

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO ÂMBITO DOS GRUPOS DE EMPRESAS¹

Katy Anes Fernandes

¹ O texto ora publicado corresponde à dissertação de mestrado apresentada na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa em Novembro de 2012, perante um júri presidido pelo Professor Doutor José Engrácia Antunes, pela Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, orientadora desta dissertação, e pelo Professor Doutor Júlio Vieira Gomes.

Para o presente trabalho foi considerada legislação, doutrina, jurisprudência e demais documentação publicada ou acessível até Abril 2012.

Gostaria de endereçar um especial agradecimento à Senhora Professora Doutora Catarina Carvalho, orientadora desta dissertação, pela incansável disponibilidade, prestabilidade, pela forma atenta e amiga com que me acompanhou ao longo da investigação, pela partilha do saber, pela valiosa contribuição para este trabalho, pela exigência de método e rigor, pela revisão crítica do texto, pelos profícuos comentários, esclarecimentos, opiniões e sugestões, pela cedência e indicação de bibliografia relevante para a temática em análise, pela confiança que sempre me concedeu, sem nunca faltar com uma palavra de incentivo e compreensão.

SUMÁRIO

Introdução

1. Despedimento disciplinar

1.1. Determinação do empregador "efectivo": relevância e dificuldade

1.1.1. Pluralidade de empregadores

1.1.2. Unidade económica e social. Co-empregadores. Confusão de interesses, de actividades e de direcção

1.1.3. Desconsideração da personalidade jurídica

1.2. Âmbito espacial da aferição da infracção disciplinar cometida pelo trabalhador

1.3. Dimensão da empresa para efeitos de procedimento especial no caso de microempresa

1.4. Dimensão da empresa para a possibilidade de exclusão da reintegração (no caso de microempresa)

1.5. Âmbito espacial da reintegração do trabalhador ilicitamente despedido

2. Despedimento colectivo

2.1. Direito de informação e de consulta das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

2.2. Âmbito espacial da reclassificação do trabalhador

2.3. Âmbito espacial da aferição do motivo subjacente ao despedimento colectivo

3. Responsabilidade pelos créditos laborais

3.1. Pluralidade de empregadores

3.1.1. O regime da responsabilidade solidária no CT03

3.1.2. O regime da responsabilidade solidária no CT09

3.2. Responsabilidade solidária das sociedades em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo

Conclusão

Bibliografia

INTRODUÇÃO

O tema do nosso estudo, que versa sobre a cessação do contrato de trabalho, é de uma importância extrema, em virtude da frequência dos despedimentos. Esta realidade é agravada, quando o empregador se insere num grupo de empresas. Com efeito, este fenómeno societário tem vindo a lançar mais desafios ao Direito do Trabalho, pois este ramo foi construído sob o prisma da empresa juridicamente independente.

Dada a amplitude do objecto do nosso trabalho, procuraremos dar resposta aos vários problemas suscitados nos grupos de empresas, em primeiro lugar, no despedimento disciplinar, a saber: o âmbito espacial da aferição da infracção disciplinar, a dimensão da empresa para efeitos de procedimen-

to especial no caso de microempresa e para a possibilidade de exclusão da reintegração do trabalhador no caso de microempresa, e o âmbito espacial da reintegração do trabalhador ilicitamente despedido. Em segundo lugar, já no despedimento colectivo, analisaremos o direito de informação das ERCT, a reclassificação do trabalhador e o âmbito espacial do motivo subjacente a esta cessação do contrato de trabalho.

1. DESPEDIMENTO DISCIPLINAR

1.1. DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR “EFFECTIVO”: RELEVÂNCIA E DIFICULDADE

A determinação do empregador “efectivo” é essencial para delimitar a subordinação jurídica², e, conseqüentemente, dar resposta a várias questões que se colocam relativamente à cessação do contrato de trabalho no âmbito dos grupos de empresas³, nos termos que analisaremos *infra*.

Com efeito, pretende-se determinar o verdadeiro empregador⁴, ou seja, aquele que exerce efectivamente os poderes laborais, nomeadamente os poderes de direcção (art. 97.º) e disciplinar (art. 98.º)⁵, sendo que é através deste que o empregador pode aplicar a sanção mais grave, prevista no CT — o despedimento⁶. Ora, a identificação do empregador torna-se mais difícil de apurar

² Implícita no art. 11.º, “no âmbito de organização e sob a autoridade [das pessoas a quem o trabalhador se obrigou a prestar a sua actividade]”.

³ RAYMONDE VATINET [“La pieuvre et l’Arlésienne”, *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2010, 802] compara o grupo de soc. a um polvo, sendo que os tentáculos são as soc.-filhas e a cabeça (ou o cérebro) deste molusco é a soc.-mãe.

⁴ Cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, *El Empresario Aparente*, Editorial Civitas, S.A., Madrid, 1992, 48, que é um dos pioneiros da expressão “empregador aparente”. A este respeito, o Autor refere que “a empresa formalmente contratante do trabalhador ou dos trabalhadores é um «empregador aparente» e o grupo o seu «empregador verdadeiro»”. Entre nós, e por todos, ROSÁRIO RAMALHO [Grupos Empresariais e Societários. *Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, 2008, 230] utiliza a expressão “empregador real” por contraposição ao empregador formal, isto é, aquele que outorga o contrato de trabalho com o trabalhador. Neste sentido, JOANA SIMÃO, [“Grupos de empresas e mobilidade dos trabalhadores”, *RMP*, n.º 89, ano 23, jan.-março 2002, 115] refere-se ao empregador “aparente” para falar daquele que outorga o contrato de trabalho, mas que não exerce efectivamente os poderes laborais.

⁵ Tal como refere MENEZES LEITÃO (*Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, 118) a subordinação jurídica resulta da combinação do poder de direcção e do poder disciplinar do empregador.

⁶ Art. 328.º/1, al. f).

quando o trabalhador se encontra adstrito a uma soc. inserida numa organização grupal de empresas⁷. Esta dificuldade é agravada pela circunstância de imperar no direito do trabalho o princípio da liberdade de forma⁸, dado não ter, em regra, de existir um suporte formal com a referência ao empregador.

Mesmo quando o contrato de trabalho exige forma escrita, a verdade é que o empregador formal nem sempre corresponde ao verdadeiro titular daqueles poderes. Ora, esta distorção decorre do facto de a coligação societária implicar, normalmente, o desaparecimento da autonomia económica das empresas, a qual é substituída por uma direcção unitária comum, detida pela soc. dominante⁹.

Da conseqüente “*cisão entre a autonomia jurídica da entidade empregadora e a autonomia económica do quadro empresarial*”¹⁰, afirmamos poderem existir dois empregadores: um formal (que é aquele que celebra o contrato de trabalho com o trabalhador), e outro real (ou seja, normalmente, a soc.-mãe que exerce uma influência de tal modo vinculativa que prejudica a posição jurídica do trabalhador e a sua segurança no emprego).

Como veremos, têm-se colocados vários problemas neste contexto, nomeadamente o do âmbito espacial da aferição da infracção disciplinar cometida pelo trabalhador (se deve ser apreciada unicamente no contexto do empregador formal ou se pode também ter alguma repercussão o comportamento do trabalhador praticado numa empresa pertencente ao mesmo grupo) e da reintegração do trabalhador (no caso de despedimento ilícito, pode o trabalhador ser reintegrado numa outra empresa ou esta solução é inviável?).

A doutrina e a jurisprudência têm apontado várias soluções para o problema da determinação do empregador, realçando o facto de a subordinação jurídica e de a teoria do realismo terem sido alvo de confronto constante. Pois, a figura {“*evanescente*”¹¹} do empregador é, de longe, a mais difícil de discer-

⁷ Esta questão é transversal a vários ordenamentos jurídicos europeus, tal como veremos adiante (por todos, ROSÁRIO RAMALHO, *op. cit.*, 241-258).

⁸ Art. 110.º.

⁹ Este termo é utilizado no CSC para identificar a relação societária constituída por grupo por domínio total; nesta dissertação, vamos utilizá-lo com sentido impróprio. A este respeito, ABEL FERREIRA (“A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas”, in *EIDT – Justa Causa de Despedimento*, vol. II, coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, 208) fala de “*dissociação entre o poder económico [...] e o poder jurídico*”, porque o primeiro foi transferido para uma empresa exterior àquela onde se desenvolviam as relações laborais, o que provoca, indubitavelmente, “*a aparente exercício do segundo num mera artifício formal sem verdadeiro conteúdo material*”.

¹⁰ *Idem*, 208.

¹¹ Expressão utilizada por BERNARDO LOBO XAVIER, “Procedimentos na empresa (para uma visão pro-

nir no âmbito de um grupo de empresas.

Assim, ressaltam várias respostas doutrinárias: umas consideram irrelevante a autonomia das soc. do grupo para identificar o grupo como empregador; outras entendem que o grupo é irrelevante no Direito do Trabalho; uma posição intermédia admite a pluralidade de empregadores pelo facto de existirem várias empresas e de todas elas beneficiarem da prestação laboral do trabalhador; e, por fim, autores recorrem à desconsideração da personalidade jurídica para determinar o verdadeiro empregador.

Portanto, coloca-se a questão de saber se a dependência releva, ou não, entre soc. do mesmo grupo, para a indagação do real empregador. E, em caso afirmativo, impõe-se averiguar o critério que deve ser utilizado para tal.

1.1.1. Pluralidade de empregadores

Como solução ao problema da determinação do empregador já se propôs, entre nós, a figura da pluralidade de empregadores¹², prevista no art. 101.º, que decorre da noção de contrato de trabalho [art. 11.º], onde se pode ler que “uma pessoa singular se obriga [...] a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas”. Ora, a admissibilidade deste instituto carece do preenchimento

cedimental do Direito do Trabalho”, *RDES*, ns.º 1-2, ano XLVIII (XXI da 2.ª série), jan.-jun. 2007, 64.

¹² Para uma abordagem doutrinária sobre este instituto jurídico-laboral, consultar CATARINA CARVALHO, “Contrato de trabalho e pluralidade de empregadores”, *QL*, n.º 26, ano XII, 2005, 209-239; da mesma Autora, “As perplexidades suscitadas pela regulamentação positiva de uma figura não invocadora: o contrato de trabalho celebrado com pluralidade de empregadores”, *PDT*, n.º 87, set.-dez. 2010, 45-83; JOANA VASCONCELOS, “Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores”, *RDES*, ns.º 2-3-4, ano XLVI (XIX da 2.ª série), abril-dez. 2005, 283-299; MENEZES LEITÃO, *op. cit.*, 237-239; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 232-235. Esta figura jurídica, de inspiração francesa – *groupements d’employeurs* [CATARINA CARVALHO, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho. Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*, Coimbra, 2011, 231] – permite que empresas com o mesmo sector de actividade, entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, partilhem os trabalhadores, que com elas celebraram um contrato de trabalho. Cfr. ainda CATARINA CARVALHO, “O equívoco jurisprudencial quanto à (in)admissibilidade do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores antes do início de vigência do Código do Trabalho – Comentário ao acórdão do STJ de 18.05.06”, *QL*, n.º 30, ano XIV, jul.-dez. 2007, 223-244. A nossa jurisprudência tem admitido a possibilidade de celebração de contrato de trabalho com pluralidade empregadores no contexto dos grupos de empresas – nesse sentido *vd.*, entre outros, Ac. do TRL, de 21.09.05 (Proc. n.º 3275/2005-4), Ac. do STJ, de 01.04.09 (Proc. n.º 08S3254), Ac. do TRL, de 15.12.11 (Proc. n.º 149/04.0TTCS.L1-4), Ac. do TRL, de 18.02.09 (Proc. n.º 709/05.2TTSNT.L1-4).

de vários requisitos de carácter formal {forma escrita e menções obrigatórias} e substancial {coligação societária ou estruturas organizativas comuns}.

Analisemos, então, os primeiros pressupostos. De acordo com o art. 101.º/2, o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores carece de forma escrita, o que configura uma excepção ao princípio da liberdade de forma [art. 110.º]. Reconhece-se que, frequentemente, apesar do carácter escrito do contrato de trabalho e da identificação do empregador como contraparte directa do trabalhador, o empregador formal não é aquele que exerce, efectivamente, os poderes laborais; pois, numa situação de grupo de empresas, a soc. dominante pode, em conformidade ou não com a lei, emitir instruções desvantajosas para a soc.-filha. Para além disso, exige-se, ainda, a menção da actividade do trabalhador, assim como do local e do período normal de trabalho. A *ratio* subjacente à exigência de tais pressupostos formais tem que ver com as dúvidas que podem surgir no âmbito de tal relação plural do lado activo, sobretudo no seio do grupo de empresas¹³.

Ora, coloca-se uma questão de importância fundamental: no caso de, por exemplo, a soc.-mãe não figurar no contrato de trabalho como empregadora, poder-se-á imputar-lhe esta qualidade, para além de as soc.-filhas estarem, formalmente, identificadas como tal? Du seja: faltaria aqui um requisito de preenchimento obrigatório para a admissibilidade da pluralidade de empregadores? Pensamos que a soc.-mãe deveria também ser considerada empregadora, quando é ela quem exerce o poder directivo e disciplinar. Contudo, não temos resposta inequívoca da lei.

No que diz respeito ao pressuposto de índole substancial – existência de coligação societária ou de estruturas organizativas comuns –, devemos salientar que os tipos de coligações societárias vêm regulados nos arts. 481.º ss CSC: soc. em relação de simples participação [art. 483.º]¹⁴, de participações recíprocas [art. 485.º], de domínio [art. 486.º], e de grupo [arts. 488.º ss]¹⁵.

Contudo, o art. 101.º/1 não remete para os arts. 481.º ss CSC, ao contrário do art. 334.º (sob a epígrafe, “*responsabilidade solidária de soc. em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo*”¹⁶), o que pode levantar a dúvida de saber se é de aplicação o regime relativo ao âmbito de aplicação

¹³ Cfr. CATARINA CARVALHO, “As perplexidades ...”, 57.

¹⁴ Esta modalidade está excluída da solução propugnada pelo art. 101.º.

¹⁵ Este último tipo de soc. coligada divide-se em três categorias: grupo constituído por domínio total [art. 488.º], paritário [art. 492.º] e por contrato de subordinação [art. 493.º].

¹⁶ Art. 378.º da L 99/2003.

pessoal e espacial à pluralidade de empregadores. Tal como refere a doutrina, esta questão perde o seu interesse, dado o art. 101.º/1 admitir a pluralidade de empregadores em situações de partilha de estruturas organizativas comuns, independentemente da natureza societária¹⁷. Isto significa que o contrato descrito no preceito em análise pode ainda ser, validamente, celebrado nas situações de coligação societária não referidas no CSC¹⁸, e por entidades que mantêm estruturas organizativas comuns.

Neste enquadramento, CATARINA CARVALHO referiu dois acs. do STJ de extrema importância: de 28.11.90 (Proc. n.º 2612)¹⁹ e de 13.11.91 (Proc. n.º 3084)²⁰, nos quais, no âmbito de grupos de empresas, a entidade patronal detinha 99% do capital de várias soc., onde os trabalhadores desenvolviam a sua actividade. Pouco tempo depois da sua colocação nestas, eles foram integrados num despedimento colectivo, não tendo a soc.-filha património suficiente para lhes pagar os montantes a que têm direito em virtude da cessação dos seus contratos de trabalho. Para tutelar a situação jurídica dos trabalhadores despedidos, o Tribunal condenou solidariamente todas as entidades no pagamento dos créditos laborais, tendo, para tal, recorrido à *“determinação da verdadeira entidade patronal, uma vez reconhecida a permanência de subordinação jurídica em relação à soc.-mãe (aquela que detém e exerce o poder de direcção)*,

¹⁷ Sobre esta remissão para o CSC, suas implicações e irrelevância, vd. 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 Editora, Coimbra, 2004, 442-443, “Algumas notas sobre os novos arts. 378.º e 379.º do Código do Trabalho”, *PDT*, n.º 72, set.-dez. 2005, 89-90; e JOANA VASCONCELOS, “Anotação ao art. 334.º”, in *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, 892-900.

¹⁸ Consultar as várias hipóteses elencadas por CATARINA CARVALHO, “As perplexidades...”, cit., 59. A este propósito, a Autora discorda da posição de ROSÁRIO RAMALHO [*Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, 345], por a primeira Autora considerar que o âmbito de aplicação da pluralidade de empregadores é demasiado restritivo, designadamente pelas PME, as quais são desmotivadas para a *“criação de emprego estável”*. Pois, CATARINA CARVALHO entende que *“este instituto deveria ser aplicável, não só às coligações societárias, mas também às redes de empresas que nem sempre partilham «estruturas organizativas comuns»”* [59-60].

¹⁹ *BMJ*, n.º 401, 1990, 402-411. No sumário pode ler-se que *“para a determinação da entidade patronal real nos grupos de empresas, deve apurar-se qual das soc. deteve e exerceu real e efectivamente os poderes patronais”*, sendo que *“[o] sinal distintivo das relações entre assalariada e empregador reside na subordinação jurídica, no exercício efectivo de uma autoridade”* [402].

²⁰ *BMJ*, n.º 411, 1991, 424-431. Também aqui se afirmou que *“[a] soc.-mãe deve ser havida como entidade patronal real do trabalhador de uma soc. filializada, se detiver de modo predominante o exercício das poderes patronais”* [424].

*mesmo desenvolvendo os trabalhadores a sua actividade na soc.-filha*²¹. Nestas decisões, o STJ realçou o facto de haver necessidade de *“ultrapassar a aparente autonomia jurídica das soc., fazendo sobressair as suas ligações económicas”*²².

Por isso, a Autora afirma que *“[é] a realidade factual que determina a forma jurídica e não o inverso, ou seja, a vontade das partes não pode afastar a subordinação jurídica quando ela estiver presente”*²³, o que nos permite imputar directamente a qualidade de empregador também à empresa não identificada no contrato de trabalho, não sendo, portanto, necessário recorrer ao instituto jurídico da desconsideração da personalidade jurídica.

Neste âmbito, coloca-se a questão de saber como podem ser exercidos os poderes de direcção e disciplinar²⁴.

Quanto ao primeiro poder laboral, CATARINA CARVALHO entende, e bem, que pertence a qualquer um dos empregadores²⁵, sendo que o fundamento resultaria do art. 512.º/1 CC, relativo à solidariedade activa²⁶. Caso contrário, não teria utilidade prática a figura jurídica em análise.

²¹ Cfr. CATARINA CARVALHO, “O equívoco...”, 243.

²² Neste sentido pronunciou-se o STJ, no Ac., de 04.05.05 (Proc. n.º 04S1505), que considerou que se deve atender à subordinação jurídica em detrimento do empregador formal. Esta jurisprudência, embora não faça referência ao binómio empregador formal/empregador real, entendeu que a determinação do empregador não se podia limitar à entidade patronal em sentido formal, mas que se devia analisar o comportamento das partes, no sentido de averiguar quem, de facto, exercia o poder de direcção sobre o trabalhador. Consequentemente, o STJ considerou nulo o contrato de trabalho com o empregador formal, por ser contrário à lei (art. 294.º CC), por este ter a função de intermediário do verdadeiro empregador. O STJ, no Ac. de 29.02.12 (Proc. n.º 163/09.OTTMTS.P1.S1), decidiu que, no âmbito de um despedimento e de um grupo de empresas, não existia subordinação jurídica entre um trabalhador e a ré, embora aquele se servisse das estruturas desta empresa, nomeadamente das suas instalações, uma vez que não se apurou que, no exercício das suas funções, o trabalhador estivesse sujeito às suas ordens, à sua fiscalização e ao seu poder disciplinar.

²³ Cfr. “Algumas questões...”, cit., 440. Também é admitida, na doutrina portuguesa, a pluralidade sucessiva de empregadores, *vd.* CATARINA CARVALHO, “Contrato de trabalho...”, 238-239; da mesma Autora, “As perplexidades...”, cit., 48-50.

²⁴ Exemplo do poder de direcção é o de *“estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado”* (art. 97.º). O poder de direcção caracteriza-se pelo facto de o empregador poder aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores (arts. 98.º e 328.º ss).

²⁵ Neste sentido, também se pronunciaram ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 383; LUÍS MIGUEL MONTEIRO, “Anotação ao art. 101.º”, in *Código do Trabalho Anotado*, cit., 299. Em sentido oposto, MENEZES LEITÃO, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2004, 88.

²⁶ “[...] cada um dos credores tem a faculdade de exigir, por si só, a prestação integral e este libera a devedor para com todos eles”.

No que diz respeito ao poder disciplinar, levantam-se várias interrogações, a saber: no caso da pluralidade de empregadores, basta um empregador despedir um trabalhador para este se considerar (validamente) despedido? Ou tem que ser resolvido o contrato de trabalho por todas as entidades patronais? Nesta última hipótese, o trabalhador continua vinculado aos restantes que não realizaram a cessação do contrato? A letra da lei parece levar à consideração de ser necessário que seja “o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e nos exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho [e da respectiva cessação]” (art. 101.º/2, al. c)) a exercer o poder disciplinar, para se entender que o contrato de trabalho cessou com todos os empregadores²⁷.

E se os requisitos não estiverem preenchidos, sempre poderemos afirmar que existe um contrato de trabalho com uma pluralidade de empregadores? Apesar de sermos da opinião que a soc. dominante deveria ser considerada empregadora do trabalhador – de acordo com o princípio do realismo –, podemos ponderar uma situação de co-empregador, se se verificarem os respectivos pressupostos.

1.1.2. Unidade económica e social. Co-empregadores. Confusão de interesses, de actividades e de direcção

A UES apareceu, pela primeira vez, no Ac. da Cass., de 23.04.70²⁸, para fazer face aos problemas que colocavam os grupos de empresas ao nível da organização das ERCT. Com efeito, colocava-se a questão de saber como os trabalhadores poderiam participar na parte afectada aos recursos humanos da empresa, dado o poder económico estar concentrado no grupo, enquanto os trabalhadores têm como empregador aquele que, com eles, celebrou o con-

²⁷ Partilham este entendimento CATARINA CARVALHO, *Da Dimensão...*, cit., 241-242; JOANA VASCONCELOS, “Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores”, *RDES*, ns.º 2-3-4, ano XLVI (XIX da 2.ª série), abril-dez. 2005, 299, e LUÍS MIGUEL MONTEIRO, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, 299.

²⁸ Está, actualmente, consagrada no art. L 2322-4 *Code du Travail*. Para uma visão da evolução jurisprudencial da UES, cfr. http://www.courdecassation.fr/fr/jurisprudence_publications_documentation_2/avis_15/classes_par_239/2007_2266/19mars_2007_0070005p_2336/farthouat_danon_10290.html#N_8 [consultado em 08.04.12]. Após a sua emergência neste ac., a expressão foi retomada pela *Loi Auroux* de 28.10.82, pelas *Lois Aubry* [de 13.06.98 e de 19.01.00] relativas à redução do tempo de trabalho, assim como pela *Loi* de 19.02.01, da *épargne salariale*.

trato de trabalho. Foi, assim, que nasceu a teoria da UES²⁹.

Para resolver um dos vários problemas laborais no âmbito dos grupos de empresas – a determinação do empregador *in casu* – a jurisprudência francesa criou o conceito de *unité économique et sociale*, aferida esta através da constatação de que várias soc. autónomas têm dirigentes comuns³⁰, utilizam os mesmos locais, exercem actividades iguais ou semelhantes (unidade económica), os trabalhadores estão sujeitos à mesma CCT, às mesmas ordens da direcção unitária de pessoal (unidade social)³¹.

Esta factualidade pode configurar várias hipóteses: ou o conjunto das empresas é qualificado como empregador do trabalhador, no caso de existir a tal UES (*co-employeurs*)³², ou se prova a autonomia das empresas e, então, procura-se a existência da subordinação jurídica para imputar a qualidade de empregador à empresa do grupo que exerce, efectivamente, os poderes laborais.

Ora, a *Cass.* considerou, no Ac. *Jungheinrich*³³, que a soc. *holding* tinha a qualidade de co-empregadora e que existia entre as soc. dominante e dominada uma confusão de interesses, de actividade e de direcção³⁴, com o argumen-

²⁹ JEAN SAVATIER, "Conditions de la reconnaissance d'une UES pour un secteur d'activité d'un groupe de sociétés (à propos de l'arrêt *Vivendi* du 07.05.02)", *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2002, 715-719, onde o Autor analisa a decisão tomada pela *Cass.*, a qual anulou a do *TGI* de Paris de 27.11.00, que tinha reconhecido a existência de uma UES entre as empresas e estabelecimentos do ramo água do grupo *Vivendi*. Também PAUL-HENRI ANTONMATTEI ["UES: un nouvel arrêt...mais le débat continue", *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2002, 721] concorda com a decisão da *Cass.*

³⁰ A este propósito, CLAUDE CHAMPAUD ["Recherche des critères d'appartenance à un groupe", in *Droit des Groupes de Sociétés. Analyse – Propositions*, Librairies Techniques, Paris, 1972, 33] afirma que pode existir uma subordinação efectiva dos dirigentes de uma soc. aos dirigentes de uma outra soc., sem haver realmente uma comunidade de dirigentes.

³¹ Cfr. ROLAND KESSOUS, "La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique (Cass. Soc., de 25.06.92)", *DS*, ns.º 9-10, set.-out. 1992, 827.

³² Sobre os indícios que levam à consideração de uma situação de co-empregador, vd. PIERRE BAILLY, "Actualité des licenciements économiques", *SSL*, n.º 1504, set. 2011, 7.

³³ *Cass. Soc.*, 18.01.11, Proc. n.º 09-69.199. A *Cass. Soc.* [de 22.10.84, GÉRARD COUTURIER, "La représentation du personnel dans les groupes de sociétés", in *Les Salariés et les Associés Minoritaires dans les Groupes de Sociétés*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 1993, 56] já se tinha pronunciado neste sentido, ao reconhecer uma UES quando "as relações entre as soc. ultrapassa[vam] o controlo efectivo por uma soc. dominante das outras soc. ou a pertença de umas e das outras a um mesmo conjunto económico, o que poderia justificar o estabelecimento de um «comité de groupe», para apresentar, numa dependência estreita de actividades, uma unidade de direcção e uma comunidade de trabalhadores".

³⁴ Neste sentido, também já se tinham pronunciado vários tribunais espanhóis. Quanto à confusão de patrimónios sociais e de direcção unitária, cfr. CAMPS RUIZ, "Tratamiento laboral de los grupos de sociedades", *AL*, ns.º 34-35, 1990, 408-410.

to de que “o grupo absorvia 80% da produção da soc. MIC – soc.-filha – e fixava os preços de venda. A soc. holding JFH controlava o capital da MIC quase a 100% ao ditador-lhe as suas escolhas estratégicas, intervinha constantemente nas decisões respeitantes à gestão financeira e social, assegurava a direcção operacional e a gestão administrativa da filial”³⁵. Ora, esta construção jurisprudencial renuncia, implicitamente, à procura da subordinação jurídica, dando primazia às relações económicas entre as empresas do mesmo grupo. No entanto, o critério da tripla confusão adoptado para determinar o empregador não deve substituir a subordinação jurídica, mas pode ajudá-la.

Com efeito, PAUL-HENRI ANTONMATTEI é da opinião que este critério da tripla confusão apenas deve permitir verificar o poder exercido, chegando a duas conclusões: se é uma análise económica das relações entre as soc.³⁶ que permite concluir pela tripla confusão, então não há a certeza de que existe subordinação jurídica entre os trabalhadores de uma filial e a soc.-mãe; se, pelo contrário, se deduzir a tripla confusão pela interferência da soc.-mãe na gestão social da soc.-filha³⁷, conclui-se, portanto, que a primeira exerce, de facto, o seu poder diretivo sobre os trabalhadores da segunda³⁸, atribuindo, consequentemente, a qualidade de co-empregadora à primeira³⁹. Portanto, os

³⁵ ALAIN COURET, “La cessation d’activité d’une filiale: le droit des sociétés à l’épreuve du droit social”, *Revue des Sociétés*, n.º 3, março 2011, 158.

³⁶ No âmbito de um grupo de empresas, por cessação total da actividade de comercialização de pneus, a soc. K-Dis, pertencente ao grupo *Goodyear Dunlop*, despede os seus 17 trabalhadores. A *Cour d’Appel* considerou o despedimento sem causa real e séria (ilícito), por o empregador ter agido com *légèreté blâmable*. Objecto de um recurso, a *Cass.* entendeu que, no caso de não se poder provar a culpa ou a *légèreté blâmable* do empregador, “*não lhe era proibido tomar em conta a situação económica da empresa para apreciar o comportamento do empregador*” (Ac. *Goodyear Dunlop*, de 01.02.11, Proc. n.º 10-30.045 a 10-30.048). Sobre este ac., cfr. FLORENCE AUBONNET, “Cessation totale d’activité au sein d’un groupe: l’étau se resserre”, *SSL*, n.º 1480, fev. 2011, 12-13; PIERRE-HENRI D’ORNANO, “L’insoutenable légèreté de l’employeur”, *JCP S*, n.º 9, março 2011, 41-44.

³⁷ A este propósito, cfr. o Ac. *BSA, Novoceram e Gruppo Concorde*, de 22.06.11 (Proc. n.º 09-69.021). A *Cass.* distinguiu a situação de uma soc. dominante, cuja qualidade de co-empregadora lhe foi atribuída, porque ela ditava a sua conduta à filial (nomeadamente na gestão social), e aquela de uma outra soc. do mesmo grupo, cuja atribuição da posição de co-empregadora foi afastada pela ausência de interferência na dita gestão.

³⁸ PAUL-HENRI ANTONMATTEI, “Groupe de sociétés: la menace du co-employeur se confirme!”, *SSL*, n.º 1484, março 2011, 13. O Autor afirma que “*é uma confusão na gestão social que justifica a qualidade de co-empregador da soc.-mãe*”.

³⁹ Também partilha esta opinião GILLES AUZERO, “La qualité de co-employeur”, *RDT*, n.º 11, fev. 2011, 635.

trabalhadores franceses podiam demandar a soc.-mãe alemã (*Jungheinrich AG*) perante o tribunal francês⁴⁰. Esta decisão confirmou aquela adoptada no *Ac. Aspocomp*⁴¹, e consolidou, assim, as suas regras de competência jurisdiccional aplicáveis aos co-empregadores, no âmbito de um grupo de empresas internacionais⁴². GILLES AUZERO admite até que esta confusão e a consequente atribuição da qualidade de co-empregadora pune um abuso no exercício do poder da soc. dominante sobre a sua filha, devendo aquela “abolir a autonomia do empregador”⁴³.

Daqui resultam duas precisões importantes: por um lado, fica demonstrado que a *Cass.* não se basta com uma análise puramente económica das relações entre soc.. Antes pelo contrário, é a interferência da soc. dominante na gestão social da sua filial que é realçada. Por outro lado, a *Ch. Soc.* conclui implicitamente pela desnecessidade de se provar a existência da subordina-

⁴⁰ Por aplicação do art. 19.º do Reg. de «Bruxelas I» (Reg. n.º 44/2001/CE, do Conselho, de 22.12.00): “Uma entidade patronal que tenha domicílio no território de um Estado-Membro pode ser demandada: 1. perante os tribunais do Estado-Membro em cujo território tiver domicílio; ou 2. noutro Estado-Membro: a) perante o tribunal do lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho ou perante o tribunal do lugar onde efectuou mais recentemente o seu trabalho; ou b) se o trabalhador não efectua ou não efectuou habitualmente o seu trabalho no mesmo país, perante o tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador”.

⁴¹ *Ac. da Cass. Soc.*, de 19.06.07, Proc. n.º 05-42.551.

⁴² Para maiores desenvolvimentos sobre os grupos de empresas internacionais, nomeadamente as regras relativas à jurisdição aplicáveis a estes casos, cfr. GÉRARD LYON-CAEN, “Observations sur le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés [article 8 de la loi du 13 juillet 1973]”, *Revue Critique de Droit International Privé*, n.º 3, tomo LXIII, jul.-set. 1974, 439-454; CHRISTINE CHANSENAY, “Licenciement d’un cadre par un groupe international de sociétés: une nouvelle application de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *DD*, n.º 640, dez. 2001, 497-503; ARNAUD MARTINON, “Les relations collectives de travail dans les groupes de sociétés à caractère transnational”, *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2010, 789-800; MARIE-ANGE MOREAU, “Les restructurations dans les groupes multinationaux”, *DS*, n.º 11, nov. 2010, 1052-1059; ÉTIENNE PATAUT, “Le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés. Aspects de droit international privé et de droit de l’Union Européenne”, *RDT*, n.º 1, jan. 2011, 14-23; GUILLAUME SANTORO, “L’information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux”, *DS*, ns.º 9-10, set.-out. 2011, 952-963; GILLES DEDESSUS-LE-MOUSTIER, “Qualification de co-employeur et application des règles de compétence juridictionnelle prévues par le règlement «Bruxelles I»”, *JCP G*, n.º 5, jan. 2012, 201-203.

⁴³ “La qualité...”, cit., 635. Assim se pode ler no *Ac.* de 22.06.11, *supra* citado: “desde que a soc. *Novoceram* tinha o controlo, a soc. *BSA* perdeu toda a autonomia na gestão das suas actividades”, podendo-se concluir que “a interferência da [primeira] na gestão dos trabalhadores da [segunda] chegava para lhe conferir a qualidade de co-empregadora”.

ção jurídica entre a soc.-mãe e a soc.-filha.

A *Cass.*⁴⁴ já teve oportunidade de se pronunciar sobre um despedimento, cuja decisão foi tomada ao nível da direcção comum às soc. membro de uma UES, tendo-se decidido que é, então, ao nível deste conjunto de empresas que devem ser verificadas as condições de efectivo e do número de despedimentos.

No entanto, apesar de a doutrina reconhecer que a solução de existência de UES (e consequente situação de co-empregador entre soc. dominante e dominada) confere tutela jurídico-laboral aos trabalhadores⁴⁵, persiste a realidade da falta da personalidade jurídica da UES⁴⁶.

Quanto a nós, colocam-se aqui várias questões: é compatível o regime da UES com o nosso ordenamento jurídico? Como é feito o despedimento numa UES?

Na nossa modesta opinião, consideramos que é possível recorrer ao instituto jurídico da UES, pois, tal como vimos, a unidade económica caracteriza-se por as empresas partilharem os mesmo locais, terem actividades iguais ou semelhantes e dirigentes comuns, e a unidade social refere-se à mesma CCT, às mesmas ordens, e a uma direcção unitária comum. A admissibilidade desta figura de origem francesa pode ser transponível para o nosso ordenamento jurídico, apesar de, em França como em Portugal, não ser reconhecida personalidade jurídica ao grupo⁴⁷.

Mas, advogamos a possibilidade de recurso à figura de co-empregador da soc.-mãe e da soc.-filha, desde que se prove a interferência da primeira na gestão social da segunda, *maxime* na relação jurídica dos trabalhadores, ou a confusão de interesses, de actividade e de direcção, atribuindo, deste modo, a

⁴⁴ Ac. de 16.11.10, Proc. n.º 09-69.045.

⁴⁵ YANNICK PAGNERRE, "L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail?", *JCP S*, n.º 39, set. 2011, 25.

⁴⁶ Neste sentido, encontramos um vasto leque de Acs. a propósito do despedimento colectivo, entre outros, JEAN SAVATIER, "Licenciement collectif pour motif économique. PSE. Détermination de l'employeur tenu à l'établir. Entreprise membre d'un GIE", *DS*, n.º 4, abril 2009, 497-498. GÉRARD COUTURIER, "Le licenciement économique dans une UES [Cass. Soc., de 16.11.10]", *DS*, n.º 2, fev. 2011, 176.

⁴⁷ A falta de personalidade jurídica foi sublinhada, uma vez mais, mas agora no âmbito do despedimento de um trabalhador adstrito à empresa *Renault France Val-de-Seine*, com quem tinha assinado um contrato que tinha uma cláusula de mobilidade, a qual estipulava a possibilidade de ele poder ser transferido para qualquer empresa do grupo *Renault France*. Tendo recusado a sua transferência, o trabalhador foi despedido. Ora, a *Cass.* entendeu que a cláusula era nula, não relevando o facto de a empresa fazer parte de um grupo ou da mesma UES, devendo, portanto, ser respeitada a ausência de personalidade jurídica do grupo de empresas. Cfr. GILLES AUZERO, "Les clauses de «mobilité» intragroupes condamnées", *RDT*, n.º 11, nov. 2009, 647-650.

qualidade de [co-]empregadora unicamente à(s) soc.(s) que, efectivamente, exerce(m) os poderes laborais. Com efeito, haverá, em princípio, coincidência entre o empregador formal e o empregador real, mas pode não haver, especialmente nos grupos de empresas⁴⁸. Por isso, PATRICK MORVAN teve oportunidade de, recentemente, pronunciar-se sobre o ac. *Jungheinrich*, afirmando que a *Cass.* estabeleceu uma "lista relativamente rigorosa, estável e exaustiva dos elementos característicos de co-empregador nos grupos de soc."⁴⁹: subordinação colectiva dos dirigentes da filial à direcção do grupo; escolhas estratégicas decididas pela soc.-mãe na gestão dos recursos humanos; perda de autonomia da soc.-filha, com a consequente dependência económica desta em relação à dominante.

1.1.3. Desconsideração da personalidade jurídica⁵⁰

Através deste instituto jurídico-societário, pretende-se afastar a personalidade jurídica de uma pessoa colectiva, para evitar as consequências da afirmação da autonomia jurídica de cada uma delas.

Parte da doutrina e da jurisprudência nacionais propugnam o levantamento da personalidade jurídica para determinar o verdadeiro empregador. Assim, ZENHA MARTINS admite o recurso ao levantamento da personalidade jurídica, para imputar a qualidade de empregador ao seu "autor material"⁵¹, quando se verificarem dois requisitos: por um lado, a existência de um claro excesso perante os limites impostos pela boa fé, bons costumes ou fim económico social⁵², e,

⁴⁸ A este respeito, ENGRÁCIA ANTUNES [*Os Grupos de Sociedades. Estrutura e Organização Jurídica da Empresa Plurissocietária*, 2.ª ed., rev. e act., Almedina, Coimbra, 2002] fala de "empresa de estrutura plurissocietária [...], através da qual um conjunto de empresas monossocietárias juridicamente distintas são subordinadas a uma direcção económica unitária", o que provoca uma dissociação entre "unidade e pluralidade ao nível da relação jurídico-laboral" (218), admitindo, até uma "efectiva coincidência entre empregador formal e empregador real" (219).

⁴⁹ "Co-emploi dans les groupes", *JCP S*, n.º 6, fev. 2012, 26.

⁵⁰ Para mais desenvolvimentos sobre a desconsideração da personalidade jurídica, cfr. FÁTIMA RIBEIRO, *A Tutela dos Credores da Sociedade por Quotas e a "Desconsideração da Personalidade Jurídica"*, Almedina, Coimbra, 2009, 57-132, 299-325 (para uma visão nacional sobre esta figura), 405-455 (a respeito da responsabilidade, *maxime* desconsideração da personalidade jurídica no âmbito das relações de coligação de sociedades).

⁵¹ Cfr. "A descentralização produtiva e os grupos de empresas até os novos horizontes laborais", *QL*, n.º 18, ano VIII, 2001, 220. Também partilha esta opinião, JOANA SIMÃO, "Grupos...", *cit.*, 115.

⁵² A este respeito, o Autor dá o seguinte exemplo para justificar o levantamento da personalidade jurídica, a qual funciona como uma consequência do controlo material abusivo da soc. domi-

por outro lado, que *"a empresa manietada tenha sido extinta"*⁵³.

Assim sendo, através desta figura, o objectivo é o de levantar o véu, para se desmistificar o verdadeiro empregador, o qual deu ordens que tiveram conseqüências sobre o contrato de trabalho do trabalhador. Embora esta solução pudesse resolver o problema da determinação do verdadeiro empregador, a verdade é que este instituto é apenas aplicável, em primeiro lugar, em situações de ilicitude ou de abuso, para *"prejudicar terceiros, existindo uma utilização contrária a normas ou princípios gerais"*⁵⁴, devendo, em segundo lugar, neste caso, o trabalhador ter que provar a fraude à lei por parte do empregador⁵⁵, e, por fim, a sua aplicação só opera quando não for possível invocar outro fundamento legal, pois tem carácter subsidiário⁵⁶.

No entanto, a jurisprudência continua a recorrer a este instituto jurídico no âmbito dos grupos de empresas, para responsabilizar todas as soc. pelas dívidas de uma delas, tal como confirma o Ac. do TRL⁵⁷, onde se provou uma

nante, controlo este que colide com os direitos do trabalhador pertencente à soc.-filha (*idem*, 220-221): o da soc.-mãe dar ordens vinculativas que prejudiquem a soc.-filha, *maxime* os seus trabalhadores e a cessação dos seus respetivos contratos de trabalho, *"com base nos contornos materiais da situação concreta, e numa ponderação das conseqüências advenientes da sua aplicação, tendo em conta os valores pretendidos pelo ordenamento"*.

⁵³ *Idem*, 222.

⁵⁴ Assim se pode ler no sumário do Ac. do TRL, de 30.06.11, Proc. n.º 1410/06.STTLSB.L1-4, onde não se provou o carácter ilícito por parte da soc. empregadora. Já no Ac. do TRL, de 09.12.08, Proc. n.º 5829/2008-4 provou-se que a *"sucessão de contratos de trabalho da mesma trabalhadora com empresas distintas, mas em contexto de grupo [...] não aconteceu de forma alguma no interesse da trabalhadora, mas apenas no exclusivo interesse das empresas em causa, que sob a aparência do cumprimento da lei, mais não visaram do que contornar as restrições legais ao recurso ao trabalho precário. Revela-se esta conduta como evidente fraude à lei, configurando verdadeiro abuso da personalidade colectiva, com atentado dos direitos da trabalhadora [...], o que justifica o recurso ao instituto da desconsideração da personalidade, com a consequente condenação solidária"*.

⁵⁵ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 374. Com efeito, através do recurso aos grupos de empresas, a soc. dominante tem todo o interesse em criar um soc. dominada e transferir, para esta, parte dos seus trabalhadores, para, assim, se furta às suas obrigações laborais derivadas da atribuição da qualidade de (co-) empregadora, configurando, deste modo, fraude à lei.

⁵⁶ A doutrina nacional apenas admite o recurso à desconsideração da personalidade jurídica *"em certos casos e para certos efeitos, com base nos contornos materiais da situação concreta, e numa ponderação das conseqüências advenientes da sua aplicação, tendo em conta os valores pretendidos pelo ordenamento"*. Cfr. ZENHA MARTINS, "A descentralização...", cit., 220-221. No mesmo sentido, também se pronunciaram, ABEL FERREIRA, *op. cit.*, 241, e IRENE GOMES, "Grupo de sociedades e algumas questões laborais", *QL*, n.º 12, ano V, 1998, 190.

⁵⁷ Ac. de 31.05.11, Proc. n.º 7857/06.OTBCSC.L1-7, onde se pode ler no sumário que "[c]onsti-

total dependência económica entre as soc. envolvidas, tendo configurado uma *"mistura de esferas jurídicas e de patrimónios"*, o que justificou a desconsideração da personalidade jurídicas daquelas⁵⁸.

Ainda recentemente, o TRP⁵⁹ teve oportunidade de se pronunciar sobre um contrato de trabalho a termo celebrado sucessivamente com duas empresas pertencentes ao mesmo grupo. O trabalhador, motorista de pesados de passageiros, invocou a nulidade do termo, pois a celebração do segundo contrato a termo foi considerada pelo Tribunal uma *"conduta com evidente fraude à lei"*⁶⁰, configurando verdadeiro abuso de personalidade colectiva, com atentado dos direitos do trabalhador [...], o que justifica o recurso ao instituto da desconsideração da personalidade, com a consequente condenação solidária das duas recorridas", com o argumento de que se considera *"sem termo o contrato de trabalho pelo qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato de trabalho sem termo"* [art. 130.º/2 CT03, actual art. 147.º/1, al. a)]. Portanto, o aviso prévio dado pela segunda Ré ao Autor constituiu um despedimento ilícito, por não ter sido precedido do respectivo procedimento disciplinar do contrato de trabalho por tempo indeterminado, com a consequente responsabilização solidária das duas empresas pertencentes ao mesmo grupo⁶¹.

tui abuso da personalidade colectiva, na categoria de atentado a direitos de terceiro, o "aproveitamento" da autonomia jurídica de cada uma das Rés/soc. para celebrar com o autor uma sucessão de contratos de trabalho a termo certo (no início com a 1ª Ré e depois com a 2ª Ré), evitando, deste modo, a conversão do contrato de trabalho a termo certo em contrato de trabalho sem termo".

⁵⁸ COUTINHO DE ABREU (*"Grupos de sociedades e direito o trabalho"*, BFD, vol. LXVI, Coimbra, 1990, 137) já afirmava os inquestionáveis *"laços de dependência ou interdependência entre as soc. de um grupo; as dominantes e as directoras podem mesmo exercer (mediatamente) sobre os trabalhadores das dependentes e subordinadas típicos poderes do empregador [...]. O direito do trabalho não tem de ter isto em conta? Claro que sim! Essas realidade não podem impor a desconsideração da personalidade jurídica dessas últimas soc., de modo a ver-se como empregador («real»), com os deveres correspondentes, a soc. dominante (ou directora)? Podem – mas só excepcionalmente [...]. O «véu» da personalidade jurídica, mesmo que transparente [...] existe. Não se pretenda, pois, levantá-lo sistematicamente, ou mantê-lo permanentemente levantado"*.

⁵⁹ Ac. de 16.04.12, Proc. n.º 229/08.3TTBGC.P1.

⁶⁰ A este propósito, o Ac. do TRP, de 24.01.05 [Proc. n.º 0411080] considerou não ser suficiente passar pela desconsideração da personalidade jurídica da entidade patronal para determinar o empregador de um grupo de empresas, excepto em situações de fraude à lei.

⁶¹ Uma decisão semelhante foi tomada pelo Ac. do TRP, de 03.07.94 [CJ, vol. IV, 1995, 242], mas aqui tratando-se de um contrato de trabalho por tempo indeterminado de uma trabalhadora que tinha sido transferida para uma empresa do mesmo grupo, com os mesmos sócios e a desen-

Mais uma vez, os tribunais continuam a recorrer à desconsideração da personalidade jurídica, para determinar o(s) [co-]empregador(es).

1.2. ÂMBITO ESPACIAL DA AFERIÇÃO DA INFRACÇÃO DISCIPLINAR COMETIDA PELO TRABALHADOR

Tal como ROSÁRIO RAMALHO⁶², defendemos que a soc. dominante não pode emitir instruções vinculativas aos trabalhadores da soc. dominada; também não poderá, por maioria de razão, aplicar sanções disciplinares àqueles.

Ora, a questão que aqui se coloca é a seguinte: a de saber se uma conduta extra-empresa (do seu empregador formal) de um trabalhador pode constituir uma infracção disciplinar que leve ao preenchimento da justa causa do art. 351.º e ao seu despedimento disciplinar.

Em regra, as condutas extra-laborais do trabalhador serão irrelevantes do ponto de vista disciplinar (art. 128.º)⁶³. Contudo, dada a estrutura da organização das empresas em grupo, são apontados dois limites a este princípio: em primeiro lugar, inerentes ao próprio interesse do grupo, através, nomeadamente do dever de lealdade (art. 128.º/1, al. f)); e, em segundo lugar, em

volver a mesma actividade, nas mesmas instalações. Pois, o objectivo da primeira soc. era o de se eximir das suas responsabilidades laborais enquanto empregadora, e de prejudicar a trabalhadora nos seus direitos, nomeadamente a sua antiguidade.

⁶² *Grupos...*, cit., 456.

⁶³ *Idem*, 457; da mesma Autora, *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª ed., rev. e act., Almedina, Coimbra, 2010, 907. Também partilha esta opinião, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 971. Para uma breve comparação sobre esta questão, no âmbito da cedência ocasional de trabalhadores (arts. 288.º a 293.º), em relação à qual está subjacente uma relação triangular – trabalhador cedido, empresa cedente e empresa cessionária –, embora exista uma modificação do poder directivo da primeira para a segunda, o poder disciplinar permanece no empregador “primitivo”. Para uma visão geral da cedência ocasional de trabalhadores, cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito...*, cit., 411-415; CÉLIA REIS, *Cedência de Trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2000; REGINA REDINHA, “Da cedência ocasional de trabalhadores”, *QL*, n.º 1, ano I, 1994, 16-23; PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Cedência ocasional de trabalhadores – quadro jurídico”, *ROA*, ano 59, dez. 1999, 859-870; ZENHA MARTINS, “Definição e condições gerais da cedência ocasional de trabalhadores no Código do Trabalho”, *QL*, n.º 25, ano XII, 2005, 77-110. Para mais desenvolvimentos sobre esta questão, agora, no âmbito dos grupos de empresas, vd. CATARINA CARVALHO, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos Empresariais Nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2001, 272-308; ZENHA MARTINS, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Almedina, Coimbra, 2002; DIAS COIMBRA, “Grupo societário em relação de domínio total e cedência ocasional de trabalhadores”, *RDES*, ns.º 1-2-3-4, ano XXXII, 1990, 115-154.

função do efeito provocado por aquela conduta sobre o grupo ou sobre uma(s) empresa(s) do grupo. Ou seja, a doutrina criou a teoria dos efeitos reflexos, segundo a qual um comportamento do trabalhador pode ser sancionado, *maxime* conduzir ao seu despedimento, se produzir um efeito negativo na execução da sua prestação de trabalho⁶⁴. Portanto, assim como uma conduta extra-laboral de um trabalhador pode quebrar a relação de confiança com o empregador (único), também a quebra daquela pode tornar inexigível a manutenção do vínculo contratual no âmbito dos grupos de empresas⁶⁵, por força do carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho⁶⁶.

Na nossa modesta opinião, pensamos que os comportamentos do trabalhador, no âmbito de uma empresa pertencente ao mesmo grupo, podem ter efeitos/reflexos diferentes, consoante, primeiro, o tipo de conduta daquele, segundo, em função da actividade desenvolvida na empresa. Portanto, determinados comportamentos (extra-) laborais podem constituir justa causa de despedimento⁶⁷, outros não⁶⁸. Tudo depende da pertinência que aqueles podem ter na relação laboral.

Por isso, para efeitos de relevância ou não do comportamento do trabalhador praticado fora da empresa, mas dentro do grupo de empresas, para efei-

⁶⁴ Partilham este entendimento, JÚLIO GOMES, *op. cit.*, 971-975; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2010, 1053; DIOGO NOBRE, "A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento", *ROA*, ano 68, set.-dez. 2008, 933-934; LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho à luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, 379.

⁶⁵ ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 458.

⁶⁶ Cfr. os exemplos jurisprudenciais sobre comportamentos de trabalhadores que foram considerados justa causa de despedimento referidos por ROSÁRIO RAMALHO, *Direito do Trabalho. Parte II...*, cit., 908-909, nts. 261, 264 e 265.

⁶⁷ Neste sentido, cfr., entre outros, Ac. do TRP, de 05.12.11 (Proc. n.º 513/10.6TTMAI.P1), onde se decidiu que o facto de uma trabalhadora de uma empresa se ter tornado sócia de uma soc. concorrente gerou uma situação de concorrência desleal, pelo que o seu empregador iniciou um processo disciplinar conducente ao seu despedimento, que foi confirmado pelo Tribunal, com o argumento da criação de um "clima de desconfiança e de deslealdade, não só com a entidade patronal, como com os seus demais colegas de trabalho". O Ac. do TRE, de 12.04.11 (Proc. n.º 17/10.7TTEVR.E1) considerou justa causa de despedimento o facto de uma (única) trabalhadora de uma cafeteria ter mantido relações de intimidade com o marido da proprietária daquele estabelecimento comercial.

⁶⁸ Assim se pronunciou o TRL, no Ac., de 21.11.07 (Proc. n.º 7023/2007-4), no caso de uma trabalhadora de uma empresa, casada com o sócio gerente desta, que difamou o seu marido junto do pai deste. Apesar de esta situação configurar um crime de difamação, previsto e punido pelo CP, o TRL não considerou este comportamento justa causa para despedimento, por a trabalhadora em questão ter assumido, *in casu*, a qualidade de esposa, e não de trabalhadora.

tos de constituição de justa causa de despedimento, apontamos cinco requisitos cumulativos: a. culpa do trabalhador; b. comportamento grave; c. "conexão funcional"⁶⁹ entre a conduta do trabalhador e os deveres deste; d. desde que o interesse do grupo corresponda ao da empresa, onde o trabalhador exerce a sua actividade; e. e que seja impossível a subsistência da relação de trabalho.

Se advogarmos pela pluralidade de empregadores *supra* estudada, basta verificar-se a justa causa subjectiva em relação a um dos empregadores, ou tem que ter ocorrido perante todos estes? Tal como CATARINA CARVALHO e JOANA VASCONCELOS, e no seguimento da nossa posição acima exposta⁷⁰, entendemos que basta a infracção disciplinar ter sido cometida pelo trabalhador em relação a apenas uma das entidades patronais, para se considerar haver justa causa de despedimento em relação aos restantes empregadores.

1.3. DIMENSÃO DA EMPRESA PARA EFEITOS DE PROCEDIMENTO ESPECIAL NO CASO DE MICROEMPRESA

No âmbito do despedimento disciplinar, o CT prevê um procedimento especial no caso de microempresa⁷¹, previsto no art. 358.º. Ora, o preceito em análise visa simplificar o procedimento, ao dispensar determinadas formalidades dos arts. anteriores do CT. Com efeito, são eliminadas as exigências dos arts. 353.º/2, 356.º/5 e 367.º/1, 2, 3 e 6, e estas eliminações levantaram dúvidas sobre a respectiva compatibilidade com o princípio da igualdade (art. 13.º CRP) e com o direito ou garantia à segurança no emprego (art. 53.º deste diploma legal), em relação ao procedimento "geral" imposto às empresas com dez ou mais trabalhadores. Em relação a esta dúvida, o TC pronunciou-se no sentido de não se verificar qualquer discriminação de tratamento, pois, nas empresas de pequena dimensão, a proximidade das relações entre as várias partes justifica a simplificação do procedimento em causa⁷².

No entanto, coloca-se a questão de saber se, para efeitos de aplicação ou não do procedimento previsto pelo art. 358.º, devemos ter em conta apenas a soc. empregadora ou o grupo de empresas.

⁶⁹ Esta expressão pertence a ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 458, onde afirma que a conexão funcional é uma restrição ao "princípio da independência jurídica dos vínculos laborais em empresas integradas em grupo".

⁷⁰ Ver nt. 26.

⁷¹ O art. 100.º, al. a) considera microempresa aquela que emprega menos de dez trabalhadores.

⁷² Para mais desenvolvimentos sobre a decisão do TC, Ac. n.º 581/85, vd. CATARINA CARVALHO, *Da Dimensão...*, cit., 370-375.

Ora, tal como advogamos a responsabilização directa ou indirecta da(s) empresas, consoante seja formal e verdadeira empregadora ou por intermédio de uma das soluções que *supra* mencionámos, respectivamente, se considerarmos que existe uma pluralidade de empregadores pertencentes ao mesmo grupo empresarial, então é no âmbito daquelas entidades patronais que deve ser aferida a dimensão da empresa para efeitos de procedimento do despedimento disciplinar “geral” ou “especial” a adoptar (arts. 351.º a 357.º, e art. 358.º, respectivamente). Ou seja: se se provar que são vários os empregadores de uma ou várias empresas pertencentes ao mesmo grupo, então, é nesse âmbito que deve ser aferida a dimensão da empresa, seja através da pluralidade de entidades patronais, seja pela situação de co-empregadores, ou ainda pela desconsideração da personalidade jurídica, como têm vindo, até recentemente, os tribunais portugueses a preconizar.

1.4. DIMENSÃO DA EMPRESA PARA A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DE REINTEGRAÇÃO (NO CASO DE MICROEMPRESA)

O art. 392.^{o73} refere-se à possibilidade de exclusão de reintegração do trabalhador, ilicitamente despedido, no caso de microempresa.

Quanto à questão que aqui nos interessa particularmente — a de averiguar a dimensão da empresa integrada num grupo para a possibilidade de

⁷³ Esta norma foi objecto de dúvidas quanto à (in)constitucionalidade face ao art. 53.º CRP. JÚLIO GOMES/RAQUEL CARVALHO (“Código do Trabalho — a (in)constitucionalidade das normas relativas à repetição do procedimento disciplinar e à reintegração”, *OL*, n.º 22, ano X, 2003, 212-223) e JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O Código do Trabalho e a Constituição”, *OL*, n.º 22, ano X, 2003, 143-149) levantaram dúvidas quanto à sua compatibilidade com a CRP. LEAL AMADO (“Algumas notas sobre o regime do despedimento *contra legem* no Código do Trabalho”, in *Temas Laborais 1*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, 120-123) não tomou partido quanto a esta questão. PEDRO ROMANO MARTINEZ (*Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2004, 145-147; “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *RDES*, ns.º 1-2, ano XLVIII (XXXI da 2.ª série), 2007, 118-122) e LUÍS GONÇALVES DA SILVA (“O Código do Trabalho face à Constituição da República Portuguesa: § 5.º - Reintegração e Respectiva Excepção [arts. 438.º/2, 3 e 4]”, in *Estudos de Direito do Trabalho (Código da Trabalho)*, vol. 1, Almedina, Coimbra, 2008, 64-65) afirmaram a sua constitucionalidade. Já ALBINO MENDES BAPTISTA (“A reintegração no anteprojeto do Código do Trabalho”, in *Estudos sobre o Código da Trabalho*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2006, 146) preconizou a constitucionalidade do preceito em causa, devendo, contudo, a sua aplicação revestir carácter excepcional. O TC pronunciou-se no sentido de não existir alguma “ameaça de forma desproporcionada [d]a estabilidade do emprego”. *Vd.* Ac. do TC, n.º 306/03, de 18-07 [Proc. n.º 382/2003], *OL*, n.º 22, ano X, 2003, 279-400.

exclusão de reintegração no caso de microempresa –, no seguimento da posição tomada no ponto anterior, afirmamos que, para se poder aplicar o art. 392.º, deve ter-se em conta não só o empregador formal, como também todos aqueles a quem, de acordo com as várias soluções propostas para a determinação do(s) verdadeiro(s) empregador(es), se tenha atribuído a qualidade de entidade patronal. Com efeito, se considerarmos que várias empresas do mesmo grupo são empregadoras de um trabalhador, seja através da figura de co-empregador, seja pela desconsideração da personalidade jurídica, então, pelo facto de se lhes imputar todos os direitos e obrigações devidos por esta posição jurídico-laboral, também se deve incluir a dimensão da empresa respectiva de cada uma daquelas para o cômputo do número de trabalhadores, a fim de determinarmos, *in casu*, a dimensão da empresa.

Já ROSÁRIO RAMALHO entende que, em regra, é irrelevante o grupo de empresas no qual se insere a entidade patronal do trabalhador com o argumento de que o contrato de trabalho é executado ao nível da empresa-contratante, e não no âmbito do grupo empresarial. Contudo, a Autora aponta uma excepção a este regime: no caso de se provar que o grupo criou várias empresas de dimensão reduzida com o intuito de *"iludir as normas laborais de tutela dos trabalhadores, cujo âmbito de aplicação está condicionado por uma certa dimensão das empresas"*⁷⁴, deve ser recusado o pedido de exclusão de reintegração do trabalhador solicitado pelo empregador ao juiz.

Assim, se um trabalhador for ilicitamente despedido na empresa contratante que ocupa sete trabalhadores, e se esta tiver por "irmã" uma soc. (que emprega três trabalhadores) pertencente ao mesmo grupo empresarial e esta for considerada também empregadora daquele trabalhador, então, da soma de todos os trabalhadores destas duas empresas, contam-se dez trabalhadores, pelo que já se configura uma situação não subsumível ao art. 392.º, logo o empregador "formal" não poderá solicitar ao tribunal a exclusão da reintegração do trabalhador. O procedimento que aqui se deverá adoptar é o decorrente do regime geral, previsto dos arts. 351.º a 352.º.

Poder-se-á dizer que a *ratio* subjacente ao art. 392.º – pelo facto de se estabelecer uma maior fidúcia entre o trabalhador e o seu respectivo empregador, que poderia pôr em causa o bom funcionamento da empresa, no caso do regresso daquele – ficou aquém da pretensão legislativa; pois, embora o legislador tenha querido, com este preceito, proteger esta relação nas microempresas, a verdade é que este objectivo não é mais importante do que um posto

⁷⁴ *Grupas...*, cit., 610.

de trabalho.

Se assim não fosse, facilmente uma empresa poderia despedir trabalhadores, entregando-lhe a indemnização agravada a que eles têm direito⁷⁵, através da criação de várias microempresas, ficando, deste modo, a *"tutela efectiva do direito a emprego [...] secundarizada"*⁷⁶.

1.5. ÂMBITO ESPACIAL DA REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR ILICITAMENTE DESPEDIDO

O art. 389.º/1 prevê que a ilicitude do despedimento obriga o empregador a reintegrar o seu trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e da sua antiguidade.

Importante é saber aqui se o âmbito da reintegração coincide com a empresa-contratante ou se pode também abarcar outras empresas pertencentes ao mesmo grupo empresarial.

Sobre esta questão, pronunciou-se a nossa doutrina, ainda na vigência do CT03, no sentido de que, em regra, a reintegração deve ser realizada na empresa onde é desenvolvida a actividade do trabalhador, de acordo com o princípio da independência dos vínculos laborais em relação ao grupo⁷⁷. Contudo, têm sido apontadas excepções a este regime, duas das quais aqui nos interessam particularmente: primeiro, no caso de pluralidade de empregadores (art. 101.º), o direito à reintegração pode ser exercido em todas as empresas; segundo, se a decisão de despedimento do trabalhador tiver tido por origem o grupo empresarial ou a soc.-mãe, a reintegração abrange, ou o grupo ou a soc.-mãe⁷⁸, consoante os casos. Com efeito, nesta última hipótese, a soc.-filha

⁷⁵ Indemnização calculada entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade [art. 392.º/3].

⁷⁶ Cfr. CATARINA CARVALHO, *Da Dimensão...*, cit., 424.

⁷⁷ Neste sentido, ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 609.

⁷⁸ 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 Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, 233] também é da opinião que o trabalhador pode exercer o seu direito à reintegração contra a soc.-mãe, desde que esta tenha influenciado de tal modo a decisão da respectiva filha, que lhe retirou *"qualquer espaço de autonomia na direcção e gestão dos seus recursos humanos"*, embora no âmbito de um despedimento por justa causa objectiva.

Sobre a reintegração de um trabalhador, anteriormente colocado à disposição numa filial, na soc.-mãe, cfr., entre outros, ISABELLE BEYNEIX, "Le salarié mis, par sa société mère, à la disposition d'une filiale étrangère doit être rapatrié et réintégré au sein de cette dernière, qu'il subsiste

apenas terá seguido o procedimento disciplinar conducente ao despedimento, em cumprimento das instruções dadas pela dominante. Por isso, faz todo o sentido também esta ser “responsabilizada” ao ter que sofrer as consequências de o despedimento ser ilícito.

BERNADETTE LARDY-PÉLISSIER fez uma análise muito interessante confrontando obrigação de reintegração e de reclassificação. À semelhança daquilo que está previsto para a segunda [art. L 1233-4 *Code du Travail*, onde se impõe uma procura de reclassificação ao nível da(s) empresa(s) do grupo a que a entidade empregadora pertence], a obrigação de reintegração deve também abranger o grupo?

No caso de despedimento ilícito por nulidade do PSE⁷⁹ (arts. L 1233-61 a 1233-64 *Code du Travail*), a obrigação de reintegração sanciona o empregador pelo desrespeito da obrigação de reclassificação. Portanto, ao contrário da obrigação de reclassificação que é uma obrigação de meios, a obrigação de reintegração é uma obrigação de resultado que não seria de impor às outras empresas do grupo. No entanto, tal como a primeira obrigação impõe a procura da continuidade de relação laboral, a segunda exige a retoma da execução do contrato de trabalho. Por isso, apoiamos a opinião desta Autora, quando refere que, na hipótese de ser declarado ilícito o despedimento por violação do PSE, impõe-se ao empregador reintegrar o trabalhador e respeitar a obrigação que existia antes da decisão de despedimento – a de o reclassificar⁸⁰!

No entanto, o âmbito espacial “alargado” do direito à reintegração levanta diversas interrogações: se forem várias as empresas que, com a empresa contratante, contribuíram para o despedimento, pode o trabalhador escolher onde ser colocado? Em caso afirmativo, deverá ser seguido algum critério para a sua reintegração? E se não houver posto de trabalho disponível para ele, pode a soc.-mãe impor a uma das outras empresas, que não integram o art. 101.º, a

ou non un contrat originel entre eux [Cass. Soc., de 13.11.08, Proc. n.º 07-41.700]”, *JCP E*, n.º 14, abril 2009, 47-51, onde a Autora fala de “*droit de regresso*” dos trabalhadores expatriados [48]; PHILIPPE COURSIER, “De l’obligation de rapatrier le salarié envoyé auprès d’une filiale à l’étranger en cas de licenciement [Cass. Soc., de 13.11.08, Proc. n.º 07-41.700]”, *JCP S*, n.º 3, jan. 2009, 31-33; do mesmo autor, “Rapatriement d’un salarié envoyé à l’étranger: peu importe le mode de rupture avec la filiale étrangère [Cass. Soc., de 13.11.08, Proc. n.º 06-42.583]”, *JCP S*, n.º 6, fev. 2009, 27-29; JEAN-PHILIPPE LHERNOUD, “Obligations de la maison-mère suite au licenciement du salarié mis à disposition d’une filiale étrangère”, *DS*, n.º 1, jan. 2009, 69-72.

⁷⁹ Plano que a entidade patronal deve elaborar para reduzir ou evitar os despedimentos, propondo aos trabalhadores abrangidos postos de trabalho, nomeadamente noutras empresas do grupo.

⁸⁰ “Note – Cass. Soc., de 15.02.06”, *DO*, n.º 696, jul. 2006, 352.

reintegração daquele? Pode uma destas recusá-lo? E, no caso de o empregador querer despedir o trabalhador, deve tentar colocá-lo numa outra empresa do mesmo grupo, antes de proceder ao seu despedimento⁸¹?

Como podemos ver, este problema confirma aquilo que já tivemos oportunidade de afirmar: o nosso CT não foi pensado para os grupos de empresas (embora algumas normas laborais façam referência a estes, ainda que com fragilidades), e não acompanhou a evolução do fenómeno do direito das empresas, designadamente através da colaboração e do controlo inter-societário.

Não queremos aprofundar mais este ponto, dado que será desenvolvido no capítulo seguinte, mas no âmbito do despedimento coletivo.

2. DESPEDIMENTO COLECTIVO

2.1. DIREITO DE INFORMAÇÃO E DE CONSULTA DAS ERCT NO PROCEDIMENTO

Na sequência da crise económica e financeira, os Estados e as suas empresas vêm-se na obrigação de proceder a profundas reestruturações, que podem provocar despedimentos colectivos. Ora, neste âmbito, o TJ, no ac. *Akavan contra Fujitsu Siemens Computers*⁸², pronunciou-se, pela primeira vez, sobre a importância de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores e sobre a interpretação da Dir. relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos – Dir. 98/59/CE, do Conselho, de 20.07⁸³.

⁸¹ A jurisprudência francesa já decidiu no sentido de que o empregador deve perguntar às outras empresas do mesmo grupo se há possibilidade ou não de reintegração do(s) trabalhador(es), sendo que o despedimento só é válido quando a entidade patronal tiver tido uma resposta negativa de todas as empresas ["Observations – Cass. Soc., de 14.01.09, Proc. n.º 07-42.056", *RJS*, ns.º 234-235, março 2009, 211].

⁸² Ac. do TJ, de 10.09.09 [Proc. C-44/08], *Akavan Erityisalojen Keskusliitto A&K ry e o. contre Fujitsu Siemens Computers Oy*.

⁸³ Sobre a evolução histórico-legislativa nacional e comunitária do despedimento colectivo, *vd.* MÁRIO PINTO/ FURTADO MARTINS, "Despedimentos colectivos: liberdade de empresa e acção administrativa", *RDES*, ns.º 1-2-3-4, 1993, 3-35; BERNARDO LOBO XAVIER, "Regime do despedimento colectivo e as alterações da L 32/99", in *EIDT*, Almedina, Coimbra, 2002, 229-257; "O regime dos despedimentos colectivos e as modificações introduzidas pela L 32/99, de 18.5", in *EIDT*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, 403-409 e *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, Verbo, Lisboa, 2000, 43-120; JORGE LEITE, "A transposição das directivas comunitárias sobre despedimento colectivo", *PDT*, n.º 55, act., 1998, 27-56; PAULA QUINTAS, "A dificultosa transposição da Dir. 98/59/

Este Ac. versou sobre o grupo FSC (soc.-mãe), com sede nos Países Baixos, que possuía uma filial na Finlândia. Em 07.12.99, a direcção da soc.-mãe propôs o encerramento desta ao conselho de administração. Uma semana depois – em 14.12 – o conselho de administração apoiou esta proposta “*não tendo, porém, sido tomada nenhuma decisão concreta sobre a referida unidade*”⁸⁴. A filial finlandesa iniciou o processo de informação e de consulta entre 20.12.99 e 31.01.00. Em 01.02.00, a soc. FSC decidiu pôr termo à actividade, o que levou ao despedimento de 450 dos 490 trabalhadores da sua filial. Um sindicato finlandês – em representação dos seus trabalhadores – defendeu, no tribunal, que a verdadeira decisão de encerramento tinha sido tomada dia 14.12.99, o que implicava que o processo de consulta não tinha sido atempadamente efectuado, ou seja, antes de ser tomada alguma decisão por parte da soc.-mãe.

O STJ finlandês submeteu ao TJ várias questões prejudiciais⁸⁵ relativas à interpretação do art. 2.º da referida Dir., duas das quais vão ser aqui tratadas: em que momento deve ser iniciado o processo de consulta⁸⁶, designadamente quando a decisão provém da soc.-mãe? Quem é devedor da obrigação de

CE, do Conselho, de 20.07.98 (despedimentos colectivos)”, *Scientia Iuridica*, n.º 302, tomo LIV, 2005, 321-323. Sobre uma breve comparação de regime, cfr. CATARINA CARVALHO, *Da Dimensão...*, cit., 367-369; CARLA JOBLING/LUÍS FIGUEIRA, “O despedimento colectivo nos grupos de sociedades”, *RMP*, n.º 109, ano 28, 2007, 147-151.

A Dir. 98/59 codifica e revoga a Dir. 75/129/CEE, do Conselho de 17.02 de Fevereiro e a Dir. 92/56/CE, do Conselho de 24.06, que a alterou. A Convenção da OIT n.º 158, ratificada e aprovada por Portugal pela Res. da AR n.º 55/94 (de 27.08), trata da cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Sobre esta Convenção e a Dir. 98/59, cfr. MIÑARRO YANINI, “La causa del despido colectivo en el Convenio n.º 158 de la OIT y en la Directiva 98/59/CE”, *AL*, n.º 8, 2011, 928-941.

⁸⁴ Pt. 21 do Ac.

⁸⁵ Pt. 30 do Ac.

⁸⁶ Cfr. Pt. 71 do Ac. *Akavan*. No Ac. de 27.01.05, *Junk*, Proc. C-188/03, pt. 45, o TJ já se tinha pronunciado sobre a questão do processo de consulta ter que ser concluído antes de cessarem os contratos de trabalho. Neste ac., pode ler-se que “[a] rescisão do contrato de trabalho só pode portanto ocorrer após o termo do processo de consulta, ou seja, após o empregador ter cumprido as obrigações consagradas no artigo 2.º da dir. [98/59]” (pt. 45).

O Ac. do TJ, de 16.07.09, *Mono Car Styling*, Proc. C-12/08, interrogou-se sobre a natureza, individual ou colectiva, do direito à informação e à consulta reconhecido pela Dir., tendo-se pronunciado sobre a sua natureza colectiva. A este respeito, vd. SYLVAINÉ LAULOM, “Information et consultation des représentants des travailleurs lors de licenciement”, *SSL Suppl.*, n.º 1444, maio 2010, 19; DOÏLE LEVANNIER-GOUËL, “Des restrictions au droit d’agir du salarié admises par le juge communautaire et leur impact en droit français – CJCE 16.07.09, aff. 12/08, *Mono Car Styling SA c/ Dervis Odemis*”, *RJS*, dez. 2009, 784; BRUNO MESTRE, “*Mono Car Styling*: collective employee representation as a duty?”, *ELR*, n.º 2, fev. 2010, 41.

consulta: o empregador ou a soc.-mãe? Está, portanto, aqui também em causa a questão da repartição das responsabilidades entre a soc.-mãe e as suas soc.-filhas, no âmbito de processos de reestruturação que podem conduzir ao despedimento colectivo⁸⁷.

No que diz respeito à primeira questão, o TJ tinha dúvidas⁸⁸, mas seguiu as conclusões do Advogado-Geral⁸⁹, no sentido de que o legislador comunitário quis sujeitar o nascimento da obrigação de consulta à existência da intenção de efectuar o despedimento colectivo. Como refere SYLVAIN LAULOM, “este processo deve permitir, de acordo com a Dir., evitar os despedimentos, reduzir o seu número ou atenuar as suas consequências. A informação e a consulta não devem, portanto, ser nem demasiadamente precoces nem tardias demais. Demasiadamente precoces, porque não pode haver verdadeiras consultas, dado que os despedimentos apenas são uma probabilidade [...]. Tardias demais, quando a decisão estratégica ou comercial necessária ao despedimento já foi tomada, o processo já não tem verdadeira eficácia”⁹⁰.

Quanto à segunda questão, o TJ apoiou-se no art. 2.º/4 da Dir., o qual prevê que a obrigação de consulta deve ser respeitada, “independentemente de a decisão dos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle”⁹¹. Ora, o TJ decidiu em conformidade com a

⁸⁷ Realça-se o facto de o despedimento colectivo ser entendido, nestes casos, como última ratio, tal como vem referido no art. 2.º/2 da Dir., devendo “reduzir ou [...] evitar os despedimentos colectivos [e] auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos”. Neste sentido, ROLAND KESSOUS, *op. cit.*, 829-830; QUENTIN URBAN, “Le licenciement pour motif économique dans le groupe [Cass. Soc., de 25.06.92]”, *DS*, n.º 3, março 1993, 272-281.

⁸⁸ Quanto ao momento exacto do início do processo de consulta, o art. 2.º/1 da Dir. apenas refere o conceito indeterminado “em tempo útil [...] com o objectivo de chegar a um acordo”. No que diz respeito a este “acordo”, como obrigação de meios, *vd.* PATRICK REMY, “Les pouvoirs des représentants des salariés dans les licenciements collectifs en droit allemand. Présentation à partir de la formule de la directive 98/59/CE selon laquelle la consultation doit être effectuée «en vue d'aboutir à un accord»”, *DS*, ns.º 9-10, set.-out.- 2008, 910-912. Partilha este entendimento em território nacional, por todos, JOÃO MONTEIRO, “O controlo jurisdicional do despedimento coletivo. Breves considerações”, *PDT*, n.º 84, set.-out. 2009, 231.

⁸⁹ Pt. 49.

⁹⁰ *Op. cit.*, 16. No mesmo sentido, também se pronunciou ÉMERIC JEANSEN, “Obligation d’information et de consultation des représentants du personnel dans les groupes d’entreprises”, *JCP S*, n.º 44, out. 2009, 27.

⁹¹ PIERRE RODIÈRE (“Volonté des parties et définition du «licenciement collectif» dans le droit de l’Union Européenne”, *DS*, n.º 12, dez. 2010, 1229) afirmou que a soc.-mãe, investida nesta qualidade, não é devedora das obrigações impostas pela Dir. 98/59 e perguntou se não o poderia ser agora com a veste de empregadora, afirmando que se os indícios, para aferir de uma relação la-

letra do referido preceito, ao referir, por um lado, que “num contexto económico marcado pela existência de um número crescente de grupos de empresas, esta disposição permite, quando uma empresa é controlada por outra, a realização efectiva do objectivo da Dir., que [...] consiste em reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos”⁹² e, por outro lado, que “o único destinatário das obrigações [referidas] é o empregador, isto é, a pessoa singular ou colectiva à qual os trabalhadores susceptíveis de ser despedidos tenham um vínculo laboral”⁹³, acrescentando ainda que “uma empresa que controla o empregador, mesmo que possa tomar decisões vinculativas para este último, não tem a qualidade de empregador”⁹⁴. Assim, o TJ entendeu que a soc.-mãe e a soc.-filha eram duas pessoas distintas com personalidades jurídicas próprias, sendo apenas esta última considerada empregadora para efeitos da Dir. 98/59⁹⁵.

Esta tese foi criticada por STÉPHANE VERNARC⁹⁶, afirmando mesmo que a interpretação desta Dir. “decepciona”, dado que a Dir. 94/45⁹⁷ previa no seu art. 4.º que a direcção central do grupo de empresas era responsável por “criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de

boral, estão preenchidos entre os trabalhadores da soc.-filha, interessada nos despedimentos, e a soc.-mãe, esta perde esta qualidade, para vestir a de co-empregadora, desde que estejam preenchidos os respectivos requisitos.

⁹² Pt. 44 do Ac.

⁹³ Pt. 57 do Ac. Neste sentido, cfr. CORTES MARTÍN, “La obligación de consulta con los representantes de los trabajadores nace con la adopción de decisiones estratégicas que obliguem al empresario a proyectar despidos coletivos – STJCE de 10.09.09, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto A&K y otros, C-44/08*”, *RDCE*, n.º 35, año 14, 2010, 300.

⁹⁴ Pt. 58 do Ac.

⁹⁵ Vd. VANINA FRANCONI, *L'Actualité des Attributions du Comité d'Entreprise en Matière Économique*, Université Lumière, Lyon, 2010, 63.

Baseado numa distinção entre “entity approach”, “entreprise approach” e “mitigated approach”, o TJ formulou a sua decisão de acordo com o primeiro conceito, o qual considera que “a personalidade legal e a responsabilidade limitada da soc. é inerente à sua natureza, e, consequentemente, deve existir uma divisão rigorosa da personalidade e das responsabilidades entre a soc.-mãe e a soc.-filha”, cfr. BRUND MESTRE, “Collective redundancies in european groups facilitated”, *ELR*, n.º 11, nov. 2009, 392.

⁹⁶ “L’information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restructuration d’un groupe [à propos de l’arrêt *Fujitsu Siemens*, CJCE 10.09.09]”, *RDT*, n.º 5, 2010, 287. No mesmo sentido, cfr. MICHÈLE BONNECHÈRE, “Droit Social Européen – Directive 98/59, du 20.07.98 [CJCE, 10.09.09, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto*, aff. C-44/08], *DO*, n.º 740, março 2010, 160.

⁹⁷ Do Conselho, de 22.09.94, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, substituída pela Dir. 2009/38/CE, do Conselho, de 06.05.09.

empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta [...] na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária". Também GUILLAUME SANTORO afirmou que, nesta decisão, a *Cass.* se limita "a falar de decisões tomadas a um nível superior sem analisar as consequências"⁹⁸ que daí advêm. Em território nacional, pronunciou-se CATARINA CARVALHO no sentido de que deveriam ser seguidas as fases de informação e consulta no âmbito do grupo, no caso de a decisão de despedimento colectivo ter emanado fora do contexto da relação laboral propriamente dita⁹⁹.

Com efeito, e no seguimento daquilo que já tivemos oportunidade de defender *supra*, a ausência de ERCT específica para os grupos¹⁰⁰ não permite, de facto, uma actuação eficaz daquelas, pois a informação e a consulta previstas na Dir. 98/59 ficam esvaziadas de utilidade, no caso de as decisões serem tomadas pela soc.-mãe¹⁰¹, o que também inviabiliza uma correcta negociação¹⁰².

⁹⁸ "L'information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux", *DS*, ns.º 9-10, set.-out. 2011, 956. Também MICHÈLE BONNECHÈRE, *op. cit.*, 160, realça este ponto.

⁹⁹ *Da Dimensão...*, cit., 404. Com esta mesma convicção PASCAL LAGOUTE, "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*, (dir. Bernard Teyssié), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 97; HÉRVÉ GUYADER, "L'information-consultation dans les groupes d'entreprises", *SSL*, ns.º 1426-1427, dez. 2009, 19.

¹⁰⁰ Infelizmente, o direito português não consagra, tal como a ordem jurídica francesa, um *comité de groupe*, que actua no âmbito do grupo de empresas [art. L 2331-1 *Code du Travail*], embora a comissão coordenadora [art. 415.º/4], existente desde o CT03, possa servir como tal, ao nível do sector de actividade.

¹⁰¹ Com esta convicção, CATARINA CARVALHO, "Cessação...", cit., 239.

¹⁰² GÉRARD COUTURIER ["La représentation", cit., 49] já defendia a necessidade de representação dos trabalhadores ao nível do grupo, porque este é um "espaço de poder", donde emanam as "estratégias decisivas".

Para mais desenvolvimentos sobre a representação e negociação colectivas [temas que, infelizmente, não serão abordados devido à limitação exigida, mas de grande interesse], cfr. JEAN-EMMANUEL RAY, "Restructurations et statut collectif", *DS*, n.º 1, jan. 1989, 56-70; PIERRE RODIÈRE, "L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise", *DS*, n.º 6, jun. 1983, 361-370; PIERRE-YVES VERDINKT, "La représentation du personnel dans les groupes de sociétés", *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2010, 771-779; JEAN-FRANÇOIS CÉSARD, "La négociation collective dans les groupes de sociétés", *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2010, 780-788; GÉRARD VACHET, "La négociation collective dans les groupes de sociétés", in *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, (dir. Bernard Teyssié), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 105-123; FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY, "La représentation collective dans les groupes de sociétés", in *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, (dir. Bernard Teyssié), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 125-147; PIERRE SOULIER, "Les restructurations: le rôle du comité d'entreprise. Aspects pratiques", *DS*, n.º 1, jan. 1989, 35-38. Já IRENE GOMES, *op. cit.*, 199-201, mostrou alguma interrogação no que diz respeito a estas questões.

No que diz respeito à titularidade da obrigação de informação e de consulta, FRANCIS KESSLER afirma que a construção do TJ, acerca desta questão, não resistirá à realidade económica e organizacional das reestruturações, implicando duas incertezas: *“incerteza do trabalhador em face do anúncio da reestruturação no âmbito do seu grupo, mas também incerteza do empregador (filial) que está exposto ao risco de reclamação de informação e consulta dos trabalhadores demasiado tardios e de ter que elaborar um plano social no qual «as alternativas ao despedimento» são pouco credíveis”*¹⁰³.

Antes da adopção do novo conceito de despedimento colectivo, hoje consagrado no art. 359.º, em conformidade com a Dir. 98/59, Portugal foi condenado por ter feito uma transposição incorrecta desta Dir., pelo Ac. de 12.10.04¹⁰⁴, porque a lei portuguesa tinha uma noção restrita de despedimento colectivo¹⁰⁵.

Tal como refere CATARINA CARVALHO, o Direito do Trabalho precisa de uma noção específica de grupo de empresas, que permitiria *“prosseguir um dos valores fundamentais do Direito: a segurança jurídica”* e *“abarcar todas as configurações do fenómeno susceptíveis de criarem riscos suplementares aos trabalhadores dos membros do grupo, quando comparados com aqueles subordinados a um empregador titular de uma empresa globalmente autónoma”*¹⁰⁶. Transposto isto para a situação concreta configurada no Ac. Akavan, e, de acordo com o art. 503.º CSC (o qual abrange as soc. em relação de grupo, excepto as constituídas por contrato de grupo paritário), a soc.-mãe pode dar *“instruções vinculantes”* (n.º 1 deste preceito) à soc.-filha, mesmo

¹⁰³ “Un arrêt pour rien? Ou les difficultés de déterminer avec précision le moment du déclenchement de la consultation”, *RJS*, dez. 2009, 787.

¹⁰⁴ *Comissão das Comunidades Europeias contra República Portuguesa*, Proc. C-55/02.

¹⁰⁵ Para mais desenvolvimentos (argumentos de Portugal e fundamentos da decisão do TJ), cfr. LUIS MIGUEL MONTEIRO, “Notas sobre articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo”, in *IX e X CNDT*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2007, 167-168; JÚLIO GOMES, “Da inobservância dos procedimentos na caducidade por encerramento total e definitivo da empresa”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, (coord. Catarina Carvalho e Júlio Gomes), Coimbra Editora, Coimbra, 1.ª ed., 2011, 423-428.

¹⁰⁶ Cfr. CATARINA CARVALHO, *Da Mobilidade...*, cit., 99. A Autora reforçou esta ideia ao afirmar que *“a perda de parte significativa da autonomia empresarial pelas empresas integradas no grupo [...] não afecta a independência jurídica de cada soc. membro do grupo; daí a legislação do trabalho ter praticamente ignorado este tipo de construção empresarial, deixando por atender os perigos que daqui podem advir para os trabalhadores, resultantes da independência económica e decisória relativamente a outra empresa, geradora de desequilíbrios sérios com consequências para os sujeitos referidos”*; para este efeito, vd. “Cessação...”, cit., 207.

¹⁰⁷ O conceito de instrução, aqui, significa *“toda a declaração de vontade, expressa ou tácita,*

que “*desvantajosas*” para esta [n.º 2 desta norma]!

Esta disposição provoca-nos perplexidade, dado que, numa relação laboral, os trabalhadores podem ter a sua situação fragilizada, por intermédio de uma decisão da soc. dominante em detrimento do interesse da soc. dominada, como é o caso no nosso Ac.. Embora se considere que o empregador é a soc.-filha, a verdade é que a soc.-mãe, através da prerrogativa do art. 503.º CSC, pode condicionar a vida da soc.-filha e dos seus credores sociais, *maxime* trabalhadores.

Assim, consideramos que, neste tipo de situações, o poder de direcção, previsto no art. 97.º, sofre uma dupla fragmentação: por um lado, em face da soc.-filha (empregadora) e, por outro lado, em relação à soc.-mãe. Nesta linha de pensamento, já assim o entendia COUTINHO ABREU, ao afirmar que “*são inegáveis [...] os laços de dependência e interdependência entre as soc. de um grupo; as dominantes e as directoras podem mesmo exercer (mediatamente) sobre os trabalhadores das dependentes e subordinadas típicos poderes do empregador (de direcção, regulamentar e disciplinar). O direito do trabalho não tem de ter isto em conta? Claro que sim!*”¹⁰⁸.

Deste modo, entendemos que, à luz daquilo que está previsto na Dir. 2002/14, o nosso ordenamento jurídico deveria regular a informação e consulta dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas, e incluir a soc. responsável pelo despedimento colectivo dos trabalhadores no procedimento, pois, caso contrário, estamos perante realidades diferentes: temos a soc.-filha responsável pela cessação dos contratos de trabalho, quando, na realidade, a soc.-mãe impõe tal situação!

Esta fase de informação e de consulta tem como objectivo a reclassificação do trabalhador. Em que medida deve ou pode ser efetuada esta medida alternativa à cessação dos contratos de trabalho por justa causa objetiva? É este ponto que nos propomos a analisar *infra*.

2.2. ÂMBITO ESPACIAL DA RECLASSIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

Por imposição do direito comunitário¹⁰⁹, o nosso ordenamento jurídico prevê medidas que possam evitar ou reduzir os despedimentos colectivos,

emitida pela soc. directora ao órgão de administração da soc. subordinada e através da qual a primeira determina de modo vinculativo a gestão social da última”, vd. ENGRÁCIA ANTUNES, *op. cit.*, 724.

¹⁰⁸ Cfr. “Grupos...”, *cit.*, 137.

¹⁰⁹ Art. 2.º/2 da Dir. 98/59.

nomeadamente a reclassificação do trabalhador (art. 361.º/1, al. c)), a qual depende do acordo deste (n.º 3 do mesmo preceito).

Este direito conferido pelo CT não está totalmente regulado, pois a nossa legislação apenas se refere aos casos da empresa tradicional, sem ter sido consagrado no âmbito dos grupos de empresas, contrariamente ao direito francês (arts. L 1233-4¹¹⁰ e 1233-4-1 *Code du Travail*). Dado o nosso ordenamento jurídico-laboral ser omissivo quanto à regulamentação deste direito, teremos de chamar à colação o direito francês, amplamente analisado, para tentarmos chegar a uma solução compatível com as disposições e os princípios jurídicos portugueses.

Ora, a obrigação de reclassificação comporta dificuldades¹¹¹: que critérios devem ser adoptados para reclassificar um trabalhador para esta ou aquela empresa? Qual é o âmbito espacial a ter em conta para aplicar esta disposição¹¹²? Qual é a entidade, que tenha como função o cumprimento da obrigação de reclassificação, para poder averiguar os postos de trabalho disponíveis noutras empresas do grupo?

Enquanto parte da nossa doutrina é da opinião que a obrigação de reclassificação deve ser também imposta à soc.-mãe, quando esta tenha influenciado a decisão de despedimento¹¹³, outros entendem que não é possível exigir tal obrigação, dado não existir uma relação laboral entre o trabalhador e outra empresa que não o seu empregador¹¹⁴.

A nossa jurisprudência também permanece na sua posição tradicional, a

¹¹⁰ Este preceito foi alterado pela L 2010-499, de 18.05. Para mais desenvolvimentos, cfr. ARNAUD CASADO, "L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010", *JCP S*, ns.º 1-2, jan. 2011, 17-22 e FRANÇOISE FAVÉNNÉC-HÉRY, "L'extinction de la relation de travail dans les groupes", *DS*, ns.º 7-8, jul.-ago. 2010, 765-766.

¹¹¹ A nossa doutrina já teve oportunidade de levantar estas questões: CATARINA CARVALHO, "Cessação...", cit., 226-227; ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 604; ABEL FERREIRA, "A justa...", cit., 253-254; ANA TERESA RIBEIRO, "Do direito de reclassificação nos grupos de empresas", *RCEJ*, n.º 19, 2011, 108.

¹¹² Muitas questões foram levantadas por PASCALE LAGESSE/ NICOLAS LAURENT, "Quelle responsabilité sociale pour les groupes de sociétés lors du dépôt de bilan de leurs filiales?", *JCP G*, ns.º 1-2, jan. 2009, 24.

¹¹³ CATARINA CARVALHO, "Cessação...", cit., 230 e ANA TERESA RIBEIRO, *op. cit.*, 109-111. Em França, a *Cass. Soc.*, de 13.02.08 (Proc. n.º 06-45.567) já decidiu que o empregador deve procurar reclassificar o trabalhador dentro das empresas pertencentes ao mesmo grupo, mas com uma *nuance*: só naquelas com quem o empregador formal mantinha "relações fortes de colaboração e de gestão e no seio daquelas onde uma transferência poderia ter sido considerada". Cfr. PASCALE LAGESSE/ NICOLAS LAURENT, *op. cit.*, 21.

¹¹⁴ Neste sentido, ABEL FERREIRA, "A justa...", cit., 253-254.

partir da qual foi elaborado o nosso CT. Com efeito, o Ac. do STJ, de 09.09.09¹¹⁵, no âmbito de um despedimento por extinção de posto de trabalho¹¹⁶, decidiu que, embora se deva ter em conta o grupo para verificar os motivos invocados para a respectiva cessação dos contratos de trabalho, o direito de reclassificação deve ser averiguado apenas no âmbito da empresa empregadora, dado este direito decorrer do contrato de trabalho¹¹⁷.

Ora, a jurisprudência francesa tem sido mais inovadora e a sua doutrina tem estado mais atenta às consequências da aplicação dos institutos jus-laborais nos grupos de empresas. Paralelamente à situação de pluralidade de empregadores, GRÉGOIRE LOISEAU já propôs a seguinte solução, para além da situação de co-empregador em que se responsabilizam solidariamente os empregadores¹¹⁸; pelo facto de a responsabilidade delitual¹¹⁹ impor a terceiro a abstenção de qualquer comportamento que possa obviar à boa execução das suas obrigações, no caso de o empregador solicitar, junto da soc.-mãe, informações sobre hipotéticos postos de trabalho disponíveis na sua empresa, e esta não contribuir, pode ser responsabilizada civilmente¹²⁰.

E se não existir um posto de trabalho compatível com as funções, pode ser imposto ao trabalhador uma modificação do seu contrato de trabalho? Entendemos que devem ser esgotados todos os postos disponíveis¹²¹, passando

¹¹⁵ Proc. n.º 08S4021.

¹¹⁶ Regulado nos arts. 367.º a 372.º.

¹¹⁷ VALÉRIE LACOSTE-MARY, "La mise à l'écart de la loi française et l'obligation de reclassement du salarié détaché dans une filiale étrangère: finalisation d'un revirement", *DO*, n.º 757, ago. 2011, 482, propôs a solução segundo a qual não era necessária a manutenção do contrato de trabalho entre o trabalhador e a soc.-mãe, para se poder imputar a esta as obrigações decorrentes da qualidade de empregador.

¹¹⁸ Também partilha esta opinião JEAN CHAUVIRE, "L'obligation de reclassement dans le licenciement pour motif économique", *SSL*, n.º 1477, jan. 2011, 7. PASCALE LAGESSE/ NICOLAS LAURENT, *op. cit.*, 24, não concorda com a solução segundo a qual se pode co-responsabilizar uma empresa em face da reclassificação, decisão adoptada pela *Cour d'Appel* no caso *Aspocamp*. A este respeito, *vd.* PATRICK MORVAN, "Le licenciement des salariés d'une filiale [action *Aspocamp*]: procédure collective, garantie AGS et conflits de juridictions", *JCP S*, n.º 42, 2010, 12-16; do mesmo autor, "Le licenciement des salariés d'une filiale [action *Aspocamp*]. Entre employeur et co-employeurs", *JCP S*, n.º 41, 2010, 15-19.

¹¹⁹ A *Cour d'Appel* já reconheceu aos trabalhadores o direito de propor uma acção contra a soc. dominante do grupo a que pertence a empresa empregadora. *Cfr.* PAUL DARVES-BORNOZ, "Note – Cass. Soc., de 28.09.10", *DO*, n.º 752, março 2011, 190.

¹²⁰ "Note – Cass. Soc., de 13.01.10, Proc. n.º 08-15.776", *DO*, n.º 741, abril 2010, 217.

¹²¹ FRANCK HÉAS, "Les obligations de reclassement en droit du travail", *DS*, n.º 5, 1999, 508 e ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 604.

pela tarefas abrangidas pelo art. 118.º, isto é propondo até postos de categoria inferior¹²². Por isso, dever-se-á considerar ilícito o despedimento do trabalhador, no caso de o empregador não ter contribuído, no seu limite, para o cumprimento efectivo do direito de reclassificação¹²³.

Quanto ao âmbito espacial da reclassificação do trabalhador, apesar de grande parte da doutrina estender este direito ao grupo¹²⁴, podemos destacar dois níveis: por um lado, tal como CATARINA CARVALHO, outros autores parecem admitir a abrangência à soc.-mãe apenas nos casos em que esta tenha contribuído para o despedimento daquele¹²⁵; por outro lado, ANA TERESA RIBEIRO apela à aplicação analógica do art. 334.º para estender a reclassificação do trabalhador às soc. que com a entidade empregadora estejam numa das relações referidas no preceito, abrangendo outros fenómenos empresariais não previstos neste preceito, desde que se verifiquem situações de forte dependência¹²⁶.

Ora, independentemente de optarmos por uma solução ou outra, a verdade é que o direito de reclassificação não pode ser devidamente respeitado, dado não existir um procedimento e uma autoridade competente para tal, as-

¹²² FRANÇOISE FAVÈNNEC-HÉRY, "L'extinction...", cit., 765. FRANÇOIS DUMOULIN ["Note – Cass. Soc., de 04.03.09, Proc. n.º 07-42.381", *DO*, n.º 733, ago. 2009, 397] afirma que "não é a procura da reclassificação que deve ser individualizada [...] mas sim a oferta da reclassificação". SERGE FROSSARD ["Les contextes de l'obligation de reclassement", *DS*, ns.º 9-10, set.-out. 2010, 961] apenas exige a reclassificação do trabalhador em relação a um posto de trabalho disponível e já existente na empresa, não sendo de exigir a criação de um novo, podendo, no entanto, ser proposto, um lugar para o qual o trabalhador não tenha qualificação, pois, caso contrário, pode ser apontado ao empregador a sua falta de colaboração.

¹²³ Art. L 1233-3 *Code du Travail*. Assim se pronunciou, entre outros, a *Cass. Soc.*, de 24.06.09, Proc. n.º 07-45.658, onde o tribunal decidiu que "o empregador deve estabelecer, por todos os meios, a impossibilidade de reclassificar o trabalhador na empresa e, no limite, no grupo. In casu, o empregador não tinha dado os passos suficientes junto de todas as empresas do grupo", sendo o despedimento ilícito. Cfr. MARGUERITE KOCHER, "De la notion de groupe au périmètre de reclassement: retour sur la décision du 24.06.09 [Cass. Soc., de 26.06.09, Proc. n.º 07-45.656]", *RDT*, n.º 10, out. 2009, 583.

¹²⁴ A jurisprudência e doutrina francesas tendem a adoptar esta posição. Cfr. KIBALO ADOM, "Note – Cass. Soc., de 07.10.98, Proc. n.º 96-42.812", *RD*, 1999, 310-313; QUENTIN URBAN, *op. cit.*, 272-281.

¹²⁵ "Cessação...", cit., 230-231.

¹²⁶ "Do direito...", cit., 120-126. Parece que RITA GARCIA PEREIRA ["A garantia dos créditos laborais no Código do Trabalho: breve nótula sobre o art. 378.º [responsabilidade solidária das soc. em relação de domínio ou de grupo]", *QL*, n.º 24, ano XI, 2004, 195, nt. 44] já se inclinava neste sentido, por entender que as empresas devem sofrer as consequências inerentes à sua própria inserção no grupo.

sim como existe em França¹²⁷, pois aqui está previsto o PSE¹²⁸, através do qual o empregador planeia as medidas que podem evitar ou atenuar os despedimentos. Mas, para aperfeiçoar a nossa lei, concordamos com ANA TERESA RIBEIRO, quando sugere a obrigação de todas as empresas do grupo fornecerem os dados necessários à entidade empregadora para efectivação máxima da reclassificação¹²⁹, retirando, deste modo, a difícil tarefa, ao trabalhador, de provar o desrespeito do cumprimento da obrigação de reclassificação¹³⁰.

2.3. ÂMBITO ESPACIAL DA AFERIÇÃO DO MOTIVO SUBJACENTE AO DESPEDI-MENTO COLECTIVO

Para o despedimento colectivo ser válido, deve ser invocado o “*encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*” [arts. 359.º/1 e 2]¹³¹. Mais uma vez, o fundamento deste tipo de cessação de contrato foi pensado para a empresa tradicional, e não para o agrupamento de empresas.

Com efeito, levantam-se questões sobre o perímetro dentro do qual deve ser apreciado o motivo do despedimento colectivo: deve ter-se em conta unicamente a soc. empregadora, ou deve também abranger-se a soc. dominante? Neste último caso, que critério deve ser apontado para tal solução?

¹²⁷ O *comité d'entreprise*, o sindicato ou os trabalhadores podem contestar o PSE, através do *juge des référés du TGI* ou, no caso de uma acção individual, do *conseil de prud'hommes*.

¹²⁸ Art. L 1233-61 *Code du Travail*.

¹²⁹ *Op. cit.*, 129-130. Neste sentido, PATRICK MORVAN, “L'étrange action en justice *Flodor*. Les sociétés d'un groupe sont-elles responsables du reclassement des salariés dans une filiale en difficulté?”, *JCP S*, n.º 44, out. 2009, 14. Sobre o Ac. *Unichips-Flodor*, cfr. ÉVELYNE SERVERIN/TIENNOT GRUMBACH, “La saga judiciaire *Flodor*. L'action délictuelle, une nouvelle étape dans le dossier Unichips-Flodor [TGI Péronne, RG n.º 07/856, 18 août 2009]”, *RDT*, n.º 12, dez. 2009, 693-699; FRÉDÉRIC GÉA, “Groupe de société et responsabilité. Les implicites et le non-dit de l'arrêt *Flodor* [Cass. Soc., de 13.01.10, Proc. n.º 08-15.776]”, *RDT*, n.º 4, abril 2010, 230-234.

¹³⁰ A *Cass. Soc.* fez recair, implicitamente, sobre o trabalhador a difícil tarefa de provar que “*não estava estabelecida a existência de uma organização e gestão comum das soc. permitindo a transferência das trabalhadoras*”. Tal como refere YVES CHAGNY (“À la recherche du groupe de reclassement du licenciement économique [Cass. Soc., de 10.02.09, Proc. n.º 07-45.712]”, *RDT*, n.º 6, jun. 2009, 379), o trabalhador não tem elementos a este respeito, no seu contrato de trabalho, nem o empregador tem o dever de o informar sobre isto. Neste sentido, cfr. PASCAL MOUSSY, “Note – Conseil de Prud'hommes de Longwy, de 10.06.05”, *DO*, n.º 695, jun. 2006, 314.

¹³¹ O despedimento por extinção de posto de trabalho é supletivo em relação ao despedimento colectivo (art. 368.º/1, al. d)).

Por um lado, a doutrina minoritária nacional defende que o âmbito espacial a ter em conta na apreciação da legitimidade/licitude do despedimento colectivo é o do grupo, independentemente da soc. dominante ter, ou não, influenciado a decisão da soc. dominada¹³². Por outro lado, a opinião maioritária que reina em Portugal é a de que o motivo do despedimento colectivo deve ser analisado não só na empresa dominada, como também na soc. dominante, mas apenas no caso de esta ter contribuído para aquela decisão de cessação dos contratos de trabalho¹³³.

Já em França, a jurisprudência tem vindo a reduzir o âmbito espacial da aferição do motivo do despedimento ao sector de actividade do grupo em que a empresa pertence¹³⁴. Assim se decidiu no Ac. *Jungheinrich*: “a cessação de actividade da soc. MIC resultava apenas de escolhas estratégicas decididas ao nível do grupo, sem que dificuldades económicas as justificassem, ao nível do sector de actividade do grupo, deduzindo que os despedimentos não se fundavam numa razão económica”. Apesar de esta decisão pecar por levantar questões de determinação do sector de actividade¹³⁵, a verdade é que a “[p]rimazia é [...] atribuída aqui ao direito ao emprego”¹³⁶, porque se provou, também no Ac. *Goodyear Dunlop*, que a decisão de encerramento da empresa tinha sido tomada pelo grupo, com intenção de realizar economias e de melhorar a própria rentabilidade, em detrimento da estabilidade do emprego na

¹³² ABEL FERREIRA, “A justa...”, cit., 252. Também o TSJ de Madrid já se pronunciou, no sentido de que a causa económica deve afectar o conjunto das soc. que compõem o grupo de empresas. Cfr. “TSJ Madrid, Sala de lo Social, de 10.12.10”, *AL*, n.º 11, jun. 2011, 1377.

¹³³ Assim tomaram partido COUTINHO DE ABREU, “Grupos...”, cit., 145-146; CATARINA CARVALHO, “Cessação...”, cit., 213-220; IRENE GOMES, *op. cit.*, 197; O TSJ de Madrid considerou o despedimento por causa objectiva ilícito pelo facto de ter sido a empresa empregadora descapitalizada por uma outra pertencente ao mesmo grupo. A este respeito, *vd.* “TSJ Madrid, Sala de lo Social, de 17.12.10”, *AL*, n.º 12, jun. 2011, 1508-1509. Em França, FRÉDÉRIC GÉA (“La cessation d’activité d’une filiale: quel contrôle des licenciements?”), *RDT*, n.º 3, março 2011, 169) parece partilhar este entendimento ao declarar que as soc. pertencentes a um mesmo grupo formam um casal, e quando uma decisão de despedimento colectivo emana deste, é na área do casal que deve ser apreciada a sua legitimidade.

¹³⁴ PAUL DARVES-BORNOZ, a propósito do Ac. *Jungheinrich*, (“Note – Cass. Soc., de 18.01.11, Proc. n.º 06-69.199”, *DO*, n.º 753, abril 2011, 277) critica esta posição, ao referir que esta põe em causa, não só o nível de apreciação do motivo do despedimento, como também o perímetro da obrigação de reclassificação.

¹³⁵ Estas questões já foram referidas por CATARINA CARVALHO, *ul. op. cit.*, 215, nt. 34. Sobre a noção de sector de actividade, cfr. PHILIPPE WAQUET, “Détermination du secteur d’activité d’un groupe (Cass. Soc., de 09.05.06, Proc. n.º 05-40.554)”, *RDT*, n.º 2, jul.-ago. 2006, 98-99.

¹³⁶ ALAIN COURET, *op. cit.*, 159.

soc. dominada K-DIS. Consequentemente, os despedimentos foram declarados ilícitos, pois o empregador tinha agido com *légèreté blâmable*¹³⁷.

Embora alguma doutrina¹³⁸ e jurisprudência francesas apliquem o critério do sector de actividade para apreciar as dificuldades económicas do despedimento, a *Cass. Soc.* já criticou a decisão do tribunal recorrido, porque não tinha explicado "em que medida tinha sido caracterizada a existência, ao nível do sector de actividade do grupo a que pertencia a soc., de dificuldades económicas ou de uma ameaça referente à competitividade deste sector"¹³⁹.

Apesar das várias considerações *supra* descritas, entendemos que aquela que melhor protege o trabalhador e que suscita menos problemas na sua aplicação é a da apreciação do motivo do despedimento colectivo no âmbito do grupo, quando a soc.-mãe tenha influenciado a decisão da cessação dos contratos de trabalho.

¹³⁷ *A légèreté blâmable* supõe uma decisão imprudente apesar das graves consequências que daí poderiam advir. *Idem*, 159. Esta noção foi invocada nos *Acs. Jungheinrich e Goodyear Dunlop*. Para mais desenvolvimentos sobre esta jurisprudência, cfr. GÉRARD COUTURIER, "La fermeture d'une filiale: les recours des salariés licenciés [Cass. Soc., de 18.01.11, *Jungheinrich*, et 01.02.11, *Goodyear Dunlop*]", *DS*, n.º 4, abril 2011, 372-381; LAURENT DRAI, "Cessation d'activité: l'immixtion du juge est-elle excessive? Une appréciation moralisatrice et inadaptée", *RDT*, n.º 5, maio 2011, 285-287; PIERRE BAILLY, *op. cit.*, 6-9; YANNICK PAGNERRE, *op. cit.*, 24-26; FLORENCE AUBONNET, *op. cit.*, 12-13. Para saber se a cessação de actividade/encerramento total da actividade da empresa pode ser motivo autónomo, ou não, do despedimento colectivo, vd. DAMIEN CHENU, "Appartenir à un groupe de sociétés n'exclut pas les licenciements pour cessation d'activité", *JCP S*, n.º 4, 2012, 32-33; ALEXANDRE FABRE, "Difficultés économiques de l'entreprise et légèreté blâmable de l'employeur [Cass. Soc., de 22.09.11, Proc. n.º 10-16.172, et Cass. Soc., de 23.11.11, Proc. n.º 10-26.167]", *RDT*, n.º 1, jan. 2012, 37-39.

¹³⁸ Entre outros, GÉRARD COUTURIER, "L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés", in *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, (dir. Bernard Teyssié), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 75-94, em especial 83.

¹³⁹ CAROLE LEFRANC-HAMONIAUX, "Appréciation des difficultés économiques au niveau du secteur d'activité", *JCP G*, ns.º 1-2, jan. 2012, 18.

3. RESPONSABILIDADE PELOS CRÉDITOS LABORAIS

3.1. PLURALIDADE DE EMPREGADORES

3.1.1. O regime da responsabilidade solidária no CTO3

No âmbito da figura da pluralidade de empregadores, o legislador laboral prevê a responsabilidade solidária destes¹⁴⁰ [art. 101.º/3]. Colocaram-se duas questões sobre esta matéria, na vigência do CT de 2003.

Por um lado, o art. 92.º/3 referia-se aos “beneficiários da prestação de trabalho”, o que levantava a dúvida de saber se a responsabilidade, prevista neste preceito legal, era imputada a todos os empregadores ou apenas àqueles a quem o trabalhador exercia, efectivamente, o seu trabalho. ROSÁRIO RAMALHO entendia que esta responsabilidade solidária devia ser atribuída a todos os empregadores, independentemente de serem, ou não, beneficiários da prestação de trabalho, de acordo com a *ratio* do instituto jurídico-laboral em análise¹⁴¹.

Por outro lado, a norma legal em causa fazia referência ao accionamento da responsabilidade solidária dos empregadores, desde que o contrato de trabalho tivesse sido celebrado (validamente), de acordo com os pressupostos exigidos pelo art. 92.º/2 e 3 (“celebrado nos termos dos números anteriores”). Ora, uma interpretação puramente literal deste preceito levaria a premiar o desrespeito dos requisitos legais pelos empregadores: pois, esta responsabilidade não poderia ser accionada no caso de o contrato de trabalho padecer do não preenchimento de algum requisito previsto no CT, o que permitiria que os empregadores (excepto o empregador em relação ao qual o trabalhador decidiu ficar exclusivamente vinculado, segundo o art.º 92.º/5) se eximissem da responsabilidade que daqui poderia advir¹⁴²!

Perante este “paradoxo”¹⁴³, CATARINA CARVALHO advogava uma interpretação

¹⁴⁰ Ou seja, o trabalhador pode exigir a totalidade dos créditos laborais, decorrentes do contrato de trabalho, a qualquer um dos empregadores, tendo os que pagaram direito de regresso sobre os demais [art. 497.º CC].

¹⁴¹ Cfr. *Grupos...*, cit., 384-385.

¹⁴² A este propósito, CATARINA CARVALHO (“Algumas questões...”, cit., 445) escreve que “[o]s restantes empregadores conseguem o melhor de dois mundos: beneficiam de todas as vantagens inerentes ao fato de terem trabalhadores juridicamente subordinados, sem responsabilidade pelos créditos respetivos e demais encargos sociais”.

¹⁴³ Termo utilizado por CATARINA CARVALHO, *ul. op. cit.*, 444.

extensiva¹⁴⁴ do preceito legal, segundo a qual a responsabilidade solidária deve ser aplicada mesmo nos casos em que os sujeitos do lado activo do contrato de trabalho não cumpriram os pressupostos exigidos pelo CT¹⁴⁵. Assim, a Autora privilegia uma interpretação de acordo com o espírito da lei (“[a] interpretação da lei não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo”, segundo o art. 9.º/2 do CC), em detrimento da interpretação literal (n.º 2 do mesmo preceito legal).

CATARINA CARVALHO chegou mesmo a propor duas soluções supletivas à interpretação extensiva¹⁴⁶: poder-se-ia recorrer, por um lado, ao art. 100.º CCom, no caso de os empregadores assumirem a forma de soc. comercial ou até de empresa em nome individual, e de se tratarem de actos subjectivamente comerciais, de acordo com os arts. 2.º e 13.º CCom. Por outro lado, a Autora também admitiu fundamentar a responsabilidade solidária no art. 378.º na hipótese de estarem em causa as coligações societárias referidas no preceito legal, desde que se estivessem preenchidos os restantes requisitos, destacando o facto de aquelas serem solidariamente responsáveis, independentemente da sua qualidade de empregadora, ou não.

Parte da doutrina não partilhava este entendimento, por considerar que se devia realizar uma interpretação literal¹⁴⁷.

Na vigência do CT03, não sufragávamos tal opinião, pois partilhávamos a posição *supra* referida, segundo a qual era necessário recorrer-se à interpretação extensiva do art. 92.º/2. No entanto, estas dúvidas foram eliminadas com o CT09, como teremos oportunidade de analisar *infra*.

¹⁴⁴ Cfr. BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, Coimbra, 2006, 185, onde se pode ler que a interpretação extensiva significa que o intérprete não se deve cingir à letra da lei, por considerar que fica aquém do espírito da lei, estendendo, deste modo, o texto, para que este corresponda àquele.

¹⁴⁵ *Idem*, 444-446.

¹⁴⁶ “As perplexidades...”, cit., 67.

¹⁴⁷ Neste sentido, pronunciou-se JOANA VASCONCELOS, “Contrato...”, cit., 296-298. Com efeito, esta Autora entende que, no caso de inobservância dos requisitos legais exigidos para a celebração de um contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, deve recorrer-se, não ao art. 92.º/3, mas sim aos arts. 378.º ou 501.º CSC, para accionar a responsabilidade solidária dos empregadores.

3.1.2. O regime da responsabilidade solidária no CT09

Portanto, as dúvidas que se colocavam no âmbito do CT03 foram eliminadas, e bem, com a entrada em vigor do art. 101.º/3 CT09. Com efeito, o legislador laboral admite a responsabilidade solidária dos empregadores, tendo desaparecido a referência ao “*contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores*”.

Assim, já não é necessário recorrer à interpretação extensiva, proposta *supra* por CATARINA CARVALHO, para fazer corresponder a letra da lei ao espírito da mesma. Pois, hoje, a mera interpretação literal do preceito em causa permite ao trabalhador accionar a responsabilidade junto de qualquer um dos empregadores, independentemente de o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores ter respeitado ou não os pressupostos legais¹⁴⁸.

O art. 101.º/3 apenas se aplica a situações de contrato de trabalho celebrado com pluralidade de empregadores. Dever-se-á recorrer também a esta norma no caso de violação dos requisitos legais deste instituto jurídico-laboral? Ou poder-se-á recorrer ao reforço das garantias dos créditos laborais previsto pelo art. 334.º? Julgamos que é de aplicar o art. 101.º/3, mesmo no caso de não estarem preenchidos os pressupostos previstos para este efeito, desde que se prove que as soc. envolvidas tenham a qualidade *de iure* ou *de facto* de empregadora. Para todas as outras situações, deve chamar-se à colação o art. 334.^{o149}, que passamos agora a analisar *infra*.

3.2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS SOCIEDADES EM RELAÇÃO DE PARTICIPAÇÕES RECÍPROCAS, DE DOMÍNIO OU DE GRUPO

O art. 334.^{o150} também prevê a responsabilidade solidária de soc. em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, cujo objetivo é o reforço das garantias de cumprimento dos créditos laborais. Com efeito, este preceito responsabiliza não só o empregador, mas também as soc. agrupadas a este, ainda que não sejam entidades empregadores do trabalhador.

¹⁴⁸ Assim se pronunciou expressamente CATARINA CARVALHO, “As perplexidades...”, cit., 69, e, mais recentemente, *Da Dimensão...*, cit., 240.

¹⁴⁹ Em sentido diferente, pronunciou-se LUÍS MIGUEL MONTEIRO, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, 301.

¹⁵⁰ Art. 378.º CT03. Sobre este preceito, *vd.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Garantia dos créditos laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos arts. 378.º e 379.º”, *RDES*, ns. 2-3-4, ano XLVI [XIX da 2.ª série], 195-281.

A doutrina portuguesa tem comparado esta norma legal com o art. 501.º CSC, pois o regime do atual art. 334.º teve origem neste¹⁵¹.

O preceito em análise abrange apenas as soc. coligadas [482.º CSC]¹⁵², com excepção da relação de simples participação, por remissão para os arts. 481.º ss CSC, onde estão previstas as soc. por quotas, anónimas e em comandita por acções, excluindo, deste modo, as soc. em nome colectivo, em comandita simples e as empresas que não respeitem a forma societária¹⁵³.

Quanto ao âmbito espacial, ele circunscreve-se a Portugal, de acordo com o art. 481.º/2 CSC, o que exclui, desde logo, os grupos de empresas que tenham uma soc. no estrangeiro¹⁵⁴.

No que diz respeito à moratória, o art. 334.º prevê o prazo de três meses¹⁵⁵ de vencimento dos créditos laborais para o trabalhador poder exigir a uma das soc. agrupadas a satisfação do que lhe é devido.

Cumprе salientar que o dispositivo legal em análise reveste carácter geral em face do art. 101.º/3 *supra* analisado. Ora, no seguimento daquilo que defendemos no ponto anterior, no caso de estarem preenchidos os requisitos

¹⁵¹ Para uma visão detalhada das diferenças e semelhanças dos arts. 501.º CSC e 378.º CTD3, *vd.*, entre outros, CATARINA CARVALHO, "Algumas questões...", *cit.*, 452-460; ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, *cit.*, 622-638.

¹⁵² Estão, aqui, incluídas as relações de participações recíprocas (art. 485.º CSC), de domínio (art. 486.º CSC) e de grupo, que compreende o domínio total (arts. 488.º ss CSC), o grupo paritário (art. 492.º CSC) e o contrato de subordinação (arts. 493.º ss CSC).

¹⁵³ Estas exclusões e inclusão da relação de participações recíprocas foram discutidas pela doutrina nacional. A este respeito, *cfr.*, entre outros, CATARINA CARVALHO, *ul. op. cit.*, 453-456; JOANA VASCONCELOS, "A responsabilidade solidária das sociedades coligadas com a soc. empregadora por créditos laborais dos trabalhadores", in *VII Jornadas CNDT*, Almedina, Coimbra, 2004, 208; JÚLIO GOMES, *Direito...*, *cit.*, 901, ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, *cit.*, 633-634. A primeira Autora (*ul. op. cit.*, 455) e ABEL FERREIRA ("Grupos...", *cit.*, 114-115) afirmaram que não fazia sentido adoptar soluções diferentes para casos materialmente idênticos.

¹⁵⁴ Solução criticada pela doutrina laboral *supra* citada e societária. Assim, ENGRÁCIA ANTUNES ["O âmbito de aplicação do sistema das soc. coligadas", in *Estudos em Homenagem à Prof.ª Dra. Isabel Magalhães Collaço*, Almedina, Coimbra, 2002, 116] chegou a afirmar tratar-se de uma "dupla discriminação": por um lado, "entre as soc.-mãe estrangeiras e portuguesas, concedendo às primeiras um quadro jurídico para o estabelecimento e a manutenção de relações de coligação intersocietária [...] mais favorável" do que as últimas"; e, por outro lado, "entre as próprias soc.-filhas portuguesas, já que a protecção para estas resultante do sistema das soc. coligadas passa a depender da localização da sede da «paternidade» da participação ou domínio intersocietário".

¹⁵⁵ CATARINA CARVALHO (*ul. op. cit.*, 458) critica também este prazo "excessivamente longo para uma eficaz tutela dos interesses em jogo", por contraposição aos trinta dias previstos para a constituição em mora da soc. subordinada, nos termos do art. 501.º/2 CSC.

da pluralidade de empregadores, deve aplicar-se a responsabilidade prevista para esta situação. Pelo contrário, se se verificar a violação de um dos pressupostos do art. 101.º/1 ou 2, o n.º 5 deste preceito “*confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado*”, o que poderia afastar o art. 101.º/3, sendo de aplicar o art. 334.º. No entanto, tal como já tivemos oportunidade de nos pronunciar, o facto de ter sido violado um dos requisitos da pluralidade de empregadores não exclui a aplicação deste regime; caso contrário, teriam as entidades patronais todo o interesse em não respeitar este dispositivo, apesar de terem beneficiado da prestação da actividade do trabalhador. Por isso, este tem direito à responsabilidade regulada pelo art. 101.º/3, para além de ter o direito conferido pelo n.º 5 deste preceito.

E como funciona a articulação entre o art. 334.º e 101.º/3? Assim como já afirmámos, o primeiro dispositivo legal é geral em face do segundo, o que não impede o trabalhador de poder recorrer também ao 334.º, no caso de contrato de trabalho com pluralidade de empregadores¹⁵⁶. O contrário não seria possível, isto é, não é possível aplicar o art. 101.º/3 para situações não previstas por esta norma [excepto aquele caso que acabámos de referir].

Para todos os outros casos de contrato de trabalho, deve, evidentemente, recorrer-se ao art. 334.º.

¹⁵⁶ Neste sentido pronunciou-se ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, cit., 641-642.

CONCLUSÃO

Como vimos, a identificação do empregador efectivo é de uma importância indagável, pois é com esta base que conseguimos imputar as responsabilidades laborais inerentes a esta qualidade.

Partindo daquilo que já analisámos, concluímos que existem várias hipóteses de recurso, para atribuímos a qualidade de empregador a sociedades que se enquadram no regime da pluralidade de empregadores, que preencham os requisitos da UES, que sejam co-empregadoras ou em relação às quais se procedeu ao levantamento da personalidade jurídica.

Por um lado, quando se imputar esta qualidade a outras empresas pertencentes ao mesmo grupo do empregador formal, deve ter-se em conta esta situação para a dimensão de empresa para o procedimento especial, para a possibilidade de exclusão da reintegração nas microempresas e para a reintegração do trabalhador ilicitamente despedido.

Por outro lado, quando a soc.-mãe tenha influenciado a decisão de despedimento, deve ser abrangida na fase de informação e consulta, nomeadamente para efeitos de reclassificação, e a sua empresa é chamada à colação para o âmbito espacial da aferição do motivo subjacente ao despedimento colectivo.

Apesar dos vários problemas que analisámos no nosso estudo, temos consciência de que outras questões ficaram de fora.

No entanto, apelamos à intervenção do nosso legislador laboral, para que este reconheça um Direito do Trabalho mais eficaz no âmbito dos grupos de empresas, concedendo uma maior segurança dos direitos dos trabalhadores e uma perspectiva mais realista do fenómeno dos grupos empresariais nesta área.

BIBLIOGRAFIA

- AAVV (PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA), *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009.
- ABRANTES, José João, "O contrato de trabalho e a Constituição da República Portuguesa", *Questões Laborais*, n.º 22, ano X, 2003, 123-154.
- ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, "Grupos de sociedades e direito do trabalho", *Boletim da Faculdade de Direito*, vol. LXVI, Coimbra, 1990, 124-149.
- ADOM, Kibalo, "Note – Cass. Soc., de 07.10.1998 [Processo n.º 96-42.812]", *Recueil Dalloz*, 1999, 310-313.
- AMADO, João Leal, "Algumas notas sobre o regime do despedimento *contra legem* no Código do Trabalho", in *Temas Laborais 1*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, 109-131.
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho à luz do Novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.
- ANTONMATTEI, Paul-Henri, "Groupe de sociétés: la menace du co-employeur se confirme!", *Semaine Sociale Lamy*, n.º 1484, março 2011, 12-13.
- ANTONMATTEI, Paul-Henri, "Unité économique et sociale: un nouvel arrêt...mais le débat continue", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho-agosto 2002, 720-723.
- ANTUNES, José Augusto Quelhas Lima Engrácia, "O âmbito de aplicação do sistema das sociedades coligadas", in *Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel Magalhães Callaço*, Almedina, Coimbra, 2002, 95-116.
- ANTUNES, José Augusto Quelhas Lima Engrácia, *Os Grupos de Sociedades. Estrutura e Organização Jurídica da Empresa Plurissocietária*, 2.ª edição revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2002.
- AUBONNET, Florence, "Cessation totale d'activité au sein d'un groupe: l'état se resserre", *Semaine Sociale Lamy*, n.º 1480, fevereiro 2011, 12-13.
- AUZERO, Gilles, "La qualité de co-employeur [Cass. Soc., de 22.06.2011, Processo n.º 09-69.021]", *Revue de Droit du Travail*, n.º 11, fevereiro 2011, 634-636.
- AUZERO, Gilles, "Les clauses de «mobilité» intragroupes condamnées [Cass. Soc., de 23.09.2009, Processo n.º 07-44.200]", *Revue de Droit du Travail*, n.º 11, novembro 2009, 647-650.
- BAILLY, Pierre, "Actualité des licenciements économiques", *Semaine Sociale Lamy*, n.º 1504, setembro 2011, 6-9.
- BAPTISTA, Albino Mendes, "A reintegração no anteprojecto do Código do Trabalho", in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, 143-151.

- BEYNEIX, Isabelle "Le salarié mis, par sa société mère, à la disposition d'une filiale étrangère doit être rapatrié et réintégré au sein de cette dernière, qu'il subsiste ou non un contrat originel entre eux (Cass. Soc., de 13.11.2008, Processo n.º 07-41.700)", *La Semaine Juridique – Entreprise et Affaires*, n.º 14, abril 2009, 47-51.
- BONNECHÈRE, Michèle, "Droit Social Européen – Directive 98/59, du 20.07.1998 (CJCE, 10.09.2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto*, aff. C-44/08), *Droit Ouvrier*, n.º 740, março 2010, 159-160.
- CAMPS RUIZ, Luis Miguel, "Tratamiento laboral de los grupos de sociedades", *Actualidad Laboral*, ns.º 34-35, 1990, 401-419.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, "Algumas notas sobre os novos arts. 378.º e 379.º do Código do Trabalho", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 72, setembro-dezembro 2005, 85-101.
- CARVALHO, Catarina Nunes 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 Editora, Coimbra, 2004, 437-474.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, "As perplexidades suscitadas pela regulamentação positiva de uma figura não inovadora: o contrato de trabalho celebrado com pluralidade de empregadores", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, setembro-dezembro 2010, 45-83.
- CARVALHO, Catarina Nunes 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*, Almedina, Coimbra, 2004, 205-239.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, "Contrato de trabalho e pluralidade de empregadores", *Questões Laborais*, n.º 26, ano XII, 2005, 209-239.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho. Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos Empresariais Nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2001.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, "O equívoco jurisprudencial quanto à (in)admissibilidade do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores antes do início de vigência do Código do Trabalho – Comentário ao acórdão do STJ de 18.05.2006", *Questões Laborais*, n.º 30, ano XIV, julho-dezembro 2007, 223-244.
- CASADO, Arnaud, "L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010", *La Semaine Juridique – Social*, ns.º 1-2, janeiro 2011, 17-22.

- CÉSARO, Jean-François, "La négociation collective dans les groupes de sociétés", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho-agosto 2010, 780-788.
- CHAGNY, Yves, "À la recherche du groupe de reclassement du licenciement économique (Cass. Soc., de 10.02.2009, Processo n.º 07-45.712)", *Revue de Droit du Travail*, n.º 6, junho 2009, 377-379.
- CHAMPAUD, Claude, "Recherche des critères d'appartenance à un groupe", in *Droit des Groupes de Sociétés. Analyse – Propositions*, Librairies Techniques, Paris, 1972, 27-36.
- CHANSENEY, Christine, "Licenciement d'un cadre par un groupe international de sociétés: une nouvelle application de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (à propos de l'arrêt Ferwerda contre Banque Nationale de Paris, Cass. Soc., 18 mai 1999)", *Droit Ouvrier*, n.º 640, dezembro 2001, 497-503.
- CHAUVIRÉ, Jean, "L'obligation de reclassement dans le licenciement pour motif économique", *Semaine Sociale Lamy*, n.º 1477, janeiro 2011, 6-11.
- CHENU, Damien, "Appartenir à un groupe de sociétés n'exclut pas les licenciement pour cessation d'activité", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 4, janeiro 2012, 32-33.
- COIMBRA, Dias, "Grupo societário em relação de domínio total e cedência ocasional de trabalhadores", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ns.º 1-2-3-4, ano XXXII, 1990, 115-154.
- CORTES MARTÍN, José Manuel, "La obligación de consulta con los representantes de los trabajadores nace con la adopción de decisiones estratégicas que obliguem al empresario a proyectar despidos colectivos – STJCE de 10.09.2009, *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK y otras*, C-44/08", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n.º 35, año 14, 2010, 300.
- COURRET, Alain, "La cessation d'activité d'une filiale: le droit des sociétés à l'épreuve du droit social", *Revue des Sociétés*, n.º 3, março 2011, 154-159.
- COURSIER, Philippe, "De l'obligation de rapatrier le salarié envoyé auprès d'une filiale à l'étranger en cas de licenciement (Cass. Soc., de 13.11.2008, Processo n.º 07-41.700)", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 3, janeiro 2009, 31-33.
- COURSIER, Philippe, "Rapatriement d'un salarié envoyé à l'étranger: peu importe le mode de rupture avec la filiale étrangère (Cass. Soc., de 13.11.2008, Processo n.º 06-42.583)", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 6, fevereiro 2009, 27-29.
- COUTURIER, Gérard, "La fermeture d'une filiale: les recours des salariés licenciés (Cass. Soc., de 18.01.2011, *Jungheinrich*, et 01.02.2011, *Goodyear Dunlop*)", *Droit Social*, n.º 4, abril 2011, 372-381.
- COUTURIER, Gérard, "La représentation du personnel dans les groupes de sociétés", in *Les Salariés et les Associés Minoritaires dans les Groupes de Sociétés*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 1993, 49-69.

- COUTURIER, Gérard, "Le licenciement économique dans une unité économique et sociale [Cass. Soc., de 16.11.10]", *Droit Social*, n.º 2, fevereiro 2011, 175-180.
- COUTURIER, Gérard, "L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés", in *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 75-94.
- DARVES-BORNOZ, Paul, "Note – Cass. Soc., de 28.09.2010", *Droit Ouvrier*, n.º 752, março 2011, 187-191.
- DARVES-BORNOZ, Paul, "Note – Cass. Soc., de 18.01.2011 [Processo n.º 09-69.199]", *Droit Ouvrier*, n.º 753, abril 2011, 273-277.
- DEDESSUS-LE-MOUSTIER, Gilles, "Qualification de co-employeur et application des règles de compétence juridictionnelle prévues par le règlement «Bruxelles I»", *La Semaine Juridique – Édition Générale*, n.º 5, janeiro 2012, 201-203.
- DRAI, Laurent, "Cessation d'activité: l'immixtion du juge est-elle excessive? Une appréciation moralisatrice et inadaptée", *Revue de Droit du Travail*, n.º 5, maio 2011, 285-287.
- DUMOULIN, François, "Note – Cass. Soc., de 04.03.2009, Processo n.º 07-42.381", *Droit Ouvrier*, n.º 733, agosto 2009, 395-397.
- FABRE, Alexandre, "Difficultés économiques de l'entreprise et légèreté blâmable de l'employeur [Cass. Soc., de 22.09.2011, Processo n.º 10-16.172 et Cass. Soc., de 23.11.2011, Processo n.º 10-26.167]", *Revue de Droit du Travail*, n.º 1, janeiro 2012, 37-39.
- FAVENNEC-HÉRY, Françoise, "La représentation collective dans les groupes de sociétés", in *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail* [direction: Bernard Teyssié], Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 125-147.
- FAVENNEC-HÉRY, Françoise, "L'extinction de la relation de travail dans les groupes", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho-agosto 2010, 762-770.
- FERREIRA, Abel, "A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas", in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Justa Causa de Despedimento* [coordenação Pedro Romano Martinez], vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, 195-255.
- FRANCONI, Vanina, *L'Actualité des Attributions du Comité d'Entreprise en Matière Économique*, Université Lumière, Lyon, 2010, 63 [disponível em http://www.google.pt/#hl=pt-PT&sa=X&ei=XjLuTcn8FIS7hAek_syuCQ&ved=0CCcQBSgA&q=franconi+vanina+%27actualit%C3%A9&spell=1&bav=on.2.or.r.gc.r_pw.&fp=e017342373c91177&biw=1003&bih=415 e consultado em 24.05.11].
- FROSSARD, Serge, "Les contextes de l'obligation de reclassement", *Droit Social*, ns.º 9-10, setembro-outubro 2010, 959-964.
- GÉA, Frédéric, "Groupe de sociétés et responsabilité. Les implicites et le non-dit de l'arrêt *Flodor* [Cass. Soc., de 13.01.2010, Processo n.º 08-15.776]", *Revue de Droit du Travail*, n.º 4, abril 2010, 230-234.

- GÉA, Frédéric, "La cessation d'activité d'une filiale: que contrôle des licenciements?", *Revue de Droit du Travail*, n.º 3, março 2011, 168-175.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, "Da inobservância dos procedimentos na caducidade por encerramento total e definitivo da empresa", in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (coordenação: Catarina Carvalho e Júlio Gomes), Coimbra Editora, Coimbra, 1.ª edição, 2011, 421-440.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira; CARVALHO, Raquel, "Contrato de trabalho – a [in]constitucionalidade das normas relativas à repetição do procedimento disciplinar e à reintegração", *Questões Laborais*, n.º 22, ano X, 2003, 212-223.
- GOMES, Maria Irene, "Grupos de sociedades e algumas questões laborais", *Questões Laborais*, n.º 12, ano V, 1998, 162-204.
- GUYADER, Hervé, "L'information-consultation dans les groupes d'entreprises", *Semaine Sociale Lamy*, ns.º 1426-1427, dezembro 2009, 18-19.
- HÉAS, Franck, "Les obligations de reclassement en droit du travail", *Droit Social*, n.º 5, 1999, 504-514.
- JEANSEN, Émeric, "Obligation d'information et de consultation des représentants du personnel dans les groupes d'entreprises", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 44, outubro 2009, 24-28.
- JOBLING, Carla; FIGUEIRA, Luís, "O despedimento colectivo nos grupos de sociedades", *Revista do Ministério Público*, n.º 109, ano 28, 2007, 147-171.
- KESSLER, Francis, "Un arrêt pour rien? Ou les difficultés de déterminer avec précision le moment du déclenchement de la consultation", *Revue de Jurisprudence Sociale*, dezembro 2009, 785-787.
- KESSOUS, Roland, "La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique [Cass. Soc., de 25.06.1992]", *Droit Social*, ns.º 9-10, setembro-outubro 1992, 826-832.
- KOCHER, Marguerite, "De la notion de groupe au périmètre de reclassement: retour sur la décision du 24 juin 2009 [Cass. Soc., de 24.06.2009, Processo n.º 07-45.656]", *Revue de Droit du Travail*, n.º 10, outubro 2009, 581-583.
- LACOSTE-MARY, Valérie, "La mise à l'écart de la loi française et l'obligation de reclassement du salarié détaché dans une filiale étrangère: finalisation d'un revirement", *Droit Ouvrier*, n.º 757, agosto 2011, 480-483.
- LAGESSE, Pascale; LAURENT, Nicolas, "Quelle responsabilité sociale pour les groupes de sociétés lors du dépôt de bilan de leurs filiales?", *La Semaine Juridique – Édition Générale*, ns.º 1-2, janeiro 2009, 20-25.

- 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* (direction Bernard Teyssié), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 95-103.
- LARDY-PÉLISSIER, Bernadette, "Note – Cass. Soc., de 15.02.06", *Droit Ouvrier*, n.º 696, julho 2006, 350-353.
- LAULOM, Sylvaine, "Information et consultation des représentants des travailleurs lors de licenciement", *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n.º 1444, maio 2010, 15-20.
- LEFRANC-HAMONIAUX, Carole, "Appréciation des difficultés économiques au niveau du secteur d'activité", *La Semaine Juridique – Édition Générale*, ns.º 1-2, janeiro 2012, 18.
- LEITE, Jorge, "A transposição das diretivas comunitárias sobre despedimento colectivo", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 55, atualização, 1998, 27-56.
- LEITÃO, Luís Menezes, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2004.
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010.
- LEVANNIER-GOUËL, Odile, "Des restrictions au droit d'agir du salarié admises par le juge communautaire et leur impact en droit français – CJCE 16.07.09, aff. 12/08, *Mono Car Styling SA c/ Dervis Odemis*", *Revue de Jurisprudence Sociale*, dezembro 2009, 783-785.
- LHERNOULD, Jean-Philippe, "Obligations de la société-mère suite au licenciement du salarié mis à disposition d'une filiale étrangère", *Droit Social*, n.º 1, janeiro 2009, 69-72.
- LOISEAU, Grégoire, "Note – Cass. Soc., de 13.01.2010, Processo n.º 08-15.776", *Droit Ouvrier*, n.º 741, abril 2010, 214-217.
- LYON-CAEN, Gérard, "Observations sur le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés [article 8 de la loi du 13 juillet 1973]", *Revue Critique de Droit International Privé*, n.º 3, tomo LXIII, julho-setembro 1974, 439-454.
- MACHADO, João Batista, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, Coimbra, 2006.
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, *El Empresario Aparente*, Editorial Civitas, S.A., Madrid, 1992.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2004.
- MARTINEZ, Pedro Romano, "Cedência ocasional de trabalhadores – quadro jurídico", *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 59, dezembro 1999, 859-870.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010.
- MARTINEZ, Pedro Romano, "Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido", *Revista de Direitos e Estudos Sociais*, ns.º 1-2, ano XLVIII (XXXI da 2.ª série), janeiro-junho 2007, 103-131.

- MARTINEZ, Pedro Romano, "Garantia dos créditos laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos arts. 378.º e 379.º", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ns.º 2-3-4, ano XLVI (XIX da 2.ª série), 195-281.
- MARTINON, Arnaud, "Les relations collectives de travail dans les groupes de sociétés à caractère transnational", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho-agosto 2010, 789-800.
- MARTINS, João Nuno Zenha, "A descentralização produtiva e os grupos de empresas ante os novos horizontes laborais", *Questões Laborais*, n.º 18, ano VIII, 2001, 190-235.
- MARTINS, João Nuno Zenha, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Almedina, Coimbra, 2002.
- MARTINS, João Nuno Zenha, "Definição e condições gerais da cedência ocasional de trabalhadores no Código do Trabalho", *Questões Laborais*, n.º 25, ano XII, 2005, 77-110.
- MESTRE, Bruno, "Collective redundancies in European Groups Facilitated", in *European Law Review*, n.º 11, 2009, 388-393.
- MESTRE, Bruno, "Mono Car Styling: collective employee representation as a duty?", *European Law Review*, n.º 2, 2010, 38-44.
- MIÑARRO YANINI, Margarita, "La causa del despido colectivo en el Convenio n.º 158 de la OIT y en la Directiva 98/59/CE", *Actualidad Laboral*, n.º 8, abril 2011, 928-941.
- MONTEIRO, João, "O controlo jurisdicional do despedimento colectivo. Breves considerações", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 84, setembro-outubro 2009, 225-234.
- MONTEIRO, Luís Miguel, "Notas sobre articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo", in *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho* (coordenação: António Moreira), Almedina, Coimbra, 2007, 163-179.
- MOREAU, Marie-Ange "Les restructurations dans les groupes multinationaux", *Droit Social*, n.º 11, novembro 2010, 1052-1059.
- MORVAN, Patrick, "Co-emploi dans les groupes (Cass. Soc., de 30.11.2011, Processo n.º 10-22.964 a 10-22.985 e 10-22.994)", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 6, fevereiro 2012, 24-26.
- MORVAN, Patrick, "Le licenciement des salariés d'une filiale (action *Aspocomp*). Entre employeur et co-employeurs", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 41, outubro 2010, 15-19.
- MORVAN, Patrick, "Le licenciement des salariés d'une filiale (action *Aspocomp*): Procédure collective, garantie AGS et conflits de juridictions", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 42, outubro 2010, 12-16.
- MORVAN, Patrick, "L'étrange action en justice *Flodar*. Les sociétés d'un groupe sont-elles responsables du reclassement des salariés dans une filiale en difficulté?", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 44, outubro 2009, 13-17.
- MOUSSY, Pascal, "Note – Conseil de Prud'hommes de Longwy, de 10.06.2005", *Droit Ouvrier*, n.º 695, junho 2006, 312-314.

- NOBRE, Diogo Leote, "A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento", *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 68, setembro-dezembro 2008, 923-960.
- ORNAND, Pierre-Henri, "L'insoutenable légèreté de l'employeur (Cass. Soc., de 01.02.2011, Processo n.º 10-30.045 a 10-30.048)", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 9, março 2011, 41-44.
- PAGNERRE, Yannick, "L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail?", *La Semaine Juridique – Social*, n.º 39, setembro 2011, 24-26.
- PATAUT, Étienne, "Le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés. Aspects de droit international privé et de droit de l'Union Européenne", *Revue de Droit du Travail*, n.º 1, janeiro 2011, 14-23.
- 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]", *Questões Laborais*, n.º 24, ano XI, 2004, 177-214.
- PINTO, Mário; MARTINS, Furtado, "Despedimentos colectivos: liberdade de empresa e acção administrativa", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ns.º 1-2-3-4, ano XXXV, 1993, 3-35.
- QUINTAS, Paula, "A difícil transposição da Directiva 98/59/CE, do Conselho, de 20.07.98 [despedimentos coletivos]", *Scientia Iuridica*, tomo LIV, n.º 302, 2005, 321-349.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª edição, revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2010.
- RAMALHO, Maria do Rosário, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, 2008.
- RAY, Jean-Emmanuel, "Restructurations et statut collectif", *Droit Social*, n.º 1, janeiro 1989, 56-70.
- REDINHA, Regina, "Da cedência ocasional de trabalhadores", *Questões Laborais*, n.º 1, ano I, 1994, 16-23.
- REIS, Célia, *Cedência de Trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2000.
- REMY, Patrick, "Les pouvoirs des représentants des salariés dans les licenciements collectifs en droit allemand. Présentation à partir de la formule de la directive 98/59/CE selon laquelle la consultation doit être effectuée «en vue d'aboutir à un accord»", *Droit Social*, ns.º 9-10, setembro-outubro 2008, 902-914.
- RIBEIRO, Ana Teresa, "Do direito de reclassificação nos grupos de empresas", *Revista de Ciências Jurídicas Empresariais e Jurídicas*, n.º 19, 2011, 95-137.
- RIBEIRO, Maria de Fátima, *A Tutela dos Credores da Sociedade por Quotas e a "Desconsideração da Personalidade Jurídica"*, Almedina, Coimbra, 2009.

- RODIÈRE, Pierre, "L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise", *Droit Social*, n.º 6, junho 1983, 361-370.
- RODIÈRE, Pierre, "Volonté des parties et définition du «licenciement collectif» dans le droit de l'Union Européenne", *Droit Social*, n.º 12, dezembro 2010, 1225-1232.
- SANTORO, Guillaume, "L'information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux", *Droit Social*, ns.º 9-10, setembro-outubro 2011, 952-963.
- SAVATIER, Jean, "Conditions de la reconnaissance d'une unité économique et sociale pour un secteur d'activité d'un groupe de sociétés (à propôs de l'arrêt *Vivendi*, du 07.05.2002)", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho-agosto 2002, 715-719.
- SAVATIER, Jean, "Licenciement collectif pour motif économique. Plan de sauvegarde de l'emploi. Détermination de l'employeur tenu à l'établir. Entreprise membre d'un GIE (Cass. Soc., 28.01.2009)", *Droit Social*, n.º 4, abril 2009, 497-498.
- SERVERIN, Évelyne; GRUMBACH, Tiennot, "La saga judiciaire *Flodor*. L'action délictuelle, une nouvelle étape dans le dossier Unichips-Flodor (TGI Péronne, RG n.º 07/856, 18 août 2009)", *Revue de Droit du Travail*, n.º 12, dezembro 2009, 693-699.
- SILVA, Luís Gonçalves, "O Código do Trabalho face à Constituição da República Portuguesa: § 5.º - Reintegração e respectiva excepção (arts. 438.º/2, 3 e 4)", in *Estudos de Direito do Trabalho [Código do Trabalho]*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2008, 51-74.
- SIMÃO, Joana, "Grupos de empresas e mobilidade dos trabalhadores", *Revista do Ministério Público*, n.º 89, ano 23, janeiro-março 2002, 107-134.
- SOULIER, Pierre, "Les restructurations: le rôle du comité d'entreprise. Aspects pratiques", *Droit Social*, n.º 1, janeiro 1989, 35-38.
- URBAN, Quentin, "Le licenciement économique et le groupe (Cass. Soc., de 25.06.1992)", *Droit Social*, n.º 3, março 1993, 272-281.
- VACHET, Gérard, "La négociation collective dans les groupes de sociétés", in *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail* (direction: Bernard Teyssié), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 105-123.
- VASCONCELOS, Joana, "A responsabilidade solidária das sociedades coligadas cm a sociedade empregadora por créditos laborais dos trabalhadores", in *VII Jornadas do Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004, 203-211.
- VASCONCELOS, Joana, "Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ns.º 2-3-4, ano XLVI (XIX da 2.ª série), abril-dezembro 2005, 283-299.
- VATINET, Raymonde, "La pieuvre et l'Arlésienne", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho – agosto 2010, 801-805.

- VERDINKT, Pierre-Yves, "La représentation du personnel dans les groupes de sociétés", *Droit Social*, ns.º 7-8, julho-agosto 2010, 771-779.
- VERNAC, Stéphane, "L'information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restructuration d'un groupe. À propos de l'arrêt *Fujitsu Siemens*, CJCE, 10 septembre 2009", *Revue de Droit du Travail*, n.º 5, maio 2010, 285-289.
- WAQUET, Philippe, "Détermination du secteur d'activité d'un groupe (Cass. Soc., de 09.05.2006, Processo n.º 05-40.554)", *Revue de Droit du Travail*, n.º 2, julho-agosto 2006, 98-99.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, Verbo, Lisboa, 2000.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, "O regime dos despedimentos colectivos e as modificações introduzidas pela Lei n.º 32/99, de 18.5", in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, 403-409.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, "Procedimentos na empresa [para uma visão procedimental do Direito do Trabalho]", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ns.º 1-2, ano XLVIII (XXI da 2.ª série), janeiro-junho 2007, 41-78.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, "Regime do despedimento colectivo e as alterações da Lei n.º 32/99", in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, 225-260.
- "Observations – Cass. Soc., de 14.01.09, Processo n.º 07-42.056", *Revue de Jurisprudence Sociale*, ns.º 234-235, março 2009, 211.
- "TSJ Madrid, Sala de lo Social, de 10.12.10", *Actualidad Laboral*, n.º 11, junho 2011, 1377.
- "TSJ Madrid, Sala de lo Social, de 17.12.10", *Actualidad Laboral*, n.º 12, junho 2011, 1508-1509.

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

- AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
- AAVV – Autores Vários
- Ac[s]. – Acórdão[s]
- act. – actualizada
- aff. – affaire
- ago. – agosto
- AL – *Actualidad Laboral*
- AR – Assembleia da República
- al. – alínea
- art. – artigo
- BFD – *Boletim da Faculdade de Direito (da Universidade de Coimbra)*
- Cass. – *Cour de Cassation*
- CC – Código Civil
- CCom – Código Comercial
- CCT – Convenção Colectiva de Trabalho
- Cass. Soc. – *Chambre Sociale (Cour de Cassation)*

- Cfr. – conferir
Ch. Soc. – *Chambre Sociale*
CJ – *Colectânea de Jurisprudência*
CJCE – *Cour de Justice des Communautés Européennes*
CNDT – *Congresso Nacional de Direito do Trabalho*
coord. – coordenação
CP – Código Penal
CRP – *Constituição da República Portuguesa*
CT – Código do Trabalho
CSC – Código das Sociedades Comerciais
CT03 – Código de Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto
CT09 – Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
dez. – dezembro
dir. – direcção
Dir. – Directiva Comunitária
DO – *Le Droit Ouvrier*
Dra. – Doutora
DS – *Droit Social*
ed. – edição
EIDT – *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*
ELR – *European Law Review*
ERCT – estruturas de representação colectiva dos trabalhadores
fev. – fevereiro
FSC – *Fujitsu Siemens Computer*
jan. – janeiro
JCP E – *La Semaine Juridique – Entreprise et Affaires*
JCP G – *La Semaine Juridique – Édition Générale*
JCPS – *La Semaine Juridique – Social*
JFH – *Hungheinrich Finances Holding*
jul. – julho
jun. – junho
L – Lei n.º
MIC – *Mécanique Industrie Chimie*
nov. – novembro
n(s).º – número(s)
nt(s). – nota(s) de rodapé
OIT – *Organização Internacional do Trabalho*
op. cit. – *obra citada*
out. – outubro
PDT – *Prontuário de Direito do Trabalho*
PSE – *Plan de Sauvegarde de l'Emploi/ Plano de Salvaguarda do Emprego*
PME – Pequenas e Médias Empresas
Proc. – Processo
Prof. [ª] – Professor(a)
pt. – ponto
PUC – *Publicações Universidade Católica*
OL – *Questões Laborais*
RCEJ – *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*

- RD – *Recueil Dalloz*
RDCE – *Revista de Derecho Comunitario Europeo*
RDES – *Revista de Direito e Estudos Sociais*
RDT – *Revue de Droit du Travail*
Reg. – Regulamento
Res. – Resolução
rev. – revista
RMP – *Revista do Ministério Público*
RJS – *Revue de Jurisprudence Sociale*
ss – seguintes
set. – setembro
soc. – sociedade(s)
soc.-filha – sociedade-filha
soc.-mãe – sociedade-mãe
SSL – *Semaine Sociale Lamy*
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
Suppl. – *Supplément*
TC – Tribunal Constitucional
TGI – *Tribunal de Grande Instance*
TRE – Tribunal da Relação de Évora
TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
TRP – Tribunal da Relação do Porto
TJ – Tribunal de Justiça (União Europeia)
TSJ – Tribunal Superior de Justiça (espanhol)
UE – União Europeia/Union Européenne
UES – unité économique et sociale
ult. – última
vd. – *vide*
vol. – volume