

# Considerações sobre a responsabilidade solidária de sociedades em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo no Código do Trabalho

Dina Cochicho Cília

*Professora Adjunta do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa/ Instituto Politécnico de Lisboa  
Doutoranda em Direito Privado na NOVA School of Law da Universidade Nova de Lisboa*

---

---

**SUMÁRIO:** NOTA INTRODUTÓRIA. I. O ARTIGO 334.º DO CÓDIGO DO TRABALHO E A PLURALIDADE DE EMPREGADORES. 1. Pressupostos gerais da pluralidade de empregadores. 2. Principais aspectos do regime de responsabilidade solidária da pluralidade de empregadores. 3. Confronto quanto ao âmbito de aplicação e respectivo regime de responsabilidade solidária dos artigos 334.º e 101.º do Código do Trabalho. 4. Nota conclusiva. II. APLICAÇÃO DO ARTIGO 334.º AO REGIME DA CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR [ARTIGO 289.º, N.º I, ALÍNEA B)] TENDO EM CONTA AS MODALIDADES DE COLIGAÇÃO INTERSOCIETÁRIA PREVISTAS NOS DOIS PRECEITOS DO CÓDIGO DO TRABALHO. I. Nota preliminar. 2. Génese e evolução do artigo 289.º; posições doutrinárias. 3. Nota conclusiva.

---

---

## NOTA INTRODUTÓRIA

Para além do artigo 334.º, o Código do Trabalho (doravante CT) consagra, relativamente a outras figuras, ou institutos, regimes próprios de responsabilidade solidária por créditos laborais. Estes regimes, ao contrário do que acontece com aquele, foram consagrados especificamente para a concreta situação. O artigo 334.º estabelece um regime geral de tutela quanto à garantia dos créditos do(s) trabalhador(es) num contexto de coligação societária, confirmando-

-o também a sua inserção sistemática no Código do Trabalho, Secção IV – Garantias de Créditos do Trabalhador. O artigo contempla a tutela do trabalhador de empregador coligado que esteja com sociedade(s), nos precisos termos do artigo, com as limitações quanto às sociedades compreendidas no seu âmbito e, consequentemente, quanto ao universo de trabalhadores abrangidos.

Questão que se pretende analisar neste estudo é saber se o regime dos artigos que, concretamente, regulam outras figuras e consagram regimes próprios de responsabilidade solidária<sup>[1]</sup>, tendo em vista tutelar o(s) crédito(s) do(s) trabalhador(es)<sup>[2]</sup>, permitem,

[1] Regimes de solidariedade que não são idênticos. Confrontem-se, nomeadamente, os regimes de responsabilidade solidária previstos no CT nos artigos 12.º, n.º 4 (Solidariedade no pagamento de coima por falsos recibos verdes), 101.º (Pluralidade de empregadores), 174.º, n.º 2 (Casos especiais de responsabilidade da empresa de trabalho temporário ou do utilizador), 285.º, n.º 6 (Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento), 289.º, n.º 1, alínea b) (Admissibilidade de cedência ocasional), 320.º, n.º 3 (Prestação de pré-reforma), 551.º, n.º 4 (Solidariedade no pagamento de coima por contraordenações laborais).

Verificamos que o legislador laboral «acolheu o conceito jus societário de sociedade coligada em numerosas normas [...] Todavia, em vários outros pontos do sistema, o mesmo legislador já se afastou de tal conceito, para atribuir relevância a outras modalidades da fenomenologia empresarial... Em suma, tudo o que poderá ser dito é que o conceito jus laboral de grupo é diverso e bastante mais amplo do que o seu congénere» – ENGRÁCIA ANTUNES, “Os grupos de sociedades no Direito do Trabalho”, *Questões Labo-*

*rais (QL)*, n.º 39, Janeiro - Junho 2012, pp. 54-55. Estendendo o legislador o regime de solidariedade a situações não assentes no conceito de sociedades coligadas, nomeadamente situações de empregadores, seja qual for a respectiva natureza jurídica, desde que disponham de estruturas organizativas comuns (caso da pluralidade de empregadores e da cedência ocasional de trabalhador), terá de concluir-se, pois, pela «inexistência de conceito jus laboral unitário de grupo» no Código do Trabalho – ENGRÁCIA ANTUNES, *idem* p. 53. Já em 1990, COUTINHO DE ABREU alertava para a desconformidade do legislador laboral face ao Código das Sociedades Comerciais – “Grupos de Sociedades e Direito do Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (BFDUC)*, vol. LXVI, 1990, pp. 126-147, *maxime* p. 138, ponto 2., «Mobilidade dos trabalhadores no seio dos grupos – transferências temporárias e definitivas». Esta «inexistência [ou desconformidade] de conceito jus laboral unitário de grupo» dita diferentes regimes no âmbito da solidariedade das obrigações, como tentaremos demonstrar nas situações que abordaremos neste trabalho, a pro-

pósito da pluralidade de empregadores e da cedência ocasional de trabalhador, mas existindo outras mais.

«[...] Le droit du travail a joué un rôle majeur dans l'identification et l'organisation de ces nouvelles formes d'organisation du pouvoir [groupes et réseaux]. Il existe aujourd'hui un droit du travail propre aux groupes d'entreprises, qui régit d'une part la situation individuelle du salarié affectée successivement à plusieurs sociétés du même groupe [...]» – ALAIN SUPPIOT, “Les nouveaux visages de la subordination”, *Droit Social (DS)*, N.º 2, Février 2000, p. 135.

[2] Note-se que alguns dos artigos referidos na nota anterior sobre a responsabilidade solidária passiva dos empregadores por créditos laborais não se destinam à protecção do credor, trabalhador, mas de outros credores; é o caso dos artigos 12.º, n.º 4, 174.º, n.º 2, *in fine*, e 551.º, n.º 4. Sobre o artigo 12.º, n.º 4, e respectivo credor, sublinha JOANA VASCONCELOS, AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed., Coimbra: Almedina, 2020, anotação ao artigo 334.º, ponto XIV, p. 797, «[...] não se trata de um crédito que exija tal inten-

ou não, o recurso ao regime do artigo 334.º do CT. Excluirão aqueles regimes, particulares, a possibilidade de recorrer, também, à solução prevista neste artigo ou podem conjugar-se? E de que forma? São estas questões que procuramos responder, nos dois pontos (I e II) deste trabalho, a propósito das figuras da pluralidade de empregadores e da cedência ocasional de trabalhador.

## I. OS ARTIGOS 334.º E 101.º DO CÓDIGO DO TRABALHO; ÂMBITO DE APLICAÇÃO E RESPECTIVO REGIME DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

### 1. PRESSUPOSTOS GERAIS DA PLURALIDADE DE EMPREGADORES

Abordaremos neste primeiro ponto a figura da pluralidade de empregadores, prevista no artigo 101.º do CT, cuja análise, ainda que breve, teremos de fazer para podermos concluir quanto às questões formuladas na nossa introdução.

O artigo 101.º do CT consagra a possibilidade de um trabalhador se obrigar a prestar trabalho para vários empregadores, mediante a celebração de um contrato de trabalho sujeito a forma escrita. Não obstante ser um contrato bilateral, um dos lados deste contrato é composto por vários sujeitos, contitulares da posição de empregador<sup>[3]</sup>.

sificação de garantia e menos ainda de um credor que requeira tal tutela reforçada. Para além de que não se vê qual a diferença entre esta e outras coimas por outras contraordenações laborais, [...] nem a analogia com os créditos laborais dos trabalhadores que a solução transposta visa, em pri-

meira linha, proteger [...]». Quanto ao 551.º, n.º 4, *vide* VIRIATO GONÇALVES REIS, “A responsabilidade solidária nas contraordenações laborais – Nótulas sobre algumas questões”, *Prontuário de Direito do Trabalho (PDT)*, n.º 87, Setembro – Dezembro 2010, pp. 309-320.

[3] “Pluralidade de empregadores”, ou “empregador plural?”, “um contrato bilateral... ou plurilateral?” sobre a questão, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, volume I, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 233, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes*