

DO DIREITO DE RECLASSIFICAÇÃO NOS GRUPOS DE EMPRESAS*

Ana Teresa Ribeiro

*“Um só homem a guiar um tractor pode fazer o trabalho de doze ou catorze famílias
Paguem-lhe um salário e ele toma para si toda a colheita. Temos de ver isso.
É contra a nossa vontade. Mas o monstro exige-o.
Não nos podemos opor a ele. Não nos podemos opor a ele”.*
As Vinhas da Ira, John Steibeck

SUMÁRIO

Introdução

1. O direito de reclassificação

- 1.1. Características e conteúdo do direito de reclassificação
- 1.2. Especificidades da fase de negociação

2. Os grupos de empresas

3. Articulação entre o direito de reclassificação e os grupos de empresas

- 3.1. Enquadramento do problema
- 3.2. Fundamentação jurídica do alargamento da obrigação de reclassificação
- 3.3. Delimitação do perímetro da reclassificação ao nível do grupo
- 3.4. Dificuldades práticas suscitadas pelo alargamento da obrigação de reclassificação

Conclusão

Bibliografia

* O texto ora publicado corresponde à dissertação de mestrado apresentada na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica em Maio de 2010. Para o presente trabalho foi considerada legislação, doutrina, jurisprudência e demais documentação publicada ou acessível até Maio de 2010.

INTRODUÇÃO

No estudo em apreço vamos reflectir sobre o direito de reclassificação dos trabalhadores e a sua articulação com o fenómeno dos grupos de empresas. No entanto, e em virtude do parco espaço disponível, iremos abordar o direito de reclassificação somente no contexto do despedimento colectivo e, por sua vez, os grupos de empresas serão encarados, exclusivamente, sob o prisma nacional. Não pretendemos, todavia, cingir-nos ao conceito de grupo de sociedades¹, pois visamos incluir neste exame o maior número de manifestações dos fenómenos de integração empresarial. Assim, partiremos da realidade dos grupos de empresas para debater a questão que nos propusemos tratar².

Presentemente os grupos de empresas assumem uma importância inegável³ e lançam incontáveis desafios aos vários ramos jurídicos, circunstância à qual o direito do trabalho não é alheio⁴. De facto, um fenómeno que assenta na congregação de vários entes jurídicos, unidos com vista à prossecução dos mesmos objectivos económicos e cuja actuação pode ser controlada a partir do exterior, escapa ao paradigma das empresas independentes e autónomas e o seu tratamento jurídico

¹ Regulados nos arts. 481.º – 508.º CSC.

² Sobre a distinção entre grupos de empresas e grupos de sociedades e as vantagens da opção pelo conceito de grupo de empresas, *vd.* ABEL FERREIRA, *Grupos de empresas e direito do trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, apresentada na FDUL, 1998, pp. 129-131 e «A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas». In *Justa causa de despedimento. Estudos do Instituto de direito do trabalho*, coord.: Romano Martínez, vol. II, Coimbra: Almedina, 2001, pp. 225-226; e CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*. Porto: PUC, 2001, pp. 102-103. Referindo outros modos de associação empresarial para lá dos grupos de sociedades, *cf.* ABEL FERREIRA, *últ. ob. cit.*, pp. 222 e ss.

³ *Cf.* CATARINA CARVALHO, «Cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador com justa causa objectiva no contexto dos grupos empresariais». In *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*, coord.: Monteiro Fernandes, Coimbra: Almedina, 2004, p. 205. Para uma perspectiva histórica dos grupos, *vd.* ENGRÁCIA ANTUNES, *Os grupos de sociedades. Estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária*. 2.ª ed. rev. e actual., Coimbra: Almedina, 2002, pp. 38 e ss.

⁴ Enunciando as várias questões suscitadas pela incidência laboral do fenómeno dos grupos, *cf.* IRENE GOMES, «Grupos de sociedades e algumas questões laborais». *QL*, ano V, 1998, n.º 12, p. 167 e ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos empresariais e societários. Incidências laborais*. Coimbra: Almedina, 2008, pp. 230 e ss.

está fadado a inevitáveis dificuldades⁵. Até ao momento, as soluções propostas pelo direito do trabalho, perante as dúvidas despertadas por esta nova realidade empresarial, têm sido fragmentadas e incompletas e não são suficientes para dar resposta ao forte impacto que esta produz no seio das relações laborais.

Deste modo, no decorrer dos próximos capítulos procuraremos analisar e dar resposta a uma das questões que derivam, precisamente, da influência dos grupos no universo laboral e que consiste em saber qual a relevância a atribuir-lhes em sede da reclassificação dos trabalhadores objecto de um despedimento colectivo. Para tal, iniciaremos esta reflexão com uma incursão pelo direito de reclassificação, abordando em seguida, e de forma breve, os contornos dos grupos de empresas. Por fim, trataremos de aprofundar a forma como estas duas realidades podem ser conjugadas, recorrendo a argumentos avançados quer pela doutrina e jurisprudência nacionais, quer pelas de direito comparado, esperando, destarte, contribuir para um maior debate sobre esta matéria.

1 – O DIREITO DE RECLASSIFICAÇÃO

1.1. *Características e conteúdo do direito de reclassificação*

O trabalhador adquire, mediante a celebração do contrato de trabalho, um conjunto de direitos e faculdades, entre os quais o direito de reclassificação⁶. Por seu turno, a devedora desta obrigação é a EP⁷, a qual se encontra adstrita à sua observância sempre que desencadear um procedimento de despedimento colectivo⁸. De facto, e embora a lei não

⁵ *Idem, ibidem*, p. 33. Precisamente, os problemas mais delicados relacionados com esta figura verificam-se entre os ramos cuja dogmática partiu do «modelo secular da empresa independente» – *vd.* ABEL FERREIRA, *últ. ob. cit.*, p. 211 e CATARINA CARVALHO, *últ. ob. cit.*, p. 205.

⁶ Logo, assume natureza contratual – *cf.* FRANCK HÉAS, «Les obligations de reclassement en droit du travail». *DS*, 1999, n.º 5, pp. 505-506.

⁷ *Idem, ibidem*, p. 512 e *Le reclassement du salarié en droit du travail*. Paris: LGDJ, 2000, p. 114; e ELSA PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*. Paris: LGDJ, 2008, p. 114.

⁸ Esta obrigação impõe-se também nos casos de extinção do posto de trabalho (*cf.* art. 371.º, n.º 2, b)), de despedimento por inadaptação (*cf.* art. 375.º, n.º 1, d)) e de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador para ocupar o posto de trabalho – *vd.* JÚLIO GOMES, *Direito do trabalho. Relações individuais de*

defina expressamente a impossibilidade de reclassificação como requisito negativo do despedimento colectivo, à semelhança do que sucede no seio do regime da extinção do posto de trabalho, não há margem para entendimento diverso, atento o princípio constitucionalmente tutelado da segurança no emprego⁹ e sob pena de incoerência do sistema jurídico. Inclusivamente, foi este o motivo subjacente à instituição de um período de informações e negociações prévio à efectivação do despedimento, no decorrer do qual devem ser apreciadas, entre outras questões, as possibilidades de evitar o despedimento ou de diminuir o n.º de trabalhadores abrangidos¹⁰.

Assim, a reclassificação consiste numa das medidas alternativas ao despedimento colectivo, cujo propósito é o de atenuar os seus efeitos, compelindo a EP a averiguar no interior da sua organização empresarial quanto à existência de postos de trabalho disponíveis e não ameaçados pelo despedimento, nos quais possa reafectar os trabalhadores abrangidos, proporcionando um desenlace menos custoso a este género de vicissitudes¹¹.

trabalho. Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pp. 919-921. No seio do direito do trabalho fazem-se várias referências ao conceito de reclassificação em diferentes contextos. Porém, para FRANCK HÉAS («Les obligations...»), cit., pp. 505-506) tal não obsta ao reconhecimento de princípios comuns que conferem unidade às obrigações de reclassificação. Para as várias acepções do direito de reclassificação – *idem*, *Le reclassement...*, cit., pp. 12 e ss.

⁹ Cf. art. 53.º CRP (que se insere no capítulo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e goza, por isso, de tutela acrescida – cf. art. 18.º CRP). O direito à segurança no emprego encerra uma vertente positiva, no sentido de que os trabalhadores têm direito a procurar e obter emprego; e uma negativa, segundo a qual têm o direito à sua manutenção – cf. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, Anot. ao art. 53.º, *Constituição da República Portuguesa anotada. Artigos 1.º a 107.º*. Vol. I, 4.ª ed. rev., Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 707. *Vd.*, para mais desenvolvimentos, RUI MEDEIROS/JORGE MIRANDA, Anot. ao art. 53.º, *Constituição portuguesa anotada. Artigos 1.º a 79.º*. Tomo I, Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 501. Para os contornos desta tutela acrescida – cfr. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, ob. cit., pp. 381 e ss. No direito espanhol, embora tenha desaparecido a menção legal à impossibilidade da reclassificação como condição da licitude do despedimento, a doutrina continua a incluí-la no juízo de razoabilidade da decisão de despedimento – *vd.* ESTEVE SEGARRA, *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo blanch, 2002, p. 287.

¹⁰ Cf. CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., pp. 224-225 e *Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*. Tese de doutoramento, UCP, defendida em 2010, p. 383.

¹¹ Segundo FRANCK HÉAS («Les obligations...»), cit., pp. 504-505) a reclassificação traduz-se numa acção, protagonizada pela EP ou por um terceiro, que visa facilitar

Deste modo, o direito de reclassificação é um corolário do postulado da boa-fé contratual¹² e do supramencionado princípio da segurança no emprego, os quais exigem que o despedimento colectivo seja sempre perspectivado como uma medida de *ultima ratio*, conclusão que é reforçada materialmente pelos efeitos gravosos que o despedimento surte na vida do trabalhador¹³. Destarte, nos casos em que aquele direito não for devidamente respeitado o despedimento será ilícito, mesmo que se verifiquem, *in casu*, os competentes motivos justificativos para o recurso a esta modalidade de cessação dos vínculos laborais. Ilícitude que resulta da inobservância do procedimento legalmente imposto para o despedimento colectivo¹⁴.

o acesso do trabalhador a um novo emprego (no âmbito do mesmo ou de um novo contrato de trabalho). Para a diferenciação entre «obrigação de reclassificação» e «ajuda à reclassificação» – *idem, ibidem* e COUTURIER, «Vers un droit du reclassement?». *DS*, 1999, n.º 5, p. 500. Distinguindo reclassificação de outros conceitos – *vd.* FRANCK HÉAS, *últ. ob. cit.*, pp. 512-513 e *Le reclassement...*, *cit.*, pp. 17-19; e BERNARDO XAVIER, *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*. Lisboa: Verbo, 2000, pp. 485-487. Além da reclassificação, a lei prevê ainda a suspensão dos contratos de trabalho, a redução de períodos normais de trabalho, a reconversão profissional e a reforma antecipada ou pré-reforma (cf. art. 361.º, n.º 1), no seguimento do art. 2.º, n.º 2, da Dir. 98/59/CE do Conselho, de 20/07, relativa à aproximação das legislações dos EM respeitantes aos despedimentos colectivos. Para um estudo desenvolvido sobre as medidas alternativas – *idem, ibidem*, pp. 480 e ss.

¹² Cf. COUTURIER, «Vers un droit...», *cit.*, p. 502; CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.*, pp. 40-41, «Cessação...», p. 224 e *Da dimensão...*, *cit.*, p. 382. COUTURIER (*últ. ob. cit.*, p. 502) crê que este direito se funda no contrato de trabalho, uma vez que a EP o deve executar de boa fé, e, ainda, nos direitos fundamentais da pessoa, designadamente no direito ao trabalho. MARIE-ANGE MOREAU («Le salarié déstabilisé»). In *Les salariés et les associés minoritaires dans les groupes de sociétés*, Aix-en-Provence: Presses Universitaires D'Aix-Marseille, 1993, p. 20), por sua vez, fala num direito ao emprego.

¹³ A decisão definitiva de despedimento não deve ser proferida antes de esgotadas todas as vias alternativas que permitam a manutenção do contrato – *vd.* COUTURIER, «L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés». In *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, dirig.: Bernard Teyssié, Paris: Editions Panthéon-Assas, 1999, p. 78 e ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 604. Referindo os efeitos devastadores do despedimento, *cf.* FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*. Cascais, Príncipia, 1999, pp. 13-15.

¹⁴ Cf. art. 383.º, a). Vigora solução similar no sistema francês, onde, nestes casos, o despedimento se tem por desprovido de motivo real e sério – *vd.* TEYSSIÉ, «Propos iconoclastes sur le droit du licenciement pour motif économique». *JCP – Edition Générale*, 1996, n.º 4, p. 54; *Cass. Soc.*, 15/6/94 *cit.* por *idem, ibidem*, nt. 23; BOULMIER, «Destruction des emplois: une nécessaire responsabilisation des groupes, par une

Por seu turno, o reverso deste direito é uma obrigação de meios ou de «facere»¹⁵ a cargo da EP e que a determina à realização de um conjunto de averiguações, diligentes, sérias e exaustivas¹⁶ sobre os aludidos postos disponíveis. Evidentemente, não se exige que a EP produza postos de trabalho alternativos *ex novo*, mas tão-somente que desenvolva todos os esforços possíveis para encontrar, no seio da sua organização empresarial, outras funções já existentes e em condições de serem ocupadas, estando autorizada a prosseguir com o despedimento quando não alcance este desiderato¹⁷.

Idealmente, o trabalhador é reclassificado num posto semelhante ao que até então ocupava e que corresponda às suas qualificações. Todavia, se isto se revelar impossível o trabalhador pode ser reclassificado num posto de categoria inferior, passando a auferir uma retribuição me-

substitution du groupe réel au groupe virtuel». *DS*, 1998, n.º 1, p. 49; COUTURIER, «Vers un droit...», cit., p. 502 e LE GOFF, *Droit du travail et société. Les relations individuelles de travail*. Vol. 1, Rennes: Presses Universitaires de Rennes, 2001, p. 886. FRANCK HÉAS (últ. ob. cit., p. 97) defende que este despedimento dá direito a uma dupla indemnização, uma pelo despedimento ilícito e outra pelo desrespeito do direito de reclassificação.

15 *Idem, ibidem*, p. 114. Distinguindo obrigação de resultado e obrigação de meios, *vd.* RICARDO RIBEIRO, *Obrigações de meios e obrigações de resultado*. Coimbra: Wolters Kluwer, 2010, pp. 19-21. Alguns autores franceses classificam esta obrigação como uma «obrigação de meios reforçada», ou de «resultado atenuado», pois, apesar de não se exigir uma reclassificação a todo o custo, a EP deve produzir todos os esforços possíveis nesse sentido – cf. COUTURIER, *últ. ob. cit.*, p. 501 e PAUL. CAO, «Licenciement pour motif économique. Plan de sauvegarde de l'emploi. 1.º Contenu visant les travailleurs d'un seul site du groupe. Inégalité de traitement. Pouvoirs du juge des référés d'ordonner la reprise à ses débuts de l'information. Consultation du comité central d'entreprise. 2.º Mesures de reclassement. Postes au sein du groupe. Soumission de l'effectivité du reclassement à un accord de l'entité. Défaut de caractère concret et sérieux de la proposition». *DO*, 2009, n.º 736, p. 566.

16 *Vd. Cass. Soc.*, 3/10/95, cit. por FRANCK HÉAS, «Les obligations...», cit., p. 506, nt. 27.

17 FRANCK HÉAS (*ibidem*, pp. 507-508 e *Le reclassement... cit.*, pp. 115-116) contesta o rigor da expressão «obrigação de reclassificação», preferindo «obrigação de procura», pois o que se almeja é que a EP proceda a buscas sérias e diligentes, com vista à manutenção dos postos de trabalho, não podendo ser penalizada se, embora agindo em conformidade, não alcançar esse fim. Assim, a obrigação de reclassificação não obsta ao despedimento, o qual continua a ser lícito em duas hipóteses: se o trabalhador rejeitar a proposta de reclassificação, ou se a reclassificação for irrealizável, (o ónus da prova desta impossibilidade cabe à EP) – cf. COUTURIER, «Vers un droit...», cit., p. 502; FRANCK HÉAS, *últ. ob. cit.*, pp. 124-126 e Ac. do STJ, de 25/1/95, relatado por: DIAS SIMÃO.

nor¹⁸ – o que justifica a exigência legal de acordo do trabalhador para que a reclassificação se possa verificar¹⁹. Esta última hipótese é exigida pelo princípio da boa fé e da cooperação entre as partes contratuais. Isto porque, nos termos do disposto no art. 118.º, n.ºs 2 e 3, a actividade contratada, ainda que determinada por remissão para a categoria profissional de IRCT ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional. E, para o efeito, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções que estiverem compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Ora, se, por força do contrato de trabalho, o trabalhador pode ser afectado a um vasto conjunto de tarefas, a EP deve demonstrar idêntica versatilidade na reclassificação daquele²⁰, pois «a boa fé, a fidúcia, a colaboração, não são estradas com um sentido único, mas vias com dois sentidos»²¹.

Sucedem que o direito à segurança no emprego, a par da necessidade ora de respeitar a personalidade do trabalhador, ora de o compensar pela lealdade e cooperação que lhe são exigidas, requerem que a EP vá ainda mais longe e procure a reclassificação não só entre as tarefas abrangidas pelo objecto contratual do vínculo laboral, mas também no

¹⁸ Neste caso a diminuição de categoria, normalmente acompanhada da redução da remuneração, é legítima por se traduzir numa medida conservatória do emprego, pois é a única alternativa ao despedimento – cf. Ac. do STJ, de 25/1/95, cit. Admitindo a mesma solução, *vd.* QUENTIN URBAN, «Le licenciement pour motif économique et le groupe». *DS*, n.º 3, 1993, p. 277; *Cass. Soc.*, 8/4/92, cit. por *idem, ibidem*, nt. 53 e FRANCK HÉAS, *últ. ob. cit.*, p. 130.

¹⁹ Cfr. art. 361.º, n.º 3, CT. Entre as garantias dos trabalhadores contam-se a irredutibilidade da retribuição e da categoria (*vd.* Acórdão do TRP, de 26/3/07, relatado por: MACHADO DA SILVA, in www.colectaneadejurisprudencia.pt), salvos os casos previstos na lei, desde que haja acordo do trabalhador e autorização da entidade competente (cf. art. 129.º, n.º 1, al. d), CT). Todavia, BERNARDO XAVIER (*O despedimento colectivo...*, *cit.*, pp. 487-488) e CATARINA CARVALHO («Cessação...», *cit.*, p. 225) entendem que, apesar de a lei não prever expressamente, esta exigência não é de aplicar aos casos em que a reclassificação não envolva alteração do objecto contratual.

²⁰ O alargamento do objecto contratual tem por reverso a obrigação de «explorar as possibilidades de redefinição das tarefas do trabalhador em alternativa ao despedimento» – *vd.* BERNARDO XAVIER, *últ. ob. cit.*, p. 488.

²¹ Cf. JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 921.

seio de outras que o extravasem²², transpondo desta maneira os limites do art. 118.º

A EP não se deve, também, restringir às qualificações do trabalhador quando estiver a conduzir tais indagações, pois seria clamoroso que aquele fosse prejudicado por deter habilitações superiores às necessárias para ocupar determinado posto. Por outro lado, tanto a doutrina como a jurisprudência francesas têm entendido que a falta de formação suficiente do trabalhador para certa função não é impeditivo para que a ocupe, pois, nestes casos, a obrigação de reclassificação exige que a EP faculte uma curta formação ao trabalhador, tornando-o apto para o posto²³. Compreensivelmente, a reclassificação tem carácter opcional para o trabalhador, o qual pode, livremente, aceitar o posto de trabalho oferecido ou recusar a proposta da EP, sendo que,

²² *Idem, ibidem*, p. 921. O A. tece estas considerações em matéria de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador, mas transpomo-las também para este domínio. Assim, *vd.* Ac. do TRL, de 6/5/92, *CJ*, ano XVII, 1992, III, pp. 256 e ss. Similarmente, FRANCK HÉAS refere que a obrigação de reclassificação confere direito à modificação contratual («Les obligations...», *cit.*, p. 508 e *Le reclassement... cit.*, pp. 131 e ss.). ROSÁRIO RAMALHO (ob. *cit.*, p. 604) parece subscrever esta posição ao entender que se devem engolar todas as alternativas ao despedimento, designadamente a modificação do contrato, mediante alteração das funções do trabalhador. Contra este entendimento, também no domínio da caducidade, *vd.* ROMANO MARTINEZ, (*Da cessação do contrato*. 2.ª ed., Coimbra: Almedina, 2006, pp. 415-416 e *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2007, p. 932), para quem, quando a subsistência da relação laboral pressupuser uma alteração do objecto contratual, a EP não tem o dever de o modificar em função das limitações do trabalhador. E, ainda, o Ac. do STJ, de 27/1/99, *CJ*, ano VII, 1999, I, pp. 268 e ss.

²³ Se houver um posto para o qual o trabalhador possa ficar habilitado após uma curta formação e a EP não lhe propuser nem o posto, nem a formação, o despedimento é ilícito – cf. TEYSSIE, ob. *cit.*, p. 55; *Cass. Soc.*, 19/10/94, *cit.* por *idem, ibidem*, nt. 32 e LE GOFF, *Droit du travail... cit.*, p. 888. Referindo também o recurso à formação como forma de permitir a reclassificação – *vd.* MELIADÓ, «Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo». *RGL*, 1980, I, p. 644. Todavia, alguma jurisprudência francesa contesta esta posição, entendendo que se a EP tiver cumprido com as suas obrigações de formação ao longo do contrato não lhe é exigível a disponibilização de uma nova formação com o fito de evitar o despedimento – *vd.* JEAN-EMMANUEL RAY, «Devoirs d'adaptation et obligations de reclassement». *DS*, 2008, n.º 9/10, pp. 952-953. Naturalmente, havendo mais que um posto livre, é de privilegiar o que melhor corresponda às qualificações do trabalhador, só depois se avançando para os demais, por ordem decrescente – *vd.* COUTURIER, «Vers un droit...», *cit.*, p. 502; *Cass. Soc.*, 27/10/98, *cit.* por *idem, ibidem*, nt. 33 e FRANCK HÉAS, *últ. ob. cit.*, p. 130.

neste caso, o processo de despedimento prosseguirá²⁴.

1.2. Especificidades da fase de negociação

O momento para a discussão quanto às possibilidades de reclassificação é a fase de informações e negociações, para a qual se avança após a realização da comunicação de intenção de despedimento aos trabalhadores abrangidos²⁵. No entanto, e porque a lei prevê que tais negociações são protagonizadas pela EP e por uma comissão representativa dos trabalhadores²⁶, tem-se questionado se esta fase permanece obrigatória quando não houver qualquer comissão, nem previamente instituída, nem designada para o efeito no tempo legalmente previsto – a comissão *ad hoc*.

São equacionáveis várias hipóteses de resolução para as dúvidas que esta situação suscita²⁷. Designadamente, poderia recusar-se o acesso da EP à medida do despedimento colectivo, proposta que, todavia, se afigura inadmissível, atentos os efeitos perversos a que conduziria se fosse vedado o acesso das empresas às medidas necessárias para a sua

²⁴ Independentemente do conteúdo da proposta o trabalhador tem toda a liberdade para a recusar sem que o despedimento lhe possa ser imputável, excepto no caso de recusa abusiva – cf. FRANCK HÉAS, «Les obligations...», cit., p. 508 e *Le reclassement...», cit.*, pp. 137 e 141 e ss. A avaliação do cumprimento desta obrigação deve ser feita *in casu*, atendendo quer às características do trabalhador, quer do conjunto empresarial – *idem, ibidem*, pp. 116 e ss.

²⁵ Cfr. arts. 360.º e 361.º, n.º 1. Portanto, a obrigação de reclassificação é prévia ao despedimento – *vd.* QUENTIN URBAN, «Le licenciement...», cit., p. 272; COUTURIER, «Vers un droit...», cit., p. 502; *Cass. Soc.*, 27/10/98, cit. por *idem, ibidem*, nt. 33; FRANCK HÉAS, «Les obligations...», cit., p. 509 e *Le reclassement...», cit.*, pp. 151 e ss. Outra característica desta obrigação reside na sua continuidade no tempo, isto é, o trabalhador reclassificado que torne a ver o seu emprego ameaçado por outro despedimento objectivo tem direito a nova reclassificação – cf. FRANCK HÉAS, *últ. ob. cit.*. A jurisprudência francesa refere ainda que as propostas de reclassificação devem ser dotadas de consistência suficiente, garantindo que o trabalhador se possa manter no novo posto por um tempo razoável – *idem, ibidem*.

²⁶ A comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger (cf. art. 360.º, n.º 1). Ou, no caso de não existir nenhuma das supramencionadas, uma comissão representativa dos trabalhadores *ad hoc*, por estes designada no prazo de 5 dias úteis (cf. art. 360.º, n.º 3).

²⁷ Seguimos de perto os estudos de CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...», cit.*, pp. 377 e ss.

viabilidade²⁸. Outra solução poderia consistir na escusa da EP quanto à observância desta fase, prosseguindo-se com os demais trâmites do procedimento de despedimento tal como na falta de acordo²⁹. No entanto, este desfecho também nos parece duvidoso, quer em virtude da imperatividade das normas legais relativas ao despedimento, quer pelo escopo por estas prosseguido e pelas normas comunitárias que as inspiraram³⁰.

As opiniões dividem-se, mas, e salvo o devido respeito por melhor entendimento, cremos que, nestes casos, a EP deve enviar a documentação respeitante ao despedimento a cada um dos trabalhadores e realizar as negociações com todos³¹. Apenas desta forma se permite a participa-

²⁸ De facto, a inexistência de órgãos de representação colectiva não é necessariamente imputável à EP, além de que esta solução penalizaria desproporcionadamente as empresas de pequena dimensão. Para mais, a efectivação do despedimento colectivo não depende da concordância dos órgãos representativos dos trabalhadores, pelo que não se justifica uma solução tão severa – *idem, ibidem*, p. 377.

²⁹ Cfr. art. 363.º

³⁰ Cfr. art. 339.º As Dirs. n.ºs 98/59/CE, cit. e 2002/14/CE, do Parlamento e do Conselho, de 11/3 (que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na CE) deixam patente a necessidade de consultar os trabalhadores ou os seus representantes *ad hoc* – *idem, ibidem*, pp. 377-378 e MONEREO PÉREZ/FERNÁNDEZ AVILÉS, *El despido colectivo en el derecho español. Estudio de su régimen jurídico*. Pamplona: Arandazi Editorial, 1997, pp. 168-169.

³¹ Cfr. ROMANO MARTINEZ, Anot. ao art. 360.º, in ROMANO MARTINEZ, *et al.*, *Código do trabalho anotado*. 8.ª ed., Coimbra: Almedina, 2009, pp. 953-954; CATARINA CARVALHO, *últ. ob. cit.*, p. 381 e o Ac. do TRE, de 19/2/07, relatado por: Chambel Mourisco, in www.colectaneadejurisprudencia.pt. No mesmo sentido, no seio do ordenamento espanhol, *vd.* CRISTINA AGUILAR GONZÁLEZ/TERESA PÉREZ DEL RÍO, «El período de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales». In *Los despidos por causas económicas y empresariales*, coord.: Cruz Villalón, Madrid: Tecnos, 1996, pp. 133-135; FERNÁNDEZ AVILÉS/ MONEREO PÉREZ, *ob. cit.*, pp. 167-168; e ÁLVAREZ DEL CUVILLO, «Los acuerdos de reestructuración empresarial en empresas sin representantes unitarios de los trabajadores». *TL*, 2002, n.º 67, pp. 117-119. CATARINA CARVALHO (*últ. ob. cit.*, pp. 381-382) defende que, mesmo no caso de assim não se entender, sempre terá de se enviar as comunicações previstas no art. 360.º a cada um dos trabalhadores pois, procedendo-se deste modo no despedimento por extinção do posto de trabalho, a diversidade de tratamento seria incongruente. Diversamente, LUÍS MIGUEL MONTEIRO («O despedimento colectivo no novo código do trabalho». In *XI-XII CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 2009, p. 145) entende que, embora a EP deva enviar a documentação em causa a cada um dos trabalhadores, não há lugar à fase de informações e consultas, dado o carácter supra-individual dos interesses em causa exigir a presença de um colectivo, com poderes de representação. Por seu turno, propugnando o envio destas informações aos trabalhadores, embora sem se referir à

ção dos trabalhadores na tomada de decisão empresarial, respeitando-se a teleologia dos preceitos legais internos e comunitários. Além de que, por esta via, é ainda garantido o acesso dos trabalhadores a uma fundamentação mais detalhada do despedimento, possibilitando-lhes uma maior compreensão quanto aos motivos que o desencadearam e às suas eventuais causas de ilicitude.

A opção por uma solução diversa será dificilmente aceitável pois, sem a prestação das devidas informações ou a observância da fase de negociações, o despedimento revestirá, inadmissivelmente, um cariz instantâneo³².

2 – OS GRUPOS DE EMPRESAS

A despeito da grande expansão e inegável importância económica dos grupos³³ subsiste um singular vazio legal quanto à sua regulamentação, quer no nosso ordenamento, quer nos de direito comparado³⁴. Em particular, no que ao direito do trabalho respeita, o legislador português dedicou apenas algumas escassas e esparsas passagens à matéria dos grupos de empresas, mantendo a empresa autónoma e independente como o paradigma do regime laboral³⁵. Atitude que foi, de resto, repeti-

questão do período de negociações - cf. ABÍLIO NETO, Anot. ao art. 360.º, *Novo código do trabalho e legislação complementar anotados*. Lisboa: Edifórum, 2009, p. 751. Para BERNARDO XAVIER (*O despedimento colectivo...*, cit., p. 462) a inércia dos trabalhadores implica o prosseguimento do procedimento sem as negociações, pois a brevidade deste não se coaduna com expedientes dilatatórios ou paralisantes. Por sua vez, JÚLIO GOMES (ob. cit., p. 988) não vê utilidade no envio desta documentação e entende que a designação da comissão *ad hoc* é um ónus dos trabalhadores, sob pena de não haver negociações.

³² Cfr. Ac. do TRE, de 19/2/07, cit. Como mecanismos alternativos à ausência de comissão representativa, CATARINA CARVALHO (últ. ob. cit., pp. 384-386) sugere a invocação ao direito de assembleia (para assegurar, de algum modo, a fase de negociações) ou o recurso ao sistema de negociação colectiva articulada (para consagrar mecanismos de garantia, como a atribuição de competência negocial aos sindicatos negociadores da CCT aplicável).

³³ Segundo ESTEVE SEGARRA (ob. cit., p. 25) são cada vez mais as empresas que optam por esta configuração empresarial. Para ABEL FERREIRA («A justa causa...», cit., pp. 204-205) as vantagens dos grupos (v.g., novas formas de gestão e rentabilização; flexibilização das estruturas produtivas; etc.) são verdadeiros imperativos de sobrevivência das empresas.

³⁴ *Vd.* CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., p. 208 e ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., p. 35.

³⁵ *Vd.*, entre outros, BERNARDO XAVIER, *O despedimento colectivo...*, cit., p. 18 e

da na generalidade dos ordenamentos estrangeiros³⁶.

Esta inação pode ser explicada, em parte, por aquele que é um dos traços mais marcantes dos grupos e que consiste na manutenção da independência e autonomia jurídicas das empresas que o integram³⁷, ao passo que o próprio grupo surge desprovido de personalidade jurídica³⁸, circunstância que opera um «divórcio entre a unidade económica e a diversidade jurídica»³⁹. Daí que a doutrina recuse maioritariamente a possibilidade de o grupo ser uma EP, preconizando, inversamente, que as várias empresas que dele fazem parte se mantêm na titularidade das respectivas relações laborais⁴⁰.

«Empresa e direito europeu. Perspectiva laboral». *RDES*, ano XLVIII, 2007, n.º 3/4, p. 10; ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 403; LEAL AMADO, *Contrato de trabalho à luz do novo código do trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 191 e Monteiro Fernandes, *Direito do trabalho*. 15.ª ed., Coimbra: Almedina, 2010, p. 260.

³⁶ Percorrendo vários ordenamentos estrangeiros – cf. ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 233 e ss. Todavia, é de salientar o ordenamento brasileiro onde se consagrou a responsabilidade solidária, perante os trabalhadores, da empresa dominante e de todas as que estiverem «sob sua direcção, controle ou administração», quando formem um «grupo industrial, comercial ou de qualquer outra actividade económica» – cf. 2.º, § 2, CLT.

³⁷ *Vd.* CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., p. 207. MOLINA NAVARRETE («El “levantamiento del velo jurídico” en el ámbito de un mismo grupo de sociedades: ¿Un falso debate?»). *ADC*, tomo XLVIII, 1995, p. 755) imputa a dificuldade na apreensão jurídica dos grupos às suas imprecisões e paradoxos, considerando-os um autêntico buraco negro do universo jurídico e PAUL-HENRI ANTONMATTEI («Le concept de groupe en droit du travail»). In *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, dirigit.: Bernard Teyssie, Paris: Editions Panthéon-Assas, 1999, p. 14) apelida-os de OJNI (objectos jurídicos não identificados). Por seu turno, JÚLIO GOMES (ob. cit., pp. 218 e 246) entende que, além de um excessivo respeito pela personalidade jurídica e de uma certa subserviência do direito do trabalho ao societário, «a noção tradicional de empresa continua, como um fantasma, a assombrar as (...) tentativas de lidar com o fenómeno de grupo».

³⁸ Cf. R. KESSOUS, «La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique». *DS*, 1992, n.º 9/10, p. 826 e ENGRÁCIA ANTUNES, ob. cit., pp. 155-156.

³⁹ *Vd.* JÚLIO GOMES, ob. cit., pp. 244-245.

⁴⁰ Cfr. COUTINHO DE ABREU, «Grupos de sociedades e direito do trabalho». *BFD* (Coimbra), vol. LXVI, 1990, p. 137, nt. 40; ABEL FERREIRA, «Grupos de empresas e relações laborais». In *ICNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 1998, p. 289 (este A. considera que a EP deve ser a empresa que exerça um efectivo poder de direcção sobre os trabalhadores); CATARINA CARVALHO, «O direito do trabalho perante a realidade dos grupos empresariais – Alguns problemas ligados à transmissão de estabelecimento entre empresas do mesmo grupo». In *V CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 2003, p. 58; MAZZOTTA, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*. 2.ª

Não obstante, tem-se constatado uma crescente sensibilização do legislador para a questão dos grupos⁴¹, embora não deixe de ser decepcionante que tenha deixado passar em branco a oportunidade para alterar este estado de coisas aquando da elaboração do novo CT.

Em todo caso, cumpre salientar o acolhimento precoce, em 1986, dado aos grupos pelo nosso legislador societário. No entanto, este regime não cobre todas as modalidades possíveis e foca-se, sobretudo, nos grupos constituídos por via negocial e por domínio total, sujeitando as demais formas de colaboração societária às regras gerais do CSC⁴². O seu traço mais relevante reside na consagração da possibilidade do controlo de uma sociedade por outra, no âmbito das relações constituídas por contrato de subordinação ou domínio total, mediante a atribuição de um poder de direcção à sociedade directora ou dominante⁴³. Tal poder permite que a empresa-mãe dite instruções à gestão e representação da sociedade subordinada ou dominada e pode, inclusivamente, ser usado de modo contrário aos interesses desta, contanto que vá ao encontro dos interesses da sociedade directora/dominante ou das demais sociedades do grupo⁴⁴. Em contrapartida, a sociedade-mãe é responsabilizada pelas dívidas das filhas e tem, ainda, a obrigação de as compensar pelas perdas anuais sofridas durante o período de domínio⁴⁵.

Ora, e ainda que a inserção num grupo empresarial potencie o crescimento, o desenvolvimento e a capacidade competitiva das empresas,

ed., Milano: Giuffrè, 2005, pp. 242-244 e ROMANO MARTINEZ, *Direito do trabalho...*, cit., p. 134. Esta é, também, a posição unânime da jurisprudência italiana, expressa em vários acórdãos da *Corte di Cassazione*, nomeadamente: 1214/96; 2008/96; 2261/95; 11085/93 e 12053/92, cits. por MAZZOTA, ob. cit., p. 244. Diferentemente, no direito espanhol, em virtude do art. 1.º, n.º 2, *ET*, admite-se que o grupo possa ser uma EP, por apelo ao conceito de *comunidad de bienes* – cf., por todos, CARRO IGELMO, *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Bosch, 1991, p. 243.

⁴¹ *Vd.* ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 318 e ss. Destacam-se os ss. preceitos do novo CT: arts. 6.º, n.º^{OS} 1, b), e 2; 12.º; 101.º; 106.º, n.º 3, a); 143.º; 289.º, n.º 1, b); 334.º; 415.º, n.º 4; 510.º e 511.º, nos quais se referem os grupos.

⁴² Criticando as restrições deste regime – cf. ABEL FERREIRA, «A justa causa...», cit., p. 217; ENGRÁCIA ANTUNES, ob. cit., pp. 292 e ss. e ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 134 e 187 e ss.

⁴³ Arts. 503.º e 491.º CSC.

⁴⁴ Art. 503.º, n.º 2, CSC. Estas ordens só não se podem dirigir à prática de actos ilegais (art. 503.º, n.º 2, *in fine*).

⁴⁵ Arts. 501.º, 502.º e 491.º CSC. Para mais desenvolvimentos, *vd.* ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., p. 37.

este facto também comporta os mais variados riscos para as suas relações laborais, resultantes, v.g., da diminuição da capacidade concorrencial da empresa-filha; de reestruturações ao nível do grupo que acarretam o encerramento de filiais com pouca rentabilidade; da mudança de sectores de produção para outras sociedades; etc.⁴⁶.

É com base nestas premissas que se questiona quanto à oponibilidade do direito de reclassificação não apenas à EP dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, mas também às demais empresas do grupo no qual esta se integra, atendendo aos riscos acrescidos que este contexto empresarial acarreta, questão que analisaremos no capítulo seguinte.

3 – ARTICULAÇÃO ENTRE O DIREITO DE RECLASSIFICAÇÃO E OS GRUPOS DE EMPRESAS

3.1 *Enquadramento do problema*

O direito de reclassificação é facilmente reconhecível no seio da EP. Apresenta-se, porém, rodeado de incertezas saber qual a relevância jurídica a atribuir à pertença da EP a um grupo de empresas, para efeitos do alargamento do n.º de sujeitos passivos dessa obrigação⁴⁷.

⁴⁶ Cfr. COUTINHO DE ABREU, ob. cit., p. 128; CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., p. 211 e ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 192 e ss. CATARINA CARVALHO (últ. ob. cit., p. 207) salienta os riscos acrescidos derivados das inúmeras possibilidades de manipulação e fraccionamento do património, transferência de bens, lucros e capitais, que podem até levar à insolvência das sociedades envolvidas. A.A. cita (*Da mobilidade...*, cit., p. 36, nt. 58) um exemplo de MARTIN HENSSLER ilustrativo dos especiais perigos provenientes da pertença da EP a um grupo: «a sociedade dominante pode influenciar a dominada sem exercer directamente o seu poder de dar instruções, ao alterar, por exemplo, elementos base de carácter económico da última, deixando de adquirir os produtos ou alterando o preço de compensação do grupo (...). Uma vez que a sociedade-filha só pode comercializar os seus produtos ou serviços dentro do grupo, são criadas “verdadeiras necessidades empresariais” (...).»

⁴⁷ Como pertinentemente coloca ROSÁRIO RAMALHO (ob. cit., p. 604) «este problema consiste em saber se, estando a empresa na qual ocorre o despedimento integrada num grupo e sendo até, porventura, o próprio grupo ou a respectiva empresa mãe responsáveis pelas vicissitudes empresariais que conduziriam à aplicação da medida do despedimento, o direito de ocupação alternativa do trabalhador se pode apenas exercer no contexto da sua própria empresa ou pode também ser exercido no contexto das restantes empresas do grupo, sendo elegíveis, para este efeito, postos de trabalho nelas situados».

De facto, os grupos empresariais são palcos verdadeiramente privilegiados para a aplicação do elenco das medidas alternativas ao despedimento colectivo, pois, em virtude da sua estrutura plural e da sua maior capacidade económica, possibilitam, *v.g.*, a incorporação dos excedentes de pessoal nas várias empresas neles inseridas⁴⁸.

Apesar disso, colocam-se vários obstáculos à configuração de um direito de reclassificação alargado ao perímetro do grupo. Isto porque, além do vazio legal que caracteriza esta matéria, são factos incontornáveis a natureza contratual deste direito⁴⁹ e a independência jurídica das várias empresas – da qual resulta a limitação da responsabilidade de cada uma aos factos exclusivamente atinentes à sua própria esfera jurídica.

A estas reservas acrescem entraves de ordem prática, pois a operacionalidade de um direito com tamanha amplitude reclama o conhecimento, a todo o tempo, por todas as empresas do grupo, dos postos de trabalho disponíveis nas demais; bem como a presença de uma autoridade com legitimidade para impor a reclassificação, na ausência de vínculos laborais, às empresas que possuam os postos aludidos. Finalmente, também não é despicienda a dificuldade na determinação do quadro de análise, no seio do grupo, para a efectivação desta obrigação⁵⁰.

Este conjunto de objecções não nos pode, porém, permitir ignorar que, nos grupos com ligações mais intensas, as decisões económicas e de política empresarial são tomadas pela empresa dominante. Assim, é de exigir à empresa-mãe, que se serve, directa ou indirectamente, dos trabalhadores das demais empresas para alcançar os seus propósitos económicos, que faça tudo quanto estiver ao seu alcance para reduzir ao mínimo o n.º de trabalhadores afectados pelo despedimento. De facto, não é compatível com o direito do trabalho que o risco da dependência da EP recaia sobre os seus trabalhadores⁵¹.

⁴⁸ Cf. ESTEVE SEGARRA, *ob. cit.*, p. 286 e CATARINA CARVALHO, «Cessação...», *cit.*, p. 226. Contudo, o reconhecimento da relevância jurídica do grupo, dependendo da forma como for operado, pode ser prejudicial ao trabalhador, *v.g.*, em sede de cláusulas de não concorrência, de mobilidade funcional, etc. – cf. QUENTIN URBAN, *ob. cit.*, p. 280.

⁴⁹ Aplica-se, portanto, o princípio *inter res alio acta*. Ora, este alargamento do direito de reclassificação implica a responsabilização de entidades externas ao vínculo laboral.

⁵⁰ *Vd.* TEYSSIE, *ob. cit.*, p. 54; LAURE NURIT-PONTIER, *Les groupes de sociétés*. Paris: Ellipses, 1998, p. 84; CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.*, p. 44 e «Cessação», *cit.*, pp. 229 e 226; e ELSA PESKINE, *ob. cit.*, pp. 114 e ss.

⁵¹ *Vd.* CATARINA CARVALHO, «Cessação...», *cit.*, p. 227.

3.2 Fundamentação jurídica do alargamento da obrigação de reclassificação

Apesar destas últimas considerações, a ampliação da obrigação de reclassificação ao nível do grupo é, como supramencionamos, uma tarefa delicada e que não reúne consenso, nem quanto à possibilidade em si, nem quanto aos fundamentos a invocar para o efeito.

Não há normas no nosso ordenamento que indiquem o caminho a seguir, pelo que teremos de nos socorrer de uma análise conjugada das disposições existentes e dos princípios aplicáveis, sem olvidar que a aplicação de preceitos pensados para empresas em moldes tradicionais, a realidades mais complexas e orientadas por uma lógica distinta, é uma tarefa árdua⁵².

A este respeito, um sector da doutrina exclui, logo à partida, a possibilidade da extensão do direito de reclassificação a um perímetro tão alargado, considerando que, independentemente da localização da EP no âmbito de um grupo económico, apenas esta está adstrita ao cumprimento de tal obrigação⁵³.

Por sua vez, outros A. propugnam que, pese embora a regra geral deva ser a da recusa do alargamento da reclassificação às demais empresas do grupo, em certas situações o seu afastamento justifica-se⁵⁴. Efecti-

⁵² Cfr. PASCAL LAGOUTTE, «Sur l'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés: le regard de l'avocat». In *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, dirig.: Bernard Teyssié, Paris: Editions Panthéon-Assas, 1999, p. 96.

⁵³ *Vd.* ABEL FERREIRA, *Grupos...*, cit., p. 181 e «A justa causa...», cit., pp. 253-254 e BERNARDO XAVIER, *O despedimento colectivo...*, cit., p. 505. ABEL FERREIRA (*ibidem*) crê que a indagação dos motivos do recurso ao despedimento deve ser feita ao nível do grupo, quer no momento da cessação dos contratos, quer ulteriormente, atendendo às alterações que se verifiquem na estrutura e organização do grupo (com o intuito de evitar fraudes). Porém, não transpõe estas considerações para o direito de reclassificação, pois entende que o facto de os grupos não se organizarem «em estruturas piramidais perfeitas com a sociedade dominante no topo e as suas dominadas perfeitamente integradas nos degraus seguintes» compromete a eleição de um quadro de análise para a decisão de reclassificação. O A. admite que esta solução tem efeitos práticos pobres na tutela dos trabalhadores, mas crê que a lei, ainda que extensivamente interpretada, não garante a subsistência da relação de emprego. Referindo também a complexidade que as configurações dos grupos podem assumir – cf. MARIE-ANGE MOREAU, ob. cit., pp. 13-14.

⁵⁴ *Vd.* JÚLIO GOMES, ob. cit., p. 990 (apesar de este A. entender que, em princípio, se deve recusar a reclassificação noutras empresas do grupo, parece admitir, embora sem especificar, que em certos casos tal venha a suceder) e ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit.,

vamente, a dilatação indiscriminada do direito de reclassificação poderia culminar no seu exercício injustificado contra uma empresa do grupo isenta de qualquer responsabilidade quanto ao despedimento⁵⁵. No entanto, é admissível a sua ampliação ao perímetro do grupo nos casos em que o despedimento ocorra na empresa dominada e seja ilícito, sendo tal ilicitude de assacar à empresa dominante. Nestes casos, em que a cessação do contrato de trabalho se deve directamente à integração da EP no grupo e a empresa-mãe é responsável pelo despedimento, o trabalhador tem direito a ser reclassificado num posto de trabalho disponível na empresa-mãe, embora já não nas demais empresas do grupo⁵⁶.

Para além desta hipótese, ROSÁRIO RAMALHO refere outros casos, também passíveis de verificação no seio dos grupos, cuja resolução opera, todavia, através da aplicação desta regra geral, sem recurso a qualquer derrogação. Assim, quando, por intermédio de técnicas de “desconsideração da personalidade jurídica”⁵⁷, se concluir que a EP real é a empresa

pp. 604-606. Esta A. (*ibidem*) entende que a regra geral de recusa da reclassificação ao nível do grupo é a opção que melhor se coaduna com o princípio da independência dos vínculos laborais em relação à integração da EP num grupo. De facto, esta circunstância não altera a formação, execução e extinção dos contratos laborais, o mesmo devendo suceder em relação aos direitos dos trabalhadores, sob pena de incoerência. Acresce que tal alargamento desta obrigação dificultaria extraordinariamente a prova, por parte da EP, do requisito negativo da inexistência de postos alternativos, podendo até redundar na inviabilização de despedimentos económicos em contexto de grupo. Por fim, a imposição dos trabalhadores a outras entidades chocaria, de forma inaceitável, com o princípio da liberdade contratual (art. 405.º CC).

⁵⁵ Mesmo quando a crise se deva à política geral do grupo, ditada pela empresa-mãe – *idem, ibidem*, p. 605, nt. 1053.

⁵⁶ *Idem, ibidem*, p. 606 e GISELLA DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interdizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*. Milano: Franco Angeli, 1995, pp. 256-258.

⁵⁷ Este instituto decorre do princípio da boa fé e apenas pode ser invocado em situações excepcionais, designadamente quando o exercício do direito em causa conduzir a resultados clamorosamente divergentes do fim para o qual a lei o concedeu – *vd.* COUTINHO DE ABREU, *ob. cit.*, p. 137; ABEL FERREIRA, *Grupos ...*, *cit.*, pp. 260-261 e «A justa causa...», *cit.*, pp. 240 e ss.; e o Ac. do STJ, de 9/9/09, *cit.* Para uma perspectiva histórica e comparada da doutrina da “desconsideração da personalidade jurídica” – *cf.* FÁTIMA RIBEIRO, *A tutela dos credores da sociedade por quotas e a “desconsideração da personalidade jurídica”*. Coimbra: Almedina, 2009, pp. 78 e ss. e 300 e ss. e, especificamente, no ordenamento espanhol – *vd.* MOLINA NAVARRETE, *Persona jurídica y disciplina de los grupos de sociedades*. Bolonia: Publicaciones del Real Colegio de España, 1995, pp. 97 e ss.

dominante, a reclassificação deve processar-se na sua organização⁵⁸. De igual modo, se ocorrer uma situação de pluralidade de EP's, todas as empresas envolvidas estão, naturalmente, sujeitas à obrigação de reclassificação dos trabalhadores⁵⁹. Finalmente, a A. aplica, ainda, estas considerações aos casos de cedência de trabalhadores. Desta maneira, tratando-se de uma cedência temporária e titulada por um acordo de cedência ocasional⁶⁰, o trabalhador permanece vinculado à empresa cedente e apenas pode ser sujeito a medidas de despedimento no seio desta, a qual deve, ainda, ser o quadro de referência para o cumprimento do seu direito de reclassificação. Diferentemente, se estiver em causa uma cedência definitiva, o trabalhador apenas pode ser objecto de um despedimento ao nível da empresa cessionária, a qual é, também, em princípio, a única entidade adstrita à obrigação da sua reclassificação⁶¹.

Este segmento doutrinal comporta, porém, variantes mais flexíveis, favoráveis a aplicações mais abrangentes do direito de reclassificação. Desta feita, alguns A. acrescentam ser, igualmente, possível realizar uma reclassificação no interior do grupo, excedendo os limites da EP, quando, cumulativamente, se verificar uma relação de grupo estreita e intensa e a sociedade dominante tiver influenciado a esfera jurídica do trabalhador, causando a perda do seu posto de trabalho⁶². Deste modo, tem-se em linha de conta o poder económico e de política empresarial

⁵⁸ Elencando várias hipóteses em surgem dúvidas quanto à identidade da EP em contexto de grupo – cfr. ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 392 e ss.

⁵⁹ Mesmo que seja um caso de «pluralidade atípica» de EP's, isto é, quando os trabalhadores estão materialmente subordinados a mais do que uma entidade, mas só celebraram formalmente contrato de trabalho com uma delas – cf. art. 101.º. *Idem*, *ibidem*, pp. 607-608.

⁶⁰ Cfr. art. 288.º

⁶¹ Assim, é possível que também abranja a empresa cedente nos casos em que se conclua que a cedência foi fraudulenta. Se, diversamente, a cedência for temporária e tiver sido operada mediante suspensão do primeiro contrato e celebração de um novo contrato de trabalho, como os dois vínculos são distintos também o são as respectivas vicissitudes, devendo perspectivar-se a reclassificação de modo autónomo – *idem*, *ibidem*.

⁶² «Trata-se de situações em que estamos perante formas de grupo com uma direcção unitária e em que a decisão aniquiladora de postos de trabalho partiu directa ou indirectamente da sociedade detentora desse poder» – cf. CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, cit., pp. 43-44 e «Cessação...», cit., pp. 230 e 233. A A. entende que para lá destas situações a fundamentação da obrigação de reclassificação ao nível do grupo é mais melindrosa.

que as empresas-mães concentram neste género de situações⁶³.

No entanto, e apesar de concederem esta abertura, estes A. não deixam de sublinhar a necessidade da intervenção do legislador, atentas as dúvidas e dificuldades que se mantêm⁶⁴.

No que respeita, agora, à nossa jurisprudência, esta, contrariamente à francesa ou espanhola⁶⁵, não se mostra particularmente inovadora, mantendo linhas de pensamento bastante rígidas e tradicionalistas⁶⁶. Poucas são as vezes em que aborda esta questão e, quando o faz, pronuncia-se em sentido negativo ou muito restritivo. A título de exemplo, o Ac. do STJ, de 09/09/09⁶⁷, decidiu que a obrigação de reclassificação está circunscrita à estrutura empresarial da EP, mesmo que esta pertença a um grupo empresarial, a menos que se justifique o “levantamento da personalidade jurídica”, por esta ter sido usada ilícita ou abusivamente para prejudicar terceiros. O MP defendeu, no processo em apreço, que se o Tribunal ia proceder – como fez efectivamente – à avaliação dos motivos justificativos do despedimento ao nível do grupo, a autonomia jurídica das empresas não podia depois obstar à aferição das possibilidades de reclassificação no mesmo contexto, sob pena de incongruência. No entanto, o STJ considerou que não se verificava qualquer contradição por estarem aqui em causa pressupostos de apreciação distintos. Assim, para a decisão gestonária de extinguir os postos de trabalho, por se basear em fundamentos economicistas, releva o enquadramento económico do grupo. Já quanto à indagação relativa ao direito de reclassificação, uma vez que este decorre do contrato de trabalho, deve ser tida em conta apenas a EP⁶⁸, pois outro entendimento

⁶³ Nestes casos, não obstante a independência jurídica, a empresa-filha mais não é do que um estabelecimento da sociedade-mãe – cf. CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, cit., p. 44.

⁶⁴ *Vd.* ABEL FERREIRA, «A justa causa...», cit., p. 254 e CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., p. 231.

⁶⁵ A jurisprudência espanhola instituiu, *v.g.*, a responsabilidade solidária das empresas do grupo por créditos laborais, mediante um sistema de indícios, *vd.* MARIA HERRERA DUQUE, *Los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico español*. Barcelona: Editorial Ciss, 2000, pp. 29-30 e ARETA MARTINEZ e SEMPERE NAVARRO, «El derecho del trabajo y los grupos de empresas: inventario». *RMTAS*, 2004, n.º 48, pp. 101-102.

⁶⁶ *Vd.* CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., pp. 208 e 221.

⁶⁷ *Cit.*

⁶⁸ O Tribunal considerou que a referência legal expressa à EP é demonstrativa de que apenas esta deverá ser considerada, esquecendo-se que no elenco dos motivos

excederia a letra e o espírito da lei.

Por seu turno, a jurisprudência francesa⁶⁹ apresenta-se mais ousada, tendo vindo a decidir que a obrigação de reclassificação abrange não só a EP mas, também, outras empresas integradas no mesmo grupo. Mais concretamente, aquelas cuja actividade, organização⁷⁰ ou localização⁷¹ permita a mobilidade de todos ou de parte dos trabalhadores⁷², independentemente da sua forma jurídica⁷³. E estende-se, inclusivamente, este dever a empresas situadas no estrangeiro, desde que a legislação local não se oponha à contratação de cidadãos estrangeiros⁷⁴.

justificativos dos despedimentos por causas objectivas o legislador também apenas menciona aquela (v.g., arts. 359.º e 367.º).

⁶⁹ Numa orientação iniciada na jurisdição administrativa (em 18/1/80, no *Conseil d'État*) e que se estendeu, ulteriormente, à laboral – cfr. QUENTIN URBAN, ob. cit., p. 274; BOULMIER, ob. cit., p. 49 e ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 602-603, nt. 1051. Esta solução acabou por ser acolhida no *Code du Travail* (art. L 1233-4) e é preconizada pela doutrina francesa maioritária (*idem, ibidem*, pp. 602-603), entre outros, cf. R. KESSOUS, ob. cit., p. 829 e COUTURIER, «L'extinction...», cit., p. 79. Percorrendo a evolução jurisprudencial, vd. FRANCK HÉAS, *Le reclassement...*, cit., p. 184 e ss.

⁷⁰ Cf. *Cass. Soc.*, 25/6/92 e *Cass. Soc.*, 19/11/92, cits. por TEYSSIÉ, ob. cit., p. 54, nt. 28.

⁷¹ Cfr. *Cass. Soc.*, 5/4/95, cit. por *idem, ibidem*, nt. 29. Estas actividades são, v.g., as que possuam os mesmos processos de produção e, portanto, postos de trabalho idênticos ou similares que possibilitam a passagem dos trabalhadores de uma empresa para outra. Já a organização aludida ocorre quando se verifica uma política centralizada de gestão do pessoal (ao nível da formação, remuneração, negociações colectivas, etc.) – vd. QUENTIN URBAN, ob. cit., p. 276.

⁷² Não se exige que as trocas tenham ocorrido previamente, basta que sejam possíveis, vd. QUENTIN URBAN, ob. cit., p. 275; ELSA PESKINE, ob. cit., pp. 112-113 e FRANCK HÉAS, «Les obligations...», cit., p. 511. O conceito de grupo relevante para este efeito difere do de *unité économique et sociale*, pois este, ao exigir uma coesão mais forte entre as sociedades, iria restringir o âmbito do direito de reclassificação – cf. QUENTIN URBAN, ob. cit., p. 278 e FRANCK HÉAS, «Les obligations ...», cit., p. 511. Sobre o conceito de *unité économique et sociale*, vd. GEORGES PICCA, «Sur la notion d'unité économique et sociale». *DS*, 1985, n.º 7, pp. 540-544 e BLANC-JOUVAN, «L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise». *DS*, 2005, n.º 1, pp. 68-79.

⁷³ Cfr. *Cass. Soc.*, 23/5/95, cit. por TEYSSIÉ, ob. cit., p. 54, nt. 27.

⁷⁴ Vd. *Cass. Soc.*, 7/10/98 e 30/3/99, cits. por DOCKÈS/JEAMMAUD/LYON-CAEN/PÉLLISSIER, *Les grands arrêts du droit du travail*. 3.ª ed., Paris: Dalloz, 2004, p. 419. A jurisprudência francesa atribui um carácter sucessivo a esta obrigação, pelo que as indagações se devem dar, primeiramente, ao nível da empresa e apenas em caso de insucesso passam, num segundo momento, para o nível do grupo. Assim, procura-se privilegiar a reclassificação numa zona geográfica mais próxima – cf. FRANCK HÉAS, «Les obligations ...», cit., p. 510 e a jurisprudência por este cit. – *idem, ibidem*, nts. 76-78. Entre nós, o Ac. do STJ,

A par da jurisprudência, alguns A. avançam com propostas igualmente amplas para a resolução das dúvidas suscitadas pela reclassificação dos trabalhadores, postulando que, no caso de despedimentos com fundamentos económicos, o enquadramento grupal da EP obriga à oferta de postos de trabalho alternativos no seio do grupo. Em especial quando ocorrer um entrecruzamento do pessoal ou uma confusão da actividade ou das instalações⁷⁵. Efectivamente, entendem não haver motivos de ordem lógica ou normativa que se oponham a esta solução, excepto o usual argumento da distinta personalidade jurídica. No entanto, a esta objecção contrapõem que a personalidade jurídica mais não é do que uma expressão conclusiva da regra da limitação da responsabilidade sobre a qual devem prevalecer os valores da tutela e da estabilidade do posto de trabalho. Acresce que, a não ser assim, permitir-se-iam desigualdades entre os trabalhadores de empresas estruturalmente isoladas e os de empresas inseridas em grupos. Isto porque, se existirem postos de trabalho livres nas outras empresas do grupo, o despedimento não configurará, quanto a estes últimos, uma medida de *ultima ratio*⁷⁶.

de 7/10/2009 (relatado por: VASQUES DINIS), recusou a possibilidade de um tribunal traçar estas imposições a empresas sediadas noutros países por carecer de *ius imperii*. Da sua parte, e embora ao início tenha configurado esta obrigação em termos bastante amplos – determinando simplesmente que a reclassificação devia ser procurada no seio do grupo (cfr. *Cass. Soc.*, 20/2/91 e *Cass. Soc.*, 15/5/91, cits. por TEYSSIE, ob. cit., p. 54, nt. 26) –, a *Cass. Soc.* tem vindo gradualmente a restringir este entendimento. LAURE NURIT-PONTIER (ob. cit., p. 84) considera que o escopo deste apuramento foi o de estender a obrigação de reclassificação somente às empresas dotadas de condições de empregabilidade próximas das da EP. Porém, outros ordenamentos fornecem respostas mais restritivas. *V.g.*, o sistema alemão onde a doutrina maioritária recusa o alargamento da reclassificação à esfera do grupo, o qual é aceite por apenas alguns A. e de forma excepcional – cf. CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., pp. 229-230 e ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., pp. 602-603, nt. 1051; e o ordenamento austríaco, no qual a extensão do dever de reclassificação a outras empresas do grupo também só é admitida em casos muito restritos – *idem, ibidem*.

⁷⁵ Cfr. MELIADÒ, «Il rapporto di lavoro nell'impresa...», cit., pp. 640-641 e *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società – subordinazione e imprese a struttura complessa*. Milano: Giuffrè, 1991, pp. 167 e ss. Em sentido similar, *vd.* EMILIA CALABRÒ (*Lavoro, impresa di gruppo ed effettività della tutela*. Milano: Giuffrè, pp. 112-114), embora esta A. propugne esta solução como contraponto da consideração do interesse do grupo para a fundamentação do recurso ao despedimento colectivo. Por seu turno, BOULMIER (ob. cit., pp. 49 e ss. e 53) considera que as medidas de reclassificação deveriam exceder o perímetro do grupo e abranger as empresas que dele dependem economicamente.

⁷⁶ *Vd.* MELIADÒ, «Il rapporto di lavoro nell'impresa...», cit., pp. 641-642. Este A.

Cumpre, porém, fazer o devido enquadramento destas posições mais permissivas providas de outros ordenamentos e que parecem aplicar a mesma solução de forma indistinta, independentemente da verificação de instruções vinculantes das empresas-mãe. Com efeito, como alerta CATARINA CARVALHO, não podemos ignorar que estes sistemas jurídicos não possuem uma regulamentação positiva autónoma do fenómeno dos grupos, pelo que os contornos deste ainda se encontram pouco definidos e assentam, primordialmente, no conceito de grupos verticais com direcção económica unitária, pressupondo-se, na generalidade dos casos, que a empresa de cúpula tem o poder de dar instruções vinculantes⁷⁷.

De entre os vários entendimentos *supra* explanados, discordamos da recusa em absoluto da extensão da obrigação de reclassificação ao perímetro do grupo, bem como daqueles que, embora o permitam, o fazem de forma muito restritiva. Efectivamente, consideramos que esta ampliação não se deve verificar apenas nos casos em que o despedimento tenha sido ilícito e essa ilicitude seja imputável à empresa-mãe, nem apenas naqueles em que se conclua que a empresa dominante (ou outra empresa do grupo) é a EP real dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento⁷⁸.

Na verdade, a dúvida que desejamos ver esclarecida é a de saber se a reclassificação é também oponível a empresas que não sejam, nem devam ser, consideradas EP's dos trabalhadores em causa, mas que pertençam ao mesmo grupo empresarial. Contexto que, como já tivemos o

(*ibidem*, pp. 644-645 e *Il rapporto di lavoro nei gruppi...*, *cit.*, p. 165) entende que as normas do despedimento por causas objectivas, não obstante apenas parecerem conter referências à EP unitária, não podem ser interpretadas desta forma restritiva, pois colocar-se-ia em xeque a *ratio* desses preceitos. O grupo não deve ser visto como um entrave à aplicação das normas laborais, mas antes como um ponto de referência para a adequação da prestação laboral ao seu contexto organizativo. Diferentemente, e criticando a posição de MELIADÒ, GISELLA DE SIMONE, (ob. cit., pp. 256-261) apenas admite a extensão do direito de reclassificação a outras empresas do grupo em situações patológicas ou no caso de a extensão se aplicar apenas à empresa-mãe. Denunciando os efeitos perversos que resultam da absolutização da personalidade jurídica – cf. FÁTIMA RIBEIRO, ob. cit., pp. 77-78.

⁷⁷ Cfr. CATARINA CARVALHO, «Cessação...», *cit.*, p. 216. Tecendo a mesma advertência, *vd.* ABEL FERREIRA, *Grupos...*, *cit.*, pp. 15-16, nt. 25. Também ROSÁRIO RAMALHO (ob. cit., pp. 102-104, nt. 171) refere o cariz fragmentário e esparso das legislações comparadas.

⁷⁸ Sendo que este segundo grupo de situações se encontra a coberto da regra geral postulada por ROSÁRIO RAMALHO e *supra* aludida.

ensejo de referir, explora as potencialidades dos entes que nele se integram e pode, com as suas ingerências, colocar em risco os respectivos contratos de trabalho.

Ora, a transposição acrítica da perspectiva económica dos grupos para o sistema jurídico levaria à conclusão de que nos encontramos perante uma única empresa, a qual, naturalmente, deveria ser tratada como tal. No entanto, uma ilação deste género, sem instrumentos jurídicos que a suportem, não é aceitável, pois não podemos esquecer que cada uma das empresas inseridas no grupo mantém a sua personalidade jurídica⁷⁹. Assim, teremos de realizar uma ponderação entre esta circunstância e a realidade subjacente e, a partir deste enquadramento, procurar sugerir as respostas mais adequadas.

Deste modo, e na medida em que o despedimento tenha resultado do domínio exercido pela empresa-mãe sobre a EP e as relações de grupo sejam particularmente intensas, os trabalhadores devem ver reconhecido o direito de reclassificação ao nível do grupo⁸⁰. De facto seria inaceitável, à luz do princípio *ubi commoda, ibi incommoda*, que as desvantagens e os riscos decorrentes deste fenómeno empresarial recaíssem sobre terceiros, antes devendo ser as empresas envolvidas a assumir as consequências daí resultantes. Em especial quando os terceiros a que nos referimos são os trabalhadores e está em jogo a sua subsistência, não sendo admissível que a independência jurídica das empresas envolvidas obste à tutela daqueles.

Para mais, o alargamento do dever de reclassificação às demais empresas do grupo não as sujeita a deveres especiais, pois não se lhes exige a criação de novos postos de trabalho, mas apenas que permitam o preenchimento, pelos trabalhadores afectados, dos que, no seio da sua organização, já se encontram livres. E, como esses postos acabariam por ser ocupados, os gastos despendidos com as reclassificações sempre

⁷⁹ Cf. ABEL FERREIRA, «A justa causa...», cit., p. 208.

⁸⁰ Subscrevemos, por isso, a posição de CATARINA CARVALHO, já referida. A A. («Cessação...», cit., pp. 233-234) manifesta, porém, dúvidas quanto à aplicação desta solução em relação aos casos em que as instruções da sociedade-mãe sejam legítimas, pois correspondem ao exercício de um poder legalmente sancionado. Contudo, cremos que, independentemente da (i)lícitude das instruções, é sempre defensável a oponibilidade do direito de reclassificação perante a empresa-mãe, pois o legislador parece considerar que, mesmo nos casos em que há lugar a instruções legítimas, o contexto de grupo acarreta riscos acrescidos para as empresas dominadas e para os seus trabalhadores (cf. arts. 501.º e 502.º CSC e art. 334.º CT).

se verificariam a curto-médio prazo.

A origem da onerosidade desta solução reside, antes, na manutenção dos direitos dos trabalhadores reclassificados e que estes gozavam junto da EP originária – *maxime* a sua antiguidade⁸¹ –, os quais têm de ser preservados pela nova EP. Com efeito, o facto de os trabalhadores não deverem arcar com os riscos da dependência da EP perante um grupo empresarial, traduz-se, precisamente, na circunstância de não poderem, por esse motivo, ser prejudicados nos seus direitos. Portanto, a sua reclassificação tem de ser processada em termos similares à dos trabalhadores de empresas economicamente independentes e autónomas, com igual resguardo dos seus direitos.

Para obviar aos inconvenientes daqui derivados para as restantes empresas do grupo, não nos parece adequada a atribuição um direito de regresso sobre a EP⁸², desde logo por ser duvidosa a forma como este seria apurado. No entanto, uma solução razoável pode consistir na instituição da obrigação, por parte da EP, de entregar a compensação devida pelo despedimento colectivo às empresas que reclassificarem os seus trabalhadores⁸³. Destarte, as posições das empresas serão reequilibradas e os custos gerados pela reclassificação ver-se-ão repartidos de forma mais equitativa⁸⁴. Efectivamente, sem a imposição de um dever deste género a EP consegue “desembaraçar-se” dos seus trabalhadores livre de quaisquer encargos, pois estes não terão, em princípio, direito à compensação pelo despedimento, ao passo que a empresa que os reclassificar sai claramente prejudicada devido à onerosidade desta contratação⁸⁵.

A principal dificuldade desta proposta reside na responsabilização

⁸¹ Excepto o da remuneração. Assim, *vd.* FRANCK HÉAS, *Le reclassement...*, *cit.*, p. 95.

⁸² Contrariamente àquilo que a doutrina defende no âmbito da aplicação estrita do art. 334.º – *cf.*, por todos, CATARINA CARVALHO, «Algumas notas sobre os *novos* artigos 378.º e 379.º do código do trabalho». *PDT*, 2005, n.º 72, p. 95.

⁸³ *Cf.* art. 366.º

⁸⁴ Pois um dos factores para a determinação da compensação pelo despedimento colectivo é, precisamente, a antiguidade dos trabalhadores.

⁸⁵ A compensação funcionaria aqui como um adiantamento pela antiguidade dos trabalhadores. Assim, em caso de cessação dos contratos de trabalho na nova EP, também por motivos objectivos, esta disporia antecipadamente dos montantes relativos à antiguidade dos trabalhadores reportada à EP originária. Em todo caso, cremos ser razoável a atribuição de uma compensação aos trabalhadores naqueles casos em que a sua retribuição diminua após a reclassificação (embora com uma forma de cálculo diferente da da compensação por despedimento colectivo, pois aqui mantém-se o vínculo laboral).

de empresas agrupadas em esquemas diversos dos modelos societários de subordinação ou domínio total, em relação aos quais não está legalmente sancionado qualquer poder de direcção. No entanto, a ausência do reconhecimento legal deste poder não impede que o mesmo se manifeste de facto, através dos meios que as empresas dominantes tiverem à sua disposição⁸⁶. Assim, também nestes casos será de reconhecer, mau grado a inexistência de consagração legal de um poder de direcção, um idêntico alargamento do direito de reclassificação ao âmbito do grupo.

3.3. Delimitação do perímetro da reclassificação ao nível do grupo

Admitida a oponibilidade do direito de reclassificação no seio do grupo, permanece, contudo, por esclarecer o perímetro dentro do qual deve operar. ESTEVE SEGARRA postula de irrealista a sua extensão a todo o grupo, pois o âmbito deste é demasiado heterogéneo, abarcando diferentes sectores produtivos⁸⁷. Também a jurisprudência francesa, apesar de ter vindo a depurar o conjunto das empresas adstritas a esta obrigação, continua a ser alvo de críticas. Entre outros, TEYSSIÉ considera que o perímetro determinado é excessivo atentas as dificuldades práticas da sua concretização⁸⁸.

Como decorre das argumentações acima explanadas, a doutrina que admite a extensão do direito de reclassificação ao nível do grupo parece apenas considerar, para este efeito, as empresas dominantes, pois estas

⁸⁶ Como alerta ABEL FERREIRA, *Grupos...*, cit., p. 130, nt. 110.

⁸⁷ Assim, deveria definir-se o perímetro relevante por apelo a elementos estruturais e funcionais – *vd.* ESTEVE SEGARRA, ob. cit., pp. 293-294.

⁸⁸ Cfr. TEYSSIÉ, ob. cit., pp. 54-55. Portanto, o A. propugna a restrição da obrigação de reclassificação à esfera da EP, apenas admitindo o alargamento às demais empresas do grupo nos casos em que a EP não for mais do que uma «peça» ou «instrumento» de uma unidade económica e social (no sentido tradicional criado pela jurisprudência francesa), sob uma direcção única, pois só aí é possível garantir as condições para a transferência dos trabalhadores. Por seu turno, COURSIER («Licenciement. Motif économique. Employeur appartenant à un groupe de sociétés. 1.º Suppression ou transformation d'emplois. Appréciation au niveau de l'entreprise. 2.º Difficultés économiques. Prise en considération de la situação do grupo. 3.º Possibilités de reclassement. Appréciation dans le cadre de groupe. Notion de groupe.»). *JCP – Edition Entreprise*, 1995, n.º 42, p. 417) salienta as dificuldades na imposição deste dever a empresas externas ao vínculo contratual, bem como o facto de esta solução ignorar a autonomia jurídica e económica das empresas do grupo.

serão as únicas em condições de exercer a interferência justificativa de uma tal ampliação, não sendo aplicáveis às demais as ilações retiradas do princípio *ubi commoda, ibi incommoda*⁸⁹.

No entanto, a nova redacção do art. 334.º parece ter aberto a porta para uma aplicação mais generosa do direito de reclassificação. Este preceito, inspirado no art. 501.º CSC⁹⁰, consagra a responsabilidade solidária da EP e das sociedades que estejam consigo numa relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo⁹¹ pelos créditos emergentes do contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação⁹². Tem, assim, por escopo evitar que os eventuais riscos adicionais advindos da

⁸⁹ *Vd.* CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., pp. 230 e 232.

⁹⁰ RITA GARCIA PEREIRA («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)». *QL*, ano XI, 2004, n.º 24, p. 192) considera que nos casos simultaneamente subsumíveis ao art. 334.º e ao seu correspondente societário (art. 501.º CSC) se deve optar pelo primeiro, por este se tratar de uma norma específica para o contexto das relações laborais. Dando igual preferência ao art. 334.º, cf. LUÍS FIGUEIRA/CARLA JOBLING, «O despedimento colectivo nos grupos de empresas». *RMP*, ano 28, 2007, n.º 109, p. 166, entre outros. Diversamente, CATARINA CARVALHO («Algumas questões sobre a empresa e o direito do trabalho no novo código do trabalho»). In *A reforma do código do trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 458 e «Algumas notas...», cit., pp. 93-94) entende que nestas situações é de aplicar o art. 501.º, aproveitando o prazo mais curto que este consagra. JOANA VASCONCELOS («Sobre a garantia dos créditos laborais no código do trabalho»). In *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*, coord.: Monteiro Fernandes, Coimbra: Almedina, 2004, p. 330, nt. 20 e Anot. ao art. 334.º, in ROMANO MARTINEZ, *et al.*, *Código do Trabalho anotado*. 8.ª ed., Coimbra: Almedina, 2009, p. 897) propõe uma solução semelhante, mas com recurso a uma fundamentação diferente, pois considera que o preceito societário tem um carácter especial face ao art. 334.º Para o confronto entre estas disposições, CATARINA CARVALHO, «Algumas questões...», cit., pp. 451 e ss. e «Algumas notas...», cit., pp. 87 e ss.; e JOANA VASCONCELOS, Anot. ao art. 334.º..., cit., p. 897.

⁹¹ Respectivamente previstos nos arts. 485.º, 486.º e 488.º a 508.º CSC.

⁹² Desde que o crédito esteja vencido há mais de três meses e as relações supramencionadas respeitem os requisitos impostos pelo CSC, para os quais remete a lei laboral. Esta responsabilidade basta-se com a mera existência da coligação, não se exigindo a alegação ou prova de situações irregulares ou patológicas no contexto destas relações, nem, tampouco, a existência de qualquer ligação entre o trabalhador e as demais sociedades – *vd.* RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., pp. 206-207; JOANA VASCONCELOS, «Sobre a garantia...», cit., p. 334 e Anot. ao art. 334.º..., cit., pp. 894 e 896. O trabalhador tem, porém, o ónus da prova quanto à existência de uma relação societária relevante para este efeito – cf. CATARINA CARVALHO, *últ. ob. cit.*, p. 95 (para este efeito pode contribuir a obrigação de informação consagrada no art. 106.º, n.º 3, a)).

inserção da EP em determinadas configurações empresariais, dotadas de relações especialmente intensas ou significativas, possam prejudicar os trabalhadores. Este intento é prosseguido mediante uma intensificação da garantia dos créditos laborais, permitindo-se que os trabalhadores se dirijam a qualquer uma das sociedades coligadas, e não apenas às dominantes ou directoras, para reclamarem o seu crédito⁹³. Por tudo isto, a doutrina refere-se ao cariz excepcional deste regime, entendendo que este permite afastar a regra da limitação da responsabilidade patrimonial das sociedades⁹⁴.

Apoiando-se na letra do preceito correspondente no CT03⁹⁵, a doutrina considerava que esta norma era exclusivamente dirigida aos créditos pecuniários, recusando quer a sua aplicação analógica⁹⁶ a outras situações – com base na excepcionalidade da norma (cf. art. 11.º CC) –, quer a sua interpretação extensiva⁹⁷, por esta exigir um mínimo de

⁹³ *Vd.* CATARINA CARVALHO, «Algumas questões...», cit., p. 450 e «Algumas notas...», cit., p. 86; RITA GARCIA PEREIRA, *ob. cit.*, p. 192 e JOANA VASCONCELOS, «A responsabilidade solidária das sociedades coligadas com a sociedade empregadora por créditos laborais dos trabalhadores». In *VII CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, 2004, Coimbra: Almedina, p. 211 e Anot. ao art. 334.º, cit., pp. 893, 896-897.

⁹⁴ *Cf.* JOANA VASCONCELOS, «Sobre a garantia...», cit., p. 329 e LUÍS FIGUEIRA/CARLA JOBLING, *ob. cit.*, pp. 166-167.

⁹⁵ O art. 378.º CT03 dispunha: «Pelos montantes pecuniários resultantes de créditos». JOANA VASCONCELOS (Anot. ao art. 334.º..., cit., p. 899) considera, todavia, que a disciplina do art. 378.º CT03 transitou imodificada para o preceito actual. Em todo o caso, a A. sublinha que este preceito referia a responsabilidade das «sociedades», ao passo que o actual apenas menciona a responsabilidade da «sociedade». Depois de questionar se o legislador teria pretendido, por esta via, limitar o alcance do preceito, conclui, acertadamente, que tal não terá sido o caso. Com efeito, estas relações societárias podem ser estabelecidas apenas entre duas ou mais sociedades. E convém não esquecer que o intento deste regime é resguardar os trabalhadores dos riscos acrescidos da integração da EP numa coligação societária, o que apenas se poderá lograr mediante a responsabilização de todas as sociedades envolvidas e não de apenas uma delas – *idem, ibidem*, pp. 893-894.

⁹⁶ A analogia tanto serve para a determinação da existência de uma lacuna, como para o preenchimento da mesma, em especial quando se tratarem de lacunas teleológicas, as quais se determinam em face da *ratio legis* – cf. BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao direito e ao discurso legitimador*. 18.ª reimp., Coimbra: Almedina, 2010, p. 196. Uma lacuna verifica-se quando a norma legal não pode ser aplicada sem que lhe acresça uma nova determinação que a lei não contém – *idem, ibidem*, p. 195. Desta feita, o sentido pretendido não se encontra nem na letra, nem no espírito da lei.

⁹⁷ O intérprete serve-se deste recurso interpretativo quando conclui que a letra da lei

correspondência verbal na letra da lei (cf. art. 9.º, n.º 2, CC), a qual, no seu entender, a disposição não oferecia⁹⁸.

Acontece que a redacção actual do normativo, ao referir-se simplesmente a «crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação», oferece claramente um maior alcance interpretativo⁹⁹. No entanto, e caso se entenda não bastar uma interpretação extensiva para possibilitar o alargamento deste regime de tutela também ao direito de reclassificação, a oposição ao recurso à analogia¹⁰⁰, assente na excepcionalidade da norma, não pode colher. Isto porque «o que justifica a analogia em geral justificará igualmente a aplicação analógica de normas excepcionais, sempre que (...) a *eadem ratio* da norma excepcional ou do seu regime de excepção se puder afirmar quanto a outros casos não expressamente previstos nessa norma»¹⁰¹. A proibição da aplicação analógica de normas excepcionais deve, portanto, ser objecto de uma interpretação hábil, tal como imposto por considerações de coerência e igualdade material, autorizando-se, assim, a aplicação de uma «hipótese normativa que prevê um tipo particular de casos a outros casos particulares do mesmo tipo e perfeitamente paralelos ou análogos aos

ficou aquém do seu espírito, «a fórmula verbal adoptada peca por defeito, pois diz menos do que aquilo que se pretendia dizer». Vai, destarte, procurar alargar a sua aplicação, «fazendo corresponder a *letra da lei ao espírito da lei*». Assim, não estamos perante lacunas, pois os casos não directamente abrangidos pela letra são-no pelo seu espírito – *idem, ibidem*, pp. 185-186.

⁹⁸ *Vd.*, entre outros, JOANA VASCONCELOS, «Sobre a garantia...», cit., p. 329 e LUÍS FIGUEIRA/CARLA JOBLING, ob. cit., pp. 166-167. Recusando também a aplicação do artigo para além dos casos subsumíveis à sua letra, embora sem referir expressamente o argumento da excepcionalidade da norma – cf. ROMANO MARTINEZ, «Garantia dos Créditos Laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do trabalho, nos artigos 378.º e 379.º». RDES, ano XLVI, 2005, n.º 2/3/4, p. 246 e JÚLIO GOMES, ob. cit., p. 901.

⁹⁹ O art. 9.º, n.º 1, CC prescreve que o intérprete não se deve cingir à letra da lei, mas procurar reconstituir o pensamento legislativo a partir dos textos legais e atendendo à unidade do sistema jurídico, às circunstâncias em que lei foi elaborada e às condições específicas do tempo em que é aplicada. O mais importante destes elementos interpretativos é, no entender de BAPTISTA MACHADO (ob. cit. p. 191), a «unidade do sistema jurídico», tal como nos é imposto pela coerência axiológica da ordem jurídica.

¹⁰⁰ Cf. art. 10.º, n.º 1 e 2, CC.

¹⁰¹ *Vd.* CASTANHEIRA NEVES, *A metodologia jurídica. Problemas fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 1993, p. 275.

casos previstos na sua própria particularidade»¹⁰².

Cumpre, aliás, salientar que o direito de reclassificação não se encontra no mesmo patamar que os direitos de crédito. De facto, e na medida em que se traduz numa manifestação do direito, liberdade e garantia da segurança no emprego, é merecedor de uma tutela reforçada. Assim, é inaceitável, por uma questão de unidade e coerência geral do sistema jurídico, que os direitos de crédito sejam objecto de tutela especial em contexto de coligações societárias e o mesmo já não suceda em relação ao direito de reclassificação.

Em suma, quer se entenda que se verifica uma lacuna nesta matéria, quer se proponha bastar o recurso à interpretação extensiva do art. 334.º – por apelo a um argumento *a fortiori* –, o direito de reclassificação deve gozar de um regime de protecção similar ao que se encontra previsto para os direitos de crédito¹⁰³. Solução diversa poderia incompatibilizar o despedimento colectivo, quando operado no interior de grupos de empresas, com a Lei Fundamental¹⁰⁴.

¹⁰² A aplicação analógica das normas corresponde a uma exigência do princípio supremo da justiça ou da igualdade, o qual exige um tratamento igual ao que é igual e desigual ao que é desigual, apenas se justificando a proibição ao seu recurso nos casos em que haja uma necessidade premente de segurança jurídica (cf. BAPTISTA MACHADO, ob. cit., p. 326). Tal só ocorre quando a norma encerrar um «*ius singulare*», ou seja, uma decisão tomada para uma situação única e irrepetível. Em suma, «o que é proibido é transformar a *excepção em regra*, isto é, partir dos casos taxativamente enumerados pela lei para induzir alguns deles um princípio geral que, através da *analogia iuris*, permitiria depois regular outros casos não previstos (...)» – *idem, ibidem*, p. 327. Tecendo considerações semelhantes, embora relativamente à matéria das licenças, faltas e dispensas, em matéria de protecção da maternidade e paternidade, *vd.* CATARINA CARVALHO, «Efeitos das licenças, faltas e dispensas, em matéria de protecção da maternidade e da paternidade no acréscimo do período de férias». *QL*, ano XIII, 2006, n.º 28, pp. 149 e ss.

¹⁰³ Este é um dos argumentos que fundamenta a interpretação extensiva – *vd.* BAPTISTA MACHADO, ob. cit., p. 186. CATARINA CARVALHO («Cessação...», cit., pp. 230 e 234), ainda no domínio do CT03, entendia que podia ser defensável a existência de uma lacuna legal nesta matéria, a preencher nos termos gerais, apelando, designadamente, à criação de um preceito imbuído do mesmo espírito subjacente ao art. 378.º CT03, mas dirigindo-se, em particular, à protecção dos postos de trabalho. Entendimento que nos parece ter saído reforçado com o novo CT.

¹⁰⁴ Houve inicialmente dúvidas quanto à conformidade constitucional do despedimento colectivo, as quais se encontram actualmente superadas. Assim, a doutrina afirma que na medida em que o despedimento colectivo seja a consequência da reunião de um conjunto de circunstâncias, e não um fim em si, não é inconstitucional – cf. MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., pp. 637-638. A objectividade do processo de despedimento

A aplicação teleológica¹⁰⁵ do regime dos direitos de crédito a esta matéria redundaria em que, no tipo de coligações abrangidas pelo normativo supramencionado, o direito de reclassificação possa ser oposto à totalidade das empresas e não apenas às dominantes.

Não nos parece, todavia, que se deva fazer uma aplicação directa do art. 334.º, em todos os seus aspectos, ao direito de reclassificação, mas somente da intenção protectora que nele está insita, pois não cremos que a forma como esta norma está configurada seja a mais adequada aos contornos daquele direito. Por um lado, requer um período de carência de três meses¹⁰⁶ para poder ser accionada, o que é dificilmente compatível com os prazos curtos que caracterizam o procedimento do despedimento colectivo¹⁰⁷. E, por outro lado, prescreve a possibilidade de os trabalhadores se dirigirem directamente às outras sociedades, quando as negociações com vista à sua reclassificação são encetadas somente entre aqueles e a EP.

No entanto, fazem-se algumas críticas à abrangência do regime contido no art. 334.º e que podem também ser invocadas no domínio da

não basta, todavia, para afastar a inconstitucionalidade, incumbindo à obrigação de reclassificação um papel decisivo. Na verdade, seria incompatível com o direito à segurança no emprego que a EP despedisse os seus trabalhadores, dispondo de postos de trabalho alternativos. Assim, a não inconstitucionalidade do despedimento colectivo deriva ainda imposição da obrigação de reclassificação. RUI MEDEIROS/JORGE MIRANDA (ob. cit., p. 507) afirmam que o art. 53.º CRP permite os despedimentos objectivos, mas estes só devem ser permitidos quando «a relação de trabalho não tem viabilidade».

¹⁰⁵ Considerações do foro teleológico tanto justificam a interpretação extensiva, como a aplicação analógica – cf. BAPTISTA MACHADO, ob. cit., pp. 185, 200 e 331.

¹⁰⁶ De acordo com JOANA VASCONCELOS (Anot. ao art. 334.º..., cit., p. 896) a *ratio* desta moratória é limitar o âmbito da responsabilidade solidária, sob pena de prejuízo dos credores das sociedades visadas, bem como de um benefício injustificado para os trabalhadores que a invoquem. Embora não vise consagrar uma responsabilidade subsidiária, esta solução permite que, durante esse prazo, o trabalhador procure obter o pagamento junto da EP, não se dirigindo de imediato às demais – *idem, ibidem*. CATARINA CARVALHO («Algumas notas...», cit., p. 93) discorda da fixação de um prazo tão amplo, dificilmente articulável com os demais prazos a que o trabalhador está sujeito e que pode levar à perda de parte do efeito útil da norma.

¹⁰⁷ Cfr. arts. 361.º, n.º I, e 363.º, n.º I. Todavia, no caso de se entender que os traços do regime têm de se manter perante o direito de reclassificação, é possível propugnar que, nos casos simultaneamente abrangidos por este preceito e pelo art. 501.º CSC, se deverá aplicar este último preceito, por prever um prazo mais curto e favorável aos trabalhadores, à semelhança do postulado por CATARINA CARVALHO – *vd. supra* nt. 90.

reclassificação. Assim, aponta-se a oneração excessiva que aquele representa para as coligações societárias em que o perigo resultante para os trabalhadores é menor, como sucede no caso das sociedades em relação de participações recíprocas. Efectivamente, basta a aquisição, por parte das sociedades envolvidas, de 10 % do capital da participada, bem como o cumprimento das obrigações legais de comunicação¹⁰⁸, para o estabelecimento desta relação e, conseqüentemente, para a aplicação do art. 334.º. É, no entanto, duvidoso que neste patamar tão inicial de integração empresarial as sociedades se encontrem já numa situação de dependência intersocietária similar à das demais coligações abrangidas pelo dispositivo legal¹⁰⁹. Contudo, RITA GARCIA PEREIRA não considera que esta amplitude seja excessiva, pois o objectivo deste regime não é responsabilizar as sociedades que dominem ou coordenem o grupo, mas antes fazer repercutir sobre todo o grupo empresarial o risco inerente à sua actividade¹¹⁰. E, acrescentamos nós, parece que o legislador entreviu, em todo o caso, perigo suficiente no estabelecimento de relações de participações recíprocas para justificar a sua inclusão neste regime¹¹¹. Por tudo isto, também o direito de reclassificação deve gozar de protecção idêntica quando estiverem em causa relações de participações recíprocas.

Posto isto, não se afigura possível a transposição do escopo protector subjacente ao art. 334.º a formas de integração empresarial que não se subsumam aos modelos societários contidos neste preceito¹¹². Re-

¹⁰⁸ Cf. art. 485.º, n.º 2, CSC. *Vd.* ENGRÁCIA ANTUNES, *ob. cit.*, pp. 402-403.

¹⁰⁹ JOANA VASCONCELOS («A responsabilidade solidária...»), *cit.*, p. 208 e Anot. ao art. 334.º..., *cit.*, p. 895) entende que este regime requer uma relação de especial dependência ou interferência entre as sociedades em causa, não sendo transponível para situações que não se insiram nos mesmos pressupostos. Manifestando idênticas dúvidas quanto à bondade desta extensão, *vd.* CATARINA CARVALHO, «Algumas questões...», *cit.*, pp. 453-454 e «Algumas notas...», *cit.*, p. 89; e ROMANO MARTINEZ, «Garantia dos créditos...», *cit.*, p. 255.

¹¹⁰ *Vd.* RITA GARCIA PEREIRA, *ob. cit.*, p. 195, nt. 44.

¹¹¹ Por seu turno, JÚLIO GOMES (*ob. cit.*, p. 901) aponta o interesse suscitado pela abrangência desta norma uma vez que permite que se tenham em conta os fenómenos de redes de empresas que atingem um elevado nível de integração económica, mesmo sem assumirem formas mais tradicionais dos grupos.

¹¹² O que não deixa de ser preocupante se considerarmos que a opção pelos modelos de coligação societária depende, em muitos casos, da aquiescência (quanto mais não seja tácita) das empresas envolvidas, que, com facilidade, os podem evitar. *V.g.*, a constituição de uma relação de participações recíprocas depende da observância de certos deveres de informação (art. 485.º, n.º 2, CSC), bastando que as empresas envolvidas acordem no

conhecemos que se trata de uma conclusão insatisfatória, uma vez que admite o tratamento distinto de realidades substancialmente idênticas, facto que, além de ser violador do princípio da igualdade¹¹³, redundando no prejuízo dos trabalhadores, pois, embora estejam todos sujeitos aos mesmos perigos, apenas aqueles cujas EP's se integrem numa das coligações societárias supramencionadas gozarão desta tutela. No entanto, os restantes trabalhadores mantêm a possibilidade de opor o seu direito de reclassificação em relação à empresa-mãe, nos termos explanados no sub-capítulo anterior.

De iure condendo, preconiza-se o alargamento da tutela inspirada no art. 334.º a outros fenómenos empresariais para além dos previstos neste preceito, desde que acarretem situações de domínio ou integração empresarial igualmente intensas.

3.4. Dificuldades práticas suscitadas pelo alargamento da obrigação de reclassificação

Independentemente da posição assumida quanto à abrangência do direito de reclassificação, a maior parte da doutrina salienta as dificuldades práticas da concretização do seu alargamento ao perímetro do grupo¹¹⁴.

Entre as mais relevantes contam-se a necessidade da criação de mecanismos que permitam o conhecimento recíproco pelas empresas quanto aos postos disponíveis no scio do grupo, garantindo que a EP, seu incumprimento para que a relação não se estabeleça. De igual modo, a constituição de grupos por subordinação implica a celebração de um contrato de subordinação pelas empresas. Acrescem ainda as diversas exclusões legais ao regime societário das coligações, o qual apenas abrange sociedades anónimas, por quotas e em comandita por acções, devendo todas ter sede em Portugal (cf. art. 481.º, n.ºs 1 e 2, CSC). Portanto, ficam excluídos todos os outros entes societários bem como as empresas constituídas segundo modelos não societários – *vd.* ROMANO MARTINEZ, «Garantia dos créditos...», *cit.*, pp. 235 e 258. Criticando, pelos mesmo motivos, a remissão para estes conceitos societários e salientando a desigualdade provocada – *cf.* CATARINA CARVALHO, «Algumas questões...», *cit.*, pp. 454 e ss. e «Algumas notas...», *cit.*, pp. 89-91. Esta atitude do legislador laboral é, aliás, criticada em termos gerais pela doutrina, a qual postula que o direito do trabalho não se deve ancorar no direito societário, pois estes dois ramos jurídicos assentam em quadros axiológicos e teleologias díspares. *Vd.*, entre outros, VENEZIANI, «Gruppi di imprese e diritto del lavoro». *LD*, ano 4, 1990, n.º 4, pp. 613 e ss.; ABEL FERREIRA, *Grupos...*, *cit.*, p. 114 e ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 349.

¹¹³ Cf. art. 13.º CRP.

¹¹⁴ *Vd. supra* nt. 50.

logo no início do procedimento de despedimento, esteja em poder de todos os dados pertinentes sobre os postos de trabalho alternativos.

Neste domínio o direito comunitário não se mostra esclarecedor, limitando-se a determinar que o facto de a decisão de despedimento ter partido da empresa que controla a EP, e a mesma não lhe ter disponibilizado todas as informações, não justifica a falta de cumprimento adequado, por parte desta, das obrigações de informação, consulta e notificação dos trabalhadores¹¹⁵.

Chega-nos, porém, dos ordenamentos francês e espanhol, um mecanismo interessante para contornar este obstáculo e que consiste na obrigatoriedade da elaboração de um plano de acompanhamento do procedimento de despedimento.

No direito francês este plano tem a designação de «plano de salvaguarda do emprego» e aplica-se a todas as empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores e que planeiem despedir pelo menos dez, num espaço de 30 dias¹¹⁶. O plano em apreço deve conter as medidas que a EP possa pôr em prática para evitar os despedimentos ou limitar o número de trabalhadores visados, bem como para facilitar a reclassificação dos trabalhadores cujo despedimento não possa ser evitado. Para além disso, impõe-se ainda que a EP o faça chegar aos representantes dos trabalhadores antes da primeira reunião da fase de negociações, juntamente com as demais informações respeitantes ao despedimento¹¹⁷. Se a EP não der o devido cumprimento a estas injunções a lei determina que o despedimento será considerado nulo¹¹⁸.

Por seu turno, no ordenamento espanhol verifica-se uma imposição semelhante, também aplicável às empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores, e de acordo com a qual estas deverão elaborar, aquando o início de um procedimento tendente a um despedimento colectivo, um «plano de acompanhamento social». Deste plano devem constar as medidas adoptadas ou previstas pela EP com o intuito de evitar ou reduzir os efeitos do despedimento, bem como atenuar as consequências para

¹¹⁵ Cf. art. 2.º, n.º 4, Dir. n.º 98/59/CE, cit..

¹¹⁶ Cfr. art. L 1233-61 *Code du travail*.

¹¹⁷ *Vd.* arts. L 1233-32 e L 1233-62 *Code du travail*.

¹¹⁸ Cf. art. L 1235-10 *Code du travail*. Por outro lado, a validade do plano é apreciada atentando aos meios disponíveis na EP ou no grupo. Para mais desenvolvimentos – *vd.* CATARINA CARVALHO, «Cessação...», cit., p. 229 e *Da dimensão...*, cit., p. 373, nt. 1508.

os trabalhadores afectados¹¹⁹.

O plano deve ser elaborado antes do início do procedimento e tem de acompanhar o pedido de autorização enviado pela EP à entidade competente, com vista à realização do despedimento¹²⁰. No momento em que solicita esta autorização, a EP tem, ainda, de iniciar um período de consultas com os representantes dos trabalhadores¹²¹, devendo a comunicação para abertura desta fase ser instruída, entre outros elementos, com o plano de acompanhamento¹²². Se, porventura, o requerimento enviado para a autoridade administrativa não satisfizer todos os requisitos exigidos, são concedidos dez dias para a EP sanar as irregularidades, findos os quais, sem que tal se verifique, o processo para a concessão da autorização é arquivado e não se pode proceder a quaisquer despedimentos¹²³.

Entre nós não existe qualquer injunção deste género. A lei menciona simplesmente a obrigação, a cargo da EP, de fornecer certos elementos relativos ao despedimento¹²⁴, pelo que as informações sobre os postos de trabalho alternativos apenas têm de ser prestadas na pendência da fase de informações e negociações.

¹¹⁹ *V.g.*, medidas dirigidas à readaptação ou reconversão dos trabalhadores, bem como à sua possível integração noutros postos de trabalho na EP ou no grupo de empresas. Deste plano devem, igualmente, constar medidas que possibilitem a continuidade e validade do projecto empresarial. Para mais desenvolvimentos, *vd.* BARRINECHEA SUSO/FERRER LÓPEZ, *La extinción del contrato de trabajo*. 3.ª ed., Bilbao: Ediciones Deusto, 2006, p. 43.

¹²⁰ *Cf.* art. 51.º, n.º 4, ET e art. 6.º, c), RD n.º 43/1996.

¹²¹ Ou directamente com estes, na ausência de representantes legais – *vd.* BARRINECHEA SUSO/FERRER LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 44.

¹²² *Vd.* art. 51.º, n.º 2, ET. Para garantir a conformidade das informações prestadas pela EP aos trabalhadores, deve, também, ser enviada uma cópia desta comunicação para a autoridade administrativa. As consultas versarão quer sobre as causas do despedimento, quer sobre o conteúdo do plano de acompanhamento (*cf.* art. 51.º, n.º 4, ET e art. 8.º, RD n.º 43/1996). Para mais desenvolvimentos, *vd.* ESTEVE SEGARRA, *ob. cit.*, pp. 287-288; BARRINECHEA SUSO/FERRER LÓPEZ, *ob. cit.*, pp. 42 e ss. e CATARINA CARVALHO, «Cessação...», *cit.*, p. 229 e *Da dimensão... , cit.*, p. 373, nt. 1508.

¹²³ *Cf.* art. 51.º, n.º 2, ET. Todas estas obrigações de informação são exigíveis independentemente de a decisão relativa ao despedimento ter sido tomada pela EP ou por uma empresa que a controle – *cf.* art. 51.º, n.º 14, ET.

¹²⁴ *Vd.* art. 360.º, n.º 2. Para o regime do despedimento colectivo à luz do novo CT, *cf.* MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, pp. 636 e ss. e MENEZES LEITÃO, *Direito do trabalho*. 2.ª ed., Coimbra: Almedina, pp. 486 e ss.

Assim, afigura-se. desejável a consagração no nosso ordenamento de uma imposição semelhante à que vigora nos sistemas jurídicos supramencionados. Desta feita, seria assegurado que, mesmo antes de avançar para o período de informações e negociações, a EP já estaria no poder de todos os elementos informativos relevantes para possíveis reclassificações, quer no seio da sua organização, quer no âmbito das demais empresas do grupo. Informações que, aliás, a EP seria obrigada a partilhar com os trabalhadores antes da realização da fase de negociações, proporcionando-lhes um conhecimento antecipado quanto às hipóteses de reclassificação.

A par da consagração de um plano de acompanhamento, deve ainda ser prevista a obrigação de todas as empresas do grupo fornecerem os dados necessários para a sua elaboração¹²⁵. Este desiderato pode ser alcançado através da imposição da criação e manutenção de registos atualizados e acessíveis às demais empresas do grupo e a todos os trabalhadores, nos quais se discriminem, de forma clara e inequívoca, todos os postos de trabalho disponíveis nos vários estabelecimentos do grupo.

Outro obstáculo, também destacado pela doutrina, consubstancia-se na necessidade de uma autoridade, no seio do grupo, com o poder de levar as empresas a aceitarem a reclassificação destes trabalhadores. Nada impede que esta autoridade seja externa ao grupo, pelo que este propósito pode ser alcançado pela intervenção da lei através da consagração expressa do dever de reclassificação alargado ao perímetro daquele.

Cremos ser possível afirmar, de *iure condito*, a existência deste dever com tal configuração¹²⁶. No entanto, é ponto assente que não goza da mesma publicidade e nem da mesma propensão para o acatamento de que dispõem, por norma, os deveres expressamente reconhecidos. Deste facto é sobejamente demonstrativa a falta de unanimidade, no seio da doutrina, quanto a esta questão. Consequentemente, é necessá-

¹²⁵ Cujas observâncias seriam encorajadas pela previsão de coimas aplicáveis à EP (caso não crie o plano de acompanhamento ou não diligencie junto das demais empresas do grupo pela obtenção das informações necessárias) e às demais empresas do grupo (se não criarem e mantiverem os registos informativos, ou se o fizerem incorretamente). Para garantir a sua eficácia dissuasora, o valor das coimas deveria ser calculado em atenção à capacidade económica do grupo e das empresas em causa. Evitar-se-ia, assim, aquilo que sucede com certas normas do CSC relativas a obrigações de informação a cargo das sociedades, desprovidas de qualquer sanção para o seu incumprimento – cf. ENGRÁCIA ANTUNES, *ob. cit.*, pp. 368 e ss. e 403-404.

¹²⁶ Embora com as reservas *supra* descritas.

rio, desde logo por uma questão de segurança e certeza jurídicas, proceder à devida clarificação deste direito¹²⁷. A forma mais adequada de solucionar este problema passa por uma intervenção esclarecedora e definitiva do legislador que ponha cobro ao vazio legal e defina a abrangência do direito de reclassificação e os requisitos da sua aplicação¹²⁸.

Apenas deste modo se darão os primeiros passos com vista ao cabal reconhecimento, no seio do direito laboral, do mesmo estatuto e importância de que os grupos gozam, desde há muito, no plano dos factos.

CONCLUSÃO

Como refere ROLAND KESSOUS, os sentimentos do jurista perante a realidade dos grupos são contraditórios. Por um lado, os factos impõem-se e não podem ser ignorados pois a existência de zonas de «não direito» é incompatível com a ideia de Estado de Direito. Por outro lado, a segurança jurídica requer a determinação e a certeza quanto a um conjunto de pressupostos destinados a impedir a arbitrariedade do julgador. Este dilema não pode, todavia, servir de pretexto à imobilidade¹²⁹, em especial quando provoca a cegueira do direito do trabalho perante fenómenos que têm a virtualidade de conduzir à ineficácia das normas laborais¹³⁰.

Partindo de tudo quanto discurremos, cremos estar em condições de enunciar algumas conclusões que, esperamos, permitirão uma melhor compreensão sobre o tema com o qual nos ocupamos.

Assim, e embora alguma doutrina e jurisprudência nacionais se inclinem para uma interpretação mais restritiva do âmbito do direito de

¹²⁷ A necessidade de recorrer a construções jurídicas e argumentos interpretativos para afirmar os contornos deste dever leva a que este não goze da mesma assertividade, perante os seus sujeitos, que outros direitos expressamente consagrados. Isto acarreta que, em muitos casos, a sua efectivação fique dependente da sensibilidade jurídica dos julgadores, o que possibilita aplicações díspares da lei diante dos mesmos factos. Os trabalhadores e as empresas saem prejudicados com esta incerteza que é, de resto, incompatível com a natureza dos direitos em jogo, mas que se torna particularmente dramática para os trabalhadores, se considerarmos o tratamento restritivo que a jurisprudência tem dado a esta questão.

¹²⁸ E que, salvo o devido respeito por melhor entendimento, se deverá dar nos moldes supramencionados.

¹²⁹ Cf. R. KESSOUS, *ob. cit.*, p. 827.

¹³⁰ *Vd.* ENGRÁCIA ANTUNES, *ob. cit.*, p. 218.

reclassificação, considerações relacionadas com a boa fé e a cooperação na execução dos contratos impelem-nos a conferir-lhe a maior extensão possível. Este direito deve compreender, portanto, não apenas as funções abrangidas pelo objecto contratual, mas quaisquer umas que estejam livres na organização empresarial e que o trabalhador possa ocupar, ou para as quais possa ficar habilitado mediante uma curta formação. Acresce que não é impeditiva da concretização deste direito a circunstância de não haver – sequer – uma comissão *ad hoc*, nomeada pelos trabalhadores. Também nestes casos a EP continua adstrita ao cumprimento da obrigação de reclassificar os trabalhadores, devendo, se necessário, negociar individualmente com cada um deles, de modo a garantir o seu cabal cumprimento.

No que respeita à amplitude do direito de reclassificação, e apesar de ser mais facilmente admissível no contexto da EP, esta também deve abarcar o perímetro do grupo. Sucede que esta opinião não é unânime, havendo quem recuse, de todo, tal possibilidade e mesmo entre aqueles que a aceitam verificam-se diferentes entendimentos. No entanto, parece-nos que a razão assiste àquelas A. que propugnam a oponibilidade deste direito ao nível do grupo quando se verifiquem fortes laços de dependência entre as empresas e a empresa-mãe tenha contribuído para o despedimento dos trabalhadores.

No entanto, propomos ainda, com base no art. 334.º que consagra o regime de tutela dos créditos dos trabalhadores cujas EP's participem em certas coligações societárias, que idêntica protecção seja concedida ao direito de reclassificação. Esta ideia podia ser já defendida ao abrigo do CT03, mas, com a nova redacção conferida ao art. 334.º, parece-nos que este preceito se encontra actualmente mais aberto à possibilidade de uma leitura teleológica. Destarte, impõe-se, por um argumento *a fortiori*, que se proceda à interpretação extensiva deste regime de forma a abarcar o direito de reclassificação, ou, no caso de se entender que estamos perante uma verdadeira lacuna, à sua aplicação analógica, atendendo a que a proibição da aplicação analógica de disposições excepcionais, contida no art. 11.º CC, deve ser objecto de uma leitura hábil.

Todavia, e porque nos parece que a aplicação teleológica do regime contido no art. 334.º apenas pode ocorrer em relação às empresas agrupadas segundo os modelos societários nele discriminados, cremos ser necessária uma intervenção legislativa que ponha cobro às desigualdades daqui resultantes.

Para garantir a operacionalidade prática de um direito com tal abrangência, deve ainda considerar-se a adopção, entre nós, de uma solução similar à dos ordenamentos francês e espanhol, tornando-se obrigatória a realização de um plano de acompanhamento dos despedimentos no qual se discriminem os postos disponíveis para reclassificação em todas as empresas do grupo, fornecendo-se antecipadamente estes dados aos trabalhadores. Simultaneamente, deve ainda instituir-se o dever, a cargo de todas as empresas integradas em grupos, da criação de registos actuais e acessíveis às demais empresas e a todos os trabalhadores, com elementos sobre os postos disponíveis.

Por fim, é também desejável a intervenção do legislador para este reconheça, expressa e definitivamente, a extensão do direito de reclassificação ao perímetro do grupo, concedendo maior certeza e segurança quer aos trabalhadores, quer às empresas, garantindo o tratamento uniforme destes casos. Assim, deve conferir-se uma relevância positiva aos grupos no domínio do direito de reclassificação, concedendo-lhes um tratamento jurídico compatível com a importância que estes assumem no plano factual.

BIBLIOGRAFIA

- ABREU, Jorge Manuel Coutinho – «Grupos de sociedades e direito do trabalho». *BFD* (Coimbra), vol. LXVI, 1990, pp. 124-149;
- AGUILAR GONZÁLVIZ, Maria Cristina; PÉREZ DEL RIO, Teresa – «El período de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales». In *Los despidos por causas económicas y empresariales*, coord.: Cruz Villalón, Madrid: Tecnos, 1996, pp. 123-153;
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio – «Los acuerdos de reestructuración empresarial en empresas sin representantes unitarios de los trabajadores». *TL*, 2002, n.º 67, pp. 111-127;
- AMADO, J. Leal – *Contrato de trabalho à luz do novo código do trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009;
- ANTONMATTEI, Paul-Henri – «Le concept de groupe en droit du travail». In *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, dirig.: Bernard Teyssié, Paris: Éditions Panthéon-Assas, 1999, pp. 12-22;
- ANTUNES, José A. Engrácia – *Os grupos de sociedades. Estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária*. 2.ª ed., rev. e actual., Coimbra: Almedina, 2002;
- ARETA MARTÍNEZ, María; SEMPERE NAVARRO, Antonio – «El derecho del trabajo y los grupos de empresas: inventario». *RMTAS*, 2004, n.º 48, pp. 97-133;
- BARRENECHEA SUSO, Jon; FERRER LÓPEZ Miguel Ángel – *La extinción del contrato de trabajo*. 3.ª ed., Bilbao: Ediciones Deusto, 2006;
- BLANC-JOUVAN, Guillaume – «L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise». *DS*, 2005, n.º 1, pp. 68-79;

- BOULMIER, Daniel – «Destruction des emplois: une nécessaire responsabilisation des groupes, par une substitution du groupe réel au groupe virtuel». *DS*, 1998, n.º 1, pp. 44-53;
- CALABRÒ, Emília – *Lavoro, impresa di grupo ed effettività della tutela*. Milano: Giuffrè, 1991;
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa anotada. Artigos 1.º a 107.º*. Vol. 1, 4.ª ed. rev., Coimbra: Coimbra Editora, 2007;
- CAO, Paul – «Licenciement pour motif économique. Plan de sauvegarde de l'emploi. 1.º Contenu visant les travailleurs d'un seul site du groupe. Inégalité de traitement. Pouvoirs du juge des référés d'ordonner la reprise à ses débuts de l'information. Consultation du comité central d'entreprise. 2.º Mesures de reclassement. Postes au sein du groupe. Soumission de l'effectivité du reclassement à un accord de l'entité. Défaut de caractère concret et sérieux de la proposition». *DO*, 2009, n.º 736, pp. 562-569;
- CARRO IGELMO, Alberto José – *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Bosch, 1991;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*. Porto: PUC, 2001;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – «O direito do trabalho perante a realidade dos grupos empresariais – Alguns problemas ligados à transmissão de estabelecimento entre empresas do mesmo grupo». In *V CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 2003, pp. 51-89;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – «Algumas questões sobre a empresa e o direito do trabalho no novo código do trabalho». In *A reforma do código do trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, pp. 437-474;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – «Cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador com justa causa objectiva no contexto dos grupos empresariais». In *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*, coord.: António Monteiro Fernandes, Coimbra: Almedina, 2004, pp. 205-239;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – «Algumas notas sobre os novos artigos 378.º e 379.º do código do trabalho». *PDT*, 2005, n.º 72, pp. 85-101;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – «Efeitos das licenças, faltas e dispensas, em matéria de protecção da maternidade e da paternidade no acréscimo do período de férias». *QL*, n.º XIII, 2006, n.º 28, pp. 141-158;
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*. Tese de doutoramento, UCP, defendida em 2010;
- COURSIER, Phillipe – «Licenciement. Motif économique. Employeur appartenant à un groupe de sociétés. 1.º Suppression ou transformation d'emplois. Appréciation au niveau de l'entreprise. 2.º Difficultés économiques. Prise en considération de la situation du groupe. 3.º Possibilités de reclassement. Appréciation dans le cadre de groupe. Notion de groupe.». *JCP – Edition Entreprise*, 1995, n.º 42, p. 416-417;
- COUTURIER, Gérard – «L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés». In *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, dirig.: Bernard Teyssié, Paris: Editions Panthéon-Assas, 1999, pp. 75-94;
- COUTURIER, Gérard – «Vers un droit du reclassements». *DS*, 1999, n.º 5, pp. 497-503;
- DOCKÈS, Emmanuel; JEAMMAUD, Antoine; LYON-CAEN, Antoine; PELLISIER, Jean – *Les grands arrêts du droit du travail*. 3.ª ed., Paris: Dalloz, 2004;
- ESTEVE SEGARRA, Maria Amparo – *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo blanch, 2002;

- FERNANDES, António Monteiro – *Direito do trabalho*. 15.^a ed., Coimbra: Almedina, 2010;
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio; MONEREO PÉREZ, José Luis – *El despido colectivo en el derecho español. Estudio de su régimen jurídico*. Pamplona: Arandazi Editorial, 1997;
- FERREIRA, Abel Sequeira – *Grupos de empresas e direito do trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, apresentada na FDUL, 1998;
- FERREIRA, Abel Sequeira – «Grupos de empresas e relações laborais». In *J CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 1998, pp. 283-292;
- FERREIRA, Abel Sequeira – «A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas». In *Justa causa de despedimento. Estudos do Instituto de direito do trabalho*, coord.: Pedro Romano Martínez, vol. II, Coimbra: Almedina, 2001, pp. 195-255;
- FIGUEIRA, Luís, JOBLING, Carla – «O despedimento colectivo nos grupos de empresas». *RMP*, ano 28, 2007, n.º 109, pp. 147-171;
- GOFF, Jacques Le – *Droit du travail et société. Les relations individuelles de travail*. Vol. I, Rennes: Presses Universitaires de Rennes, 2001;
- GOMES, Júlio – *Direito do trabalho. Relações individuais de trabalho*. Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007;
- GOMES, Maria Irene – «Grupos de sociedades e algumas questões laborais». *QL*, ano V, 1998, n.º 12, pp. 162-204;
- HÉAS, Franck – «Les obligations de reclassement en droit du travail». *DS*, 1999, n.º 5, pp. 504-514;
- HÉAS, Franck – *Le reclassement du salarié en droit du travail*. Paris: LGDJ, 2000;
- HERRERA DUQUE, Maria Jesús – *Los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico español*. Barcelona: Editorial Ciss, 2000;
- KESSOUS, Roland – «La recherche d'un licenciement dans le groupe, préalable au licenciement économique». *DS*, 1992, n.º 9/10, pp. 826-832;
- LAGOUTTE, Pascal – «Sur l'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés: le regard de l'avocat». In *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, dirig.: Bernard Teyssié, Paris: Éditions Panthéon-Assas, 1999, pp. 95-103;
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho*. 2.^a ed., Coimbra: Almedina, 2010;
- MACHADO, João Baptista – *Introdução ao direito e ao discurso legitimador*. 18.^a reimp., Coimbra: Almedina, 2010;
- MARTINS, Pedro Furtado – *Cessação do contrato de trabalho*. Cascais: Principia, 1999;
- MARTINEZ, Pedro Romano – «Garantia dos Créditos Laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do trabalho, nos artigos 378.º e 379º». *RDES*, ano XLVI, 2005, n.º 2/3/4, pp. 195-281;
- MARTINEZ, Pedro Romano – *Da cessação do contrato*. 2.^a ed., Coimbra: Almedina, 2006;
- MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do trabalho*. 4.^a ed., Coimbra: Almedina, 2007;
- MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho anotado*. 8.^a ed., Coimbra: Almedina, 2009;
- MAZZOTA, Oronzo – *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*. 2.^a ed., Milano: Giuffrè, 2005;
- MEDEIROS, Rui; MIRANDA, Jorge – *Constituição portuguesa anotada. Artigos 1.º a*

- 79ª. Tomo I, Coimbra: Coimbra Editora, 2005;
- MELIADÒ, Giuseppe - «Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo». *RGL*, 1980, I, pp. 607-656;
- MELIADÒ, Giuseppe - *Il rapporto di lavoro nei gruppi de società – subordinazione e imprese a struttura complessa*. Milano: Giuffrè, 1991;
- MONTEIRO, Luis Miguel - «O despedimento colectivo no novo código do trabalho». In *XI-XII CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 2009, pp. 141-151;
- MOREAU, Marie-Ange - «Le salarié déstabilisé». In *Les salariés et les associés minoritaires dans les groupes de sociétés*, Aix-En-Provence: Presses Universitaires D'Aix-Marseille, 1993, pp. 11-29;
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal - «El “levantamiento del velo jurídico” en el ámbito de un mismo grupo de sociedades: ¿Un falso debate?». *ADC*, tomo XLVIII, 1995, pp. 751-835;
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal - *Persona jurídica y disciplina de los grupos de sociedades*. Bolonia: Publicaciones del Real Colégio de España, 1995;
- NETO, Abílio - *Novo código do trabalho e legislação complementar anotados*. Lisboa: Ediforum, 2009;
- NEVES, António Castanhira - *A metodologia jurídica. Problemas fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 1993;
- NURIT-PONTIER, Laure - *Les groupes de sociétés*. Paris: Ellipses, 1998;
- PEREIRA, Rita 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)». *QL*, ano XI, 2004, n.º 24, pp. 177-214;
- PESKINE, Elsa - *Réseaux d'entreprises et droit du travail*. Paris: LGDJ, 2008;
- PICCA, Georges - «Sur la notion d'unité économique et sociale». *DS*, 1985, n.º 7, pp. 540-544;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Grupos empresariais e societários. Incidências laborais*. Coimbra: Almedina, 2008;
- RAY, Jean-Emmanuel - «Devoirs d'adaptation et obligations de reclassement». *DS*, 2008, n.º 9/10, pp. 949-958;
- RIBEIRO, Ricardo Lucas - *Obrigações de meios e obrigações de resultado*. Coimbra: Wolters Kluwer, 2010;
- RIBEIRO, Maria de Fátima - *A tutela dos credores da sociedade por quotas e a “desconsideração da personalidade jurídica”*. Coimbra: Almedina, 2009;
- SIMONE, Gisella De - *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interdizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*. Milano: Franco Angeli, 1995;
- TEYSSIE, Bernard - «Propos iconoclastes sur le droit du licenciement pour motif économique». *JCP – Edition Générale*, 1996, n.º 4, pp. 51-58;
- URBAN, Quentin - «Le licenciement pour motif économique et le groupe». *DS*, 1993, n.º 3, pp. 272-281;
- VASCONCELOS, Joana - «A responsabilidade solidária das sociedades coligadas com a sociedade empregadora por créditos laborais dos trabalhadores». In *VII CNDT – Memórias*, coord.: António Moreira, Coimbra: Almedina, 2004, pp. 203-211;
- VASCONCELOS, Joana - «Sobre a garantia dos créditos laborais no código do trabalho». In *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*, coord.: António Monteiro Fernandes, Coimbra: Almedina, 2004, pp. 320-341;

- VENEZIANI, Bruno – «Grupo di imprese e diritto del lavoro». *LD*, ano 4, 1990, n.º 4, pp. 609-647;
- XAVIER, Bernardo Lobo – *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*. Verbo: Lisboa, 2000;
- XAVIER, Bernardo Lobo – «Empresa e direito europeu. Perspectiva laboral». *RDES*, ano XLVIII, 2007, n.º 3/4, pp. 9-36.

LISTA DE ABREVIATURAS

A.	Autor/Autora/Autores
Ac.	Acórdão
actual.	actualizada
ADC	<i>Anuario de Derecho Civil</i>
AL	<i>Actualidad Laboral</i>
Anot.	Anotação
Art. (arts.)	Artigo(s)
Cass. Soc.	<i>Cour de Cassation, Chambre Sociale</i>
CC	Código Civil
CCT	Convenção colectiva de trabalho
CE	Comunidade Europeia
Cf. ou Cfr.	Confrontar/confirmar
cit. (cits.)	citada(s)
CJ	<i>Colectânea de Justiça</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho (brasileira)
CNDT	<i>Congresso Nacional de Direito do Trabalho</i>
coord.	coordenado por
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de Setembro
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
CT03	Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (revogado)
Dir. (dirs.)	Directiva(s) comunitária(s)
dirig.	dirigido por
DL	Decreto-lei n.º
DO	<i>Le Droit Ouvrier</i>
DS	<i>Droit Social</i>
ed.	edição
EM	Estados-membros
EP	Entidade Patronal, empregador
EP's	Entidades Patronais, empregadores
ET	<i>Estatuto del Trabajador</i> (espanhol)
et at.	<i>et alii</i> (e outros)
FDUL	Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
IRCT	Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
JCP	<i>La Semaine Juridique – Juris-Classeur Périodique</i>

L	Lei n.º
LCCT	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e Contrato a Prazo, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (revogada)
LD	<i>Lavoro e Diritto</i>
nt.	nota
n.º (n.ºs)	número(s)
org.	organizado por
p. (pp.)	página(s)
QL	<i>Questões Laborais</i>
rev.	revista
RD	Real Decreto
RDES	<i>Revista de Direito e de Estudos Sociais</i>
reimp.	reimpressão
RGL	<i>Rivista Giuridica del Lavoro</i>
RMP	<i>Revista do Ministério Público</i>
RMTAS	<i>Revista del Ministério de Trabajo y Asuntos Sociales</i>
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TL	<i>Temas Laborales</i>
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
UCP	Universidade Católica Portuguesa
últ. ob. cit.	última obra citada
Vd.	<i>Vide</i>
v.g.	<i>verbi gratia</i> (por exemplo)
Vol.	Volume