

## FENÓMENO DE CONCENTRAÇÃO EMPRESARIAL NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

INÊS MORAIS ARRUDA Y TITO ARANTES FONTES  
*Abogados* (\*)

### 1 · PROBLEMÁTICA DO GRUPO DE EMPRESAS NO ÂMBITO DO DIREITO DE TRABALHO

#### 1.1 · Fenómeno de concentração empresarial no Direito do Trabalho. Breve introdução do tema

O fenómeno da concentração empresarial é, hoje, uma realidade face à qual o Direito do Trabalho não pode ficar indiferente. Tradicionalmente, o Direito do Trabalho tomou como centro de referência, no que concerne à constituição, modificação e extinção das relações laborais, a empresa jurídica e economicamente independente. Este modelo mostra-se, contudo, claramente insuficiente para fazer face à nova forma de organização empresarial assente na dogmática dos «grupos».

A concentração empresarial visa, essencialmente fins económicos, financeiros e organizacionais (cuja virtualidade não ousamos pôr em causa, nem cabe no âmbito do presente trabalho a sua análise), mas conduz, concomitantemente, a uma redução da protecção laboral.

Na verdade, a perda de parte significativa da autonomia das empresas integradas num grupo mais ou menos amplo, nomeadamente no que toca ao —importante— poder de decisão, ao poder de definir estratégias próprias, a favor da sociedade mãe, não afecta a independência jurídica de cada sociedade membro do grupo. Por outro lado, no direito português os grupos de sociedades não têm personalidade jurídica, não podendo, consequentemente, ser titulares de direitos e obrigações, pelo que o grupo nunca poderá ser, ele próprio, encarado como empregador. Talvez por essa razão seja uma realidade genericamente ignorada pelo Direito do Trabalho<sup>1</sup>.

A verdade é que no domínio do Direito do Trabalho são numerosos os direitos dos trabalhadores susceptíveis de serem afectados por este fenómeno de concentração empresarial, seja no âmbito das relações individuais de trabalho, seja no que respeita às relações colectivas de trabalho. Vejamos:

#### 1.2 · Relações Individuais de Trabalho

O primeiro —e central— problema que este fenómeno origina diz respeito à identificação da verdadeira entidade empregadora. Na verdade, ao tornar

\* De los Departamentos de Laboral y Derecho Público y Procesal, respectivamente, de Uría Menéndez (Lisboa).

<sup>1</sup> A jurisprudência nesta matéria é parca e, acima de tudo, incoerente. Salientamos, a este respeito, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de Novembro de 1990, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Novembro de 1991, e, finalmente, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 2 de Dezembro de 1992, entre outros. Nesta matéria cumpre, ainda, destacar a obra de Catarina Nunes de Oliveira Carvalho: Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais, Porto 2001, Publicações da Universidade Católica, pág. 28 e ss).

mais ou menos indefinida a identidade desta, coloca-se, por vezes, o problema da determinação do empregador real (por oposição ao tradicional empregador formal), tarefa que é, obviamente, fundamental para que o trabalhador possa efectivar os seus direitos e definir as suas obrigações. A incerteza gerada neste domínio pode significar a negação do real exercício dos mesmos.

Suponhamos, por exemplo, que uma pessoa é contratada pela empresa X, para exercer a actividade de motorista. Porém, presta indistintamente trabalho para as empresas X, Y e Z, as três pertencentes ao mesmo grupo económico<sup>2</sup>. Não existem dúvidas que, neste caso, o empregador formal será a empresa X, com quem o prestador de actividade celebrou o contrato de trabalho. Todavia, não é indiferente para apurar o estatuto jurídico do trabalhador, o facto deste prestar, simultaneamente, a sua actividade para as demais empresas do grupo. Imagine-se que a empresa X abre falência. Ficará este trabalhador sujeito a uma situação de salários em atraso e desemprego ou, pelo contrário, considerando o facto de este trabalhar, também, para as sociedades Y e Z, mantém o seu posto de trabalho junto destes empregadores? E se a empresa X deixar de pagar o salário ao trabalhador? Serão as demais sociedades —beneficiárias da actividade deste trabalhador— responsáveis pelo pagamento do salário e pelas demais responsabilidades emergentes do contrato de trabalho? Note-se que, em face do direito português, os grupos de sociedades não têm sequer personalidade jurídica não podendo, conseqüentemente, ser titulares de direitos e obrigações. Portanto o grupo nunca poderá ser encarado como empregador<sup>3</sup>. Porém, surgindo este fenómeno de concentração de empresas como uma nova forma de organização da actividade empresarial —com inegáveis reflexos no âmbito do Direito do Trabalho— o intérprete não se pode limitar a identificar o empregador nos termos do contrato celebrado, necessitando de avaliar se esse empregador «formal» corresponde ao empregador real.

A estrutura do grupo é também susceptível de afectar o núcleo das obrigações dos prestadores da

actividade: poderá ser exigido ao trabalhador de uma das sociedades do grupo a prestação da sua actividade a outras empresas do grupo? Existem formas específicas de mobilidade geográfica no seio dos grupos societários? Serão os deveres de sigilo e de não concorrência que incumbem aos trabalhadores das diferentes sociedades que integram o grupo extensíveis às demais? E após a cessação de um contrato de trabalho do qual consta uma cláusula de não concorrência, em que medida tal acordo poderá impedir o trabalhador de realizar a sua actividade para empresas concorrentes das sociedades em relação de grupo com o seu empregador?

Num outro plano, poderá igualmente questionar-se se o princípio do «trabalho igual, salário igual» é extensível aos trabalhadores das várias empresas de um mesmo grupo ou se, ao invés, nada obsta a que trabalhadores com a mesma categoria, antiguidade, período normal de trabalho, por trabalharem em distintas empresas do mesmo grupo, tenham diferentes remunerações, regalias sociais, etc.

Prescreve o Código do Trabalho que a extinção da entidade empregadora determina a caducidade dos respectivos contratos de trabalho, salvo quando se verifique transmissão de estabelecimento. Ora, como veremos<sup>4</sup>, controlando a sociedade dominante/directora, em alguns tipos de grupos (especialmente nas relações de domínio total e de contrato de subordinação), a actividade da sociedade dominada/subordinada, a utilização deste esquema organizacional pode levar à extinção premeditada da sociedade dominada/subordinada, por forma a determinar a caducidade de todos os respectivos contratos de trabalho, continuando uma outra sociedade do grupo para o mesmo objecto social e contratando para o efeito novos trabalhadores.

Finalmente, o fenómeno em análise interfere, também, no regime da cessação do contrato de trabalho. Pode uma sociedade dominada/subordinada alegar desequilíbrio económico-financeiro para proceder a um despedimento colectivo, enquanto a sociedade dominante/directora —que, em seu benefício, tem dado instruções desvantajosas à primeira— está em perfeitas condições económico-financeiras? Será lícito esse despedimento?

<sup>2</sup> É irrelevante, no presente exemplo, a forma jurídica que revestem as empresas X, Y e Z. Analisaremos, mais adiante, os vários tipos de coligações inter-societárias existentes no direito português e a relevância das mesmas para o Direito do Trabalho.

<sup>3</sup> Neste sentido, entre outros, vd. C. de Abreu: Grupos de sociedades e direito do trabalho, BFD (Coimbra), vol. LXVI, 1990, págs, 134 a 136.

<sup>4</sup> Cfr. capítulo relativo às «Coligações Societárias no CSC», abaixo descrito.

### 1.3 · Relações Colectivas de Trabalho

Outro plano do ordenamento jurídico-laboral onde o fenómeno da concentração empresarial começa a produzir importantes consequências é o das relações colectivas de trabalho.

Na verdade, a constituição de diferentes empresas com autonomia jurídica pode ser utilizada como um meio de evitar a aplicação de determinadas regras respeitantes aos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho. Mesmo não existindo qualquer intenção fraudulenta, a mera existência de uma coligação societária pode constituir um impedimento à concretização dos direitos atribuídos às estruturas representativas dos trabalhadores.

## 2 · PANORÂMICA DA COLIGAÇÃO DE EMPRESAS NO DIREITO DO PORTUGUÊS. NECESSIDADE DE UM CONCEITO DE GRUPO DE EMPRESA ESPECÍFICO PARA O DIREITO DE TRABALHO

### 2.1 · Razão de ordem

Todas estas questões carecem, em nosso entender, de uma resposta do Direito do Trabalho, o qual, todavia, ignora praticamente esta realidade. O Código das Sociedades Comerciais (CSC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de Setembro, veio regular de forma sistemática as sociedades coligadas. Sem qualquer pretensão de realizar um estudo aprofundado das figuras em causa, parece-nos relevante abordar, sucintamente, o tratamento previsto na lei das formas de coligação, para um correcto entendimento da extensão dos riscos acrescidos<sup>5</sup> que resultam da coligação entre sociedades para os trabalhadores das mesmas. Analisando o alcance das diversas formas de coligação elencadas no CSC, torna-se necessário apurar se as normas jurídico-societárias respondem de modo satisfatório às questões laborais suscitadas, oferecendo protecção suficiente para eliminar ou, pelo menos, acautelar, esses riscos.

A noção de grupo de empresas para o direito de trabalho (deverá) coincide (ir) com a noção de grupo de empresas que nos é fornecida pelo CSC? Ou pelo contrário existe a necessidade de um conceito de grupo de empresa específico para o direito de trabalho? Adiantamos, porém, e como melhor explica-

<sup>5</sup> Falamos em riscos acrescidos em comparação com aqueles outros suportados pelos trabalhadores de uma empresa totalmente autónoma.

remos infra, que o regime das coligações de sociedades apresentado pelo CSC é limitado e redutor, não oferecendo protecção suficiente para acautelar os riscos acima enumerados. Assim sendo, a questão que, desde logo, se nos afigura de relevante interesse prático é saber qual deve ser o conceito de grupo para o Direito de Trabalho.

### 2.2 · Das coligações de sociedades no CSC

Reiteramos que não pretendemos fazer uma abordagem exaustiva da tipologia da coligação societária prevista no CSC (artigos 481.º a 508.º - E), mas apenas abordar os tipos de coligação que merecem um tratamento positivo pelo direito português. Podemos dizer que existe coligação de sociedades sempre que esteja preenchida uma das três modalidades enunciadas no artigo 482.º do referido diploma legal. A saber: (i) sociedades em relação de participação (simples ou recíproca); (ii) sociedades em relação de domínio; e, por fim, (iii) sociedades em relação de grupo. Vejamos:

(i) *Sociedade em relação de participação: simples ou recíproca*

a) *Sociedades em relação de simples participação*: nos termos do artigo 483.º do CSC, uma sociedade encontra-se numa relação de simples participação com outra quando aquela é titular de participações sociais em montante igual ou superior a 10% do capital social desta última, desde que simultaneamente não se verifique a existência entre ambas de outra das relações previstas no artigo 482.º do CSC, ou seja, desde que o valor da participação não ultrapasse os 50 %, caso em que se presume a existência de uma relação de domínio, de acordo com o artigo 486.º, n.º 2, alínea a), do CSC;

b) *Sociedades em relação de participações recíprocas*: a lei não define expressamente este tipo de relação. Contudo, face ao disposto no artigo 483.º do CSC, neste tipo de relação cada uma das sociedades participa no capital social da outra, devendo o montante das participações igualar ou exceder os 10%, mas sem ultrapassar os 50%, caso em que prevalece a situação de domínio;

(ii) *Sociedades em relação de domínio*: o artigo 486.º do CSC caracteriza a relação de domínio como aquela em que uma sociedade (dominante) pode exercer, directa ou indirectamente,

sobre outra (dependente) uma influência dominante<sup>6</sup>. São claras as insuficiências das consequências jurídicas que a lei associou a este tipo de coligação, para realizarem uma eficaz protecção dos interesses em jogo. Na verdade, tem-se, neste tipo de coligação, sobretudo em vista assegurar a integridade do capital social e a sociedade dominante, descurando os interesses dos sócios, dos credores, e, claro está, dos trabalhadores, da sociedade dominada.

(iii) *Sociedades em relação de grupo*: esta é a forma mais intensa de coligação de sociedades. A disciplina jurídica encontra-se regulada nos artigos 488.º e ss, sendo que, contrariamente ao que sucede com outros tipos de coligação, encontramos agora uma especial preocupação de tutelar as «sociedades filhas» (sócios e credores), pois, no caso em apreço, o «interesse do grupo» prevalece sobre os interesses de cada uma das sociedades, dominadas por uma direcção económica unitária<sup>7</sup>.

a) *grupo constituído por subordinação*: Nos termos do artigo 493.º do CSC: «1. Uma sociedade pode, por contrato, subordinar a gestão da sua própria actividade à direcção de uma outra sociedade, quer seja sua dominante ou não. A Sociedade directora forma um grupo com todas as sociedades por ela dirigidas, mediante contrato de subordinação, e com todas as sociedades por ela integralmente dominadas, directa ou indirectamente.» Os elementos caracterizadores desta forma de grupo são a subordinação e a gestão.

A verdade é que, por via deste tipo de contrato, a actividade empresarial da sociedade subordinada passa a ser orientada pela sociedade directora, no seu interesse e vontade específicos. Nos termos do artigo 503.º, n.º 1, do CSC, «... a sociedade directora tem o direito de dar à administração da sociedade

subordinada instruções vinculantes». O número seguinte dispõe mesmo que «[...] podem ser dadas instruções desvantajosas para a sociedade subordinada, se tais instruções servirem os interesses da sociedade directora ou de outras sociedades do mesmo grupo.»

Do exposto resulta que o poder da sociedade directora sobre a sociedade subordinada abarca não só a política empresarial das diferentes sociedades do grupo como se alarga aos diversos sectores de gestão, desde a produção até às vendas, incluindo o sector de pessoal, pelo que podem ser emitidas uma série de recomendações que afectem, directa ou indirectamente, os trabalhadores da sociedade subordinada. Nesta medida é forçoso admitir a possibilidade de a sociedade directora promover a extinção de postos de trabalho da sociedade subordinada (por considerá-los não rentáveis, ou desnecessários), da mesma forma que pode promover o processo de despedimento colectivo, junto da sociedade subordinada, ditado por razões estruturais de reestruturação da empresa, podendo ainda promover a contratação ou despedimento do pessoal dirigente (salvo membros dos órgãos sociais), etc.

De qualquer forma, a extensão do presente estudo não permite aprofundar com mais detalhe todo o regime, mas a presente abordagem será já suficiente para o enquadramento da questão.

b) *grupo constituído por domínio total (inicial ou superveniente)*: nos termos do artigo 488.º do CSC, a relação de grupo sob a forma de domínio total inicial surge quando uma sociedade, através de escritura pública, cria uma sociedade de cujo o capital é a única titular. Se a sociedade adquirir, de forma directa ou indirecta, todas as acções ou quotas de uma sociedade já constituída, passando, na ausência de outros sócios, a dominá-la por completo, o domínio constitui-se a título superveniente (artigo 489.º do CSC). O regime jurídico deste tipo de sociedades é moldado pelo regime aplicável ao contrato de subordinação (a aplicação do regime é mesmo feita por remissão).

c) *grupo contratual paritário*: caracteriza-se pela circunstância de duas ou mais sociedades, que não sejam dependentes, nem entre si, nem de outras sociedades, constituírem

<sup>6</sup> Sobre este ponto vd. E. Antunes: Os grupos de sociedades – Estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária, Almedina, Coimbra, 1993, págs. 359 e ss. O Autor procedeu a uma análise das diversas características deste conceito numa tentativa de definir o seu alcance. Refere, desde logo, que para que se possa falar em influência dominante é suficiente a mera possibilidade de exercício da mesma, não sendo de exigir a sua efectividade.

<sup>7</sup> Quanto a este ponto vd. por todos C. Nunes de Oliveira Carvalho, Ob. Cit., pág. 71 e ss.

um grupo de sociedades, mediante contrato, pelo qual aceitem submeter-se a uma direcção unitária e comum. A «direcção unitária» pode ir desde a criação de um órgão especial de direcção, em que participam todas as sociedades (como se deduz do artigo 492.º, n.º 4), até às ligações pessoais entre administrações, ou reuniões regulares entre os presidentes dos Conselhos de Administração<sup>8</sup>. Neste tipo de coligação, ambas as sociedades podem exercer o poder de direcção legalmente previsto, ao qual se sujeitam os membros do agrupamento, sendo simultaneamente sujeitos passivos das instruções vinculantes. Parece-nos, contudo, que não existindo aqui nenhum regime que tutele os sócios, credores, bem como as próprias sociedades, não é admissível que as instruções vinculantes sejam prejudiciais para as outras sociedades<sup>9</sup>.

### 3 · DA NECESSIDADE DE UM CONCEITO DE GRUPO DE EMPRESAS ESPECÍFICO PARA O DIREITO DO TRABALHO

A análise aprofundada dos tipos de grupos económicos regulados pelo CSC permite, na verdade, constatar que as normas constantes desse diploma legal mostram-se insuficientes para realizarem uma adequada protecção dos trabalhadores das empresas coligadas. Desde logo, o artigo 481.º do CSC restringe o regime das coligações de sociedades às relações entre sociedades por quotas, anónimas e em comandita por acções. Contudo, a verdade é que os problemas laborais gerados pela constituição de grupos não diferem em função da forma societária ou não societária dos respectivos membros. Por outro lado, por força do n.º 2, do artigo 481.º do CSC, o presente regime aplica-se somente às sociedades com sede em Portugal, discriminando desta forma, os «grupos estrangeiros» face aos grupos nacionais, em termos incompatíveis com o princípio constitucional da igualdade (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa) e com a regra comunitária da não discriminação com fundamento na nacionalidade (artigo 7.º do Tratado de Roma). A perspectiva de análise laboralista dos grupos de empresas, ainda que conexa com a tipologia dos grupos de socieda-

des acima analisada, é, efectivamente, diferente da visão comercialista dos mesmos. Na verdade, não obstante a preocupação demonstrada pelo legislador na tutela dos credores sociais e sócios minoritários, não foi dispensada, neste diploma, qualquer protecção específica aos trabalhadores, sendo certo que os interesses dos mesmos não são assegurados de forma satisfatória pelas normas destinadas a proteger os credores sociais.

O regime das coligações de sociedades apresentado pelo CSC, mostra-se, desta forma, visivelmente limitado e redutor, impedindo a sua adopção no regime do Direito de Trabalho<sup>10</sup>. Para necessária protecção dos trabalhadores, consideramos, então, necessário alargar o conceito de grupo de empresa de forma a abarcar todas as configurações do fenómeno susceptíveis de criarem riscos suplementares aos trabalhadores face aos riscos normais que suportam genericamente os trabalhadores de uma empresa globalmente autónoma.

Assim sendo, o direito de trabalho deve utilizar uma noção ampla de grupo de empresas<sup>11</sup>: (i) não haverá dúvidas, desde logo, quanto à subsunção, na referida noção, das formas de coligação de sociedades tipificadas no CSC; (ii) deverá abarcar, além dessas, todas as situações em que se detecte uma relação de controlo de facto entre duas ou mais empresas, ou, não havendo embora uma relação de controlo, exista, de facto, uma direcção económica

<sup>10</sup> Realçando a «fungibilidade» da noção de grupo, demonstrada pelas diferentes concepções do mesmo adoptadas por outras disciplinas jurídicas, em função dos interesses específicos de cada uma delas, vd. Catarina Nunes de Oliveira Carvalho, Ob. Cit., págs. 87 e ss. Vd, ainda, Engrácia Antunes, Ob. Cit., págs. 234 – 235, que defende igualmente a necessidade de um conceito diverso de grupo para efeito jurídico-laborais.

<sup>11</sup> A expressão ampla de «empresa» e não de «sociedade», que temos utilizado no presente trabalho, prende-se com a necessidade de abranger na expressão «grupos de empresas» todas as variadas manifestações de integração empresarial, onde se enquadram as relações entre trabalhador e empregador. A utilização de um conceito mais restrito do que o de empresa na definição do âmbito de aplicação do direito de trabalho reduziria injustificadamente a aplicação deste ramo. O nosso legislador recorre a uma noção ampla de empresa, de forma a abranger a estrutura organizativa que a entidade empregadora gere na prossecução da sua actividade económica. Na verdade, como salienta C. Nunes de Oliveira Carvalho, Ob. Cit., págs. 103, podem existir empresas não societárias em relação de grupo, como podem existir empresas societárias em relação de grupo constituído sem o recurso aos instrumentos jurídico-societários previstos no CSC e pode haver, ainda, «uma ou mais sociedades sem empresas propriamente ditas: é o caso das holding (gestoras tão só de participações sociais) embora estas possam ser consideradas como tal para fins jurídico-laborais.»

<sup>8</sup> Vd. por todos E. Antunes, Ob.Cit., pág. 759.

<sup>9</sup> Neste sentido vd. B. Correia: Grupos de sociedades, pág. 399; Cfr, ainda, E. Antunes, Ob. Cit., pág. 448 e C. Nunes de Oliveira Carvalho, Ob. Cit., pág. 86.

unitária. A presença de qualquer uma destas situações implica, necessariamente (e tal como acontece nas situações tipificadas no CSC), uma perda de autonomia para a empresa dominada/subordinada susceptível de afectar o estatuto dos trabalhadores, pelo que também tem que ser tida em conta no direito de trabalho. Aceitamos, porém, a crítica, no sentido de que esta forma de solucionar a questão não esgota, ainda, todos os problemas suscitados pelo fenómeno do grupo de empresas. Pense-se por exemplo na situação como o consórcio<sup>12</sup>, que entendemos dever inserir no conceito de «grupo», em que não existe a unidade de direcção ou tão pouco a enunciada influência dominante. Assim, para além das situações supra enumeradas, dever-se-á incluir no conceito de grupo, para os efeitos que ora se analisam, (iii) todas as situações em que haja um agrupamento (associação) de duas ou mais empresas que se mostra susceptível de produzir efeitos ao nível do próprio quadro organizativo que serve de base à prossecução da actividade económica do empregador.

Parece-nos, assim, que esta é a única via de alcançar o objectivo a que nos propusemos: alargar o conceito de grupo de empresas de forma a abarcar todas as configurações do fenómeno susceptíveis de criarem riscos suplementares aos trabalhadores face aos riscos normais que suportam genericamente os trabalhadores de uma empresa globalmente autónoma.

#### 4 · BUSCA DO EMPREGADOR REAL

Questão diversa da analisada nos pontos anteriores é a de saber em que situações se justifica indagar sobre quem é o empregador real. Na verdade, o facto de ambas as empresas pertencerem ao mesmo grupo económico —na acepção acima preconizada— não fundamenta, por si só, a responsabilidade conjunta de todas as empresas que integram o grupo, nem responde a todas as questões acima colocadas.

Ora, conforme referimos *supra*, o princípio que vale no nosso ordenamento jurídico é o da personalidade jurídica. E a regra é precisamente que o «grupo de empresas» deixa intacta a autonomia jurídica e

patrimonial de cada uma das empresas que constituem o grupo. O facto de todas as empresas pertencerem ao mesmo grupo económico não tem relevância decisiva para que se considere que o trabalhador mantém com todas as empresas do grupo a mesma relação laboral.

Então quando é que se coloca verdadeiramente o problema do trabalho desenvolvido no seio de grupos, que justifica que se parta em busca do empregador real, ou seja, citando *Bernardo Xavier e Furtado Martins*, quando é que se coloca a questão de se saber quem é o verdadeiro empregador? Relativamente às «transferências» que envolvem formalmente a extinção do contrato com o primitivo empregador e a celebração de um novo contrato com outra empresa do grupo, a principal questão reside em saber se, depois de consumada a «transferência», a relação de trabalho ainda é a mesma. Quando é que a questão se coloca, então, nestes termos? O que está em causa, nestas situações, é a desconsideração da personalidade jurídica das sociedades em causa, verificando quem são as outras pessoas colectivas que agem em conjunto com aquele empregador efectivo<sup>13</sup>. Interessa, deste modo, «passar por cima» deste empregador formal, desconsiderando-o ou, se for o caso, não atendendo exclusivamente a essa situação.

A resposta é-nos dada com toda a perfeição por *Bernardo Xavier*<sup>14</sup>, quando explica que «[...]... as questões específicas dos grupos em que há várias pessoas jurídicas só surgem quando se sai da «fisiologia dos grupos» e se entra na «patologia dos grupos». Fora dessas situações, e porque as «estruturas económicas não apagam as estruturas jurídicas» não se justifica empregar técnicas que pressupõem, exactamente, a superação dessas estruturas jurídicas [...]». Ou seja, para que este tipo de solução possa ser aplicado é preciso que se demonstre ter havido uma manifesta utilização abusiva da autonomia jurídica de uma pessoa colectiva, apresentando o grupo características tais que permitam detectar a presença de uma especial «unidade», conduzindo a concepção tradicional do contrato de trabalho a uma situação manifestamente

<sup>12</sup> No consórcio, nos termos do artigo 1.º, do Decreto – Lei n.º 231/81, de 28 de Julho, as partes, pessoas singulares e colectivas, obrigam-se entre si a, de forma concertada, realizar certa actividade ou efectuar certa contribuição para a prossecução de determinado objecto (a lei fixa no artigo 2.º um elenco de objectos possíveis).

<sup>13</sup> Como bem refere R. Martínez: *Direito do Trabalho*, I Volume, Parte Geral, 3ª Edição, pág. 171, Lisboa 1998, com o «levantamento da personalidade jurídica» não se pretende, na presente problemática, responsabilizar as pessoas singulares que estão «encobertas» pela pessoa colectiva, mas sim outras pessoas colectivas.

<sup>14</sup> B. Lobo Xavier: *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo Editora, pág. 314.

injusta<sup>15</sup>. Transcrevendo uma passagem de Coutinho de Abreu, «[...] só excepcionalmente<sup>16</sup>, onde a relação de subordinação exista validamente ou a interferência e dependência seja particularmente intensa e notória se justifica a desconsideração da autonomia e da individualidade jurídica e responsabilizá-lo pelos acidentes da relação laboral [...]».

Ora, para preencher o conceito vago e abstracto de «dependência intensa e notória», parece-nos útil recorrer, uma vez mais, aos ensinamentos de Bernardo Lobo Xavier e Furtado Martins<sup>17</sup> que explicam que a presença de uma «especial unidade» debaixo da estratificação formal resultante da personalização das suas várias componentes, existirá, desde logo, quando «[...] as sociedades prosseguem um mesmo objectivo económico com meios comuns (os mesmos dirigentes, a utilização dos mesmos locais, serviços e meios de produção, ou o mesmo pessoal); ou quando, embora as actividades das diferentes sociedades não se confundam, as relações entre elas são de tal forma estreitas que se pode dizer que a sociedade que efectivamente detém os poderes patronais —que realmente dirige os trabalhadores em causa—, não é a que formalmente ocupa a posição de empregador, mas sim de uma outra de quem dependem afinal os trabalhadores [...]». Tratam-se, no fundo, de índices que nos permitem, em cada caso concreto averiguar a existência da tal «unidade» ou, nas palavras de Coutinho de Abreu, uma «dependência particularmente intensa e notória». Parece-nos igualmente relevante que exista uma intenção clara de utilizar uma aparência de pessoa colectiva para impedir a satisfação patrimonial, ou outras, dos trabalhadores, radicando-se o empregador numa pessoa colectiva que não tem qualquer autonomia jurídica ou patrimonial. É da conjugação de todos estes factores supra referidos que o parecer sobre o carácter abusivo da personalidade jurídica pode ser determinado.

<sup>15</sup> Como bem afirma Romano Martinez, Ob. Cit., pág. 166 e ss, «[...] a procura do empregador real está relacionada com uma ideia de justiça, na tentativa de levar a defesa do trabalhador até onde for juridicamente possível. De facto, em algumas situações limite, a mera determinação da entidade patronal jurídico-formal pode acarretar injustiças.»

<sup>16</sup> A doutrina é praticamente unânime em considerar que o recurso à figura da desconsideração só deve ter lugar em situações limite. Veja-se, neste sentido, M. Cordeiro: A desconsideração da personalidade jurídica das sociedades comerciais, AAFDL, Lisboa, 1989, pág. 158; B. Lobo Xavier e F. Martins: Cessão da posição contratual..., Ob. Cit., pág. 408-409, entre outros.

<sup>17</sup> B. Lobo Xavier e F. Martins: «Cessão de Posição Contratual. Relevância dos grupos económicos. Regras de contagem da antiguidade», in Revista de Direito e Estudos Sociais, Outubro-Dezembro — 1994, Ano XXXVI (IX da 2ª Série) — N.º 4, pág. 409 e s.

## 5 · CÓDIGO DO TRABALHO

### 5.1 · Introdução

Nas hipóteses em que a mobilidade do trabalhador no interior do grupo opera mediante sucessivos e diversos contratos de trabalho não se coloca, em princípio, nenhum problema relativo à identificação do empregador efectivo, uma vez que, na maioria dos casos, não existe uma separação entre a entidade contratante e aquela que recebe a prestação de trabalho<sup>18</sup>. Tal não sucede, porém, nos casos em que o trabalhador preste a sua actividade, simultaneamente, para diversos empregadores, ou nos casos em que o trabalhador é cedido, temporariamente, a outra entidade patronal para prestar a sua actividade, mantendo, contudo, o vínculo com a originária entidade patronal. À primeira vista o Código do Trabalho resolve esta questão ao regular, por um lado, o regime da pluralidade de empregadores e por outro o da cedência (temporária) dos trabalhadores.

Veremos, porém, em seguida, que a previsão do Código do Trabalho é, nesta matéria, muito limitada e está longe de responder aos problemas suscitados pelo fenómeno de concentração empresarial.

Por um lado, o nosso legislador adoptou um conceito restrito de «grupos de empresas», abrangendo, essencialmente, as coligações interssocietárias previstas no CSC (que, conforme vimos, são muito limitadas no que toca à protecção dos interesses dos trabalhadores). Por outro lado, não estabeleceu adequados mecanismos de defesa dos trabalhadores em caso de incumprimento dos requisitos aí previstos.

Será, ainda, analisado de forma breve, o regime de tutela complementar que o Código de Trabalho estabeleceu, co-responsabilizando terceiros que se encontrem em relação de participações recíprocas, domínio ou grupo com a entidade patronal.

<sup>18</sup> Nem sempre será assim. Pense-se na hipótese da extinção do primitivo contrato e a celebração do novo com outra entidade do mesmo grupo empresarial ter um intuito manifestamente fraudulento, visando, por exemplo, desviar as regras do cômputo da antiguidade. Nesses casos, e na senda do que acima se referiu, entendemos que será uma das situações em que, eventualmente, se justifica proceder à desconsideração da personalidade jurídica de cada uma das entidades envolvidas, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do primitivo contrato.

## 5.2 · Pluralidade de empregadores

Prescreve o artigo 92.º do Código do Trabalho o seguinte: «o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista um relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos: a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho; b) Sejam identificados todos os empregadores; c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho. 2. O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns [...]».

Ora, aplaudindo o progresso que o Código do Trabalho introduz nesta matéria, a verdade é que o regime em apreço não resolve —talvez nem tenha sido esse o intuito!— as inúmeras questões que o novo modelo de organização empresarial acima descrito suscita. Na verdade, não obstante resultar da estatuição do n.º 1 um modo possível —mas excessivamente limitado— de determinar a pessoa do empregador (nos casos em que um trabalhador se obriga a prestar trabalho a vários empregadores), a questão central que a norma pretende regular é a da mobilidade dos trabalhadores no seio dos grupos, entendida como a prestação sucessiva ou simultânea de trabalho por conta e sob direcção das diversas empresas que integram aquele grupo ou sob a orientação da sociedade dominante/ directora<sup>19</sup>.

Neste contexto, admite-se, desde logo, que o trabalhador se vincule a vários empregadores, desde que estes mantenham entre si uma das relações societárias previstas no CSC (participações recíprocas, domínio ou de grupo). Estende, ainda, o âmbito de aplicação do regime a «empregadores que mantenham estruturas organizativas comuns», abarcando, assim, outras formas de agrupamento empresarial não reconduzíveis às estruturas intersocietárias (v.g., consórcio) ou em que participem outras entidades, dada a semelhança de necessidades e interesses a tutelar. A expressão legal «estruturas organizativas comuns» exige, em nosso entender, que os empregadores

partilhem mais do que a posição jurídica de empregador. A actividade económica que prosseguem tem de se servir, em nosso entender, de instalações ou recursos comuns. Pense-se, por exemplo, num segurança contratado por várias empresas localizadas no mesmo edifício, para prestar, simultaneamente, trabalho a todas elas.

A lei exige, contudo, que o contrato constitutivo desta «inovadora» relação de trabalho conste de forma escrita e indique o objecto do contrato de trabalho (atenda a importância da definição do conteúdo funcional da prestação), o local de execução da prestação (tutela da inamovibilidade do trabalhador), a duração desta (tutela das regras de duração máxima da jornada de trabalho) e, claro está, identifique os diversos titulares da posição de empregador.

As consequências da violação destes requisitos formais confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado. Mas a dúvida permanece: será que todos os empregadores ficam solidariamente responsáveis pelos créditos emergentes do contrato de trabalho? Prescreve —surpreendentemente— o n.º 5, do artigo em análise, que «a violação dos requisitos indicados no número 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado». Ora, parece, face ao exposto, que esta norma não permite que todos os empregadores fiquem solidariamente responsáveis pelos créditos emergentes do contrato de trabalho, na medida em que aquando a redução do contrato já só existe uma entidade patronal. É evidente a injustiça desta solução: se se cumprir todos os requisitos todas as empresas são responsáveis. Se não se cumprir, haverá algumas que não o são. Esta solução deverá, em nosso entender, ser mediatizada pela aplicação do artigo 378.º, do Código do Trabalho que prevê, como veremos adiante, a responsabilidade solidária para as empresas que estão em relação de grupo ou domínio. No entanto este artigo contempla uma noção restrita de grupo (apenas abrangendo as ligações intersocietárias previstas no CSC) que, como vimos *supra*, não protege de forma plena os interesses dos trabalhadores.

Conclui-se, desta forma, que o preceito em análise está longe de esgotar os problemas suscitados pelo trabalho prestado no seio de grupos de empresas. Ao invés, corre-se agora o risco de o Tribunal remeter todas as situações em que o trabalho é simultaneamente prestado a diversas entidades do mesmo grupo para o campo da violação deste preceito, ou

<sup>19</sup> Até à entrada em vigor do Código do Trabalho, a circulação dos trabalhadores no seio do grupo económico era tratado apenas pelo regime de cedência ocasional de trabalhadores, que analisaremos no ponto seguinte.



seja, responsabilizando, apenas, uma das entidades que beneficiou da actividade.

Na senda do acima exposto, entendemos que sempre que se demonstre ter havido uma manifesta utilização abusiva da autonomia jurídica de uma pessoa colectiva, deve o Tribunal recorrer ao critério da desconsideração do empregador formal, buscando, se necessário o empregador real, com todas as consequências jurídicas que daí possam advir para as diversas entidades envolvidas (que não se esgotam na previsão do artigo 92.º, n.º 5 do Código do Trabalho), nomeadamente na sua co-responsabilização.

### 5.3 · Cedência ocasional de trabalhadores

O Código regula, também, o regime de cedência ocasional no seio de «grupos de empresas», através do qual uma empresa cede, provisoriamente a outra (usualmente integrada no mesmo sector de actividade económica) um ou mais trabalhadores, conservando, no entanto, o vínculo jurídico laboral que com eles mantém e, por conseguinte, a qualidade de empregador<sup>20</sup>. Entende-se por cedência ocasional de trabalhadores a «*disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial*»<sup>21</sup>.

À semelhança da situação anterior, também nesta hipótese se verifica uma fragmentação da pessoa jurídica do empregador: o trabalhador não perde o seu vínculo contratual com a empresa cedente, continuando a pertencer ao seu quadro de pessoal. Porém, os poderes que a lei confere à entidade patronal, passam a estar repartidos. A empresa cessionária detém o poder de direcção e conformação da sua prestação laboral dentro das balizas legalmente fixadas. A empresa cedente mantém, por seu turno, o poder disciplinar sobre o trabalhador. As demais questões, como o pagamento da retribuição, etc., poderão ficar estipuladas no contrato. A cedência ocasional pressupõe a modificação temporária da relação laboral: contratado por um empregador para que ele preste trabalho, o trabalhador exerce funções para terceiro, sem que isso estivesse previsto no programa contratual e por período não superior a cinco anos (artigo

324.º, alínea d)). Ao invés, o regime da pluralidade de empregadores analisado no número anterior, supõe que o contrato de trabalho (um único) se cumpra através da prestação subordinada por conta de vários empregadores que, simultânea ou sucessivamente, dirigem a prestação do trabalho.

A cedência ocasional de trabalhadores apenas é permitida quando ocorra «*no quadro da colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns*»<sup>22</sup>. Ora, face à legislação anterior, este preceito reduz, injustificadamente, o âmbito das empresas cessionárias ou empregadores para os quais o trabalhador pode ser cedido. A cedência era, até à entrada em vigor do Código do Trabalho, admitida «*no quadro da colaboração entre empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes*». O actual preceito reconduz o âmbito de aplicação às sociedades que se encontrem em relação de participações recíprocas, as sociedades em relação de domínio, bem como as sociedades em relação de domínio. Su seja, o legislador limitou o âmbito de aplicação deste regime às coligações intersocietárias previstas no CSC. Por outro lado, e à semelhança do que sucede com o regime da pluralidade de empregadores, admite-se que o trabalhador seja cedido a um empregador, independentemente da sua natureza societária, que mantenha com o cedente «*estruturas organizativas comuns*». A cedência ocasional de trabalhadores deve ser reduzida à forma escrita e tem de conter a declaração de concordância do trabalhador.

O recurso à cedência, em violação das normas que o regulamentam, atribui ao trabalhador a possibilidade de optar por integrar, em regime de contrato de trabalho sem termo, os quadros de pessoal da empresa cedente ou da empresa cessionária. Parece-nos, também neste caso, incompreensível a ausência de um mecanismo de co-responsabilização: o terceiro beneficiaria da prestação laboral com a possibilidade de nunca responder perante o trabalhador pelos créditos respectivos. Também neste caso entendemos que a solução deverá ser mediatizada pela responsabilidade solidária para as empresas que estão em relação de grupo ou domínio prevista no artigo 378.º do Código do Trabalho, embora —insistimos— esteja longe de responder, plena-

<sup>20</sup> Vd., por todos, R. Redinha, A relação laboral fragmentada - Estudo sobre o trabalho temporário, Coimbra Editora, Studia Iuridica 12, 1995, p. 152.

<sup>21</sup> Artigo 322.º do Código do Trabalho.

<sup>22</sup> Artigo 324.º, alínea b), do Código do Trabalho.

mente, aos problemas suscitados (por esta via, o trabalhador apenas fica protegido quando o terceiro se encontra com o empregador formal em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos no CSC).

À semelhança das conclusões tecidas no regime de pluralidade de empregadores atrás analisada, defendemos que o recurso abusivo e fraudulento a esta figura (designadamente, na hipótese de recurso a uma cedência ocasional de trabalhadores como meio de realizar uma cedência definitiva, muito comum no seio das coligações societárias em sentido amplo) deve ser solucionado pela busca do empregador real, em preterição do empregador formal. Assim, deve esta situação ser enquadrada como uma *adesão contratual do terceiro à relação de trabalho preexistente, assumindo ambas as empresas, durante esse período, uma contitularidade e co-responsabilidade na posição de empregador*. Entendemos que esta é a única solução que protege, eficazmente, os direitos do prestador da actividade (e responsabiliza todos os beneficiários da mesma).

#### 5.4 · Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo

O Código do Trabalho consagra um inovador — importante! — regime de co-responsabilização de terceiros que se encontrem com a entidade empregadora numa relação de participações recíprocas, domínio ou grupo<sup>23</sup> nos termos previstos no CSC. Esta co-responsabilização é objectiva, ou seja, é desencadeada pela simples existência de relações societárias entre várias sociedades, não sendo necessário que o trabalhador tenha sido contratado para um grupo ou que trabalhe indistintamente para várias empresas do grupo<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Temos vindo a considerar que se foi longe de mais nesta matéria, nomeadamente na parte em que se estende a responsabilidade solidária às sociedades com «participações recíprocas»: na verdade, deter 10% do capital de uma sociedade não significa que haja uma conexão suficientemente forte que justifique que os trabalhadores da sociedade participada — que, por exemplo, fecha as suas portas e declara não ter dinheiro suficiente para pagar aos trabalhadores — possam exigir dinheiro a outra sociedade apenas porque esta detém 10 % do capital daquela. Não era esta a solução proposta no Anteprojecto que limitava esta responsabilidade solidária por créditos laborais às sociedades que estivessem em relação de domínio ou de grupo com a sociedade empregadora.

<sup>24</sup> A presente disposição não impõe ao trabalhador a necessidade de demonstrar que a actuação das sociedades envolvidas se dirigiu ou teve como resultado defraudar os seus direitos ou comprometer gravemente a respectiva satisfação.

De acordo com esta disposição, sempre que o empregador seja uma sociedade comercial e esteja com outra, ou outras, numa das relações acima descritas, os seus trabalhadores podem demandar, indistintamente, a sociedade empregadora ou qualquer uma dessas sociedades, a fim de obterem a satisfação de créditos laborais, já vencidos, que detenham sobre aqueles. O objectivo desta solução foi, efectivamente, o de intensificar a garantia patrimonial de tais créditos, evitando que a inclusão do empregador em determinado tipo de coligação intersocietária redunde em prejuízo dos seus trabalhadores. O único requisito exigido é o de que os créditos laborais se tenham vencido há mais de três meses (de forma a que os trabalhadores se dirijam, primeiro, à respectiva entidade patronal para reclamação dos seus créditos).

O regime de co-responsabilidade acima descrito apresenta, é certo, um importante núcleo de protecção dos trabalhadores. Porém, se por um lado consideramos que se alargou, injustificadamente o âmbito da co-responsabilidade objectiva nele prevista, a verdade é que —face às restrições quanto ao âmbito pessoal, espacial e material da aplicação dos preceitos legais do CSC— não defende o trabalhador perante as diversas formas de coligação de sociedades passíveis de criar os já descritos riscos suplementares aos trabalhadores, face aos riscos normais que suportam genericamente os trabalhadores de uma empresa globalmente autónoma.

## 6 · CONCLUSÕES

A problemática do grupo de empresas, a nível de Direito do Trabalho, insere-se num recente fenómeno de reestruturação empresarial, com novas formas de cooperação e organização produtiva. Não recaindo o presente estudo sobre as inegáveis virtualidades do fenómeno, a verdade é que esta realidade vive associada às potencialidades para desvirtuar a tutela legal prevista em diversos ramos de direito, cujas normas permanecem assentes no pressuposto da tradicional empresa autónoma economicamente independente. O presente estudo centra-se, precisamente, na insuficiência das normas do Direito do Trabalho para fazer face a esta realidade.

No domínio do Direito do Trabalho são numerosos os direitos dos trabalhadores susceptíveis de serem afectados por este fenómeno de concentração empresarial, seja no âmbito das relações individuais de trabalho, seja no que respeita às relações colecti-

vas de trabalho. Saliente-se os problemas da determinação do empregador, o do cômputo do tempo de serviço, o da transferência de trabalhadores, o da equiparação salarial, etc.

O fenómeno da concentração empresarial foi regulamentado, de forma sistemática, no âmbito das sociedades comerciais, que, contudo, se apresenta manifestamente limitado e redutor no que concerne à protecção dos direitos dos trabalhadores.

Sendo certo que a esquematização prevista no CSC e respectivo regime não vincula o interprete laboral, deve, em nosso entender, ser procurado um conceito mais abrangente e consentâneo com os valores subjacentes com este ramo jurídico. Assim, entendemos essencial alargar o conceito de grupo de empresa de forma a abarcar todas as configurações do fenómeno susceptíveis de criarem riscos suplementares aos trabalhadores face aos riscos normais que suportam genericamente os trabalhadores de uma empresa globalmente autónoma.

Os diversos mecanismos de «cedência dos trabalhadores», aqui entendida num sentido amplo, possibilitam a separação efectiva entre a entidade que formalmente assume a posição de empregador e a(s) verdadeira(s) beneficiária(s) da prestação de trabalho, com variadas consequências em termos laborais, mesmo na ausência de intuítos fraudulentos. O primeiro —e central— problema que este fenómeno origina diz respeito à identificação da verdadeira entidade empregadora. Na verdade, ao tornar mais ou menos indefinida a verdadeira identidade da entidade empregadora, coloca-se o problema da determinação do empregador real (por oposição ao tradicional empregador formal), o que é, obviamente, fundamental para que o trabalhador possa efectivar os seus direitos. A incerteza gerada neste domínio pode significar a negação do real exercício dos mesmos.

Para que este tipo de solução possa ser aplicado é preciso que se demonstre ter havido uma manifesta utilização abusiva da autonomia jurídica de uma pessoa colectiva, apresentando o grupo características tais que permitam detectar a presença de uma especial «unidade», conduzindo a concepção tradicional do contrato de trabalho a uma situação manifestamente injusta.

Nada impede que o trabalhador circule entre empresas do grupo através de contratos autónomos, podendo a vontade das partes dirigir-se nesse sentido. Mais complexas são, porém, as hipóteses em que o trabalhador preste a sua actividade, simultanea-

mente, para diversos empregadores, ou os casos em que o trabalhador é cedido, temporariamente, a outra entidade patronal para prestar a sua actividade, mantendo, contudo, o vínculo com a originária entidade patronal. Nestas situações verifica-se uma fragmentação da pessoa do empregador. As diversas situações de mobilidade podem dificultar a identificação do empregador. À primeira vista o Código do Trabalho resolve estas questões ao regular, por um lado, o regime da pluralidade de empregadores e, por outro, o da cedência (temporária) dos trabalhadores.

No primeiro caso o legislador admitiu a possibilidade de o trabalhador prestar, simultaneamente, trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista um relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou mantenham estruturas organizativas comuns. No segundo caso permite-se a cedência de trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora. A cedência só é permitida entre empresas que detenham as relações societárias também previstas para a situação de pluralidade de empregadores.

Em ambas as hipóteses verifica-se uma fragmentação da pessoa jurídica do empregador. A cedência ocasional pressupõe a modificação temporária da relação laboral: O regime da pluralidade de empregadores supõe que o contrato de trabalho (um único) se cumpra através da prestação subordinada por conta de vários empregadores que, simultânea ou sucessivamente, dirigem a prestação do trabalho.

O recurso aos regimes acima descritos em violação das normas que o regulamentam atribui ao trabalhador a possibilidade de optar por integrar, em regime de contrato de trabalho sem termo, o quadro de pessoal do empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado. Em nosso entender, é incompreensível a ausência de um mecanismo de co-responsabilização: o(s) terceiro(s) beneficiária(m) da prestação laboral com a possibilidade de nunca responder perante o trabalhador pelos créditos respectivos. Entendemos que a solução deverá ser mediatizada pela responsabilidade solidária para as empresas que estão em relação de grupo ou domínio prevista no Código do Trabalho, muito embora esteja longe de responder, plenamente, aos problemas suscitados.

Consideramos, desta forma, que o recurso abusivo e fraudulento a estas figuras pode justificar a busca

do empregador real, sendo esta, em nosso entender, a única solução que protege, eficazmente, os direitos do prestador da actividade.

O Código do Trabalho consagra, ainda, um inovador —e importante!— regime de co-responsabilização —objectiva— de terceiros que se encontrem com a entidade empregadora numa relação de participações recíprocas, domínio ou grupo, nos termos previstos no CSC. O regime de co-responsabilidade

acima descrito apresenta, é certo, uma considerável protecção dos trabalhadores, mas —face às restrições quanto ao âmbito pessoal, espacial e material da aplicação dos preceitos legais do CSC— não os defende perante as diversas formas de coligação de sociedades passíveis de criar os já descritos riscos suplementares aos trabalhadores face aos riscos normais que suportam genericamente os trabalhadores de uma empresa globalmente autónoma.