

Universidade de Lisboa

Faculdade de Direito



RESPONSABILIDADE CIVIL DOS ADMINISTRADORES NO DIREITO
GUINEENSE: EM ESPECIAL NO DIREITO DO TRABALHO

CAMNATÉ DOMINGOS BINHAFÁ

Orientador: Prof. Doutor Hugo Ramos Alves

Lisboa

2025

Universidade de Lisboa

Faculdade de Direito



RESPONSABILIDADE CIVIL DOS ADMINISTRADORES NO DIREITO
GUINEENSE: EM ESPECIAL NO DIREITO DO TRABALHO

CAMNATÉ DOMINGOS BINHAFÁ

Dissertação para a obtenção do grau
de mestre em Direito e Ciência
Jurídica.

Orientador: Prof. Doutor Hugo
Ramos Alves

Especialidade: Direito do Trabalho

Lisboa

2025

“Aquele que quiser ser grande ponha-se ao serviço dos outros;
E aquele que quiser ser o mais importante seja como um criado dos outros.

Pois também o Filho do Homem não veio para ser servido,
Mas para servir e dar a sua vida como resgate por muitos.”

Mateus 20: 26-28

“Não oprimirás o trabalhador pobre e necessitado, seja ele de teus irmãos, ou seja, dos estrangeiros que estão na tua terra e dentro das tuas portas. No mesmo dia lhe pagarás o salário; e isso antes que o sol se ponha; porquanto é pobre e está contando com isso; para que não chame contra ti ao Senhor, e haja em ti pecado”.

Deuterónimo 24:14-15

À memória da minha mãe,
«Tchambú Tchuda», a quem tudo devo.

Agradecimentos

Muitos foram aqueles que me incentivaram nesta jornada e hoje concluo com muita alegria mais uma importante etapa da minha caminhada acadêmica.

Em primeiro lugar quero agradecer à Deus todo-poderoso pela Dom de vida, o meu pai, Domingos Binhafá, que de forma incondicional, me deu todo apoio e incentivo para a materialização deste sonho.

Ao meu orientador, Professor Doutor Hugo Ramos Alves, pelo vasto conhecimento e enorme capacidade de partilha, orientação científica, estímulo e disponibilidade no decurso da elaboração do presente trabalho.

Ao Mestre Julião Vieira Insumbo, pelas preciosas e valiosas contribuições na construção desse estudo, desde seus estágios iniciais até o seu encerramento e ajustes finais.

À *Friendly Hands* África, em especial Pr. Silvino Radke, pelo apoio prestado durante a realização desta dissertação.

Por fim, agradecimento especial ao Dr. Pedro Gonçalves Paes, pelo apoio e pelas palavras de incentivo.

Resumo

Os administradores estão, obrigados a alcançar o sucesso da sociedade, em benefício dos seus sócios, mas tendo em conta as ponderações necessárias para esse objetivo – o que implica balancear visões de longo e de curto prazo, a necessidade de manter relações efetivas e contínuas com os trabalhadores e considerar o impacto das operações de negócios na comunidade e no meio ambiente. Assim, os interesses dos *stakeholders* em especial os trabalhadores, devem ser considerados pelos decisores considerando a importância que estes têm na sustentabilidade da sociedade.

A responsabilidade pessoal dos administradores das sociedades perante terceiros (trabalhadores) depende, em princípio, da viabilidade de afirmar um fundamento de imputação pessoal do dano a tais sujeitos, ultrapassando o âmbito dos deveres próprios da pessoa coletiva, isto é, a chamada *faute* separada de função, pelos quais apenas esta responderá. O regime da responsabilidade direta dos gerentes ou administradores para com terceiros ou trabalhadores depende da verificação dos pressupostos da responsabilidade civil: o facto, a ilicitude, a culpa, o dano e o nexo de causalidade.

Neste domínio, só se justifica uma responsabilidade própria dos administradores desde que haja uma violação própria e pelos danos que diretamente lhes causarem sem serem através da sociedade. Entre os casos em que há responsabilidade própria dos administradores, por haver uma violação própria, estão os casos de violação de direito de descanso, da reserva da intimidade da vida privada, assédio, não pagamento da retribuição e por fim, a responsabilidade por não celebração do contrato de seguro de acidente de trabalho. Assim, provando-se que qualquer dessas violações de direitos do trabalhador foi praticada pelo gerente ou administrador da sociedade empregadora e que, além dos demais requisitos da responsabilidade civil, provocou danos, poderá responsabilizar-se pessoalmente este último por via do regime do art. 330.º do AUDSC/AIE. Daí decorrendo a obrigação de cumprimento das normas laborais imperativas, enquanto interesse dos trabalhadores.

Palavras Chaves: Responsabilidade, administradores, trabalhadores, créditos laborais.

Abstract

Administrators are required to achieve the success of the company for the benefit of its shareholders, but they must consider the necessary trade-offs to achieve this goal. This involves balancing short-term and long-term visions, maintaining effective and continuous relationships with employees, and considering the impact of business operations on the community and the environment. Therefore, the interests of stakeholders, especially employees, must be considered by decision-makers, considering their importance to the sustainability of the company.

The personal responsibility of company administrators towards third parties (employees) depends, in principle, on the viability of establishing a basis for personal liability for the harm caused by such individuals, going beyond the scope of the duties of the legal entity itself—this is known as "fault separate from function," for which only the entity will be liable. The regime of direct liability of managers or administrators towards third parties or employees depends on the fulfilment of the civil liability requirements: the fact, the unlawfulness, fault, damage, and causal link.

In this domain, the administrators' personal responsibility is justified only when there is a direct violation of their duties and the damage they cause. Typical cases where administrators are personally liable towards employees for their own violations include violations of rest rights, the right to privacy, harassment, non-payment of wages, and liability for failure to take out accident insurance. Thus, if it is proven that any of these violations of employee rights were committed by the manager or administrator of the employer company, and in addition to meeting the other requirements of civil liability, it caused damage, the administrator may be personally held liable under the provisions of Article 330 of the AUDSC/AIE. This implies the obligation to comply with imperative labour laws, which are in the interest of the employees.

Keywords: Responsibility, directors, workers, labor credits.

Modo de citação

Todas as citações encontram-se em notas de rodapé. Aparecem completas na primeira referência, com indicação do apelido do autor em maiúscula, seguido do nome em minúscula, título, edição, ano da publicação, seguido da página(s) e nas referências subsequentes, o título é abreviado ou substituído pela sigla op. cit., seguido de página(s).

As revistas seguem a mesma sequência, mas incluem o nome do organizador ou diretor, mês e ano quando esta foi conhecida, ainda foi feita a referência a todos os números da página do artigo do autor (pp.), mais a página(s), consultada.

Na bibliografia apresentada no final deste trabalho, encontram-se as referências completas do autor ou autores, do título completo da obra, da edição, do local e data da publicação, quando conhecida.

Por fim, os acórdãos de tribunais superiores portugueses são identificados mediante a indicação do tribunal, data do acórdão, número de processo e do relator e indicação da fonte. Os acórdãos dos Tribunais da OHADA e dos tribunais franceses seguem a mesma sequência de citação.

Lista de siglas e abreviaturas

- AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
- art. – Artigo
- Ac. – Acórdão
- AUDSC/AIE – Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e ao Agrupamento de Interesse Económico
- AUG – Ato Uniforme Relativo à Organização das Garantias
- AUPCAP – Ato Uniforme Relativo à Organização dos Processos coletivos de Apuramento de Passivo.
- AUPSCE – Ato Uniforme Relativo à Organização dos Processos Simplificados de Cobrança e de Execução
- APAUDT – Anteprojeto de Ato Uniforme sobre Direito do Trabalho
- CCJA – Tribunal Comum de Justiça e Arbitragem
- CC – Código Civil
- C.Com – Código Comercial
- CCF – Código Civil Francês
- cit. – Citado
- CRGB – Constituição da República da Guiné-Bissau
- CT – Código do Trabalho Guineense, aprovada pela Lei n.º 7/2022, de 19 de julho
- CSF – Código das Sociedades Francês
- CSC – Código das Sociedades Comerciais
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Ed. – Edição
- FGS – Fundo de Garantia Salarial
- LGT – Lei Geral de Trabalho, aprovada pela Lei n.º 2/86, de 5 de abril
- n.º/n.ºs – Número/números
- OHADA – Organização para a Harmonização em África do Direito dos Negócios
- OIT – Organização Internacional de Trabalho
- op. – Obra
- p. – Página
- pp. – Páginas
- RCCM – Registo do Crédito do Comércio e do Crédito Mobiliário
- RC – Relação de Coimbra

RE – Relação de Évora

RG – Relação de Guimarães

RL – Relação de Lisboa

RP – Reação de Porto

SARL – Sociedade de Responsabilidade Limitada

ss – Seguintes

TC – Tribunal Constitucional

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TOHADA – Tratado Constitutivo Organização para a Harmonização em África do
Direito dos Negócios

vol. – Volume

Índice

Resumo	IV
Abstract.....	V
Lista de siglas e abreviaturas	VII
CAPÍTULO I	1
1. Introdução	1
CAPÍTULO II	3
ENQUADRAMENTO GERAL	3
1. Notas históricas sobre a evolução do direito do direito de trabalho.....	3
2. (Uma brevíssima) História do direito de trabalho na Guiné-Bissau	16
3. O Direito guineense e a adesão à OHADA	24
4. Direito guienense após adesão à OHADA: um ato uniforme relativo ao contrato de trabalho?	28
CAPÍTULO III	33
PERSPETIVAS COMPARATÍSTICAS	33
1. Razão de ordem	33
1. Direito português	33
2. Direito francês	44
CAPÍTULO IV	53
DA SITUAÇÃO JURÍDICA DE ADMINISTRAÇÃO	53
1. Introdução.....	53
2. Enquadramento geral	56
3. Deveres fundamentais do administrador	58
a) Dever de cuidado	63
b) Dever de lealdade	69
c) Dever de informação aos trabalhadores.....	74
4. Trabalhador subordinado em cúmulo com a função do administrador?	78
4.1 Enquadramento geral	78
4.2 [Algumas teses].....	81
a) Tese da incompatibilidade.....	82
b) Tese da compatibilidade	85
c) Problemática da analogia	87
d) Posição do TJUE.....	91
e) Posição do legislador da OHADA	93
5. Inclusão dos <i>stakeholders</i> na orbita da responsabilidade civil dos Administradores?	98
a) Compatibilidade entre os interesses dos sócios e dos trabalhadores	107

b) Por que razão se deve proteger os interesses dos trabalhadores?	111
CAPÍTULO V	115
DA RESPONSABILIDADE	115
1. Responsabilidade dos administradores	115
2. Solidariedade	122
3. Pressupostos	126
a) Facto voluntário	127
b) Ilicitude	129
c) Culpa	131
d) Dano	135
e) Nexo de causalidade	139
4. A dita <i>faute de gestion</i>	141
5. Problemática de corresponsabilidade da norma do artigo 161.º do AUDSC/AIE	149
6. Situações Típicas de responsabilidade	151
a) Assédio moral e sexual	153
b) Violação da reserva da intimidade da vida privada	158
c) Violação do direito de descanso	168
d) Não pagamento da retribuição	171
e) Não celebração de contrato de seguro de acidente de trabalho	177
7. Insolvência e responsabilidade dos administradores: breves notas	181
8. Privilégio creditório dos créditos dos laborais	193
9. Solidariedade por crédito emergente do contrato de trabalho nos termos do artigo 20.º do CT	210
10. Do levantamento do véu ou desconsideração da personalidade jurídica	217
CAPÍTULO VI	231
Síntese conclusiva	231
Bibliografia	235
Jurisprudência citada	268

CAPÍTULO I

1. Introdução

I. A escolha do tema, situa-se no reconhecimento de que a maioria das relações de natureza jurídico-laborais hodiernas são estabelecidas com sociedades comerciais, assim, os administradores devem adotar abordagens equilibradas, não devendo a visão de longo prazo ser absorvida pelos objetivos de curto prazo e vice-versa. Assim, os interesses daqueles que contribuem para a criação da riqueza da sociedade são instrumentais – não de considerar-se interesses dos trabalhadores na medida em que promovem os interesses dos sócios. É evidente que os administradores, tal como os trabalhadores, têm uma importância notável no desenvolvimento económico das sociedades comerciais e de qualquer Estado. Uma vez que o trabalho é visto como um fator de produção de riqueza.

Deste modo, bem vistas as coisas, cumpre tomar em consideração que a ideia de boa governação empresarial obriga o administrador a promover uma governação participativa dos trabalhadores, inclusivamente, por meio da implementação de mecanismos de intervenção formal dos representantes coletivos dos trabalhadores na gestão. Vale isto por dizer que a participação dos trabalhadores de que se procura, como se disse, seria nos órgãos de gestão. Se assim é, pode dizer-se, atenta a Lei n.º 7/2022, de 19 de julho, que criou o primeiro CT, que a escolha do tema surge perspectivada em face das alterações introduzidas no ordenamento jurídico guineense, como se sabe, na legislação do trabalho, por intermédio da revogação da LGT aprovada através da Lei n.º 2/86, de 5 de abril e legislação acima.

Poderá, pois, dizer-se, face ao contexto em que estas inovações em matérias de natureza jurídico-laboral foram introduzidas, que a sua relevância do tem a ver com o facto de se constatar que a responsabilidade civil dos administradores no direito de trabalho guineense, não mereceu uma consagração legal e uma profunda atenção da doutrina e da jurisprudência guineense, pelo que é matéria de importância não dispensável. Assim, o objeto do nosso trabalho, exigirá uma aturada tarefa de consulta bibliográfica, doutrinal e jurisprudencial portuguesa e não só.

Como é sabido, o tema da responsabilidade dos administradores é, tipicamente, um tema do direito das sociedades. Por isso, dir-se-á, em boa verdade, que o novo CT, apesar de ter inspiração no Código do Trabalho português e surgido numa época em que

a responsabilidade dos administradores é um dos temas mais debatidos, desvalorizou a sua consagração.

II. Da presente dissertação estão excluídas a responsabilidade dos administradores perante a sociedade e a responsabilidade perante sócios. De igual modo, dispensar-se-á a responsabilidade civil dos administradores para com a sociedade e a responsabilidade dos administradores de facto.

De notar que apenas o tipo societário mais frequente no contexto guineense (Direito da OHADA), isto é, a SARL sem prejuízo de abordamos alguns aspetos das sociedades anónimas, pelo que ficam excluídos deste estudo outros tipos societários, consagrados pelo legislador da OHADA.

Assim, serão, objeto da nossa abordagem as garantias de créditos laborais, a análise da responsabilidade de sociedade coligadas, introduzida com o art. 20.º do C T, a responsabilidade pelos danos causados aos trabalhadores ou por créditos laborais, assim como irão merecer a nossa atenção os deveres gerais dos administradores, uma vez que não se pode falar da responsabilidade dos administradores sem antes analisar os deveres destes mesmos. Ora, no âmbito desta dissertação iremos abordar o sistema de governo das sociedades na perspetiva laboral e, desta sorte, analisar a responsabilidade dos administradores no CT, reportando-se explicitamente ao CT guineense e direito da OHADA. Por estas razões torna-se necessário dizer que não serão de excluir o APAUDT, o Direito francês e português, sendo certo que a circunstância de as normas em causa deste último, com efeito, serem adequadas à concretização do modelo jurídico adotado pelo legislador laboral guineense.

CAPÍTULO II

ENQUADRAMENTO GERAL

1. Notas históricas sobre a evolução do direito do trabalho

I. Os trabalhadores nunca tiveram uma proteção jurídica e tão valorizada como na atualidade, fruto de luta e com pressão perante o Estado, para que este interviesse na regulamentação da relação entre o empregador e o trabalhador, competindo ao legislador consagrar direitos e deveres para ambos, para permitir a boa convivência e o merecido respeito numa relação de natureza jurídico-laboral.

A afirmação não inteiramente exata, mas não se pode negar que a revolução industrial criou condições económicas e sociais a partir das quais se desenvolveu a relação de trabalho moderna, em particular a forma de relação de trabalho subordinada, o que significa dizer que a relação de trabalho existiu desde que o homem se dotou de uma estrutura social. É certo que o trabalho teve a importância mais ou menos significativa consoante a época histórica e que a era moderna, com as suas transformações económicas, acentuou o seu valor.

Dizer que a evolução do direito do trabalho é um fenómeno virtualmente contemporâneo, ou de experiência histórica muito próxima do tempo em que vivemos¹, uma vez que dominava entendimento segundo a qual o trabalho não tinha qualquer relevância na Antiguidade dada a existência da escravatura². É uma afirmação não inteiramente exata, mas não se pode negar que a Revolução Industrial criou condições económicas e sociais a partir das quais se desenvolveu a relação de trabalho moderna, em particular a forma de relação de trabalho subordinado, o que significa dizer que a relação de trabalho existiu desde que o homem se dotou de uma estrutura social. É certo que o trabalho teve a importância mais ou menos significativa consoante a época histórica e que a era moderna, com as suas transformações económicas, acentuou o seu valor³⁻⁴.

¹ Cf. ALONSO OLEA, Manuel, *Introdução ao Direito do Trabalho*, Tradução de Guilherme de Vasconcelos, Coimbra Editora, Coimbra, 1968, p. 75; LEFRANC, Georges, *História do Trabalho e dos Trabalhadores*, Europress, 1988, pp. 15-16: “Na origem da humanidade, ao Antigos colocavam a idade de ouro, que eles concebiam como uma maravilhosa época em que nenhum trabalho era necessário para subsistir. O solo fecundo produzia por si só uma abundante e generosa colheita [...]. O cultivo só teria começado na idade de prata; navegação e a exploração do subsolo, mais tarde ainda na idade do ferro”.

² Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, 2ª Ed., Dott. Cesare Zuffi – Editore, Bolonha, 1951, p. 8.

³ Cf. MAZZONI, Giuliano, *Manuale di Diritto del Lavoro*, 4ª Ed., Milão, Giuffrè, 1971, p. 6.

⁴ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, op. cit., pp. 8-9.

Porém, a intervenção do direito na regulação do trabalhado que podemos designar de trabalho subordinado por conta de outrem só começou a ser sentida com a Revolução Industrial, em particular com a chamada Questão Social⁵, a partir do final do século XVIII, de forma mais intensa, no final do século XIX⁶. Ou seja, o trabalho humano produtivo, livre e por conta de outrem não existiu sempre como uma realidade social generalizada, antes a sua generalização são fenómenos históricos, cujo desenvolvimento partiu de realidades anteriores que apresentaram caracteres diferentes e contrários⁷⁻⁸.

O trabalho assumia diferentes formas, sendo necessário ter em conta a atividade dos escravos, libertos ou mesmo daqueles que tinham outro tipo de estatuto como semilivres e livres⁹⁻¹⁰.

II. Na Antiguidade Clássica, como se sabe, o problema do trabalho era resolvido de um modo radical. No mundo escravagista, o trabalho era assegurado pelos escravos, reduzido à condição jurídica de coisa, o escravo era considerado mero instrumento através

⁵ Cf. SEIXAS, Margarida, *História do Trabalho: Objeto e método*, in Anuário História do Direito, Vol. I, julho, 2020, (pp.163-202), p. 164; no mesmo sentido, pronuncia, D'Ors Perez-Peix, Alvaro, *Presupuestos Críticos para el Estudio del Derecho Romano*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Salamanca, 1943, pp.15-26; TOSI, Paolo; LUNARDON, Fiorella, *Contratto di Lavoro*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale*, Vol. VIII, UTET, Torino, 1992, p. 140, 2ª Coluna; Ainda a sua evolução é assinada na perspetiva da história do direito italiano nos estudos de CALASSO, Francesco, *Storicità del Diritto*, Giuffrè, Milão, 1966, pp. 43-68; D'EUFEMIA, Giuseppe, *Nozione Generali Sul Contratto Individuale di Lavoro*, in *il Contratto Individuale di Lavoro*, CEDAM, Pádua, 1938, (pp. 85-143), p. 94; MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, Editora Atlas SA, São Paulo, 1998, pp.6-7; PINTO, Mário, *Direito do Trabalho: Introdução, Relações Coletivas de Trabalho*, 1ª Ed., Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, abril, 1996, pp. 27-49; XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual do Direito do Trabalho*, 4ª Ed., Rei dos Livros, março de 2020, p. 50.

⁶ Cf. FERRUCIO, Pergolesi, *Nozione, Sistema e Fonti del Diritto del Lavoro*, in *Il Contratto Individuale di Lavoro*, CEDAM, Pádua, 1938, (pp. 3-82), pp. 25-26, no mesmo sentido, CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Direito Europeu, Dogmática Geral e Direito Coletivo*, Almedina, 2019, p. 85; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho: Dogmática Geral*, parte I, 4.ª Ed., Almedina, setembro, 2015, p. 45.

⁷ Cf. SUPPIEL, Giuseppe, *Il Rapporto di Lavoro: Costituzione e Svolgimento*, in *Enciclopedia Giuridica del Lavoro*, n.º 4, CEDAM, Pádua, 1982, pp. 42-45; no mesmo sentido SEIXAS, Margarida, *A Locatio Conductio Operarum: Na Génese do Contrato de Serviço Salarizado no Código de Seabra (1867): Notas para a (Pré-) História do Direito do Trabalho*, in *O Sistema Contratual Romano de Roma ao Direito Actual*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, maio, 2010, (pp. 691-719), pp. 700-701.

⁸ Cf. ALONSO OLEA, Manuel, *Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 75.

⁹ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, 2ª Ed., Dott. Cesare Zuffi – Editore, Bolonha, 1951, pp. 8-9.

¹⁰ Cf. SEIXAS, Margarida, *História do Direito de Trabalho em Portugal: Um Direito em Construção*, vol. I, AAFDL, Lisboa, 2021, pp. 13-23. “A palavra ‘trabalho’, que não pode obviamente filiar-se na palavra latina ‘labor’ (ao contrário da expressão italiana ‘lavoro’ ou da inglesa ‘labour’, ou ‘labor’, esta última usada nos Estados Unidos da América), teria origem em ‘tripalium’ instrumento para dominar cavalos que resistiam ao ferro, ou, segundo outros, ‘trabalho’, que significa esforço. Independentemente da sua origem, não há dúvidas que ‘trabalho’ é, na língua portuguesa, como em várias outras línguas associado ao esforço ou sofrimento e usado relativamente ao parto ou como sinónimo de dificuldade [...]”.

do qual se realizava a função produtiva¹¹. A relação estabelecida entre o escravo e o seu dono não era tida como relação entre pessoas. O escravo era uma *res* de que o *dominus* usava, fruía e abusava como objeto de um direito de propriedade nos termos em que este usava, fruía e abusava de qualquer objeto (coisa) de que fosse proprietário¹².

A relação de subordinação que ligava o escravo ao *dominus* e mediante o qual aquele prestava a sua atividade laboral pouco ou nada tem a ver com a moderna relação entre trabalhador e empregador. O *dominus* podia vender ou ceder a outrem os escravos e só ele podia pôr fim ao vínculo que o ligava ao escravo¹³. Era notável ausência das normas aplicáveis ao direito do trabalho. Ou seja, a sociedade antiga era desprovida de regras que protegessem o prestador de atividade¹⁴, embora haja quem fundamente que, indiretamente, ser possível encontrar algumas normas relacionadas com o trabalho¹⁵. Estas normas não assumem, por si só, especial relevância, pois surgem de forma isolada e avulsa, desprovido daquele sentido de proteção ao trabalhador que é a característico do direito do Trabalho, e numa altura em que se denota a óbvia preponderância do trabalho escravo sobre o homem livre por conta de outrem¹⁶.

¹¹ Cf. SEIXAS, Margarida, *O Conceito de Escravidão na Obra de José Capela: Uma Leitura Jurídica, in Africana Studia, Revista Internacional de Estudos Africanos*, n.º 27, 2º Semestre, Centro de Estudos Africanos, Porto, 2016, (pp. 39-50), p. 41.

¹² O Estado estava apenas para a manutenção da ordem pública. Não intervinha nas relações privadas. Acarretava a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho era considerado mercadoria. Como havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias.

¹³ Cf. JUSTO, António dos Santos, *A Escravatura em Roma, in Separata, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. LXXIII, Coimbra Editora, Coimbra, 1997, p. 24, o escravo não gozava de personalidade jurídica, isto é, a possibilidade ou suscetibilidade de ser sujeito de direitos e obrigações. Assim, o *dominus* tinha sobre ele (escravo) o mesmo poder que o direito atribuía ao proprietário de uma coisa. Sendo *res*, não gozava da capacidade processual, ou seja, enquanto coisa não podia fazer parte do processo judicial, para demandar e ser demandado. E por fim, o assassinato de um escravo era considerado um *damnum domini*; no mesmo sentido PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar a Evolução de um Novo Ramo de Direito, in Separata da Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, (pp. 271-301), p. 273.

¹⁴ Cf. ROUST, André e DORAND, Paul, *Précis de Législation Industrielle : Droit du Travail*, Paris, Dalloz, 1951, p. 9.

¹⁵ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, op. cit., p. 8.

¹⁶ Cf. ALONSO OLEA, Manuel, *Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 81. “[...] Naturalmente, o artifício jurídico, consistente, neste caso, em considerar como coisa uma pessoa, não representou senão um modo de formalizar uma realidade prévia de poder social sobre a mesma pessoa que, em última análise, consistiu em estender a alienação do trabalho até ao último extremo imaginável, não já negando que quem trabalha tivesse a prioridade dos frutos do trabalho, antes negando a própria possibilidade de que tal relação pudesse existir, na medida em que uma coisa, o escravo, é incapaz de ser sujeito de qualquer relação jurídica, nem dominical nem outro tipo, quer sobre os frutos do seu trabalho, quer sobre outros quaisquer bens”. Assim, o trabalho de escravo, era o trabalho não livre, obrigatório, forçado ou involuntário, pois não havia que contar com a vontade do escravo para a formação do contrato, simplesmente porque carecia dela, pois era uma coisa, e era incapaz de violações jurídicas, ainda em termos jurídicos o dono tinha direitos absolutos sobre a vida e a pessoa de escravo, podendo dispor dele, abusar ou mesmo direito de o destruir; no meso sentido; no mesmo sentido PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História:*

Nesta época, o trabalho encerrava em si algo pouco edificante, uma vez que o trabalho manual não tinha qualquer relevância, pois era executado pelas pessoas consideradas inferiores, mesmo não sendo escravos no sentido verdadeiro do termo, tinham a mesma direção que aqueles, uma vez que a indignidade dos não escravos resultava do trabalho manual que exerciam¹⁷⁻¹⁸.

III. No Direito Romano, o trabalho era essencialmente efetuado por escravos, que eram vistos como objetos que integravam o património respetivo dono (senhor), ou seja, não era sujeito a qualquer tipo de regulação, sendo-lhes negados a possibilidade de constituição de relações jurídicas com outrem, era reconduzido há condição jurídica de coisa, pelo que não representava mais do que um mero instrumento de realização da função produtiva e podia ser objeto de direitos, mas nunca sujeito de relações jurídicas¹⁹⁻²⁰. Aliás, o trabalhador-escravo só tinha deveres, isto é, a “obrigação do trabalho”²¹, o que leva a questionar relevância do Direito Romano como fonte do direito do trabalho moderno²². Apesar disto, pode-se falar da existência de uma certa relação entre o trabalho prestado pelos escravos e homens livres, sendo certo que estes últimos se comprometiam a realizar a atividade por conta de outrem mediante uma certa contrapartida, assim, quer queiramos ou não, o Direito Romano não deixou de ter uma relevância na configuração

Dealbar a Evolução de um Novo Ramo de Direito, in Separata da Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (pp. 271-301), p. 273.

¹⁷Cf. PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História...*, op. cit., p. 273.

¹⁸ Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo, pois envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal, as necessidades da vida tinham servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas livres, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante.

¹⁹ Cf. SEIXAS, Margarida, *O Conceito de Escravidão na Obra de José Capela...*, op. cit., p. 41; JUSTO, António dos Santos, *A Escravatura em Roma...*, op. cit., pp. 24-26.

²⁰ Cf. SUPPIEJ, Giuseppe, *Il Rapporto di lavoro: Costituzione e Svolgimento*, op. cit., pp. 3-4.

²¹ Cf. LIMA, Adolpho, *O Contrato do Trabalho: Esboço Histórico do Actual Contrato do Trabalho - Contrato Colectivo do Trabalho*, Bertrand, Lisboa, 1909, p. 25.

²² Cf. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 8.ª Ed., Almedina, agosto, 2023, p. 23.

do tual Direito do Trabalho²³ até porque não se pode pensar que em Roma o trabalho livre por conta de outrem era completamente inexistente²⁴⁻²⁵.

No Direito Romano, o conceito de trabalho depende de índole diversa que o fazem oscilar ao longo da história. Por isso, não deve constituir uma surpresa que, no mundo romano, não exista um conceito unívoco e até uma terminologia que facilite a sua compreensão²⁶. O trabalho subordinado era regulado através da figura da *locatio conductio*, construída pelos juristas construíram-na através de uma tripartição²⁷⁻²⁸⁻²⁹⁻³⁰⁻³¹, i.e, na *locatio conductio rei*, próximo da atual contrato de locação, pois, consistia na entrega de um bem, que também podia ser um escravo, para ser usado ou fruído, por um

²³ Cf. Nas palavras de SEBASTIÃO CRUZ, *Direito Romano: Ius Romanum, Introdução e Fontes*, vol. I, 4.^a ed. Coimbra, 1984, p. 16, a propósito da relevância do estudo de Direito Romano, entende que, o *Ius Romanum* é história, e sempre será história, por tratar-se dum ordenamento do passado; mas é absolutamente certo que esse ordenamento é ainda e sempre será um ordenamento vivente, enquanto encerra princípios fundamentais permanente válidos e universais, de que não podemos de forma nenhuma afastar-nos sob pena de ficarmos a ignorar as verdadeiras bases jurídicas de convivência humana e até a função do próprio Direito.

²⁴ Cf. A propósito, segundo os ensinamentos de JUSTO, António Santos, *O Contrato de Trabalho no Direito Romano (Location-Conductio Operarum)*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, vol. III, org. Jorge Figueiredo Dias, José Joaquim Gomes Canotilho e José de Faria Costa, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, dezembro, 2008, (pp. 775-800), pp. 779-780, com a dilatação do império Romano pela Península Itálica, foi crescendo o número de *servi* e vai criando no homem livre uma certa angústia e dificuldade da terrível concorrência do trabalho servil, agora considerado o principal instrumento de produção e quando se juntaram com a massa enorme de *liberti* criou-se risco de desmoronamento a antiga base social romana.

Em consequência da predominância do trabalho de *servi* e de *liberti*, criou-se rapidamente de repugnância pelo trabalho assalariado. Sendo que os homens livres com a possibilidade económica passaram a dedicar a outras tarefas tais como, administrativas, militares, *artes liberales* e aquelas que não dispunham de possibilidade económica vê-se obrigados a locar a seus serviços, é “considerado mercennarius” ou seja, alguém que recebe, pelo trabalho manual, uma *merces* que é vista como o *pretium* duma servidão que se considera ainda mais torpe, porque voluntária, do que normal que é coagida, no mesmo sentido; ARIAS RAMOS, José/ARIAS BONET, Juan António, *Derecho Romano: Obligaciones, Familia e Sucesiones*, in *Revista de Derecho Privado*, vol.II, 18.^a Ed., Editorial, EDERSA, 1995, p. 657; RUIZ, Vincenzo Arangio, *Instituzioni di Diritto Romano*, 2.^a Ed., Nicola Jovene & C’ Editori, Napoli, 1927, pp. 44-47; CAZZETTA, Giovanni, *Contrato di Lavoro: Storia*, in *Enciclopedia del Diritto: Contratto di Lavoro*, Vol. IV, Annali 2007-2017, Giuffrè, Milão, 2023, (pp. 137-163), p. 141.

²⁵ Cf. PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História*, op. cit., 274.

²⁶ Cf. JUSTO, António Santos, *O Contrato de Trabalho no Direito Romano...*, op. cit., p. 779.

²⁷ Cf. D’ORS, Alvaro, *Derecho Privado Romano*, 8.^a Ed., Ediciones Universidad de Navarra, S.A, Pamplona, 1991, p. 554, sendo que para este autor, “la clasificación tripartita (l. c. rei, operis, operarum) no pertenece a los juristas romanos, pero prescindir de toda clasificación [...]”.

²⁸ Cf. JUSTO, António Santos, *A Locatio-Conductio Rei (Direito Romano)*, in Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, vol. LXXVIII, Separata, Coimbra, 2002, p. 13.

²⁹ Cf. SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho. Objeto e Método*, in *Anuário de História do Direito do Direito*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, I, julho, 2020, pp. 163-202, p. 180.

³⁰ Cf. VOLTERRA, Eduardo, *Instituciones de Derecho Privado Romano* (trad., de Jesús Daza Martinez), Editorial Civitas, S.A. Madrid, 1986, p. 512.

³¹ Cf. RUIZ, Vincenzo Arangio, *Instituzioni di Diritto Romano*, op. cit., p. 316.

determinado período de tempo e em contrapartida de uma *merces* ou *pretium*³²⁻³³, *locatio conductio opereris faciendo*, parece corresponder atual contrato de empreitada, uma vez que podia destinara a realização de uma obra mas também podia abranger outras situações³⁴ e, por fim, na *locatio conductio operararum*, que constituía a figura segundo a qual uma pessoa se obrigava a desenvolver, para outra e sob sua orientação, certa atividade, a troco de uma retribuição em dinheiro³⁵⁻³⁶, a ideia de pagamento de uma certa quantia (*merces*) como contrapartida de atividade prestada, veio como forma de pôr fim à injustiça, pois, a pura filantropia não podia perpetuar-se, uma vez que tal começou a afastar as pessoas talentosas, mas com poucos recursos económicos, quer por não compensar o tempo desperdiçado e as despesas eventualmente feitas³⁷⁻³⁸.

IV. Esboçado a distinção tripartida da *locatio conductio* e a particularidade de cada uma delas, existe uma tentativa de situar ou reconduzir o contrato de trabalho subordinado moderno a uma destas modalidades. Na verdade, a ideia da recondução do contrato de trabalho à uma das figuras da *locatio conductio*, não é pacífica, pois há quem defenda que o contrato de trabalho deveria ser considerado como uma instituição jurídica diferente da *locatio* do Direito Romano, por conseguinte, o contrato de trabalho não teria as suas raízes no Direito Romano, uma vez que só havia surgido aquando do aparecimento da empresa contemporânea.

MARGARIDA SEIXAS³⁹, sustenta que a *locatio conductio operarum*, da tradição romanística dentro de um programa contratual de natureza civilística, balizava o contrato por conta de outrem. Assim, nas palavras desta autora, o trabalho subordinado é um fenómeno remoto (antiquíssimo, mas com correspondência jurídica na *locatio conductio*

³² Cf. SEIXAS, Margarida, *A Locatio Operarum na Génese do Contrato de Serviço...*, op. cit., pp. 692-693.

³³ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, op. cit., p. 9; CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 96. “É um contrato pela qual pessoa entregava uma coisa, por certo tempo, a outra, a troco de uma *merce*, normalmente periódica, e ficando o beneficiário obrigado à retribuição [...]”.

³⁴ Contrato pelo qual uma pessoa se obrigava a realizar, para outra, uma determinada obra, também em troca de *merces*, residindo aqui o antecedente histórico do contrato de empreitada.

³⁵ Cf. ARIAS RAMOS, José; ARIAS BONET, Juan António, *Derecho Romano...*, op. cit., p. 655.

³⁶ Cf. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 24.

³⁷ Cf. JUSTO, António Santos, *O Contrato de Trabalho no Direito Romano...*, op. cit., p. 780.

³⁸ Cf. D’EUFEMIA, Giuseppe, *Nozione Generali Sul Contratto Individuale di Lavoro*, op. cit., p. 94-95; LUNARDON, Fiorella, *Contratto di Lavoro*, op. cit., p.141, 1ª Coluna; VENTURA, Raúl, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho: Estudo de Direito Privado*, Vol. I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, pp.52-59.

³⁹ Cf. SEIXAS, Margarida, *Intervenção do Estado em Meados do Século XIX: Uma Tutela para os Trabalhadores por Conta de Outrem*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, diretor: Manuel Januário da Costa Gomes, Tomo II, ano LXII, *Lisbon Law Editions*, Lisboa, agosto, 2021, (pp. 681-703), p. 684.

operarum)⁴⁰. PASQUALE JANNACCONE, para quem, não existe dúvida que a *locatio operarum*, corresponde plenamente ao sentido atual do contrato de trabalho, no qual o trabalhador fica sujeito à direção e supervisão do empregador e trabalhando por conta deste⁴¹. No mesmo sentido, ANTÓNIO SANTOS JUSTO, ensinava que a expressão *locatio-conductio*, corresponde ao contrato de locação, abrange três contratos distintos: isto é, a locação de coisa (*locatio rei*), de trabalho (*locatio operarum*) e de obra (*locatio operis faciendi*) a que correspondem, nos nossos dias respectivamente o arrendamento e o aluguer, o contrato de trabalho [...]⁴². Por fim, para este autor a *locatio-conductio operarum* é um verdadeiro contrato de trabalho onde o *locator* é o trabalhador que loca *operae* suas e o *conductor* trata-se de aquele a quem o trabalhador presta o seu serviço e, em contrapartida, se obriga a pagar-lhe a *merces*⁴³⁻⁴⁴. Também ARANGIO-RUIZ⁴⁵, a *locatio conductio operarum*, corresponde a atual contrato de trabalho e de prestação de serviços, o trabalhador, era qualificado como *locator*, e obrigava-se a prestar trabalho a outrem (*conductor*) como atividade em contrapartida de uma retribuição (*merces*), devendo o trabalho ser executado segundo as instruções do *conductor*. No fundo, de acordo com este entendimento, os elementos essenciais do moderno contrato de trabalho estariam já, em formação, na figura romana da *locatio conductio operarum*, que constituiria deste modo dogmático do atual contrato de trabalho.

Numa posição diametralmente oposta, ROUAST e DURAND⁴⁶, sustentam que “[...] la *locatio operarum* est loue sa force de travail comme le maître celle de l’esclave.

⁴⁰ Cf. SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho em Portugal*, op. cit., p. 29.

⁴¹ Cf. JANNACCONE, Pasquale, *Contrato di Lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Italiana, Console – Contrato di Lavoro*, Vol. III, Parte III, Società Editrice Libreria, Milão, 1898 (pp. 1029-1089), p. 1064.

⁴² Cf. JUSTO, António Santos, *A Locatio-Conductio Rei (Direito Romano) ...*, op. cit., p. 13.

⁴³ Cf. JUSTO, António Santos, *O Contrato de Trabalho no Direito Romano...*, op. cit., p. 788-789; no mesmo sentido pronúncia CABALLERO, Walenka Arévalo, *La Locatio-Conductio Urbana: Peculiaridades*, in *O Sistema Contratual Romano: De Roma ao Direito Actual*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, maio, 2010, (pp.1003-1024), pp. 1006-1009; SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho em Portugal*, op. cit., p. 29.

⁴⁴ Cf. VOLTERRA, Eduardo, *Instituciones de Derecho Privado Romano*, op. cit., p. 514.

⁴⁵ Cf. RUIZ, Vincenzo Arangio, *Instituzioni di Diritto Romano*, op. cit., p. 316; Segundo o autor a *locatio conductio operarum*, “consistente nel mettere a disposizioni di altri, per un certo tempo, i proprii servigi, dietro il corrispettivo di una mercede”; na mesma linha, estão autores como VOLTERRA, Eduardo, *Instituciones de Derecho Privado Romano*, op. cit., p. 512; SANSEVERINO, Luisa Riva, *Diritto del Lavoro*, 14.^a Ed., CEDAM, Casa Editrice, Pádua, 1982, p. 39; MAZZATTA, Oranzo, *Contratto di Lavoro: Teoria Generale*, in *Enciclopedia del Diritto: Contratto di Lavoro*, Vol. IV, Annali 2007-2017, Giuffrè, Milão, 2023, (pp. 164-201), p. 168; VENTURA, Raúl, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho: Estudo de Direito Privado*, op. cit., pp. 52-59; D’EUFEMIA, Giuseppe, *Nozione Generali Sul Contratto Individuale di Lavoro*, op. cit., p. 94-95; LUNARDON, Fiorella, *Contratto di Lavoro*, op. cit., p. 141, 1^a Coluna; GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, op. cit., pp. 8-9; CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho...*, op. cit., pp. 96-98; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 54-55;

⁴⁶ Cf. ROUST, André e DORAND, Paul, *Précis de Législation Industrielle...*, op. cit., p. 9.

Ainsi explique-t-on que le travail soit rémunéré et que le domaine du louage soit limité aux travaux de caractère servile”. Neste domínio, parecem admitir que as regras do Direito Romano são diferentes no seu espírito daquelas estabelecidas pelas legislações modernas laborais. Embora admitem que o trabalho subordinado livre em Roma pudesse ter sido formalmente reconduzido pela figura da *locatio conductio operarum*, chamam ainda, atenção pela estrutura unitária da *locatio conductio*, na sua origem, o que envolveria necessariamente a transmissão temporária de um bem corpóreo mediante o pagamento de um preço, em qualquer das modalidades, na verdade nesta modalidade o trabalhador segundo estes autores prescindia de uma parcela da sua liberdade e, ao locar a sua força de trabalho, locava no fundo a sua própria pessoa, mediante uma certa quantia⁴⁷.

Numa posição intermedia, MANUEL ALONSO OLEA, ensinava que, o contrato de trabalho moderno é herdeiro de ambos os tipos de locação, ou de modalidades de ambos, na medida em que de um para o outro se passa através de gradações impercetíveis, segundo a forma como se configure a remuneração, perante o claro pagamento do preço de uma coisa, que caracteriza o arrendamento de obra, temos o pagamento de uma remuneração por tempo de trabalho, característico do arrendamento de serviços⁴⁸. Assim, o autor parece admitir que o contrato de trabalho moderno é herdeiro não só da figura da *locatio conductio operarum*, mas também da *locatio conductio operis*.

V. Pelo que ficou dito, pode-se afirmar que no Direito Romano, encontram-se as regras precursoras do atual contrato de trabalho na *locatio conductio operarum*, sendo que certo que constituía um verdadeiro contrato de trabalho, na qual o trabalhador comprometia-se a desenvolver pessoalmente uma certa atividade por conta de outrem de quem recebia uma certa remuneração. Sendo que, aquele para exigir a retribuição devida, dispunha da *actio locati*. E o *conductor* por seu turno, para obrigar o trabalhador a prestar a atividade de acordo com as suas instruções, dispunha ao seu favor *actio conducti*⁴⁹. Aliás, a *locatio conductio operarum*, era celebrada entre homens livres, devia sempre respeitar

⁴⁷ Cf. BOISSARD, Adéodad, *Contrat de Travail et Salarariat : Introduction ; Philosophique, Économique et Juridique, à l'étude des Conventions Relatives au Travail dans le Régime du Salarariat*, Bloud, Paris, 1910, pp. 54-57, no mesmo sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral*, Parte I, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020, pp. 50-52, ensina que a *locatio conductio operarum* da sociedade romana não permite concluir pela semelhança deste trabalho com o trabalho subordinado moderno. Assim, para esta autora o Direito do trabalho moderno não teve as suas raízes na figura da *locatio conductio operarum*.

⁴⁸ Cf. ALONSO OLEA, Manuel, *Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 89.

⁴⁹ Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor J. J. Teixeira Ribeiro*, III, Jurídica, Coimbra, 1983, (pp.181-256), p. 199.

atividades lícitas, era consensual, isto é, não necessitava de obedecer nenhuma formalidade para a sua válida celebração. Ainda importa referir que, o objeto não era a pessoa do trabalhador⁵⁰ que era parte do contrato e sim a própria atividade, desenvolvida a troco de *merces*⁵¹.

VI. Na Idade Média, como é sabido, o trabalho está altamente influenciado pelos domínios das senhorias (senhor feudal). É a época do feudalismo, durante a qual observou-se a substituição da escravidão pela servidão (escravo pelo servo). Neste período, o servo, tal como é conhecido, gozava de um estatuto jurídico ligeiramente diferente do escravo, uma vez que lhe era concedido alguns atributos da personalidade jurídica. Apesar disto, o trabalhador, permanecia num autêntico estado de sujeição, tal como o escravo, sendo obrigado a prestar certos serviços ao senhor feudal, de quem em contrapartida recebia garantias de defesa e segurança⁵². Assim, todos estavam ligados ao soberano, não apenas como seus súbditos, mas também por vínculo que subiam do homem para homem⁵³. Os servos permaneciam, de direito, a coisa do senhor feudal, que dispunha soberanamente do seu corpo⁵⁴, do seu trabalho e dos seus bens. Desprovido, assim, de personalidade própria, à margem do povo, ele faz figura de estrangeiro-nato. Não é convocado para o exército real, não participa das assembleias judiciais, não pode apresentar diretamente perante estas as suas queixas e só é objeto de demanda, no caso em que, tendo cometido para com terceiros uma falta grave, é entregue à vindicta pública pelo seu senhor⁵⁵. Em termos Jurídicos servo possuía o estatuto jurídico de pessoa, ao contrário do escravo, contudo, a sua condição era ainda, como a do escravo, hereditário. Ficava obrigado a realizar as suas atividades ao senhor, durante toda vida, na terra ou

⁵⁰ Cf. PINTO; Mário, *Direito do Trabalho: Sumários das Lições Proferidas ao Curso do 4º Ano de Direito (1990-1991)*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996, p. 30.

⁵¹ Cf. SEIXAS, Margarida, *A Locatio Operarum na Génese do Contrato de Serviço...*, op. cit., pp. 694-698.

⁵² Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 200-201.

⁵³ Cf. BLOCH, Marc, *A Sociedade Feudal*, (tradução do título original), Edições 70, Digital Source, Lisboa, 1987, p. 227; PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História*, op. cit., p. 277.

⁵⁴ Cf. SUPPIEJ, Giuseppe, *Il Rapporto di lavoro: Costituzione e Svolgimento*, op. cit., p. 4.

⁵⁵ Cf. BLOCH, Marc, *A Sociedade Feudal*, op. cit., p. 299. O escravo foreiro, pelo contrário, tinha a sua casa; vivia do produto do seu trabalho; nada o proibia de vender em seu proveito o excesso da sua colheita, quando o havia; já não dependia diretamente, no que respeitava à sua manutenção, do senhor e a mão deste só ocasionalmente o atingia. Os foreiros dos senhorios, quando não se regiam pelo estatuto servil, têm, geralmente, nos documentos oficiais redigidos em latim, o nome de «colonos». Ainda não podia apresentar diretamente as suas queixas perante terceiros e só é objeto de demanda, no caso em que, tendo cometido para com terceiros uma infração grave, é entregue à vindicta pública pelo seu senhor.

*gleba*⁵⁶ a que estava vinculado, e essa obrigação transmitia-se aos herdeiros⁵⁷ ou seja tal como acontecia com o escravo, a condição do servo era hereditária⁵⁸.

Assim, na Idade Média, o trabalho assentava numa pessoa carecida de liberdade tal como na época anterior, acabando o feudalismo por não ser materialmente diferente do período romano. Uma vez que o conceito de trabalho assentava deste modo, em pessoas (servos) desprovidas de liberdade. Ademais, durante a Idade Média, ainda as classes superiores, clero e a nobreza, consideravam o trabalho como próprio exclusivamente das classes baixas, que tão longe punham de si no seu desdém orgulhoso⁵⁹.

VII. Nos centros urbanos desenvolveu-se uma nova forma de relações laborais, baseado na existência das corporações ou grémios como forma de defesa da concorrência e das perseguições dos senhores feudais. Trata-se de um associativismo profissional, também designado de corporativismo, que agrupava os trabalhadores do mesmo ofício ou ofícios afins, subordinando-os a um regulamento ou estatuto, onde se definiam as regras da profissão⁶⁰. Estas corporações eram dotadas de regras precisas sobre atuação de cada membro, da disciplina, e da forma como os aprendizes deviam tratar os mestres, e vice-versa, bem como a forma da progressão na carreira⁶¹⁻⁶². Nas normas disciplinadoras das corporações também se encontram regras relativas ao descanso semanal nos domingos e feriados, bem como à contratação de aprendizes, ao trabalho noturno e, especialmente, no que diz respeito ao despedimento dos prestadores de trabalho. Estas regras visavam a defesa da relação de trabalho, limitando algumas cláusulas, nomeadamente, através de despedimentos sem justa causa. Assim, pode-se afirmar que

⁵⁶ Cf. PINTO; Mário, *Direito do Trabalho: Sumários das Lições Proferidas ao Curso do 4º Ano de Direito (1990-1991)*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996, p. 31.

⁵⁷ Cf. VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 53.

⁵⁸ Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 201; VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, 8ª Ed. Universidade Lusíada, Lisboa, 2000, p. 53; PINTO; Mário, *Direito do Trabalho: Sumários das Lições Proferidas...*, op. cit., pp. 32-33.

O feudalismo, o excedente social, isto é, diferença entre o que se produz e o que consome quem produz, era apropriado por coerção extra-económica, prescindia do consentimento do produtor e, nos primeiros tempos, assumia a forma de trabalho não pago.

⁵⁹ Cf. ULRICH, Ruy Ennes, *Legislação Operária Portuguesa*, Coimbra, França Amado, 1906, p. 8.

⁶⁰ Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., pp.203-204; PINTO; Mário, *Direito do Trabalho: Sumários das Lições Proferidas...*, op. cit., pp. 32-33; PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História*, op. cit., p. 277; MARTINEZ, Pedro Soares, *Direito Corporativo*, AAFDL, Lisboa, 1963, pp. 3 e 32.

⁶¹ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, *Grechi, Diritto del Lavoro*, op. cit., pp. 9-10.

⁶² Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 203; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 58; LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 25.

nesta época, passou a ser frequente os trabalhadores associarem-se em corporações profissionais correspondentes às respetivas atividades⁶³.

Estas corporações desenvolveram-se um pouco por toda Europa, com uma estrutura hierarquizada⁶⁴ ou se se preferir, bem delineada e que apresentava vulgarmente uma hierarquia de três graus: mestres, oficiais⁶⁵ ou companheiros, e aprendizes. Os membros de cada profissão encontravam-se em pirâmide, na base da qual se encontravam os aprendizes (iniciantes), com os mestres no topo, situando-se os companheiros entre aqueles e estes (princípio da hierarquia)⁶⁶, sendo certo que para a progressão na carreira seria sempre necessário fazer um exame de ascensão de categoria⁶⁷⁻⁶⁸. As corporações tinham como objetivos a defesa dos interesses e direitos da classe profissional que a constituía; A luta pela dignificação da classe e por fim, prosseguiam um objetivo filantrópico, isto é, a entreatajuda relativamente aos seus membros e familiares, passando a funcionar como uma espécie de agências mutualistas, concedendo empréstimos aos seus membros, ajudando nos casos de invalidez e prestando ajuda à família em caso de morte de um dos membros⁶⁹.

As corporações funcionaram por muito tempo, tendo atingido o seu ponto mais alto em quase toda Europa em meados do século XIII, sem que existisse conflito que pudesse pôr em causa o seu normal funcionamento. Os mestres, companheiros e

⁶³ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 56.

⁶⁴ Cf. VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 53, assim, “cada profissão correspondia normalmente a uma atividade artesanal diferenciada que estava organizada em um corpo de grémio ou corporativo”.

⁶⁵ Cf. VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 53. Os mestres, oficiais e aprendizes tinha uma relação de caráter pessoal e quase familiar. Mas a relação dos mestres e os subordinados era estabelecida nos termos do contrato de trabalho, aproximando-se, deste modo, ao contrato de trabalho no seu sentido atual.

⁶⁶ Cf. MARTINEZ, Pedro Soares, *Manual de Direito Corporativo*, 3ª Ed., Lisboa, 1971, pp. 33-34; LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 203, só membros da corporação podiam produzir e vender os seus produtos, sendo proibido o funcionamento de qualquer oficina a quem não reunisse os requisitos exigidos no regulamento e não obtivesse acima de tudo autorização; PINTO; Mário, *Direito do Trabalho: Sumários das Lições Proferidas...*, op. cit., pp. 32-33. A propósito, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 57, o grupo de os aprendizes era constituído por aqueles que iniciavam a carreira numa determinada profissão e que aprendiam o ofício da mesma junto de os companheiros ou mestres dentro de uma determinada associação, enquanto se preparavam para os exames. Os companheiros ou oficiais, esta categoria era constituída por aqueles que, ou por terem reprovado no exame de acesso à categoria de mestre ou por aqueles que tenham passado o período estabelecido de aprendizagem estabelecido nos estatutos, mas que, no entanto, não se tinham apresentado a exame para a obtenção de grau de mestre. Por fim, os mestres eram aqueles que tinham feito os exames finais exigidos para o exercício daquela atividade e, tendo demonstrado que possuíam capacidade ou aptidão para aquele ofício. No mesmo sentido VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 54.

⁶⁷ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, *Grechi, Diritto del Lavoro*, op. cit., pp. 10-11.

⁶⁸ Cf. ULRICH, Ruy Ennes, *Legislação Operária Portuguesa*, op. cit., p. 9.

⁶⁹ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, *Grechi, Diritto del Lavoro*, op. cit., pp. 10-11; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 58.

aprendizes, controlava todo processo de produção, assim como o próprio produto produzido, definindo os ritmos de laboração, através de criação de regulamentos e estatutos, bem como a instituição de cláusulas restritivas da liberdade de trabalho⁷⁰.

No entanto, em meados do século XVI, as corporações começaram a evidenciar alguns óbices em virtude de algumas de dificuldade de funcionalidade deste regime corporativo⁷¹. A sua inoperância deve-se ao facto de o “egoísmo substituiu a solidariedade e a fraternidade, intensificando-se a exploração do trabalho dos companheiros. A condição do mestre, cujo critério de acesso sempre havia sido o mérito, passou a ser apenas ser reservada para os filhos e apaniguados dos mestres”⁷², e assim, as corporações foram extintas nos séculos XVIII e XIX⁷³. Apesar da importância das corporações, no que concerne à regulação exaustiva, como por exemplo a criação do regulamento que terminava o número de horas de exercício da atividade, ou mesmo a instituição dos critérios de ascensão na carreira, a forma de despedimento, não se poder afirmar a existência de um verdadeiro direito do trabalho. Com efeito estes regulamentos emanavam da classe que explorava o trabalho e que pagava os salários, estando, assim, desprovido do sentido de tutela e de proteção da parte mais fraca na relação laboral, que é a do trabalhador⁷⁴.

VIII. Com a Revolução Industrial inicia-se o processo que daria lugar à rápida formação da nova sociedade, a “sociedade industrial”⁷⁵e, conforme referido previamente, a maioria dos autores atribui a explicação histórica do direito do trabalho à Revolução Industrial, a partir do final do século XVIII⁷⁶, relacionando a sua origem com luta da classe, bem como a expansão e generalização do trabalho subordinado por conta de outrem, que constitui hoje o objeto direto de direito do trabalho, sendo certo que as produções normativas nesta área só começaram a vulgarizar-se no final do século XIX.

⁷⁰ Cf. MARTINEZ, Pedro Soares, *Manual de Direito Corporativo*, op. cit., p. 35; LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p.203; LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 25.

⁷¹ Cf. MARTINEZ, Pedro Soares, *Manual de Direito Corporativo*, op. cit., p. 61.

⁷² Cf. MARTINEZ, Pedro Soares, *Manual de Direito Corporativo*, op. cit., p. 35; VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 47; PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História*, op. cit., p. 278.

⁷³ Cf. GIULIANO, Mazzoni; ALDO, *Grechi, Dirito del Lavoro*, op. cit., p. 10; MARTINEZ, Pedro Soares, *Manual de Direito Corporativo*, op. cit., pp. 64-65; SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho em Portugal*, op. cit., p. 171; PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História*, op. cit., p. 278; Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 58 e 61.

⁷⁴ Cf. PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História*, op. cit., p. 279.

⁷⁵ Cf. VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 56.

⁷⁶ Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 213; MARTINEZ, Pedro Soares, *Manual de Direito Corporativo*, op. cit., p. 62-63.

Por isto, boa parte da doutrina situa o surgimento do direito do trabalho no período entre o início do século XX e o fim da primeira guerra mundial⁷⁷. Foi nesta época que o trabalho fabril se tornou num fenómeno de massas, fruto de uma industrialização crescente e sustentada pela fuga da população para os centros industriais. É também nesta época que se agudizam os abusos dos empregadores sobre os trabalhadores no que diz respeito à duração e às condições de trabalho, sendo que a condição de vida dos operários sofre uma grande deterioração⁷⁸.

Os problemas sociais, popularmente conhecidos como “Questão Social”, estabeleciam uma grande dissociação entre o capital e o trabalho. Assim, pode-se dizer que o grande fosso encontrado entre o capital (empresários) e o trabalho (assalariados), que se verificou na segunda metade do século XIX, deu origem a um conflito social, onde se vieram a basear as teorias marxistas da luta de classes⁷⁹.

Em sùmula, as consequências dos conflitos travados após a Revolução Industrial, onde também ficou visível a intervenção do Estado. Apesar das relações laborais no fundo dependerem da intervenção das partes, a progressiva incidência das normas laborais a propósito das condições de trabalho, o progressivo enquadramento jurídico dos fenómenos laborais coletivos e o aparecimento de regras específicas relativas ao contrato de trabalho, permitem reconhecer o chamado *moderno* direito do trabalho como uma nova área do universo jurídico, no período entre o final do século XIX⁸⁰ e o início do século XX, na maioria dos sistemas mundiais⁸¹.

⁷⁷ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 45.

⁷⁸ Cf. BOISSARD, Adéodad, *Contrat de Travail et Salarariat : Introduction; Philosophique, Ecónomique et Jurídique...*, op. cit., pp. 54-57; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 45.

⁷⁹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 62.

⁸⁰ Cf. ROUST, André e DORAND, Paul, *Précis de Législation Industrielle...*, op. cit., p. 20 “La formation du droit du travail est résultée, à l’origine, de préoccupations sociales : elle a été dominée par des idées de justice et de paix dans les relations du travail. Mais à une date recente s’est manifestée une orientation nouvelle”, são deste modo as orientações sociais e políticas que sustentam o Direito de Trabalho moderno; no mesmo sentido GIULIANO, Mazzoni; ALDO, *Grechi, Diritto del Lavoro*, op. cit., p.10.

⁸¹ Neste sentido, nas palavras de PINHEIRO, Paulo Sousa *O Direito do Trabalho ao Longo da História...*, op. cit., p. 287), “A primeira tentativa para a regulamentação internacional foi dada pelo imperador da Alemanha, Guilherme II, quando este dirigiu um escritório a França, à Bélgica, à Suíça e à Inglaterra convidando-as a entrar em negociações para a elaboração de um acordo que pudesse satisfazer alguns dos desejos do operariado”; VEIGA, Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 48.

2. (Uma brevíssima) História do direito de trabalho na Guiné-Bissau

I. A compreensão da história do direito do trabalho guineense deve ser tida desde as alterações que se verificaram nos territórios ultramarinos portugueses, ao longo do século XIX, em especial o moroso e penoso caminho percorrido para a extinção da escravatura e do trabalho obrigatório⁸² nas províncias ultramar, até aos dias de hoje.

II. O direito do trabalho português no ultramar apresentava desde a Expansão cinco períodos, iniciados com o período da utilização geral e sistemática da mão de obra escrava; o período de restrição do emprego do escravo e da sua utilização simultânea com o trabalho obrigatório; o período do trabalho obrigatório propriamente dita; o período do trabalho livre e o período do trabalho livre, com possibilidade, de o recurso ao trabalho obrigatório de acordo com as circunstâncias⁸³.

Quanto ao problema da escravatura, apesar do Portugal ter assumido a primeira obrigação internacional para a restrição dos escravos em 1810, não cessou de imediato o tráfico de escravos e, qualquer medida abolicionista de escravo era alvo de contestação, o que impediu ou dificultou a aplicação do diploma, permitindo a subsistência do trabalho escravo, graças a cumplicidade das autoridades da metrópole encarregue de proteger aqueles que a lei liberta⁸⁴. Sendo certo que o processo da sua abolição é atribuído ao Decreto de 10 de dezembro de 1836, cujo proposta é da autoria de SÁ DE BANDEIRA⁸⁵⁻⁸⁶. No entanto, a abolição total só aconteceu através de um novo decreto, a 25 de novembro de 1869⁸⁷⁻⁸⁸.

⁸² Cf. SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho em Portugal*, op. cit., p. 171.

⁸³ Cf. CUNHA, Silva, *O Trabalho Indígena: Estudo de Direito Colonial*, Agência Geral das Colónias, Lisboa, maio, 1949, pp. 129-130.

⁸⁴ Cf. SEIXAS, Margarida, *O Trabalho Escravo e o Trabalho Forçado na Colonização Portuguesa Oitocentista...*, op. cit., p.221.

⁸⁵ Cf. SÁ DE BANDEIRA, Márquez de, *O Trabalho Rural e a Administração Colonial*, Imprensa Nacional, Lisboa, 1873, p. 16.

⁸⁶ Cf. CUNHA, Silva, *O Trabalho Indígena: Estudo de Direito Colonial*, op. cit., p. 130; LEITÃO, Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 4.^a Ed., Almedina, outubro, 2014, p. 31; SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho em Portugal*, op. cit., p. 181. O objetivo primordial de Sá de Bandeira era a “supressão do tráfico de escravos, não apenas em obediência a preocupações de caráter humanitário, mas também como meio de realizar o desenvolvimento das colónias de África, aproveitando como elemento de valorizar a respetiva população que o tráfico, até aí, desfalcava anualmente de muitos milhares de indivíduos”.

⁸⁷ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, Dissertação de Doutoramento apresentada ao Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina, Lisboa, 1966, p. 36; SEIXAS, Margarida, *Os Conceitos de Escravidão...*, op. cit., pp. 41-43; MATTOS, Regiane Augusto de, *Dinâmicas Sociais no Norte de Moçambique no Século XIX: Escravidão, Comércio, Deslocamentos e Mobilidade Social, in Africana Studia, Revista Internacional de Estudos Africanos*, n.º 27, 2º semestre, Centro dos Estudos Africanos, Universidade do Porto, Porto, 2016, (pp. 81-93), pp. 81-87.

⁸⁸ Cf. MOREIRA, António José, *Escravidão, Dignidade, Trabalho*, 5.^a Ed., Almedina, novembro, 2023, pp. 73-77. “Deve dizer-se, porém, que até ao século XIX, além de casos pontuais houve uma estranha

III. O Decreto de 14 de dezembro de 1854 que previa à condição de passagem a *liberto* por parte dos escravos do Estado, influenciou a fase de utilização simultânea do trabalho do escravo e do trabalho forçado. A fase de trabalho obrigatório é caracterizada pelo sistema dos libertos, previsto e com uma duração estabelecida até 1878, conforme pode-se ler no Decreto de 1858. Em 1874 é extinta a situação dos libertos nos territórios da Guiné e de Cabo Verde. Tal ocorreu igualmente em momentos posteriores nos demais territórios ultramarinos. A fase do trabalho livre teve o seu início com o Regulamento de 21 de novembro de 1878, e a qual é visto como a mais completa consagração da liberdade do trabalho já vista até então nos territórios ultramarinos⁸⁹.

convivência da Igreja com a escravatura, a servidão e o trabalho forçado, custando crer que tenha demorado tanto tempo a condenar energeticamente essas formas horrendas de vida e de trabalho”. Assim, além da proposta de lei de Sá de Bandeira, a Igreja Católica também se pronunciou sobre o fim da *Pleurimis*, dirigindo-se aos bispos brasileiros para apoiarem o Imperador D. Pedro, na sua luta contra abolição da escravatura. Mas na verdade o ponto mais alto da luta do Papa Leão XIII, ficou conhecido com a chamada *Encíclica Rerum Novarum*, de 15 de maio de 1891, tendo dito, no ponto 13, sobre a Dignidade no Trabalho que “(...) a pobreza não é um opróbrio e que não se deve corar por ter de ganhar-se o pão com o suor do seu rosto (...)”. Ainda fundamenta que “a verdadeira dignidade do homem e a sua excelência residem nos seus costumes, isto é, na sua virtude”. Ainda no ponto 22 da mesma podia-se ler que “o trabalho muito prolongado e pesado e uma retribuição mesquinha dão (...) aos operários ocasião de greves (...)”. Quarenta anos depois da encíclica do Papa Leão XIII, a Igreja voltou a pronunciar-se através da *Encíclica Quadragesimo Anno*, do Papa Pio XI, publicado em 15 de maio de 1931, pela qual o Papa fez questão de enaltecer a dignidade da pessoa humana defendendo que o trabalho não deve ser encarado como “um simples gênero comercial”, devendo antes de mais reconhecer a dignidade humana do prestador e que não possa permutar-se como qualquer mercadoria. Além destes primeiros pronunciamentos da Igreja Católica, segue-se tantas outras que aqui não pretendemos fazer alusão, apesar da sua relevância para o fim da escravatura e da dignificação do trabalhador.

⁸⁹ Cf. SEIXAS, Margarida, *O Trabalho Escravo e o Trabalho Forçado na Colonização Portuguesa Oitocentista...*, op. cit., p. 220.

O Decreto de 1854 consagrava outras formas de o escravo se tornar liberto: uma era automática, pois todos os escravos do Estado ficaram livres a partir da publicação do Decreto; outra traduzia-se no direito conferido aos escravos de “reivindicar a sua natural liberdade, indemnizando ao senhor do justo preço do seu serviço”. Podia, porém, suceder que o pecúlio do escravo não chegasse para pagar a totalidade do montante fixado pela avaliação. O Decreto não previa esta situação e, mais tarde, na sequência de dúvidas de algumas Juntas, veio esclarecer que estas últimas – cujo fim era também “promover por todos os meios ao seu alcance a liberdade dos escravos” e um desses meios contribuir para o “resgate da liberdade” – deveriam calcular e designar em cada semestre o valor que poderiam dispor para tal finalidade, segundo a ordem dos casos que ocorressem ou por meio de sorteio, se o número de casos fosse excessivo face às verbas disponíveis.

Consagrava ainda, o Decreto que todo o escravo importado por terra após a publicação se convertia em liberto e também lhe era concedido o direito de reivindicar a sua liberdade contra indemnização, uma vez que estava obrigado a servir pelo prazo de dez anos. Esta norma prestava-se obviamente a abusos. Seriam ainda libertados, sem qualquer preço de redenção, os filhos de mulher escrava tida como manceba do seu proprietário. Por último, seria livre a pessoa alienada como escravo, caso se provasse ser filho ou filha de quem o vendia, incorrendo este último na pena de prisão. A lei colocava, deste modo, os filhos de escrava numa situação de trabalho forçado semelhante à escravidão, mesmo que de forma transitória.

Em suma, o Decreto de 1854 previa sete formas diferentes de perda do estatuto de escravo e estipulava que o escravo que obtivesse por qualquer modo a liberdade adquiria o estado de liberto e estava sujeito à tutela pública (art. 29º) – salvo na libertação da criança escrava no ato de batismo, pois esta não era liberta e sim considerada livre de nascimento; porém, como acima se afirmou, estava também sujeita à tutela pública até à maioridade.

Na consequência da oposição movida à volta do referido diploma, este regulamento foi substituído a 9 de novembro de 1899, por um outro regulamento, que, marca um nítido retrocesso na conquista da liberdade de trabalho⁹⁰. Com efeito, lia-se no art.º 1.º que “todos os indígenas das províncias ultramarinas portuguesas são sujeitos à obrigação, moral e legal, de procurar adquirir pelo trabalho os meios que lhes faltem, de subsistir e de melhorar a própria condição social. Têm a liberdade para escolher o modo de cumprir esta obrigação, mas, se a não cumprirem de algum, a autoridade publica pode impor-lhes o seu cumprimento”⁹¹.

Constatava-se assim, a consagração do princípio da coercibilidade ao trabalho, pelas autoridades, dos indígenas que, voluntariamente, não procurassem auferir pelo esforço próprio os meios de subsistência⁹². Este princípio foi reproduzido em vários diplomas posteriores e tendo sido sempre objeto da crítica⁹³.

Depois dos regulamentos de 1911 e 1914⁹⁴, foi promulgado pela metrópole, em 6 de dezembro 1928, através do Decreto n.º 16199, o primeiro Código do Trabalho dos Indígenas, destinado a vigorar nas províncias ultramarinas. Este Código, veio estabelecer mais liberais princípios⁹⁵, consagrados depois nos arts. 240.º a 244.º da Carta Orgânica do Império e que assentam na recusa pelo trabalho obrigatório em benefício de particulares e no direito de livre escolha pelo indígena do género de trabalho e do empregador. Por outro lado, este diploma, era notável pela minúcia e alcance social dos seus preceitos, permite, a título excecional para os casos urgentes, o recurso ao trabalho obrigatório para fins públicos de interesse geral ou comunitário⁹⁶. Em suma, com o Código do Trabalho dos Indígenas foi proibida a obrigatoriedade de trabalho para fins privados⁹⁷, todavia admitia-se a prestação de trabalho obrigatório quando estivessem em causa os interesses públicos ou local. Neste domínio, apesar de o Código em causa tecer

⁹⁰ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 36.

⁹¹ Cf. CUNHA, Silva, *O trabalho Indígena: Estudo de Direito Colonial*, op. cit., p. 151.

⁹² Cf. CUNHA, Silva, *O trabalho Indígena: Estudo de Direito Colonial*, op. cit., p. 152.

⁹³ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 38.

⁹⁴ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 38. Verifica-se que a legislação anterior reguladora do trabalho nas províncias ultramarinas centrou-se numa longa e difícil luta para liberdade e só no Decreto n.º 16 199 aparecem regulados outros aspetos como os das condições do salário como forma de assegurar a justiça social.

⁹⁵ Cf. CAETANO, Marcelo, *Estudos de Direito e Administração Colonial: Portugal e o Deito Colonial Internacional*, Lisboa, 1948, pp. 191-192.

⁹⁶ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 38.

⁹⁷ Cf. Art.º 3.º “O Governo da República não impõe nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares, mas não prescinde de que eles cumpram o dever moral, que necessariamente lhes cabe, de procurarem pelo trabalho os meios de subsistência, contribuindo assim para o interesse geral da humanidade”.

aspectos relevantes em relação à liberdade de trabalho, é passível de críticas, uma vez que assenta num sistema paternalista, por permitir, ainda que nas condições definidas, o recurso ao trabalho forçado e ao consentimento de sanções penais por falta ao contrato⁹⁸.

IV. A 6 de setembro de 1961 foi aprovado o Decreto n.º 43893, considerado pela doutrina como o mais importante de sempre, tendo em conta a sua relevância política e o seu alcance social⁹⁹. No preâmbulo do referido decreto constava a missão civilizadora da metrópole¹⁰⁰ e, esta razão levaria à extinção do regime do indigenato e, consequentemente, ao fim de todos os sistemas e processos específicos e exclusivos à população de origem africana. Assim, é possível falar de revogação tácita do regime legal do trabalho que vigorava para esta população e que passaram a ser disciplinadas pela legislação comum, máxime o Estatuto do Trabalho Nacional português, caracterizado pela ausência de sanções penais, bem como a proibição de qualquer forma de trabalho obrigatório¹⁰¹.

Um outro decreto a ter em conta no processo da evolução do direito do trabalho guineense é o Código do Trabalho Rural, aprovado através do Decreto n.º 44309, de 27 de abril de 1962. Trata-se de uma lei que tinha como missão restabelecer a justiça social. Assim, podia-se ler no seu preâmbulo que *“o presente diploma corresponde a uma evolução que pode caracterizar-se do seguinte modo: é afastada qualquer distinção entre grupos étnicos ou culturais, passando todos os trabalhadores, qualquer que seja a sua filiação cultural, a regular-se pela mesma lei; não é admitida nenhuma forma de trabalho compelido; não se prevêem sanções penais por falta de cumprimento do contrato de trabalho; não existe qualquer tutela paternalista dos trabalhadores; não é permitido o angariamento de trabalhadores com intervenção ou facilidades das autoridades; não há qualquer intervenção da autoridade na formação dos contratos de trabalho; não se*

⁹⁸ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 38.

⁹⁹ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 38.

¹⁰⁰ No seu preâmbulo constava que *“com o presente decreto procura-se, portanto, dar um passo mais em direção aos objetivos anteriormente fixados, extraindo da obra feita as suas mais diretas consequências e situando-a dentro das suas verdadeiras dimensões no que toca à evolução e progresso das populações ultramarinas. Considerou-se, na verdade, que o condicionalismo político e social das nossas províncias da terra firme de África permite já hoje dispensar muitas das normas que definiam um mecanismo de proteção das populações inteiramente confiado ao Estado, e que haveria vantagem em generalizar o uso de mais latos meios para a gestão e defesa dos seus próprios interesses e, também, para a participação na administração dos interesses locais. Sob este último aspeto, as providências agora tomadas integram-se num conjunto de medidas já iniciadas com a publicação dos decretos referentes ao revigoreamento das instituições municipais e organização das regedorias, e que visam a tirar as consequências do preceito constitucional que garante a ‘interferência de todos os elementos estruturais da Nação na vida administrativa e na feitura das leis’”*.

¹⁰¹Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 38.

admite qualquer diferenciação de tratamento entre homens e mulheres nas relações do trabalho, salvo os especiais direitos reconhecidos àquelas por imposição da sua natureza. Espera-se que, garantida assim a liberdade do trabalho e a sua justa remuneração, asseguradas as melhores condições possíveis de trabalho e segurança social, a mão-de-obra afluxa espontaneamente, a economia prospere, o rendimento nacional aumente, e haja inteira confiança e harmonia entre patrões e trabalhadores”.

Apesar da nobre missão atribuída ao presente Decreto¹⁰², ele apresentava algumas imperfeições reconhecidas pelo legislador no seu preâmbulo, onde se podia ler que, *“tratando-se de um código para a África, para todos será evidente que a nova lei, não obstante as inevitáveis imperfeições, que o tempo e a experiência corrigirão, consagra uma evolução que representa radical mudança de critério quanto à forma de encarar o problema do trabalho em regiões que ainda por muito tempo se caracterizarão pela coexistência de uma economia de subsistência e de uma economia de mercado [...]”*¹⁰³. No entanto, importa salientar que a evolução conseguida pelo legislador do Código do Trabalho Rural é de louvar, quando comparado ao Código do Trabalho do Indígena de 1928, que previa o trabalho obrigatório. Na verdade, o Código do Trabalho Rural descreve a importância do consentimento do trabalhador para a formação do contrato, sendo nula em causa da falta de consentimento expressa do trabalhador no momento da sua formação¹⁰⁴, proibindo qualquer forma de trabalho obrigatório e não consagrando o tradicional preceito do dever moral do trabalho, que, no passado, serviu de fundamento para a prática de diferentes

¹⁰² Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., pp. 42-45. O Código do Trabalho Rural englobava um conjunto de normas com características do Direito Internacional do Trabalho do Ultramar, até porque em 30 de novembro o governo português informou todos os governadores que todos os territórios ou províncias ultramar eram parte integrante do território nacional do Estado Português no que tem de ver à aplicação das convenções ratificadas. Por outro lado, está em causa o desejo de manter, em benefício dos trabalhadores, certas regalias já tradicionais.

¹⁰³ Decreto n.º 44 309, de 27 de abril de 1962, que aprovou o Código do Trabalho Rural.

¹⁰⁴ Lia-se no art.º 11.º: 1. *O consentimento do trabalhador, ao aceitar um contrato e as suas cláusulas e condições, deve ser, em cada caso, dado expressamente e por forma inequívoca, depois de tomar perfeito conhecimento das ditas cláusulas e condições; 2. É nulo todo o contrato em que o consentimento do trabalhador não tenha sido prestado com rigorosa observância do disposto no parágrafo anterior, salvo nos casos em que o trabalhador livremente o ratificar ou prestar o seu consentimento na forma referida; 3. Decorrido o período de três meses desde a data do início da prestação dos serviços, sem que o trabalhador tenha apresentado reclamação ou pedido a anulação do contrato por falta ou vício da declaração de vontade, presume-se que aceitou o contrato com as cláusulas e nas condições em que naquele período o trabalho foi prestado, sem prejuízo das normas imperativas do presente código, mas o contrato considerar-se-á feito sem prazo; 4. A declaração da nulidade do contrato nos termos do presente artigo não exime a empresa das obrigações que teria se o contrato fosse válido ou da de indemnizar o trabalhador por perdas e danos, se a ela houver lugar; 5. O consentimento do trabalhador, sabendo ler e escrever e sendo o contrato escrito, prova-se pela assinatura dele aposta no lugar próprio do documento. Se o trabalhador não souber ler e escrever e sendo o contrato escrito, o consentimento prova-se com a assinatura a rogo e com a declaração de duas testemunhas de que o rogo foi dado na sua presença. Nos contratos verbais o consentimento do trabalhador pode provar-se por qualquer meio de prova admitido por lei”.*

abusos e coações à liberdade do prestador de trabalho, como forma de cumprir com as exigências da OIT¹⁰⁵.

Sendo certo que a existência do Código não poderá interpretar-se como a continuidade de um direito laboral característico do ultramar, mas antes como o processamento de uma técnica jurídica de regulamentação das relações de trabalho, segundo grandes ramos de atividades¹⁰⁶.

Pela Portaria n.º 10698, de 6 de julho de 1944, foi mandado aplicar ao ultramar o Decreto-Lei n.º 31464, de 12 de agosto de 1941, que aprovou o Código de Processo nos tribunais do trabalho, então em vigor na metrópole. Entretanto, o Decreto-Lei n.º 45497, de 30 de dezembro de 1963, aprovou para a metrópole um novo Código de Processo do Trabalho, que se mostra mais adequado à efetivação da justiça do trabalho. Este diploma entrou em vigor no ultramar através da Portaria 87/70, de 2 de fevereiro, tendo sido alterado pela Portaria 690/70, 30 de janeiro de 1971.

Sendo assim, e tendo ainda em atenção a conveniência de disciplinar uniformemente, em todo o território nacional, o Direito Processual do Trabalho, torna-se necessário aplicar ao ultramar o Código de Processo do Trabalho em vigor na metrópole. Este Código consagrava princípios gerais mais adequados à adjectivação dos institutos nacionais e mais conformes com os princípios fundamentais do processo civil português. Assim, de uma maneira geral, o novo código não se desvia da linha dominante dos modernos princípios processuais. Pelo contrário, utiliza-os reforçando na medida adequada e indispensável às necessidades da justiça social, designadamente no que respeita à celeridade, simplicidade de tramitação e imediação.

V. Assim, pode-se afirmar que a evolução histórica do direito do trabalho guineense, esteve, sempre, ligada à evolução do direito do trabalho português, pois antes da entrada em vigor das primeiras leis laborais da autoria do novo Estado da Guiné-Bissau, isto é, (i) - a Lei n.º 2/86, de 5 de abril, que aprovou a Lei Geral do Trabalho, (ii) - o Decreto n.º 4/80, de 9 de fevereiro, que regulava acidentes de trabalho e doenças profissionais e, por último, (iii) - os Decretos n.ºs 5 e 6/80, de 9 de fevereiro, que regulavam o seguro de acidente de trabalho e doenças profissionais. O Direito do Trabalho guineense era composto por diplomas portugueses, sendo de destacar: (i) - Código do Trabalho Rural, aprovada através do Decreto n.º 44309, de 27 de abril de 1962; (ii) - O Código de Processo do Trabalho, aprovada através do Decreto-lei n.º 45497, de

¹⁰⁵ Cf. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, op. cit., p. 35.

¹⁰⁶ Cf. MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, op. cit., p. 42.

30 de dezembro de 1963, que vigorou no ultramar pela Portaria 87/70, de 2 de fevereiro e alterado pela Portaria 690/70, 30 de janeiro de 1971, ainda em vigor na Guiné-Bissau; (iii) - Lei da Duração do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 409/71, de 27 de setembro; (iv) Lei do Contrato do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 49408, de 24 de novembro de 1969; (v) - O modelo da prestação de serviços do Código Civil português de 1867 (em grande medida decalcado da *locatio conductio*), foi transposto para as províncias ultramarinas para regular o trabalho livre, mas com alterações significativas para garantir a proteção da parte mais fraca pela legislação de 1875 e em 1878. Esta proteção havia de chegar um pouco mais tarde, também ao trabalho operário da metrópole, com os diplomas que são geralmente identificados como a primeira legislação laboral portuguesa (de 1889 e 1891)¹⁰⁷.

Todos estes diplomas vigoram na Guiné-Bissau através da Lei n.º 1/73, de 24 de setembro de 1973¹⁰⁸, que recebeu o direito português, conforme a CRGB os princípios do PAIGC. Esta norma surgiu como forma de evitar o vazio jurídico no ordenamento jurídico do novo Estado, uma vez que a única produção legislativa guineense era a constituição aprovada em 24 de setembro de 1973. O equivale dizer que, após a independência da Guiné-Bissau, transitaram para o novo Estado, graças à Lei n.º 1/73, de 24 de setembro, os diplomas acima referidos, bem como outros diplomas portugueses laborais que vigoravam no território português, incluindo o próprio Código Civil, assim, a solução dada pela Lei n.º 1/73, para evitar o vazio jurídico no ordenamento jurídico guineense, é a solução mais conseguida e a mais racional¹⁰⁹.

VI. As alterações introduzidas no ordenamento jurídico guineense no ano de 2022, concretamente com a aprovação da Lei n.º 7/2022, de 19 de julho, determinaram a entrada em vigor do CT, com a eminente revogação da LGT, aprovada através da Lei n.º 2/86, de 5 de abril. Admite-se, por conseguinte, a revogação do Decreto n.º 4/80, de 9 de fevereiro, que regulava acidentes de trabalho e doenças profissionais, os Decretos n.ºs 5 e 6/80, de

¹⁰⁷ Cf. SEIXAS, Margarida, *Regular o Trabalho, Evitar a Opressão: o Direito Português entre a Metrópole e as Províncias Ultramarinas na segunda metade do século XIX*, RJUAM – Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, n.º 33, 2016, (pp. 251-268), p. 251, disponível em <https://repositorio.uam.es/handle/10486/679749>, último acesso a 20/12/2023.

¹⁰⁸ Cf. Art.º 1.º de Lei n.º 1/73, de 24 de setembro de 1973, “a legislação portuguesa em vigor à data da proclamação do Estado soberano da Guiné-Bissau mantém a sua vigência em tudo o que não for contrário à soberania nacional, à Constituição da República, às suas leis ordinárias e aos princípios e objetivos do Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde (PAIGC)”.

¹⁰⁹ Cf. GOMES, Manuel Januário da Costa, *Sobre o (não) 'Ajustamento' do Direito Interno da Guiné-Bissau ao Direito da OHADA. Breves notas*, in *Estudos Sobre a OHADA II*, org. Hugo Ramos Alves, Lisboa: AAFDL, junho, 2022, pp. 21-228, p. 202.

9 de fevereiro, que regulavam o seguro de acidente de trabalho e doenças profissionais, e a Lei n.º 8/91 de 3 de outubro, a lei da liberdade sindical.

Rever as legislações laborais em vigor no Estado da Guiné-Bissau é uma necessidade, uma vez que o direito primitivo antes do CT, era constituído por um conjunto de diplomas dispersos, subjacentes nas conceções do partido único e de origem colonial, associada, ainda, à falta da intervenção legislativa, que determinaram a dificuldade na aplicação do direito do trabalho. Apesar disso, a LGT, foi um dos diplomas estruturantes do direito laboral guineense, todos os setores da atividade beneficiaram das vantagens trazidas por ela e, nesta perspetiva, pode-se considerar que ela foi determinante na defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores, assim como, no desenvolvimento da economia nacional.

A revisão geral da legislação laboral guineense ou a opção por um CT, assentou na circunstância de, por um lado, o direito do trabalho, tendo em conta a evolução económica, dinâmica social e os estudos dos últimos 25 anos, já ter alcançado uma estabilidade e autonomia científica para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, conceções políticas, apontar para uma incipiente codificação. Na verdade, na elaboração do presente CT, houve a preocupação de inovar sem, no entanto, contar com a tradição jurídica nacional, motivo pelo qual, muitas das suas normas são idênticas a regras de diplomas já revogados e alguns institutos ainda que modificados, encontram correspondência nos existentes. Ora, compilar e reformular ou se não inovar, a legislação dispersa que regulava as relações laborais, garantiu, a maior acessibilidade do regime existente, sistematização da legislação dispersa, integração de lacunas e resolução de algumas dúvidas suscitadas na aplicação das normas agora revogadas. Assim como, permitiu a adaptação do regime de trabalho à vida real do mundo laboral contemporâneo e, assim, conseguir maior aplicação do direito do trabalho, pois, quanto mais se adaptar à realidade, prevendo as necessidades e regulando-as de forma justa e equilibrada, mais garantias são asseguradas ao prestador da atividade por este ramo do direito. Aliás, a ideia da justiça e equilíbrio económico-social enquanto fatores de estabilidade, fizeram surgir o primeiro CT, mais de 25 anos depois da aprovação das primeiras legislações laborais da autoria do Estado da Guiné-Bissau.

3. O Direito guineense e a adesão à OHADA

I. Conforme referido, a evolução do direito guineense sempre esteve ligada à evolução do direito português, mas o cenário mudou com a integração económica¹¹⁰ da Guiné-Bissau. O direito das sociedades comerciais guineense começou a desligar-se do direito das sociedades comerciais português em 26 de dezembro de 1995. A Guiné-Bissau, depois de ratificar o TOHADA, passou a fazer parte desta organização. começou a vigorar no ordenamento jurídico guineense a 24 de fevereiro de 1996, obrigando o Estado guineense a conformar o seu direito interno às normas da OHADA, apesar das dúvidas existentes quanto à conformação do processo que conduziu a adesão do Estado da Guiné-Bissau ao texto constitucional¹¹¹⁻¹¹².

II. O art. 10.º do TOHADA determina que “[o]s atos uniformes são diretamente aplicáveis e obrigatórios nos estados-partes, não obstante toda e qualquer disposição contrária do Direito interno, anterior ou posterior”, consagrando, deste modo, a unificação do direito dos Estados-membros¹¹³⁻¹¹⁴ nas áreas de intervenção deste, e não uma simples harmonização como o nome parece indicar¹¹⁵, ou seja, o legislador da OHADA estabeleceu um regime que ultrapassou a mera harmonização do direito dos estados-membros, como parece à primeira vista, revogando as normas dos estados-membros, contrárias ao direito da OHADA¹¹⁶. Importa salientar que os atos uniformes aprovados nos termos do TOHADA têm um valor hierárquico superior ao direito interno

¹¹⁰ Cf. SANTO, João Espírito, *O Regime da Mediação Comercial da Organização para a Harmonização do Direito dos Negócios em África e sua articulação com o Direito de produção interna da Guiné-Bissau*, in *Revista de Direito Comercial*, 2018/02/16, p. 217, disponível em www.revistadedireitocomercial.com, último acesso a 22/12/2023. A integração económica é definida “como o processo pelo qual os Estados soberanos se empenham na eliminação de todas as formas de discriminação entre os seus agentes económicos, a fim de formar um único espaço económico”.

¹¹¹ Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *Sociedades constituídas de facto e sociedades de facto no Direito da OHADA*, Almedina, novembro, 2021, p. 47.

¹¹² Cf. GOMES, Manuel Januário da Costa, *Sobre o (não) ‘Ajustamento’ do Direito Interno da Guiné-Bissau...*, op. cit., p. 204.

¹¹³ Cf. SANTO, João Espírito, *Direito Comercial Geral da OHADA e da Guiné-Bissau*, Corubal, AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa/Bissau, 2020, p. 89.

¹¹⁴ Cf. SAYEHH, Joseph Yssa, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA : Droit Commun et Régimes Particuliers*, in *Boletim da Faculdade de Direito de Bissau*, n.º 6, 2004, pp. 267-282, p. 269.

¹¹⁵ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, Almedina, julho 2012, p. 24, que considera a uniformização “visa concretizar um sistema jurídico único e coerente no qual as legislações nacionais se inserem ou se fundem para atingir os objectivos económicos e sociais dos que os Estados-membros se vinculam a prosseguir”.

¹¹⁶ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., p. 280, “[...] ce droit commun uniforme a abrogé le droit commun nationaux en leurs dispositions contraires ayant le même object que celles du droit uniforme [...]”; no mesmo sentido GOMES, Januário da Costa, Apontamentos Dispersos para um Curso de Direito das Sociedades da OHADA. Parte I, in *Estudos Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau (1990-2020)*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, novembro, 2021, (pp. 591-650), p. 605.

dos Estados-partes¹¹⁷⁻¹¹⁸ consequência do princípio do primado¹¹⁹ do direito da OHADA, e de aplicabilidade imediata e automática dos seus atos uniformes¹²⁰.

¹¹⁷ Cf. SANTO, João Espírito, *A Sociedade Unipessoal no Direito Comercial da Guiné-Bissau (Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e do Agrupamento de Interesse Económico da Organization Pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires)*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VIII, (2016), n.º 3, Diretor, António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 565-576, p. 566.

¹¹⁸ Cf. DIÉDHOU, Parfait, *L'article 10 du Traité de l'OHADA : Quelle Portée Abrogatoire et Supranationale ?* in *rev. dr. unif.*, 2007, (pp. 265-283), pp. 263-266, o art. 10.º do TOHADA, parece consagrar duas regras. A primeira é da aplicabilidade direta dos atos uniformes nos Estados-partes e, o mesmo artigo prevê ainda que os atos uniformes são obrigatórios nos Estados-membros, o que constitui a segunda regra. A regra, perante o carácter inoperante de qualquer disposição de direito interno, anterior ou posterior; no meso sentido VERHOEVEN, Joe, *La Notion D'applicabilité Directe du Droit International*, in *Revue Belge de Droit International*, n.º 2, 1980, p. 243. A propósito, segundo parecer do CCJA, n.º 001/2001/EP, de 30 de abril de 2001, disponível in <https://www.ohada.com>, último acesso no dia 20/01/2025, quando questionado sobre o sentido do art. 10.º do TOHADA, que estabelece que os atos uniformes são diretamente aplicáveis nos Estados-partes, defendeu que, tal significa que a sua aplicação não está condicionada à revogação pelos Estados-partes das disposições do seu direito interno. O equívale afirmar que, os atos uniformes têm um valor jurídico superior a essas disposições. E aplicação de atos uniformes pelo seu valor jurídico.

Por sua vez CORREIA, Januário Pedro, *OHADA: O Federalismo Jurídico Africano. Génese, Evolução e Perspectivas*, in *Estudos Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, março, 2023, (pp. 149-190), p. 166, levanta a questão da constitucionalidade dos atos uniformes em vigor na Guiné-Bissau, uma vez que, o art. 68.º, al. e), da CRGB, consagra o princípio de receção simi-plena, isto é, para que as normas do direito internacional (Tratados ou Convenções), vigorem no Estado da Guiné-Bissau, é necessário um ato adicional (ratificação), isto é, a sua aprovação pela resolução da ANP, art. 85.º, al. h), da CRGB, e posteriormente pela sua promulgação pelo Presidente da República, art. 69.º, al. c), da CRGB, e por fima a sua publicação no Boletim Oficial. Isto significa dizer que, só existe a receção plena e imediata das normas internacionais na ordem jurídica interna da Guiné-Bissau, quando corporizam os preceitos relativos aos direitos fundamentais, como é o caso da DUDH, art. 29.º, n.º 1 e 30.º, n.º 1, ambos da CRGB. E considerando que os atos uniformes da OHADA, não reveste deste caráter, é espetável a contrariedade entre o art. 10.º do TOHADA, com o princípio constitucional de receção simi-plena do direito internacional, provocando assim, a inconstitucionalidade material. Contudo, defende o autor, pela permanência dos atos uniformes face a patente contrariedade constitucional, por considerar que os atos uniformes têm caráter supralegal e supraestadual. O que significa que em caso de contrariedade os Estados-partes deverão adequar as suas normas constitucionais para acompanhar os objetivos da OHADA.

Por outro lado, parece-nos também defensável a posição segundo o qual o TOHADA, não pode, devido ao seu valor infraconstitucional, conferir aos atos uniformes um valor superior ao que lhe é atribuído pelas constituições dos Estados-partes. Consequentemente, os atos uniformes não têm um valor supraconstitucional nos Estados-partes. Assim, o valor supralegal dos atos uniformes permite a sua aplicação em detrimento de disposições contraditórias do direito interno. O que significa dizer que, continuam a ser aplicáveis as disposições de direito interno que não são contrárias. Aliás, este princípio foi repetido várias vezes nos atos uniformes, como é o caso de Ato Uniforme sobre o Direito Comercial Geral, que consagrou no seu art. 1.º, que “os comerciantes e os empreendedores ficam também sujeitos às leis do Estado-parte no que se situe o seu estabelecimento ou sede e que não sejam contrárias ao presente Ato Uniforme”. No mesmo sentido posiciona autores como, DIÉDHOU, Parfait, *L'article 10 du Traité de l'OHADA...*, op. cit., pp. 266-263; VERHOEVEN, Joe, *La Notion D'applicabilité Directe du Droit International*, op. cit., p. 243, e a mesma parece ter acolhimento na jurisprudência da OHADA, CCJA, n.º 001/2001/EP, de 30 de abril de 2001, disponível in <https://www.ohada.com>, último acesso no dia 20/01/2025; e MARTOR, Boris; PILKINGTON, Nanette; SELLES, David e THOUVENOT, Sébastien, *Business Law in Africa: OHADA and the Harmonization Process*, Kogan Page, Londres, 2012, pp. 21-22. Dito do outro modo, os Tratados Comunitários não primam pelo menos sobre o interno de grau Constitucional, o que não significa negar o primado do Direito Comunitário, PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto, *Manual de Direito Internacional Público*, 3ª Ed., Almedina, Coimbra, 2001, p. 132. Quanto a processo da entrada em vigor dos atos uniformes na ordem jurídica guineense, duvidámos se tal tenha sido conforme à constituição, GOMES, Manuel Januário da Costa, *Sobre o (não) 'Ajustamento' do*

Assim, o legislador da OHADA, determina que fica revogado todo o direito interno dos Estados-partes anterior, quando exista contrariedade entre ambos (a superioridade do direito derivado da OHADA), ou quando posterior, a sua nulidade, por violação de norma hierarquicamente superior¹²¹, daí a doutrina e a jurisprudência terem questionado se a revogação só abrangeria apenas as normas do direito interno contrárias à OHADA, ou se, por outro lado, pode-se considerar que estão inclusas as normas do Direito interno não contrário aos atos uniformes¹²². Neste domínio, a doutrina guineense tem concluído que se trata de uma revogação individualizada e não total¹²³, partindo do pressuposto, que o direito da OHADA não visa substituir na íntegra a tradição jurídica dos Estados-partes, mas apenas alterar as normas que lhe são contrária¹²⁴. Esta discussão é relevante somente no âmbito do Direito guineense, uma vez que duvidamos que exista grande diferença entre a OHADA e as normas dos países francófonos membros da

Direito Interno da Guiné-Bissau..., op. cit., p. 204; MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense e da OHADA*, Almedina, Coimbra, abril, 2009, pp. 48-80, no entanto, parece-nos de aceitar a posição do SILVA, Júlio Osvaldo da Silva, *Sociedade Constituída de Facto e Sociedade de Facto...*, op. cit., pp. 46-48, segundo o qual “não obstante a falta da norma constitucional que verse sobre o modo de vigência do Direito Comunitário Derivado na ordem jurídica Bissau-guineense, somos do entendimento que existe recepção e/ou aplicabilidade direta automática (art. 18.º da CRGB), das normas emanadas dos órgãos competentes de organizações internacionais de que a Guiné-Bissau seja parte e que vigoram diretamente na ordem jurídica interna, por se encontrar estabelecido nos respetivos tratados constitutivos [...]. Dispensa-se não só qualquer interposição legislativa como qualquer aprovação ou ratificação a nível interno [...]”. Posição igualmente defendida por autores como MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense e da OHADA*, op. cit., pp. 50-52, assim como, PEREIRA, Maria de Lourdes, *Breve Notas sobre Adesão da Guiné-Bissau ao Tratado Relativo à Harmonização do Direito Comercial (Droit des affaires) em África, in Subsídios para a História do Centro dos Estudos e Apoio às Reformas Legislativas*, Faculdade de Direito de Bissau, pp. 5-7. Aliás, para que o Direito Comunitário vigore na ordem jurídica de um Estado-parte não é necessário que a Constituição o diga, pois, quando o Estado adere às Comunidades aceita implicitamente a sua Ordem Jurídica com todas as suas características essenciais, com todos os seus atributos, isto é, a sua efetividade e aplicabilidade direta, art. 10.º do TOHADA, contudo, seria preferível que fosse feita uma revisão constitucional como forma de sanar todas as dúvidas em relação efetiva aplicabilidade direta do Direito Derivado, MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense...*, op. cit., p. 54; PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto, *Manual de Direito Internacional Público*, op. cit., pp. 112-130.

¹¹⁹ Cf. PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto, *Manual de Direito Internacional Público...*, op. cit., p. 110; VIEIRA, Evaristo, *Algumas Dificuldades e Desafios da Vinculação Internacional da Guiné-Bissau, in Estudos Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2021, (pp. 287-310), p. 264.

¹²⁰ Cf. CORREIA, Januário Pedro, *OHADA: O Federalismo Jurídico Africano...*, op. cit., p. 169.

¹²¹ Cf. SANTO, João Espírito, *Direito da Organização para a Harmonização em África do Direito dos Negócios e Estrutura Regulatória Central da Administração das Sociedades Comerciais: A Vinculação da Sociedade, uma Perspectiva Comparada Luso-Africana Ocidental, in Estudos Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, novembro, 2021, (pp. 505-527), p. 507.

¹²² Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *Sociedade constituída de facto...*, op. cit., p. 48.

¹²³ Cf. SAMPA, Samora Ilídio Delgado, *Os Negócios entre a Sociedade e os Sócios no Direito da OHADA*, Almedina, setembro, 2014, pp. 42-43.

¹²⁴ Cf. CORREIA, Januário Pedro, *OHADA: O Federalismo Jurídico Africano. Génese...*, op. cit., p. 169.

organização, visto que os atos uniformes foram fortemente influenciados pelo direito francês¹²⁵.

III. A OHADA foi criada com o objetivo de facilitar uma verdadeira integração económica em África, garantindo a livre circulação de pessoas e bens o que torna necessária a existência de um instrumento jurídico comum como forma de facilitar a integração económica que se quer implementar¹²⁶. O objetivo dos estados-membros é, portanto, a restituição de confiança dos agentes económicos, garantir a segurança jurídica aos investidores e, acima de tudo, a celeridade na resolução dos litígios, “[...] através da elaboração e adoção de regras comuns, simples, modernas e adaptadas à situação das respetivas economias [...]”, art.1.º do TOHADA. Em termos gerais, a OHADA, foi criada para proteger terceiros, sócios e investidores¹²⁷, com vista a garantir um clima propício para o desenvolvimento das economias dos Estados-membros¹²⁸.

Deste modo, a OHADA é vista como uma forma de pugnar pelo desenvolvimento económico do continente¹²⁹, onde “a atividade económica é, em geral, exercida de modo informal”¹³⁰. Conforme ensina SALVATORE MANCUSO, a unificação é a forma mais adequada de eliminar as barreiras ao desenvolvimento dos Estados africanos, garantindo a segurança aos investidores nacionais e estrangeiros¹³¹. No sentido oposto, JOSEPH ISSA-SAYEGH e JACQUELINE LOHOUES-OBLE, defendem que a harmonização é a forma mais prudente e suave de integração jurídica, aparentemente respeitadora da soberania dos Estados e da especificidade da sua legislação, visando apenas reduzir as diferenças para atingir os objetivos comunitários, *a priori*, a redução ou eliminação de diferenças específicas¹³².

¹²⁵ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito Comercial*, 5.ª Ed. revista e atualizada, Almedina, fevereiro, 2022, p. 131.

¹²⁶ Cf. FONSECA, Tiago Soares da, *O Tratado da OHADA: Contexto, Finalidade, Âmbito de Aplicação, Organização de Actos Uniformes*, JVS, Lisboa, 2002, p. 17.

¹²⁷ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., pp. 130-133.

¹²⁸ Cf. MOTTO, Patrice Christian Ewane, *La Gouvernance des Sociétés Commerciales en Droit de L’OHADA*, Thèse pour l’obtention du grade de Docteur en Droit Privé, Universités de DOUALA et PARIS-EST, le 19 novembre 2015, p. 24, disponível em <https://theses.hal.science/tel>, último acesso a 22/12/2023.

¹²⁹ Cf. DEYA, Bibiane Irène, *A Proteção dos Trabalhadores no Anteprojeto do Acto Uniforme da OHADA, sobre Direito do Trabalho*, Douala, p. 1, disponível em <https://www.memoireonline.com>, último acesso a 27 de dezembro de 2023. Tendo em conta a necessidade urgente de um certo número de importantes Estados africanos criarem um polo de desenvolvimento que se pudesse apresentar como um instrumento de confiança a favor das economias desses Estados. Esta vontade de uma nova vida à sua economia tornou-se uma realidade a nível jurídico através da adoção e em entrada em vigor de regras simples, modernas e adotadas à situação sob forma de atos uniformes.

¹³⁰ Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *Sociedades constituída de facto e sociedades de facto...*, op. cit., p. 27.

¹³¹ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., pp. 16-17.

¹³² Cf. ISSA-SAYEGH, Joseph/ LOHOUES-OBLE, Jacqueline, *OHADA: Harmonisation du Droit des Affaires*, Druyllant, 2002, p. 46.

4. Direito guienense após adesão à OHADA: um ato uniforme relativo ao contrato de trabalho?

I. O direito do trabalho entra no âmbito do direito da OHADA. Com efeito, de acordo com o art. 2.º, do TOHADA: “*para efeitos da aplicação do presente Tratado, integram-se no âmbito do Direito dos Negócios o conjunto das regras relativas ao Direito das Sociedades e ao estatuto jurídico dos comerciantes, às cobranças de créditos, às garantias e vias de execução, ao direito da arbitragem, ao direito do trabalho [...]*” a que acresce qualquer outra matéria que o Conselho de Ministros considere, por unanimidade, incluir, de acordo com o objeto do Tratado, art. 8.º. Assim, o legislador da OHADA entendeu que a harmonização do direito do trabalho constituiria um elemento-chave e pensou em acrescentar aos atos uniformes já adotados um ato uniforme sobre a legislação laboral, vista como necessária à regulamentação empresarial.

Deste modo, surge em 24 de novembro de 2006, o projeto de ato uniforme do direito do trabalho, em Douala, Camarões¹³³⁻¹³⁴. O projeto do ato uniforme da OHADA sobre o direito do trabalho é uma espécie da sùmula de toda a legislação laboral existente nos estados-membros, uma vez que visa prosseguir os mesmos objetivos reconhecidos no âmbito do direito do trabalho, que são a garantia da segurança dos prestadores da atividade e das empresas, pretendendo ser caminho para restabelecer a economia dos Estados-partes, para poder atrair os investidores estrangeiros, ao mesmo tempo, como forma de afastar ou substituir a legislação colonial em vigor nos Estados membros, por uma legislação laboral nacional africana¹³⁵.

II. A ideia de harmonizar o direito do trabalho parece recomendar-se, na medida em que as regras nacionais nem sempre são suficientes, apesar das dificuldades interpretativas ou insegurança jurídica que daí poderá resultar. Os instrumentos nacionais, cuja aplicação espacial é limitada pelas fronteiras nacionais, não podem abordar adequadamente as questões e as realidades transfronteiriças, como a mobilidade da mão-

¹³³ Cf. REIS, Patrice, *Le Droit du Travail dans le Droit de l’OHADA : Organisation pour l’harmonisation en Afrique du Droit des Affaires*, submitted on 5/11/2012, p. 1, disponível em <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00721127>, último acesso a 29/12/2023.

¹³⁴ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano: OHADA*, op. cit., p. 589. O projeto apresentado a 24 de novembro de 2006, era constituído por 299 artigos, um projeto ambicioso por pretender regulamentar todas as áreas e diferentes aspetos da vida laboral; CORREIA, Januário Pedro, *OHADA: O Federalismo Jurídico Africano. Génesse...*, op. cit., p. 161.

¹³⁵ Cf. ISSA-SAYEGH, Joseph/ LOHOUES-OBLE, Jacqueline, *OHADA: Harmonisation du Droit des Affaires*, Druylant, 2002, p. 47 ; BITSAMANA, Hilarion Alain, *L’ineffectivité du Droit du Travail à L’orée de la Réforme OHADA*, Présentée en vue de l’obtention du grade de docteur en droit d’Université Côte d’Azur, junho de 2018, pp. 21-24.

de-obra dentro da comunidade, a reestruturação das empresas que afetam os assalariados dos diferentes Estados-membros ou o destacamento de trabalhadores para outro Estado-membro. Assim, em tais situações, são necessárias regras a nível transnacional para que a economia e o direito andem de mãos dadas.

Na verdade, a entrada em vigor do ato uniforme sobre direito do trabalho constitui, na nossa opinião, tanto uma necessidade como também uma solução para certas dificuldades práticas. A implementação de tal ato uniforme permitiria impor regras intangíveis aos tribunais e aos litigantes no território dos Estados-partes e, portanto, previsibilidade dos riscos jurídicos. A sua adoção seria, portanto, um vetor de segurança jurídica, especialmente para os investidores, e seria assim conforme com o objetivo atribuído a TOHADA¹³⁶.

Do outro lado, pode-se dizer que, com o presente anteprojeto, se pretende alcançar a flexibilidade no mercado do trabalho e do emprego, através da liberalização do acesso ao emprego, que se concretiza através do princípio da liberdade contratual, consagrada em todos os Códigos dos Estados-partes, ainda visa atingir a liberdade de circulação de mão-de-obra dentro da comunidade, proibindo deste modo, a restrição do emprego dos estrangeiros¹³⁷, salvo as restrições previstas na lei nacional de cada Estado. Assim, a ideia de criação de um ato uniforme do direito do trabalho na OHADA é considerada uma forma de eliminar as divergências legislativas existentes neste setor, a fim de facilitar as transações comerciais¹³⁸. Ou como ensina SALVATORE MANCUSO, “o futuro Ato será chamado a evitar a insegurança jurídica e os abusos na formação e desenvolvimento do contrato de trabalho, o recurso sistemático aos tribunais em favor do diálogo e da conciliação e ausência de flexibilidade na gestão dos trabalhadores”¹³⁹.

Além dos objetivos já apontados, parece que o objetivo principal deste do projeto legislativo é o desenvolvimento do direito comum do trabalho e da proteção dos trabalhadores como forma de diminuir a alta taxa do desemprego vigente nos países membros da OHADA. Assim, projeto é visto como um meio de desenvolvimento de investimentos, uma vez que procura assegurar a segurança jurídica de empresas e

¹³⁶ Cf. REIS, Patrice, *Le Droit du Travail dans le Droit de l'OHADA*, op. cit., pp. 1-2.

A segurança jurídica é um imperativo do direito, tal como a eficácia, a adaptabilidade a procura justiça e da equidade, permitindo as regras jurídicas assegurar a sua função de regulação social.

¹³⁷ Cf. ISSA-SAYEGH, Joseph e LOHOUES-OBLE, Jacqueline, *OHADA : Harmonisation du Droit des Affaires*, op. cit., p. 46-50.

¹³⁸ Cf. SIDIBÉ, Ousmane Oumarou, *Quel Futur Pour le Droit du Travail en Afrique*, Bamako, p. 2, disponível em <https://trt1.jus.br>, último acesso a 29/12/2023.

¹³⁹ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano: OHADA*, op. cit., p. 589.

trabalhadores¹⁴⁰. Aliás, como é sabido, o objetivo do TOHADA é garantir a segurança jurídica e judicial nos estados-membros, promovendo assim o retorno dos investidores, nacionais ou estrangeiros¹⁴¹. O projeto do ato uniforme do direito do trabalho da OHADA destaca-se, demais atos uniformes já adotados pela organização como a mais próxima do método de harmonização, por conter várias remissões para a legislação dos estados-membros, do cuidado de contemplar as suas legislações¹⁴².

KEBA M'BAY, conhecido por liderar a reforma da OHADA, sustenta que adoção do ato uniforme sobre direito do trabalho da OHADA constituiria um passo decisivo para a harmonização jurídica e económica que se quer no continente¹⁴³. Na verdade, parece-nos certa a ideia de a elaboração de um ato uniforme e conseqüente harmonização de um setor tão sensível como é o direito do trabalho que assume uma extrema importância¹⁴⁴. Por isso, no entendimento do legislador da OHADA, a sua regulação constituiria um elemento-chave para a harmonização empresarial que se pretende na região. Apesar dos elogios, APAUDT, ainda não entrou em vigor, motivo pelo qual a doutrina¹⁴⁵ defende que o Direito do Trabalho é um parente pobre da OHADA, apesar de integrar o seu âmbito, conforme pode-se ler no art. 2.º do TOHADA.

III. A questão que se coloca é se o APAUDT é tão vantajoso tal como transparece nos objetivos acima mencionados, qual é o motivo que impede o respetivo entrada em vigor? isto porque a primeira versão foi apresentada em 2006, durante a 29.ª reunião do Conselho de Ministros da OHADA, realizada de 10 a 12 de junho de 2015 em Yamoussouko, o secretário-permanente da OHADA, informou o Conselho sobre o andamento das consultas sobre esta matéria.

O desenvolvimento deste direito requer, portanto, colaboração tripartida, isto é, entre os Estados, organizações sindicais representativas dos trabalhadores e organizações patronais, seguindo deste modo o modelo adotado pela OIT. Assim, tal mecanismo de desenvolvimento sobrecarrega o procedimento e torna muito difícil, se não impossível, um consenso total ou amplo sobre os textos. Sendo difícil encontrar o denominador

¹⁴⁰ Cf. REIS, Patrice, *Le Droit du Travail dans le Droit de l'OHADA*, op. cit., pp. 1-2. “La sécurité juridique est un impératif du droit au même titre que l'efficacité, l'adaptabilité, la recherche de la justice et l'équité permettant à la règle de droit d'assurer sa fonction de régulation sociale. Le droit du travail est une des branches du droit les plus en prise avec le social et donc avec cette fonction de régulation sociale”.

¹⁴¹ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., pp. 16 -17.

¹⁴² Cf. DEYA, Bibiane Irène, *A Proteção dos Trabalhadores no Anteprojeto da Lei Uniforme Ohada sobre Direito do Trabalho*, Universidade de Douala, 2006, p. 2, disponível em <https://www.memoireonline.com>, último acesso a 4/01/2024.

¹⁴³ Cf. Disponível em <http://www.ohada.com>, último acesso a 29/12/2023.

¹⁴⁴ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano: OHADA*, op. cit., p. 589.

¹⁴⁵ Cf. REIS, Patrice, *Le Droit du Travail dans le Droit de l'OHADA*, op. cit., p. 1.

comum neste ramo conflituante do direito, este denominador comum pode ser muito rapidamente revelar-se incompleto, impreciso ou mesmo reduzido à sua expressão mais simples. Ao mesmo tempo, o direito do trabalho deve permanecer um direito vivo. O que requer a capacidade de adaptação à evolução das relações sociais, evitando assim demasiada rigidez. Na prática, isto se resume ao APAUDT a ser remetido para as modalidades de aplicação, por um lado, às legislações nacionais e, por outro lado, aos acordos coletivos setoriais e acordos profissionais¹⁴⁶. Estes motivos poderão ser considerados como barreiras que têm impedido a adoção ou a entrada em vigor do APAUDT. Dito de outro modo, existe um certo receio por parte dos Estados-partes, até porque, tal como ficou dito, a ideia de padronizar e simplificar a legislação laboral nacional, parece acentuar a complexidade da sua aplicação, o que poderá causar insegurança jurídica.

Importa referir que a entrada em vigor do referido anteprojeto constituiria, na nossa opinião, uma necessidade, pois permitiria resolver algumas dificuldades práticas, uma vez que a sua implementação permitiria impor aos tribunais dos Estados-partes um conjunto de regras uniformes. Deste modo, a sua adoção implicaria, de um lado a revogação parcial do atual CT, uma vez que o legislador da OHADA, apesar de não estabelecer o âmbito desta revogação, no termos do art. 10.º do TOHADA, determina que fica revogado todo o direito nacional dos Estados-partes anteriores ou posteriores contrários aos atos uniformes.

Em rigor, o anteprojeto pretende, (i)- limitar a possibilidade legal de utilização dos contratos a termo certo através da redução da duração máxima dos contratos a termo de seis para dois anos, art. 21.º do APAUDT, da adoção de novas regras relativas às renovações dos contratos a termo certo de dois para uma renovação; (ii) – a diminuição da idade mínima laboral de dezoito para quinze, art. 4.º do APAUDT, (iii) – propõe ainda um conceito do despedimento coletivo, que abrange um ou mais trabalhadores, art. 53.º do APAUDT, abrangendo no mesmo conceito, despedimento por inadaptação, despedimento por extinção do posto do trabalho e despedimento por motivos económicos,

¹⁴⁶ REIS, Patrice, *Le Droit du Travail dans le Droit de l'OHADA...*, op. cit., p. 2, “ce renvoi à des textes d'application que chaque Etat-parti se devra de prendre fait craindre le risque d'un particularisme étatique entrant en contradiction avec un projet qui a vocation à uniformiser les textes applicables. Au lieu d'uniformiser et de simplifier, le risque est ici celui d'accentuer la complexification du droit, source d'insécurité juridique. Cet avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, ne signifie pas en même temps que le droit du travail ne trouve pas sa place dans l'application d'autres actes uniformes faisant partie du droit positif de l'OHADA. L'acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif en date du 10 avril 1998, ainsi que l'Acte uniforme du 17 Avril 1997 portant organisation des sûretés comportent des dispositions applicables aux relations de travail”.

técnicas, organizativas ou de produção. Neste particular, pode-se considerar que a adoção do ato uniforme conduziria a uma revogação parcial do CT, por conter algumas normas contrárias ao APAUDT, da qual destacamos apenas os art.ºs 28.º; art. 40.º; art. 252.º, todos do CT, sem, no entanto, afetar a vigência das normas nacionais em relação às quais esta contradição inexistente¹⁴⁷. Por outro lado, conforme se referiu atrás, temos um certo receio de que a sua entrada possa acentuar o nível de insegurança jurídica, uma vez que o intérprete nacional seria obrigado a apurar a incompatibilidade existente entre o Direito interno nacional e o da OHADA.

¹⁴⁷ Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *Sociedade Constituída de Facto...*, op. cit., p. 48.

CAPÍTULO III

PERSPETIVAS COMPARATÍSTICAS

1. Razão de ordem

A escolha dos ordenamentos jurídicos em análise neste capítulo, tem que ver com a afinidade dos sistemas jurídicos, considerando as suas influências no ordenamento jurídico guineense. Aliás, conforme referimos anteriormente, a história do direito das sociedades e laboral aplicado na Guiné-Bissau até a sua independência reflete a história do direito das sociedades e laboral português. Neste sentido, daremos mais relevância ao direito português, por ser aquele que exerceu e que continua a exercer a maior influência no ordenamento jurídico guineense, particularmente, no direito de trabalho. E o direito francês por ser a principal fonte da inspiração do direito da OHADA, por outro lado, termos em consideração o futuro do direito de trabalho guineense, nomeadamente com a criação do APAUDT, um projeto inspirado no direito de trabalho francês.

Assim, neste capítulo procuraremos refletir sobre a responsabilidade dos administradores pelos danos causados aos trabalhadores ou pelas dívidas aos trabalhadores, não só quando ocorra violação das disposições legais destinadas à proteção dos credores (trabalhadores), mas sobretudo quando os gerentes ou administradores causam danos aos trabalhadores. Sendo certo que ilustraremos a propósito, mostraremos a forma de concretização da responsabilidade civil dos administradores ou gestores no direito laboral dentro de dois ordenamentos jurídicos.

1. Direito português

I. A problemática da responsabilidade dos administradores no âmbito do Direito do Trabalho constitui uma das inovações introduzidas pelo legislador português no CT, de 2003, apesar de algumas alterações introduzidas na revisão de 2009, concedendo deste modo, aos trabalhadores, sempre que o “empregador seja uma sociedade comercial e se verifiquem os pressupostos nela enunciados, exigir a satisfação dos créditos laborais que sobre aquela detenham, seja aos seus sócios, seja aos respetivos gerentes, administradores ou diretores”¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 334.º*, in Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020, p.791.

II. A responsabilidade solidária de sociedade coligadas de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, encontra-se regulado nos termos do art.334.º do CT, que corresponde ao art. 378.º, do texto do CT de 2003, introduzindo assim, no direito português, um mecanismo acrescido de proteção dos trabalhadores nos casos de dificuldade económica da entidade empregadora.

Esta disposição concede ao trabalhador, sempre que a entidade empregadora seja uma sociedade comercial e esteja com outra, ou outras, numa relação de coligação societária nela específica, demandar indistintamente qualquer uma das sociedades, seja ela empregadora ou não, a fim de satisfação integral dos seus créditos laborais, já vencidos, que dispõe sobre aquela¹⁴⁹. Ou seja, qualquer das sociedades, sendo-lhe exigido o pagamento dos créditos laborais deverá satisfazer o crédito por inteiro, não podendo invocar a divisão nem o facto de a dívida não ser constituída inicialmente na sua esfera jurídica, mas antes na do empregador¹⁵⁰. Trata-se de regime de responsabilidade de todas as sociedades em situação de coligação ou do grupo em sentido restrito pelos créditos laborais que possam existir relativamente a qualquer delas, o que significa que o empregador pode ser a sociedade dominada e o trabalhador reclame os seus créditos junto das sociedades dominantes vice-versa¹⁵¹. Sendo certo que, a responsabilidade das sociedades coligadas com a sociedade empregadora é uma responsabilidade patrimonial ou de garantia¹⁵² e, ao alargar a outros patrimónios que não apenas o património do seu empregador a responsabilidade por créditos emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação do outro lado, afasta o risco da eventual consistência do seu património. Daí resulta a sua função preventiva e tutelar¹⁵³⁻¹⁵⁴.

O princípio geral, como é sabido, é o de que o património do devedor é a garantia geral do seu credor, mas a lei estende aqui a responsabilidade a outros patrimónios¹⁵⁵, em

¹⁴⁹ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da personalidade Jurídica nas Sociedades Comerciais*, AAFDL, Lisboa, 2023, p. 187.

¹⁵⁰ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 246.

¹⁵¹ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários: Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, junho, 2008, pp.627-628.

¹⁵² Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º...*, op. cit., pp. 791-798.

¹⁵³ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º*, op. cit., pp. 791-798.

¹⁵⁴ Cf. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 900; segundo este autor, o art. 334.º do CT, estabelece a responsabilidade com o empregador das sociedades que com este se relacionem o que constitui uma vantagem, uma vez que, se trata de uma responsabilidade que não depende de culpa, contudo, defende que, esta responsabilidade “em bom rigor”, não é sequer subsidiária, por não se exigir que o trabalhador tenha demandado primeiro, sem sucesso, a sociedade empregadora (seu empregador), nem se refere qualquer prévia excussão dos bens deste.

¹⁵⁵ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da personalidade Jurídica nas Sociedades Comerciais*, AAFDL, Lisboa, 2023, p. 187.

consideração dos riscos¹⁵⁶ acrescidos que para os credores de uma empresa, mormente os seus trabalhadores, pode representar a estrutura empresarial adotada. A multiplicação das pessoas jurídicas e a sua inserção em uma organização¹⁵⁷⁻¹⁵⁸ onde estão expostas a uma influência que pode revelar-se prejudicial para aquelas e para os seus respetivos credores justifica esta forma de responsabilidade objetiva¹⁵⁹. Assim, pode-se afirmar que, a previsão do art. 334.º do CT, visa naturalmente, o reforço da tutela do trabalhador subordinado que, face à inserção do seu empregador a uma estrutura do grupo, o que fez recair sobre si os riscos que precisam ser compensados.

Importa destacar que, não se trata aqui de tratar o grupo como sendo o empregador, como resultaria da “desconsideração da personalidade jurídica”¹⁶⁰. Também não se confunde esta responsabilidade solidária de outras sociedades que não o empregador e, bem distinta, da celebração de um contrato de trabalho com uma pluralidade de empregadores¹⁶¹. Esta responsabilidade consagrada no artigo 334.º afirma-se apenas por força da existência de uma certa organização das empresas, sem que haja necessidade por parte do trabalhador de alegar e provar qualquer conduta ilícita por parte da outra sociedade que não é o seu empregador. Destarte, em relação a estas outras sociedades que mantêm com o seu empregador uma relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, a lei criou uma responsabilidade objetiva e extracontratual, não existindo, como não existe, qualquer vínculo contratual entre o trabalhador e aquelas sociedades.

Quantos aos créditos que gozam desta garantia reforçada, lê-se no art. 334.º do CT, que limita-se aos créditos “emergente[s] de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação [...]”. Trata-se de um conceito bastante lato, que parece compreender todos os créditos de natureza pecuniárias do trabalhador que se constituem no âmbito da relação

¹⁵⁶ Cf. ANTUNES, José Engrácia, *Os Grupos de Sociedade: Estrutura e organização Jurídica da Empresa Plurisocietária*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, , p. 37.

¹⁵⁷ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários: Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, junho, 2008, pp.627-628.

¹⁵⁸ Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2001, pp. 20-22; FERENANDES, Janete Rodrigues, *O Modelo Garantístico Previsto no Artigo 334.º do Código do Trabalho e os Privilégios Creditórios de que o Trabalhador Beneficia*, in *Questões Laborais*, n.º 58, ano XXVIII, Almedina, Coimbra, janeiro/junho, 2021, (pp.179-206), p.185.

¹⁵⁹ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Grupos de Sociedades*, Almedina, Coimbra, 2018, p. 14; CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Algumas Notas sobre os novos artigos 378.º e 379.º do Código do Trabalho*, in *Prontuário de Direito do Trabalho* n.º 72, 2005, p. 86.

¹⁶⁰ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais: A Responsabilidade Solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos Artigos 378.º e 379.º*, in *Separata de Revista de Direito e de Estudos Sociais*, abril-dezembro 2005, Ano XLVI (XIX, 2.ª série) n.ºs 2, 3 e 4, pp. 195-181, p.268.

¹⁶¹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., p.263.

laboral. Nos créditos de natureza patrimonial, abrangidos no art. 334.º do CT, incluem-se, naturalmente, os créditos salariais, assim como, outros créditos, por exemplo, do não pagamento de horas suplementares, dos subsídios, dos danos causados pelo incumprimento do contrato de trabalho e da indemnização pela cessação do contrato de trabalho¹⁶².

III. A responsabilização da sociedade dominante pelas dívidas da sociedade dominada não se encontra apenas prevista no âmbito dos créditos laborais. Desde que a coligação tenha na sua base um grupo formado por contrato de subordinação ou constituído por domínio total, os credores comuns da sociedade dominada podem demandar a sociedade diretora nos termos previstos no art. 501.º do CSC. Não obstante as diferenças existentes entre a regra laboral, do art. 334.º do CT, e a norma geral societária esta apenas consagrada a responsabilidade solidária da sociedade dominante em domínio total, ou diretora, pelas dívidas da sociedade dominada ou subordinada.

Quanto ao prazo, cumpre notar que, no art. 334.º do CT, é os créditos em causa se tenham vencidos há mais de três meses, um período de mora superior ao previsto no art. 501.º do CSC, o qual determina um período de um mês. A *ratio* de fixação de um período de mora, durante o qual inexistente a responsabilidade é a mesma, quer no direito das sociedades, quer no direito do trabalho. Isto é, pretende-se, com efeito, evitar que o credor exija o pagamento do seu crédito imediatamente perante uma das sociedades da coligação não devedora originária, quando esta pode cumprir a sua obrigação a curto prazo. Este período não deve ser entendido nem interpretado como uma subsidiariedade, não prevista neste regime, apesar de ter efeitos próximos. O art. 334.º do CT, aplica-se a um conjunto mais amplo de relações de coligação de sociedades, algumas das quais em que a o recurso a responsabilidade solidaria criada não é tão presente. Assim, nas relações de coligação societária não integradas no art. 501.º CSC, deve salvaguardar-se o consagrado no art. 334.º do CT, dito do outro modo, nas outras relações de coligação societária, para as quais o CSC prevê a responsabilidade solidaria, o trabalhador deverá poder contar com o prazo mínimo de um mês. Sendo certo que, a dilação de um período moratória superior no art. 334.º do CT, parece dever-se à intenção do legislador laboral de “evitar que se recorra a

¹⁶² Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários: Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, junho, 2008, pp. 627-628.

esta medida perante dificuldades financeiras meramente conjunturais ou passageira do empregador”¹⁶³.

Ora, a remissão que decorre do art. 334.º do CT, à semelhança da norma do CT de 2003, que lhe serviu de precursora, para os termos previstos no art. 481.º e ss do CSC, tinha como a missão evitar a insegurança resultante da construção de diferentes conceitos como o de grupo para efeitos laborais e utilizar a dogmática já existente no direito das sociedades. Uma vez que o art. 334.º do CT, cria o seu próprio regime de responsabilidade, bem distinto, por exemplo, do previsto no art. 501.º do CSC, não se trata, em rigor, de uma remissão para o regime previsto nos art. 481.º e ss desse Código.

No entanto, a doutrina dominante veio a entender que, apesar de por vezes criticar a solução, que a remissão abrangia o disposto no art. 481.º n.º 2 do CSC¹⁶⁴. Sendo certo que, a solidariedade prevista no art. 334.º do CT, cinge-se aos tipos sociais referidos no art. 481.º, n.º 1, do CSC, isto é, sociedades anónimas, sociedades por quotas e sociedades em comanditas por ações, que se aplicam as regras previstas no Título VI do CSC, relativas as sociedades coligas¹⁶⁵⁻¹⁶⁶.

Vale lembrar que, basta ao trabalhador invocar a existência do grupo no momento em que o crédito se venceu¹⁶⁷ para poder reclamar esse crédito diretamente a outra ou outras sociedades do grupo, à sociedade demandada pode-se opor invocando os meios de defesa próprios e ainda meios de defesa comuns ao grupo, art. 514.º CC, pois, no direito

¹⁶³ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários...*, op. cit., pp.625-630; ANTUNES, José Engrácia, *Os Grupos de Sociedade: Estrutura...*, op. cit., pp.797-798; CORDEIRO, António Menezes, *A Responsabilidade da Sociedade com Domínio Total (501.º/1, do CSC) e o seu Âmbito*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano III, Vol. 1, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, 2011, (pp.83-116), pp.107-111; ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas e dos Sócios-Controladores pelo Pagamento dos Créditos Laborais: Limitações e Excessos do Regime Atual*, in *Questões Laborais*, Ano XXII, n.º 47, julho/dezembro 2015, Coimbra Editora, (pp. 273-309), p. 292; 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*, in *Questões Laborais*, ano XI, n.º 24, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, (pp.175-214), p.193.

¹⁶⁴ Cf. Ac. STJ de 14/04/2021, processo n.º 3853/18.2T8VCT.G1.S1, relator: Júlio Gomes, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 21/01/2025; Ac. de RL de 27/01/2021, processo n.º 3610/18.6T8CSC.L1-4, relator: Maria José Costa Ponto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 22/01/2025

¹⁶⁵ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários...*, op. cit., p.627.

¹⁶⁶ Cf. Ac. n.º 272/2021, TC de 06/07/2021, processo n.º 1161/19, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 22/01/2025.

Em relação ao n.º 2 do art.481.º do CSC, o TC, declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da interpretação conjugada das normas contidas no artigo 334.º do Código do trabalho e no artigo 481.º, n.º 2, proémio do Código das Sociedades Comerciais, na parte em que impede a responsabilidade solidária da sociedade com sede fora do território nacional, em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com uma sociedade portuguesa, pelos créditos emergentes da relação de trabalho subordinado estabelecida com esta, ou da sua rutura, por violação do princípio da igualdade, consagrado no art. 13.º da CRP.

¹⁶⁷ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários...*, op. cit., p. 629.

de trabalho vale a regra geral de direito civil, nos termos da qual a solidariedade “só existe quando resulte da lei ou da vontade das partes”, art. 513.º do CC, cabe o cumprimento integral de tal crédito, dentro deste cumprimento efeito liberatório, art. 512.º, n.º 1, do CC, sem prejuízo de poder posteriormente exercer o seu direito de regresso perante a sociedade empregadora (devedora).

III. A responsabilidade dos administradores no âmbito laboral, encontra-se regulado nos termos do art. 335.º do CT, que corresponde ao art.279.º do CT de 2003, que também alterada pela revisão de 2009. O art. 335.º do CT, reporta-se à responsabilidade dos membros do órgão de gestão pelos créditos laborais dos trabalhadores, fundada numa conduta ilícita e culposa do administrador, por dano causado ao trabalhador, não sendo, pois, uma mera responsabilidade patrimonial ou de garantia¹⁶⁸, conforme decorre da leitura do art. 334.º do CT, já vista.

No art. 335.º do CT, no seu n.º 2, do CT de 2009, lê-se que “[o] gerente (..) responde nos termos do artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos do art. 78.º e art. 79.º do Código das Sociedades Comerciais (CSC) e pelo modo nele estabelecido”. Assim, verificados que estejam os pressupostos dos arts. 78.º e 79.º do CSC, o sócio, gerente, administrador ou diretor responde solidariamente “por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses”, articulando, deste modo, o art. 335.º, com a norma do art. 334.º do mesmo diploma legal. É, pois, inequívoco que a responsabilidade solidária do gerente pelo ressarcimento do crédito emergente de qualquer uma daquelas situações, só existe desde que se verifiquem os pressupostos dos arts. 78.º e 79.º do CSC¹⁶⁹. O primeiro deles, sob a epígrafe, “responsabilidade para com os credores sociais”, dispõe no seu n.º 1, que “[o]s gerentes ou administradores respondem para com os credores da sociedade quando, pela inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à proteção destes, o património social se torne insuficiente para a satisfação dos respetivos créditos”. Por seu turno, o segundo, sob a epígrafe “responsabilidade para com os sócios e terceiros”, também no n.º 1, estabelece o seguinte: “Os gerentes ou administradores respondem

¹⁶⁸ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º*, op. cit., pp. 791-802.

¹⁶⁹ Cf. Ac. RL de 5/12/2012, processo n.º 1706/11.4TTLSB.L1-4, relator: Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 10/01/2024, no mesmo sentido, MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores das Sociedades Comerciais por Danos Causados aos Trabalhadores*, em *Revista Julgar*, n.º 42, setembro/dezembro 2020, diretor: Nuno Lemos Jorge, Almedina, 2020, (pp. 13-32), p. 16.

também, nos termos gerais, para com os sócios e terceiros pelos danos que diretamente lhes causarem no exercício das suas funções”.

A primeira das situações reguladas nos termos do art. 335.º, do n.º 1, do CT, é da responsabilidade dos sócios por créditos laborais dos trabalhadores da sociedade empregadora, não abrange, naturalmente, todos e quaisquer sócios desta, mas apenas os denominados, ‘sócio controladores’, aqueles que exercem ou podem exercer uma influência dominante na sociedade¹⁷⁰. Quanto ao que se deva considerar por sócio controlador, é mister considerar o art. 83.º, dos n.ºs 1, 3 e 4, do CSC, para os quais remete o n.º 1, do art. 335.º, do CT. Assim, nos termos do art. 83.º, do CSC, pode-se retirar, três¹⁷¹ situações em que o sócio exerce, ou pode exercer, a sua influência, isto é, em termos genéricos na possibilidade de designar gerente e ou de destituir administradores ou membros do órgão de fiscalização da sociedade¹⁷², e, em segundo, que haja culpa na escolha dos titulares dos órgãos de administração ou de fiscalização ou que a conduta deste tenha sido influenciada pelo sócio que o poderia destituir ou fazer destituir¹⁷³.

Para tal, MENEZES CORDEIRO ensina que o art. 83.º do CSC, “prevê dois grupos de situações, (a) a do sócio que, por si só ou com outros, tenha direito de designar titulares de órgãos, art.º 1 a 3/; (b) a do sócio que, tendo o poder de destituir tais titulares, use a sua influência para os determinar a alguma ação ou omissão, art. 84.º/4)”¹⁷⁴.

Nestes termos, pode-se afirmar que, o sócio só será responsável se o titular do órgão da administração por ele designado, eleito ou mantido na função incorrer em responsabilidade nos termos do art.º 83.º, do CSC, por *culpa in eligendo*¹⁷⁵. Por isso, a norma do art. 335.º, n.º 1, do CT, exige para o efeito de responsabilidade que estejam reunidos os requisitos constantes na norma dos art.ºs. 78.º e 79.º, ambos do CSC, apesar da tal exigência expressa não seja necessária¹⁷⁶ uma vez que isso já decorre dos pressupostos do art. 83.º, do CSC, ou seja, o sócio controlador incorre na

¹⁷⁰ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º*, op. cit., p. 799.

¹⁷¹ Cf. ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades...*, op. cit., p. 301.

¹⁷² Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º*, op. cit., p. 799.

¹⁷³ Cf. ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas*, op. cit., p. 301. Nos termos do artigo 335.º, do n.º 1, do CT, não consta que o “sócio-controlador seja uma sociedade comercial por quotas, anónima ou em comandita por ações e que tenha sede em Portugal – pelo que não está sujeito às limitações do art.º 481.º do CSC”.

¹⁷⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes e CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 83.º, em Código das Sociedades Comerciais Anotado e Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais (DLA)*, 5.ª ed. atualizada, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, abril, 2022, pp. 371-372.

¹⁷⁵ Cf. CORDEIRO, António Menezes/CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 83.º*, op. cit., pp. 371-372.

¹⁷⁶ Cf. ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas...*, op. cit., p. 302.

responsabilidade perante os trabalhadores se estiveram preenchidos os requisitos, nos termos dos art.^{os} 78.º e 79.º, do CSC, e solidariamente com este. Esta responsabilidade deverá resultar tal como ficou dito, da *culpa in eligendo*, se o resultado da sua influência tenha determinado a prática de ato causador da responsabilidade nos termos do art. 83.º, do CSC.

IV. Quanto ao n.º 2, do art. 335.º, do CT, consagra a responsabilidade dos membros dos órgãos de gestão da sociedade e entidade empregadora por créditos laborais dos respetivos trabalhadores, a qual se aplica quer quanto aos pressupostos, quer quanto aos seus termos, do constante nos art.^{os} 78.º e 79.º, do CSC¹⁷⁷. Por outras palavras, o legislador português institui que aqueles respondem solidariamente com a entidade empregadora perante estes, desde que, em razão da inobservância culposa de disposições legais ou contratuais destinadas à sua proteção, o património social se torne insuficiente para satisfazer os respetivos créditos, ou, ainda, por danos que lhes tenham causado no exercício das suas funções¹⁷⁸. É sabido que, o art. 78.º, n.º 1 do CSC, prefigura uma situação muito particular, a de, por força da violação de normas de proteção, destinadas à tutela dos credores, o património social se tornar insuficiente para a satisfação dos créditos devidos aos trabalhadores. Os administradores respondem, então, perante os credores da sociedade¹⁷⁹, posição esta também corroborada pela jurisprudência¹⁸⁰.

¹⁷⁷ Cf. Ac. RP de 03/02/2014, processo n.º 145/06.3TTMAI-F. P1, relator: Paula Maria Roberto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 12/01/2024. “A responsabilidade consagrada no artigo 78.º, do CSC, é extracontratual por factos ilícitos e, assim, o ato que a poderá desencadear terá de ser um ato voluntário, ilícito, culposo, danoso e terá de existir um nexo de causalidade entre o ato e o dano”.

¹⁷⁸ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º*, op. cit., p. 800.

¹⁷⁹ Cf. CORDEIRO, António Menezes e CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 78.º, em Código das Sociedades Comerciais Anotado e Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais (DLA)*, 5.ª Ed., atualizada, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, abril, 2022, p. 364; no mesmo sentido VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedade por Quotas*, in *Separata do Boletim do Ministério da Justiça*, n.ºs 192, 193, 194 e 195, p. 109, defendem que “o administrador tem, com a sociedade, o dever de cumprir todas as obrigações da sociedade para com terceiros, contraídas por qualquer das fontes admissíveis”¹⁷⁹. O referido dever não é uma ‘obrigação pessoal’, mas um ‘dever funcional’ do administrador. O dever de cumprir uma dívida da sociedade não constitui um encargo para o património pessoal do administrador. Mas da sociedade que o administrador tem, embora por conta, ou à custa, desta. Quer isto dizer que o administrador deve cumprir com os meios sociais de que dispuser, consoante a natureza da obrigação da sociedade (dinheiro, crédito, coisas, meios de ação), e que tal dever cessa, caso a sociedade não disponha de meios que possibilitem ao administrador tal cumprimento¹⁷⁹; VASCONCELOS, Pedro Pais, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 1, Vol. I, Almedina, março, 2009, (pp. 11-32), p. 28, para este autor os credores (trabalhadores), além de exercerem o seu próprio direito à indemnização podem ainda subrogar-se à sociedade no exercício do direito de que esta é titular, nos termos do CC, quando ela não o faça.

¹⁸⁰ Cf. Ac. RG de 19/11/2015, processo n.º 865/13.6TTGMR.G1, relator Sérgio Almeida, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 12/01/2024.

Assim, n.º 2.º, do art. 335.º, do CT, pode-se retirar uma ação direta para o exercício de um direito próprio do credor, prevendo-se uma responsabilidade da gerência ou administração independente da existente deste para com a sociedade, sendo deste, uma responsabilidade extracontratual pressupondo deste modo, que estejam reunidos todos os requisitos de responsabilidade civil consagrados nos termos do art. 483.º, do CC.

V. A efetivação desta responsabilidade depende, por outro lado, da alegação e da prova, pelo trabalhador, dos pressupostos, isto é, o facto ilícito, a culpa, o dano e o nexo de causalidade, nos termos do art. 483.º do CC, norma jurídica, segundo a qual “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios, fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”. Está em causa, portanto, a violação culposa de direitos subjetivos absolutos ou de normas de proteção¹⁸¹. Assim, caso o trabalhador pretenda a condenação solidária do gerente, administrador ou diretor (administração plural) no pagamento de créditos abrangidos pelo art.º 335.º do CT, aqueles factos que consubstanciam uma atuação culposa são constitutivos do direito e, logo, de acordo com as regras gerais sobre o ónus de prova (art.º 342.º n.º 1 do CC), recai sobre o trabalhador o encargo de os alegar e deles fazer prova¹⁸²⁻¹⁸³.

Por fim, importa referir que nas palavras de LUÍS CORREIA ARAÚJO, a norma do art. 335.º, n.º 1, do CT, será mais útil do que o art. 334.º, do mesmo diploma legal, “quando o trabalhador veja a garantia patrimonial dos seus créditos prejudicada pela circunstância de a sua empregadora se integrar num ‘grupo de facto qualificado’”¹⁸⁴. Por outro lado, a norma do n.º 1, do art. 335.º, do CT, constitui uma exceção ao princípio *par conditio creditorum*, a favor dos trabalhadores, juntamente com a previsão de privilégios creditórios¹⁸⁵ uma vez que permite que os trabalhadores obtenham o pagamento dos seus

¹⁸¹ Cf. Ac. RE de 06/10/2016, processo n.º 6381/12.6TBSTB.E1, relator: Silva Rato, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 12/01/2024; Cf. CORDEIRO, Catarina Pires, *Algumas Considerações Críticas sobre a Responsabilidade Civil dos Administradores Perante os Acionistas no Ordenamento Jurídico Português*, in *O Direito*, diretor: Inocêncio Galvão Teles, ano 137, n.º1, Almedina, Coimbra, 2005, (pp.81-135), pp.117-118; no mesmo sentido ABREU, Jorge Coutinho de, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, janeiro, 2010, p.77.

¹⁸² Cf. Ac. RL de 5/12/2012, processo n.º 1706/11.4TTLSB.L1-4, relator: Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 10/01/2024

¹⁸³ Cf. Ac. RP de 10/11/2022, processo n.º 2241/21.8T8AGD.P1, relator: Filipe Carço, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 26/10/2024; Ac. RL de 13/09/2016, processo n.º 1636/13.5TBOR.L1-7, relator: Graça Amaral, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 26/10/2024; Ac. RL de 20/12/2022, processo n.º 4113/11.5TCLRS.L1-7, relator: Edgar Tabora Lopes, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 26/10/2024

¹⁸⁴ Cf. ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas...*, op. cit., p. 303.

¹⁸⁵ Cf. COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho: A Tutela dos Créditos Laborais*, Coimbra, Almedina, 2013, pp. 106 e ss.

créditos com fundamento num prejuízo causado pela sociedade empregadora, “sem que, no entanto, este pagamento tenha de passar pelo património da sociedade”¹⁸⁶.

VI. Quanto aos privilégios creditórios, o legislador português institui nos termos do art. 333.º, do CT, que “os créditos laborais emergentes do contrato de trabalho, ou da violação ou cessação gozam dos privilégios creditórios”, seja os privilégios mobiliários geral ou privilégios imobiliários especiais sobre os bens imóveis do empregador no qual o trabalhador presta a sua atividade”. Esta norma abrange todos os créditos resultante do contrato de trabalho ou as que emergem da sua violação ou cessação pertencentes ao trabalhador, sendo que por força do privilégio mobiliário geral o n.º 1, al. a), do art. 333.º do CT, os créditos laborais dos trabalhadores obedecem à ordem de graduação constante no art. 747.º, n.º 1, do CC, isto é, prevalecem sobre os demais créditos com privilégio mobiliário geral e, bem assim, sobre os créditos com privilégio mobiliário especial enunciados naquele preceito, cedendo unicamente perante os privilégios por despesas de justiça, previstos no art. 746.º, do CC, em que tais créditos cedem perante os dos credores que, no decurso do “processo especial de revitalização”¹⁸⁷, financiem a atividade da empresa, isto é, aqueles que disponibilizam o seu capital para a empresa, tuteladas, art. 17.º, H, n.º 2, do CIRE, com um privilegio creditório mobiliário geral, graduado antes do privilégio creditório mobiliário geral concedido aos trabalhadores¹⁸⁸.

O privilégio mobiliário a que se refere os n.ºs 1, al. a) e 2, al. a), deste art. 334.º do CT, os créditos laborais são antes referido no art. 747.º, n. 1, do CC, ou seja prevalecem sobre os demais créditos com privilegio mobiliário geral e, bem assim, sobre os créditos com privilégios mobiliário especial consagrada naquele preceito, cedem unicamente perante os privilégios por despesas de justiça, previstos no art. 746.º do CC, que o crédito laboral não vai preferir contra os créditos reais dos terceiros, como de gozo, de garantia ou de aquisição, que recaiam sobre as coisas abrangidas pelo privilégio e que sejam oponíveis ao trabalhador, nos termos do art. 749.º, do CC¹⁸⁹. Sendo certo que, o privilégio mobiliário abrange todos os bens móveis que constituem o património do empregador.

¹⁸⁶ Cf. ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas...*, op. cit., pp. 305-306.

¹⁸⁷ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 333.º*, op. cit., p. 786.

¹⁸⁸ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 333.º*, op. cit., p. 786.

¹⁸⁹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais: A Responsabilidade Solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos Artigos 378.º e 379.º*, in *Separata de Revista de Direito e de Estudos Sociais*, abril-dezembro 2005, Ano XLVI (XIX, 2.ª série) n.ºs 2, 3 e 4, (pp. 195-181), pp. 227-228; VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 333.º*, op. cit., p. 786.

Já quanto ao alcance do privilégio imobiliário especial, a doutrina e a jurisprudência conhecem flutuação¹⁹⁰, isto é, em relação ao sentido da expressão “imóvel no qual o trabalhador presta a sua atividade”. Ora, tal como transparece, essa expressão não tem sido interpretada de modo uniforme e, se é certo que a sua interpretação literal aponta para o facto de o privilégio abranger apenas o imóvel concreto em que o trabalhador presta a sua atividade laboral, ou tenha prestado, de facto e em termos naturalísticos, a sua atividade, não é menos certo que há quem defenda uma interpretação mais ampla, sustentando que estão aí incluídos os imóveis do empregador afetos à sua atividade empresarial a que os trabalhadores estão funcionalmente ligados, independentemente de ser essa o espaço física do respetivo posto de trabalho ou onde o trabalhador labora¹⁹¹. Em boa verdade, para a jurisprudência maioritária será, os imóveis que integram de forma estável a organização empresarial da insolvente a que pertencem os trabalhadores, independentemente das funções concretamente exercidas por estes¹⁹², assim, para o efeito, de verificação do privilégio em causa, o imóvel deve integrar de uma forma estável a organização empresarial da insolvente a que pertencem os trabalhadores, deve estar afeto à atividade exercida pela empresa e, como tal, à atividade de cada um desses trabalhadores, independentemente das funções concretamente exercidas por estes dentro da empresa¹⁹³.

Ao que parece, boa parte da jurisprudência portuguesa tem vindo a considerar que a expressão “[...] bem imóvel do empregador no qual o trabalhador preste a sua actividade”, deverá ser interpretada no sentido de atribuir aos trabalhadores um privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis que, por estarem inseridos no complexo empresarial da entidade patronal e afetos à atividade nela desenvolvida, apresentam uma ligação funcional aos trabalhadores cuja atividade laboral se insere no âmbito desse mesmo complexo empresarial, independentemente da concreta localização física do posto de trabalho de cada um desses trabalhadores e independentemente, portanto, de esse posto de trabalho se localizar no imóvel¹⁹⁴.

¹⁹⁰ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 333.º*, op. cit., pp. 786-790.

¹⁹¹ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 333.º*, op. cit., pp. 786-790.

¹⁹² Cf. Ac. RC de 24/02/205, processo n.º 3475/12.1TBVIS – N.C1, relator: Maria João Areias, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/01/2024.

¹⁹³ Cf. Ac. RC de 24/02/2015, processo n.º 3475/12.1TBVIS – N.C1, relator: Maria João Areias, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/01/2024.

¹⁹⁴ Cf. Ac. RC de 01/06/2020, processo n.º 331/09.4TBCNF-B.C1, relator: Fonte Ramos, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 22/01/2025; no mesmo sentido pronúncia Ac. RC de 28/06/2011, processo n.º 494/09.9TBLS-C.C1, relator: Fonte Ramos, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 18/01/2024,

Neste sentido JOANA VASCONCELOS, ensina que, em relação ao âmbito da abrangência do conceito em crise, pode-se considerar como acertada a posição do STJ, sustentando que os imóveis construídos pelas empresas de construção civil, para a finalidade comercialização, não são abrangidos pelo privilégio imobiliário nos termos do CT, contudo, que o conjunto de imóveis a que todos os trabalhadores estão funcionalmente ligados constitui, nesta perspetiva, o suporte físico da atividade empresarial, abrangido, por isso, de forma estável, o património da organização empresarial, o que não acontece com aqueles imóveis destinados à venda¹⁹⁵.

Assim, pode-se dizer que, do exposto, o que importa para os privilégios é o imóvel perene da empregadora e não o imóvel produto, que constitui fruto da sua atividade empresarial que se destina à comercialização ou venda e assim sendo existe vinculação do trabalhador ao imóvel, ainda que a atividade seja prestada fora. Pois, neste contexto, revela a subordinação do trabalhador a setor da empresa que funcione em determinado imóvel¹⁹⁶.

2. Direito francês

I. No art. 1146.º e ss, do *Code Civil*, constava que as “perdas e danos” resultantes do incumprimento de uma obrigação (sem, no entanto, fazer qualquer referência à *faute*,

segundo este acórdão, os “trabalhadores ‘gozam do privilégio relativamente à universalidade dos bens imóveis existentes no património da falida’ (insolvente) ‘e afetos à sua atividade industrial, e não apenas sobre um específico prédio onde trabalham ou trabalharam, v.g., um escritório, um armazém, um prédio destinado à produção, etc., supondo que o património da empresa é constituído por vários prédios. Ou seja, o trabalhador do escritório, do armazém e da produção não gozam apenas de privilégio creditório, respectivamente, sobre o escritório, sobre o armazém e sobre o pavilhão de produção’, sob pena de, violando-se a ‘*ratio legis*’ do mencionado art.º do CT (377.º), vir a ser criada ‘uma injustificada discriminação entre os trabalhadores de uma mesma empresa; o legislador teve em mente, não um concreto ou individualizado local de trabalho, mas os imóveis em que esteja implantado o estabelecimento para o qual o trabalhador prestou a sua actividade, independentemente de essa actividade ter sido aí desenvolvida ou no exterior (...) e apenas se exclui o património do empregador não afecto à sua organização empresarial, notadamente os imóveis exclusivamente destinados à fruição pessoal do empregador tratando-se de pessoa singular, ou de qualquer modo integrados em estabelecimento diverso daquele em que o reclamante desempenhou o seu trabalho.

Assim, conclui a mesma jurisprudência que “os créditos reclamados pelos recorridos gozam de privilégio imobiliário especial sobre o imóvel dito em II. 1. c) e d), supra, afeto à atividade da insolvente, independentemente de uma qualquer conexão específica ou imediata entre o imóvel e a concreta atividade laboral de cada um dos trabalhadores reclamantes/recorridos, sob pena de se propiciar a verificação de situações de manifesta desigualdade e arbitrariedade envolvendo trabalhadores de uma mesma empresa e com igual condição em face da realidade social, laboral e empresarial, e que apenas teriam cobertura numa leitura que olvidasse a razão de ser daquela estatuição legal do Código do Trabalho e os interesses prevalecentes.

¹⁹⁵ Cf. Ac. STJ de 23/02/2016, processo n.º 1444/08.5TBAMT-A. P1.S1-A, relator: Pinto de Almeida, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/01/2024; VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 333.º*, op. cit., pp. 786-790.

¹⁹⁶ Cf. OLIVEIRA, Marcelo Gonçalves de, *A Responsabilidade por Créditos Laborais nas Relações entre Sociedades Comerciais*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Laborais, Lisboa, 2018, p. 20.

que só surgiria, a propósito de delitos, nos arts. 1240.^{o197} e 1241.^o do Code Civil), era responsabilidade de cada um, pessoalmente, por dano causado a outrem, pela sua negligência, quer pela sua atuação imprudente. Nesta altura a *faute* era vista como um requisito importante para responsabilidade aquiliana e abrangendo a ilicitude, a culpa e o nexo de causalidade¹⁹⁸, ou seja, a *faute* é regra geral ou condição de responsabilidade civil, assim como criminal, o mesmo é dizer, não existe responsabilidade sem *faute*¹⁹⁹⁻²⁰⁰.

Deste modo, pode-se dizer que a responsabilidade civil, em França, alicerçava-se no termos do art.^o 1240.^o, do Code Civil, onde pode-se ler que qualquer ato humano que cause dano a outrem, obriga o autor do dano a repará-lo, e sendo que, cada pessoa é responsável pelos danos causados, não só pelas suas atuações mas também pela sua negligência ou imprudência, art.1240.^o Code Civil, portanto, sendo a responsabilidade sustentado num conceito-chave: a *faute*²⁰¹, sendo esta entendida no sentido da culpabilidade, não devendo ser confundida em rigor com a culpa, antes integrando dois elementos. A par do elemento objetivo que corresponde à violação, que implica um elemento subjetivo, a imputabilidade²⁰².

Apesar, da importância atribuída a *faute*, curiosamente o legislador francês do Code Civil, utiliza a expressão sem, no entanto, defini-la, assim, segundo ERNEST TRIANDAFIL, o conceito da *faute* deve ser apurado com base nos quatro elementos, (i) violação de uma obrigação anterior, por um ato ou omissão feita sem direitos; (ii) esta

¹⁹⁷ Cf. LALOU, Henri, *Traité Pratique de la Responsabilité Civile*, 3^a Ed., Dalloz, Paris, 1943, p. 3; CORDEIRO, António Menezes, *Responsabilidade Civil dos administradores...*, op. cit., p. 428. Artigo 1382.^o “Tout fait quelconque de l’homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer”.

¹⁹⁸ Cf. TRIANDAFIL, Ernest, *L’idée de Faute et L’idée de Risque : Comme Fondement de la Responsabilité*, Thèse pour le Doctorat, Paris, 1914, p. 12.

¹⁹⁹ Cf. TRIANDAFIL, Ernest, *L’idée de Faute et L’idée de Risque : Comme Fondement...*, op. cit., p. 7 ; segundo este autor, a *faute* esteve na base da tradição antiga do direito francês, para que um lesado pudesse obter uma indemnização, tinha que provar que o dano sofrido era imputável a um terceiro, ou seja, que esse dano foi causado pela *faute* de um terceiro, sendo certo que, ela nunca foi abalado e continua a ser fundamental no âmbito da responsabilidade civil; no mesmo sentido CHABAS, François, *Responsabilité Civile et Responsabilité Pénale*, Montchrestien, Paris, 1975, p. 52; CORDEIRO, António Menezes, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, LEX, Lisboa, 1997, pp. 430 e 441.

²⁰⁰ Cf. GUHL, Théo, *Le Droit Fédéral des Obligations : Comprenant Notamment, le Droit Commercial, le Droit de Change et le Droit Privé des Assurances*, Editions Polygraphiques SA, Zurique, 1947, pp. 126-129.

²⁰¹ Cf. SALOMON, Etienne, *La Faute Civile et la Faute Pénale : dans L’homicide et les Coups et Blessures par Imprudence*, Thèse pour le Doutorat, Faculté de Droit – Université D’aix- Marseille, Lion, 1918, pp. 9-10 ; CHABAS, François, *Responsabilité Civile et Responsabilité Pénale*, op. cit., p. 28 ; BARBOSA, Ana Mafalda, *Lições de Responsabilidade Civil*, 1.^a Ed., Principia, março, 2017, p. 93 ; PUECH, Marc, *L’illicéité das la Responsabilité Civile Extracontractuelle*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1973, pp.32-33 ; no mesmo sentido PENNEAU, Jean, *Faute et Erreur en Matière de Responsabilité Médicale*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1973, p. 30.

²⁰² Cf. BARBOSA, Ana Mafalda, *Lições de Responsabilidade Civil*, op. cit., pp. 93-94.

ação ou omissão é voluntária, no sentido em que é cometida por uma pessoa, que tem a capacidade para discernir as consequência dos seus atos; (iii) a violação da obrigação anterior foi cometida intencionalmente, ou por imprudência, negligencia ou incapacidade; (iv) finalmente, esta ação ou omissão, cometida em violação de uma obrigação pré-existente, dá origem a danos²⁰³. Assim, pelo visto, trata-se de um facto voluntário ou incumprimento voluntario de uma obrigação pré-existente, cometida intencionalmente ou por imprudência ou negligencia, pela qual a lei ordena reparação, quando tiver causado dano a outrem²⁰⁴⁻²⁰⁵. Um conceito que abrange a responsabilidade contratual e extracontratual²⁰⁶⁻²⁰⁷.

Ora, o art. 1240.º do Code Civile, deve segundo a doutrina francesa²⁰⁸, ser interpretada de forma extensiva, isto é, no sentido de incluir o consagrado no art.1244.º n.º 1 e art. 1245.º, ambos do Code Civil, para incluir outras situações de responsabilidade civil por *faute*²⁰⁹. Sendo certo que, o lesado deve provar a existência de tal *faute*, do dano e negligência ou impronuncia do agente.

II. Quanto a responsabilidade dos administradores das sociedades comerciais, o art.1240.º do Code Civil, dever conjugado com o art. L. 223-22 do Code Commerce. No art. L. 223-22, do Code Commerce, lê-se que, a responsabilidade pessoal dos administradores perante terceiros, só pode ser mantida se este tiver cometido uma *faute*

²⁰³ Cf. TRIANDAFIL, Ernest, *L'idée de Faute et l'idée de Risque : comme fondement...*, op. cit., p. 32.

²⁰⁴ Cf. TRIANDAFIL, Ernest, *L'idée de Faute et l'idée de Risque : Comme Fondement...*, op. cit., p. 32 ; PENNEAU, Jean, *Faute et Erreur en Matière de Responsabilité Médicale*, op. cit., pp.31-33 ; CHARTIER, Yves, *La Réparation de Préjudice dans la Responsabilité Civile*, Dalloz, Paris, 1983, p.86.

²⁰⁵ Cf. GUHL, Théo, *Le Droit Fédéral des Obligations : Comprenant Notamment...*, op. cit., pp.126-127, Segundo este, autor há *faute* quando um indivíduo deixar de reconhecer os princípios reconhecidos pela comunidade e que lhe são impostos pelas normas gerais do direito. A *faute* é uma das causas da responsabilidade civil mais antiga e comum, mas não é suficiente pelo que deve ser conjugado com outros requisitos, como a ilicitude, dano e nexo de causalidade. No mesmo sentido SAVATIER, René, *Traité de la Responsabilité Civile en Droit Français : Civil, Administratif, Professionnel et Procédural*, tomo II, 2º Ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1951, pp. 3-31.

²⁰⁶ Cf. LALOU, Henri, *Traité Pratique de la Responsabilité Civile*, op. cit., p. 3.

²⁰⁷ Cf. SAVATIER, René, *Traité de la Responsabilité Civile en Droit Français : Civil, Administratif, Professionnel et Procédural. Les Sources de la Responsabilité Civile*, tomo I, 2º Ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1951, p. 5; define a *faute* como incumprimento de um dever que o agente poderia conhecer e observar, se de facto soubesse e o violou deliberadamente, existe um *délit civil*, ou, em matéria de contrato, *dol* ou fraude contratual. Em todas as situações, a *faute* tem dois elementos, um elemento objetivo, isto é, o dever violado, e outro subjetivo, a imputação do facto ao agente.

²⁰⁸ Cf. CHABAS, François, *Responsabilité Civile et Responsabilité Pénale*, op. cit., p. 51.

²⁰⁹ Cf. LALOU, Henri, *Traité Pratique de la Responsabilité Civile*, op. cit., p. 3 ; SAINT-PAU, Jean Christophe, *Les Lignes de Forces du Projet Français de Réforme de la Responsabilité Civile*, in *La Réforme du Droit de la Responsabilité Civile en France, Société de Législation Comparée*, Paris, 2021, (pp.11-38), pp.12-13 ; DROUOT, Guillaume, *La Responsabilité pour Faute et les Responsabilités Objectives dans le Projet de Réforme Français*, in *La Réforme du Droit de la Responsabilité Civile en France, Société de Législation Comparée*, Paris, 2021, (pp.91-106), p.92 ; ROUZET, Gilles, *La Responsabilité a L'Égard des Tiers à Raison d'un Faute Contractuelle, Avant-Propos*, in *La Réforme du Droit de la Responsabilité Civile en France, Société de Législation Comparée*, Paris, 2021, (pp. 153-158), p. 153.

dissociável das suas funções e isso acontece quando comete intencionalmente uma *faute* de particular gravidade, incompatível com o normal exercício das suas funções. Assim, o administrador só responde pessoalmente perante terceiros pelas faltas (*faute*) cometidas na sua gestão se estas forem dissociáveis das suas funções²¹⁰.

Assim, da leitura do art. L. 223-22, do Code Commerce, conjugado com os art.^{os} 1240.º e 1242.º do Code Civil, a responsabilidade do administrador pressupõe uma *faute* destacável das funções, dano e nexo de causalidade entre a dita *faute* e o dano. Sendo certo que, que a *faute* destacável deve ser a causa direta e imediata do dano. Segundo FILS BASILE MAYOUE e NOÉ MOMHA defendem que, a *faute* pode ser definida como todo ato, facto ou ação ilícita praticado pelo administrador da sociedade comercial com a intenção de causar dano à vítima²¹¹. Ou traduz essencialmente na inobservância dum obrigação preexistente, cuja lei determina a reparação, quando tenha causado dano a outrem²¹². Trata-se de um conceito impreciso que a sua invocação dispensa a indicação de qualquer norma violada²¹³. E *faute détachable* do administrador seria segundo a jurisprudência francesa, aquela que é incompatível com o exercício normal das funções de administração, sendo esta incompatibilidade aferida com base em dois critérios: a intencionalidade e particular gravidade do ato²¹⁴, sendo evidente que, tal responsabilidade pode resultar da violação das disposições legais destinadas a proteger o interesse do terceiro (trabalhador) ou da violação dos estatutos²¹⁵.

Na verdade, no início vigorava no direito francês, a chamada irresponsabilidade dos administradores, pois, a única via possível de responsabilizar os administradores, em caso de violação dos seus mandatos, era através de uma assembleia geral, convocada pelo

²¹⁰ Cf. *Cour de Cassation, Civile, Chambre Commerciale*, de 07/09/2022, processo n.º 20-20.404, 20-20.538, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 24/01/2025; *Cour de Cassation, Civile, Chambre Commerciale*, de 01/12/2021, processo n.º 19-25.905, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 24/01/2025 no mesmo sentido BERDAH, Jean-Pierre, *Fonctions et Responsabilité des Dirigeants de Sociétés par Actions*, tomo 27, Librairie Sirey, Paris, 1974, pp. 128-129.

²¹¹ Cf. MAYOUE, Fils Basile D. e MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales : Sociétés Anonymes*, tome I, JuriAfrica, Douala, 2023, p. 198.

²¹² Cf. DALCQ, Roger, *Sources et Finalité du Droit de la Responsabilité Civile ou de la Responsabilité pour Faute a la Responsabilité Objective*, in *Responsabilité Professionnelle et Assurance des Risques Professionnels*, Maison Ferdinand Larcier, Bruxelas, 1975 (pp. 21-38), p. 24.

²¹³ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit. pp. 430-442.

²¹⁴ Cf. *Cour de Cassation, Civile, Chambre Commerciale*, de 07/09/2022, processo n.º 20-20.404, 20-20.538, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 24/01/2025; *Cour de Cassation, Civile, Chambre Commerciale*, de 01/12/2021, processo n.º 19-25.905, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 24/01/2025; no mesmo sentido COZIAN, Maurice; VIANDIER, Alain; DEBOISSY, Florence, *Droit des Sociétés*, 16ª Ed., Litec, Paris, 2003, p. 152.

²¹⁵ Cf. GUYON, Yves, *Droit des Responsabilité des Affaires : Droit Commercial Général et Sociétés*, tomo I, 5ª Ed., Economica, Paris, 1988, pp. 478-479.

administrador e daí a dificuldade ou a impossibilidade de responsabilizá-los, porque pode optar por não convocar a assembleia geral²¹⁶, e não havendo convocação e deliberação não há responsabilidade. E os atos por eles praticados no exercício das suas funções eram imputados à sociedade e somente a sociedade. E assim sendo, apenas a sociedade podia ser demandada ou responsabilizada, liberando assim os administradores, fundamentado na existência da personalidade coletiva²¹⁷.

A verdadeira responsabilidade dos administradores veio a ser reconhecida no art. 44.º, da Lei de 1867. Nesta lei constata-se uma responsabilidade genérica dos administradores, que ainda veio a reconhecer a “acção social *ut universi*, de responsabilidade contra os administradores”²¹⁸ que podia ser intentada pela assembleia geral, e de outro lado *ut singuli*, que conferia a qualquer acionista a legitimidade processual ativa. Em caso de dano pessoal, os acionistas podiam recorrer ainda à acção individual para exigir as indemnizações pelos danos sofridos na sua esfera jurídica, e acção singular quando se tratava dos danos sofridos pela pessoa coletiva, sociedade resultante de atuação do administrador²¹⁹. Deste modo, os sócios passam a ter a legitimidade de intentar acção de responsabilidade contra os administradores, em caso de violação dos seus deveres. Por isso, pode considerar-se que estamos perante um modelo processual e que confere a legitimidade ativa aos sócios, isto é, de poderem instaurar uma acção contra os administradores violadores dos seus deveres, através da acção *ut singuli*²²⁰.

Apesar das alterações que foram introduzidas pela lei de 1867 no direito comercial francês, o legislador continua a considerar os administradores das sociedades comerciais mandatários designados através da assembleia geral. Deste modo, os administradores são responsáveis “em conformidade com o Direito comum, individual ou solidariamente, segundo os casos, para com a sociedade ou para com terceiros, seja pelas infrações às disposições legislativas ou regulamentares [...] seja pelas violações aos estatutos, seja

²¹⁶ Cf. HOUPIN, Charles, *Traité Général Théorique et Pratique des Sociétés Civiles et Commerciales*, tomo I, 4ª Ed., Librairie du Recueil Général des Lois et des Arrêts et du Journal du Palais, Paris, 1912, pp. 603-614 ; CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 867.

²¹⁷ Cf. BERDAH, Jean-Pierre, *Fonctions et Responsabilité des Dirigeants de Sociétés...*, op. cit., p. 47.

²¹⁸ Cf. HOUPIN, Charles, *Traité Général Théorique et Pratique des Sociétés Civiles...*, op. cit., pp. 107-114; VENTURA, Raul, e CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quota: Estudo Comparativo dos Direitos Alemão, Francês, Italiano e Português*, Lisboa, 1970, p. 229.

²¹⁹ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., p. 867.

²²⁰ Cf. WILHELM, Georges, *La Responsabilité Civile des Administrateurs de Sociétés Anonymes : Etude de droit comparé (Droits français, allemand et suisse)*, Librairie Droz, Genève, 1967, p. 15 ;

pelas *fautes* cometidas na sua gestão”²²¹. Apesar desta evolução, permanecia a dificuldade de responsabilizar o administrador pela violação dos seus deveres e esta dificuldade permaneceu até à chegada daquilo que é considerado como a “jurisprudência mais ousada de todos os tempos”, que decidiu conferir aos sócios a possibilidade de intentar uma ação, de forma isolada, contra o administrador, o violador dos seus deveres, através da ação social *ut singuli e ut universi*, cujo exercício compete à assembleia geral²²².

III. No âmbito laboral, coloca-se a questão da possibilidade da determinação da responsabilidade civil dos gestores, isto é, determinar, quem é responsável seja civilmente ou criminalmente perante os trabalhadores ou perante os terceiros em geral pelos danos causados. Nas palavras de JEAN-CLAUDE JAVILLIER, é mister ter em consideração duas grandes distinções, isto é, “*entre chef d’entreprise et chef d’établissement, entre chef d’entreprise et employeur*”²²³. Assim, e como forma de proteger o trabalhador, constava do art.º L. 125-1 CTF, que era proibido qualquer operação de fornecimento do trabalho com fins lucrativos, que tenha por efeito causar danos aos trabalhadores²²⁴.

Segundo PASCAL LOKIEC, as regras de saúde e segurança no local de trabalho, necessárias à proteção da integridade física do prestador da atividade, constituem assim, um dos principais mecanismos de responsabilidade civil no direito de trabalho, seguindo assim uma lógica radicalmente diferente dependendo se está em causa a responsabilidade civil ou penal do gerente da empresa²²⁵. Sobre a mesma questão, CHANTAL MATHIEU defende que para compreender a responsabilidade civil dos administradores ou gestores no direito do trabalho francês é fundamental distingui-la da do empregador, uma vez que este direito do trabalho é marcado pelo poder, dá pouca atenção aos gestores e foca-se no empregador. Com efeito, por outro lado, as relações laborais decorrem de um contrato e é a pessoa singular ou coletiva que oferece o emprego a quem se denomina de

²²¹ Cf. COZIAN, Maurice ; VIANDIER, Alain ; DEBOISSY, Florence, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 151; WILHELM, Georges, *La Responsabilité Civile des Administrateurs de Sociétés...*, op. cit., p. 15; CORDEIRO, António Menezes, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 108.

²²² Cf. COZIAN, Maurice ; VIANDIER, Alain ; DEBOISSY, Florence, *Droit des Sociétés*, op. cit., pp. 148-152 ; WILHELM, Georges, *La Responsabilité Civile des Administrateurs de Sociétés...*, op. cit., pp. 15-38. CORDEIRO, António Menezes, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, op. cit., pp. 108-113. “Baseada na ideia de *faute*, a responsabilidade civil francesa era e é – essencialmente compreensiva. A Ciência Jurídica francesa foi chamada a trabalhar com noções muito vagas, o dano causado por *faute*”.

²²³ Cf. JAVILLIER, Jaen-Claude, *Droit du Travail*, 2ª Ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1981, p. 254.

²²⁴ Cf. JAVILLIER, Jaen-Claude, *Droit du Travail*, op. cit., p. 255.

²²⁵ Cf. LOKIEC, Pascal, *Droit du Travail*, Thémis Droit, Puf, Paris, setembro, 2019, p. 433.

empregador. Por outro lado, o poder a que o trabalhador está sujeito é reconhecido pelo empregador²²⁶.

A entidade empregadora constitui no plano civil, o devedor das obrigações contratuais e legais relativamente ao prestador da atividade laboral. Os administradores ou gerentes são apenas os representantes do empregador agindo assim, em seu nome e por sua conta. O legislador francês laboral, preferiu a utilização da expressão *chef d'entreprise* para designar quem efetivamente exerce o poder no âmbito da relação laboral, sendo a expressão gerente utilizada quando se trata *les mandataires sociaux*²²⁷. Nos termos do art. L.4121-3 do CTF, o empregador tem o dever de conhecer, informar e alertar para os riscos a que os trabalhadores podem estar expostos, pois, a ele compete a obrigação de garantir a segurança de todos os trabalhadores através de formação e implementação de método de prestação adequada, conforme pode-se retirar-se da leitura da norma do art. L.4121-1 do CTF, cabendo deste modo ao administrador a obrigação de desenvolver uma política de prevenção e garantir que tal seja conhecido pelos trabalhadores²²⁸.

Segundo CHANTAL MATHIEU, a concretização da responsabilidade civil dos gestores no Direito do Trabalho francês, encontra uma certa dificuldade, uma vez os administradores gozam da proteção dos empregadores. Por se tratar de o último devedor das obrigações contratuais e legais, deve assim, ser demandado a responder pelos danos causados aos trabalhadores, mas por outro lado, existe o seguro de risco que poderá constituir como uma garantia em caso da insolvência do empregador. Assim, pode-se dizer que os administradores se encontram protegidos pelo empregador ou pela própria entidade seguradora a quem compete ressarcir os danos sofridos pelos trabalhadores, beneficiando assim de uma dupla proteção na efetivação da responsabilidade civil dos administradores ou gestores²²⁹ facto que tem criado grande dificuldade na concretização da responsabilidade civil dos administradores no Direito de Trabalho francês, sendo mais

²²⁶ Cf. MATHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civil du Dirigeant en Droit du Travail*, in *Les Responsabilités du Dirigeant de Société : Regards Croisés de Droit Civil et de Droit Pénal*, Dalloz, Paris, 2018, pp. 103-120, pp. 103-104.

²²⁷ Cf. MACHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civil du Dirigeant en Droit du Travail*, op. cit., p. 104.

²²⁸ Cf. PETIT, Franck et GARNIER, Sophie, *La Responsabilité Social de L'employeur : Santé et Sécurité ou Travail, Risque Psychosociaux, harcèlements, Risques Environnementaux, Prévention et Réparation des Risques Professionnels, Qualité de Vie au Travail*, Gualino, Lextenso, Paris, 2022, p. 44.

²²⁹ Cf. MACHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civil du Dirigeant en Droit du Travail*, op. cit., p. 104, art. L. 4141-7 do Code Travail : "l'employeur est civilement responsable des condamnations prononcées contre ses directeurs, gérants ou délégués".

fácil a sua responsabilização criminal²³⁰. No entanto, não se pode ignorar a responsabilidade daqueles (administradores e gestores) que realmente têm autoridade, que tomam as decisões que causam danos aos trabalhadores.

Por fim, importa referir que, apesar das divergências existentes na jurisprudência das Câmaras Cíveis e das Câmaras Criminal, tem sido defendido pelas Câmaras Cíveis que a responsabilidade pessoal do gestor ou administrador exige ao trabalhador demonstrar uma falta separada das suas funções. E ainda é necessário provar que o administrador atuou de forma dolosa e incompatível com o normal exercício da função da gestão. Deste modo, a *faute* é, portanto, entendida de forma bastante restrita e os trabalhadores são colocados no mesmo barco como qualquer terceiro²³¹.

IV. Quanto à questão da garantia dos créditos laborais, o legislador francês²³² consagrou nos termos do art. L.3253-1 do CTF, que as dívidas resultantes do contrato do trabalho constituem privilégios creditórios, remetendo para o efeito aplicação as regras do CCF, isto é, para aplicação das regras relativas aos privilégios mobiliários e imobiliários (art. 2331, n.º 4 e n.º 2, art. 2375). De outro lado, do art. L. 625-9, Code Commerce, pode-se lêr que “*sans préjudice des règles fixées aux articles L. 625-7 et L. 625-8, do Code Commerce, les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d’apprentissage sont garanties dans les conditions fixées aux articles L. 3253-2 à L. 3253-4, L. 3253-21 et L. 8252-3 du Code du Travail*”. O privilégio a que se refere, permite que os trabalhadores ou aprendizes sejam pagos por todos os seus créditos, incluindo os “*salaires, appointements, commissions, primes, pourboires, gratification, indemnités de congé (correspondent au préavis légal ou conventionnel ou usuel), indemnités de congé (correspondant seulement au congé légal), les contributions dues par l’employeur dans le*

²³⁰ Cf. MACHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civil du Dirigeant en Droit du Travail*, op. cit., p. 108.

²³¹ Cf. MACHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civil du Dirigeant en Droit du Travail*, op. cit., p. 106.

²³² Cf. CAEN, Gérard Lyon, *Droit du Travail : le Salaire*, Dalloz, Paris, 1981, pp. 412-413. “Une première garantie résulte du privilège général reconnu aux salariés, dont le champ d’application a été plusieurs fois étendu. L’ancien article 549 du Code Commerce étendait, au cas de faillite, aux ouvriers et commis du débiteur de privilège venant au 4 rang, reconnu par article 2-101-4º du Code Civil aux gens de service. La loi du 17 de juin 1919 étendit le bénéfice de ce privilège aux salaires dus à tous ceux qui louent leurs services, et compléta l’article 47.º, du livre 1º du Code du Travail, qui visaient certaines catégories particulières de bénéficiaires tels que les artistes et les représentants de commerce”.

cadre des conventions de reclassement personnalisés ainsi que les indemnités figurant à l'article L. 3253-3"²³³. No mesmo sentido se pronuncia a jurisprudência francesa²³⁴.

Todos os bens móveis e imóveis do devedor constituem privilégio creditório para todos os trabalhadores, incluindo os prestadores dos serviços domésticos, sendo que na falta dos bens móveis, todos os bens imóveis do empregador serão contabilizados²³⁵. Assim, no Direito francês, os créditos laborais, ocupam o quarto lugar em relação aos bens móveis e o segundo lugar quando trata-se dos bens imóveis²³⁶, ainda, institui a chamada *super privilège*²³⁷ que se aplica aos salários e subsídios correspondentes aos últimos sessenta dias de trabalho, que em caso de liquidação judicial são pagos antes de qualquer outro crédito privilegiado²³⁸.

²³³ Cf. PÉLISSIER, Bernadette Lard, *Et al.*, *Annotation de d'article L. 3253-2*, in *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 30.^{ème} ed., março, 2010, p. 1186. "Elle exclut les sommes tendant au remboursement de frais engagés par les salariés (frais professionnels ou déplacement), l'indemnité de licenciement, l'indemnité de rupture abusive du contrat à durée indéterminée et l'indemnité pour rupture anticipée du contrat à durée déterminée".

²³⁴ Cf. *Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale*, de 17/01/2024, processo n.º 22-19.471, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 24/01/2025; *Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale*, de 10/03/2010, processo n.º 09-41.170, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 09/02/2024.

²³⁵ Cf. PÉLISSIER, Bernadette Lard, *Et al.*, *Annotation de L'arctique L. 3253-2*, op. cit., p. 1185.

²³⁶ Cf. PÉLISSIER, Bernadette Lard, *Et al.*, *Annotation de L'arctique L. 3253-2*, op. cit., p. 1186.

²³⁷ Cf. *Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale*, de 10/03/2010, processo n.º 09-41.170, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 09/02/2024.

²³⁸ Cf. LE CORRE, Mélanie, *Protection Contre les Créanciers de L'employeur : le Super Privilège des Salaires*; Paris, 28 de fevereiro de 2024.

Quando uma empresa é objeto de um processo de insolvência, os trabalhadores beneficiam do chamado super privilégio que tem precedência sobre todos os outros, por um período definido e dentro de determinados limites. Este super privilégio está previsto nos artigos L.3253-2 do Código do Trabalho francês e seguintes.

De acordo com o art. L.3253-3 do Código do Trabalho francês, a remuneração a que se refere este super privilégio é salários, salários, comissões, acessórios e, em particular, a indenização compensatória prevista no art. L.1226-14 do Código do Trabalho francês, a indenização por aviso prévio, a indenização por rescisão de contrato prevista no art. L.1243-8 do Código do Trabalho francês e a indenização por fim de serviço prevista no art. L.1251-32 do Código do Trabalho francês. Esse super privilégio ocorre em um curto período. O art. L.3253-2 do Código do Trabalho francês prevê que este super privilégio diz respeito à remuneração devida aos trabalhadores pelos últimos 60 dias de trabalho, deduzidos os adiantamentos já recebidos. Para os marinheiros, esse período é mais longo.

De facto, o art. L.5544-60 do Código do Trabalho francês prevê que a remuneração dos marítimos é garantida pelos últimos 90 dias de trabalho (e pelo período de pagamento se for maior). De acordo com o art. L.3253-5 do Código do Trabalho francês, as quantias devidas aos fabricantes contratados por seus comitentes são pagas, quando são objeto de processo de insolvência, sem prejuízo da existência de qualquer outro crédito preferencial, com exceção daqueles garantidos pelo art. L.3253-2 do Código do Trabalho francês, até o valor total da remuneração de qualquer tipo devida aos funcionários desses empreiteiros, e isso para os últimos 60 dias de trabalho ou aprendizagem anteriores à abertura do procedimento.

CAPÍTULO IV

DA SITUAÇÃO JURÍDICA DE ADMINISTRAÇÃO

1. Introdução

I. Quanto a este capítulo queremos de forma resumida analisar o órgão de administração sem, no entanto, centrar a nossa atenção no fundo da questão, por não se traduzir no objeto direto do nosso estudo, mas que, no entanto, entendemos ser essencial para a compreensão do tema que propomo-nos analisar.

II. As sociedades comerciais são entidades dotadas de personalidade jurídica. Como entidades construídas pelo direito *sub specie personae juris* necessitam de órgãos que, com estabilidade e permanência, exerçam a sua atividade, prossigam o seu fim e formem a sua vontade, enquanto agir próprio do ente personalizado. Isto é, enquanto pessoas coletivas, dispõem de um particular “modo de ser ou forma de vida”²³⁹ reflexo da sua “abstração” carente de solidificação, que o Direito lhe assegura, dotando-as de órgãos, tendo estes, como centros institucionalizados de poderes funcionais, a serem exercidos, finalmente, por pessoas físicas ou administradores, instrumentos necessários para permitir que a sociedade ou pessoa coletiva tenha condições necessárias de atuar²⁴⁰, ou seja, através de conjunto das pessoas que têm ao seu cargo a função de administrar uma sociedade. Aliás, é do conhecimento geral que apenas a pessoa singular pode acatar as normas jurídicas, no sentido da inerente necessidade moral de cumprir as obrigações, desfrutando da liberdade psicológica inerente às permissões²⁴¹.

O governo das sociedades envolve um conjunto de relações entre os órgãos de gestão de uma empresa, o seu conselho de administração, os seus sócios e os *stakeholders*. Ainda, o governo da sociedade fornece também a estrutura através da qual os objetivos da empresa são definidos e se determinam os meios para alcançar esses objetivos e para monitorizar o desempenho²⁴² do outro lado, é o cerne do direito das sociedades, “ponto em torno do qual tudo orbita e destino final de todas as construções e institutos”²⁴³. Ora,

²³⁹ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas – Organização e Estatutos dos Administradores*, Petrony, Lisboa, 1990, p. 275.

²⁴⁰ Cf. OLIVEIRA, António José Sarmiento de, *O Contrato de Administração: Sua Natureza e Possibilidade de Cumulação com um Contrato de Trabalho*, in *Review of Business and legal Sciences*, julho, 2017, pp. 183-206, p. 184, disponível em <http://hdl.handle.net/10400.22/2388>, último acesso a 20/03/2024.

²⁴¹ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, ob. cit., p. 753.

²⁴² Cf. OCDE, *Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE*, Éditions OCDE, Paris, 2016, p. 9.

²⁴³ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 754.

as políticas de governo das sociedades têm um papel importante²⁴⁴⁻²⁴⁵ a desempenhar na prossecução de objetivos económicos mais amplos relativamente à obtenção da confiança dos investidores e à formação e alocação de capital, principalmente nos países membros da OHADA²⁴⁶, pois, as sociedades sustentam e controlam a vida económica dos Estados industriais e pós-industriais, até porque todo o tecido das organizações humanas está moldado pelas sociedades²⁴⁷⁻²⁴⁸ e assim, a existência de órgão de administração afigura-se como essencial para o funcionamento de uma sociedade, não é uma mera condição jurídica para a atuação da sociedade, mas sim uma verdadeira condição de existência da própria sociedade.

III. Na verdade, a qualidade do governo da sociedade afeta o custo suportado pela empresa no acesso ao capital para o crescimento e a confiança com que aqueles que fornecem o capital, direta ou indiretamente, podem participar e partilhar a sua criação de valor em termos justos e equitativos. Em conjunto, o corpo normativo e as práticas de governo das sociedades fornecem uma estrutura que ajuda a preencher a lacuna entre a poupança das famílias e o investimento na economia real. Consequentemente, um bom governo das sociedades irá assegurar aos sócios e aos demais *stakeholders* que os seus direitos se encontram protegidos o que possibilita que as empresas reduzam o custo do

²⁴⁴ Cf. SALVATORE Mancuso, *Direito Comercial (OHADA)*..., op. cit., p. 173. Segundo este autor, a importância da administração é, do ponto de vista geral, inquestionável e a sua importância tem vindo a ganhar espaço nos debates jurídicos, pois compete-lhe a missão de administrar a sociedade, de praticar atos que a vinculam dentro dos limites dos seus poderes, o que se pode traduzir em organizar, dirigir, representar e tomar decisões importantes sobre a vida económica da sociedade.

²⁴⁵ Cf. CORREIA, Ferrer, *Lições de Direito Comercial: Sociedades Comerciais, Doutrina Geral*, vol. II, Coimbra 1968, p. 333. A necessidade da existência de um órgão de administração resulta da impossibilidade prática de confiar a administração social à massa dos acionistas, já que assembleia geral, que os reúne é inadequada para as tarefas administrativas, quer pela sua estrutura e modo de funcionamento, quer pela necessária natureza indeterminada da sua atuação.

Ainda, ensina que os administradores constituem o órgão central da sociedade, mas não constituem o órgão supremo, fundamentando que a atuação da sociedade é “permanente e desenvolve-se no plano interno, como inda no plano externo. No plano interno, incumbe à administração a orientação técnico-económica da empresa, nomeadamente a escolha, a organização e a direcção dos elementos pessoais e dos meios materiais necessários ao seu funcionamento, e ainda, para além disso, a escrituração regular de todas as operações sociais. E no plano externo, acabe ao administrador representar a sociedade e praticar actos necessários para realizações do seu escopo. Daí o órgão de administração ser ao mesmo tempo, órgão de administração e de representação. Na mesma linha CÂMARA, Paulo, *Apresentação, in Administração e Governo das Sociedades*, coord. Paulo Câmara (*governance lab*), Almedina, agosto, 2020, p. 7, ensina que aos administradores são conferidos de amplos poderes, não só de liderar com a gestão corrente do governo da sociedade, mas também é a “estrutura societária que determina a estratégia de negócio, a organização societária, a representação externa, a fixação das políticas e procedimentos internos e que influi, decisivamente, na formação e na evolução da cultura societária”. Igualmente, FONSECA, Tiago Soares da, *O Ato Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades*..., op. cit., p. 97

²⁴⁶ Cf. FONSECA, Tiago da, *O Tratado da OHADA: Contexto, História, Finalidade, Âmbito de Aplicação, Organização e Actos Uniformes*, JVS, Lisboa, 2002, p. 24.

²⁴⁷ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*..., op. cit., p. 754.

²⁴⁸ Cf. CORREIA, Ferrer, *Lições de Direito Comercial: Sociedades Comerciais*..., op. cit., p. 333.

capital, facilitando o seu acesso ao mercado de capitais²⁴⁹. Segundo os princípios de governo das sociedades do G20 e da OCDE os interesses dos trabalhadores e de outras partes interessadas e o seu importante papel na contribuição para o sucesso a longo prazo e para o desempenho da empresa. Outros fatores relevantes para os processos de tomada de decisões de uma empresa, tais como preocupações ambientais, anticorrupção ou éticas, são considerados nos Princípios²⁵⁰. Isto é, as que sociedades ou empresas ativas no mercado, desenvolvam atividades num volume que possa impactar ou que contribuam para o desenvolvimento sustentável e “transição das economias e sociedades para a sustentabilidade, através da identificação, prevenção, atenuação, cessação e minimização dos efeitos negativos, potenciais ou reais, nos direitos humanos e no ambiente associados às próprias operações, às operações das suas filiais e dos seus parceiros empresariais nas cadeias de atividades das empresas”. Os critérios de sustentabilidade ESG são cada vez mais tidos em conta por investidores e consumidores e, como tal, é do interesse das empresas terem as suas práticas alinhadas para o desenvolvimento de produtos e serviços mais sustentáveis, conciliando assim a sua prática com investidores, consumidores e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pela Organização das Nações Unidas na Agenda 2030.

O objetivo é que as políticas das empresas se coadunem mais com os direitos humanos, sociais e com a proteção do ambiente. Estes são, nos dias de hoje, e na sociedade desenvolvida e informada em que vivemos, pontos fulcrais que devem ser tidos em conta para o sucesso das sociedades. Para isto é necessário o reforço dos sistemas de governação e gestão das empresas tendo em conta, por um lado, o interesse de todas as partes interessadas, surgindo assim a figura dos *stakeholders*, por outro, obstar à inércia das empresas quanto ao impacto que as suas atividades têm nas sociedades. A otimização destes pontos passará, de forma inevitável, pela reformulação dos deveres das empresas, dos seus administradores e da remuneração dos mesmos. Assim, ficou evidente que o desafio atual exige que os administradores saibam integrar as preocupações sociais, ambientais, éticas, de direitos humanos e dos consumidores nas suas atuações e estratégias comerciais, em conjunto com os seus *stakeholders*. Trata-se de um processo que visa identificar, prevenir e mitigar os possíveis impactos adversos das suas operações

²⁴⁹ Cf. OCDE, *Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE*, op. cit., p. 10.

²⁵⁰ Cf. OCDE, *Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE*, op. cit., p. 9.

e estratégias, bem como maximizar a criação de valor partilhado para os seus sócios, para os restantes *stakeholders* e para a sociedade em geral²⁵¹.

2. Enquadramento geral

I. As SARL são um tipo de sociedade em que os sócios apenas respondem pelas dívidas da sociedade até ao limite da importância das suas contribuições e cujo direitos são representados por ações (art. 309.º do AUDSC/AIE).

Em relação à administração, o legislador do AUDSC/AIE consagrou dois regimes de administração das sociedades comerciais, um regime comum, aplicável a todas as sociedades comerciais, e um regime especial a cada tipo societário. Ou seja, existem normas de organização de gestão comuns a todos os tipos de sociedades, isto é, as normas relativas à composição dos órgãos, às condições de acesso à atividade dos administradores, aos princípios sobre a nomeação, retribuição e cessação das suas funções, determinação dos seus poderes e responsabilidades, apesar da especificidade que poderá ser constatado em cada tipo social. O regime comum consta do livro segundo, título primeiro, art. 121.º e ss sob epígrafe “funcionamento da sociedade comercial” e “poderes dos órgãos de administração princípios gerais”, respetivamente, sendo certo que, no tocante à SARL, a matéria de a administração consta dos arts. 323.º e ss, do AUDSC/AIE.

II. De acordo com o art. 323.º do AUDSC/AIE, a SARL é governada por um ou mais pessoas singulares, sócios ou não, designadas nos estatutos²⁵² sem prejuízo de serem eleitos num ato posterior; no último caso, a deliberação da eleição é tomada por maioria dos sócios que representam mais de metade do capital social, salvo se os estatutos

²⁵¹ Cf. MANNAN, Morshed/ORIJ, René; WOENSEL, Caspar Van, Business, *Society and Stakeholders*, in *CSR for Young Business Lawyers*, Edited by Alex Geert Castermans e Gaspar Van Woensel, Eleven International Publishing, 2017, (pp. 59-75), p. 62; ANTUNES, Ana Filipa Morais, *ESG, Racionalidade Empresarial, e Novos Contenciosos*, in *Revista de Direito Comercial*, Vol. I, 2022, (pp. 1997-2024), pp. 2001-2003, disponível em www.revistadedireitocomercial.com, último acesso no dia 27/01/2025; ABREU, Jorge Coutinho, *Dever de Diligência das Empresas e Responsabilidade Civil (a propósito do projeto de Diretiva do Parlamento Europeu de 10/03/2021)*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 14, vol. 27, Almedina, março, 2022, (pp. 13-24), pp. 14-22; ABREU, Jorge Coutinho, *Governança Societária e Sustentabilidade no Direito Europeu*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 16, vol. 31, Almedina, março, 2024, (pp. 13-26), pp. 16-21; SERRA, Catarina, *Empresas e Human Rights Due Diligence – Algumas Observações a Propósito de Desenvolvimentos recentes*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 14, vol. 27, Almedina, março, 2022, (pp. 25-46), pp. 34-35; SALGUEIRO, Ana Cláudia, *Compliance – Cultura Organizacional, Sustentabilidade Empresarial e Tomada de Decisão Ética*, in *Revista de Direito das Sociedades*, n.º I, ano XIV, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, janeiro-junho, 2022, (pp. 23-48), pp. 38-41.

²⁵² Cf. AKAM, Adré Akam; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA, L'Harmattan*, Paris, 2022, pp. 497-498, assinalam que “la désignation du gérant dans les statuts présente l’avantage de démarrer au plus vite l’activité sociale”.

exigirem a maioria superior. Qualquer deliberação tomada em contrariedade a estas regras de maioria é nula. Quando a designação deva ser feita por uma deliberação de assembleia geral, a sua designação deve ocorrer mais breve possível, uma vez que esta sujeita a publicação no RCCM, como forma de torná-la oponível perante terceiros. Sendo certo que o exercício de função da administração depende da aceitação expressa ou tácita²⁵³.

III. O mandato dos administradores das sociedades da SARL, pode ter uma duração curta, longa ou mesmo indeterminada, contanto que tal conste dos estatutos^{254 255}. Se nada disser, a sua duração será por um período de quatro anos, sem prejuízo da sua recondução ou reeleição, art. 124.º do AUDS/AIE. Quanto a remuneração importa referir, que, nos termos do art. 325.º, do AUDS/AIE, é explícito ao consagrar que a funções de administrador são gratuitas ou remuneradas, segundo o que vem estatuído nos estatutos ou deliberação dos sócios. Caso se fixe uma remuneração, não está a mesma sujeita ao regime dos negócios que constituem objeto do art. 350.º, do AUDSC/AIE. Ainda nas SARL, uma pessoa coletiva pode ser designada como administrador, sendo certo que o seu representante fica sujeito às mesmas condições e obrigações dos demais administradores, podendo responder civilmente como se tratasse de um administrador em nome próprio e prescindindo da responsabilidade solidária da pessoa coletiva que representa.

Seja qual tenha sido a forma da sua designação o mandato do administrador pode cessar por destituição e por renúncia, art^{os}. 326.º e 327.º do AUDSC/AIE. A destituição pode ser requerida pelos sócios, a todo tempo, por deliberação, desde que representem mais de metade da participação social, sendo nula qualquer deliberação que viole a regra da maioria exigida. Ainda a destituição pode ser judicial, requerida por qualquer sócio, desde que exista a justa causa, sendo certo que em caso de destituição sem justa causa, poderá haver lugar ao pagamento de uma indemnização, no termo do art. 326.º do AUDSC/AIE. Por fim, o próprio administrador pode pôr termo ao exercício das suas funções por renúncia, isto é, quando é o próprio administrador que pretende deixar de

²⁵³ Cf. AKAM, Adré Akam; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 498. “L’acceptation peut être expresse et aussi résulter d’un courrier de l’intéressé ou de sa signature au bas de la décision qui l’a nommé et elle doit être précédée de la mention manuscrite « bon pour acceptation des fonctions de gérant ». Elle peut également être tacite et émaner de l’exécution par le gérant de son mandat social”.

²⁵⁴ Cf. FONSECA, Tiago Soares da, *O Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 121.

²⁵⁵ Cf. TSHIKALA, Victor Kalunga; MORTIER, Stéphane, *Précis de Droit OHADA des Sociétés : Focus sur la République Démocratique du Congo*, VA Éditions, Versailles, fevereiro, 2020, p. 148 e ss.

exercer as suas funções no governo da sociedade, sendo que a sociedade pode demandar o gerente à reparação dos danos causados, se a renúncia ocorrer sem justa causa, art. 327.º, AUDSC/AIE.

IV. Quanto à competência, o legislador da OHADA reconhece aos administradores amplos poderes para a prática dos todos os atos que se enquadrem no objeto social, pelo que tem um poder de representação ilimitada da sociedade. A sua relação com os sócios é determinada pelos estatutos e, assim, os estatutos poderão limitar os poderes dos administradores e na falta da sua limitação estatutária, os administradores podem praticar todos os atos da gestão no interesse da sociedade. No caso de existirem vários administradores, estes detêm separadamente todos os poderes e por isso a gestão é individual e não coletiva, salvo o direito atribuído a qualquer um dos administradores de se opor a qualquer operação antes da sua conclusão, art. 328.º AUDSC/AIE. Nas relações com terceiros, o administrador está investido de poderes mais amplos para agir em qualquer circunstância em nome da sociedade, com a reserva das competências que lhe foram atribuídas pelo Ato Uniforme; por outro lado, a sociedade também fica vinculada pelos atos praticados pelos administradores que não se enquadram no objeto social, a menos que prove que o terceiro tinha conhecimento de que o ato em causa excedia o objeto e que dadas as circunstâncias, não podia ignorá-lo, sendo certo que a publicação dos estatutos não é condição suficiente para essa prova, não sendo oponíveis a terceiros as cláusulas limitativas dos poderes dos administradores, art. 122.º, do AUDS/AIE.

3. Deveres fundamentais do administrador

I. O objetivo deste item é traçar linhas mestras conducentes à responsabilização dos administradores das sociedades de responsabilidade limitada perante os trabalhadores por danos que lhes causarem no âmbito do CT e do direito guineense em geral, pois, entendemos que uma análise completa do tema passaria, antes de mais, por uma abordagem resumida dos deveres gerais dos administradores. A este propósito, não pretendemos, no âmbito desta dissertação, abordar os deveres estatutários ou regulamentares dos administradores das sociedades comerciais, apesar de reconhecermos que a responsabilidade dos administradores pode resultar de violação dos estatutos ou regulamentos, tal como vem estatuído na norma do art. 330.º, do AUDSC/AIE.

II. De acordo com o art. 328.º do AUDSC/AIE, a lei confere aos administradores amplos poderes de agir em nome da sociedade, praticando atos que dizem respeito à vida da sociedade, sendo certo que este exercício está subordinado a certos comandos legais,

não podendo os administradores exercer de forma arbitrária o poder de representação que lhes foi conferido. Em outras palavras, o órgão de administração e de gestão são pessoas singulares ou coletivas responsáveis pela gestão e administração da sociedade comercial. São investidos de poderes legais cujo a extensão depende do objeto social e são impostos pelos sócios. Assim, ao administrador é conferido um conjunto de poderes que variam de acordo com o tipo societário²⁵⁶.

III. O legislador da OHADA, inspirado no conceito impreciso da *faute* do Direito francês, não dedicou nenhum capítulo aos deveres gerais dos administradores, ou seja, o recurso a *faute* no âmbito da responsabilidade civil dos administradores dispensa a elaboração de conjunto de deveres funcionais²⁵⁷ e deixou para a doutrina e o intérprete aplicador a tarefa de identificar os deveres gerais dos administradores, com base na *faute* presente no AUDSC/AIE, o que significa que o Direito da OHADA deve ser pensado e interpretado na lógica do sistema francês que lhe serviu de inspiração.

Ora, de acordo com a orientação francesa e da OHADA, os administradores são mandatários²⁵⁸⁻²⁵⁹ (mandato com representação, que se baseia no modelo francês em que o mandato e procuração eram sinónimos²⁶⁰) das sociedades e devem, no exercício da sua função, cumprir com os deveres legais e com as diligências do mandato²⁶¹. Trata-se de

²⁵⁶ Cf. MOTTO, Patrice Christian Ewane, *La Gouvernance des Sociétés Commerciales en Droit de L'OHADA*, thèse pour l'obtention du grade de Docteur en Droit Privé, Universités de DOUALA et PARIS-EST, le 19 novembre 2015, p. 29, disponível em <https://theses.hal.science/tel>, último acesso a 26/04/2024.

²⁵⁷ Cf. GERMAIN, Michel ; MAGNIER, Véronique, *Les Sociétés Commerciales*, 23^a Ed., LGDJ, Paris, pp. 546-548.

²⁵⁸ Cf. PASSELECQ, Fernand, *Traité des Sociétés Commerciales*, Maison Ferdinand Larcier SA, Bruxelas, 1934, p. 230 ; HOUPIN, Charles, *Traité Général Théorique et Pratique des Sociétés Civiles...*, op. cit., pp. 72-80; no mesmo sentido pronúncia autores como GODDE, Georges, *La Responsabilité des Administrateurs...*, op. cit., p. 16; Cf. COZIAN, Maurice ; VIANDIER, Alain ; DEBOISSY, Florence, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 309 ; WILHELM, Georges, *La Responsabilité Civile des Administrateurs de Sociétés...*, op. cit., pp. 15-38 ; AKAM, Adré Akam; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 498 ; CORDEIRO, António Menezes, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., pp. 107-108.

²⁵⁹ Cf. MWADI AVITA, Lucain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales : OHADA*, L'Harmattan, RD Congo, 2022, p. 189 ; SAMBE, Oumar ; DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique de Sociétés Commerciales et du Groupement D'interet Economique (GIE) OHADA, (schémas didactiques modèles : statuts, procès-verbaux et autres formulaires. Jurisprudence OHADA)*, 3^a Ed., Edição Comptables et juridiques, Dakar, 2015, p.182, BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p.176; ANTHERO, Adriano, *Comentário ao Código Comercial Português*, vol. I, Typhographia Letras, Porto, 1913, p. 331.

²⁶⁰ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Categoria "Intermediário de Comércio" no Ato Uniforme de Direito Comercial Geral*, in *Estudos Sobre a OHADA III*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2023, (pp. 97-148), p.124.

²⁶¹ Cf. BADJI, Patrice Samuel Aristide, *Droit de Sociétés OHADA : Representation, Décisions, Collectives et Contractualisation*, L'Harmattan, Dakar, 2018, p. 102; CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., pp. 816-817.

um entendimento muito antigo²⁶²⁻²⁶³⁻²⁶⁴, que ainda permanece visível no direito francês e da OHADA, competindo-lhes enquanto mandatários a representação geral da sociedade, podendo ainda praticar todas as operações e atos que estejam relacionados com o interesse da sociedade. Sendo assim, pacífico que a relação de administração assenta no mandato com representação²⁶⁵ tal como no Direito da OHADA, aliás o termo mandato é visivelmente utilizado ao longo do ato uniforme para identificar quem foi autorizado em praticar um ou mais atos em nome da sociedade²⁶⁶ ou seja, não são simples mandatários no sentido comum do direito civil, regulado no art. 1157.º e ss do CC, antes se encontram investidos de amplos poderes para administrar e representar a sociedade²⁶⁷. Entende ser o mandato o contrato sobre o qual se assenta a relação de administração entre o administrador e a sociedade trazem essa conceção já de longa data, conforme se referiu anteriormente. Trata-se de uma visão tradicional que remonta ao *Code Commerce* de 1807, cuja redação se referia expressamente aos administradores como mandatários temporários, destituíveis associados ou não, assalariados ou gratuitos, art. art. 31.º do *Code Commerce*, onde o mandante seria a sociedade comercial.

Assim, se o administrador no Direito da OHADA é mandatário da sociedade, o seu dever deve ser aferido nos termos do mandato, apesar da teoria do mandatário não ter mais defensores no Direito português. O contrato do mandato é um contrato *intuitu personae*, isto é, pressupõe uma relação de confiança e de colaboração estreita, de onde

²⁶² Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas...*, op. cit., p. 378.

²⁶³ Cf. GONÇALVES, Luiz da Cunha, *Anotação do Artigo 172.º in Luiz da Cunha Gonçalves, Comentário ao Código Comercial Português*, vol. I, Empresa Editora J.B. Lisboa, 1914, p. 421.

²⁶⁴ Cf. ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, *Direito dos Contratos II – Mandato*, AAFDL, setembro, 2020, pp. 77-79.

²⁶⁵ Cf. AKAM, Adré Akam; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 498; no mesmo sentido BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 178.

²⁶⁶ Cf. BADJI, Patrice Samuel Aristide, *Droit de Sociétés OHADA : Representation...*, op. cit., p. 102 ; no mesmo sentido, ANOUKAHA, François; CISSE, Abdoullah; DIOUF, Ndiaw; TOUKAM, Josette Nguebou; POUQUE, Paul-Gérard e SAMB, Moussa, *Sociétés Commerciales et G.IE*, Bruylant, Bruxelas, 2002, p.379.

O mandato a que o legislador da OHADA, é um termo legal que se refere à relação contratual entre uma pessoa física, e a sociedade. Trata-se de uma relação em que o mandatário é atribuído um conjunto de poderes para agir em nome da sociedade. De acordo com o art. 122.º do AUDSC/AIE, mandatário (administrador) é investido de amplos poderes para administrar e representar a sociedade. Esses poderes podem incluir a tomada de decisões estratégicas, a gestão corrente dos assuntos da sociedade e a representação da mesma. Em contrapartida dos poderes que lhe foram atribuídos, o administrador ou mandatário como é designado pelo legislador da OHADA, está sujeito a um conjunto de obrigações: agir no interesse da empresa, cumprir as leis e regulamentos em vigor e desempenhar as suas funções com diligência e lealdade.

²⁶⁷ Cf. PERREIRA, Durval A. Fonseca e Castro, *Do Mandato Civil e Comercial: o Gerente de Sociedades, o Contrato de Mediação, na lei novo do Código Civil, na jurisprudência e na Doutrina, no Direito Comparado*, Edição do Autor, Famalicão, 1967, pp. 92-100.

são exigidas certas qualidades de honorabilidade, lealdade e confidencialidade. Assim, estamos perante um contrato que se constitui na base de uma relação de fidejussão, “em que muito contam as qualidades pessoais”²⁶⁸ ou profissionais do administrador, isto é, a sua aptidão para a execução do mandato.

II. Na doutrina portuguesa, a tese clássica da relação jurídica como um contrato de mandato assente na doutrina francesa e da OHADA, tem sido paulatinamente afastada. A doutrina tem rejeitado o contrato de mandato ao sustentar que as funções dos administradores não devem se limitar a prática de atos jurídicos, nos termos em que estabelece o art. 1157.º do CC. Um mandatário atua sempre segundo instruções do mandante, [al. a) do art. 1161.º do CC], já o administrador, ao contrário, atua com autonomia²⁶⁹. Considerando a dificuldade em qualificar o contrato de administração em

²⁶⁸ Cf. MACHADO, João Baptista, *Pressupostos da Resolução por Incumprimento*, Coimbra, 1979, pp. 18-19.

²⁶⁹ Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedade Anónimas*, Almedina, Coimbra, 1993, pp. 734-736; no mesmo sentido RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas — Organização e Estatuto dos Administradores*, op. cit., pp. 275-276; CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, op. cit., pp. 813-817; CORREIA, Ferrer, *Lições de Direito Comercial*, LEX, Lisboa, 1994, p.387.

Em oposição a teoria do mandato, segundo, ALMEIDA, António Pereira de, *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados*, Vol. 1, 7.ª Ed., Coimbra Editora, Coimbra, outubro, 2013, pp. 262-263, qualifica o contrato de administradores como um contrato de prestação de serviço, atentando-se ao facto de que as funções dos administradores não se limitam a prática de atos jurídicos compreendidos no mandato, praticados segundo as instruções do mandante, pois englobam também atos materiais²⁶⁹. No âmbito de um contrato de prestação de serviço, os administradores atuam com uma independência que seria mais apta a englobar a realidade da relação de administração.

Segundo BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 179; Em oposição a este entendimento defende que “é da relação orgânica que surgem as maiores dificuldades, as quais entendemos ser inconciliáveis com um contrato de prestação de serviço. Dessa relação se deriva não apenas o poder de gestão da empresa, mas também o poder de representação orgânica (que vai além da representação legal ou voluntária), em que os atos dos representantes são considerados como da própria sociedade. A autonomia que essa realidade pressupõe e o alcance dos atos praticados pelo administrador extrapolam visivelmente a realidade enquadrável num contrato de prestação de serviço”. Assim, segundo este autor, qualificar a relação de administração como um mandato ou um contrato de prestação de serviço não é de aceitar. Ambos são claramente insuficientes para englobar o fenómeno da situação de administração. Não negamos, contudo, que o mandato, apesar de insuficiente, seja a espécie de contrato legalmente reconhecida mais próxima a esse contrato de administração, pelo que seu regime jurídico poderá ser aplicado de forma subsidiária ao contrato de administração.

Ainda, a propósito deste debate, MONTEIRO, Luís Miguel, *Anotação dos artigos 161.º*, in *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Ed., Almedina, novembro, 2020, pp. 410-17, admite a possibilidade de essa relação de administração se alicerçar em um contrato de trabalho, nomeadamente em um contrato de trabalho em comissão de serviço. No mesmo sentido RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas — Organização e Estatuto dos Administradores*, op. cit., p. 290, sustenta a possibilidade de relação de administrador enquadrar no contrato de trabalho, segundo este autor, a subordinação é um elemento bastante elástico, por um lado, não incompatível com a independência técnica do trabalhador e, por outro, está vinculado as cláusulas contratuais. Ainda, admite a possibilidade de o contrato de administração assentar-se num contrato de trabalho quando o administrador tenha direito a uma retribuição e lhe seja ausente o poder determinativo e conformativo da prestação de trabalho, e seria contrato de prestação de serviço sempre que não seja remunerado ou sendo-o, caiba ao próprio administrador organizar a execução do trabalho.

um regime típico, em razão das suas especificidades, tem levado parte da doutrina e da jurisprudência a enquadrar o contrato de administração como um contrato *sui generis* ou a *se stante*²⁷⁰. Refere-se ao contrato de administração nas situações em que o administrador é designado pela maioria dos acionistas, como uma figura autónoma, *sui generis*, isto é, “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição ou sem ela, a prestar a sua atividade de gestão e representação orgânica da sociedade anónima, sob orientação da coletividade dos acionistas e sob a fiscalização do conselho fiscal ou fiscal único”²⁷¹. Tratar-se de um contrato que não pode ser reconduzido no regime jurídico de nenhum outro contrato legalmente tipificado. Sendo certo que, a especificidade do regime estabelecido regulado no CSC, leva a sua inserção a um tipo contratual autónomo²⁷². Neste particular MENEZES CORDEIRO, ensina que se a relação jurídica de administração tiver uma base contratual, haverá de qualificá-la como uma figura contratual *sui generis*, pois é manifesto que ela não corresponde a nenhuma outra figura existente²⁷³.

Assim, embora seja natural a tendência por parte da doutrina de reconduzir qualquer contrato que perante eles se apresente aos esquemas de um tipo legal conhecido, de modo a aplicar, na apreciação de novos problemas, soluções dos casos já resolvidos, parece-nos que, neste caso, essa tendência deva ser equacionada e afastada. O contrato de administração, em virtude das especificidades do regime e da complexidade da realidade

Entendimento contrário tem RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho...*, op. cit., pp. 91-98, que tem-se afastado, de um modo geral, a natureza laboral da relação que se constitui entre o administrador e a sociedade, entendendo que o exercício das atividades de gestão societária, que engloba a representação e a formação da vontade da sociedade pressupõe um grau de autonomia que afastaria a subordinação jurídica essencial para caracterizar um contrato de trabalho. Na mesma linha, citamos autores como; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 332-333; ALMEIDA, António Pereira, *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados*, op. cit., p. 263; CODEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., pp. 824-833; ABREU, Jorge Coutinho de; *Administradores e Trabalhadores de Sociedades (cúmulos e não)*, in *Temas Societários, IDET, colóquios*, n.º 2, Coimbra, Almedina, 2006, (pp. 9-21), p. 14.

No fundo, estamos diante de uma discussão aberta e sem fim à vista, por isso, é relevante notar a posição de CORREIA, Ferrer, *Lições de Direito Comercial*, op. cit., p. 387-38, pois, segundo este autor, a relação de administração é um negócio jurídico unilateral, traduzido no ato de nomeação do administrador, pois, através deste ato, se procedem os poderes de gestão e representação da sociedade, o direito de agir como seu órgão; e, por outro lado, um contrato (emprego) celebrado entre o administrador e a cooperação, contrato de direito comum, que é fonte da obrigação do primeiro de gerir a obrigação da segunda de o remunerar.

Considerado o exposto pela doutrina, parece-nos aceitável que se trata de figura contratual *sui generis*, pois é manifesto que ela não corresponde a nenhuma outra figura existente. Apesar do nosso apreço pela última posição (negócio jurídico unilateral traduzido no ato de nomeação) doutrinária, aqui avançada.

²⁷⁰ Cf. MINERVINI, Gustavo, *Gli Amministratori di Societa per Azioni*, Giuffré, Milão, 1956, pp. 62 ss.

²⁷¹ Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedade Anónimas*, op. cit., p. 740.

²⁷² Cf. NUNES, Pedro Caetano, *Dever de Gestão dos Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, abril, 2012, pp. 155-156.

²⁷³ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., p. 817.

que visa disciplinar, não se enquadra em nenhuma espécie de contrato legalmente tipificada, devendo, portanto, ser considerado um contrato *sui generis*²⁷⁴.

a) Dever de cuidado

I. O dever de cuidado é considerado como um conjunto de regras gerais que definem a conduta do administrador, no exercício da função de administração²⁷⁵. Na tomada de decisão sobre a vida da sociedade, o administrador fica obrigado a agir com prudência²⁷⁶, com diligência, de forma adequada e informada. Trata-se de um dever que, tradicionalmente, se enquadra nos deveres fiduciários (*duty of care*)²⁷⁷⁻²⁷⁸ influenciado pelo direito anglo-saxónico²⁷⁹ e considerado como um dos deveres mais importantes dos administradores, tal como salienta a doutrina norte-americana²⁸⁰. Que traduz-se na obrigação de os administradores cumprirem diligentemente as obrigações derivadas do

²⁷⁴ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 185.

²⁷⁵ Cf. CORDEIRO, António Menezes/CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 64.º, in Código das Sociedades Comerciais Anotado e Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais (DLA)*, 5.ª Ed., atualizada, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, abril, 2022, p. 324.

²⁷⁶ Cf. JOHNSON, Lyman P. Q; SIDES, Mark A., *The Sarbanes-Oxley Act and Fiduciary Duties*, in *William Mitchell Law Review*, Vol. 30, n.º 4, 2004, (pp. 1149-1225), pp. 1193-1194, disponível em <https://open.mitchellhamline.edu>, último acesso no dia 29/01/2025; FAIRFAX, Lisa, *The Sarbanes-Oxley Act as Confirmation of Recent Trends in The Sarbanes-Oxley Act as Confirmation of Recent Trends in Director and Officer Fiduciary Obligations*, in *St. John's Law Review*, Vol. 76, n.º 4, 2012, (pp.953-978), p. 955; disponível em <https://scholarship.law.stjohns.edu>, último acesso no dia 29/01/2025; NUNES, Pedro Caetano, *Dever de Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, abril, 2012, p. 249. “O dever de cuidado é tradicionalmente descrito através do recurso à bitola da pessoa normalmente ou razoavelmente prudente (*reasonably prudent person ou ordinarily prudent person*) na aquela posição e perante circunstâncias semelhantes (...)”.

²⁷⁷ Cf. LUBBEN, Stephen J., *Taking Corporate Bankruptcy Fiduciary Duties Seriously*, in *The Journal of Corporation Law*, Vol. 49/3, 2023, (pp. 549-576), pp. 560-564.

²⁷⁸ Cf. COLLEY, John, *Corporate Governance Practices in Developing Countries: The Case for Kenya*, in *International Journal of Business Administration*, Vol. II, n.º 1, fevereiro, 2011, (pp. 14-27), pp.16-17; no mesmo sentido FERREIRA, Bruno, *Os Deveres de Cuidado dos Administradores e Gerentes (Análise dos deveres de cuidado em Portugal e nos Estados Unidos de América fora das situações de disputa sobre o controlo societário)*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Ano I, n.º 3, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, 2009, (pp. 553-835), p. 687; NEVES, Susana Morais, *Os Deveres de Cuidado dos Administradores nos Grupos Verticais de Sociedades*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Ano VI, n.º 1, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, 2014, (pp. 213-280), pp. 220-224.

²⁷⁹ Cf. REUTERS, Thomson, *Fiduciary Duties of the Board of Directors*, in *Practical Law Corporate & Securities*, Delaware, USA, 2023, (pp.1-51), p.7, disponível em <https://law.stanford.edu>, último acesso no dia 28/01/2025; MARTINS, Alexandre de Soveral, *Administração de Sociedades Anónimas e Responsabilidade dos Administradores*, Almedina, junho, 2020, p. 239.

²⁸⁰ Cf. LUBBEN, Stephen J. *Taking Corporate Bankruptcy Fiduciary Duties Seriously*, op. cit., pp. 560-564; NUNES, Pedro Caetano, *Dever de Administradores de Sociedades Anónimas*, op. cit., p. 248.

seu ofício-função, no interesse da sociedade e com cuidado expectável de uma pessoa medianamente prudente em circunstâncias e situações similares²⁸¹⁻²⁸².

O dever de cuidado é orientado pela disponibilidade do administrador, pela sua competência técnica e pelos conhecimentos de atividades desenvolvidas pela sociedade²⁸³⁻²⁸⁴⁻²⁸⁵⁻²⁸⁶⁻²⁸⁷, “adequado à função do gestor em causa”²⁸⁸ e “empregando nesse âmbito a diligência de um gestor criterioso e ordenado”²⁸⁹ devendo deste modo, aplicar nas atividades societárias, decisão, controlo, tempo, esforço e conhecimento requeridos pela natureza das funções, nas competências específicas e circunstanciais²⁹⁰⁻²⁹¹, sendo que não precisa ser especialista em todas as áreas, uma vez que poderá contar no exercício das suas funções com o parecer de especialistas para permitir que a sua decisão seja a mais adequada, informada e razoável, conforme as regras da boa gestão, devendo, por outro lado, ter a capacidade de provar que tomou todas as diligências necessárias e que atuou de forma proativa, garantindo ou assegurando que as decisões

²⁸¹ Cf. MENDES, Manuel Fragoso, *Entre o Temerário e o Diligente – A Business Judgment Rule e os Deveres dos Administradores. Da sua Origem à implementação no Ordenamento Jurídico Português*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VI, n.ºs 3/4, António Menezes Cordeiro (diretor), Almedina, Lisboa, 2014, (pp. 809-832), p. 819.

²⁸² Cf. COSTA, Ricardo, *Deveres Gerais dos Administradores e “Gestor Criterioso e Ordenado”*, in *I Congresso Direito das Sociedades em Revista*, Almedina, maio 2011, (pp. 157-188), p. 165.

²⁸³ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Os Deveres Fundamentais dos Administradores das Sociedades*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 66, Lisboa, setembro, 2006, (pp. 443-487), p. 485.

²⁸⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes/CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 64.º*, op. cit., p. 324.

²⁸⁵ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades...*, op. cit., p. 233, “Entre nós, podemos apontar outras classificações possíveis, como a repartição do dever de cuidado em (i) dever de controlo ou vigilância organizativo-funcional; (ii) dever de atuação procedimentalmente correto (para a tomada de decisões); (iii) dever de tomar decisões (substancialmente razoáveis).”

²⁸⁶ No mesmo sentido COSTA, Ricardo; DIAS, Gabriela Figueiredo, *Anotação do Artigo 64.º*, in *Código da Sociedade Comercial em Comentário*, 2.ª Ed., vol. I, coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Almedina, março, 2017, p. 774, apontam quatro principais formas de manifestação do dever de cuidado, que consistem (i) no dever de os administradores tomarem decisões substancialmente razoáveis, (ii) no dever de se informar e de realizar uma investigação sobre atendibilidade das informações que são adquiridas e que podem ser causa de danos, seja por via dos normais sistemas de vigilância, (iii) no dever de os administradores controlarem a organização e a condução da atividade da sociedade (o qual passa pelo controlo das práticas e políticas da sociedade), e (iv) dever de os administradores se comportarem de forma razoável na tomada de uma decisão, procurando reunir a informação adequada e suficiente para garantir a tomada de uma boa decisão.

²⁸⁷ Cf. Ac. RL de 12/07/2018, processo n.º 9003/08.6TBCSC.L2-1, disponível in www.dgsi.pt, o último acesso a 07/05/2024. “O dever de cuidado tem sido dividido em três parcelas distintas: reunião da competência e disponibilidade para o exercício das funções; obrigação de acompanhar e vigiar a atividade social; obrigação de obter informação indispensável à tomada de decisões”.

²⁸⁸ Cf. LOURENÇO, Nuno Calaim, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, Almedina, maio, 2011, p. 16.

²⁸⁹ Cf. FERREIRA, Bruno, *Os Deveres de Cuidado dos Administradores e Gerentes (Análise dos deveres de cuidado em Portugal e nos Estados Unidos de América fora das situações de disputa sobre o controlo societário)*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano I, n.º 3, diretor: António Menezes Cordeiro, 2009, (pp. 553-835), p. 682.

²⁹⁰ Cf. REUTERS, Thomson, *Fiduciary Duties of the Board of Directors*, op. cit., pp. 7-8.

²⁹¹ COSTA, Ricardo, *Deveres Gerais dos Administradores e Gestor Criterioso...*, op. cit., p. 165.

tomadas no governo da sociedade, foram as mais ponderadas e razoáveis, segundo os critérios da racionalidade empresarial²⁹².

II. Percorrendo o regime jurídico do AUDSC/AIE, constata-se que, nos termos do art. 330.º do AUDSC/AIE, “os gerentes são responsáveis, individual ou solidariamente perante a sociedade ou perante terceiros, pela violação das disposições legais ou regulamentares [...] bem como pelas faltas cometidas na respetiva gestão”, deste modo, o administrador responde por faltas cometidas no exercício das suas funções perante os trabalhadores mesmo quando se trata *faute de gestion*²⁹³.

A dita *faute de gestion*, inclui todos os atos imputáveis aos membros do conselho de administração, por violação da lei, dos estatutos ou ainda pelo incumprimento do mandato²⁹⁴. A ‘*faute de gestion*’, “que é analisada como uma violação de comportamento de um gestor normalmente prudente que resulta de uma ação (ações imprudentes em relação a uma gestão razoável, como a celebração de contratos manifestamente desvantajosos, a continuação de uma atividade deficitária [...])”²⁹⁵. O legislador do AUDSC/AIE não consagrou, de forma expressa, o dever de cuidado (tal como consta, de forma explícita, no art. 64.º do CSC). No entanto, reconhecemos que os gerentes das SARL estão vinculados ao dever de cuidado. No art. 328.º do AUDSC/AIE e pode-se ler que o administrador deve agir com cuidado, mas, por outro lado, “o padrão de cuidado que lhe é exigido não é o mesmo que a bitola de um ‘*bonus pater familias*’ requerido ao cidadão comum, mas sim a bitola de um profissional”²⁹⁶⁻²⁹⁷. Reconhecemos a existência do dever de cuidado no AUDSC/AIE, mas entendemos que o direito da OHADA deve ser interpretado tendo em conta a fonte da sua inspiração, isto é, na lógica do sistema francês. Ora, de acordo com a orientação francesa, os administradores são mandatários

²⁹² Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades*, Almedina, fevereiro, 2022, p. 233.

²⁹³ Cf. GODDE, George, *De la Responsabilité des Administrateurs de Société Anonymes : En Droit Français et en Droit Comparé*, 1912, p. 80.

²⁹⁴ Cf. GODDE, George, *De la Responsabilité des Administrateurs de Société Anonymes...*, op. cit., p. 80.

²⁹⁵ Cf. CORBISIER, Isabelle, *La Responsabilité des Dirigeants de Sociétés au Regard des Règles de la Loi sur les Sociétés Commerciales et du Droit Civil*, Université du Luxembourg, p. 5, disponível em <https://orbilu.uni.lu>, último acesso a 16/02/2023.

²⁹⁶ Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *A Responsabilidade Civil dos Gestores para com a Sociedade pela Violação do Dever de Cuidado no Direito Português e no Direito da OHADA: Business Judgement Rule*, in *Estudos Sobre a OHADA III*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDUL, Lisboa, 2023, pp. 293-347, p. 311.

²⁹⁷ Cf. CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Deveres fiduciários de cuidado: Imprecisão Linguística, Histórica e Conceitual*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Faculdade de Direito de Lisboa, ano VII, (2015), 3/4, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, 2015, (pp. 517-640), p. 339. “Em suma, a obrigação de atuar diligentemente molda as posições passivas de forma transversal, independentemente da sua origem ou estrutura. A especialidade das posições fiduciárias poderá porventura residir no grau da diligência exigida. (...) Todavia, seria sempre necessário demonstrar, o que ainda não foi feito entre nós, que todos os sujeitos fiduciários estão adstritos a deveres de diligência mais gravosas.”

das sociedades e sendo neste caso a “sociedade o mandante”²⁹⁸, deste modo, deve no exercício da sua função cumprir com os deveres legais e com diligência do mandatário, aliás, tal como ficou dito, o recurso a *faute* no âmbito da responsabilidade civil dos administradores dispensa a elaboração de conjunto de deveres funcionais²⁹⁹.

Assim, se o administrador no direito da OHADA é mandatário da sociedade, o seu dever deve ser aferido nos termos do mandato, apesar de a teoria do mandatário já não ter defensores no direito português³⁰⁰. Porém, em França, é pacífico que a relação de administração assenta no mandato, com representação³⁰¹. Deste modo, o dever de cuidado resultaria da fidúcia, ou seja, *fiduciary duties*, existente na relação do mandato, aliás trata-se de um dever que acompanha a atuação do administrador, prevenindo situações de negligência³⁰². Ou seja, “os deveres fiduciários podem ser estabelecidos de modo explícito ou resultar implicitamente a partir dos dados do sistema jurídico [...]. Assim, a vinculação a deveres fiduciários constitui, com efeito, um corolário da finalidade de cada tipo organizativo. Este representa um ponto cardeal que deve nortear futuros desenvolvimentos práticos e legislativos no domínio do governo das organizações”³⁰³.

III. O contrato de mandato é um contrato *intuitu personae*, isto é, pressupõe uma relação de confiança e de colaboração estreita, de onde são exigidas certas qualidades de honorabilidade, lealdade e confidencialidade. Assim, estamos perante um contrato que se constitui na base de uma relação fiduciária, “em que muito contam as qualidades pessoais”³⁰⁴ ou profissionais do administrador, isto é, a sua aptidão para a execução do mandato. Assim, se o dever de cuidado é um dever integrado na relação de fidúcia, então pode-se reconhecer a sua presença no AUDSC/AIE, como um dever inerente ou integrante do mandato, resultado da relação entre o mandatário e mandante. Do outro

²⁹⁸ Cf. FONSECA, Durval A./FERREIRA, Castro, *Do Mandato Civil e Comercial: O Gerente de Sociedades, O Contrato de Mediação*, Edição do autor, 1967, pp. 225-226.

²⁹⁹ Cf. PASSELECQ, Fernand, *Traité des Sociétés Commerciales*, op. cit., p. 230 ; GERMAIN, Michel ; MAGNIER, Véronique, *Les Sociétés Commerciales*, op. cit., pp. 546-548.

³⁰⁰ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., p. 816.

³⁰¹ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária: Uma análise do Artigo 398.º do CSC*, RFDUL/LLR, LX (2019.1), pp. 171-2015, p. 178, disponível em <https://www.fd.ulisboa.pt>, último acesso a 07/07/2023.

³⁰² Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Os Deveres Fundamentais dos Administradores das Sociedades*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 66, Lisboa, setembro, 2006, (pp. 443-488), p. 479.

³⁰³ Cf. CÂMARA, Paulo, *Vocação e Influência Universal do Corporate Governance: Uma Visão Transversal Sobre o Tema*, in *Governo das Organizações: A Vocação Universal do Corporate Governance*, Almedina, setembro, 2011, (pp. 13-42), pp. 25-26, no mesmo sentido COSTA, Ricardo/DIAS, Gabriela Figueiredo, *Anotação do Artigo 64.º*, in *Código da Sociedade Comercial em Comentário*, 2.ª Ed., vol. I, coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Almedina, março, 2017, p. 765.

³⁰⁴ Cf. MACHADO, João Baptista, *Pressupostos da Resolução por Incumprimento*, Coimbra, 1979, pp. 18-19.

lado, se interpretarmos a dita *faute de gestion* do administrador como a que se traduz na violação dos comandos gerais ou na falta de um comportamento prudente do administrador que se consubstancia na violação dos direitos dos trabalhadores, então estamos na mesma, a reconhecer a existência do dever de cuidado no AUDSC/AIE.

Assim, pode-se concluir que o dever de cuidado, que é exigido aos administradores das SARL no AUDSC/AIE, resulta de uma exigência tipicamente ligada à específica função que desempenham, devendo agir sempre ponderando os interesses mais elementares da sociedade, ponderando os interesses dos trabalhadores, antes de qualquer decisão, através de um estudo e recolha de “informação razoavelmente disponível”³⁰⁵, e neste sentido, pode-se dizer que ao administrador cabe, não um simples dever de cuidado, mas o dever de cuidar da sociedade, ou seja, o dever de tomar conta, de assumir o interesse social, trata-se de um dever específico do administrador³⁰⁶ cujo incumprimento é capaz de se traduzir na sua responsabilização³⁰⁷. Sendo certo que, no exercício das suas funções, deve sempre agir com competência, disponibilidade e tempo para cuidar dos interesses da sociedade, sem, no entanto, esquecer, que precisa ainda de aplicar os conhecimentos técnicos, experiência profissional na gestão ou na administração da vida da sociedade, devendo o administrador revelar-se conhecedor de informações sobre as atividades a que a sociedade se dedica a desenvolver³⁰⁸.

IV. Aqui chegados, pode-se concluir que o “dever de cuidado consiste na obrigação de os administradores cumprirem com diligência as obrigações derivadas do seu ofício-função, de acordo com o máximo interesse da sociedade e com o cuidado que se espera de uma pessoa medianamente prudente em circunstâncias e situações similares”³⁰⁹, devendo assim, gerir a sociedade e, “fazendo frutificar os meios de que a

³⁰⁵ Cf. PINTO, Filipa Nunes, *A responsabilidade civil dos administradores das sociedades: A concretização dos deveres legais que origina essa responsabilidade*, in *Revista de Direitos das Sociedades*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, diretor: António Menezes Cordeiro, ano VII, 2015, n.º 1, pp. 85-107, p. 95.

³⁰⁶ Cf. FRADA, Manuel A. Carneiro da, *A Business Judgement rule no Quadro dos Deveres Gerais dos Administradores*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 67, Lisboa, janeiro, 2007, (pp. 159-206), p. 166

³⁰⁷ Cf. MAGÍAS LOPEZ, Javier, *El Presidente Del Consejo de Administración*, in *La Administración de las Sociedades de Capital desde una Perspectiva Multidisciplinaria*, 1.ª Ed., ARAZANDI, 2019, p. 101.

³⁰⁸ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA*, in *Ecole Régionale Supérieure de la Magistrature (ERSUMA)*, abril de 2011, disponível em <https://biblio.ohada.org>, último acesso a 08/05/2024, p. 4.

³⁰⁹ Cf. Ac. RL de 12/07/2018, processo n.º 9003/08.6TBCSC.L2-1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 07/05/2024.

sociedade comercial dispõe, tendo como escopo primacial a criação de lucro para os sócios”³¹⁰.

Assim, o “padrão de diligência encontra-se neste âmbito, especialmente reforçado relativamente ao critério civilística da diligência de um bom pai de família, homem normal e medianamente cuidadoso e prudente, ou seja, a diligência de gestor ordenado e consciencioso ou de um homem de negócios ordenado”³¹¹⁻³¹²⁻³¹³, pois aqui a avaliação objetiva e subjetiva do ato ou omissão do administrador é feita de acordo com a diligência exigível a um administrador criterioso e ordenado, colocado nas circunstâncias concretas em que atuou e confrontado com as qualidades que revelou de acordo com o exigível³¹⁴, densificados pelos seus comportamentos nos casos concretos, uma vez que torna difícil a sua determinação de forma abstrata, devendo ser no caso concreto atento às particularidades das situações reais (tipo de sociedade e sua dimensão, setor económico e grandeza das transações, tempo disponível para tomar aquela decisão)³¹⁵.

Deve agora, inquirir-se se o dever de administrar com diligência equivale, integra ou implica para o administrador o dever de gerir sem cometer erros de gestão. Exercendo os seus poderes com diligência no interesse da sociedade, sem violação dos seus deveres, ou de praticar atos que *a posteriori* venha a revelar-se fonte de dano para a sociedade, ou mesmo para os trabalhadores³¹⁶.

³¹⁰ Cf. SANTOS, Hugo Luz dos, *Os Deveres Fiduciários dos Gerentes das Sociedades Comerciais e o Enlightened Shareholder Value à Luz do Acórdão de Uniformização de Jurisprudência do STJ n.º 11/2021: mais um Capítulo da (falta) de Cooperação dialética entre o Tribunal Constitucional e o Supremo Tribunal de Justiça?* in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VII, 2015, n.º 1, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, 2015, (pp. 108-160), p. 130.

³¹¹ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 175. A ideia de tomar como padrão o gestor criterioso e ordenado, traduz-se em deixar à própria classe dos administradores a determinação do *standard* de diligência que deve corresponder ao exercício do cargo.

³¹² Cf. VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quotas*, in *Boletim de Ministério da Justiça*, n.º 192, janeiro – 1970, (pp. 5-114), p. 97.

³¹³ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit Ohada*, op. cit., p. 214. Segundo os ensinamentos deste autor, o gestor deve primeiro gerir a empresa com competência, ou seja, implementar os seus conhecimentos técnicos ou profissionais, a sua experiência na gestão ou na administração da empresa. Que traduz-se, nomeadamente, na tomada de decisões úteis para a sociedade, na escolha de investimentos adequados, na gestão adequada do património social, na prática de atos relativos ao exercício de atividades económicas.

³¹⁴ Cf. Ac. RL de 12/07/2018, processo n.º 9003/08.6TBCSC.L2-1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 07/05/2024.

³¹⁵ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 176.

³¹⁶ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., pp. 176 e 179. Sendo que o dever de diligência que recai sobre o administrador não implica o dever de ser perito, o dever de conhecimento pessoal dos vários ramos do saber ou das diversas técnicas, cuja aplicação oportuna seja exigida por uma gestão criteriosa e ordenada da empresa.

b) Dever de lealdade

I. O dever de lealdade é um dever que obriga o administrador a conformar as suas atuações de acordo com os interesses da sociedade³¹⁷⁻³¹⁸, tratando-se, deste modo, de um dever fiduciário³¹⁹⁻³²⁰ daquele a quem foi entregue a gestão dos bens alheios³²¹, sendo certo que, a imposição deste dever aos administradores das sociedades comerciais resultado do “risco de administração”³²² inerente ao exercício das suas funções. Assim, a jurisprudência sustenta que o dever de lealdade é indissociável da ideia de confiança, quer seja perante a sociedade, quer perante os sócios, quer perante terceiros³²³. Dito do outro lado, o dever de lealdade esta interligado com a ideia de confiança, quer seja perante a sociedade, quer perante os sócios, quer perante terceiros. O acautelar do interesse social não se confina apenas ao interesse societário *tout court*, ou seja, a uma atividade que vise lucros. “A eticização do direito e da vida societária impõem uma atuação honesta, criteriosa e transparente compaginável com a tutela de terceiros que possam ser prejudicados pela atuação do ente societário através da atuação de quem delinea a sua estratégia e é responsável pela atuação da sociedade, o que convoca os princípios da atuação de boa-fé, da confiança e a da proibição do abuso do direito”³²⁴⁻³²⁵.

O termo *fiduciary*, bem como a versão portuguesa fiduciária, encontra as suas origens na expressão *fides*³²⁶ e em *treu*, de origem germânica, sendo que a sua utilização

³¹⁷ No mesmo sentido HERVÉ LE NABASQUE, citado por ANTHONY ARANDA VASQUES, no seu artigo com o título, *O dever de Lealdade do Diretor de um Grupo de Empresas*, de 21 de fevereiro 2020, disponível em <https://www.actu-juridique.fr/affaires/societes/le-devoir-de-loyaute-de-ladministrateur-dun-groupe-de-societes>, último acesso a 09/05/2024, define o dever de lealdade como “a obrigação de os administradores da empresa não usarem os seus poderes ou as informações que detêm num interesse estritamente pessoal e contrário ao interesse da empresa ou dos sócios”.

³¹⁸ Cf. LOURENÇO, Nuno Calaim, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, Almedina, maio, 2011, p. 20.

³¹⁹ Cf. CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Deveres fiduciários de cuidado...*, op. cit., p. 619. “O termo *fiduciary*, bem como a versão portuguesa fiduciária, encontra as suas origens na expressão *fides*, o que, só por si, nos fornece importantes pistas quanto ao seu conteúdo jurídico e carga histórico-cultural.”

³²⁰ Cf. JOHNSON, Lyman P. Q; SIDES, Mark A., *The Sarbanes-Oxley Act and Fiduciary Duties*, op. cit., p. 1206.

³²¹ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., p. 797.

³²² Cf. COSTA, Ricardo; DIAS, Gabriela Figueiredo, *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. I, cood. Coutinho de Abreu, Almedina, Coimbra, 2021, p. 765.

³²³ Cf. Ac. STJ de 07/11/2017, processo n.º 1919/15.0T80AZ.P1. S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 07/05/2024.

³²⁴ Cf. CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Dever de não Concorrência e Dever de não Utilização de Bens Pertencentes à Sociedade: Acórdão do Supremo do Tribunal de Justiça (6.ª Secção) de 30 de setembro de 2014, processo 1195/08, in Revista de Direito das Sociedades*, ano VII, 2015, n.º 1, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, 2015, (pp. 161-189), p. 172.

³²⁵ Cf. No mesmo sentido vai o Ac. STJ de 07/11/2017, processo n.º 1919/15. 0T80AZ.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 07/05/2024.

³²⁶ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Boa-fé no Direito Civil*, reimpressão, Almedina, Coimbra, maio, 1997, pp. 53-105.

é graças ao desenvolvimento do direito norte-americano (destacam-se as jurisprudências do estado de Delaware³²⁷), tendo sido, posteriormente, discutido na doutrina e na jurisprudência inglesa³²⁸⁻³²⁹. Em França, o dever de lealdade ficou conhecido através da decisão de 27 de fevereiro de 1996, proferida pela Cour de Cassation³³⁰.

II. No direito das sociedades comerciais este dever “decorre da própria missão do gerente que, enquanto dirigente social, deve exercer os seus poderes no interesse das sociedades. Daqui resulta que não pode aproveitar a sua situação para exercer os seus poderes noutros interesses, próprios ou da sociedade”³³¹. O administrador deve sempre agir no interesse da sociedade, o que o proíbe de colocar os seus próprios interesses em primeiro plano (dever de lealdade positivo e negativo)³³². Assim, e tal como tivemos oportunidade de referir, os administradores no âmbito da gestão societária servem os interesses da sociedade, os quais em última instância, correspondem aos interesses dos sócios enquanto coletivo, não estando ao serviço dos *stakeholders*, cujos interesses

³²⁷ Cf. LOURENÇO, Nuno Calaim, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, op. cit., p. 13.

³²⁸ Cf. CORDEIRO, A. Barreto, Menezes, *Deveres fiduciários de cuidado...*, op. cit., p. 628

³²⁹ Cf. GUENBOUR, Saida, *Le Devoir de Loyauté : Un Vecteur de la Moralisation de la Vie des Affaires*, in *Revue de Droit Civil, Economique et Comparé*, À la Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales, Souissi, Université Mohammed V, Rabat, Marrocos, 2020, p. 16, disponível em <https://revues.inist.ma>, último acesso a 09/05/2024, considera a boa-fé como o conjunto de regras que exige do administrador lealdade e honestidade, despedido de qualquer interesse, que não seja o da sociedade.

³³⁰ Cf. GUENBOUR, Saida, *Le Devoir de Loyauté : Un Vecteur de la Moralisation de la Vie...*, op. cit., p. 17. “En l'espèce, un minoritaire, ayant décidé de céder sa participation, demande au président de la société de rechercher un acquéreur ; ce dirigeant acquiert lui-même une partie des titres, et les revend quelques jours plus tard moyennant un prix sensiblement plus élevé à un tiers avec lequel il négociait dès avant la première cession. La cour, rejetant le pourvoi contre l'arrêt qui avait condamné le dirigeant à indemniser le cédant, déduit le dol du manquement au devoir de loyauté qui s'impose au dirigeant d'une société à l'égard de tout associé, en particulier lorsqu'il est intermédiaire pour le reclassement de sa participation”.

³³¹ Cf. GUENBOUR, Saida, *Le Devoir de Loyauté : Un Vecteur de la Moralisation de la Vie...*, op. cit., p. 16.

³³² Cf. CORDEIRO, A. Barreto, Menezes, *Deveres fiduciários de cuidado...*, op. cit., (pp. 509-835), p. 629-630, no mesmo sentido, VASCONCELOS, Pedro de Pais, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 1, Vol. 1, Almedina, Coimbra, março, 2009, (pp. 11-32), p. 18.

apenas devem ser ponderados ou levado em consideração³³³⁻³³⁴. Os interesses dos trabalhadores constituem uma necessidade na perspetiva da obrigação de cumprimento das normas imperativas destinadas à sua proteção, principalmente as normas laborais. Em outras palavras, o dever dos administradores em relação aos interesses dos trabalhadores passa pela obrigação de cumprimento das normas imperativas destinadas à sua proteção, nomeadamente, as normas laborais, alguns direitos constitucionalmente protegidos, que não podem ser graduados em relação aos outros interesses a ponderar³³⁵.

Deste modo, pode-se afirmar que o dever de lealdade a que os gerentes ou administradores estão vinculados, conhece o seu limite na ofensa dos interesses dos trabalhadores, pelo menos, quando tais interesses estejam protegidos por normas laborais imperativas. Ademais, a ponderação e o respeito pelos interesses dos trabalhadores ou demais *stakeholders*, continua a fazer parte integrante da diligência exigível aos administradores, devendo os administradores pautarem pelo bem-estar e valorização dos trabalhadores enquanto fator humano ao seu dispor, através de formação, equidade das grelhas salariais, segurança no trabalho, etc³³⁶. Assim, parece-nos que o dever de respeito pelos interesses dos trabalhadores decorre do dever de lealdade a que estão obrigados os gerentes. Por outro lado, o dever de lealdade “não pode esquecer-se expressão societária da boa-fé”³³⁷, sendo certo que, ao administrador é-lhe exigida uma conduta leal³³⁸ e

³³³ Cf. VASCONCELOS, Pedro de Pais, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 20.

A expressão demais sujeitos *stakeholders*, parece incluir a sustentabilidade da sociedade, tais como os trabalhadores da sociedade, clientes e credores. No mesmo sentido pronuncia ABREU, Jorge Coutinho, *Governança Societária e Sustentabilidade no Direito Europeu*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 1, Vol. 1, Almedina, Coimbra, março, 2024, (pp.13-26), p.19; SALGUEIRO, Ana Cláudia, *Compliance: Cultura Organizacional, Sustentabilidade Empresarial e Tomada de Decisão Ética*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano XVI, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, janeiro-junho, 2022, (pp.23-58), pp.34-40; ANTUNES, Ana Morais, *ESG: Racionalidade Empresarial, e novos Contenciosos*, op. cit., p.197; SERRA, Catarina, *Empresas e Human Rights Due Diligence: Algumas Observações a Propósito de Desenvolvimentos Recentes*, *Direito das Sociedades em Revista*, ano XIV, Vol. 27, Almedina, Coimbra, março, 2022, (pp. 25-47), p. 33.

³³⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 798.

³³⁵ Cf. MARQUES, Anabela Gomes, *A Proteção dos Direitos dos Trabalhadores em Especial, A Responsabilidade dos Gerentes e dos Administradores pelos Danos Causados aos Trabalhadores*, Dissertação de Mestrado em Direito e Ciências Jurídico-Empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018, pp. 58-59.

³³⁶ Cf. MOTA, António Gomes, *A Corporate Governance no Novo Mundo Multi-Stakeholder: Realidades e Desafios*, in *Dever de Diligência das Empresas e Responsabilidade Empresarial*, coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Alexandre de Soveral Martins e Rui Pereira Dias, Instituto Jurídico, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, dezembro, 2022, (pp. 23-27), p. 23.

³³⁷ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Os credores e o governo societário: deveres de lealdade para os credores controladores?* in *Revista de Direito das Sociedades*, Faculdade de Direito de Lisboa, ano I, (2009), n.º I, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, 2009, (pp. 5-249), p. 119.

³³⁸ Cf. RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho, *Responsabilidade dos Administradores pelas Dívidas Laborais da Sociedade Comercial*, relatório de Direito Comercial, Curso de Doutoramento em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2005, p. 87.

honesto, atuando com base no princípio de boa-fé, que deve ser visto em duas perspectivas, isto é, boa-fé no sentido psicológico ou subjetivo, interpretado no sentido de incluir o conhecimento do sujeito da relação jurídica e no sentido objetivo, isto é, de analisar a conduta do agente, de acordo com as normas de a conduta aceitável pelos padrões *standards* ou de acordo com as normas da conduta considerada, moralmente, correta³³⁹⁻³⁴⁰⁻³⁴¹.

III. Na verdade, a formulação do dever de lealdade é algo genérico ou mesmo abrangente. Por conseguinte, a doutrina tem vindo a evidenciar um esforço para a sua precisão e concretização, defendendo a existência de sub-deveres a que o administrador está vinculado, no exercício das suas funções³⁴² que pretendem entroncar naquele. Trata-se, neste caso, de proibição de não concorrência³⁴³, de aproveitamento dos negócios, de utilização das informações a que tenha acesso em virtude da sua função³⁴⁴.

IV. Quanto aos negócios celebrados com a sociedade, o legislador da OHADA, coloca-os na dependência da autorização da assembleia geral, efetivamente, lê-se no art.350.º do AUDSC/AIE que “a assembleia geral ordinária deve pronunciar-se sobre os negócios realizados, entre a sociedade e os gerentes ou entre a sociedade e sócios, directamente ou por interposta pessoa”. Tal autorização não será necessária quando se

³³⁹ Cf. Ac. STJ de 26/09/ 2017, processo n.º 178/11. 8T2VR.P1.S2, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 09/05/2024, “[...] por se tratar da gestão de bens alheios, será ‘desleal’ qualquer comportamento do gerente que mereça a sua censurabilidade individual e a abominação generalizada dos demais associados e em face do qual e segundo a boa-fé, seja posta em crise a confiança da relação contratual, faça desaparecer a habitual segurança e boa-fé que até aí existia, deste modo tornando impraticável a normal prossecução dessa habitual ligação funcional”. Ainda nos termos do Ac.RC de 09/01/2017, processo n.º 473/13.1TBOHP.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/93e0537cf55ab157802580b8003eb129?OpenDocument>, último acesso a 09/05/2024, que refere que “(...) o ‘dever de lealdade’ impõe que os administradores, no exercício das suas funções, considerem e intentem em exclusivo o interesse da sociedade, com a correspondente obrigação de omitirem comportamentos que visem a realização de outros interesses, próprios ou alheios, isto é, o ‘dever de lealdade’ implica a obrigação de contemplação exclusiva dos interesses da sociedade e exclusão de interesse pessoal”

³⁴⁰ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.ª ed., Almedina, outubro, 2015, pp. 20-22. “Neste sentido, defende que a boa-fé subjetiva e objetiva não são duas realidades distintas, mas antes apenas duas perspectivas distintas, ou dois diferentes pontos de partida, para submeter as condutas jurídicas a um juízo de honestidade, de honradez e de decência. Na perspectiva objetiva, o juízo é feito a partir do conhecimento ou desconhecimento por parte do agente de estar a lesar outrem, ou da consciência por sua parte do vício ou vicissitude em questão; na perspectiva subjetiva, é a conduta em si mesma que é submetida a julgamento. A diferença não é tão grande como à primeira vista pode parecer. Na verdade, em ambas as perspectivas o que se está a fazer é a aferir da compatibilidade de atuações concretas com as coordenadas axiológicas do Direito.”

³⁴¹ Cf. Ac. STJ de 07/11/2017, processo n.º 1919/15.0T8OAZ.P1. S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 09/05/2024.

³⁴² Cf. LOURENÇO, Nuno Calaim, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, op. cit., p. 23.

³⁴³ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, 10.ª Ed., Almedina, março, 2022, p. 499.

³⁴⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., p. 797.

tratar de negócios ligados à vida da sociedade, no âmbito das suas atividades normais, art. 352.º do AUDSC/AIE.

Quanto ao dever de não concorrência, trata-se de proibir o administrador de exercer atividades concorrentes ou compatíveis com a sociedade, devendo ser consideradas para o efeito as atividades abrangidas no objeto social, isto é, atividades, efetivamente, exercidas pela sociedade. Por outro lado, deve-se considerar abrangidas aquelas que a sociedade “planeie exercer no futuro”³⁴⁵ e que o seu exercício foi deliberado. Tratando-se de atividades não constantes no objeto social e cujo exercício não foi deliberado, apoiamos a posição de não aceitação da interpretação extensiva, “no sentido de considerar também vedado o exercício de atividade que ainda não está a ser desenvolvida pela sociedade, mas na qual esta pode ter interesse, sem a prévia oferta à sociedade da possibilidade de a explorar”³⁴⁶⁻³⁴⁷.

Quanto ao aproveitamento do negócio e utilização da informação, trata-se, no fundo, quando o administrador aproveita uma vantagem ou uma proposta negocial utilizando a “informação privilegiada” a que teve acesso, no âmbito do exercício das suas funções. Pode também a sua violação resultar da utilização da mão de obra ou património societário, sendo que o aproveitamento do negócio pode ainda consubstanciar na violação do dever de não concorrência quando o negócio aproveitado corresponde à atividade, efetivamente, exercida pela sociedade, que integra o seu objeto social ou integra o legue das atividades a serem exercidas no futuro pela sociedade e que tenham o seu exercício deliberado³⁴⁸. No fundo, este dever visa evitar e precaver a diminuição de oportunidade de negócio da sociedade³⁴⁹.

³⁴⁵ Cf. LOURENÇO, Nuno Calaim, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, op. cit., pp. 24-25.

³⁴⁶ Cf. MARTINS, Alexandre de Soveral, *Administração de Sociedades Anónimas...*, op. cit., p. 239.

³⁴⁷ Cf. GUENBOUR, Saida, *Le Devoir de Loyauté : Un Vecteur de la Moralisation...*, op. cit., p. 16, o dever de não concorrência dos administradores está ligado com a moral e de um lado, trata-se de um dever inerente à função, por outro lado, visa prevenir as situações futuras de conflitos de interesse por parte do administrador. No mesmo sentido PINTO, Filipa Nunes, *A Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades – A Concretização dos Deveres Legais que Origina essa Responsabilidade*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Ano VII, 2015, n.º 1, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, 2015, (pp. 85-108), p. 98. Neste sentido é importante para “situar no domínio de atividade da sociedade (ou onde a mesma detém interesse) ou no domínio de negócios nos quais a sociedade já manifestou interesse, recebeu proposta negocial, ou se encontra em negociações para a conclusão do contrato em causa”.

³⁴⁸ Cf. MARTINS, Alexandre de Soveral, *Administração de Sociedades Anónimas...*, op. cit., pp. 26-27. “A propósito, considera-se a informação privilegiada, aquela que é reservada e se encontra fora do domínio do conhecimento público [...]”.

³⁴⁹ Cf. PINTO, Filipa Nunes, *A Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades – A Concretização dos Deveres Legais que Origina essa Responsabilidade*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VII, 2015, n.º 1, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, 2015, (pp. 85-108), p. 98.

Em suma, o dever de lealdade impõe aos gestores, obviamente, a obrigação de não enganar os sócios e demais *stakeholders*, não utilizar os bens ou créditos da empresa contrariamente ao interesse desta, no seu interesse pessoal. A obrigação de lealdade consiste, portanto, essencialmente, para os gestores, em abster-se de qualquer comportamento suscetível de prejudicar o interesse social ou os interesses dos demais *stakeholders*³⁵⁰.

c) Dever de informação aos trabalhadores

I. A informação é considerada como “o meio através do qual se dão a conhecer aos diferentes participantes na vida societária os factos que estes carecem para tomar as suas decisões no âmbito do governo da sociedade e, aos credores da mesma, a informação necessária à avaliação da situação financeira da sociedade”³⁵¹. A informação transforma as sociedades comerciais mais eficazes e garante o controlo interno das atividades dos administradores, garantindo, noutra perspetiva, uma relação entre o órgão da administração e os acionistas e serve de garantia de posição para acionistas minoritários. A difusão da informação é, pois, uma forma de democratização das sociedades comerciais. Estes elementos fazem transparecer a relevância do dever de informação no governo das sociedades³⁵² uma vez que reflete a ideia da transparência na condução da vida da sociedade, apesar de ser um direito instrumental e acessório³⁵³.

II. O direito à informação, consagrado pelo legislador da OHADA, é claramente uma manifestação da influência do direito francês³⁵⁴, o que não deverá constitui uma estranheza uma vez que o direito da OHADA ser de uma inspiração do direito francês, tal como ficou exposto na nossa abordagem a propósito da evolução histórica.

³⁵⁰ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit Ohada*, op. cit., p. 216-217. Não há dúvida de que o incumprimento dos gestores das suas obrigações tem consequências na situação da empresa e, particularmente, no seu resultado ou desempenho. Se os gestores se revelarem incompetentes ou inadequados para conduzir assuntos corporativos, tomando decisões inadequadas ou colocando os seus interesses acima dos da sociedade, existe um grande risco de verem os interesses da sociedade, dos sócios ou mesmo dos demais *stakeholders* comprometidos. Deste modo, pode-se afirmar que os comportamentos dos gestores podem, assim, constituir fonte de prejuízos para as sociedades, para os sócios ou mesmo para os trabalhadores.

³⁵¹ Cf. GOMES, José Ferreira, *Os Deveres de Informação Sobre Negócios com Partes Relacionadas e os Recentes Decretos-Leis n.ºs 158/2009 e 185/2009*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano I, (2009), n.º 3, diretor: Menezes Cordeiro, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2009, (pp. 553-835), p. 590.

³⁵² Cf. GOMES, José Ferreira, *Os Deveres de Informação Sobre Negócios...*, op. cit., p. 595.

³⁵³ Cf. FERREIRA, Eduardo Paz, *A Informação no Mercado de Valores Imobiliários, Direito dos Valores Imobiliários*, vol. III, 2001, p. 138-139.

³⁵⁴ Cf. SAMPA, Samora Ilídio Delgado, *Os negócios entre a sociedade...*, op. cit., p. 108.

No art. 344.º AUDS/CAIE, constate-se que os sócios têm direito de informação sobre tudo o que esteja relacionado com a vida da sociedade. Trata-se de um direito que abrange a informação sobre as contas do exercício, do relatório de gestão elaborado pelo administrador e as propostas de deliberação. Deve ainda, o administrador informar os sócios do relatório geral do revisor de contas, bem como o relatório especial do revisor oficial de contas, sobre os negócios celebrados pela sociedade com gerentes ou sócios. Informação essa que deve ser transmitida no prazo de um (1) mês a contar da data da conclusão do negócio e em todas as situações quinze (15) dias que precedem a realização da assembleia geral, art. 345.º do AUDS/CAIE.

Estas informações são importantes porque permite à assembleia geral pronunciar-se e posicionar-se sobre os negócios realizados pela sociedade. Dito de outro modo, a “informação é a premissa das decisões racionais”³⁵⁵ que são tomadas nas assembleias, por isso, o gerente ou administrador deve colocar à disposição dos sócios todas as informações antes do dia da realização da assembleia geral. Permite ainda, que todos os sócios, por si ou por meio de procurador, tenham acesso à consulta de todos os documentos importantes sobre a vida da sociedade, conforme se pode retirar do terceiro parágrafo do art. 345.º do AUDS/CAIE. Por outro lado, traduz-se num dever de o gerente ou de o administrador apresentar através do relatório o estado da vida da sociedade, o índice ou nível do crescimento da sociedade, as obrigações, ativos e passivos e perspetivando a evolução da atividade do societário. Esta apresentação é feita aos sócios e a qualquer pessoa que entre em contacto com a sociedade³⁵⁶.

III. No âmbito do direito de trabalho, os deveres de informação impõem às partes da relação laboral a troca de todas as informações úteis, à formação e celebração do contrato do trabalho, como por exemplo a identificação das partes, as qualidades do trabalhador, o objeto da prestação laboral, e todas as circunstâncias especiais que envolvem a relação contratual, local de prestação da atividade as condições de trabalho, entre outros.

O art. 24.º do CT, consagra a chamada culpa na formação do contrato, no n.º 1 do mesmo artigo, lê-se que as partes para a conclusão do contrato de trabalho, devem, tanto

³⁵⁵ Cf. SAMPA, Samora Ilídio Delgado, *Os negócios entre a sociedade...*, op. cit., 107, a propósito BRANCO, Sofia Ribeiro, *O Direito dos Accionistas à informação*, Almedina, dezembro, 2008, p. 148.

³⁵⁶ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., p. 156, no mesmo sentido pronúncia o Ac. RL de 26/11/2009, processo n.º 3176/08.5YXLSB.L1-8, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 16/05/2024. Assim, nenhum sócio pode ser privado do direito de obter dos administradores as informações que necessite sobre os negócios da sociedade, de consultar os documentos para ele pertinentes e de exigir a prestação de contas.

nos preliminares como na sua formação, proceder segundo as regras de boa-fé e no n.º 2, consta que obrigação da entidade empregadora em fornecer todas as informações necessárias sobre a sua relação contratual, isto é, aspetos relevantes para prossecução da atividade, tanto as respeitantes ao conteúdo do contrato como as que se relacionam com a sua execução e ainda outras informação que considerar importantes para o conhecimento do trabalhador, art. 24.º, n.º 2, al. g) do CT. Assim, a informação começa logo na fase pré-contratual, nos seus preliminares e na formação do contrato, mantendo-se vigentes durante todo o tempo de vida do contrato e ainda após a cessação dos seus efeitos. No conjunto dos deveres acessórios, o dever de informação assume um lugar de destaque, impondo às partes que garantam a correta e completa informação sobre os aspetos em que o contrato vai assentar.

Durante o processo de formação do contrato de trabalho, os deveres de informação pré-contratuais impostos as partes, decorre do princípio da boa-fé, imposta nos termos do art. 227.º do CC (*culpa in contrahendo*), cujo incumprimento da origem a obrigação de indemnizar pelos danos causados à parte lesada e, e no caso de se ter celebrado o contrato de trabalho com base nas informações erradas fornecidas de dar origem a invalidade do contrato nos termos gerais do Direito Civil. O cumprimento do dever de informação é determinado para a formação da vontade negocial que deve ser livre, esclarecida. As informações a que refere o n.º 2, do art. 24.º do CT, devem, em conformidade com o n.º 5 do mesmo artigo, ser prestadas por escrito e constar de um documento ou vários documentos, salvo se constarem no contrato de trabalho, devendo ser entregues ao trabalhador nos 30 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

IV. Neste sentido, o dever de informar que cabe ao órgão da administração estende-se aos trabalhadores e aos seus representantes institucionais na empresa, como por exemplo as comissões de trabalhadores e os delegados sindicais, nas questões relacionadas com a vida da sociedade, principalmente aquelas informações capazes de repercutir na situação laboral dos trabalhadores, abrange ainda, entre outras exigências, o dever de informar os sócios e os demais *stakeholders*, entre os quais se incluem os trabalhadores, sobre as questões relevantes nomeadamente, a situação financeira, o desempenho, a estrutura acionista e o modelo de governação³⁵⁷⁻³⁵⁸

³⁵⁷ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Aspetos Laborais da Corporate Governance...*, op. cit., pp. 648-649.

³⁵⁸ Cf. Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE, op. cit., pp. 38 e 62. Na outra perspetiva, “devem ser estabelecidos procedimentos para facilitar o acesso à informação, formação e especialização, e

Na verdade, o dever de informação apresenta uma vantagem para a sociedade e para os seus acionistas ou sócios, estabelecendo-se procedimentos e garantias para a comunicação de irregularidades pelos trabalhadores, pessoalmente ou através dos seus organismos representativos, e outros externos à sociedade, relativamente a comportamentos ilegais e antiéticos. Sendo certo que, atualmente e com a influência da ‘*corporate governance*’, passou a vigorar a ‘*business judgement rule*’ que impõe ao administrador o dever de se informar antes de tomar qualquer decisão, ou seja, deve procurar informar-se sobre o modo e o âmbito do exercício da sua função, para evitar que as suas decisões produzam danos para a sociedade, aos acionistas e a terceiros com quem a sociedade se relaciona³⁵⁹. Permite ainda que o administrador produza “um resultado melhor do aquele que seria obtido pelas forças do mercado, considerando o equilíbrio entre a concretização dos objetivos propostos e a racionalização dos custos decorrentes da mesma para os emitentes, investidores”³⁶⁰.

Assim, chegados aqui, podemos concluir em definitivo que “o órgão de administração encontra-se sujeito ao dever de comunicação interna e externa – perante clientes, trabalhadores, fornecedores, parceiros e acionistas. A informação a prestar deve ser, nos termos gerais verdadeira e regular: mesmo quando por natureza não possa ser completa, por virtude da incerteza do enquadramento envolvente”³⁶¹. A comunicação confirmou-se de novo como uma chave no ambiente de confiança entre todos os *stakeholders*.

a independência dos trabalhadores membros do conselho (...). Devem incluir-se procedimentos de nomeação adequados e transparentes, direitos de divulgação de informação periódica aos trabalhadores – desde que os requisitos de confidencialidade do conselho sejam devidamente respeitados –, formação e procedimentos claros para a gestão de conflitos de interesse”.

³⁵⁹ Cf. BRANCO, Sofia Ribeiro, *O Direito dos Acionistas...*, op. cit., p. 179.

³⁶⁰ Cf. GOMES, José Ferreira, *Os Deveres de informação sobre negócios...*, op. cit., p. 597.

³⁶¹ Cf. CÂMARA, Paulo, Covid-19, *Administração e Governação de sociedades*, in *Administração e Governação das Sociedades*, coord. Paulo Câmara, Almedina, agosto, 2020, (pp. 15-33), p. 19.

4. Trabalhador subordinado em cúmulo com a função do administrador?

4.1 Enquadramento geral

I. Depois desta breve incursão pelos deveres dos administradores, cumpre-nos agora passar a analisar a questão da [in]admissibilidade do cúmulo de funções de administração e funções laborais, a distinta relação que se estabelece entre o administrador e a pessoa na pessoa do trabalho, bem como a controvérsia doutrinal e jurisprudencial em torno da questão.

Razão pela qual se impõe a pergunta: o que acontece quando uma pessoa reúne os dois estatutos? como compatibilizar estes dois estatutos? isto é, a situação de um administrador, que já estava vinculado à sociedade por um contrato de trabalho, e, ainda, a possibilidade de o trabalhador ter a qualidade de administrador e, simultaneamente, de trabalhador de uma sociedade. Inclui ainda analisar o regime a aplicar a estes trabalhadores no exercício funções de *governance* e os seus efeitos laborais nestes trabalhadores, uma vez que na prática é muito frequente a nomeação de trabalhadores da empresa normalmente, trabalhadores-dirigentes para cargos de direção, isto é, a administração da sociedade, o que nos leva a questionar o regime jurídico aplicável a estas designações³⁶².

II. A resposta a estas questões advém da multiplicidade de realidades vindas de diferentes conceitos jurídicos, assim como de outras realidades sociais que extrapolam o próprio mundo do Direito.

A figura de trabalhador-administrador, traduz-se na situação do administrador que era já trabalhador da sociedade ao momento da sua designação para o cargo de administrador. Trata-se, pois, dos casos em que sujeito celebra um contrato de trabalho com uma sociedade, ou vem posteriormente a concluir um contrato de trabalho com a sociedade na vigência da relação de administração anteriormente constituída.

Ora, a realidade social que acompanha o administrador à entidade patronal, o 'patrão'. e o trabalhador a um seu subordinado, torna difícil a compreensão de a admissibilidade na mesma pessoa dessas duas qualidades³⁶³, patrão e subordinado.

³⁶² Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Aspetos Laborais da Corporate Governance – Breves Notas, in Liber Amicorum Pedro Pais de Vasconcelos*, org. Pedro Leitão Pais de Vasconcelos, Almedina, dezembro, 2022, (pp. 606-672), p. 660.

³⁶³ Cf. FRAGOSO, Américo Oliveira, *O Administrador e o Cúmulo com o Contrato de Trabalho: Um Estudo sobre o Artigo 398.º do CSC*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2004, p. 31.

Assim, parece existir um conflito jurídico entre as regras do Direito do Trabalho e as regras das Sociedades Comerciais.

III. No que tange à relação laboral, o art. 1152.º, do CC, define o contrato de trabalho como “*contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante a retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta*”, conceito também traduzido no art. 19.º, do CT, que também se assemelha ao estatuído no art. 2.º, do APAUDT³⁶⁴. A relação laboral implica o exercício de uma certa atividade por uma determinada pessoa a favor de outrem (terceiro), sob a direção e autoridade deste.

O que significa dizer que o elemento-chave da relação laboral é a subordinação jurídica³⁶⁵⁻³⁶⁶ em que se encontra o prestador de atividade (trabalhador), estando, deste modo, numa relação de dependência relativamente ao empregador, pelo que se encontra sob o poder de direção e disciplina do empregador, ou seja, a subordinação jurídica presente na relação laboral na sua vertente mais característica tem duas facetas: o dever de obediência que recai sobre o trabalhador e o poder de direção, conferido ao empregador³⁶⁷⁻³⁶⁸⁻³⁶⁹⁻³⁷⁰⁻³⁷¹.

³⁶⁴ Artigo 2.º “*Est considéré comme travailleur, au sens du présent Acte uniforme, toute personne physique qui s’est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l’autorité d’une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.*”

³⁶⁵ Cf. Ac. RP, de 27/02/2023, processo n.º 2529/21.8T8MTS.P1, relator: Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 15/02/2024.

³⁶⁶ Cf. CESTER, Carlo, *Lavoro Subordinato: Contratto e Rapporto*, in *Novissimo Digesto Italiano*, vol. IV, Unione Tipografico, Torino, 1983, (pp. 757-797), p. 762.

³⁶⁷ Cf. No mesmo sentido se pronuncia TELES, Inocêncio Galvão, *Anotação ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de abril de 1972 (Anulação de deliberações sociais. Atos abusivos)*, in *O Direito Revista de Ciências Jurídicas e Administração Pública*, Ano 104, diretores: Marcelo Caetano e Inocêncio Galvão Teles, Coimbra Editora Lda. Coimbra, 1972, (pp. 312-344), p. 334.

³⁶⁸ Cf. NETO, Abílio, *O Contrato de Trabalho*, in *Direito do Trabalho*, in *Boletim do Ministério da Justiça (Suplemento)*, Lisboa, 1979, (pp. 167-178), p. 167.

³⁶⁹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 281. A propósito, RAMALHO, Mária do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral -Parte I*, 5.ª Ed. Almedina, outubro, 2020, p. 27; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., Rei dos Livros, março, 2020, pp. 308-314; LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 8.ª Ed., Almedina, agosto, 2023, pp. 113-114; FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 22ª Ed., Almedina, setembro, 2023, p. 138-139 e CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito do Trabalhador Subordinado na Jurisprudência de Tribunal de Justiça (UE): Primeiras Reflexões*, in *Coleção Estudos Instituto do Conhecimento AB, Desafios Laborais*, n.º 7, coord. Catarina de Oliveira Carvalho; Carmo Sousa Machado e Ricardo Costa, Almedina, Coimbra, 2018, (pp. 13-41), p. 21.

³⁷⁰ Cf. Ac. RP de 21/01/2019, processo n.º 12602/16.9T8PRT.P1, disponível in www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024. “Os elementos essenciais e constitutivos do contrato de trabalho são, assim, a subordinação económica e a subordinação jurídica, traduzindo-se o primeiro no facto de o trabalhador receber certa retribuição do dador de trabalho e o segundo no facto de o mesmo se encontrar na sua atividade sob as ordens, direção e fiscalização do empregador”.

³⁷¹ Cf. SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Administrador – Trabalhador: Laboralidade Rumo à Profissionalização?* Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais da Faculdade de Direito

O contrato de trabalho é, no nosso ordenamento jurídico, um instrumento utilizado para conformar a relação de trabalho assalariado, subordinado e prestado a terceiros. E, como já referimos, o contrato de trabalho é constituído por três elementos essenciais; isto é a prestação da atividade, a retribuição e a subordinação. A principal obrigação do trabalhador é, assim, a prestação de atividade, isto é, obrigação de adotar uma determinada conduta positiva que se traduz na realização da atividade laboral. Em contrapartida dessa obrigação principal o trabalhador, ao contrário do administrador, tem direito a receber uma determinada retribuição, constituindo, esta, aliás, a obrigação principal da entidade empregadora. Por outro lado, importa fazer a referência a outro elemento constitutivo do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, a qual acima já fizemos referência. O trabalhador, contrariamente do administrador que exerce as suas funções com autonomia e independência, presta a sua atividade num regime de subordinação à entidade empregadora.

IV. A sociedade comercial, nos termos do art. 4.º, do AUDSC/AIE, é um contrato em que a parte ou as partes (sócio ou sócios) decidem afetar a uma atividade bens, em dinheiro ou indústria, com a finalidade de repartirem os lucros ou beneficiarem da economia que dela resultar. Supondo assim, é uma identidade de posições entre os sócios, o que não acontece na relação laboral, em que uma das partes está subordinada à outra. Contudo, existem sociedades comerciais onde se admite a sua constituição por apenas um sócio, isto é, as chamadas sociedades unipessoais, art.5.º do AUDSC/AIE.

Com efeito, do confronto entre alguns dos traços essenciais da relação de administração e da relação do trabalho salta à vista a dificuldade da sua configuração como uma relação *jus* laboral. Se não vejamos: (i) - O contrato de trabalho pressupõe sempre retribuição, art. 19.º, do CT, sendo certo que as funções do administrador podem ser gratuitas ou remuneradas, art. 325.º, do AUDSC/AIE; (ii)- A relação laboral está sujeita a um conjunto de regras no que respeita à duração e organização do trabalho, as quais não se aplicam à relação de administração; (iii) – Em sede de extinção da relação laboral, o empregador é obrigado a obedecer os requisitos apertados, uma vez que, em princípio, é proibido o despedimento sem justa causa, art. 9.º, do CT. Em contrapartida, a violação dos deveres laborais pode ter como consequência o exercício do poder

da Universidade de Coimbra, novembro, 2006, pp. 49-50. A subordinação jurídica é definida como o poder do empregador de conformar, através de diretivas, instruções e ordens, a prestação a que o trabalhador se obrigou. Sendo que em algumas, principalmente na subordinação técnica, “é hoje visível que certas atividades que envolvem, de forma incontornável, um elevado e necessário grau de autonomia técnica, podem ser objeto de contrato de trabalho, exercido de forma juridicamente subordinada”.

disciplinar por parte da entidade empregadora, que em última instância, pode conduzir à aplicação de sanção de despedimento com fundamento em justa causa, sem direito a indemnização. Mas os trabalhadores não poderão, por regra, ser responsabilizados civilmente pela entidade empregadora e muito menos pelos credores ou quaisquer outros terceiros, pelo menos, não na medida que tal responsabilidade pode ser assacada pelos administradores. O que não constitui nenhuma novidade uma vez os trabalhadores prestam a sua atividade sob a direção e sujeito à subordinação jurídica. Enquanto administradores, vigora a regra de livre destituição, art. 326.º, do AUDSC/AIE, podendo ser indemnizado, em caso da destituição sem justa causa, mas sem a possibilidade de reintegração, admitido no direito do trabalho. (iv) - Finalmente, na administração não existe qualquer fenómeno de subordinação jurídica no exercício, a quem compete, com autonomia e independência, formar e exteriorizar a vontade da sociedade, ao contrário o que sucede com os trabalhadores que devem obediência à sociedade, a sua entidade patronal³⁷².

Ora, com esta breve caracterização de cada uma destas relações jurídicas, pode-se sustentar que, em princípio, apresentam-se incompatíveis entre si, “não sendo sobreponíveis e não parecendo sequer possível cumular o exercício de ambas”³⁷³.

4.2 [Algumas teses]

Aqui chegados, cabe-nos agora discutir a possibilidade de cúmulo das funções de *governance* e de trabalhador subordinado no âmbito do direito português. Afastada a natureza laboral de relação de administração em razão de, a função de gestão societária ser incompatível com a subordinação jurídica característica de um contrato de trabalho, voltamo-nos agora para uma questão específica levantada pelo artigo 398.º do CSC, que concerne a possibilidade de um trabalhador designado para o cargo de administrador societário acumular, ou não, com essa função um contrato de trabalho em simultâneo, que não esteja suspenso nos termos do n.º 2 desse mesmo artigo.

A este propósito parece existir uma discussão na doutrina e na jurisprudência português, de onde se pode destacar a tese da incompatibilidade ou inadmissibilidade do cúmulo, a tese de compatibilidade ou admissibilidade do cúmulo, sem esquecer a posição

³⁷² Cf. DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas*, in *Catolica Law Review*, vol. II, n.º 2, coord. Ana Taveira da Fonseca e Ana Afonso, Católica, Lisboa-Porto, maio, 2018, pp. 11-24, p. 14.

³⁷³ Cf. DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas...*, op. cit., p. 14.

do tribunal da justiça europeu e, por fim, a posição adotada pelo legislador da OHADA. Com base na análise destas discussões, tentar-se-á responder às perguntas colocadas no início deste título, pelo que não podemos assumir qualquer posição agora, sem antes analisar as teses acima citadas e a posição do legislador da OHADA, sendo certo que, a problemática a volta de cúmulo, será exclusivamente a propósito do direito português tal como ficou dito, pois no âmbito do direito guineense, tal parece não fazer sentido, mas por se tratar de um problema delicado não pode ser resolvido de modo tão simplista³⁷⁴.

a) Tese da incompatibilidade

I. Para os defensores desta tese, não é permitido ao administrador acumulação da dupla qualidade de administrador e trabalhador uma vez que um sujeito não pode ter ao mesmo tempo um vínculo que implica a sua subordinação jurídica à sociedade e um outro em que lhe compete exercer as funções de direção da sociedade. defendem que é inadmissível que um indivíduo funcione umas vezes como administrador no âmbito da relação de administração e noutras vezes como trabalhador subordinado no âmbito da relação laboral, ao serviço da mesma sociedade, sob pena de uma intolerável confusão de papéis de “patrão e empregado”³⁷⁵.

A este propósito MENEZES CORDEIRO ensina que no atual direito português é evidente a inadequação e a incompatibilidade valorativa a laboralizar a situação jurídica dos administradores³⁷⁶. Nas palavras de BRITO CORREIA, “não parece possível a acumulação de qualidades quando o trabalhador seja designado administrador-delegado, com poderes de direcção do pessoal da empresa, incluindo sobre o posto de trabalho por ele ocupado. Neste caso, haveria confusão de qualidades de superior e subordinado na

³⁷⁴ Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, Coimbra, 1993, p. 575, a propósito Ac. n.º 774/2019 de TC de 17/12/2019, processo n.º 276/2019, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024. Neste acórdão, o Tribunal Constitucional declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do n.º 2, do artigo 398.º, do CSC, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, na parte em que determina a extinção do contrato de trabalho celebrado há menos de um ano, de titular que seja designado administrador da sociedade empregadora, por violação do disposto na alínea d), do artigo 55.º, e na alínea a), do n.º 2, do artigo 57.º, da Constituição, na redação vigente à data em que a norma foi editada (Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro). No mesmo sentido, Cf. Ac. RE, de 25/02/2021, processo n.º 360/20.7T8EVR.E, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 05/04/2024; ANTUNES, José Engrácia, *A Proibição de Cúmulo Administrador/Trabalhador: Da sua Constitucionalidade*, Almedina, dezembro, 2018, p. 12.

³⁷⁵ Cf. ANTUNES, José Engrácia, *A Proibição de Cúmulo Administrador/Trabalhador: Da sua Constitucionalidade*, Almedina, dezembro, 2018, p. 12.

³⁷⁶ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, LEX, Lisboa, outubro, 1996, p. 393.

mesma pessoa”³⁷⁷. PALMA RAMALHO ensina que “a proibição do exercício concomitante das funções de administração e de outras funções para a mesma entidade [...] justifica-se, em termos gerais, pelo dever de não concorrência dos administradores para com a sociedade ou, através do seu poder de influência [...]”. Por outro lado, tal proibição visa prevenir a possibilidade de o administrador estabelecer para si próprio um regime que o beneficie no futuro. No fundo, a proibição de cúmulo visa prosseguir o princípio da transparência na gestão, que é um dos valores “axiais da *corporate governance*”³⁷⁸.

No mesmo sentido PAULO DE TARSO DOMINGUES, defende que trata-se de uma “conclusão inesquecível quando administração seja pessoa singular. Na verdade, nesta hipótese, se outra pudesse ser a solução, tal levaria à confusão na mesma pessoa da qualidade de empregador e de empregado, o que é impossível porque uma pessoa não pode subordinar-se a si mesma”. Com base nestes argumentos, defende o autor que estas funções são claramente incompatíveis entre si, assim, o administrador não pode ser dependente/subordinado dele próprio, uma vez que a subordinação jurídica implica o dever de obediência e uma pessoa não pode dever a obediência a si própria³⁷⁹, podendo assim causar o perigo de subversão da hierarquia e da organização empresarial que situações de confusão ou de ambiguidade de papéis potenciam”³⁸⁰. Ainda fundamenta o autor que, “mesmo na hipótese de uma administração plural, não deve ser possível a acumulação das duas qualidades (administrador e trabalhador). O administrador não pode mandar às segundas, quartas e sextas-feiras e ser mandado às terças, quintas e sábados. Ou, é o mesmo, não pode mandar em certas matérias e ser mandados noutras. Com efeito, não se pode esquecer que, ainda que haja a delegação ou repartição de tarefas entre os administradores”, todos eles respondem solidariamente pelos atos cometidos.

³⁷⁷ Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, Coimbra, 1993, pp. 588-589.

³⁷⁸ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Aspetos Laborais da Corporate Governance...*, op. cit., p. 663. Ainda ensina que só se pode admitir o cúmulo sem a suspensão do contrato de trabalho no caso em que o trabalhador de uma sociedade dominante assuma as funções de administrador na sociedade dominada. Na mesma linha, MONTEIRO, Luís Miguel, *Anotação do artigo. 161.º*, in Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos, *Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Ed., Almedina, Coimbra, maio, 2020, pp. 110-113, por sua vez “recusa-se a pluralidade de vínculos jurídicos entre a sociedade e administrador, impedindo que este esteja adstrito a qualquer outra prestação, distinta da que o objeto da sua administração. Cria-se impedimento ou incompatibilidade inerente ao exercício de funções administração, evitando que a posição de supremacia e de participação na formação da vontade societária inerente àquelas funções redunde no benefício próprio, no proveito pessoal.

³⁷⁹ Cf. DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas...*, op. cit., p. 15.

³⁸⁰ Cf. Ac. STJ de 09/04/2008, processo n.º 07S1695, relator: Sousa Grandão, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024.

II. A lógica dos defensores desta doutrina “[...] é deduzida de um modelo social de administrador que o identifica com a própria pessoa coletiva, a sociedade [...]”, donde se deduz que a sociedade é a entidade patronal, o administrador é a sociedade e, portanto, a entidade patronal; ora, a entidade patronal não pode ser simultaneamente trabalhador subordinado da sociedade com que se identifica³⁸¹⁻³⁸². Assim, segundo esta posição doutrinária e jurisprudencial³⁸³, os trabalhadores contratados pela sociedade e que estão ao seu serviço são subordinados ao poder diretivo do administrador, pelo que, não será admissível que o administrador mantenha uma relação de trabalho com a sociedade que administra (relação autónoma e distinta da sua relação de administração), pois não é possível que um mesmo sujeito seja em simultâneo a fonte do poder de direção e o seu destinatário, ou seja, ninguém pode ser subordinado de si mesmo³⁸⁴.

Ainda, fundamentam os defensores desta tese, que a razão da proibição poderá ser a de evitar o risco de conflito de interesses resultante desta confusão de papéis e o risco de que o administrador se aproveite da sua posição de administrador para indevidamente favorecer o seu estatuto de trabalhador, *máxime*, para afastar o princípio da livre destituição inerente à sua qualidade de administrador, garantindo o seu futuro na sociedade e se aproveitar das demais garantias laborais, pelo que a suspensão do contrato de trabalho parece a opção mais correta uma vez que a cessação do contrato de trabalho³⁸⁵ teria claramente uma consequência desincentivadora da aceitação do exercício de funções

³⁸¹ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A administração das sociedades por quotas e anónimas - organização e estatuto dos administradores*, Lisboa, Petrony, 1990, p. 304.

³⁸² Cf. CORREIA, A. Ferrer, *Sociedades Unipessoais de Responsabilidade Limitada*, in *Estudos de Direito Civil, Comercial e Criminal, Estudos Jurídicos II*, 2.^a Ed., Almedina, Coimbra, 1985, pp. 129-170, p. 135. O autor defende esta teoria com base numa lógica poderá ser muito arriscada, até porque “é sempre perigoso pode ser fatal o método de chegar às soluções dos problemas jurídicos extraíndo-as, por lógica derivação, de conceitos e princípios gerais, que não raro terão sido construídos fora de toda contemplação de tais problemas. Uma solução de lógica impecável não é sempre a solução mais certa...”.

³⁸³ Cf. Ac. de STJ de 17/11/2016, processo n.º 394/10.0TTTVD.L1. S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 09/04/2024, segundo esta jurisprudência existe uma incompatibilidade genética entre as funções de trabalhador subordinado e de administrador: é que, corporizando os administradores a vontade da sociedade, em cumprimento das determinações da assembleia geral, eles corporizam também a qualidade de empregador, o que é incompatível com a qualidade de trabalhador subordinado que lhes advém da titularidade do contrato de trabalho. Ora, como bem se compreende, não pode a mesma pessoa acumular as qualidades de trabalhador subordinado e de empregador e desempenhá-las em simultâneo.

³⁸⁴ Cf. TABORDA, Marta de Sande, *Análise do artigo 398.º, n.º 1, do CSC e a sua Aplicação Analógica às Sociedades por Quotas*, Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito e Gestão, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, julho, 2017, p. 12, disponível em <https://run.unl.pt/bistream/10362/320421/taborda-2017>, último acesso a 04/04/2024.

³⁸⁵ Cf. Sendo que a propósito, acórdão n.º 774/2019 do TC de 17/12/2019, processo n.º 276/2019, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 09/04/2024; SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Da Designação de Trabalhador para o Membro de Órgão Estatutário da Sociedade Empregadora – Efeitos no Contrato de Trabalho*, in *Questões Laborais*, Ano XXII, n.º 46, direção: Catarina Carvalho, João Lael Amado e Maria Regina Redinha, Editora Coimbra, 2015, (pp. 151-176), pp. 162-172.

de administração por parte de trabalhadores subordinados ou poderia possibilitar a utilização do poder de gestão em benefício próprio, enquanto trabalhador ou prestador de serviços³⁸⁶⁻³⁸⁷⁻³⁸⁸⁻³⁸⁹⁻³⁹⁰⁻³⁹¹.

Daqui extrai-se, com toda a clareza, que não seja admissível o cúmulo, num mesmo sujeito, as qualidades de administrador de uma sociedade e as de trabalhador, subordinado ou autónomo, dessa mesma sociedade, com o conseqüente exercício de funções, seja a constituição do vínculo laboral anterior, simultânea ou posterior à da relação de administração. Com efeito, o legislador português vedou a todos aqueles que exerçam funções de administrador nas circunstâncias definidas e durante o período para o qual foram designados, a possibilidade de o fazerem ao abrigo de contratos de trabalho, subordinado ou autónomo³⁹².

b) Tese da compatibilidade

I. Por outro lado, uma parte da doutrina e jurisprudência sustenta a possibilidade de cúmulo na mesma pessoa das funções de administrador ou gerente e outros tipos de funções, incluindo a possibilidade de poder ser ao mesmo tempo trabalhador subordinado na mesma sociedade.

II. Entre os defensores desta posição, pode-se destacar a posição do GALVÃO TELLES, para este autor é possível uma pessoa que foi nomeada administrador da sociedade, em simultâneo desempenhar funções de trabalhador subordinado nessa sociedade, sendo possível, por exemplo, um administrador “[...] achar-se investido em funções especiais de natureza executiva, como a de director de serviço, que exerce

³⁸⁶ Cf. DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas...*, op. cit., pp. 18-20.

³⁸⁷ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Aspetos Laborais da Corporate Governance...*, op. cit., p. 660; Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Sociedades Incidências Laborais*, Almedina, julho, 2008, p. 522.

³⁸⁸ Cf. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.ª Ed., Almedina, junho, 2014, p. 155.

³⁸⁹ Cf. ANTUNES, José Engrácia, *A Proibição de Cúmulo Administrador/Trabalhador...*, op. cit., p. 16.

³⁹⁰ Cf. Ac. RG de 22/09/2022, processo n.º 2859/20.6T8BCL.G1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024. São assim restritas as hipóteses em que é configurável a possibilidade da mesma pessoa assumir a qualidade de trabalhador e de gerente, sendo certo que a titularidade da gerência tanto pode exercer-se na posição de trabalhador subordinado (em casos excepcionais), como na posição de mandatário (o que sucede em regra), havendo assim que apurar os termos em que o contrato foi celebrado e é executado para lhe conferir a qualificação, ou de contrato de trabalho ou de mandato.

³⁹¹ Cf. Ac. de STJ de 17/11/2016, processo n.º 394/10.0TTTVD.L1. S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 08/04/2024. No mesmo sentido, Ac. STJ de 25/11/2014, Processo n.º 284/11.9TTVD.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 08/04/2024. A este propósito, cf. Ac. de STJ de 23/10/2013, processo n.º 70/11.6TTLBS.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 09/04/2024: “Entendimento que radica no princípio de uma incompatibilidade absoluta de coexistência entre os vínculos laboral e de administração e que merece, da nossa parte, inteira adesão.”

³⁹² Cf. Ac. de STJ de 17/11/2016, processo n.º 394/10.0TTTVD.L1. S1, disponível in www.dgsi.pt, último acesso a 09/04/2024.

subordinadamente ao Concelho de Administração, com uma remuneração própria, distinta da do administrador, caso em que está também vinculado por contrato de trabalho. Dá-se então como que um desdobramento de papéis: o de administrador, que concorre para a formação do órgão da sociedade, inserindo-se na estrutura desta, e o de prestador de trabalho subordinado da empresa”³⁹³. JOSÉ ANTÓNIO DE OLIVEIRA, afirma que “se o gerente ou administrador já era trabalhador à data da designação para o cargo, tudo estará em se verificar, no caso, se é possível ou não subsistir a subordinação jurídica, essencial ao contrato de trabalho, ao lado da qualidade de gerente ou administrador, a que é inerente uma certa participação no poder de direção. Necessário é, também, que o trabalhador continue obrigado, pelo trabalho, a prestar uma actividade que se distinga da actividade de gestão da sociedade”³⁹⁴.

BRITO CORREIA, apesar de não apoiar de forma clara os defensores desta tese, ensina que o facto de o administrador representar a pessoa coletiva sociedade não significa que a sua pessoa se confunda juridicamente com ela, são pessoas distintas, a sociedade e o administrador, podendo aquela ser representada também por outros administradores, ou pela vontade coletiva de alguns administradores, em cuja formação o administrador, trabalhador pode não ter um voto decisivo ou até não votar de todo”³⁹⁵.

III. Na verdade, não se pode negar que o administrador detém os poderes de ‘patrão’, mas não é necessariamente o ‘patrão’³⁹⁶. De resto, há interesses atendíveis e razoáveis, quer da sociedade, quer do trabalhador, na cumulação das duas qualidades, “a

³⁹³ Cf. TELLES, Inocêncio Galvão, *Anotação ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de abril de 1972*, in *O Direito, Revista de Ciências Jurídicas e Administração Pública*, diretores: Marcello Caetano e Inocêncio Galvão Telles, Ano 104/1972, Coimbra Editora, Lda., 1972, (pp. 312-344), p. 336. No mesmo sentido NETO, Abílio, *O Contrato de Trabalho...*, op. cit., pp. 176-177, comentava que não existindo na legislação portuguesa a “expressa proibição de o gerente ou administrador acumular o exercício das suas funções específicas com as de trabalhador subordinado (v. g., director de determinado departamento da empresa), nada obstará, em princípio, à reunião na mesma pessoa dessa dupla qualidade, mormente quanto ao desempenho de uma e outra função esteja ligada a percepção de retribuições distintas e haja uma qualquer subordinação ao órgão de gestão. Nem se diga tratar-se de uma autêntica quadratura do círculo, porquanto bem pode a mesma pessoa desenvolver de facto essa dupla actividade”. A mesma posição parece ser acolhida SEQUEIRA, Alexandre Marques, *Do Exercício da Administração Societária em Regime de Comissão de Serviço: Laboral – a Profissionalização dos Administradores?* in *Maia Jurídica Revista de Direito*, direção: João Rato, Ano V, n.º 1, janeiro-junho, 2007, (pp. 39-58), p. 53, todavia, a autora, de forma dúbia, parece admitir a possibilidade de o contrato de administração consubstanciar um contrato de trabalho.

³⁹⁴ Cf. OLIVEIRA, António José Sarmento, *O Contrato de Administração...*, op. cit., p. 200.

³⁹⁵ Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas...*, op. cit., pp. 575, no mesmo sentido OLIVEIRA, António José Sarmento, *O Contrato de Administração. Sua Natureza e Possibilidade de Cumulação com um Contrato de Trabalho*, in *Revista de Ciências Empresarias e Jurídicas, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto*, n.º 5, diretores: José Manuel da Veiga Pereira e Raúl Guichard, Porto, setembro, 2005, (pp. 183-206), pp. 199.

³⁹⁶ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 92.

sociedade pode ter interesse em aproveitar melhor as aptidões do seu trabalhador, promovendo-o a administrador, sem lhe provocar a perda dos benefícios resultantes da legislação do trabalho ou confiar a um administrador também funções técnicas especiais distintas das funções de administração, em posição de subordinação ao Conselho de Administração”³⁹⁷. Aliás, levando em conta a complexidade a que se reveste, a administração obriga a que os administradores sejam competentes e verdadeiramente especialistas do governo das empresas. Se a “sociedade dispõe de colaboradores altamente qualificados no domínio técnico, que somam às habilidades um conhecimento profundo da vida da sociedade ao longo de anos ao seu serviço, pode ela ter interesse em guindá-los à administração social, conservando, por outro lado, o seu estatuto de trabalhadores subordinados”³⁹⁸. Assim, salta à vista, existirem os interesses dos administradores ou gerentes e os da própria sociedade que apontam num sentido comum, isto é, a de permitir o cúmulo do contrato de administração com um contrato de trabalho³⁹⁹.

c) Problemática da analogia

I. Ainda persiste no Direito português a problemática do cúmulo das funções de administração com o contrato de trabalho subordinado nas sociedades por quotas, uma vez que não existe nenhuma norma igual ao estatuído no art. 398.º, do CSC português. Daqui nasce a questão de saber qual terá sido a intenção do legislador português ao tomar a opção de não prever uma proibição semelhante para as sociedades por quotas.

Será que poderá considerar-se que o art. 398.º, n.º 1, do CSC, uma norma excecional, a qual o legislador quis que se aplicasse específica e exclusivamente às sociedades anónimas, não a tendo previsto para as sociedades por quotas por entender não fazer sentido aplicá-la a este tipo de sociedades? Ou ao invés, poderá entender-se que se trata de uma lacuna na lei que pode ser preenchida através de uma aplicação analógica do artigo 398.º, n.º 1, do CSC, o qual consagra um princípio geral de incompatibilidade de funções?

³⁹⁷ Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas...*, op. cit., pp. 575-576. A mesma posição tem o ac. RG de 22/09/2022, processo n.º 2859/20.6T8BCL.G1, disponível in www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024. A proibição poderá impedir “o trabalhador, solicitado a exercer funções de administração, hesitará se isso implicar a perda das vantagens do estatuto de trabalhador subordinado, designadamente advenientes da sua antiguidade e da proteção contra a destituição sem justa causa.”

³⁹⁸Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 300.

³⁹⁹ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 300.

II. Uma interpretação literal do art. 398.º n.º 1, do CSC, pode conduzir à percepção de uma proibição absoluta do cúmulo de função de gestão societária com um contrato de trabalho. Essa conclusão é precipitada e deve ser evitada, considerando algumas situações, como veremos mais a frente, a pluralidade de vínculos é possível. Para chegarmos a essa conclusão, contudo, é fundamental percebermos a *ratio* subjacente a essa proibição. Todavia, não haja na doutrina uma unanimidade quanto a esta questão, diferentes argumentos apresentados não são no fundo contraditórios, mas sim servem de complementos.

A propósito, RAUL VENTURA afirma que, relativamente às sociedades anónimas, a lei hoje proíbe o cúmulo de funções de administração com outro tipo de funções, no art. 398.º, n.º 1, do CSC, mas já quanto às sociedades por quotas, porque não existe na lei à disposição com semelhante proibição, então o cúmulo de funções pode ser possível neste tipo de sociedades⁴⁰⁰. No mesmo sentido, ILÍDIO RODRIGUES defende que, afastada o princípio da livre destituição dos gerentes, não procede os motivos que possam obstar o cúmulo da qualidade de administrador com a de trabalhador subordinado da sociedade. Esta admissibilidade justifica-se, ainda, pelo silêncio do legislador, pelo que, bastará para tanto, que estejamos perante um contrato de trabalho real, a que correspondam funções laborais precisas e distintas da atividade inerente à gerência e que sejam exercidas em posição de subordinação e contra a retribuição⁴⁰¹.

Semelhante entendimento tem ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA ao afirmar que “nas sociedades por quotas não se encontra semelhante norma que regulamente esta questão”, pelo que não poderá ser aplicada analogicamente às sociedades por quotas. Deste modo, a designação de um trabalhador para o cargo de gestão da entidade empregadora não terá qualquer repercussão na manutenção do seu vínculo e estatuto ao serviço daquela⁴⁰². O STJ, parece admitir a possibilidade de

⁴⁰⁰ Cf. VENTURA, Raul, *Sociedades por Quotas: Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, vol. III, Almedina, Coimbra, 1996, p. 35.

⁴⁰¹ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 313; no mesmo sentido OLIVEIRA, António José Sarmento, *O Contrato de Administração. Sua Natureza e Possibilidade de Cumulação com um Contrato de Trabalho*, in *Revista de Ciências Empresarias e Jurídicas*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n.º 5, diretores: José Manuel da Veiga Pereira e Raul Guichard, Porto, setembro, 2005, (pp. 183-206), pp. 203-204. Para este autor, ao contrário do que sucede nas sociedades anónimas “não existe qualquer norma que proíba ou permita regularmente o cúmulo de membro da gerência com o exercício de funções subordinadas ao abrigo de contrato de trabalho ou a celebração desse contrato durante o período para que foram designados. Assim, não vemos obstáculo lógico intransponível a essa cumulação, por ser possível verificar-se a subordinação jurídica, característica essencial do contrato do trabalho”.

⁴⁰² Cf. SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Da Designação de Trabalhador...*, op. cit., p. 155.

subsistência dos dois vínculos em paralelo, isto quando se trata de trabalhadores que foram nomeados gerentes das sociedades por quotas⁴⁰³ e assim o “[...] regime normativo é, efetivamente, insuscetível de absoluta e automática aplicação analógica às sociedades por quotas, domínio no qual as realidades práticas podem reclamar a admissibilidade da acumulação das funções de gerente, melhor, de sócio-gerente e de trabalhador subordinado”⁴⁰⁴. O que significa dizer, no entendimento dos defensores desta doutrina, se o legislador proibiu o cúmulo de funções para os administradores das sociedades anónimas no art. 398.º, n.º 1, do CSC, e optou por não prever expressamente o mesmo regime para as sociedades por quotas, então deve interpretar-se que o fez premeditadamente e não desejando que o mesmo regime se aplicasse às sociedades por quotas. O silêncio do legislador é um sinal de que ele não quis consagrar a proibição e que deixou em aberto a solução, para que no caso concreto se averigüe a admissibilidade do cúmulo, atendendo às especificidades da situação em causa.

III. No sentido contrário está PAULO DE TARSO DOMINGUES, começou por dizer que ainda que se entenda que o regime do art. 398.º, do CSC, não se aplica às sociedades por quotas, deverá considerar-se que, mesmo neste tipo societário, só deve ser permitido o cúmulo de funções do administrador com o de trabalhador, quando esteja em causa uma gerência plural e haja uma clara definição das funções exercidas pelo gerente na sua veste de trabalhador, i. e., seja possível distinguir claramente os dois espaços funcionais do sujeito⁴⁰⁵.

Contudo, acabou por discordar com a posição maioritária, por entender que a solução consagrada na norma do art. 398.º, do CSC, o que pretendeu foi precipuamente prevenir comportamentos fraudulentos e oportunistas por partes dos gestores das

⁴⁰³ Cf. Ac. STJ de 23/11/2023, processo n.º 2529/21.8T8MTS.P1.S1, relator: Mário Belo Morgado, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 16/04/2024. O regime definido para os administradores das sociedades anónimas no art. 398.º, do CSC, não é irrestritamente aplicável aos gerentes das sociedades por quotas, em virtude de o modelo do tipo societário ser muito diferente, embora não possa desconsiderar-se, pura e simplesmente, esse corpo normativo. Com base no entendimento do STJ, para a cessação do vínculo entre as partes não bastará a destituição do gerente das suas funções, mas será necessário, também, um processo disciplinar com vista à cessação do contrato de trabalho, com a invocação da justa causa. Quando o ato por ele praticado enquanto gerente põe em causa irremediavelmente a confiança que os sócios depositaram nele.

⁴⁰⁴ Cf. AC. STJ de 30/09/2004, processo n.º 03S2053, relator: Victor Mesquita, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 16/04/2024. “Na hipótese de se tratar do sócio-gerente de uma sociedade por quotas, embora seja por via de regra difícil detetar a existência de subordinação jurídica, atendendo às funções que o gerente societário desempenha, este contrato de trabalho será plenamente válido e eficaz, pois que inexistente impedimento legal à coexistência do exercício da gerência neste tipo de sociedades com a execução de um contrato individual de trabalho subordinado.”

⁴⁰⁵ Cf. DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas...*, op. cit., pp. 22.

sociedades, o que vale também para as sociedades por quotas, pelo que a norma do preceito em causa deve considerar aplicável analogicamente às sociedades por quotas⁴⁰⁶.

III. Pelo que ficou exposto em relação às duas posições, pode-se concluir que a doutrina e a jurisprudência portuguesa maioritárias⁴⁰⁷⁻⁴⁰⁸ admitem que, nas sociedades por quotas, nada obsta à constituição de uma relação laboral entre a sociedade e um gerente, sendo certo que tal vínculo por impor a existência de subordinação jurídica, apenas se poderá formar se e na medida em que o trabalhador já tivesse um contrato de trabalho antes de ser nomeado gerente, continuando a desempenhar as mesmas funções e nos mesmos moldes; ou se e na medida em que seja contratado de entre não sócios e por outro ou outros gerentes designados no pacto social ou em assembleia de sócios.

Por fim, e, a propósito deste debate, parece-nos de acolher a ideia segundo a qual a ponderação deverá ser feita tendo em conta a análise de cada caso em concreto, ou seja, a sua aplicação nos outros tipos societários exigem algumas adaptações. Isto é, na situação em que um trabalhador da empresa que é designado para o cargo de gerente societário, exercendo-o com autonomia e sem subordinação jurídica de modo que não seja possível a coexistência, em simultâneo, do contrato de trabalho, sustentamos que não há razão para não se estender a solução trazida pelo n.º 2 do art. 398.º do CSC (i.e., a suspensão do contrato de trabalho) também as sociedades por quotas, em razão dos interesses laborais

⁴⁰⁶ Cf. DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas...*, op. cit., pp. 22-23.

⁴⁰⁷ Cf. Ac. RG de 22/09/2022, processo n.º 2859/20.6T8BCL.G1, relator: Vera Sottomayor, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024. No mesmo sentido se pronuncia Ac. RP de 21/01/2019, processo n.º 12602/16.9T8PRT.P1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024.

⁴⁰⁸ Cf. No mesmo sentido parece pronunciar-se o Ac. STJ de 27/09/2023, processo n.º 2529/21.8T8MTS.P1.S2, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/04/2024.

que esta solução visa acautelar⁴⁰⁹⁻⁴¹⁰. Assim, tal admissibilidade depende, entretanto, da constatação de que as atividades são exercidas efetivamente de modo subordinado.

d) Posição do TJUE

I. No âmbito desta discussão e a propósito do Direito Português, tal como referimos no início deste título, importa fazer referência de forma sumaria à dois acórdãos paradigmáticos do TJUE, referentes a esta matéria, isto é, sobre a inclusão dos trabalhadores dirigentes no conceito de trabalhador subordinado e a possibilidade de cúmulo de função de administração com as funções de trabalhador subordinado.

II. O primeiro acórdão é a chamada Dita Danosa, processo C-232/09, de 11 de novembro de 2010. Neste acórdão, o TJUE, defendeu que um membro da administração de uma sociedade de capitais, que fornece prestações a esta última e que dela faz parte integrante, se deve considerar que tem a qualidade de trabalhador para efeitos da Diretiva 92/85, se a sua atividade for exercida, durante um certo período, sob a direção ou o controlo de outro órgão desta sociedade e se, em contrapartida desta atividade, receber uma remuneração⁴¹¹. Ainda fundamentou esta instância declarando conquanto “não se possa excluir que os membros de um órgão dirigente de uma sociedade, como a direção, não se subsomem no conceito de trabalhador [...] tendo em conta as funções específicas que lhes são confiadas, bem como o quadro em que estas são exercidas e o modo como o são, não deixa de ser verdade que um membro de tal direção, que concede, em

⁴⁰⁹ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários...*, op. cit., pp. 518-521. Por outro lado, não faz sentido estender o âmbito de aplicação esta norma para outros cargos sociais, a exercer na sociedade ou numa sociedade dominada ou pertencente ao mesmo grupo societário, que não correspondem ao exercício de funções de administração. Posição também partilhada por BASSANI, Amanda Bezerra, *Contrato de Trabalho e a Gestão Societária: uma análise do Artigo 398.º do CSC*, op. cit., pp.195-197. Nas palavras do autor “não acreditamos que a incompatibilidade do artigo 398.º do CSC [...]. Entendemos que um cargo social não executivo possa ser exercido sem prejuízo do contrato de trabalho subordinado (obviamente se não estiver sujeito a outras incompatibilidades), uma vez que essa acumulação não colocaria em xeque a *ratio* subjacente desse artigo. Por outro lado, cabe ressaltar que as atividades exercidas pelos administradores não executivos, i.e., de aconselhamento estratégico e de monitorização, são funções fundamentais do órgão de administração, motivo pelo qual tem-se desencadeado, sobretudo para as sociedades abertas, um crescente número de recomendações que reclamam um adequado número de administradores não-executivos independentes”. No mesmo sentido ABREU, Jorge Coutinho de, *Administradores e Trabalhadores de Sociedades (Cúmulo e Não)*, in *Temas Societários*, n.º 2, Almedina, maio, 2006, (pp.11-21), p.17; CÂMARA, Paulo, *Introdução: Designado de administradores e governo das sociedades*, in *A Designação de Administradores*, Almedina, Coimbra, 2015, (pp. 11-40), p. 17; RAPOSO, Clara, *Composição do Órgão de Administração e Desempenho*, in *A Designação de Administradores*, Almedina, Coimbra, 2015, (pp. 41-56), p. 55.

⁴¹⁰ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades*, Almedina, agosto 2017, p. 201.

⁴¹¹ Cf. Ac. TJUE de 11/11/2010, processo n.º C-232/09, Dita Donosa contra LKB Lizings SIA, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>, último acesso a 10/04/2024.

contrapartida de uma remuneração, prestações à sociedade que o nomeou e da qual faz parte integrante, que exerce a sua atividade sob a direção ou o controlo de outro órgão dessa sociedade e que pode, em qualquer momento, ser destituído das suas funções sem restrições, preenche, à primeira vista, as condições para ser qualificado de trabalhador subordinado segundo a jurisprudência do TJUE já referida⁴¹².

III. Na sequência, vale aqui citar o segundo acórdão do TJUE, isto é, o caso Eder Balkaya, de 9 de julho de 2015, processo n.º C – 229/14. Neste acórdão, a instância suprema da justiça da UE fundamentou de forma clara que “o facto de uma pessoa ter a qualidade de membro de um órgão dirigente de uma sociedade de capitais não pode, como tal, excluir que essa pessoa tenha um vínculo de subordinação em relação a essa sociedade. Importa, com efeito, examinar as condições em que o membro da direção foi recrutado, a natureza das funções que lhe foram confiadas, o quadro em que estas últimas são exercidas, a extensão dos poderes do interessado e o controlo de que é objeto na sociedade, bem como as circunstâncias em que pode ser destituído”⁴¹³.

Assim, o TJEU, declarou que um membro da direção de uma sociedade de capitais que fornece, em contrapartida de uma remuneração, prestações à sociedade que o nomeou e de que faz parte integrante, que exerça a sua atividade sob a direção e o controlo de um outro órgão dessa sociedade e que possa, em qualquer momento, ser destituído das suas funções sem restrições, preenche os requisitos para ser qualificado de trabalhador na aceção do direito da União⁴¹⁴.

IV. A propósito dos dois acórdãos CATARINA CARVALHO acentua que “esta decisão produziu forte impacto em vários Estados-membros que, à semelhança do que sucede em Portugal, não permitem qualificar como trabalhador subordinado administradores de sociedades anónimas ou figuras equiparadas”⁴¹⁵. Trata-se, nas palavras da autora, de um exemplo claro do “efeito borboleta” que pode causar um

⁴¹² Cf. Ac. TJUE de 11/11/2010, processo n.º C-232/09, Dita Donosa contra LKB Lizings SIA, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>, último acesso a 10/04/2024.

⁴¹³ Cf. Ac. TJUE de 09/07/2015, processo n.º C-229/14, Eder Balkaya contra Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH, disponível em <https://eur-lex.europa.eu>, último acesso a 11/04/2024, no meso sentido pronúncia o Ac. de TJUE de 10/09/2015, processo n.º C-47/ 14, Holterman Ferho Exploitatie BV e o. contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllenheim, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>, último acesso a 25/06/2024.

⁴¹⁴ Cf. Ac. TJUE de 09/07/2015, processo n.º C-229/14, Eder Balkaya contra Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH, disponível em <https://eur-lex.europa.eu>, último acesso a 11/04/2024.

⁴¹⁵Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito de Trabalhador Subordinado na Jurisprudência do Tribunal (UE): Primeiras Reflexões*, Almedina, coord. Catarina de Oliveira Carvalho; Carmo Sousa Machado e Ricardo Costa, Almedina, 2018, (pp. 13-41), p. 45; CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito de Trabalhador Subordinado...*, op. cit., pp. 35-36.

“autêntico *tsunami* legislativo” nos diferentes Estados-membros a partir de um litígio entre particulares num modesto órgão jurisdicional, o que só não aconteceu no ordenamento jurídico português “porque ainda se continua a prestar parca atenção à jurisdição do Tribunal de Justiça da UE”⁴¹⁶.

V. Nos dois acórdãos, o Tribunal parece apoiar a ideia ou mesmo incluir no conceito do trabalhador subordinado dirigentes das sociedades de capitais, estando estes vinculados à aplicação de um conceito extensivo de “trabalhador subordinado passível de abranger situações que estariam excluídos no âmbito laboral interno, como sejam os administradores e diretores de sociedades de capitais”⁴¹⁷, conceito este que deverá ser aplicado aos Estados-partes, o que significa que o TJEU, neste particular, ignorou por completo o estatuído no art. 398.º, do CSC, que proíbe o cúmulo⁴¹⁸, pelo que vale aqui o conceito próprio do Direito da União Europeia, indisponível para os Estados-membros e que deverá ser adotado pelos tribunais dos Estados-partes, incluindo Portugal⁴¹⁹.

e) Posição do legislador da OHADA

I. No Direito português das sociedades anónimas o problema está hoje parcialmente resolvido⁴²⁰ pois, com a entrada em vigor do Código das Sociedades Comerciais (Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro), o legislador consagrou, nos termos do seu art. 398.º, n.º 1, que “*durante o período para o qual foram designados, os administradores não podem exercer, na sociedade ou em sociedades que com esta estejam em relação de domínio ou de grupo, quaisquer funções temporárias ou permanentes ao abrigo de contrato de trabalho, subordinado ou autónomo, nem podem celebrar quaisquer desses contratos que visem uma prestação de serviços quando cessarem as funções de administrador*”.

II. No Direito francês não há norma que impeça o cúmulo de funções de gestão e de trabalhador subordinado, ou seja, a proibição da acumulação de funções de

⁴¹⁶ Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito de Trabalhador Subordinado...*, op. cit., pp. 35-36.

⁴¹⁷ Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito de Trabalhador Subordinado na Jurisprudência do Tribunal (UE): Primeiras Reflexões*, op. cit., p. 45.

⁴¹⁸ Cf. Ac. TJUE de 09/07/2015, processo n.º C-229/14, Eder Balkaya contra Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH, disponível em <https://eur-lex.europa.eu>, último acesso a 11/04/2024. O conceito de «trabalhador», referido no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, não pode ser definido por uma remissão para as legislações dos estados-membros, mas deve ser interpretado de forma autónoma e uniforme na ordem jurídica da União.

⁴¹⁹ Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito de Trabalhador Subordinado...*, op. cit., p. 36.

⁴²⁰ Cf. VENTURA, Raul, *Sociedades por Quotas: Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, vol. III, Almedina, Coimbra, 1996, p. 35.

administrador e de trabalhador subordinado é evitada pelo legislador francês⁴²¹⁻⁴²², a permissão constava do art. 93.º, da lei francesa de 24 de julho de 1966, que na redação atual conta com uma alteração em relação à redação original, no art. L-225-22, do *Code Commerce*, na qual pode-se ler que “*un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail correspond à un emploi effectif*”. Assim, neste domínio, fica evidente que no Direito francês não existe nenhuma norma que obste à acumulação de funções subordinadas com as funções de gestão societária, nem para as sociedades SARL nem para as sociedades anónimas; a acumulação fica a depender apenas do cumprimento de algum critério, isto é, que o contrato de corresponde a um emprego efetivo.

Na primeira versão da Lei francesa de 1966, o cúmulo só podia ter lugar se o contrato existisse há mais de dois anos, conforme podia-se ler na redação do art. 193.º, versão que foi revogada pela Lei *Madelin*, que conferiu ao art. L-225-22 do *Code Commerce*, a versão atual, passando apenas a exigir que o contrato de trabalho corresponda a um emprego efetivo, que seja anterior à designação ao cargo de administrador e que exista acima de tudo uma relação de subordinação em relação à empresa⁴²³⁻⁴²⁴.

III. No direito da OHADA, o legislador acompanhou a posição do legislador francês, ao considerar que, “*salvo cláusula em contrário dos estatutos, um trabalhador pode ser designado administrador se o seu contrato de trabalho corresponder a um*

⁴²¹ Cf. GUYON, Yves, *Droit des Affaires...*, op. cit., p.467; VENTURA, Raul, *Nota Sobre a Interpretação do Artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais (Exercício de Outras Atividades por Administrador de Sociedade Anónima)*, in *O Direito*, ano 125, 1993, III-IV, julho-dezembro, diretor: Inocêncio Galvão Telles, tipografia Guerra-Viseu, 1993, pp. 261-266, p. 263; ABDELKARIM, Kouaouchi, *Le Cumul D'un Contrat de Travail et D'un Mandat Social: Conditions et Effets*, Facultés des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Rabat Agdal, 2020, p. 4.

⁴²² Cf. JAEGER, Pier Giusto, *O Interesse Social*, Quartier Latin, 20 anos, 2022.

⁴²³ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária: Uma Análise do Artigo 398.º do CSC*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, periodicidade semestral, vol. LX – 2019/1, (pp. 171-215), pp. 197-198. Para a jurisprudência francesa, as funções exercidas pelo administrador devem ser claramente distintas das exercidas na qualidade de trabalhador subordinado. Essa distinção torna-se mais fácil quando o cúmulo do mandato social ocorre com uma função técnica (não administrativa) e quando há uma remuneração diferente para cada função. Se essa distinção não ficar clara, constando-se que as funções sociais estão a absorver as funções exercidas no âmbito de contrato de trabalho, ou, ainda, se a subordinação jurídica se mostrar defeituosa [...], a *Cour de Cassation* tem reconhecido que o contrato de trabalho é, na ausência de convenção em contrário, automaticamente suspenso, durante o tempo de exercício do mandato social; no mesmo sentido JEANTIN, Michel, *Droit des Sociétés*, 3ª Ed., Montchrestien, Paris, 1994, pp.253-256; SAMBE, Oumar e DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Societes Commerciales et du Groupement D'interet Economique (GIE) OHADA*, 3ª Ed., Editions Comptables et Juridiques, Dakar, 2015, p. 195; ABDELKARIM, Kouaouchi, *Le Cumul D'un Contrat de Travail et D'un Mandat Social...*, op. cit., p. 4-5.

⁴²⁴ Cf. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*, du 16/05/1990, processo n.º 86-42.681, relator: Sr. Caillet, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 23/04/2024.

emprego efectivo. Da mesma forma, um administrador pode celebrar um contrato de trabalho com a sociedade se esse contrato corresponder a um emprego efectivo” art. 426.º, do AUDSC/AIE, sendo certo que este contrato ficará sujeito à autorização prévia do conselho de administração, nos termos do art. 438.º, do AUDSC/AIE. Trata-se de uma norma cuja redação se assemelha ao estatuído no art. L-225-22, do Code Commerce. De acordo com o art. 426.º, do AUDSC/AIE, ficou clara a posição do legislador da OHADA, pois, consta que o administrador ou gerente pode combinar o exercício de função de administração com o contrato de trabalho subordinado, desde que o contrato de trabalho corresponda a um emprego efetivo, distinto das funções de gestão e configure numa relação de subordinação com a sociedade⁴²⁵, salvo se o estatuto o proibir. O que significa dizer que um trabalhador da sociedade pode ser nomeado para exercer as funções de administração, desde que o contrato de trabalho corresponda a um emprego efetivo, salvo disposição estatutária em contrário⁴²⁶⁻⁴²⁷, sendo certo que a não verificação deste requisito implicaria a suspensão do contrato de trabalho durante o período do exercício do mandato social, entendimento nosso.

IV. Ora, segundo a jurisprudência francesa⁴²⁸ e da OHADA⁴²⁹. O contrato não será permitido quando tenha sido celebrado com o único objetivo de contornar o rigor do princípio da ordem pública da revogabilidade *ad nutum* do mandato empresarial⁴³⁰. O administrador está vinculado à sociedade por uma relação de administração o contrato de trabalho só é considerado válido quando corresponde a

⁴²⁵ Cf. ANOUKAHA, François; CISSE, Abdoullah; DIOUF, Ndiaw; TOUKAM, Josette Nguebou; POUGOUE, Paul Gérard e SAMB, Moussa, *OHADA: Sociétés Commerciales et G.I.E.*, op. cit., p. 379; SALVATORE Mancuso, *Direito Comercial (OHADA)*, ob. cit., p. 196; FÉNÉON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (Ohada)*, 3ª Ed., LGDJ, Paris, 2022, pp.62-63; MAYOUE, Fils Basile ; MONHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales : Sociétés Anonymes*, tomo I, Juriafrica, Douala, 2023, 190.

⁴²⁶ Cf. Ac. CCJA, de 14/02/2015, processo n.º 03/2015, relator: Marcel Serekoïsse-Samba, disponível em Emmanuel Douglas Fotso, *OHADA: Recueil de Jurisprudence de la CCJA 2015*, L’Harmattan, Paris, 2019, pp. 201-204.

⁴²⁷ Cf. ANOUKAHA, François; CISSE, Abdoullah; DIOUF, Ndiaw; TOUKAM, Josette Nguebou; POUGOUE, Paul Gérard e SAMB, Moussa, *OHADA: Sociétés Commerciales et G.I.E.*, op. cit., p. 379; GUYON, Yves, *Droit des Affaires...*, op. cit., p. 467; FONSECA, Tiago Soares, *O Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 123.

⁴²⁸ Cf. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 16/05/1990, processo n.º 86-42.681, relator: Sr. Caillet, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 22/04/2024. Considerando que o trabalhador continuou a receber remuneração distinta da remuneração do seu mandato social, o tribunal decidiu que ele ainda mantém uma relação de subordinação, considerando que está em causa a combinação das duas funções, isto é, da administração e do trabalhador subordinado.

⁴²⁹ Cf. Ac. CCJA, de 14/02/2015, processo n.º 03/2015, relator: Marcel Serekoïsse-Samba, disponível em Emmanuel Douglas Fotso, *OHADA: Recueil de Jurisprudence de la CCJA 2015*, L’Harmattan, Paris, 2019, pp. 201-204.

⁴³⁰ Cf. Ac. CCJA de 08/03/2012, processo n.º 013/2012, disponível em <https://juricaf.org/arret/OHADA-COURCOMMUNEDEJUSTICEETDARBITRAGE-20120308-0132012>, último acesso a 22/04/2024, no mesmo sentido JEANTIN, Michel, *Droit des Sociétés*, 3ª Ed., Montchrestien, Paris, 1994, p. 253.

um emprego efetivo, distinto do trabalho desempenhado por este administrador no âmbito das suas funções como gestor⁴³¹. Segundo OUMAR SAMBE e MAMADOU DIALLO, um trabalhador pode ser nomeado administrador nos termos do art. 426.º, do AUDSC/AIE, mas não se pode esquecer que todo administrador é mandatário da sociedade e não empregado. A combinação do mandato social e do contrato de trabalho só é aceitável se a função técnica for claramente distinta e se existir uma relação de subordinação⁴³². Fundamenta-se ainda que emprego efetivo distinto e dissociável do mandato social pode ser comprovado nos seguintes termos: (i) As funções técnicas devem ser claramente definidas através da implementação do conhecimento técnico num contrato de trabalho tal como as atribuições abrangidas pelo mandato social devem ser claramente definidas pelo órgão de administração; (ii) A remuneração do trabalhador deve ser distinta da do mandato social, sendo que a dupla remuneração é um elemento indicador da acumulação e; (iii) Deve ainda existir um vínculo de subordinação à sociedade⁴³³ sendo certo que a tal subordinação jurídica deve ser provada.

Assim, pode-se concluir que no entendimento destes autores, o cúmulo só poderá ser admitido quando estiverem preenchidas estas três condições e não estando preenchidos estes elementos, consoante se referiu atrás, o vínculo laboral é suspenso⁴³⁴⁻⁴³⁵ durante o exercício da função de administração, devendo ser retomado após a cessação do mandato social⁴³⁶. Sendo certo que com a suspensão, as relações de factuais de trabalho sofrem uma disrupção que, contudo, não afeta a vigência do contrato de trabalho. Este continua a existir, mas em um *estado de vida latente*⁴³⁷, em uma espécie de hibernação⁴³⁸. Por outro lado, o disciplinar do empregador, em relação ao vínculo de

⁴³¹ Cf. KODO, Mahutodji Jimmy Vital; BOISMAIN, Corinne e MERCADAL, Barthélemy, *Anotação do Artigo 426.º, in Code Pratique OHADA: Traité, Actes Uniformes et Règlements Annotés*, Editions Francis Lefebvre, abril, 2022, p. 1719.

⁴³² Cf. SAMBE, Oumar/DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Sociétés Commerciales et du Groupement D'intérêt Economique (GIE) OHADA*, 3ª Ed., Editions Comptables et Juridiques, Dakar, 2015, p. 195 ; FÉNEON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (Ohada)*, op. cit., pp. 62-63 ; MAYOUE, Fils Basile ; MONHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 190.

⁴³³ Cf. ANOUKAHA, François ; Cisse, Abdoullah ; DIOUF, Ndiaw ; TOUKAM, Josette Nguebou ; POUGOUE, Paul Gérard e SAMB, Moussa, *OHADA : Sociétés Commerciales et G.I.E.*, op. cit., p. 379 ; FÉNEON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (Ohada)*, 3ª Ed., LGDJ, Paris, 2022, pp.62-63.

⁴³⁴ Cf. Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 29/09/2009, processo n. ° 08-44.475, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 23/04/2024.

⁴³⁵ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 197-198.

⁴³⁶ Cf. SAMBE, Oumar/DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Sociétés...*, op. cit., p. 195 ; MAYOUE, Fils Basile ; MONHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 190.

⁴³⁷ Cf. LEITE, Jorge, *Notas para uma Teoria da Suspensão do Contrato de Trabalho*, Coimbra, 1982, p. 122.

⁴³⁸ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 310.

trabalho fica, também fica suspenso enquanto durar a suspensão do contrato de trabalho para exercício do mandato social⁴³⁹.

V. Ora, o legislador francês e da OHADA, ao permitirem o cúmulo (sem a suspensão) de mandato social com o contrato de trabalho subordinado, parece não ignorar que essa permissão possa dar azo à ocorrência de situações fraudulentas e à proliferação de contratos do trabalho fictícios que visam atribuir aos administradores as garantias que estes não possuem no âmbito do mandato social. Uma vez que à semelhança do Direito português, os administradores no Direito da OHADA podem ser destituídos *ad nutum*, regime este que poderá ser contornado com um contrato de trabalho fictício. Neste particular, a exigência de que o contrato de trabalho corresponda a um emprego efetivo, reforçada pela construção jurisprudencial de que este contrato abranja funções técnicas claramente distintas do mandato social, traduz a tentativa de combater eventuais fraudes⁴⁴⁰. Todavia, apesar dos riscos que advêm do cúmulo do contrato de trabalho e de administração, o legislador da OHADA decidiu admitir o mesmo, tendo em mente a ideia de “estabilidade no emprego, que a qualidade de administrador não lhe confere”⁴⁴¹ pois, revogado o mandato do administrador, mantém-se a sua qualidade de trabalhador, apesar de perder a de administrador⁴⁴². Por outro lado, entendeu ser mais importante priorizar uma regra que facilitasse a ascensão dos trabalhadores aos quadros da empresa, aos cargos de administração societária, assim como o funcionamento de pequenas empresas

⁴³⁹ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 210, partilhamos o entendimento segundo o qual, “sendo o administrador destituído porque infringiu o dever de lealdade ou de não concorrência, ou porque tenha cometido alguma fraude, causando prejuízo a sociedade, ele certamente estará sujeito a destituição e a responsabilização civil perante a coletividade dos sócios, mas pode ser que a conduta também tenha reflexos na subsistência do vínculo laboral por razões atreladas a personalidade do trabalhador. Após a destituição, não se sustenta mais aquela incompatibilidade genética, e nada impede que o trabalhador responda, na recondução ao posto de trabalho anterior, a procedimento disciplinar para averiguar se a conduta que tenha dado causa a destituição configura justa causa ou coloca em xeque a relação de confiança recíproca em que se assenta o contrato de trabalho. A impossibilidade de subsistência da relação laboral decorreria neste último caso da componente pessoalidade, que é inerente ao contrato de trabalho. Nesse passo, a conduta praticada no âmbito das atividades de gestão, para gerar efeitos no contrato de trabalho, deve repercutir significativamente e de forma negativa na basilar relação de confiança, a semelhança do que tem sido sustentado acerca das condutas extralaborais do trabalhador que inviabilizam de forma irreversível a confiança recíproca”.

⁴⁴⁰ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 199, no mesmo sentido SAMBE, Oumar/DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Sociétés Commerciales et du Groupement D'intérêt Economique (GIE) OHADA*, op. cit., pp. 195-196; MAYOUE, Fils Basile; MONHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales ...*, op. cit., p. 190; FÉNÉON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (Ohada)*, op. cit., pp. 62-63.

⁴⁴¹Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas...*, op. cit., p. 591.

⁴⁴² Cf. CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas...*, op. cit., p. 591.

familiares⁴⁴³ como é notável nos países membros da OHADA. Deste modo, as vantagens que a posição de administrador lhe proporciona, faz-se acrescer as vantagens emergentes da existência de um contrato de trabalho, principalmente, num ordenamento jurídico onde a possibilidade da entidade empregadora pôr termo ao contrato de trabalho se encontra reforçada, pelo princípio de segurança no emprego, regulado nos termos do art. 9.º, do CT. Deste modo, cumulando o mandato social com o contrato de trabalho, o administrador ou gestor beneficiará “de uma situação profissional privilegiada, retirando de uma actividade a possibilidade de auferir rendimentos mais substanciais e outra que, em abstracto, será menos lucrativa, a protecção que, precisamente por essa razão, a lei lhe concede”⁴⁴⁴.

Assim, por estes motivos, acompanhamos a posição do legislador da OHADA e do legislador francês com recurso ao critério indiciário que demonstrem que as atividades exercidas concomitantemente às funções de gestão, são efetivamente diferentes destas e exercidas em regime de subordinação jurídica, pelo que a invalidade de acumulação deverá resultar de uma comprovada fraude⁴⁴⁵. A diferença é que, no direito português, não se presume a licitude do cúmulo. Este tem sido admitido diante da análise casuística pelos Tribunais; em França e nos países da OHADA, há licitude do cúmulo quando observados os critérios estabelecidos na lei, ou seja, segundo a jurisprudência presume-se a licitude e é mantida até que se demonstre que a acumulação é fraudulenta.

5. Inclusão dos *stakeholders* na orbita da responsabilidade civil dos Administradores?

I. O objetivo da análise deste título é essencialmente demonstrar que a sociedade deve servir um propósito social mais alargado e comportar-se de forma ‘responsável’⁴⁴⁶,

⁴⁴³ Cf. BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária...*, op. cit., p. 199. O grande problema que se discute em relação a esta distinção, tem a ver com o critério de tecnicidade das funções, como um elemento utilizado pela jurisprudência para determinar a licitude do cúmulo, trata-se de um critério bastante criticado pela doutrina uma vez que podem também corresponder a atividades especializadas, exercidas dentro de uma estrutura colegial, que pressupõem uma competência técnica particular em matéria comercial, financeira ou jurídica. Outra dificuldade está em determinar quando as funções técnicas são realizadas com a subordinação jurídica, uma vez que as diretrizes que os administradores recebem dos sócios e do conselho de administração não são suficientes para admitir a tal subordinação.

⁴⁴⁴ Cf. RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 300.

⁴⁴⁵ Cf. SAMBE, Oumar/DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Sociétés Commerciales et du Groupement D'intérêt Economique (GIE) OHADA*, op. cit., p. 195 ; FÉNÉON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (Ohada)*, op. cit., pp. 62-63.

⁴⁴⁶ Cf. ALVES, Carlos Francisco, *Empresas Orientadas para os Shareholders e Empresas Orientadas para os Stakeholders*, Almedina, janeiro, 2020, p. 21.

com vista a atingir os interesses de todos os *stakeholders*, em especial os trabalhadores, ou outros interesses sociais e não somente os interesses dos acionistas ou socio(s)⁴⁴⁷, sem, no entanto, focarmos na problemática à volta do interesse da sociedade.

II. É complexo ou mesmo impossível determinar a origem da figura dos *stakeholders*, mas pode-se dizer que no final da década de 1960⁴⁴⁸ e no início da década de 1970, nos Estados Unidos de América, ficou assente a ideia segundo a qual, a capacidade de resposta das sociedades deve abranger as partes interessadas (*stakeholders*). Trata-se de uma ideia que foi aceite pela prática comercial e que mais tarde foi confirmada pelos tribunais⁴⁴⁹. Assim, as leis societárias começam a consagrar como dever jurídico dos administradores o atuar também no interesse dos *stakeholders*, e ainda com maior incidência no código de *corporate governance*, onde recomendatórios proclamam dever (moral) de conteúdo idêntico. Nos estados onde existia uma omissão do legislador foi ganhando peso na doutrina o *stakeholderism* (mais instrumental do que finalístico). Deste modo, pode-se considerar que o entendimento sobre a forma do governo da sociedade mudou de forma radical durante a década de setenta do século passado e ainda continuam, nos dias de hoje, as revoluções conceptuais e práticas na forma como os gestores pensam em relação à vida e ao governo da sociedade⁴⁵⁰.

Dito isso, pode-se dizer que durante quase todo século XX e no primeiro vinténio do século XXI, intensificou-se o debate acerca dos “interesses prosseguíveis pelas sociedades”. No essencial, as diversas concepções podem ser reunidas e resumidas nas contraposições do contratualismo e do institucionalismo, *shareholder value/stakeholder value*, monismo, dualismo ou pluralismo, pelo que devem ser satisfeitos os interesses (comuns) dos sócios, ou se devem ser satisfeitos os interesses não só de sócios, mas

⁴⁴⁷ Cf. TIROLE, Jean, *The Theory of Corporate Finance*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2006, p. 56.

⁴⁴⁸ Cf. FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, in *California Management Review*, vol. XXV, n. ° 3, Spring 1983, (pp. 88-106), p. 89. “(...) The word stakeholders, coined in an internal memorandum at Stanford Reseach Institute in 1963, refers to ‘those groups without whose support the organization would cease to exist’. The list of stakeholders originally included shareowners, employees, customers, suppliers, lenders, and society [...]”.

⁴⁴⁹ Cf. TIROLE, Jean, *The Theory of Corporate Finance*, op. cit., pp. 56-57. “[...] The consensus for some internalization of stakeholder welfare partly broke down in the 1980s. Proponents of shareholder value gained influence. Yet, the hostile takeover wave of that decade sparked an intense debate as to whether the increase in shareholder wealth associated with the takeover did not partly come to the detriment of employees and communities [...]”. “O movimento da responsabilidade social corporativa deu maior visibilidade ao conceito de stakeholders. Nos anos de 1960 e 1970, direitos civis, manifestações antiguerra, consumerismo, ambientalismo e movimentos feministas influenciaram um repensar do papel dos negócios para a sociedade, ocorrendo uma grande diversidade de argumentos. Contudo, um aspeto da RSC é particularmente relevante para entender a boa aceitação do conceito de *stakeholders*”.

⁴⁵⁰ Cf. FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Shockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, op. cit., p. 88.

também de outros sujeitos, variando a extensão destes entre os trabalhadores, investidores, consumidores, fornecedores, comunidades locais e nacionais e até mesmo à comunidade e meio ambiente em geral⁴⁵¹⁻⁴⁵²⁻⁴⁵³.

III. Isto significa dizer que os administradores ou os gestores têm o dever de produzir externalidades concomitantes de acordo com os proponentes da sociedade e das partes interessadas. Assim: (i) As sociedades devem abster-se de despedir os trabalhadores; (ii) Devem proteger as minorias, proporcionar formação gratuita e instalações recreativas e monitorizar cuidadosamente a segurança no local de trabalho; (iii) As empresas devem abster-se de encerrar os estabelecimentos comerciais nas comunidades menos desenvolvidas, salvo quando estritamente necessário, sendo que em circunstâncias normais devem contribuir para a melhoria da vida e desenvolvimento da comunidade onde estão instalados; (iv) As sociedades não devem maximizar o valor do capital do sócio à custa dos credores; (v) No plano ético, devem proteger o ambiente mesmo que isso implique a redução dos seus lucros; devem também abster-se de corromper, praticar ou cooperar com atos de fuga ao fisco nos países menos desenvolvidos; por fim, devem evitar de investir nos países com governos opressivos e sem políticas de combate ao trabalho infantil ou à escravatura⁴⁵⁴⁻⁴⁵⁵

Nas palavras de FREEMAN e REED, há muito tempo que os administradores ou gerentes têm a obrigações para com os sócios, detentores do capital social, que são sacrossantas e invioláveis. O que significa que toda a atividade da sociedade deve ser

⁴⁵¹ Cf. MANNAN, Morshed/ORIJ, René/WOENSEL, Caspar Van, *Business, Society and Stakeholders, in CSR for Young Business Lawyers*, Edited by Alex Geert Castermans e Gaspar Van Woensel, Eleven International Publishing, 2017, (pp. 59-75), p. 61. Em termos gerais, as partes interessadas nos negócios (*stakeholders*) são as pessoas ou organizações envolvidas ou afetadas pela atividade ou pela decisão da sociedade. Na medida em que as empresas operam de forma transnacional, o número dos potenciais *stakeholders* também crescem exponencialmente, alargando-se para todos os outros.

⁴⁵² Cf. FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Stockholders and Stakeholders...*, op. cit., p. 89; JENSEN, Michael, Value Maximization, *Stakeholders Theory, and the Corporate Objective Function*, in *European Financial Management*, vol. 7, n.º 3, 2001, (pp. 297-317), p. 299.

⁴⁵³ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Estado de Direito e Empresa (sociedade) de Direito*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano 13, vol. 26, Almedina, outubro, 2021, pp. 13-28, p. 25; ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores e Interesse Social, in Reformas do Código das Sociedades*, Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho, n.º 3, Almedina, março, 2007, (pp. 17-47), p. 41.

⁴⁵⁴ Cf. TIROLE, Jean, *The Theory of Corporate Finance...*, op. cit., pp. 56-57; ALVES, Carlos Francisco, *Empresas Orientadas para os Shareholders...*, op. cit., p. 21

⁴⁵⁵ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Da Empresarialidade: As Empresas no Direito*, Almedina, Coimbra, 1996, p. 231; ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores e Interesse Social...*, op. cit., p. 41, Segundo o autor os administradores devem proteger os interesses dos trabalhadores “interesses ligados à conservação dos postos de trabalho, a remunerações satisfatórias, às condições de trabalho (higiene, segurança, organização do processo produtivo)”⁴⁵⁵, são interesses tutelados pelo Direito do Trabalho.

dirigida para a satisfação das necessidades ou interesses dos seus sócios, geralmente orientada para a obtenção de lucros. Ou seja, o fim último de contrato de sociedade é sem sombra de dúvida o lucro. E os administradores devem satisfazer devidamente os interesses dos sócios, pelo que qualquer decisão da administração deve ter como fim último os interesses dos sócios, isto é, o lucro⁴⁵⁶⁻⁴⁵⁷⁻⁴⁵⁸.

IV. No entanto, o desenvolvimento social passou a exigir uma mudança mais abrangente na forma como a atividade empresarial é encarada, o que conduziu ao alargamento dos interesses das sociedades para abranger não só os sócios (teorias dualísticas e pluralísticas)⁴⁵⁹. Isto é, o interesse a que estão vinculados os administradores há de abarcar não só os interesses dos sócios, mas também os interesses de outros sujeitos ligados à sociedade⁴⁶⁰, tendo sido esta a ideia dos *stakeholders* difundida por FREEMAN⁴⁶¹.

Neste sentido, os *stakeholders* são entendidos como qualquer grupo que tenha um interesse nas ações e nas decisões de uma organização⁴⁶² ou pessoas com interesse

⁴⁵⁶Cf. FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Shockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, op. cit., p. 89.

⁴⁵⁷ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores...*, op. cit., p. 32. “A propósito das conceções económicas e jurídicas dos interesses prosseguíveis nas empresas (societárias) ou sociedades fala-se, por exemplo, das teorias *monistas* (identificando o interesse da empresa com os sócios), *dualísticas* (nomeadamente através da cogestão, também dos trabalhadores e seus interesses são introduzidos na sociedade) e *pluralística* (tentando fazer entrar na empresa também o interesse público) ou dos sistemas finalísticos da maximização do lucro (a sociedade serve os interesses dos acionistas; a satisfação de interesses de outros grupos de sujeitos, quando exigida por lei. É vista como um meio para alcançar aquele fim”.

⁴⁵⁸ Cf. ROCHA, Filipa Santos, *Negócios entre a Sociedade e os Sócios: Em Especial, a Atribuição Oculta de Bens aos Sócios*, Almedina, janeiro, 2024, pp. 28-38.

⁴⁵⁹ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores...*, op. cit., p. 32.

⁴⁶⁰ Cf. DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos e Sustentabilidade Empresarial: Que Rumo Toma(rá) a Governação e a Responsabilidade Civil Societária?* Almedina, fevereiro, 2023, p. 67. No mesmo sentido DIAS, Rui Pereira, *Sustentabilidade e os Interesses dos não Sócios na Gestão das Sociedades*, in *VI Congresso Direito das Sociedades em Revista*, org. Associação Direito das Sociedades em Revista, Almedina, Lisboa, 2022, (pp. 407-416), p. 408.

⁴⁶¹ Cf. MANNAN, Morshed/ORIJ, René/WOENSEL, Caspar Van, *Business, Society and Stakeholders...*, op. cit., p. 61. Freeman, na sua obra “*Strategic Management: A Stakeholders Approach*”, introduziu o conceito de *stakeholders* no contexto empresarial. Tal como ficou dito por FREEMAN e REED pela visão neoclássica, isto é, a ideia segundo a qual todas as atividades das sociedades devem ser orientadas para a maximização dos lucros para os sócios ou acionistas, pelo que os interesses dos não sócios só podem ser salvaguardados se os interesses dos sócios forem alcançados. A propósito, a doutrina tenta distinguir os *stakeholders* primários, isto é, aqueles que têm uma relação direta com a sociedade onde pode-se incluir os trabalhadores, e por outro lado, os *stakeholders* secundários que seriam os grupos externos à sociedade, isto é, os clientes. Trata-se de uma distinção irrelevante uma vez que os *stakeholders* internos ou primários são considerados um canal para os *stakeholders* externos, pelo que a distinção ora avançada torna-se irrelevante. No mesmo sentido, DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos e Sustentabilidade Empresarial...*, op. cit., p. 67.

⁴⁶²Cf. FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Shockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, op. cit., p. 88.

legítimo em aspetos processuais ou substantivos da atividade societária⁴⁶³. Ou todo grupo ou indivíduo capaz de influenciar ou ser afetado pelas ações da sociedade⁴⁶⁴. Os dois conceitos enquadram-se no sentido amplo do conceito dos *stakeholders*. Já no sentido restrito, os *stakeholders* são qualquer grupo ou indivíduos determinados do qual a sociedade depende para a sua continuidade enquanto tal⁴⁶⁵. Todos estes conceitos foram inspirados no pensamento do FREEMAN, mas, em todo o caso, salta à vista que as sociedades devem preocupar-se com os interesses legítimos dos *stakeholders*, em especial com os interesses daqueles que contribuem para a criação da riqueza da sociedade ou para aqueles sujeitos que participam para o “sucesso do empreendimento societário”⁴⁶⁶, os trabalhadores.

Na verdade, “*o aspeto chave do governo das sociedades é a garantia de um fluxo de capital externo para as sociedades, tanto na forma de capital social como de crédito. O governo das sociedades também deve debruçar-se sobre formas de incentivar os diversos stakeholders da sociedade a realizar níveis economicamente otimizados de investimento em capital humano e físico específico para a sociedade. A competitividade e o sucesso de uma sociedade são o resultado do trabalho de equipa que incorpora contribuições de um leque de diferentes provedores de recursos, incluindo investidores, trabalhadores, credores, clientes e fornecedores, e outros stakeholders. As sociedades devem reconhecer que as contribuições dos stakeholders constituem um valioso recurso para a construção de sociedades competitivas e rentáveis. É, portanto, no interesse de longo prazo das sociedades fomentar a cooperação na criação de riqueza pelos stakeholders. O quadro de governo deve reconhecer os interesses dos stakeholders e a sua contribuição para o sucesso a longo prazo da sociedade*”⁴⁶⁷.

⁴⁶³ Cf. DONALDON, Thomas /PRESTON, Lee, *The Stakeholders of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications*, in *Academy of Management Review*, vol. 20, n.º 1, Jan. 1995, (pp. 65-91), p. 67, disponível em <https://www.jstor.org/stable/258887>, último acesso a 22/02/2024.

⁴⁶⁴ Cf. AGGERI, Franck / ACQUIER, Aurélien, *La Théorie des Stakeholders Permet-elle de Rendre Compte des Pratiques D’entreprise en Matière de RSE ?* in *Hal Open Science*, XIV^{ème} Conférence de L’AIMS, june 2005, Angers, France, p. 9, disponível em <https://shs.hal.science/halshs-00645708>, último acesso a 23/02/2024.

⁴⁶⁵ Cf. FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Stakeholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, op. cit., p. 91. Num sentido amplo, o conceito de *stakeholders*, os administradores devem atender “public interest groups, protest group, government agencies, trade associations, competitors, unions, as well as employees, customer segments, shareowners, and others are stakeholders, in this sense”. No sentido restrito do termo, este abrange trabalhadores, clientela, determinados fornecedores, principais departamentos estatais, acionistas, determinadas instituições financeiras, etc.

⁴⁶⁶ Cf. GOMES, Fátima, *O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas nas Sociedades Anónimas*, Almedina, maio, 2011, pp. 98-99.

⁴⁶⁷ Cf. OCDE, *Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE*, Éditions OCDE, Paris, 2016, p. 37.

Assim, os administradores, no exercício das suas funções têm um dever jurídico de atuarem também no interesse dos *stakeholders*⁴⁶⁸, o que significa que não ficam vinculados apenas à satisfação dos interesses dos sócios, mas devem ter em consideração outros interesses em especial os dos trabalhadores⁴⁶⁹⁻⁴⁷⁰. Por outras palavras significa dizer que as decisões empresariais devem maximizar o bem-estar social e que o administrador tem o dever de equilibrar os interesses dos diferentes grupos que compõem a sociedade⁴⁷¹. Aliás, o princípio da transparência na gestão, fundamental para a boa governação, exige e incorpora o “dever de informar os acionistas e os demais *stakeholders* (entre os quais se contam os trabalhadores) sobre as questões relevantes da vida da sociedade, incluindo a situação financeira, o desempenho, a estrutura acionista e o modelo de governação”⁴⁷².

V. No contexto atual do Direito da UE, há desenvolvimentos recentes em relação a esta questão, de onde nasceram as preocupações em torno da sustentabilidade empresarial, com a intenção de assegurar que as empresas ativas no mercado, que desenvolvam as atividades capaz de causar um impacto dentro da UE, contribuam para o desenvolvimento sustentável e “transição das economias e sociedades para a sustentabilidade, através da identificação, prevenção, atenuação, cessação e minimização dos efeitos negativos, potenciais ou reais, nos direitos humanos e no ambiente associados às próprias operações, às operações das suas filiais e dos seus parceiros empresariais nas cadeias de atividades das empresas”. Estabelecendo assim, conjunto de normas

⁴⁶⁸ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Estado de Direito e Empresa...*, op. cit., p. 25.

⁴⁶⁹ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 798, ensina que “as referências aos interesses de longo prazo dos sócios e aos dos *stakeholders* – especialmente, trabalhadores, clientes e credores – só podem ser tomadas como uma necessidade de observar as competentes regras” no mesmo sentido ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Curso de Direito Comercial: Das Sociedades*, vol. II, 7.^a ed., Almedina, janeiro, 2021, p. 285.

⁴⁷⁰ Cf. ALVES, Carlos Francisco, *Empresas Orientadas para os Shareholders e Empresas Orientadas para os Stakeholders*, Almedina, janeiro, 2020, p. 21. Segundo autor as empresas devem ser geridas e governadas de modo a dar satisfação aos interesses de todos os *stakeholders*, e não apenas aos interesses dos acionistas”. Com base nestas considerações e admitindo que existem “outros interesses, para lá dos interesses dos sócios, em jogo na gestão societária, que têm de ser ponderados – há uma série de outros sujeitos (trabalhadores, clientes, credores, fornecedores, comunidade local, associações de cidadãos, entidades reguladoras e o governo) ⁴⁷⁰ que também suportam os riscos inerentes à sociedade, que são afetados pelas ações de uma sociedade. Portanto, os interesses destes sujeitos – aqueles que podem afetar e ser afetados pelo bem-estar da sociedade – não de ter de ser considerados nas decisões dos administradores”.

⁴⁷¹ Cf. AGGERI, Franck ; ACQUIER, Aurélien, *La Théorie des Stakeholders Permet-elle de Rendre Compte des Pratiques D’entreprise en Matière de RSE ? in Hal Open Science, XIV^{ème} Conférence de L’AIMS*, junho, 2005, Angers, France, p. 7, disponível em <https://shs.hal.science/halshs-00645708>, último acesso a 23/02/2024.

⁴⁷² Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Aspetos Laborais da Corporate Governance – Breves Notas, in Liber Amicorum Pedro Pais de Vasconcelos*, org. Pedro Leitão Pais Vasconcelos, Almedina, dezembro, 2022, (pp. 647-672), pp. 648-649.

obrigatórias de conduta empresarial para assegurar que as empresas cumpram o seu dever de respeitar direitos humanos e o ambiente, relativamente às suas próprias operações, às das suas filiais e todas as suas operações de valor global. Abandonando assim, *soft-law*, para adoção de normas jurídicas, que impõem novas obrigações e responsabilidade às empresas (*hard-law*)⁴⁷³. Assim, a luta contra as alterações climáticas e preservação do meio ambiente, o respeito pelos direitos humanos e a boa governação deixou de ser apenas a tarefa exclusiva dos Estados, mas também das atividades ou dos agentes económicos⁴⁷⁴.

Neste domínio, desenvolveu os critérios de ESG (*Environmental, Social and Governance*) e o chamado “dever de diligência empresarial” que impõe exigências qualificadas em matéria de sustentabilidade e de tutela dos direitos humanos e do ambiente. As empresas devem priorizar a prevenção dos danos, através de medidas e procedimentos adequados e efetivos que permitam identificar os fatores de risco para os direitos humanos e o ambiente, assim como cessar e/ou atenuar os efeitos negativos da sua atuação. Estas preocupações levaram a EU, adotar nos últimos anos, três atos relevantes, da qual destacamos a última Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859.

VI. A Diretiva, tem como a finalidade garantir que as empresas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação que operam no mercado da União, art. 2.º da Diretiva, compram com o seu dever de respeitar os direitos humanos, o ambiente e a boa governação e não causarem os efeitos negativos, potenciais ou reais, nos direitos humanos, no ambiente e na boa governação, ou que contribuam, através das atividades por eles desenvolvidos ou que esteja diretamente ligado com as suas operações, os seus produtos ou os seus serviços resultante de uma relação empresarial ou nas cadeias de valor, e que previnam e atenuem

⁴⁷³ Cf. ABREU, Jorge Coutinho de, *Governança Societária e Sustentabilidade no Direito Europeu*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 16, vol. 31, Almedina, março, 2024, (pp.13-26), pp. 16-17; ANTUNES, Ana Filipa Morais, *ESG, Racionalidade Empresarial e Novos Contenciosos*, op. cit., p. 2000; DIAS, Rui Pereira, *Sustentabilidade e os Interesses dos não Sócios na Gestão das Sociedades*, op. cit., pp. 412-415; SERRA, Catarina, *Empresa e Human Rights Due Diligence: Algumas Observações...*, op. cit., p. 31; MARTINS, Maria Inês de Oliveira, *Proposta de Directiva Relativa ao Dever de Diligência das Empresas e à Responsabilidade Empresarial – Os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 14, vol. 27, Almedina, março, 2022, (pp. 47-84), pp. 47-50.

⁴⁷⁴ Cf. KILIAN, Gunnar; SALHI, Alexander e RÜHL, Thomas, *Die Sache dem e in (e) ESG. Überlegungem zum Zusammenhang von ESG, Sozialer Nachhaltigkeit und modernem Personalmanagement*, in *Corporate Responsibility*, University of Labour, ADA, Frankfurt, maio, 2023, (pp. 247-253), pp. 248-251; ANTUNES, José Engrácia, *Corporate Sustainability Due Diligence – The New, Mantra and its Fallancies*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 16, vol.32, Almedina, outubro, 2024, (pp. 13-60), p. 16.

esses efeitos negativos, art. 1.º n.º 1, conjugado com o art. 14.º ambos da Diretiva. De acordo com o art. 2.º conjugado com o art. 12.º, todos da Diretiva, o dever de diligência a que refere a Diretiva, abrange as grandes empresas, as pequenas e médias empresas cotadas em bolsa ou de alto risco, trata-se de um mecanismo preventivo⁴⁷⁵, isto é, uma forma de evitar a produção de certos efeitos negativos. Por outro lado, deve ser visto como uma obrigação que cabe as empresas, de adotar todas as medidas necessárias e adequadas e de tudo fazer para evitar a produção dos efeitos nefastos nos direitos humanos, no ambiente e na boa governação das suas cadeias de valor e, em caso de ocorrência destes efeitos, deve corrigi-la⁴⁷⁶⁻⁴⁷⁷.

Assim, pelo exposto, parece-nos que, os administradores devem assim, levar a cabo o interesse da sociedade, isto é, obtenção de lucros que sejam sustentáveis, em primeira linha, para a sociedade, mas também devem acautelar os interesses e direitos dos trabalhadores, erradicar as formas modernas de escravatura e ainda devem assegurar os projetos extrassociais, integrando os fatores do ESG, na administração da sociedade e na obtenção dos lucros. Sendo certo que levar em conta os fatores de ESG, é uma obrigação imposta as empresas, cujo concretização cabe à administração, pelo tal não pode ser considerado contrário ao fim lucrativo da sociedade, aliás elas continuam com a finalidade, mas nesta obtenção deve ter em conta outros interesses que vão para lá de lucro no seu verdadeiro sentido⁴⁷⁸. Ora, o incumprimento do dever de diligência, em

⁴⁷⁵ Cf. SERRA, Catarina, *Empresa e Human Rights Due Diligence: Algumas Observações...*, op. cit., p. 34.

⁴⁷⁶ Cf. SERRA, Catarina, *Empresa e Human Rights Due Diligence: Algumas Observações...*, op. cit., p. 34.

⁴⁷⁷ No preâmbulo da Diretiva lê-se que ‘*as empresas deverão tomar as medidas adequadas para instituir e aplicar medidas relativas ao dever de diligência, no que diz respeito às suas próprias operações, às das suas filiais, bem como às dos seus parceiros comerciais diretos e indiretos ao longo das suas cadeias de atividades, em conformidade com a presente diretiva. A presente diretiva não deverá exigir que as empresas garantam, em todas as circunstâncias, que nunca ocorrerão efeitos negativos ou que os efeitos negativos serão travados. Por exemplo, no que diz respeito aos parceiros comerciais, e no caso de o efeito negativo resultar da intervenção do Estado, a empresa poderá não estar em condições de chegar a tais resultados. Por conseguinte, as principais obrigações previstas na presente diretiva deverão ser «obrigações de meios». A empresa deverá tomar medidas adequadas que permitam alcançar os objetivos do dever de diligência, combatendo eficazmente os efeitos negativos de forma proporcionada face ao grau de gravidade e à probabilidade do efeito negativo. Haverá que ter em conta as circunstâncias do caso concreto, a natureza e a extensão do efeito negativo e os fatores de risco pertinentes, inclusive, no referente à prevenção e minimização dos efeitos negativos, as especificidades das operações comerciais da empresa e da sua cadeia de atividades, o setor ou a área geográfica em que os seus parceiros comerciais operam, o poder da empresa para influenciar os seus parceiros comerciais diretos e indiretos e a possibilidade de a empresa aumentar o seu poder de influência*’.

⁴⁷⁸ Cf. DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos e Sustentabilidade Empresarial*, p.79; no mesmo sentido RAMOS, Elisabete, *Corporate Purpose, Sustentabilidade e Gestão Societária, in VI Congresso Direito das Sociedades em Revista*, n.º 6, Almedina, Lisboa, maio, 2022 (pp. 379-406), p. 379.

especial, das obrigações de prevenir e atenuar efeitos negativos potenciais e de fazer cessar os efeitos negativos reais, minimizando a sua extensão, gera a responsabilidade da empresa pelos danos causados nos termos do art. 29.º da Diretiva. Segundo a Diretiva, os administradores respondem pelos danos diretos ou indiretos causados, por não terem adotado medidas adequadas para prevenir a violação do dever de diligência⁴⁷⁹, e a inexistência de dano equivale ausência de responsabilidade civil, mesmo que haja incumprimento da obrigação de diligência devida⁴⁸⁰⁻⁴⁸¹.

VI. No direito português, importa ter em conta a al. b), do art. 64.º do CSC, relativamente aos deveres fiduciários dos administradores, sendo certo que os administradores exercem a sua atividade e praticam os atos, por conta da sociedade e predominante no seu interesse, tendo em conta os interesses dos sócios, isto é, os de longo prazo, o que não significa que os de curto e medio prazo sejam irrelevantes, mas no entanto, são dominados pelos interesses de longo prazo, por corresponder aos interesses comuns dos sócios, enquanto tais, e aqueles que a sociedade tem de satisfazer para o desenvolvimento da sociedade. Sendo certo que os fatores de ESG, há de ser um mecanismo através do qual se garante a “longevidade, a durabilidade, a viabilidade e o progresso da empresa e da sociedade comercial”⁴⁸².

Ainda no art. 64.º al. b), do CSC, a expressão “*outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os trabalhadores, clientes e credores*”, parece incluir aos chamados *stakeholders*, até porque a expressão legal parece deficiente, uma vez que os *stakeholders* podem ser designados como os “interessados”⁴⁸³. O que significa que, aquela expressão, incluiu, além de outras pessoas que tenham interesse

⁴⁷⁹ Cf. MARTINS, Maria Inês de Oliveira, *Proposta de Directiva Relativa ao Dever de Diligência das Empresas e à Responsabilidade Empresarial...*, op. cit., p. 52.

⁴⁸⁰ Cf. ABREU, Jorge Coutinho de, *Dever de Diligência das Empresas e Responsabilidade Civil, (a Propósito do Projeto da Diretiva do Parlamento Europeu de 10/03/2021, in Direito das Sociedades em Revista*, ano 14, vol.27, Almedina, março, 2022, (pp. 13-24), p. 17.

⁴⁸¹No Preambulo da Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, lê-se que “no que diz respeito às regras em matéria de responsabilidade civil, a responsabilidade civil de uma empresa por danos resultantes do incumprimento do dever de diligência adequado não deverá prejudicar a responsabilidade civil das suas filiais nem a respetiva responsabilidade civil dos parceiros comerciais diretos e indiretos da sua cadeia de atividades. Quando a empresa causou os danos em conjunto com a sua filial ou o seu parceiro comercial, deverá ser solidariamente responsável com essa filial ou esse parceiro comercial. Tal deverá estar em conformidade com a legislação nacional relativa às condições da responsabilidade solidária, e sem prejuízo do direito da União ou nacional em matéria de responsabilidade solidária, e ao direito de recurso para a compensação integral paga por uma parte solidariamente responsável”.

⁴⁸² Cf. DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos e Sustentabilidade Empresarial...*, op. cit., p. 99.

⁴⁸³ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 21.

relevante para a sustentabilidade da sociedade, também aquelas para cujo sustentabilidade a sociedade desempenhe um papel relevante, no sentido concreto, abranger aquelas especialmente interessadas na sociedade, ou porque a afetam ou porque são por ela afetadas⁴⁸⁴, assim, uma interpretação restritiva do preceito dificilmente estaria abrangido na *ratio legis*. Contudo, al. b), do referido artigo, consagra a chamada sustentabilidade intra societária, isto é, aquela que visa atender os interesses dos não sócios, na qual se incluiu os próprios trabalhadores e, a sustentabilidade extra societária, que abrange o impacto das sociedades comerciais nas comunidades onde estão inseridas⁴⁸⁵. Conforme anteriormente referido, parece que o administrador deve lealdade no interesse da sociedade e, ponderando outros sujeitos entre os quais dos *stakeholders*, o que poderá premiar a deslealdade, uma vez que “quem é leal a todos, particularmente havendo sujeitos em conflito, acaba desleal perante toda a gente”⁴⁸⁶.

a) Compatibilidade entre os interesses dos sócios e dos trabalhadores

I. A principal questão a ser analisada a propósito deste item, trata-se da velha questão de saber se o objetivo do governo das sociedades é a maximização do valor para o acionista (*shareholder value* também denominado *enlightened shareholder theory*⁴⁸⁷) ou a ideia de incluir os demais interessados, ou *stakeholders* em geral (*stakeholders value*)⁴⁸⁸⁻⁴⁸⁹.

II. Será que o levar em conta os interesses dos trabalhadores ou atender aos interesses não lucrativos é contrário ao fim da sociedade?

De acordo com “*shareholders value* ou valor acionista, o objetivo será favorecer os rendimentos obtidos pela empresa, os dividendos e o preço das ações. Trata-se de

⁴⁸⁴ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, op. cit., pp. 19-20; DIAS, Rui Pereira, *Sustentabilidade e os Interesses dos não Sócios na Gestão das Sociedades*, op. cit., p. 408.

⁴⁸⁵ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 21.

⁴⁸⁶ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Os Deveres Fundamentais dos Administradores das Sociedades (Artigo 64.º/1 do CSC)*, in *Jornadas em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura – A Reforma do Código das Sociedades Comerciais*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 41.

⁴⁸⁷ Cf. GOMES, Fátima, *O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas nas Sociedades Anónimas*, Almedina, maio, 2011, p. 98. O *shareholder value* também denominado *enlightened shareholder theory*, “é de origem anglo-americana. E pretende-se dar uma abordagem de longo prazo à maximização do valor. A questão da procura do máximo de valor para o acionista e/ou a sua conjugação com os interesses de outros sujeitos (...)”.

⁴⁸⁸ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades*, reimpressão, Almedina, junho, 2023, p. 179.

⁴⁸⁹ Cf. GOMES, Fátima, *O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas nas Sociedades Anónimas*, Almedina, maio, 2011, p. 86.

umentar os fluxos de caixa livres, em benefícios dos sócios”, isto é, concentra-se essencialmente, portanto, na obtenção dos lucros para os sócios, por isso esta perspectiva é bastante criticada, por estar ligada, sobretudo, a uma suposta concentração excessiva na obtenção de lucro a curto prazo⁴⁹⁰. Por sua o *stakeholders value* ou valor para os *stakeholders*, em geral pressupõe que os administradores devem tomar decisões que tenham em conta interesses dos diversos *stakeholders*⁴⁹¹. Ora, a questão que falta esclarecer é como se “articulam os diferentes interesses, tipicamente conflitantes, ignorando-se os ‘*trade-offs*’. Sendo que, uma versão aperfeiçoada desta teoria afirma que o objetivo da sociedade é maximizar o respetivo valor total de mercado a longo prazo⁴⁹². Na verdade, os conceitos em causa são, afinal, importações desnecessárias, certo é que a empresa visa os fins dos sócios e que os demais interesses devem igualmente ser respeitados na prossecução dos interesses dos primeiros⁴⁹³.

III. Pelo que ficou exposto, parece-nos evidente que a missão dos administradores é servir a sociedade, mas não exclusiva⁴⁹⁴⁻⁴⁹⁵. Aliás, reconhece-se que não é possível prosseguir os interesses dos sócios sem ter em consideração os interesses dos *stakeholders*⁴⁹⁶. Até porque, nos dias de hoje, o recurso a sustentabilidade é uma forma de auxiliar na densificação dos interesses de longo prazo dos sócios⁴⁹⁷, sendo certo que o interesse da sociedade é o interesse contratual dos sócios, e a referência ao interesse dos trabalhadores ou demais *stakeholders*, não deve modificar o conceito de interesse da

⁴⁹⁰ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades...*, op. cit., p. 179.

⁴⁹¹ Cf. JENSEN, Michael, *Value Maximization, Stakeholders Theory, and the Corporate Objective Function, in European Financial Management*, vol. 7, n.º 3, 2001, pp. 297-317, p. 299.

⁴⁹² Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades...*, op. cit., p. 179.

⁴⁹³ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades...*, op. cit., p. 180.

Segundo autora “mesmo nos ordenamentos anglo-saxónicos, por vezes sublinha-se que os defensores *shareholder value* não se opõem aos valores daqueles que defendem uma *stakeholder society* e que, afinal, apenas divergem na forma como esses objetivos devem ser prosseguidos. Não obstante, recentemente tem-se sustentado um diferente paradigma – o *post-shareholder value* – que, apesar de concordar com o ponto de partida de que o objetivo da sociedade e o cânone orientador dos seus administradores é maximização do valor acionista, chama a atenção para mecanismos (como *benefit corporation*, sociedade que visa criar um ‘benefício público geral’, expressamente admitida por exemplo no Dalaware), que poriam em crise esta supremacia dos acionistas e que reclamariam um *multi-stakeholder director’s fiduciary duty*”.

⁴⁹⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, ob. cit., p. 798. Nas palavras deste autor, “separar a sociedade dos sócios é má escolha. O administrador servirá, pois, os sócios. Mas não enquanto pessoas singulares, mas antes enquanto partes que puseram a gestão dos seus valores num *modo coletivo*.”

⁴⁹⁵ Cf. N’GUETTA, André Kouamé Guillaume, *Les Pactes D’actionnaires en Droit OHADA – Essai D’étude Comparée avec le Droit Français*, PUAM, 2022, p. 153.

⁴⁹⁶ Cf. DIAS, Rui Pereira e SÁ, Mafalda de, *Deveres dos Administradores e Sustentabilidade, in Administração e Governo das Sociedades*, coord. Paulo Câmara, Almedina, agosto, 2020, (pp. 33-86), p. 74.

⁴⁹⁷ Cf. DIAS, Rui Pereira e SÁ, Mafalda de, *Deveres dos Administradores e Sustentabilidade...*, op. cit., p. 74.

sociedade⁴⁹⁸. Assim, parece-nos admissível que a sociedade pode prosseguir outros fins que não lucrativos e beneméritos, contudo, “mesmo nesses casos o que está em causa é a conformação contratual do fim societário, que pertence ainda aos sócios, e não uma alteração de paradigma”⁴⁹⁹⁻⁵⁰⁰.

IV. Apesar de defendermos a conceção que apoia à defesa dos interesses dos *stakeholders*, art. 64.º al. b), do CSC, em especial daqueles que contribuem para concretização do interesse da sociedade (trabalhadores), é preciso ter em atenção para não deixar aos administradores um livre-arbítrio na determinação dos gastos ou recursos da sociedade, com o fundamento da satisfação dos interesses dos *stakeholders*. Deste modo, reconhecer a existência da sustentabilidade social ou a nova realidade que impõe os administradores atender os interesses dos *stakeholders* não supõe uma afronta ao fim comum dos sócios ou do sócio único, ambos coincidirão na maior parte das vezes, sem prejuízo de que possam vir a colidir quando a atuação dos administradores provocar um prejuízo importante à sociedade, colocando em risco os legítimos interesses e expectativas de terceiros⁵⁰¹⁻⁵⁰². Por outro lado, parece-nos de aceitar entendimento segundo a qual em situações de uma absoluta desarmonia entre uns interesses e outros, à partida prevalecerão os interesses dos sócios. São eles quem investe o seu capital, quem suporta o risco desse investimento e quem impulsiona a atividade da sociedade, pelo

⁴⁹⁸ Cf. ALBUQUERQUE, Pedro de, *Direito de Preferência dos Sócios em Aumento de Capital nas Sociedades Anónimas e por Quotas*, Almedina, Coimbra, 1993, p. 332.

⁴⁹⁹ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades...*, op. cit., pp. 180-181.

⁵⁰⁰ Atender aos interesses dos outros sujeitos que sejam os sócios, poderá ajudar no aumento dos lucros da sociedade, por isso, interessará aos sócios terem em consideração os interesses dos trabalhadores. Atualmente é notável que o lucro de uma determinada sociedade depende muito da prestação dos trabalhadores, pelo que os sócios não conseguem ver os seus interesses satisfeitos sem levar em consideração outros fatores como ESG (*environmental, social and governance*). A não consideração dos interesses dos trabalhadores poderá influenciar a atividade causando assim um impacto económico na vida da sociedade.

⁵⁰¹Cf. CARBAJO CASCÓN, Fernando, *Deber de Lealtad de los Sócios y Conflictos de Intereses con la Sociedad...*, op. cit., p. 256.

⁵⁰² Cf. BRINO, Vania, *La Governance Societaria Sostenibile: Un Cantiere da Esplorare per il Diritto del Lavoro? in Lavoro e Diritto*, Anno XXXVII, n. ° 3, Milão, 2023, (pp. 438-453), p. 439.

menos no momento da sua constituição⁵⁰³⁻⁵⁰⁴⁻⁵⁰⁵⁻⁵⁰⁶⁻⁵⁰⁷. Ou seja, são instrumentais em relação ao interesse da sociedade, ou que não o sendo, a lei impõe a sua realização⁵⁰⁸.

IV. Lê-se no art. 4.º do AUDSC/AIE “*a sociedade comercial é constituída por duas (2) ou mais pessoas [...], com o fim de repartirem os lucros ou beneficiarem da economia que dela possa resultar [...]*”. Deste preceito, pode-se afirmar que o fim das sociedades é o lucro; ou seja, o lucro ou a repartição dos benefícios económicos que corresponde ao fim social e ficam, assim, excluídas do objeto das sociedades comerciais as atividades de carácter meramente ideal como, por exemplo, as atividades de carácter

⁵⁰³ Cf. GOMES, Fátima, *O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas...*, op. cit., p. 113. Assim, a subalternização em causa em lógica é aceitável, na perspetiva jurídico-societária, tal como visto os sócios continuam a ser os que aportam bens à sociedade e por outro lado, suportam o risco da sua perda. Eles investem, impulsionam a iniciativa empresarial e ainda recai sobre eles a possibilidade de não obtenção o elemento teleológico, isto é, a finalidade lucrativa.

⁵⁰⁴ Cf. SERRA, Catarina, *Entre Corporate Governance e Corporate Responsibility: Deveres Fiduciários e Interesse Social Iluminado*, in *I Congresso do Direito das Sociedades em Revistas*, Almedina, maio, 2011, pp. 211-258, p. 245. Neste sentido CATARINA SERRA defende que a outra questão importante está relacionada com o conflito de interesses, isto é, de saber que critério devem os administradores adotar para estabelecer as prioridades. “É admissível que os administradores encerrem um dos estabelecimentos da empresa por apresentar prejuízos quando ele seja vital para os membros da comunidade local? Podem, pelo contrário, os administradores darem preferência aos interesses dos credores ou dos clientes sobre os dos sócios sem incorrer em violação do seu dever? Se determinada operação beneficiar os trabalhadores, mas prejudicar o ambiente por que devem optar os administradores: devem levar avante a operação ou abster-se de o fazer? Em resposta a estas questões, o autor defende que, na ausência de um critério legal, a única solução que parece ser aceitável, é que o administrador deve orientar-se pela necessidade de maximizar, a longo prazo, o valor da empresa”.

⁵⁰⁵ Cf. DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos...*, op. cit., pp. 80-81.

Segundo autor, o “guia é, parece, a necessidade de maximizar, a longo prazo valor da empresa social como um todo. Agora, no caso de uma decisão de gestão implicar uma afronta manifesta, direta, frontal aos interesses de terceiros, os administradores deverão abster-se de a tomar, mesmo que ela seja favorável à satisfação dos interesses (de longo prazo) dos sócios. Também aqui há uma clara necessidade de critérios legais. Esta falta de orientação para os administradores leva, claro está, a que eles se abstenham de tomar (ainda mais) decisões arriscadas”.

⁵⁰⁶ Cf. SERRA, Catarina, *Entre Corporate Governance e Corporate Responsibility...*, op. cit., p. 245.

⁵⁰⁷ Cf. SOARES, Carla Patrícia de Jesus, *A Designação de Administradores com Contrato de Trabalho: Solução a (Re)pensar?* Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra 2014, p. 90. Segundo esta autora, se entendermos que os administradores devem agir no interesse da sociedade, atendendo para tanto aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando, ainda os interesses dos outros sujeitos relevantes para sustentabilidade da sociedade, nomeadamente os trabalhadores, clientes e credores. São, portanto, extensos os interesses a considerar. Alguma doutrina, como já referimos, tem pugnado pela hierarquização destes interesses. Concordamos com esta posição, salvaguardando ainda assim, que numa primeira linha estão os interesses dos sócios. Assim, quando o administrador, confrontado pelos mesmos e tendo de avaliar o interesse da sociedade, terá num plano principal os interesses dos sócios, que não se esgotam nos interesses a curto prazo. Depois, no plano secundário, terá os interesses dos demais sujeitos; MARTINS, Jarbas Eduardo Perreira, *A Função Social das Empresas e o seu Regime Jurídico*, Tese de Doutoramento em Direito e Ciência Jurídico-Empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, agosto, 2018, p. 353.

⁵⁰⁸ Cf. ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações Sociais*, Almedina, outubro, 2003, p. 93, “o interesse da sociedade deve considerar-se, não como mero limite à liberdade de acção da sociedade, ou dos seus órgãos, mas como verdadeira função desta – é para ele que a sociedade existe. A sociedade quando actua, tem um interesse próprio a prosseguir, definido tendo em conta os fins para que a sociedade foi fundada e existe. A sociedade pode, contudo, prosseguir também outros interesses para além daquele para qual foi especificamente criada”.

cultural, religiosa e análogos. O que significa dizer que o administrador na sua atuação deve sempre levar em conta o interesse lucrativo dos sócios, não devendo adulterar aquilo que é o escopo da sociedade. Todavia, o fim lucrativo não implica que venha necessariamente a obtê-lo. Mas o que deve revelar é que a sociedade tenha a finalidade lucrativa ou vantagens económicas com a atividade que propõe exercer. Assim, “modificada deve ser a visão que a administração e os sócios (em particular os investidores) têm quanto ao fim social e quanto ao modo como este é prosseguido”⁵⁰⁹.

No nosso entender, apesar do art. 4.º do AUDSC/AIE, consagrar que a sociedade comercial é criada pelos sócios com o objetivo de partilhar os lucros ou economia que resulta da sua exploração, os administradores no âmbito do exercício das funções, devem promover caso a caso os interesses dos *stakeholders*, considerando o impacto que estes têm na sustentabilidade a longo prazo da sociedade, em especial os trabalhadores, os clientes e os credores. Sendo certo que a obtenção do lucro constitui o fim imediato das sociedades comerciais, que posteriormente será dividido pelos sócios⁵¹⁰. Por outro lado, os lucros constituem direitos dos sócios, art. 53.º, conjugada com o art. 143.^{o511}, ambos do AUDSC/AIE.

b) Por que razão se deve proteger os interesses dos trabalhadores?

I. A proteção do interesse dos trabalhadores nasce, justamente, do facto de os trabalhadores ocuparem o terceiro pilar de uma sociedade-empresa, os quais juntamente com os sócios e os gestores formam uma relação trilateral que se encontra na base de toda a vida societária e da atividade económica por ela desenvolvida⁵¹². O trabalho que uma pessoa desempenha representa nos dias de hoje, um valor socialmente relevante, no seu desenvolvimento pessoal ou da sua dignificação enquanto pessoa humana e do outro lado

⁵⁰⁹ Cf. DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos...*, op. cit., p. 77.

⁵¹⁰ Cf. FONSECA, Tiago Soares da, *O Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e do Agrupamento Complementar de Empresas: Considerações Gerais*, JVS, Lisboa, 2002, p. 71.

⁵¹¹ A compreensão do Direito do lucro passa necessariamente em analisar o conceito de lucro distribuível estampado na norma do art. 143.º, do AUDSC/AIE, de onde pode-se ler que “o lucro distribuível é o resultado do exercício, acrescido dos lucros transitados após a dedução das perdas transitadas, dos dividendos antecipados distribuídos regularmente, e das somas levadas à constituição de reserva legal e estatutária.”

Ainda a propósito, anota pela existência de duas espécies de lucros, isto é, lucros finais, tratam-se de lucros apurados no fim da vida da sociedade, isto é, lucros sobre ativos líquidos da sociedade, a repartir em caso de dissolução da sociedade ou de a redução de capital social, art. 53.º, n.º 2, do AUDSC/AIE; e os lucros periódicos ou de exercício, que são aqueles lucros que se encontram refletidos no balanço da sociedade comercial no termo de cada exercício social e correspondem ao excedente do ativo sobre o capital e as reservas.

⁵¹² Cf. ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações Sociais*, Almedina, 2003, p. 46.

é visto como uma forma de realização profissional⁵¹³. O trabalho “é igualmente fonte de sustento material de quem o presta e da sua família”⁵¹⁴. Os interesse dos prestadores da atividade de uma sociedade comercial-empresa prende-se com a manutenção do seu posto de trabalho, enquanto atividade socialmente útil que desempenha e pela qual se realiza profissionalmente e ainda como fonte da sua remuneração, que lhes permite conduzir materialmente o seu viver⁵¹⁵.

Assim, “se por um lado os trabalhadores são agentes participantes da actividade económica exercida pela sociedade-empresa, contribuindo para a criação de riqueza por parte desta; por outro lado, são igualmente beneficiários dos lucros obtidos por aquela, na medida em que são estes que possibilitam o pagamento da retribuição daqueles”⁵¹⁶. Por este motivo, quem dirige as políticas da mencionada atividade económica ou vida da sociedade, o administrador, deve ter em atenção a existência e os interesses específicos dos trabalhadores. Nos dias de hoje, um administrador socialmente responsável tem de não só cumprir integralmente as obrigações legais, mas também ir além e investir mais naqueles que contribuem para a criação do lucro da empresa, no ambiente e nas relações com os *stakeholders* em geral. Aliás, levar em consideração os interesses dos trabalhadores seria uma forma de realização de justiça social. Sendo certo que, a consideração de outros interesses, para lá dos interesses dos sócios, por parte dos administradores, é hoje inquestionável, uma vez que a maioria das leis societárias ou recomendações consagram, geralmente, os deveres fiduciários dos administradores, devendo assim, estes, a partir daí, ter em conta os interesses dos não sócios.

II. Consoante já se referiu atrás, o legislador da OHADA, nos termos do art. 4.º, do AUDSC/AIE, consagrou que os administradores se encontram ao “serviço dos sócios, devendo maximizar os valores da empresa para os mesmos, o que favorecia a visão do *shareholder value*”⁵¹⁷⁻⁵¹⁸. E com base nos deveres fundamentais dos administradores

⁵¹³ Cf. LOPES, Helena; CEREJEIRA, João; SOUSA, Sílvia; SULEMAN, Fátima; MARQUES, Paulo; FIGUEIREDO, Hugo, *Economia do Trabalho*, coord. Helena Lopes e João Cerejeira, Almedina, 2023, p. 37.

⁵¹⁴ Cf. ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações...*, op. cit., p. 46.

⁵¹⁵ Cf. ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações...*, op. cit., pp. 46-47.

⁵¹⁶ Cf. ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações...*, op. cit., p. 46.

⁵¹⁷ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades...*, op. cit., p. 180.

⁵¹⁸ Neste sentido, JOÃO PEDRO DA SILVA DOMINGUES defende que “ainda hoje, levado ao extremo pelo órgão de administração — afirmámos já que a *shareholder value primacy* é uma norma social bastante poderosa; ela está enraizada no órgão de administração de tal modo, que este tende a administrar no interesse exclusivo dos sócios, promovendo políticas curto prazistas, políticas de satisfação dos interesses dos acionistas que são, mais das vezes, irracionais. Ainda para mais se pensarmos nas influências e pressões exercidas pelos sócios nos administradores, para que estes promovam a agenda e os interesses daqueles —

pode-se levar em consideração os interesses dos trabalhadores e dos demais *stakeholders*, o que nos permite fundamentar a presença da conceção *stakeholder value* no AUDSC/AIE, trata-se da primeira via para fundamentar a proteção dos interesses dos trabalhadores no AUDSC/AIE. A segunda via, pode ser retirada na interpretação da expressão “a sociedade é constituída no interesse comum dos sócios”, refere-se o interesse comum dos sócios, que também corresponde ao interesse da sociedade. O “interesse da sociedade” não passa da “conjugação dos interesses comuns dos sócios e de outros sujeitos ligados à sociedade nomeadamente os trabalhadores”,⁵¹⁹ pelo que na determinação do interesse social a prosseguir, devem os administradores ponderar os interesses dos *stakeholders*, mesmo que se possa admitir a sobreposição dos interesses dos sócios.

Aliás, hodiernamente, mesmo que afastemos estas interpretações, todos os *stakeholders*, em especial os trabalhadores, já veem os seus direitos protegidos pelos contratos por eles firmados e nas normas imperativas de Direito do Trabalho, de modo que estariam sempre protegidos. Porém, o legislador ou o interprete aplicador deverá procurar, sobretudo, “um ponto de equilíbrio justo entre os interesses dos sócios, os dos trabalhadores e o interesse da sociedade, em especial quando são tomadas decisões de gestão que vão afectar todos esses interesses (e não só os dos trabalhadores), o que implica a determinação de princípios gerais de justiça social, mas também uma permanente ponderação e valoração do interesse prevalecente no seio de um complexo ‘conflito de interesses’, tendo em conta que todos eles se polarizam em torno da existência da sociedade-empresa, que para todos constitui o seu suporte, a sua razão de ser”⁵²⁰.

III. Na outra perspectiva, somos da opinião de que, deve o legislador da OHADA evoluir e consagrar de forma explícita os interesses dos *stakeholders*, como forma de sanar as dúvidas que pairam quanto a proteção dos interesses dos *stakeholders*, uma vez

quanto mais não seja por via da sua nomeação e destituição ou da fixação das suas remunerações (fatores como estes podem propagar um contratualismo que pode ser tóxico). O interesse social tende a ser interpretado no sentido da maximização do valor acionista. Notemos, além disto, que a génese dos mercados de capitais é a *shareholder value*. Os aforradores, os investidores, buscam no mercado bolsista a valorização das participações sociais que adquiriram, para obter mais-valias. Se as não obtiverem, se os seus interesses lucrativos não forem satisfeitos, desertam, votando com os pés, saem da sociedade”.

⁵¹⁹ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores e Interesse Social...*, op. cit., p. 42-46.

⁵²⁰ Cf. ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações...*, op. cit., p. 46; no mesmo sentido CARBAJO CASCÓN, Fernando, *Deber de Lealtad de los Socios y Conflictos de Intereses con la Sociedad*, in *Diálogos com Coutinho de Abreu, Estudo Oferecidos no Aniversário do Professor*, org. Alexandre de Soveral Martins, Paulo de Tarso Domingues, Carolina Cunha, Maria Elisabete Ramos, Ricardo Costa e Rui Pereira Dias, dezembro, 2020, pp. 251-291, p. 264.

que o contexto internacional exige a evolução do Direito das Sociedades e como forma de evitar a exclusão do Direito da OHADA, tornando-se necessário a sua abertura, para poder abarcar as problemáticas dos *stakeholders*⁵²¹, aliás, a responsabilidade social empresarial é um mecanismo para o desenvolvimento sustentável. Especialmente no contexto africano e particularmente nos países membros da OHADA, onde deve-se evitar os “*les investissements pour les investissements*”, mas sim investimentos que possa contribuir para o desenvolvimento dos Estados-membros de forma harmoniosa⁵²².

Até porque, o legislador francês que serviu de inspiração ao Direito da OHADA, parece ter compreendido as exigências do mundo empresarial dos nossos dias através de adoção de diversas leis sendo o primeiro Estado-Membro da EU, a impor regras de transparência relativas a informações não financeiras. Para além disto, a participação dos trabalhadores na governação societária e a sua eleição para os quadros da administração são valorizados — o art. 225-27-1 do *Code de Commerce*, prescreve que as sociedades (ou grupos de sociedades) que empreguem 5000 trabalhadores, em território francês ou no exterior, e as sociedades, com sede em França, que empreguem 1000 trabalhadores, devem eleger pelo menos dois trabalhadores, representantes dos funcionários, para o *Conseil D'administration*⁵²³⁻⁵²⁴.

⁵²¹ Cf. BRINO, Vania, *La Governance Societaria Sostenibile: Un Cantiere da Esplorare...*, op. cit., p. 439. Na verdade, a teoria dos *stakeholders* adquiriu uma nova relevância, orientando-se o debate para a necessidade de se conseguir um reequilíbrio entre as posições de interesse de quem entra na esfera de atuação de empresa em diversas capacidades.

⁵²² Cf. OUSMANE, Aliu, *La Reception de la Responsabilite Sociale des Entreprises en Droit OHADA : Un Vecteur de Protection des Consommateurs?* in *Revue Juridique du Faso*, une initiative ou service de la Recherche en Afrique, 30 de setembro de 2020, disponível em <https://revuejuris.net>, último acesso a 05/03/2024. Nas palavras deste autor, a não regulação dos *stakeholders*, pode ser resolvido nos termos do artigo 27.º do Tratado da OHADA, uma vez que este artigo estabelece à Conferência de Estado e do Governo a competência de organizar a harmonização do campo do Direito das Sociedade, podendo, a Assembleia de Chefes de Estado e de Governo decidir sobre a matéria dos *stakeholders* e da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), uma vez que estas se enquadram no âmbito do Direito das Sociedades ou podem ser incluídas, nos termos do artigo 2.º do Tratado “demais matérias”. Em outras palavras já é o momento do legislador da OHADA, através da Conferência dos Chefes do Estado e do Governo, a quem compete a harmonização do direito empresarial dos Estados-membros, adotar as normas para as demais áreas que entender ser necessário para o crescimento da economia dos Estados-partes, conforme pode-se retirar do art. 27.º, conjugado com art. 2.º, ambos do TOHADA, pois, entendemos que os *stakeholders* devem ter meios efetivos de compensação em caso de violação dos seus direitos, pelo que seria uma forma de realização de justiça social, não devendo, portanto, isso ser interpretado, necessariamente, que eles devam ter o mesmo tratamento e peso que os interesses dos sócios. Tudo isso permite-nos concluir que as sociedades comerciais devem reconhecer que o contributo de outros sujeitos com interesses relevantes constitui um recurso importante para o crescimento e a construção de empresas competitivas e prósperas. Por conseguinte, a longo prazo, as sociedades têm todo o interesse em promover uma cooperação com sujeitos com interesses relevantes suscetíveis de criar riqueza.

⁵²³ Cf. DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos...*, op. cit., p. 130.

⁵²⁴ Cf. SERRA, Catarina, *Entre Corporate Governance e Corporate Responsibility...*, op. cit., p. 238.

CAPÍTULO V

DA RESPONSABILIDADE

1. Responsabilidade dos administradores

I. Tal como ficou acima referenciado, os administradores no exercício das suas funções, dispõem de uma livre e ampla margem de autonomia e independência na condução do governo da sociedade, mas devendo sempre conformar as suas atuações com as disposições legais ou regulamentares e estatutárias que lhes são aplicáveis. Devendo ainda, mostrar-se apto para prosseguir com a função de administração ou da gestão para que foi conferido o mandato

Ainda, é-lhe conferido poderes para tomar decisões que vinculam a sociedade perante terceiros (ou mesmo perante os trabalhadores), mesmo quando os atos praticados não se enquadram no objeto social, art. 329.º do AUDSC/AIE. No entanto, pode suceder que estes poderes estejam limitados a certas matérias pelos estatutos, o que poderá obrigar o órgão da gestão à prática de determinados atos, nomeadamente, a assinatura de contratos ou outras condições; trata-se de limites de prestações que produzem efeitos entre os sócios e a sociedade, sendo ineficaz em relação aos terceiros de boa-fé, salvo se provarem que delas tiveram conhecimento, pelo que seria necessário a publicação dos atos que limitam os poderes do dirigente da sociedade. Assim, tendo em vista, a prossecução dos interesses patrimoniais das sociedades, sócios e de terceiros ou dos *stakeholders* em geral, os administradores devem atuar no estrito cumprimento das regras aplicáveis à sociedade⁵²⁵, sendo que, em caso da violação das suas obrigações, sejam elas legais, estatutárias ou regulamentares, pode conduzir à sua responsabilização (obrigacional ou responsabilidade delitual) individualmente ou solidariamente⁵²⁶. Ora, o administrador tem a obrigação de cumprir todas as obrigações da sociedade para com terceiros, contraídas por qualquer das fontes admissíveis⁵²⁷. Sendo certo que o referido dever é uma obrigação funcional do administrador e não pessoal. E o património da sociedade deve responder pelas dívidas da sociedade e não constitui um encargo para com o património pessoal do

⁵²⁵ Cf. DUQUESNE, François, *Droit des Sociétés Commerciales*, 11ª Ed., Bruylant, Bruxelas, 2024, p. 287 ; no mesmo sentido MAYOUE, Fils Basile D ; MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales : Sociétés Anonymes*, tomo I, Juriafrica, Douala, 2023, p. 197.

⁵²⁶ Cf. Cour de Cassation, Civil, Chambre Commerciale de 25/01/2023, processo n.º 70 F-B, recurso n.º 21-15.772, relator: M. Vigneau, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 18/10/2024.

⁵²⁷ Cf. VENTURA, Raul e CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quotas*, in *Boletim de Ministério da Justiça*, n.º 192, janeiro – 1970, (pp. 5-114), p. 109.

administrador⁵²⁸. Deste modo, em princípio, não será o gerente ou o administrador de uma sociedade pessoalmente responsável perante terceiros mesmo credores sociais⁵²⁹, incluindo, necessariamente, os seus trabalhadores⁵³⁰. No entanto, a regra sofre desvios importantes⁵³¹.

II. A problemática da responsabilidade dos gerentes ou administradores não contém nenhuma consagração no atual CT, algo que se estranha, tendo em consideração a atualidade do tema e de se tratar de um Código atual e inspirado no regime que consagra a responsabilidade dos administradores perante os trabalhadores. Apesar da sua não consagração no CT, somos do entendimento de que é possível apurar a responsabilidade dos gerentes ou administradores no direito de trabalho guineense, não só quando ocorra violação de disposições legais destinadas à proteção dos credores, mas sobretudo quando os gerentes ou administradores causam danos aos trabalhadores, para o efeito deve-se ter como ponto de partida, a norma do art. 17.º do CT, bem como art. 330.º do AUDSC/AIE. E para tal, dispõe a norma do art. 330.º do AUDSC/AIE, que “*os gerentes são responsáveis, individual ou solidariamente, consoante os casos, para com a sociedade ou para com terceiros, pela violação das disposições legais ou regulamentares aplicáveis às sociedades de responsabilidade limitada, pela violação dos estatutos, como pelas faltas cometidas na respetiva gestão*”.

III. Esta responsabilidade corresponde, uma responsabilidade delitual, nos termos do art. 483.º do CC, uma vez que não existe qualquer relação jurídica específica “entre os administradores e os sócios ou terceiros”, pelo que a efetivação será com base nos pressupostos gerais da responsabilidade delitual, respondendo perante terceiros incluindo os trabalhadores⁵³²⁻⁵³³. De acordo com o art.º 483.º do CC, a obrigação de indemnizar

⁵²⁸ Cf. MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores das Sociedades Comerciais por Danos Causados aos Trabalhadores*, in *Revista Julgar*, n.º 42, Almedina, 2020, (pp. 13-32), p. 16.

⁵²⁹ Cf. VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quotas: Estudo Comparativo dos Direitos Alemão, Francês, Italiano e Português, nota explicativa do Capítulo II do Decreto-Lei n.º 49381 de 15 de novembro de 1969*, Lisboa, 1970, p. 111.

⁵³⁰ Cf. MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores...*, op. cit., p. 16.

⁵³¹ Cf. Cour de Cassation, Commercial de 07/09/2022 processo n.º 20-20.538, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 27/05/2024.

⁵³² Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades*, op. cit., p. 277; EYSCHEN, Cláudia, *La Responsabilité Civile du Dirigeant Envers les Tiers*, 2023, p. 1, disponível em <https://www.eyschen-avocat.fr>, último acesso a 13/07/2023; VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Responsabilidade dos Gestores das Sociedades Comerciais...*, op. cit., p.30.

⁵³³ No mesmo sentido pronúncia o Ac. RG de 23/10/2014, processo n.º 2300/10.2TBVCT.G, disponível em www.dgsi.pt, último acesso dia 24/05/2024; Ac. RL de 13/09/2016, processo n.º 1636/13.3TBOER.L1-7,

com origem na responsabilidade civil subjetiva depende da verificação cumulativa de determinados pressupostos⁵³⁴, que adiante ocuparemos, isto é, do facto voluntário

disponível em www.dgsi.pt, último acesso dia 15/10/2024, cf. RL de 20/12/2022, processo n.º 4113/11.5TCLRS.L1-7, disponível em www.dgsi.pt, último acesso dia 15/10/2024. “A responsabilidade que está aqui em questão é a responsabilidade baseada na culpa. É unânime o entendimento de que no domínio do artº 78º e também do artº 79º do CSC, não há lugar à presunção da culpa a que se refere o nº1 artº 72º do CSC, pelo que o ónus da prova segue a regra geral da responsabilidade extracontratual, recaindo sobre o A. o ónus de provar os diversos pressupostos da responsabilidade civil por factos ilícitos, designadamente a culpa (artº 487º e 342º do CC), conforme desde logo resulta da remissão para os n.ºs 2 a 6 do artº 72º, excluindo o nº1 do artº 72º, preceito onde precisamente se encontra consagrada uma presunção de culpa”; Ac. RL de 02/02/2021, processo n.º 7852/17.3T8LSB.L2-7, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/606ad805232ced5b802586810057f977?OpenDocument>, último acesso a 24/05/2024; Ac. de RG de 02/03/2023, processo n.º 4417/20.6T8GMR-A.G1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 22/10/2024. “Trata-se de uma responsabilidade extracontratual para com o credor, na medida em que anteriormente a tal inobservância culposa de disposições legais ou contratuais destinadas à proteção de credores não existia qualquer direito de crédito do credor perante o administrador ou gerente”; Ac. de RL de 14/05/2013, processo n.º 9744/03.4TDLSB.L1-5, disponível em www.dgsi.pt, último acesso no dia 22/10/2024.

⁵³⁴ Cf. SERRA, Adriano da Paes da Silva Vaz, *Fundamento da Responsabilidade Civil: Em Especial, Responsabilidade por Acidentes de Viação Terrestre e por Intervenção Lícitas*. Nas palavras deste autor, “precindindo de exposição histórica, parece poder dizer que, no direito primitivo, ela não assenta na culpa. Era suficiente que o dano fosse causado por ato humano violador da ordem jurídica. Mais tarde, porém, com a evolução da civilização, introduziu-se a ideia de culpa como fundamento da responsabilidade civil, baseada, assim, na responsabilidade moral”, sendo que atualmente, “a generalidade dos direitos considera em princípio, a culpa como um dos requisitos da responsabilidade, o que não quer dizer que não haja casos de responsabilidade sem culpa, determinada por considerações particulares a esses casos; mas que, em regra, não responde quem não for culpado.” Segundo COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12.ª Ed., Almedina, Coimbra, novembro, 2009, pp. 517-519, a responsabilidade civil, ocorre quando uma pessoa deve reparar um dano sofrido por outra. Assim, o responsável é devedor e o lesado credor. No mesmo sentido, LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 279. Para XICATO, Mário, *Responsabilidade dos Administradores pela Falência: Diálogo entre o direito angolano e o português*, Universidade Católica, Lisboa, 2021, p. 111, a responsabilidade tem as suas raízes no verbo latino *respondere*, o qual significa na situação em que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas das suas atividades. Já nas palavras RODRIGUES, António Barroso, *O Concurso de Responsabilidade Civil: Ensaio Sobre o Concurso das Modalidades Delitual e Obrigacional de Responsabilidade Civil*, 2ª Ed. Almedina, abril, 2024, “O conceito da responsabilidade é polissémica. Este conceito indeterminado reporta-se, por vezes, no âmbito de uma obrigação constituída, ao cumprimento pretendido, enquanto responsabilidade do devedor pela realização da prestação a que se encontra adstrito: estamos, nesse caso, em sede do dever de prestar [...]. À responsabilidade enquanto, o efeito ou a consequência normativa deriva genericamente da falta de cumprimento da obrigação ou decorre de verificação do delito [...]”. Por sua vez, JORGE, Fernando, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, Lisboa, 1968, p. 34, ensina que “o termo responsabilidade corresponde à ideia geral de ‘responder ou prestar contas’ pelos próprios atos, a qual por sua vez, pode assumir duas tonalidades distintas: a suscetibilidade de imputar, dum ponto de vista ético ‘lato sensu’, determinado ato e seus efeitos ao agente, e a possibilidade de fazer alguém ou alguma coisa às consequências de certo comportamento.” Deste modo, pode-se concluir que a responsabilidade civil como a situação em que alguém se encontra, tendo praticado um ato ilícito, é obrigado a indemnizar o lesado dos prejuízos que lhe causou. A este propósito, SALVI, Cesare, *La Responsabilità Civile*, 3ª Ed., Guiffirè Francis Lefebvre, Milão, 2019, p. 6, ensina que a função das regras que regem a matéria da responsabilidade não é proibir ou permitir uma determinada conduta, mas sim estabelecer os critérios para a transferência do dano causado por um evento específico da vítima para outro sujeito. Assim, é possível compreender de forma clara o papel da responsabilidade civil, isto é, “prevedono una, tra le tecniche di tutela civile degli interessi: quella che ha il compito specifico di assicurare, ricorrendone i presupposti normativi, la ripazione del danno ingiusto”. Já na perspetiva ALPA, Guido, *La Responsabilità Civile*, 2ª Ed., UTET, Milão, 2018, p.41, “La responsabilità civile assolve (in igni tempo e in ogni luogo) quattro funzioni fondamentali. Si indicano così: a) la funzione di reagire all’atto illecito dannoso, allo scopo di risarcire i soggetti ai quali il danno è stato recato; correlata,

praticado pelo agente, a ilicitude, a culpa, o dano e o nexo de causalidade entre o facto e o dano. Primeiro dos requisitos enunciados tem que ver com a existência de um comportamento, que não tem de consistir necessariamente numa ação, podendo traduzir-se numa omissão, desde que seja dominável pela vontade. Contudo, no caso das omissões, e conforme refere o art.º 486.º, a imputação ao agente da conduta omissiva exige que sobre ele recaia o dever de praticar o ato omitido, uma vez que inexistente um dever genérico de evitar a ocorrência de danos.

Assim, para o efeito de responsabilidade por omissão pelos danos sofridos por outrem se exija, para além dos outros pressupostos da responsabilidade delitual, um dever específico, que torne um particular sujeito garante da não ocorrência desses danos. Sendo certo que, tal dever pode resultar da lei ou através do vínculo contratual, como ocorre na previsão dos art.ºs 491.º, 492.º e 493.º, todos do CC, em relação aos chamados deveres de prevenção do perigo (ou, noutra terminologia, deveres de segurança no tráfico⁵³⁵), cujo acolhimento permite estender a responsabilidade delitual por omissão a todo aquele que, exercendo uma determinada actividade, sendo aquela e esta suscetíveis de causar danos a terceiro.

Da interpretação do n.º 1 do art.º 483.º do CC, extraem-se, portanto, com clareza as diferentes formas da ilicitude, isto é, violação de direitos subjetivos alheios ou de disposições legais destinadas a proteger interesses alheios, incluindo os assinalados deveres de segurança no tráfico. A culpa exprime-se através de um juízo de censura pessoal da conduta do agente que, em face das circunstâncias concretas do caso, podia e devia ter agido de modo a evitar o facto ilícito, e a sua apreciação, na ausência de outro critério legal, afere-se pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso, nos termos art. 487.º, n.º 2, do CC. Por fim, é necessário que

b) la funzione di ripristinare lo status quo anteri nel quale danneggiato versava prima di subire il pregiudizio; c) la funzione di riaffermare il potere sanzionatorio (o «punitivo») dello stato; d) la funzione di «deterrente» per chiunque intenda compiere atti o a svolgere attività da cui possano derivare effetti pregiudizievoli per i terzi. A queste quattro funzioni si affiancano poi alcune funzioni sussidiarie, che più propriamente attengono agli affetti economici della responsabilità civile: e) la distribuzione delle «perdite», da un lato, f) l'allocazione dei costi, dall'altro". Não queremos a propósito deste trabalho discutir a problemática existente na doutrina, isto é, em relação a finalidade da responsabilidade civil, no entanto, concordamos com os ensinamentos da ANA MAFALDA BARBOSA, na sua obra *Lições de Responsabilidade Civil*, Principia, Cascais, março 2017, p. 41, onde pontua que “embora não haja unanimidade entre os autores no que concerne à determinação exata do escopo prosseguido pela previsão de uma obrigação ressarcitória, a verdade é que podemos dizer com alguma segurança que ele se situará entre a reparação do dano, a prevenção de ocorrência de novos prejuízos ou/e a sanção pelo comportamento lesivo levado a cabo.”

⁵³⁵ Cf. LEITÃO, Luis Manuel, *Direito das Obrigações...*, op. cit., pp. 83-85; Ac. de RC de 18/05/2021, processo n.º 67/18.578GRD.C1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/02/2025; RODRIGUES, António Barroso, *O Concurso de Responsabilidade Civil...*, pp. 129-130.

do facto ilícito e culposo cause um dano, o prejuízo, a perda “*in natura*” que o lesado sofreu, como consequência do facto, nos seus interesses (materiais, espirituais ou morais) e que interceda um nexo de causalidade entre o facto e o dano. Cada um desses requisitos desempenha um papel importante na complexa disciplina dos factos geradoras do dever de reparação do dono⁵³⁶. Ou seja, são determinantes na transferência dos prejuízos sofridos pelo lesado ao devedor de reparação indemnizatória⁵³⁷. Assim, pode-se afirmar que a obrigação decorrente da responsabilidade civil representa nada mais do que uma exigência de justiça comutativa que ocorre quando um sujeito diferente do prejudicado é chamado para reparar um dano. Em outras palavras, é a faculdade de, com base na ordem jurídica vigente, transferir o dano da esfera jurídica do lesado para outrem⁵³⁸.

III. Vista em sumula a responsabilidade civil nos termos gerais, no âmbito das sociedades comerciais, o legislador da OHADA, regula apenas a responsabilidade dos administradores em termos gerais, e omite-se qualquer referência aos diretores gerais, e adjuntos, sendo que poderão ser responsabilizados, civilmente na medida em que sejam administradores ou que tenham participado na prática de atos de administração. Ora, o art. 330.º do AUDSC/AIE, contém um conteúdo idêntico ao estatuído, no art. 1850.º do *Códe Civil* e do art. 225-251 do CSF. Estes preceitos legais enunciam os princípios gerais da responsabilidade civil dos administradores perante a sociedade e perante terceiros onde se inclui os trabalhadores⁵³⁹. Sendo certo que os terceiros “englobam designadamente: o Estado, os trabalhadores, os fornecedores e ‘*stakeholders*’ em geral e os próprios credores

⁵³⁶Cf. VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, vol. I, 10ª Ed., Almedina, Coimbra, 2003, p.525; CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil: Direito das Obrigações*, vol. VIII, Almedina, janeiro, 2020, p. 429.

⁵³⁷ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p.518.

⁵³⁸ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 279; COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 518; PEREIRA, Rui Soares, *O Nexo de Causalidade na Responsabilidade Delitual: Fundamento e Limites do Juízo de Condicionalidade*, Almedina, Coimbra, novembro, 2017, p. 105; NETO, Filipe Teixeira, *A Illicitude Enquanto Pressuposto da Responsabilidade Civil Delitual: Um Exame em Perspectiva Comparada (Luso-Brasileira)*, in *RJLB*, ano 3, n.º 6, 2017, (pp. 1163-1190), p. 164.

⁵³⁹ Cf. FÉNEON, Alain, *Droite des Sociétés en Afrique (OHADA)*, Lextenso, LDGJ, Paris, 2022, p. 710.

[...]»⁵⁴⁰⁻⁵⁴¹. Segundo GEORGES GODDE⁵⁴², quando se fala da responsabilidade dos administradores perante terceiros, não estamos perante situação similar à de responsabilidade dos administradores perante a sociedade, uma vez que os administradores são mandatários da sociedade e não terceiros. A obrigação de indemnização dos administradores perante terceiros, isto é, os trabalhadores, só pode surgir de *ex delicto*, sendo que pode resultar do incumprimento do mandato do social, através do ato culposo, perante terceiros⁵⁴³. Assim, nos termos do art.330.º do AUDSC/AIE, a responsabilidade civil dos administradores está subordinada à cometimento de uma *faute*, que poderá resultar da violação da lei, estatutos ou mesmo regulamentos, incluindo a chamada *faute de gestion*. Sendo certo que a sua efetivação o terceiro – lesado, deve provar não só a culpa separada de função do administrador, tal como o dano que precisa de reparação⁵⁴⁴.

O legislador da OHADA decidiu agrupar na norma do art. 330.º do AUDSC/AIE, a responsabilidade obrigacional e delitual⁵⁴⁵ uma arrumação contestável, mas compreensível, uma vez que o AUDSC/AIE, é produto da inspiração do direito francês⁵⁴⁶ e do direito francês a *faute* tanto pode ser a culpa nos termos de responsabilidade contratual, assim como pode corresponder à culpa e à ilicitude no âmbito de

⁵⁴⁰ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades*, op. cit., p. 903, no mesmo sentido FONSECA, Tiago Soares da, *O Ato Uniforme Relativo ao Direito...*, op. cit., p. 137.

⁵⁴¹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 13, considera que “les tiers sont donc distincts des associés ou actionnaires. Cependant, on a tendance à assimiler les actionnaires aux tiers. En effet, pour certains auteurs, l’actionnaire se distingue de l’associé en ce sens que contrairement à ce dernier, il n’est pas lié à la société par un contrat, mais uniquement par la détention d’un titre négociable. Autrement dit, si dans cette conception, l’actionnaire n’est pas un contractant, c’est-à-dire une partie au contrat de société, il est donc forcément un tiers. On peut penser que les auteurs qui déniaient la qualité d’associé à l’actionnaire considèrent particulièrement la situation des investisseurs, c’est-à-dire des personnes qui acquièrent des actions pour obtenir une plus-value ou des dividendes et qui n’entendent pas s’impliquer dans la vie de la société ou se prévaloir des droits reconnus à tout actionnaire [...]”.

⁵⁴² Cf. GODDE, Georges, *De la Responsabilité des Administrateurs...*, op.cit., p. 112.

⁵⁴³ Cf. HOUPIN, Charles ; BOSVIEUX, Houpin, *Traité Général des Sociétés : Civiles et Commerciales et des Associations*, tomo II, 7ª Ed., Société du Recueil Sirey, Paris, 1935, pp. 242-243 ; LALOU, Henri, *Traité Pratique de la Responsabilité Civile*, 3ª Ed., Dalloz, Paris, 1943, pp. 2-3.

⁵⁴⁴ Cf. HOUPIN, Charles ; BOSVIEUX, Houpin, *Traité Général des Sociétés...*, op. cit., p. 242 ; SAMBE, Oumar ; DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 197 ; AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., p. 196.

⁵⁴⁵ Cf. VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade civil dos administradores de sociedades anónimas e dos gerentes de sociedades por quotas: estudo comparativo dos direitos alemão, francês, italiano e português: nota explicativa do capítulo 2 do decreto-lei n.º 49381 de 15 de novembro de 1969*, Lisboa, 1970, p. 431.

⁵⁴⁶ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 12.

responsabilidade extracontratual⁵⁴⁷. A este propósito, somos do entendimento de que o legislador da OHADA devia autonomizar as duas modalidades de responsabilidades, tal como devia consagrar uma norma no AUDS/CAIE, em termos análogos plasmado no art. 44.º da lei francesa de 1896, onde se pode ler que “os administradores são responsáveis, segundo as regras do direito comum, individual ou solidariamente, conforme os casos para com a sociedade e para com os terceiros, quer pelas faltas infrações às disposições da presente lei, quer pelas faltas que cometerem na sua gestão [...]”⁵⁴⁸ um preceito com conteúdo idêntico a norma do art. 79.º do CSC.

IV. Por outro lado, contrariamente ao direito português, o AUDSC/AIE não contém uma definição similar ao art. 79.º do CSC português, limitando-se a referir que os administradores respondem perante terceiros pelas faltas cometidas no exercício das suas funções, art. 330.º do AUDSC/AIE. No direito francês⁵⁴⁹, encontramos preceitos similares ao art. 79.º do CSC, mas, por outro lado, terceiro, neste caso o trabalhador, tem ónus de provar a *faute* própria do gerente ou administrador separado da sua função para que seja responsabilizado⁵⁵⁰. Ainda nos termos do art. 330.º do AUDSC/AIE, a responsabilidade dos gerentes perante terceiros é solidária⁵⁵¹, em relação aquele que tenha praticado ou contribuído na produção do fato danoso, devendo, neste caso, estar preenchidos todos os requisitos exigidos para a responsabilidade civil extracontratual, nos termos do art. 483.º do CC⁵⁵²⁻⁵⁵³⁻⁵⁵⁴.

⁵⁴⁷ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 4. Ao estabelecer os princípios da responsabilidade civil dos administradores, o legislador da OHADA não se pronuncia expressamente sobre a sua natureza, pelo que parece indiscutível que esta responsabilidade é ilícita para com terceiros.

⁵⁴⁸ Cf. VENTURA, Raul/CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., pp. 341-342.

⁵⁴⁹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 12.

⁵⁵⁰ Cf. CISSÉ, Issaka, *La Responsabilité des Dirigeants Sociaux en Droit OHADA: Um modele Controversé dans sa Mise en œuvre*, Éditions Universitaires Européennes, 2012, p. 41.

⁵⁵¹ Cf. LALOU, Henri, *Traité Pratique de la Responsabilité Civile*, 3ª Ed., Dalloz, Paris, 1943, p. 34 ; ROSSEL, Virgile, *Manuel du Droit Fédéral des Obligations : Code Fédéral des Obligations et Lois Spéciales s'y Rattachant*, 2ª Ed., Lausanne Payot Éditions, Paris, 1905, pp. 244-252.

⁵⁵² Cf. FONCESA, Tiago Soares da, *O Ato Uniforme Relativo...*, op. cit., p. 137.

⁵⁵³ Cf. MAYOUE, Fils Basile D ; MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 197

⁵⁵⁴ Cf. AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., p. 199. Quanto à função de responsabilidade no direito societário, segundo estes autores cabe ao legislador posicionar-se, uma vez que a questão de distribuição de responsabilidade é da ordem jurídica, cuja definição lhe cabe. Ainda cabe ao legislador questionar se a aplicação das regras de responsabilidade civil ainda é adequada para a reparação dos danos causados a terceiros. Duvidando do recurso a outras soluções, como seguros, poderia atender ou mesmo confirmar a diminuição da responsabilidade nesta área. Não pretendemos prolongar o debate sobre a questão, mas duvidamos da solução avançada pelos autores.

Ou seja, se vários administradores tiveram participado na realização do mesmo ato, a jurisdição competente determinará a parcela contributiva de cada um dos administradores na reparação do dano. Ressalta-se que, a ação de responsabilidade em causa é extensiva a qualquer pessoa que, direta ou indiretamente, tenha de facto exercido a gestão sob a proteção ou em substituição do administrador legal⁵⁵⁵. Significa que o administrador pode ser responsabilizado pelos atos ilícitos que, culposamente pratica no exercício de tais funções sociais e que cause diretamente, danos aos terceiros, designadamente aos trabalhadores, mediante a prova da *faute* separada de função e do dono sofrido. Sendo que, a ação em causa prescreve num prazo de três anos a contar a contar da data em que ocorreu o fato danoso ou, em caso de dissimulação, no prazo de três anos a contar da data do seu conhecimento, art. 331.º do AUDSC/AIE.

2. Solidarietà

I. De acordo com o art. 330.º do AUDSCAIE, a responsabilidade dos administradores é solidária. Quer dizer, na administração plural, a solidariedade entre os gerentes responsáveis resulta da própria lei e corresponde à modalidade passiva, o que significa que o trabalhador credor da indemnização tem a faculdade de exigir a qualquer dos administradores/devedores todos os seus créditos ou parte deles, art. 519.º, n.º 1, do CC, sem que seja lícito a qualquer deles opor o benefício da divisão, art. 518.º do CC. Ou seja, se o ato for praticado por dois ou mais gerentes, o trabalhador pode exigir a sua reparação integral por qualquer um deles, e uma vez satisfeito ou reparado o dano libera a todos, conforme pode-se retirar na norma dos art.^{os} 512.º n.º 1, 517.º, 518.º, 519.º, n.º 1 e 523.º, todos do CC⁵⁵⁶⁻⁵⁵⁷, e o administrador que cumprir a obrigação perante os trabalhadores, terá o direito de regresso, nos termos gerais do art. 524.º do CC, sendo certo que o direito de regresso existe na medida das respetivas responsabilidades e das consequências que delas advieram. Ora, a solidariedade plural prevista no art. 330.º do AUDSCS/AIE, pode equivaler a uma garantia na medida em que aumenta a segurança de pagamento. Neste particular, vai ao encontro do princípio de celeridade e confiança a que a OHADA visa e, por outro lado, beneficia o investimento nos países-membros, para

⁵⁵⁵ Cf. MWADIAVITA, Lucain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., p. 203; AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., pp. 196-199.

⁵⁵⁶ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 54; MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes...*, op. cit., p. 32

⁵⁵⁷ Cf. RUIZ, Vincenzo Arangio, *Istituzioni di Diritto Romano*, op. cit., p. 387.

proteger da melhor forma os interesses dos terceiros-trabalhadores e aumentar, acima de tudo, a possibilidade de reparação do dano sofrido pelo trabalhador⁵⁵⁸. De facto, como credor (trabalhador) pode exigir a qualquer devedor a totalidade da prestação, diminui o risco de incumprimento⁵⁵⁹. Assim, a solidariedade é vista como um reforço ao cumprimento de créditos laborais, com maior probabilidade de célere efetivação do direito de o trabalhador perceber prestações pecuniárias.

II. Nos termos do art. 330.º do AUDSC/AIE, a solidariedade é entre os administradores responsáveis, e não todos os administradores, pelo facto de pertencerem ao órgão da administração, dito de outro modo, a solidariedade existente entre os gerentes responsáveis não abrange todo e qualquer dirigente pelo simples facto de ser membro do administrativo plural. A responsabilidade é por culpa e por facto próprio do membro da administração, não é responsável sem culpa, por facto de outrem e não do próprio órgão⁵⁶⁰⁻⁵⁶¹. Desde logo, o teor literal da norma é revelador deste intuito. Começa este preceito por identificar os sujeitos responsáveis referendo que “*os gerentes são responsáveis, individual ou solidariamente, consoante aos casos, [...] para com terceiros [...]*”. Ao que acresce que os gerentes, administradores são responsáveis por factos próprios. Aspeto que assume particular relevo no contexto das sociedades que têm um órgão de administração de composição pluripessoal, porque revela que a mera circunstância uma pessoa pertencer ao órgão de administração não é suficiente para a sua responsabilização⁵⁶². Assim, os administradores respondem por culpa e por factos por eles cometidos, e não por facto de outrem. Por isso, quando o facto for praticado por um administrador só ele será responsabilizado⁵⁶³⁻⁵⁶⁴, ou seja, a responsabilidade é apurada na medida em que cada um tenha participado na produção do dano. Significa que, se o órgão de gestão é composto por três gerentes, mas só um atuou ilicitamente e com culposa, não há qualquer solidariedade na responsabilidade, apenas este responde, se o dano causado

⁵⁵⁸ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense e da OHADA, (Estudos de Direito Africano)*, Almedina, abril, 2009, p. 316.

⁵⁵⁹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., pp. 232-233.

⁵⁶⁰ Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *A Responsabilidade dos Dirigentes para com...*, op. cit., p. 332

⁵⁶¹ Cf. RAMOS, Elisabete Gomes, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, ob. cit., p. 242.

⁵⁶² Cf. Ac. de RL de 28/01/2025, processo n.º 23830/15.0T8LSB-A.L1-1, relator: Fátima Reis Silva, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 17/03/2025.

⁵⁶³ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 54

⁵⁶⁴ Cf. Cour de Cassation, Civile, Chambre Commerciale, de 25/01/2023, acórdão n.º 70 F-B, processo n.º C21-15.772, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 22/10/2024.

aos trabalhadores resultar de uma atuação ilícita e culposa de todos os gerentes, respondem todos solidariamente⁵⁶⁵.

III. Neste domínio, não é responsável o administrador que não tenha participado e, ou realizado a oposição (voto contra) à realização de uma determinada operação ou decisão antes de a mesma ser concluída, neste particular, o administrador deve demonstrar a oposição, antes de se terem concretizado o dano. Dito de outro modo, o administrador que não participou na deliberação pode também vir a ser responsabilizado pelos danos resultantes dela, se não tiver exercido o direito de oposição conferido por lei, quando estava em condições de o exercer antes da execução da deliberação ilícita e danosa, art. 328.º do AUDSC/AIE. Sendo certo que a oposição de um administrador à prática de um determinado ato por outro é inoponível a terceiros, salvo se for provado que estes tiveram conhecimento da oposição, art. 328.º do AUDSC/AIE. Contudo, para o efeito de prova, o administrador opositor deve lavrar voto de vencido no livro de ata ou que o comunique por escrito ao órgão de fiscalização num prazo não superior a quinze dias, entendimento nosso.

Ora, relativamente à não participação do administrador na deliberação causadora do dano, refere-se às situações em que, aquando da deliberação, o administrador esteve ausente, sem representante, sem ter realizado voto por correspondência, nem intervém por meios telefónicos quando este é permitido ou que estando presente ou representado, estivesse impedido de exercer o seu direito de voto⁵⁶⁶⁻⁵⁶⁷. O voto vencido reporta-se às situações em que estando o administrador presente na deliberação lesiva, o seu voto foi contrário ao deliberado, não bastando para a sua exoneração a abstenção como voto vencido tácito, tendo expressamente de votar contra a deliberação danosa, ou seja, neste particular, não basta, pois, a abstenção (expressa ou não) é necessário o voto contrário ao que foi maioritariamente decidido conforme consta no art. 328.º do AUDSC/AIE.

⁵⁶⁵ Cf. GERMAIN, Michel et MAGNIER, Véronique, *Les Sociétés Commerciales*, 23.ª Ed., tomo 2, LGDJ, Lextenso, Paris, 2022, pp. 592-593.

⁵⁶⁶ Cf. ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., pp. 49-51.

No mesmo sentido o administrador não participante numa deliberação nula não deve executá-la em deve consentir que seja executada, devendo sim promover a respectiva declaração de nulidade e caso a deliberação for anulável, deverá o administrador tentar evitar que seja executada, promovendo, designadamente, as respetivas suspensão judicial e anulação; se não padecer daqueles vícios, contudo produzir danos perante terceiros, deve o administrador não participante advertir os outros administradores da conveniência de ela não ser executada ou estando já executada, de serem atenuados os respetivos efeitos prejuízos.

⁵⁶⁷ Cf. VENTURA, Raúl; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 36.

Assim, o art. 328.º e 330.º n.º 2 do AUDSC/AIE, constitui na nossa opinião, uma causa de exclusão de responsabilidade do administrador, na medida em que os danos que decorram de uma deliberação em que os administradores não participaram, ou participaram, mas declararam o voto de vencido, não devem ser ressarcidos pelos próprios, que neste caso não podem ser responsabilizados, ficando exonerados da obrigação de indemnizar⁵⁶⁸ os terceiros/trabalhadores. Porque na verdade, e conforme se aludiu atrás, não é o órgão, enquanto tal, que é responsável, mas sim cada um dos seus titulares, individualmente considerados o que explica a possibilidade de cada um dos vários membros do mesmo órgão se poder eximir da responsabilidade alegando e provando as circunstâncias previstas no art. 328.º e 330.º n.º 2 do AUDSC/AIE. Por outras palavras, apenas se se apurar responsabilidade haverá solidariedade. Assim, o juiz deverá determinar a contribuição de cada gerente ou coautores na reparação do dano, determinação essa que deverá ser feita com base “*de l’obligation in solidum*”⁵⁶⁹⁻⁵⁷⁰, caso em que o julgador levará em conta a gravidade da conduta de cada dirigente social, art. 330.º n.º 2 do AUDSC/AIE.

IV. Quando se trata de uma sociedade com um único administrador ou gerente não haverá a solidariedade, apenas este responde, uma vez que a solidariedade só se aplica na administração colegial por factos próprios. Assim, o direito do trabalhador de pedir a condenação do administrador no pagamento de créditos abrangidos, está dependente da alegação e prova dos seus pressupostos, ou seja, depende da alegação e prova dos factos que permitam saber se o gerente (administrador, etc.), no exercício de gestão afetou indevidamente património da sociedade, em violação das leis destinadas a proteger os credores sociais, e que o património restante da sociedade se tenha tornado insuficiente para satisfação desses credores sociais, em especial os trabalhadores⁵⁷¹⁻⁵⁷². A ação de

⁵⁶⁸ Cf. VENTURA, Raúl ; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 36.

⁵⁶⁹ Cf. OHADA *Traité et Acts Uniformes Commentés et Annotés*, Juriscope, Paris, 2018, p. 638.

⁵⁷⁰ Cf. AIRES, Beatriz Carvalho, *A Responsabilidade Civil dos Administradores nas Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 20. No direito português a ação pode ser exercida através de uma ação individual ou coletiva nos termos do artigo 52.º, número 3 da CRP, no artigo 31.º do CVM (Código dos Valores Mobiliários) e na Lei n.º 83/95, de 31 de agosto. Em qualquer das situações elas são intentadas por todos os lesados contra os administradores e a própria sociedade, que responde, objetivamente, na medida da responsabilidade subjetiva do administrador causador do dano.

⁵⁷¹ Cf. Ac. de RG de 02/03/2023, processo n.º 4417/20.6T8GMR-A.G1, relator: Vera Sottomayor, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 22/10/2024.

⁵⁷² Cf. CCJA de 24/02/2005, processo n.º 015/2005, disponível em www.ohada.com, último acesso a 22/10/2024; VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 335.º*, in Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos; Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Ed., Almedina, maio, 2020, p. 800; GODDE, Georges, *De la*

responsabilidade deve ser exercida no prazo de três (3) anos a contar a partir data da prática de facto causador do dano; se o dano resultar de um facto dissimulado o prazo de três (3) anos começa a contar da data do seu conhecimento, art. 332.º, conjugado com o art. 164.º n.º 2, ambos do AUDSC/AIE.

3. Pressupostos

Conforme se referiu atrás, a responsabilidade dos administradores pelos danos causados aos terceiros – trabalhadores, art.330.º do AUDSC/AIE, é uma responsabilidade de natureza delitual, ou extracontratual, neste caso, aplicar-se-á o art.483.º do CC, desta forma, os interessados terão de dar cumprimentos aos pressupostos previstos nesse artigo. Fazendo pender a constituição da obrigação de indemnização da existência de uma conduta do administrador (facto voluntário), a qual represente a violação de um dever imposto pela ordem jurídica (ilicitude), sendo o agente o censurável (culpa), a qual tenha provocado danos (dano), que sejam consequência dessa conduta (nexo de causalidade entre o facto e o dano)⁵⁷³. Além destes requisitos gerais, é mister que o facto do gerente/administrador constitua uma inobservância culposa; que o património social se tenha tornado insuficiente para a satisfação dos credores sociais; e que essa violação seja causa da insuficiência patrimonial⁵⁷⁴.

Responsabilité des Administrateurs..., op. cit., p. 146; AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 6.

Nos termos do art. 162.º do AUDSC/AIE, a ação individual ou *ut singuli*, é ação de indemnização pelos danos sofridos por terceiro-trabalhador. A ação deve ser exercida no prazo de três (3) anos a contar a partir data da prática de facto causador do dano; se o dano resultar de um facto dissimulado o prazo de três (3) anos começa a contar da data do seu conhecimento, art. 332.º, conjugado com o art. 164.º n.º 2, ambos do AUDSC/AIE.

Ação social ou *ut universi* é definido art. 166.º do AUDSC/AIE, como uma ação de indemnização pelos danos sofridos pela sociedade em virtude de faltas cometidas por um ou mais administradores no exercício das suas funções. No mesmo sentido GODDE, Georges, *De la Responsabilité des Administrateurs...*, op. cit., p. 143, considera que se trata de uma ação proposta pela sociedade ou por um acionista em proveito comum de todos. Por fim, a chamada ação de sub-rogação dos credores sociais, definido por Manuel Carneiro da Frada/ Diogo Costa Gonçalves, *A Acção ut Singuli de responsabilidade civil e a Relação do Direito Cooperativo com o Direito das Sociedades Comerciais*, in *Separata da Revista de Direito das Sociedades*, ano I, n.º 4, Almedina, 2009, (pp. 885-922), p. 886, como a que se traduz na faculdade de credores sociais substituírem a sociedade em caso da sua inércia e exigir a indemnização que cometia à sociedade.

⁵⁷³ Cf. VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., pp. 525-526; COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 518; CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil: Direito das Obrigações...*, op. cit., pp. 429-430; JORGE, Fernando Pessoa, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, op. cit., pp. 53-54; LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 279; RODRIGUES, António Barroso, *Curso de Responsabilidade Civil...*, op. cit., p.129.

⁵⁷⁴ Cf. Ac. de RG de 02/03/2023, processo n.º 4417/20.6T8GMR-A. G1, relator: Vera Sottomayor, disponível em www.dgsi.pt, último acesso no dia 22/10/2024.

“[...] a obrigação de indemnizar – inobservância da disposição legal (destinada a proteger o interesse dos credores, a culpa, o dano do credor e a causalidade entre a violação do dever legal e o dano (importando

Deste modo, cabe-nos agora analisar de forma resumida os pressupostos da responsabilidade civil subjetiva, para o efeito de responsabilidade dos administradores perante os trabalhadores.

a) Facto voluntário

I. Para que haja a responsabilidade civil extracontratual nos termos do art.483.º do CC, é necessário que exista uma conduta humana (ação ou omissão) que cause dano a outra pessoa. A conduta pode manifestar-se tanto na forma de ação quanto na forma de omissão. O facto voluntário significa, apenas facto objetivamente controlável ou dominável pela vontade⁵⁷⁵⁻⁵⁷⁶ que possa ser imputado a um ser humano e visto como expressão da conduta de um sujeito responsável⁵⁷⁷. Ou seja, “como facto humano podemos, desde logo, considerar a ação. Esta corresponde a um desencadear de meios materiais e humanos, determinado pelo cérebro do agente, para prosseguir um preciso fim”⁵⁷⁸. Em outras palavras, o facto voluntário consiste, em regra, numa ação, isto é, um facto positivo (*facere*) que implica a violação de um dever geral de abstenção, do dever de não ingerência na esfera jurídica do titular do direito absoluto, podendo também traduzir num facto negativo (*non facere*) ou omissão⁵⁷⁹⁻⁵⁸⁰. Todavia, no caso das omissões, e como resulta do art. 486.º do CC, a imputação ao agente da conduta omissiva exige que sobre ele recaia o dever de praticar o ato omitido⁵⁸¹, uma vez que inexistente um dever genérico de evitar a ocorrência de danos. Ainda é importante esclarecer que as simples omissões dão lugar à obrigação de reparar os danos, quando, independentemente

que o dano se tenha produzido no âmbito de proteção da norma). Acresce a necessidade da atuação dos gerentes ser determinante da insuficiência do património social para a satisfação dos respetivos créditos’.

⁵⁷⁵ Cf. Ac. RL de 09/09/2019, processo n.º 4517/16. 7T80ER.L1-1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 06/06/2024.

⁵⁷⁶ Cf. RODRIGUES, António Barroso, *Concurso de Responsabilidade Civil...*, op. cit., p.129, sendo que a sua voluntariedade traduz a potencialidade de domínio pela vontade humana do ato praticado pelo agente.

⁵⁷⁷ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 281.

⁵⁷⁸ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 435.

⁵⁷⁹ Cf. VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral...*, op. cit., pp. 117-118.

⁵⁸⁰ Cf. Ac. RC de 18/05/2021, processo n.º 67/185T8GRD.C1, relator: Isaiás Pádua, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 07/06/2024.

⁵⁸¹ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 559;

dos outros requisitos legais, havia, por força de uma disposição legal ou contratual, o dever de praticar o ato omitido⁵⁸²⁻⁵⁸³.

II. No plano societário, o ato ou omissão a que se refere pode traduzir-se como um ato plural ou como um ato puramente individual do administrador durante o exercício das funções. Integram-se na última categoria os casos de unipessoalidade do órgão administrativo e as situações em que o ato ou omissão foi praticado por um só membro do órgão administrativo plural e pessoal⁵⁸⁴, ou seja, os administradores são responsáveis por factos próprios, sendo que a responsabilidade poderá resultar de atos ou omissões plurais, isto é, os casos de atuação conjunta e concertada da maioria dos administradores, de uma deliberação de conselho de administração, de direção tomada pela maioria dos administradores ou atos praticados no exercício de poderes de representação pela maioria dos administradores. Nas omissões, integram os danos causados com preterições de deveres legais, estatutário ou mesmo regulamentar, isto é, “desrespeitem o dever jurídico de atuar sobre aspetos da organização societária ou funcionamento empresaria-societário que constituam fontes especiais do risco para terceiros⁵⁸⁵.

Assim, ato danoso, como fundamento da responsabilidade civil do administrador, tanto pode consistir numa ação (*stritu sensu*) como numa omissão (propriamente dita e comissão por omissão). Sendo certo que em qualquer dos casos estamos perante um ato voluntario, de onde não se incluiu os meros reflexos, cometidos em estado de

⁵⁸² Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 436, no mesmo sentido ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, *Direito da Responsabilidade Civil*, Gestlegal, 1.ª Ed., agosto, 2023, p. 123, ainda ensina que, para o feito, “apenas relevam os factos controláveis pela vontade, estão excluídos os puros atos reflexos (v. g., alguém, sob uma convulsão epilética, destrói uma coisa alheia) e os cometidos em estado de inconsciência, bem como os atos praticados sob o impulso de forças irreversíveis, como a *vis absoluta* (quando, por exemplo, se força a mão de outrem a pressionar o gatilho da arma) ou de circunstâncias fortuitas (caso de alguém que empurra outrem ao ser impelido pela força do vento”.

⁵⁸³ Cf. Ac. de STJ de 28/01/2021, processo n.º 140/14.9TNLSB.L1. S1, relator: Tomé Gomes, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/10/2024; Ac. RC de 18/05/2021, processo n.º 67/185T8GRD.C1, relator: Isafas Pádua, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 07/06/2024. Tal específico dever pode resultar, tal como ficou dito, por contrato ou ser imposto por lei, como ocorre na previsão dos art.ºs 491.º, 492.º e 493.º do CC, havendo que ter em consideração, neste domínio, os denominados deveres de prevenção do perigo, cujo acolhimento permite estender a responsabilidade delitual por omissão a todo aquele que, exercendo o domínio de facto sobre uma coisa, móvel ou imóvel, ou determinada atividade, sendo aquela e esta suscetíveis de causar danos a terceiro, não tome as providências destinadas a evitá-los.

⁵⁸⁴ Cf. RAMOS, Elisabete Gomes, *Aspetos Substantivos da Responsabilidade Civil dos Membros do Órgão de Administração Perante a Sociedade*, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, vol. LXXIII, (Separata), Coimbra, 1997, (pp. 211-250), p. 226.

⁵⁸⁵ Cf. ABREU, Jorge Coutinho de, *Responsabilidade dos Administradores de Sociedades*, op. cit., p. 90.

inconsciência e os que foram praticados sob impulso de forças irreversíveis⁵⁸⁶ e ainda não responde pelos atos dos administradores que os precederam.

b) Ilicitude

I. De acordo com o art. 483.º n.º 1 do CC, a ilicitude, advém da ofensa, de direito ou disposições legais que se destinam a proteger os interesses alheios. A ilicitude aparece associada com um juízo de desvalor atribuído pela ordem jurídica, avaliada através de prossecução de um fim não permitido pela ordem jurídica. Deste modo, não há ilicitude, se o comportamento do agente, apesar de produzir uma lesão de bens jurídicos, não prossiga qualquer fim proibido por lei⁵⁸⁷. O que significa que não basta que, porém, que o agente pratique um facto causador de dano aos interesses alheio, para que seja obrigado a indemnizar o lesado⁵⁸⁸, à violação de disposições legais destinadas a proteger interesses alheios, deve, neste caso, exigir-se que o dano se verifique no círculo de interesses que a norma visa proteger, sendo excluídas a indemnização em relação a outros danos. Quanto a expressão “violação de um direito de outrem”, esta modalidade faz referência aos direitos subjetivos, isto é, direitos absolutos⁵⁸⁹ (direitos reais, os direitos de personalidade, os direitos familiares e a propriedade intelectual), cujo reparação ou a indemnização resulta da frustração das utilidades proporcionadas por esse direito⁵⁹⁰.

II. Na análise da ilicitude do ato do administrador, é necessário, portanto, antes de mais, saber qual é o ato devido, qual é o ato imposto pela norma e no final analisar se o ato considerado corresponde ou não ao ato devido, se contraria ou não o preceito que

⁵⁸⁶ Cf. VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., pp. 15-16.

⁵⁸⁷ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 287.

Importa salientar que, não temos a intenção no âmbito deste trabalho focar neste debate doutrinário, pelo que concordamos em absoluto com os ensinamentos de MENEZES LEITÃO ao apontar que a “lesão dos bens jurídicos só é imediatamente constitutiva de ilicitude no caso de o agente ter atuado com dolo. No caso de atuações meramente negligentes não se mostra suficiente a simples lesão de bens jurídicos, tendo que lhe acrescer a violação do dever objetivo de cuidado”.

Segundo a teoria do desvalor do resultado, o desvalor do resultado provocado pela atuação do agente produzir por exemplo o dano morte, preenche logo o requisito de ilicitude, devendo o agente responder se o seu comportamento é culposo. Trata-se de uma solução bastante criticada uma vez que qualificaria como ilícitos comportamentos conformes ao tráfego, apenas por serem adequados a produzir um determinado resultado.

A teoria do desvalor do facto assenta no fundo na avaliação do comportamento do agente. “Não há, por isso, ilicitude sempre que o comportamento do agente, apesar de representar uma lesão de bens jurídicos, não prossiga qualquer fim proibido por lei.”

⁵⁸⁸ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 447; COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p.514.

⁵⁸⁹ Cf. VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., pp.530.544.

⁵⁹⁰ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 288; JORGE, Fernando Pessoa, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, op. cit., pp. 61-70.

impõe ou proíbe certa conduta⁵⁹¹. Pelo que será formalmente ilícito, a ação (ou omissão) contrário a uma norma imperativa ou a um dever imposto pela norma. Assim, para que o administrador seja responsável civilmente perante os trabalhadores nos termos acima apontados, é necessário que o ato por ele cometido seja ilícito. Isto é, consistir na violação de direitos subjetivos dos trabalhadores ou das disposições legais imperativas destinadas a proteger os interesses dos trabalhadores. Por outro lado, é necessário que os danos se tenham registado no círculo de interesses dos trabalhadores que a norma visa proteger. Por isso, é importante analisar se a respetiva norma visa proteger os interesses dos terceiros contra aquele modo de lesão e contra aqueles danos⁵⁹².

III. Nos termos do art. 161.º, conjugado com o art. 330.º, ambos do AUDSC/AIE, “*os gerentes são responsáveis, individual ou solidariamente, consoante os casos, para com a sociedade ou terceiros, pela violação das disposições legais ou regulamentares aplicáveis às sociedades de responsabilidade limitada, pela violação dos estatutos, bem como pelas faltas cometidas na respectiva gestão*”. De acordo com esta disposição normativa, a ilicitude do comportamento por parte do administrador não abarca a violação de um qualquer dever a que se encontre adstrito, cingindo-se à violação dos deveres prescritos em disposições legais ou contratuais de proteção dos terceiros ou mesmo os trabalhadores, isto é, violação das normas imperativas destinadas a proteger os interesses dos trabalhadores, pelo que a sua responsabilidade poderá resultar por violação dos interesses dos trabalhadores juridicamente protegidos e não apenas pela violação dos direitos subjetivos⁵⁹³⁻⁵⁹⁴.

Ora, o direito próprio dos trabalhadores perante o gerente ou administrador de uma sociedade consagrado no CT, reporta-se ao dever do gerente de ponderar os interesses e não afetar o património da sociedade por violação de leis destinadas a proteger aqueles que prestam atividade e que contribuem para a criação da riqueza da sociedade. Só assim, se justifica que, nos termos do art. 330.º do AUDSC/AIE, “*a inobservância das normas de proteção determine a responsabilização do administrador se causar uma diminuição do património social (o dano direto na sociedade), diminuição*

⁵⁹¹ Cf. VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 21, no mesmo sentido CUNHA, Tânia Meireles da, *Da Responsabilidade dos Gestores de Sociedades Perante os Credores: A Culpa nas Responsabilidades Civil e Tributária*, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 66-68.

⁵⁹² Cf. RAMOS, Elisabete Gomes, *Aspetos Substantivos da Responsabilidade Civil...*, op. cit., p. 204.

⁵⁹³ Cf. AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., pp. 506-507.

⁵⁹⁴ Cf. FÉNÉON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 934.

que o torne insuficiente para a satisfação dos respetivos créditos (dano indireto dos credores sociais). A insuficiência a ter em conta terá de se caracterizar por uma diminuição do património social em montante que comprometa a viabilidade da cabal satisfação dos direitos [dos trabalhadores]”⁵⁹⁵. Assim, a ponderação legalmente exigida ao gerente ou administrador “consubstancia um ato de conjugação de interesse da sociedade com estes outros interesses legalmente protegidos, sendo certo que, a longo prazo, o interesse da sociedade será tanto mais assegurado quanto, na sua prossecução e na medida do possível, se atenda aos interesses dos sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade. Ou seja, a longo prazo, a defesa tende a passar pela motivação dos trabalhadores”⁵⁹⁶.

c) Culpa

I. No âmbito da responsabilidade civil, não basta que se verifique uma violação ilícita de um direito ou interesse alheio, o art. 483.º n.º 1 do CC, impõe, ainda, que se tenha precedido com dolo ou mera culpa, e nos termos do n.º 2, acrescenta que só existe a responsabilidade independente de culpa quando a lei o especifique, casos excecionais de responsabilidade sem culpa⁵⁹⁷. Sem a intenção de aprofundar o debate em torno de culpa, importa salientar que, o art. 483.º do CC, ao fazer referência à expressão “culpa e mera culpa” admite duas formas de culpa, isto é, o dolo e a negligência. O dolo, para efeitos da responsabilidade civil, traduz-se na intenção do agente praticar o facto. Já na negligência não se verifica à intenção, mas o comportamento do agente não deixa de ser censurável em virtude de ter omitido a diligência a que legalmente estava vinculado⁵⁹⁸.

A culpa enquanto um dos requisitos da responsabilidade extracontratual, evoluiu doutrinariamente, do sentido psicológico, denexo de imputação da conduta ao agente, para um sentido normativo⁵⁹⁹, “de juízo de censura do comportamento do agente por ter adotado uma determinada conduta quando, de acordo com a ordem jurídica, estaria obrigado a adaptar conduta diversa. A culpa tem, assim, essencialmente um sentido

⁵⁹⁵ Cf. Ac. RL de 13/09/2016, processo n.º 1636/13.5TBOER.L1-7, relator: Graça Amaral, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 11/06/2024.

⁵⁹⁶ Cf. GOMES, José Ferreira, *Responsabilidade Civil dos Administradores: Ilícitude e Culpa*, in *Estudos Dispersos, Direito das Sociedades*, vol. I, AAFDL, Lisboa, junho, 2021, (pp. 13-44), p. 21.

⁵⁹⁷ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 304.

⁵⁹⁸ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 304.

⁵⁹⁹ CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 467; LEITÃO, Adelaide Menezes, *Normas de Proteção e Danos Puramente Patrimoniais*, outubro, 2007, p. 576; RODRIGUES, António Barroso, *Concurso de Responsabilidade Civil...*, op. cit., p.177; COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 530.

normativo, na medida em que se equipara à omissão da diligência que seria exigível ao lesante de acordo com o padrão de conduta que a lei impõe”⁶⁰⁰. Em outras palavras, a culpa, enquanto conceito polissémico⁶⁰¹, representa um juízo de reprovação. A mera circunstância de a conduta na sua materialidade ou objetivamente se mostrar contrária a ordem jurídica não coloca o agente em situação de responsabilidade se não se puder dizer, no caso concreto, que ele devia ter procedido por outra forma, pelo que, sem esta censura ético-jurídica não há sanção, pois tal censura traduz-se no reconhecimento de culpabilidade ou no juízo segundo o qual este devia ter-se absterido daquela conduta⁶⁰².

II. No plano societário, para que o administrador se constitua na responsabilidade civil pelos danos causados aos terceiros (trabalhadores) no exercício das suas funções, não basta que o ato por ele praticado seja ilícito; é necessário que ele tenha culpa, o que significa dizer que possa incidir sobre o administrador o juízo de censura ou reprovação pessoal por ter atuado de forma ilícita, embora pudesse ter atuado segundo o direito⁶⁰³. Ainda, é necessário que o ato ilícito cometido pelo administrador seja a manifestação da vontade livre do administrador, tendo assim, no momento da sua prática, a capacidade de querer seja imputável e podendo para o efeito o ato ser doloso (direto, necessário ou

⁶⁰⁰ Cf. LEITÃO, Adelaide Menezes, *Normas de Proteção e Danos Puramente...*, op. cit., p. 576.

⁶⁰¹ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., pp. 305 e 467-475; VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., p. 562.

⁶⁰² Cf. TELES, Inocêncio Galvão, *Direito das Obrigações*, 7.ª Ed., Coimbra, 1997, p. 346. “A culpa é uma ligação psicológica ou moral – ou, com mais propriedade, normativa – entre a conduta ilícita e o agente, que leva a imputar a primeira ao segundo, para o fim de o submeter aos efeitos sancionatórios que o Direito associa, em princípio, aos comportamentos por ele proibidos”. No mesmo sentido COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 530; JORGE, Fernando Pessoa, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, op. cit., p. 315; nas palavras do autor a culpabilidade não se confina à simples verificação da vontade de prática o ato ilícito, mas tem de atender a motivação do agente, pois só assim, será possível emitir algum juízo de valor ético-jurídico sobre a conduta do agente. Uma vez que a motivação do agente pode funcionar como fator de graduação da culpabilidade. Podendo ainda, eliminar qualquer censura sobre a conduta do agente e, portanto, excluir a culpabilidade, com base nas causas de escusa ou causas de exclusão da culpabilidade, como é dos fatos praticados pelo agente no estado de inimputabilidade, art. 488.º do CC, o que a lei presume se verifique sempre que o agente seja menor de seta anos ou interdito por anomalia psíquica. No mesmo sentido LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., pp. 304-305; DALCQ, Roger, *Sources et Finalité du Droit de la Responsabilité Civile...*, op. cit., p. 24, segundo o autor, a culpa deve de facto ser definida como um comportamento diferente daquele do homem racional e prudente no contexto social em que se encontra. Numa outra perspetiva LEITÃO, Adelaide Menezes, *Normas de Proteção e Danos Puramente...*, op. cit., pp. 579-580. Explica que no direito delitual alemão, a simples violação de uma norma de proteção não é por si só suficiente para aplicação do regime da responsabilidade civil. Assim, a violação da norma de proteção não conduz à imputação de responsabilidade objetiva ou pelo risco. Se, de acordo com o conteúdo da referida norma de proteção for possível uma infração da mesma forma não culposa, apenas se poderá considerar o dever de indemnizar com uma efetiva violação culposa, sendo que reconhece a dificuldade de uma violação não culposa de normas de proteção.

⁶⁰³ Cf. Ac. RL de 13/09/2016, processo n.º 1636/13.5TBOER.L1-7, relator: Graça Amaral, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 20/06/2024. No mesmo sentido RODRIGUES, Ilídio Duarte, *Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas...*, op. cit., p. 221; RAMOS, Elisabete Gomes, *Aspetos Substantivos da Responsabilidade Civil...*, op. cit., pp. 227-232.

eventual) e negligente. A bitola desta é, já se sabe, a “diligencia de um gestor criterioso e ordenado”⁶⁰⁴. A conduta ilícita doloso ou negligente de um imputável pode em todo o caso não ser culposo se no momento da prática do facto a vontade efetivamente manifestada não foi consciente e livre, a sua culpa fica por isso excluída se o administrador atuou por erro, medo insuperável, com sob a influência de circunstâncias que tornem inexigível um comportamento diferente do administrador⁶⁰⁵. Assim, se o facto (ação ou omissão) praticado pelo administrador é reconduzido pela previsão normativa enquanto ilicitude nas normas de proteção, “a culpa deve reconduzir-se a essa violação normativa”⁶⁰⁶.

III. O art. 330.º do AUDSC/AIE, refere que os administradores respondem perante terceiros, pela falta (*faute*) cometida devendo a falta ser provada, nos termos do mesmo artigo⁶⁰⁷, ou seja, só se pode falar de responsabilidade dos administradores perante terceiros, com a existência da *faute*⁶⁰⁸⁻⁶⁰⁹, resultante da violação da lei, dos estatutos, dos erros cometidas na gestão. A doutrina e a jurisprudência da OHADA⁶¹⁰ têm interpretado a *faute* no sentido de todo o ato do administrador violador das leis, dos estatutos, dos regulamentos da sociedade, ou até a chamada *faute de gestion*. Por outro lado, a *faute* pode significar por exemplo a violação das regras, relativas à forma da constituição e de funcionamento da sociedade, na inobservância das regras que regulam o funcionamento do conselho da administração. Ainda têm incluído nesta interpretação a não convocação

⁶⁰⁴ Cf. ABREU, Jorge Coutinho de, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 76.

⁶⁰⁵ Cf. VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p.135. Consideram como elementos da culpa: a inimputabilidade, o dolo, e a negligência, e as causas da exclusão da culpa seriam: o erro, o medo insuperável e a inexigibilidade. A culpa pressupõe a ilicitude da conduta do administrador e fala-se da conduta e não ao prejuízo. Por isso, pode haver culpa mesmo quando o dano não seja previsível e até quando era previsível um ganho como consequência do ato ilícito, assim como pode haver dolo, sem a intenção de causar prejuízo.

⁶⁰⁶ Cf. LEITÃO, Adelaide Menezes, *Normas de Proteção e Danos Puramente...*, op. cit., p. 577; DUQUESNE, François, *Droit des Sociétés Commerciales*, op. cit., p. 287.

⁶⁰⁷ Cf. GUYON, Yves, *Droit des Affaires : Droit Commercial Général et Sociétés*, in *Collection de Droit des Affaires et de L'entreprise*, 5ª Ed., Paris, 1988, p. 228.

⁶⁰⁸ Cf. GUYON, Yves, *Droit des Affaires : Droit Commercial Général et Sociétés...*, op. cit., p. 375.

No art. 1146.º e ss, do *Code Civil*, constava as “perdas e danos” resultantes de incumprimento de uma obrigação, sem, no entanto, fazer qualquer referência à *faute*, e esta só surgiria, a propósito dos delitos, no art. 1382.º, e no art. 1383.º, determinavam que cada um era responsável, pessoalmente, quer por dano causado a outrem, quer pela sua negligência ou quer pela sua atuação imprudente. Assim, a *faute* é vista como um requisito importante para a responsabilidade aquiliana e abrangia a ilicitude, a culpa e o nexo de causalidade. A propósito CORDEIRO, António Menezes, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., pp. 430-442.

⁶⁰⁹ Cf. MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 198, segundo autora, a *faute* pode ser definida como qualquer ato ou ação ilícita praticada pelo gestor da sociedade com a intenção de causar danos a vítima.

⁶¹⁰ Cf. Ac. CCJA de 18/10/2018, processo nº 157/2020, disponível em <https://biblio.ohada.org>, último acesso a 17/06/2024, no mesmo MWADIAVITA, Lucain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., pp. 202-204.

da assembleia geral e a violação do direito de informação a que o acionista tem direito. E ainda, engloba os factos ou omissões cometidas durante o exercício do mandato social que inclui a violação do dever de cuidado ou de diligência de um administrador⁶¹¹⁻⁶¹², interpretando, deste modo, a *faute* no sentido de abranger não só a culpa, mas também a ilicitude⁶¹³.

Assim, é nestes termos que a culpa deve ser aferida com o padrão especial do gestor criterioso e ordenado, enquanto adaptação do critério do *bónus pater famílias*, sendo que o “padrão é agravado em relação ao *bónus pater famílias*, mas a maior exigência da conduta não é mais do que resultado da adaptação ao próprio contexto da gestão de uma sociedade comercial, e, portanto, à qualidade de fiduciário. Não é outro padrão, mas um padrão adaptado em função do contexto, nos termos gerais”⁶¹⁴. Ou seja, a culpa do administrador irá ser apurada tendo em conta a diligência de um sujeito ideal, o administrador-tipo, e não pela diligência que um membro de ação individualmente considerado costuma colocar na gerência do seu negócio⁶¹⁵.

⁶¹¹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 10. “En premier lieu, la faute peut consister dans la violation des lois et règlements applicables à la société, tels que les règles relatives à sa constitution et à son fonctionnement (par exemple : inobservation des règles relatives au fonctionnement du conseil d’administration, à la tenue des assemblées des associés, à l’information des associés ou à la tenue des comptes sociaux). Ainsi, en droit français, a été jugé responsable pour violation des lois et règlements, le dirigeant qui refuse de convoquer l’assemblée des associés, qui n’observe pas l’obligation d’information à l’égard des actionnaires, ou qui conclut une convention sans l’autorisation préalable de l’autorité compétente. En deuxième lieu, la faute des dirigeants peut résulter de la violation des statuts. Il s’agit d’une hypothèse où les dirigeants ne se conforment pas aux dispositions statutaires régissant la société. Tel est le cas lorsqu’un dirigeant méconnaît une prescription statutaire l’obligeant à obtenir exceptionnellement l’accord des associés pour accomplir un acte ou, sans l’autorisation des associés, promet d’acquérir un terrain en vue de la construction d’une usine alors que les statuts limitent ses pouvoirs aux affaires courantes de la société ne présentant aucun caractère exceptionnel. Enfin, la responsabilité des dirigeants est généralement la conséquence d’une faute de gestion. Celle-ci suppose un manquement (acte, fait ou abstention) commis dans l’exécution du « mandat » social et qui porte atteinte aux intérêts de la société ou des associés. Comme l’a relevé un auteur, commet une faute celui qui ne se conduit pas comme l’eût fait à sa place un dirigeant diligent et avisé”.

⁶¹² Cf. MAYOUE, Fils Basile D ; MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 198 ; SILVA, Osvaldo Júlio da, *A Responsabilidade Civil dos Dirigentes Sociais...*, op. cit., p. 334.

⁶¹³ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 469. Sendo que a matéria de responsabilidade dos administradores no direito português contém uma natureza híbrida uma vez que a responsabilidade obrigacional está assente na ideia de *faute* francesa e a responsabilidade delitual segue a configuração germânica, apoiada na contraposição entre a culpa e a ilicitude.

⁶¹⁴ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo, *Lições de Casos de Direito das Sociedades*, AAFDL, Lisboa, 2023, p. 458.

⁶¹⁵ Cf. RAMOS, Elisabete Gomes, *Aspetos Substantivos da Responsabilidade Civil...*, op. cit., pp. 230-235.

d) Dano

I. O dano enquanto pressuposto central da responsabilidade civil corresponde a frustração ou diminuição de uma utilidade que era objeto de tutela jurídica⁶¹⁶ ou é toda a ofensa de bens ou interesses de outrem juridicamente protegido pelo Direito⁶¹⁷. No sentido real, o dano corresponde à avaliação em abstrato das utilidades que eram objeto da proteção jurídica, e no sentido patrimonial, o dano pode ser considerado como a avaliação concreta dos efeitos da lesão na esfera jurídica do lesado, o que seria neste caso, uma indemnização na compensação da diminuição verificada no património do lesado, por causa da lesão⁶¹⁸. O art. 562.º do CC, estabelece como princípio geral de que “quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstruir a situação que existiria se não tivesse verificado o evento que obriga à reparação”, desta forma, esta norma dá prioridade à reconstituição *in natura* do dano ou à sua indemnização em espécie sempre que possível⁶¹⁹. No fundo, o critério preferencial é o da determinação do dano em sentido real. O art. 566.º, n.º 1 do CC, estabelece que “a indemnização é fixada em dinheiro, sempre que a reconstituição natural não seja possível, não repare integralmente os danos, ou seja excessivamente onerosa para o devedor”. Assim, quando não é possível consertar o bem ou entregar outro equivalente, ou ainda, quando essa forma de indemnizar não é suficiente para reparar a totalidade dos danos sofridos pelo lesado, ou quando é totalmente desequilibrada para o lesante, em função do sacrifício que requer, a reconstituição *in natura* do dano, a lei impõe que a indemnização seja fixada em dinheiro.

Ora, o dano traduz-se o elemento fundamental do instituto de responsabilidade, consoante se referiu atrás, pois, de acordo com o art. 563.º do CC, “a obrigação de indemnizar só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão”. Sendo certo que, na categoria cabem não só danos diretos, isto é, os efeitos imediatos do facto ilícito e culposo ou a prejuízos diretamente causada nos bens

⁶¹⁶ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 512; LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 329.

⁶¹⁷ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 542.

⁶¹⁸ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 329; VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., p.597; COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 542; RODRIGUES, António Barroso, *Concurso de Responsabilidade Civil...*, op. cit., p. 221; CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p.513; PEREIRA, Maria de Lurdes, *Direito da Responsabilidade Civil: A Obrigação de Indemnizar*, AAFDL, Lisboa, 2021, p. 51, o art. 566.º n.º 2 do CC, “abrange somente a indemnização do dano patrimonial em dinheiro, sendo, além disso, restrita aos casos de liquidação judicial (e não extrajudicial). Segundo este preceito, o cálculo da indemnização em dinheiro assenta numa operação de subtração patrimonial hipotética (o minuendo) e uma situação patrimonial rela (o subtraendo)”.

⁶¹⁹ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 326; VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., pp. 600-601.

juridicamente tutelados pelo Direito, também danos indiretos, que são no fundo, as consequências mediatas ou longínquas do dano direto⁶²⁰.

II. O dano a que o legislador da OHADA se refere no art. 161.º, conjugado com o art. 330.º do AUDSC/AIE, corresponde ao mesmo dano consagrado pelo legislador francês no art. 1240.º do *Code Civil*, onde lê-se que qualquer ato humano, que cause o dano a outrem, obriga aquele por cujo culpa ocorreu, a repará-lo. Os danos sofridos ou casados pelo administrador devem ser comprovados para que o administrador seja responsabilizado, o que significa que o requerente, neste caso o trabalhador, deverá provar que a atuação do gerente lhe causou um dano pelo qual pretende obter uma reparação. Ou seja, deve o requerente, nos termos gerais, demonstrar que a culpa imputada ao administrador lhe causou danos pelos quais pretende obter uma indemnização⁶²¹. A prova do dano é, deste modo, uma condição indispensável da responsabilidade civil dos administradores no Direito da OHADA, uma vez que, se da sua conduta não resultar dano perante terceiros, não haverá a reparação⁶²².

E tratando-se da responsabilidade perante os trabalhadores, deve neste caso o trabalhador provar a existência do tal dano na sua esfera jurídica, ou provar que o dano resultou da atuação ilícita e culposa do administrador, danos estes que podem ser materiais ou imateriais cujo montante deverá ser fixado pelo tribunal⁶²³⁻⁶²⁴, ainda que os danos possam resultar da desigualdade de tratamento entre os trabalhadores, discriminação ou tratamento desumano, sem esquecer os danos causados pelos créditos laborais. Quanto à exigência de prova de danos, entendemos que faz todo sentido, uma vez que a responsabilidade do gerente ou administrador tem em conta a reparação do dano causado ao trabalhador⁶²⁵.

A propósito importa destacar que, a ideia da *faute* de pessoal separada de função, vigente no direito da OHADA, parece corresponder com os danos diretamente causados, aqueles que foram causados pelos administradores sem a interferência da sociedade, ou

⁶²⁰ Cf. VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., p. 601.

⁶²¹ Cf. GUYON, Yves, *Droit des Affaires : Droit Commercial Général et Sociétés...*, op. cit., p. 375 ; AKAM, André Akam; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., pp. 195.

⁶²² Cf. CISSÉ, Issiaka, *La Responsabilité des Dirigeants Sociaux en Droit OHADA...*, op. cit., p. 40.

⁶²³ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 11-12 ; MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 199.

⁶²⁴ Cf. MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 199.

⁶²⁵ Cf. MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, Thèse pour doctorat de L'Université Paris I – Pantheon-Sorbonne Scinces Jurídiques et Politiques, Paris, 2005, p. 120. Neste sentido, importa salientar que, no âmbito da responsabilidade dos gerentes ou administradores, não cabe ao tribunal qualquer sindicância ao mérito da sua gestão, mas apenas apurar a ilicitude dessa atuação.

mesmo que sejam invocados, não influenciam em nada⁶²⁶⁻⁶²⁷. Assim, considerando a interpretação da *faute* pessoal separada de função, perece-nos acertada e de adotar o entendimento segundo o qual, não se trata de responsabilidade por danos indiretos ou reflexos, ou seja, os administradores respondem perante terceiros ou perante os trabalhadores pelos danos que lhes sejam diretamente causados, devendo sempre recair sobre a esfera jurídica do trabalhador⁶²⁸.

III. No direito português, o art.79.º n.º do CSC, prevê a responsabilidade direta dos administradores perante sócios e terceiros, este preceito limita a responsabilidade dos administradores aos danos causados no “exercício das suas funções” de gestão e de representação. Assim, os administradores apenas poderão ser responsabilizados quando violem deveres no tráfico a que pessoalmente estejam obrigados. Por conseguinte, não serão responsáveis por toda e qualquer deficiência organizativo-funcional da sociedade geradora de danos como se tivessem a ‘*posição de garantes*’ desses terceiros já que, a entender-se de outra forma, tal levaria a uma extensão ilimitada da sua responsabilidade que não se encontra consagrada no nosso ordenamento jurídico⁶²⁹.

Assim, ANA PERESTRELO DE OLIVEIRA ensina que “não se trata, pois, de responsabilidade por danos indiretos ou reflexos: é evidente que o dano só existe em virtude de a situação patrimonial da sociedade ter sido afetada pela conduta dos administradores, mas isso não significa que a responsabilidade seja meramente reflexa”⁶³⁰. Segundo TIAGO HENRIQUE SOUSA o dano é primeiramente direto na esfera jurídica da sociedade porque verifica-se a diminuição imediata do património da

⁶²⁶ No mesmo sentido vai Ac. RG de 23/10/ 2014, processo n.º 2300/10.2TBVCT.G1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 27/06/2024, em que o artigo 79.º, número 1, adianta que “(...) tem apenas em vista os danos causados diretamente pelos gerentes aos sócios ou a terceiros de forma delituosa e não aqueles que resultem duma gestão que os prejudique. O que se exige no art.º 79.º n.º 1 do CSC é que o facto ilícito do administrador cause, diretamente, ele próprio, um dano ao credor, sem a interferência da sociedade, tudo se passando em moldes tais que a representação da sociedade, mesmo a ser invocada, se mostre irrelevante”.

⁶²⁷ Cf. MWADIAVITA, Lucain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., p. 150.

⁶²⁸ Cf. MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 198.

⁶²⁹ Cf. Ac. STJ de 28/01/2016, processo n.º 1916/03.8TVPRT.P2.S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 29/06/2024. “Tem sido este, de resto, o entendimento deste Supremo Tribunal em casos similares de que é exemplo o citado Acórdão de 29/01/2014, no qual se decidiu que para os efeitos previstos no art. 79.º, n.º 1 do CSCom., danos causados diretamente pelo gerente aos sócios ou a terceiros são aqueles que, assentes em responsabilidade delitual comum, ocorrem em termos que não são interferidos pela presença da sociedade – designadamente, a recusa ilícita de informações ou o fornecimento de informações falsas que causem prejuízos –, sendo irrelevante para a produção de tais danos, ainda que invocada, a representação da sociedade”.

⁶³⁰ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo, *Lições de Casos de Direito das Sociedades*, op. cit., p. 454, no mesmo sentido VENTURA, Raul; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., pp. 370-372.

sociedade, contemporâneo da conduta lesiva dos gerentes e administrador e por outro lado, é seguramente direto porque, além de diminuição do património do património causado pela atuação culposa dos gerentes ou administradores, o mesmo tornou-se insuficiente para o cumprimento dos seus direitos de créditos⁶³¹ perante os trabalhadores.

Na verdade, a regra geral, a atuação administrativa ou representativa dos administradores é imputada à sociedade e será, assim, a sociedade responsável para com sócios e terceiros. Deste modo, para que os administradores no “exercício das suas funções” possam ser responsabilizados perante sócios e terceiros é essencial que causem diretamente um dano a estes. O art. 79º, nº1, do CSC, limita o conceito de dano, e impõe que este seja diretamente provocado aos lesados. Pelo que o dano direto diz respeito à ilicitude da conduta da decisão causadora do dano do administrador, devendo ser dano diretamente causado pelos administradores sem a interferência da sociedade, ou mesmo que sejam invocados, não influenciam em nada⁶³². Deve ainda existir uma ligação entre a conduta ilícita do administrador e o dano sofrido⁶³³⁻⁶³⁴.

IV. Não se pode negar que os direitos dos trabalhadores consagrados em normas imperativas estão necessariamente dentro do mínimo ético-jurídico exigível, que é necessário protegê-los, mas os danos indiretos, isto é, aqueles danos que produzem efeitos no património da sociedade e que indiretamente prejudicam os trabalhadores (uma vez que são capazes de afetar o seu emprego ou interferir no aumento salarial) não merecem

⁶³¹ Cf. SOUSA, Tiago Henrique, *Da Responsabilidade Civil dos Gerentes...*, op. cit., pp. 158-159. Nas palavras do autor “com a ocorrência de uma conduta inadimplente e culposa, espoleta danos duplamente diretos que se repercutem, simultaneamente, na esfera jurídica da sociedade e na esfera jurídica dos credores sociais, tendo, porém, um reflexo temporal distinto entre si”. No mesmo sentido CUNHA, Tânia Meireles da, *Da Responsabilidade dos Gestores de Sociedade Perante os Credores Sociais: A Culpa nas Responsabilidade Civil e Tributária*, Almedina, maio, 2004, p. 68. Defende que o dano sofrido pelos credores de onde se inclui os trabalhadores é um dano indireto, ou seja, os credores não sofrem diretamente um prejuízo; sofrem-no de forma indireta, na medida em que a garantia dos seus créditos foi afetada total ou parcialmente. Trata-se do dano indireto decorrente do facto de o património da sociedade ser insuficiente para a satisfação da dívida ao credor; no mesmo sentido GALGANO, Francesco, *La Società Per Azioni*, vol. 7, CEDAM – Casa, Pádua, 1984, p. 275.

⁶³² Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op., cit., p. 496; ABREU, Jorge Coutinho de, *Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades...*, op. cit., p.85. No mesmo sentido vai Ac. RG de 23/10/ 2014, processo n.º 2300/10.2TBVCT.G1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 27/06/2024, em que o artigo 79.º, número 1, adianta que “[...] tem apenas em vista os danos causados diretamente pelos gerentes aos sócios ou a terceiros de forma delituosa e não aqueles que resultem duma gestão que os prejudique. O que se exige no art.º 79.º n.º 1 do CSC é que o facto ilícito do administrador cause, diretamente, ele próprio, um dano ao credor, sem a interferência da sociedade, tudo se passando em moldes tais que a representação da sociedade, mesmo a ser invocada, se mostre irrelevante”.

⁶³³ Cf. NUNES, Pedro Caetano, *Responsabilidade Civil dos Administradores Perante os Acionistas*, Coimbra, Almedina, fevereiro, 2001, pp. 44-47.

⁶³⁴ No mesmo sentido se pronuncia o Ac. RL de 14/05/2013, processo n.º 9744/03.4TDLSB.L1-5, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/F6AD5B41AD4E35C580257C6D003D5D79>, último acesso a 27/06/2024.

a tutela no âmbito deste regime⁶³⁵, sendo que os trabalhadores, segundo os ensinamentos do PEDRO PAIS VASCONCELOS, “podem exercer a correspondente ação subrogatoriamente, se a sociedade não o fizer, com vista à recuperação pela sociedade do respetivo dano”⁶³⁶, o que significa dizer que apenas os danos diretos são indemnizáveis, isto é, aqueles que diminuem o património do trabalhador ainda que o património da sociedade não seja afetado⁶³⁷. A responsabilidade dos gerentes ou administradores pelos danos causados à sociedade poderá ter um efeito, embora teórico, que é a reposição do património da sociedade e com isso, garantir o cumprimento dos créditos dos trabalhadores.

Pelo que não basta que o evento tenha produzido naturalisticamente certo efeito, para que este, do ponto de vista do direito, se possa considerar causado ou provocado por ele, para tanto, é necessário ainda que o evento danoso seja uma causa provável ou adequada desse efeito, dentro da normalidade das coisas e segundo a experiência da vida⁶³⁸.

e) Nexo de causalidade

I. Além do facto e dano, exige-se que entre os dois elementos exista uma ligação, isto é que o facto constitua a causa do dano. O art. 483.º n.º 1 do CC, ao estabelecer a obrigação de reparação como sanção para o comportamento ilícito e culposo do agente, limita, no entanto essa reparação aos “pelos danos resultantes da violação”. O que implica que não há que ressarcir todos e quaisquer danos que sobrevenham ao facto ilícito, mas tão-só os que tenha na realidade ocasionado⁶³⁹, os que possam considerar-se pelo mesmo produzidos, art.563.º do CC. No fundo, deve haver uma relação entre a violação ilícita e culposa de um direito subjetivo ou de uma norma de proteção e o facto causado⁶⁴⁰. Isto significa dizer que entre o facto e o dano deve haver um nexu delimitador que permita considerar este como resultado daquele, isto é, determinar que o comportamento daquela

⁶³⁵ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades...*, op. cit., p. 29.

⁶³⁶ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades...*, op. cit., p. 30.

⁶³⁷ Cf. MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores...*, op. cit., p. 20.

⁶³⁸ Cf. ANDRADE, Manuel A. Domingues de, *Teoria Geral das Obrigações I*, Almedina, Coimbra, 1958, p. 351; Ac. RL de 02/10/2008, processo n.º 2254/2008-2, relator: Sousa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 24/06/2024.

⁶³⁹ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., pp. 554-555; LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 339;

⁶⁴⁰ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 531.

pessoa produziu aquele dano⁶⁴¹⁻⁶⁴², pois sem ele, não haveria dano, devendo ser ele adequado, em termos de normalidade adequada, devendo inobservar normas que visam proteger os interesses alheios⁶⁴³. Por outro lado, sem a intenção de prologar o debate sobre a problemática do nexa causal, importa referir que, a relação entre o facto e o dano desempenha, simultaneamente dupla função de pressuposto da responsabilidade civil e de medida da obrigação de indemnizar⁶⁴⁴.

II. A responsabilidade dos administradores pelos danos causados aos trabalhadores, aqui em análise, só existe em relação aos danos que o trabalhador não teria provavelmente sofrido, art. 563.º do CC. Em causa está a verificação da causalidade constitutiva ou fundamentadora de responsabilidade civil sem a qual não se pode falar da imputação de danos⁶⁴⁵. Trata-se de estabelecer a existência de uma relação de causa e efeito, uma vez que não se pode responsabilizar o administrador por um facto danoso que lhe é alheio, por isso, o trabalhador, é obrigado a fornecer a prova ou demonstrar o dano resultante da atuação culposa do administrador ou gestor, não devendo o dano resultar de

⁶⁴¹ Cf. PEREIRA, Rui Soares, *O Nexa de Causalidade na Responsabilidade Delitual*, op. cit., p. 184; VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., p. 617; TELLES, Inocêncio Galvão, *Manual de Direito das Obrigações*, tomo I, Coimbra Editora, 1957, pp. 191-192. Segundo o autor, a obrigação de reparar um dano supõe a existência de um nexa causal entre o facto e o prejuízo, entendendo-se que “determinada acção ou omissão será causa de certo prejuízo se tomadas em conta todas as circunstâncias conhecidas do agente e as mais que um homem normal poderia conhecer, se essa acção ou omissão se mostrava, à face da experiência comum, como adequada à produção do referido prejuízo, havendo fortes probabilidades de o originar”.

⁶⁴² Cf. ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, *Causalidade e Imputação Objetiva na Teoria da Responsabilidade Civil. Sobreposições das Conceções Normativas*, in *Estudos do Direito Privado (2010-2020)*, AAFDL, Lisboa, outubro, 2020, (pp. 567-636), p. 567. “O primeiro juízo investiga a relação que intercede entre a conduta e o resultado ilícito, quer este se traduza na lesão ou perigo de lesão do bem jurídico, perguntado se o evento reprovado é objetivamente imputável ao comportamento, isto é, se deve haver responsabilidade; o segundo consiste, agora sim, na pesquisa do nexa entre o facto ilícito e o dano e só tem obviamente lugar quando a primeira resposta foi afirmativa, respondendo à questão de se saber que danos devem ser ressarcidos”.

⁶⁴³ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Anotação do artigo 483.º do CC*, in *Código Civil Comentado: Das Obrigações em Geral*, vol. II, Almedina, Lisboa, fevereiro, 2021, p. 417; JORGE, Fernando Pessoa, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, op. cit., p. 389. Segundo este autor “são efeito do acto ilícito todos os prejuízos que não se teriam verificado, se aquele não houvesse sido praticado”.

⁶⁴⁴ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., p. 555; CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil...*, op. cit., p. 531; ANDRADE, Manuel A. Domingues de, *Teoria Geral das Obrigações I*, op. cit., p. 351. Segundo esta teoria, uma condição só deve ser tida como causa de um dano quando, “pela sua natureza geral”, se revela apropriada para o provocar; SEQUEIRA, Elsa Vaz de; CORREIA, Carolina Martins, *Anotação do artigo 483.º do CC*, in *Comentário ao Código Civil, Direito das Obrigações...*, op. cit., p. 280. Aliás, de acordo com a teoria da causalidade adequada, um facto causal existe ante um caso concreto, se se puder dizer que serviu como causa do dano, e que, em abstrato, esse facto seja causa adequada desse dano.

⁶⁴⁵ Cf. GOMES, José Ferreira, *Direito das Sociedades Cotadas*, 2ª Ed., AAFDL, Lisboa, 2023, p. 19.

No mesmo sentido, SEQUEIRA, Elsa Vaz de; CORREIA, Carolina Martins, *Anotação do artigo 483.º do CC*, in *Comentário ao Código Civil, Direito das Obrigações: Das Obrigações em Geral*, Universidade Católica, dezembro, 2018, p. 279, que “o nexa de imputação da lesão do direito ou interesse juridicamente protegido ao comportamento do agente, e a causalidade preenchedora da responsabilidade, através da qual se imputa o dano à lesão do direito ou interesse juridicamente protegido”.

uma mera coincidência⁶⁴⁶. E ainda no domínio das sociedades comerciais, pode acontecer os chamados *danos em bola de neve*, sendo certo que, nos termos denexo de causalidade só serão objeto de indemnização os danos provocados ao bem jurídico tutelado pela norma que se mostrou violada⁶⁴⁷.

Pelo que não basta que o evento tenha produzido naturalisticamente certo efeito para que este, do ponto de vista jurídico, se possa considerar causado ou provocado por ele. Para tanto, é necessário ainda que o sofrido pelos trabalhadores seja uma causa provável ou adequada desse efeito, dentro da normalidade das coisas e segundo a experiência da vida⁶⁴⁸. Ou seja, para além de ter de haver dano para o trabalhador em resultado de falta de pagamento do seu crédito, ou por violação das normas imperativas tem de existir nexo de causalidade entre a dita violação das normas de proteção a que se fez referência e o dano⁶⁴⁹.

4. A dita *faute de gestion*

I. A chamada *faute de gestion*, vigente no direito francês e da OHADA, é usualmente invocado como um dos requisitos indispensáveis para a responsabilização dos gerentes ou administradores, pelos danos causados a terceiros, que inclui também os trabalhadores. De acordo com o art. 330.º do AUDSC/AIE, pode-se retirar que os gestores respondem por “*faute de gestion*” cometido no exercício do mandato social perante terceiros, que engloba tanto a simples negligência⁶⁵⁰ aos atos dolosos, que tenham produzido dano perante terceiros, no caso em concreto os trabalhadores, cabendo ao

⁶⁴⁶ Cf. AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., pp.195 ; MAYOUE, Fils Basile D ; MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 199 ; GUEDES, João Vieira, *Responsabilidade dos Administradores Perante a Sociedade e os Credores em Macau: Uma Contextualização*, AAFDL, Lisboa, maio 2023, p. 163.

⁶⁴⁷ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades...*, op. cit., p. 889.

⁶⁴⁸ Cf. Ac. RL de 13/11/2011, processo n.º 26108/09.9T2SNT-A. L1-2, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 11/06/2024.

⁶⁴⁹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 12 ; Ac. CCJA de 27/02/2020, processo n.º 058/2020, disponível em <https://www.ohada.com>, último acesso a 25/07/2024; Assim, para o efeito de responsabilizar o gerente ou administrador, o trabalhador ou terceiro em geral, que sofreu dano, é obrigado não só a provar a existência do dano, tal como lhe é exigido que demonstre a ligação existente entre a conduta do gerente ou administrador e o dano, trata-se de uma exigência necessária para apurar a responsabilidade civil, nos termos gerais. No mesmo sentido Ac. STJ de 28/01/2016, processo n.º 1916/03.8TVPRT.P2. S1, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 29/06/2024.

⁶⁵⁰ Cf. HAZOT, Déborah, *La Responsabilité Civile des Dirigeants*, Mémoire pour L’obtention du Diplôme de Master 2, Droit des Affaires spécialité Droit des Assurances, Université Lyon III, JEAN MOULIN, Lyon, 2018-2019, p. 21. “La violation des statuts peut être volontaire, mais peut également être caractérisée du fait d’une négligence due à une mauvaise connaissance des statuts. Elle sera dans la plupart des situations, prononcée lorsque le dirigeant s’abstient de solliciter l’autorisation avant de conclure un contrat avec un tiers”.

tribunal analisar a sua gravidade e determinar a culpa do administrador, caso a caso⁶⁵¹. Trata-se de um requisito importante e frequentemente invocado para o efeito de responsabilizar o gerente ou administrador de uma sociedade⁶⁵².

Contudo, paradoxalmente, este requisito tão frequentemente utilizada não contém nenhuma definição legal claro e uniforme, o que constitui um perigo não só para os terceiros, mas também para os administradores que têm dificuldade em preveni-la. Às vezes estes últimos só se apercebem disto depois de terem cometido uma *faute de gestion*. A exigência do legislador da OHADA em fornecer um conceito da *faute de gestion*, tem a ver com a necessidade de garantir a segurança jurídica e levar em conta a particularidade de outros ordenamentos jurídicos, como é caso o da Guiné-Bissau, onde a *faute de gestion* constitui ainda uma novidade. Entendemos que, os dirigentes sociais devem conhecer o conteúdo das suas funções e os limites que não devem ultrapassar. E as vítimas, para que possam determinar com mais facilidade a infração cometida pelo administrador, devem ter a capacidade de determinar com a exatidão as regras que este deve cumprir⁶⁵³.

II. Assim, a falta de uma definição legal tem levado a doutrina e jurisprudência francesa e da OHADA, a interpretá-la no sentido de poder abranger diversos comportamentos, desde que lesivos à interesse social, sejam eles dolosos ou negligentes⁶⁵⁴⁻⁶⁵⁵ ou em termos genéricos como a “ciência de administração da direcção de uma sociedade comercial e suas diferentes funções”⁶⁵⁶.

Neste sentido, FILS BASILE D. MAYOUE e NOÉ MOMHA ensinam que a *faute de gestion*, pode ser definida como qualquer ato, omissão ou negligência cometido por um administrador no exercício da sua função, que seja, manifestamente, contrário aos interesses da sociedade ou do sócio (s)⁶⁵⁷. No mesmo sentido ANDRÉ AKAM⁶⁵⁸, ensina

⁶⁵¹ Cf. FÉNÉON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 710.

⁶⁵² Cf. HOUPIN, Charles, *Traité Général des Sociétés Commerciales...*, op. cit., pp. 576-577 ; MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, Thèse pour doctorat de L'Université Paris I – Pantheon-Sorbonne Scinces Jurídiques et Politiques, Paris, 2005, p. 80.

⁶⁵³ Cf. MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, op. cit., p. 80.

⁶⁵⁴ Cf. MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 199.

⁶⁵⁵ Cf. BAILLIENCOURT, Olympe Dexant-De, *De Quelques Spécificités de la Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société in Bonis*, in *Les Responsabilités du Dirigeant de Société : Regards Croisés de Droit Civil et de Droit Pénal*, Dalloz, Paris, 2018, (pp. 51-62), p. 57.

⁶⁵⁶ Cf. ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001, p. 4.

⁶⁵⁷ Cf. MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 199.

⁶⁵⁸ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civil des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 10 ; ARTINIAN, Sergi Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001, p. 277 ; no mesmo sentido NGOUE, Willy James, *La Mise en œuvre de la Responsabilité des Dirigeants de sociétés Anonymes en Droit OHADA*, OHADATA D-05-52, p. 7, disponível em <https://www.ohada.com>, último acesso a 25/07/2024, nas palavras do autor, o critério para definir a *faute de gestion* deve-se encontrar nos atos contrários ao interesse social. O que significa dizer que todos os atos contrários ao interesse social

que a *faute de gestion* deve ser entendida como todo o ato ou omissão cometido pelo administrador na execução do seu mandato, que tenha lesado os interesses da sociedade, dos sócios e de terceiros. Por sua vez, ISABELLE CORBISIER, entende que a *faute de gestion* deve ser interpretada e analisada no sentido de significar a violação de um comportamento de um gestor prudente e criterioso, exigido a um administrador diligente, ou pode até traduzir na violação do dever de lealdade, quando o administrador atua fora do interesse social ou do objeto social⁶⁵⁹. Por fim, entre nós, RAUL VENTURA e LUÍS BRITO CORREIA definem a *faute de gestion* como todos os atos do administrador violador de dever geral de diligência e de vigilância, a que o administrador está vinculado, no exercício da sua função⁶⁶⁰.

Olhando para os conceitos avançados pode-se notar que a *faute de gestion* é mais complexo de conceituar e caracterizar⁶⁶¹, pois pressupõe avaliação de comportamento do gestor relativamente à gestão prudente, diligente e normal de uma atividade económica. Trata-se, portanto, de fazer uma análise *in abstracto* de acordo com os critérios de bom pai da família para determinar se o comportamento do gestor é suscetível de ser sancionado.

Se adotamos a interpretação avançada por RAUL VENTURA, LUÍS BRITO CORREIA e ISABELLE CORBISIER, então estamos a interpretar a *faute de gestion* com base na violação do dever de cuidado ou de diligência, apesar de admitirmos que pode também constituir, ao mesmo tempo, na violação do dever de lealdade, tal como ensina ISABELLE CORBISIER. Assim, entendemos que a *faute de gestion* cabe na violação

devem ser reconduzidos a *faute de gestion*. Por sua vez VUILLERMENT, Gérard, *Droit des Sociétés Commerciales : Nouvelle Législation*, DUNOD, Paris, 1969, p. 406, a *faute de gestion* deve ser entendida como a imprudência, negligência ou erro de julgamento do administrador ou do gestor na condução dos negócios da sociedade, uma vez que ao administrador é exigido o cuidado de um bom pai de família na condução dos negócios da sociedade; Na sequência SIMON, Flament, *Droit de la responsabilité des administrateurs et Corporate Social Responsibility. Quelles interactions ? Perspectives de droit belge et de droit australien*, (Travail de fin d'études Master en droit à finalité spécialisée en mobilité interuniversitaire), 2017-2018, p. 11, disponível em <http://lib.uliege.ac.be>, último acesso a 20/03/2024, defende que a *faute de gestion* pode ser entendida como uma violação de um bom comportamento e que só constituirá ilicitude se ultrapassar os padrões de um comportamento aceitável, sendo que a razoabilidade do comportamento deve ser analisada aquando da tomada de decisão. Já ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001, p. 141, admite que a maioria dos erros de gestão cometidos pelos gestores das sociedades comerciais destacam-se comportamentos imprudentes, negligentes e violadores das disposições legais. No mesmo sentido LE CONNU, Paul/ROBINE, David, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 9.^a Ed., Dalloz, Paris, 2023, p. 913. Ensinam que a *faute de gestion* pode ser definido como qualquer erro cometido na gestão ou administração da sociedade como por exemplo o incumprimento das regras básicas de gestão, irregularidades contabilísticas, declarações fiscais ou sociais erradas ou atrasadas, remuneração excessiva, empréstimos desproporcionais às capacidades financeiras da empresa e continuação de operações deficitárias sem esperança de recuperação.

⁶⁵⁹ Cf. CORBISIER, Isabelle, *La Responsabilité des Dirigeants de Sociétés...*, op. cit., p. 6.

⁶⁶⁰ Cf. VENTURA, Raul/CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores...*, op. cit., p. 229.

⁶⁶¹ Cf. MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, op. cit., p. 81.

dos deveres gerais incompletos a que os gestores estão vinculados no exercício das suas funções, podendo, deste modo, resultar na violação do dever de cuidado e de lealdade, embora admitamos que possa corresponder mais com a sua configuração anterior, do art. 64.º CSC português, isto é, antes da sua revisão em 2006. Por outro lado, entendemos que a conceção de um conceito da *faute de gestion* deve passar necessariamente pela análise do tema unificador, isto é, o interesse social. Ou seja, a responsabilidade dos gestores por *faute de gestion* é o resultado de ausência de conformidade da conduta do administrador com o interesse social⁶⁶².

Ora, tendo em consideração a posição de RAUL VENTURA, LUÍS BRITO CORREIA, ANDRÉ AKAM e ISABELLE CORBISIER, que apontamos, pode-se concluir que a *faute gestion* abrange a um conjunto de atos ou omissões que podem dar azo à responsabilidade dos gerentes ou administradores perante a sociedade, sócios ou terceiros (trabalhadores), pelos danos resultantes da violação dos comandos gerais, ou específicos, o que quererá dizer que em termos gerais, a *faute gestion*, pode conduzir à responsabilidade obrigacional do qual não nos ocuparemos, em virtude tal análise transcender o escopo do presente trabalho e responsabilidade delitual ou extracontratual (ou seja, abrange a responsabilidade dos gerentes ou administradores perante a sociedade, sócios e terceiros), assim, o gerente responde civilmente perante terceiros quando, no exercício das suas funções, cometer uma *faute* própria ou pessoal e que cause danos a terceiros ou trabalhadores, devendo responder nos termos gerais por erro de gestão se a sua conduta causar danos ou prejuízos aos trabalhadores⁶⁶³.

III. Supondo que o administrador agiu de forma informada como um gestor criterioso e ordenado, mas mesmo assim se verificou a *faute de gestion* que tenha produzido danos aos trabalhadores ou terceiros em geral, a quem compete a sua reparação?

Na verdade a função do gestor ou administrador é uma função de risco e não implica a responsabilização pelo resultado, deste modo, durante o exercício da sua função é obrigado a tomar decisões que podem ser economicamente desejáveis, mas não deixam de ser decisões arriscadas suscetíveis de causar danos à sociedade, sócios e terceiros, isto é, danos decorrentes do “carácter criativo e inovador da actividade económica

⁶⁶² Cf. HAZOT, Déborah, *La Responsabilité Civile des Dirigeants...*, op. cit., p. 25 ; ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, op. cit., p. 14;

⁶⁶³ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 10 ; GUYON, Yves, *Droit des Affaires...*, op. cit., pp. 478-479.

empresarial”⁶⁶⁴, pelo que nestes termos entendemos que administrador não responderá por estes danos, uma vez que com a sua decisão não violou nenhum dos seus comandos, tanto gerais como específicos e que este facto “[...] afastaria uma eventual ilicitude da respetiva conduta”⁶⁶⁵ e a sua conseqüente responsabilização, tratando-se de uma forma de proteger o administrador de ações abusivas de responsabilidade⁶⁶⁶. Até porque, se admitirmos o controlo judicial das decisões empresariais, tendo em consideração o mau resultado, isto impediria os gerentes de tomarem as decisões arriscadas, entendimento também corroborado pela jurisprudência da OHADA, que aponta que o conceito da *faute de gestion* não permite que seja sancionada a idoneidade das decisões tomadas pelos administradores ou gerentes no exercício das suas funções, principalmente quando não existe um manual de procedimento. Por outro lado, adverte esta instância que o administrador ou gerente deve analisar, de forma criteriosa e ordenada as suas decisões para evitar que elas produzam danos para a sociedade ou mesmo para terceiros⁶⁶⁷.

Na verdade, a ideia de “gestor criterioso e ordenado” impõe ao administrador ou gerente a tomada de cuidados especiais e adequados ao exercício da sua função, por isso, concordamos que as decisões tomadas no âmbito da esfera livre dos gerentes, em termos informados, despido do interesse pessoal e segundo critérios de racionalidade empresarial “podem e devem beneficiar da proteção de *business judgement rule*, ainda que não seja positivada”⁶⁶⁸⁻⁶⁶⁹, devendo neste caso a sociedade responder pelos danos causados aos trabalhadores nos termos do art. 161.º, primeiro parágrafo do AUDSC/AIE. Por fim, realça-se que, a responsabilidade do administrador por *faute de gestion* implica a existência de comportamento faltoso, provado e que tenha produzido danos na esfera jurídica do terceiro ou terceiros⁶⁷⁰.

⁶⁶⁴ Cf. LOURENÇO, Nuno Calain, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, op. cit., pp. 33-34.

⁶⁶⁵ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades*, op. cit., p. 167.

⁶⁶⁶ Cf. MERLE, Philippe, *Droit Commercial : Sociétés Commerciales*, ed. 26.ª, Dalloz, Paris, 2022, p. 256 ; MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, op. cit., p. 84.

⁶⁶⁷ Cf. Ac. CCJA de 27/02/2020, processo n.º 058/2020, disponível em <https://www.ohada.com>, último acesso no dia 15/07/2024, “[...] la notion de faute de gestion ne permet pas de sanctionner l’opportunité des décisions prises par le dirigeant dans l’administration de sa société et qu’aucun manuel de procédure n’existait au moment de la commande ; qu’ainsi, selon la branche du moyen, l’arrêt attaqué est insuffisamment motivé et ne permet pas à la Cour d’exercer son contrôle sur l’exacte application de la loi”.

⁶⁶⁸ Cf. SILVA, Osvaldo Júlio da, *A Responsabilidade Civil dos Dirigentes Sociais...*, op. cit., (pp. 293-347), p. 334.

⁶⁶⁹ Cf. VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, 6ª Ed., LGDJ Lextenso, Paris, 2008, p. 215-220 ; MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, op. cit., p. 63.

⁶⁷⁰ Cf. ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001, p. 186.

IV. O gerente de uma sociedade comercial atua em nome e perante a sociedade que representa. Assim, em princípio, é a sociedade que responde em caso de dano causado a terceiro. Neste domínio, é, portanto, habitual dizer-se que a sociedade funciona como um ecrã para a pessoa do administrador, protegendo-o assim de incorrer em responsabilidade pessoal. A este propósito, *Cour de Cassation*, defende que este princípio não é absoluto ao ilustrar que, além dos requisitos clássicos da responsabilidade nos termos do art. 1850.º do *Código Civil*, *Cour de Cassation* francês adicionou um outro requisito, isto é, a culpa dissociável da função⁶⁷¹⁻⁶⁷², para efeito da responsabilização civil dos gerentes ou administradores pelos danos causados aos trabalhadores ou terceiros em geral⁶⁷³.

V. Existe a culpa separada de função quando o gestor comete intencionalmente um erro de particular gravidade, incompatível com o normal exercício de funções sociais⁶⁷⁴, ou seja, a culpa dissociável das funções de gestor caracteriza-se pela sua particular gravidade e pelo seu elemento intencional incompatível com o normal exercício das funções, é suscetível de implicar a responsabilidade pessoal do gestor perante terceiros em especial os trabalhadores⁶⁷⁵⁻⁶⁷⁶. Nestes termos, a culpa separada de a função abrange um comportamento ou decisão do gestor ou administrador contrária ao interesse da sociedade, sócios e dos terceiros. A culpa separada de função está inserida numa área extremamente vasta, devendo o ato causador do dano estar ligado ao interesse pessoal do gerente satisfeito com o recurso à estrutura da sociedade⁶⁷⁷.

Conforme referimos anteriormente, o art. 330.º foi inspirado no direito francês, e segundo ANDRÉ AKAM, no direito francês, para o efeito da responsabilização do gerente perante terceiros, não basta a prova da existência da culpa do gestor, é necessário que a culpa seja pessoal ou própria separada da função ou que resulte da violação dos deveres específicos dos administradores ou gerentes; trata-se de uma interpretação avançada pela Câmara Civil francesa e duramente criticada pela doutrina com os seguintes fundamentos: (i)- Interpretar a norma nestes termos seria atribuir a imunidade aos administradores ou dirigentes sociais, o que por outro lado conduziria à transferência

⁶⁷¹ Cf. HAZOT, Déborah, *La Responsabilité Civile des Dirigeants...*, op. cit., p. 27.

⁶⁷² Cf. *Cour de Cassation*, de 07/09/2022, processo n.º 20-202.404, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 15/09/2024.

⁶⁷³ Cf. ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001, p. 279.

⁶⁷⁴ Cf. MERLE, Philippe, *Droit Commercial : Sociétés Commerciales*, op. cit., p. 256

⁶⁷⁵ Cf. *Cour de Cassation*, de 07/09/2022, processo n.º 20-202.404, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 15/09/2024.

⁶⁷⁶ Cf. CISSÉ, Issiaka, *La Responsabilité des Dirigeants Sociaux en Droit OHADA...*, op. cit., p. 43.

⁶⁷⁷ Cf. ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001, pp. 278-279.

de toda responsabilidade dos administradores para a sociedade; (ii)- Seria, também contrária às normas que atribuem a presunção da culpa dos administradores e deste modo as decisões dos juízes seriam contrárias à lei; (iii)- Por fim, existe uma contradição entre a posição da Câmara Comércio e a Criminal, sendo que esta última nega a separação entre a culpa e a culpa separada da função, limitando-se, simplesmente, a referir que o administrador que intencionalmente cometer uma infração e que tenha causado prejuízo à terceiros será responsabilizado pelos danos que lhe sejam causados⁶⁷⁸⁻⁶⁷⁹.

Com a contradição existente, a tutela dos interesses de terceiros ficava dependente da jurisdição recorrida, ou seja, se a ação de reparação do dano for interposta junto da Câmara Civil, o terceiro teria de provar a culpa do administrador separada da sua função, o que acarreta, quase sempre, na sua irresponsabilidade e se a ação for intentada junto à Câmara Criminal, bastava a prova da existência da culpa (*faute*) e do dano sofrido para a responsabilização civil do administrador ou gerente, pois, na verdade, esta dificuldade interpretativa deve-se pela inexistência de um conceito da culpa separada da função⁶⁸⁰. Mais tarde, a jurisprudência tentou dar uma resposta em relação à culpa separada de função ou culpa própria, e, no primeiro momento, considerou a culpa separada de função como a culpa cometida que não tenha nenhuma ligação com a função, por exemplo quando a atuação do administrador visa satisfazer o seu interesse pessoal. E na dificuldade de distinguir a culpa separada da função cometida pelo administrador ou gerente, a responsabilidade é imputada à sociedade⁶⁸¹⁻⁶⁸².

Admitimos que houve um avanço no sentido de determinação do conceito da culpa pessoal separada de função, mas, mesmo assim, as críticas permanecem, o que levou a Câmara do Comércio a fornecer um outro conceito, passando a considerar que seria culpa pessoal separada de função, uma atuação intencional ou grave, incompatível com o

⁶⁷⁸ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 14 ; GUYON, Yves, *Droit des Affaires...*, op. cit., pp. 478-479 ; HOUPIN, Charles, *Traité Général des Sociétés...*, op. cit., pp.576-577 ; FÉNÉON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., pp. 931-934.

⁶⁷⁹ Cf. JEANTIN, Michel, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 256 ; SAMBE, Oumar ; DIALLO, Mamadou Ibra, *Guid Pratique des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 197-198 ; MWADIAVITA, Luacain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., p. 203 ; VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 215-220.

⁶⁸⁰ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 14-15 ; JEANTIN, Michel, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 256 ; SAMBE, Oumar ; DIALLO, Mamadou Ibra, *Guid Pratique des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 197-198 ; MWADIAVITA, Luacain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, op. cit., p. 203.

⁶⁸¹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 15. “*Tel est le cas lorsque le dirigeant n’a pas agi ès qualités, ou a commis une infraction dans l’exercice de ses fonctions, ou a agi dans son intérêt personnel, c’est-à-dire au détriment de la société.*”

⁶⁸² Cf. VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 215.

exercício da função. Por outro lado, a jurisprudência parece manter, e com razão, que o facto danoso ou causador de dano resultante da *faute de gestion* deve ser provado⁶⁸³. Assim, em princípio, o administrador que não cometeu uma *faute* separável das suas funções não será responsabilizado perante terceiro/trabalhador, ou seja, na ausência de culpa separável das funções, o terceiro ou lesado deverá demandar a sociedade.

Neste sentido, o Acórdão da Câmara de Comércio do Tribunal de Cassação, de 20 de maio de 2003, parece ter acabado com a discussão à volta do que seria, uma culpa pessoal separada da função. Para este efeito sustentaram que “[...] *a responsabilitée pessoal do dirigente social perante terceiro só produz efeito se este tiver cometido uma culpa dissociável das suas funções. Isto acontece quando o gerente comete de forma dolosa uma infracção particularmente grave incompatível com o exercício das funções sociais*”. Ou seja, a responsabilidade dos administradores por facto próprio, resulta do ato ou da atuação ilícita que tenha produzido danos na esfera jurídica de terceiros, sendo que, em sede de responsabilidade civil, deve analisar-se não só o comportamento diligente do administrador, mas, também, se houve a falta de diligência⁶⁸⁴. Deste entendimento pode-se constatar que o tribunal fixou três critérios para a determinação da culpa pessoal separada de função, isto é, deve resultar de uma conduta intencional, devendo ser, particularmente, grave, o que afasta a simples negligência, e por fim a culpa deve ser incompatível com o normal exercício das funções sociais⁶⁸⁵. Este entendimento mantém-se no ordenamento jurídico francês⁶⁸⁶⁻⁶⁸⁷.

Olhando para o que ficou dito, parece-nos que a solução alcançada pelo Tribunal de Cassação relativamente a esta questão é perfeitamente transponível para o Direito da

⁶⁸³ Cf. Ac. CCJA de 27/02/2020, processo n.º 058/2020, disponível em <https://biblio.ohada.org>, último acesso no dia 26/09/2024.

⁶⁸⁴ Cf. VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, op. cit., pp. 215-220; RAMOS, Elisabete Gomes, *Responsabilidade Civil dos Administradores e Diretores de Sociedades Anónimas Perante os Credores Sociais*, Coimbra, 2002, p. 88.

⁶⁸⁵ Cf. Mascré Heguy Associés, *Responsabilité personnelle des dirigeants sociaux : Une nouvelle définition de la faute séparable des fonctions ?* outubro, 2003, disponível em www.mascre-heguy.com, último acesso a 13/07/2023.

⁶⁸⁶ Cf. Neste sentido se pronuncia o Acórdão de Câmara de Tribunal de Cassação, de 07/09/ 2022, processo n.º 478 F-D, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 13/07/2023. A propósito, a jurisprudência também esclareceu que a culpa do administrador é separável das suas funções quando comete, intencionalmente, uma falta de especial gravidade incompatível com o exercício normal das suas funções. Assim, definida a culpa separável é semelhante à negligência grosseira que requer não apenas um elemento objetivo, mas também um elemento intencional.

⁶⁸⁷ Cf. Cour de Cassation, de 07/09/2022, processo n.º 20-202.404, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 23/09/2024. Esta solução parece-nos coerente com as disposições do art. L.223-22 do Código Comercial, que prevê, em particular, que os gerentes são pessoalmente responsáveis perante terceiros pelos erros cometidos na gestão, no mesmo sentido VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, op. cit., pp. 215-220.

OHADA. Deste modo, significa que, na falta destes critérios, não se pode falar da responsabilidade do administrador ou gerente perante terceiros ou trabalhadores por erro de gestão (*faute de gestion*).

5. Problemática de corresponsabilidade da norma do artigo 161.º do AUDSC/AIE

I. Nas palavras de ANDRÉ AKAM e VOUDWE BAKREO, o legislador da OHADA parece consagrar no art. 161.º, do AUDSC/AIE, a corresponsabilidade⁶⁸⁸, uma vez que da leitura deste preceito legal pode-se retirar que “sem prejuízo da eventual responsabilidade da sociedade, cada dirigente social é responsável, individualmente, perante terceiros pelas faltas cometidas no exercício da função”.

E atento à leitura desta norma, questionamos, em que termos é que o terceiro (trabalhador) pode demandar a sociedade e qual é o terceiro que a norma do art. 161.º do AUDSC/AIE se refere?

Entendemos que para responder a esta pergunta é importante fazer recorrer ao art. 122.º do AUDSC/AIE, conjugado com o art. 488.º do mesmo diploma legal. Nestes preceitos, o legislador da OHADA estabeleceu que a sociedade fica vinculada aos atos praticados pelos administradores ou gerentes, no exercício das suas funções, mesmo quando se trata dos atos não incluídos no objeto social, ou de excesso dos poderes (teoria da aparência⁶⁸⁹), o que significa que a sociedade poderá ser, subsidiariamente, responsabilizada perante terceiros pelos atos praticados pelos seus administradores ou gerentes, que tenha causado danos a terceiro de boa-fé, isto é, terceiro que não conhecia, nem podia conhecer, atendendo às circunstâncias, que o ato excedia o objeto social ou âmbito dos poderes.

Deste modo, entendemos que a norma do art. 161.º, parágrafo I, do AUDSC/AIE foi pensada para proteger terceiros de boa-fé, sendo certo que a sociedade poderá afastar a sua responsabilidade se provar que o terceiro tinha conhecimento de que o ato em causa estava fora do objeto social ou excedia os termos do mandato, e para o efeito da prova

⁶⁸⁸ Cf. AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 199.

⁶⁸⁹ Cf. RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho, *Responsabilidade dos Administradores pelas Dívidas Laborais da Sociedade Comercial, Relatório de Direito Comercial*, Curso de Doutoramento em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2005, p. 44; ABREU, Jorge Manuel Coutinho de; RAMOS, Elisabete, *Responsabilidade Civil dos Administradores e Sócios Controladores: Nota sobre o Artigo 379 do Código de Trabalho*, in *Miscelâneas*, 3.º vol. Almedina, Coimbra, outubro, 2004, pp. (pp. 1-55), p. 35.

não basta a simples publicação dos estatutos⁶⁹⁰. Por outro lado, pode afastar a sua responsabilidade com recurso ao art. 334.º do CC, isto é, instituto de abuso do Direito, o que significa que ao terceiro de má-fé, provado pela sociedade, só poderá contar com regra da solidariedade dos administradores ou gerentes causadores do dano, de acordo com o parágrafo II, do art. 161.º, conjugado com o art. 330.º, todos do AUDSC/AIE, sendo que segundo a jurisprudência da OHADA⁶⁹¹.

II. Ora, a solidariedade entre administradores e empregador prevista nesta norma resulta da lei e reveste a modalidade passiva. Significa dizer que o trabalhador credor da indemnização tem o direito de exigir de qualquer dos devedores administrador(es) ou sociedade toda a prestação devida, ou parte dela, art. 519.º, 1, do CC, sem que seja lícito a qualquer deles opor o benefício da divisão art. 518.º do CC. Contudo, considerando à função garantística da solidariedade prevista no art. 161.º do AUDSC/AIE, se a sociedade empregadora pagar toda ou parte da indemnização ao trabalhador, terá direito de regresso contra o(s) administrador(es) por toda a importância que haja pago. Parece-nos que o legislador OHADA, se terá inspirado nesta dificuldade ou na falta de critérios de determinação da culpa separada de função, e consagrou uma responsabilidade solidária, conferindo aos terceiros ou trabalhadores a faculdade de poder demandar tanto a sociedade como os administradores ou gerentes causadores de dano e exigir a reparação destes danos⁶⁹²⁻⁶⁹³.

Neste sentido, importa referir que a exigência da culpa separada da função permanece no centro do debate, no âmbito da responsabilidade dos administradores perante terceiros-trabalhadores apesar dos avanços conseguidos pela jurisprudência em determinar três critérios da sua aplicação e a prova da culpa por outro lado, continua a ser

⁶⁹⁰ Cf. ATAÍDE, Rui, Estrutura, *Principais Objectivos e Inovações do Ato Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e do Agrupamento Complementar de Empresas*, in *Boletim da Faculdade de Direito de Bissau*, nº 6, Novagráfica Lda, junho, 2004, (pp. 1-23), pp. 5-6. O art. 122.º do AUDSCAIE visa proteger a posição dos interesses dos terceiros que se relacionam com a sociedade. Sendo que a garantia dos terceiros constitui um dos pilares fundamentais do Ato Uniforme.

⁶⁹¹ Cf. Ac. de CCJA de 20/11/2013, processo n.º 082/2013, relator Victorino Obiang Abogo, disponível em <https://www.juriafrica.com>, último acesso a 15/10/2024; MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, op. cit., p. 49.

⁶⁹² Neste sentido, BARBIÉRI, citado por ANDRÉ AKAM : *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 15, “considère que la définition de la faute séparable retenue prend en compte le caractère délibéré de la faute (faute intentionnelle) et sa gravité (faute d’une extrême gravité), et surtout, il observe que « c’est le fait que la faute soit exclusive d’un exercice normal des fonctions qui paraît essentiel, puisque c’est ce qui exprime qu’elle est séparable”.

⁶⁹³ Cf. AKAM, André Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales...*, op. cit., pp. 198-199 ; VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 215 ; JEANTIN, Michel, *Droit des Sociétés*, op. cit., p. 256.

um dos elementos indispensáveis para a responsabilização do gerente ou administrador pelos danos causados a terceiro e neste caso em especial ao trabalhador.

6. Situações Típicas de responsabilidade

I. É manifesto que os trabalhadores constituem a pedra angular do funcionamento da empresa, representando o seu elemento mais determinante, do qual depende de forma mais decisiva o funcionamento e o sucesso de criação da riqueza daquela. Assim, revestirá todo o interesse para aqueles a quem incumbe a condução dos destinos da organização e da tomada de decisões, valorizar a opinião e o sentimento daqueles que, diariamente, se dedicam e se sacrificam pelos seus objetivos, procurando não apenas respeitar o mínimo exigido pela lei (direitos e garantias dos trabalhadores), antes encarando cada trabalhador como um ativo valioso, individualmente considerado. Só assim, através da concertação de vontades e no respeito pelos anseios de todos quantos se veem mais do que envolvidos, verdadeiramente dependentes da atividade da empresa e poder-se-á encarar a dos gerentes ou administradores como um movimento social, genuinamente empenhado na procura pelas melhores e mais eficientes soluções.

Tal poderá, por conseguinte, vir a ter efeitos significativos e benéficos na produtividade dos trabalhadores que, integrados num ambiente de trabalho a todos os títulos mais saudável e seguro, e sentindo-se acolhidos, bem-vindos e valorizados pela empresa, estarão, assim, mais disponíveis para uma dedicação suplementar às suas funções e, paralelamente, imbuídos de um maior espírito de equipa, de missão e compromisso, por conseguinte, mais empenhados na prossecução dos objetivos da empresa ⁶⁹⁴com todo zelo e diligência.

II. De acordo com o art. 330.º do AUDSC/AIE, os gerentes respondem perante os terceiros pela violação das disposições legais ou regulamentares assim como pelas faltas cometidas no exercício das suas funções. Deste modo, não consta, os danos diretamente causado pelos gerentes sem “interdição da sociedade, mas antes os causados pelo gerente no exercício de tais funções sociais, diretamente a terceiros, designadamente os trabalhadores”. A mesma coisa é dizer que o gerente pode ser responsabilizado pelos atos

⁶⁹⁴ Cf. FARIA, João Lencastre de, *Proteção Jurídico-Laboral Contra o Assédio: Algumas considerações à luz da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto*, Dissertação de Mestrado em Direito, na Área de Especialização de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica, Lisboa, outubro, 2018, pp. 23-24.

ilícitos que, por ele culposamente praticado no exercício das suas funções que tenha produzido danos na esfera jurídica dos trabalhadores⁶⁹⁵.

III. Em princípio não existe a responsabilidade civil dos gerentes pelo facto do não cumprimento de um contrato nomeadamente, de um contrato-promessa por ele celebrado em representação da sociedade⁶⁹⁶, esta regra abrange o incumprimento do contrato de trabalho celebrado por uma sociedade comercial com os seus trabalhadores, uma vez que os deveres primários de prestação, enunciados no art. 410.º do CC, e os deveres secundários, enunciados no art. 442.º, n.ºs 2, 3 e 4, do CC, são deveres da sociedade promitente, e só da sociedade promitente, o que não obsta a que o gerente seja responsabilizado pelos danos causados aos trabalhadores, pelo abuso do direito⁶⁹⁷, nos termos do art. 334.º do CC.

Assim, “o caso da responsabilidade dos administradores pelo não cumprimento é, tão-só, um caso particular de responsabilidade de terceiros pelo não cumprimento. Os administradores só são, ou só devem ser, condenados a indemnizar os credores desde que haja uma ilicitude qualificada e uma culpa qualificada (dolo ou culpa grave)”⁶⁹⁸. Há responsabilidade direta do gerente ou administrador perante um terceiro, como trabalhador, se existia uma relação especial, ‘circunstancias particulares’, entre os sujeitos, capaz de estabelecer um concreto dever do administrador para com eles, dever esse violado. Com efeito, as “circunstancias particulares”⁶⁹⁹, quando as circunstâncias que conduziram à conclusão do contrato, resultam do interesse pessoal do gerente, sendo que o trabalhador terá de provar que o gerente teve uma atuação desconforme e o dano sofrido como resultado do comportamento deste.

IV. Ora, se os trabalhadores provarem que os gerentes tomaram a decisão de celebrar contratos a termo com o objetivo de fazer face a necessidades permanentes da

⁶⁹⁵ Cf. POUYOUÉ, Paul-Gérard/ANOUKAHA, François/NGUEBOU Josette, *Le Droit des Sociétés Commerciales et du Groupement D'intérêt Economique OHADA*, L'Africaine d'Édition et de Services, Yaoundé 1998, pp. 173-174; ABREU, Jorge Manuel de, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades*, 2.ª Ed., Almedina, janeiro, 2010, pp. 84-86.

⁶⁹⁶ Cf. OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade civil dos administradores de sociedades pelo não cumprimento de um contrato-promessa? Em torno do Acórdão do STJ de 28 de janeiro de 2016*, in *Revista de Direito Comercial*, janeiro, 2016, (pp. 81-91), p. 92, disponível em <https://www.revistadedireitocomercial.com>, último acesso a 16/07/2024.

⁶⁹⁷ Cf. OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade civil dos administradores...*, op. cit., p. 93.

⁶⁹⁸ Cf. OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade civil dos administradores...*, op. cit., p. 93.

⁶⁹⁹ Cf. FRADA, Manuel A. Carneiro da, *A Responsabilidade dos Administradores na Insolvência*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, diretor: Carlos Olava, subdiretor: António Menezes Cordeiro, Ano 66, Lisboa, setembro, 2006, (pp. 653-702), p. 699; MARQUES, Anabela Gomes, *A Proteção dos Direitos Patrimoniais dos Trabalhadores em Especial, a Responsabilidade dos Presente e dos Administradores pelos Danos Causados aos Trabalhadores*, Dissertação, 2018, p. 75.

entidade empregadora, para serem despedidos, sob aparência de caducidade do contrato de trabalho, os gerentes terão de provar que não agiram com dolo, assim, como terão de provar a inexistência de nexo de causalidade entre a sua atuação e o despedimento, sob pena de responder solidariamente com a sociedade, art. 161.º e art. 330.º AUDSC/AIE pelo pagamento da indemnização e da compensação legalmente estabelecida na norma do art. 211.º do CT. O mesmo seria se os gerentes tomarem uma decisão de despedir um trabalhador sem justa causa, art. 193.º do CT, eles terão de provar que não agiram com dolo, e ainda a inexistência de nexo de causalidade entre a sua atuação e o despedimento, sob pena de responderem solidariamente e pessoalmente pelos danos causados.

De entre todas as áreas sobre as quais podem fazer-se refletir responsabilidade civil dos administradores perante os trabalhadores, destacamos, assédio moral e sexual, violação da reserva da intimidade da vida privada, violação de direito de descanso, não pagamento da retribuição e por fim, não celebração do contrato de seguro de acidente de trabalho. Contudo, não pretendemos trabalhar, nesta sede, uma dissecção minuciosa de todos estes direitos, sob pena de a abordagem perder o fogo principal, pelo que bastará uma avaliação resumida destes direitos como vias que conduzem à responsabilização do gerente ou administrador perante os trabalhadores.

a) Assédio moral e sexual

I. O presente título, prende-se com a análise da admissibilidade de responsabilidade dos administradores por práticas de assédio moral ou sexual contra os trabalhadores, isto é, o chamado “assédio exercido pelos superiores hierárquicos”, durante a execução do contrato ou durante a fase pré-contratual.

O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, isto é, comportamentos indesejados, nomeadamente (mas não obrigatoriamente) baseado em fator de discriminação e que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego, tendo como

o objetivo ou efeito constranger ou criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou candidato a emprego⁷⁰⁰⁻⁷⁰¹.

Por outras palavras, um conjunto de atos de natureza diversa, intimidatórios, constringedores ou humilhantes, nocivos ou indesejados, ocorridos no âmbito de uma relação de trabalho, que objetivamente atentam contra os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente, a sua dignidade e integridade física e moral⁷⁰²⁻⁷⁰³. E assédio sexual seria como qualquer comportamento ou manifestação, através de palavras, gestos ou ações, de carácter sexual, não desejado pelo trabalhador e que se considera, portanto ofensivo⁷⁰⁴, por outro lado, o assédio poderá igualmente basear-se em razões

⁷⁰⁰ CF. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª Ed., Almedina, Lisboa, outubro, 2021, p. 205. “Entre as várias formas de assédio, o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo (art. 29.º n.º 1) (*discriminatory harassment*); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa”.

⁷⁰¹ Cf. Ac. de STJ de 12/04/2024, processo n.º 17592/19.3T8PRT.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt; Ac. RE de 28/02/2019, processo n.º 2185/16.5T8STR.E1, disponível em www.dgsi.pt, o assédio moral ou *mobbing*, engloba comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes, mas que ganham relevo distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo. No mesmo sentido, GOMES Júlio, *Direito do Trabalho: Relações Individuais do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, março, 2007, pp. 425-442, ensina que “o principal mérito da figura consiste em que ela permite ampliar a tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que, isoladamente considerados pareceriam de pouca monta, mas que devem ser reconduzidos a uma unidade, a um projeto ou procedimento”. No mesmo sentido AMADO, João Lael, *As Fases do Assédio*, in *Questões Laborais*, ano XVI, n.º 33, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, (pp. 117-119), p. 119; REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, in *Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2003, p. 833.

⁷⁰² Cf. COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais, Assédio no Trabalho*, in *Centro de Estudos Judiciário*, setembro, 2014, (pp. 19-74), pp. 19-20; No mesmo sentido PINHEIRO, Rita Jorge, *A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima de Assédio Moral*, in *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, (pp. 409-435), p. 409; PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Moral no Trabalho*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Memórias, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2003, (pp. 209-244), p. 215; VIANA, Sónia Rute Santos, *O Enquadramento do Assédio Laboral no Código do Trabalho*, in *O Direito*, ano 155, vol. II, diretor: Jorge Miranda, Almedina, Coimbra, 2023, (pp. 217-276), pp. 221-222.

⁷⁰³ Cf. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, janeiro, 2009, pp. 72-73. Nas palavras deste autor é possível distinguir o assédio moral e o assédio psicológico. Assim, o assédio moral trata-se da verificação de sentimentos de humilhação, degradação e aviltamento; já o assédio psicológico incide sobre as situações de violência psicológica de onde é afetado o equilíbrio emocional do sujeito passivo, neste caso o trabalhador. Na verdade, “dificilmente existirão sentimentos de humilhação sem violência psicológica e vice-versa, para além de que não se vislumbra nenhuma vantagem dogmática numa separação destes conceitos fundada apenas e tão-somente nos comportamentos em concreto”. Assim, vistas as coisas destas duas perspetivas, o assédio moral e o psicológico parecem as duas faces da mesma moeda, pois, as duas são reconduzíveis à verdadeira essência do assédio.

⁷⁰⁴ Cf. SEQUEIRA, Alexandre Marques, *Do Assédio no Local de Trabalho: Um Caso de Flirt Legislativo?* in *Questões Laborais*, ano XIII, n.º 28, Coimbra Editora, 2006, (pp. 241-258), p. 245.

discriminatórias, quando tenha por base um fator de discriminação⁷⁰⁵. Mais do indesejável, o assédio traduz-se, verdadeiramente, num comportamento indigno e indecente que têm o seu início em pequenos atos de conduta com carácter inofensivo e inócuo, escalando na graduação sub-reptícia empregue para atingir os objetivos do *mobber*. Trata-se de comportamentos que isoladamente não constituem, necessariamente, carácter ilícito, quando ponderados no seu conjunto, consubstanciam um ato ilícito⁷⁰⁶, sendo certo que a sua ilicitude só se compreende na sua plena dimensão, isto é, ao seu carácter repetitivo⁷⁰⁷.

Assim, o assédio traduz-se na adoção repetitiva de comportamentos hostis que provocam na pessoa do trabalhador sentimento de humilhação ou vexatório que produza efeitos ou consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e sobre o seu emprego⁷⁰⁸, dito do outro modo, constitui numa prática persecutória repetitiva contra o trabalhador, levada o efeito, em regra, pelo administrador, a qual tem por objetivo ou como efeito afetar a dignidade do visado, levando-o eventualmente ao extremo de querer abandonar o emprego⁷⁰⁹. Sendo certo que o trabalhador perseguido e angustiada passará a ser frequentemente menos produtiva, demonstrará uma maior propensão para cometer erros, dará mostras de falta assiduidade, factos que poderão ser utilizadas contra a sua pessoa em eventuais procedimentos disciplinares⁷¹⁰.

II. O assédio configura numa das conquistas importuníssima para o direito do trabalho do séc. XXI, como manifestação da tutela da personalidade, da dignidade e da integridade física e moral do trabalhador. Contudo, apesar da sua relevância, não contém nenhuma definição e nem consagração legal no CT guineense, aliás, a única referência, enquadrável consta do art. 48.º n.º 1, al. 1), onde lê-se que o trabalhador tem “*direito de*

⁷⁰⁵ Neste sentido VIANA, Sónia Rute Santos, *O Enquadramento do Assédio Laboral no Código do Trabalho*, op. cit., p. 220, ensina que “[...] o assédio laboral poderá basear-se em razões discriminatórias, quando tenha por base um fator de discriminação, nomeadamente, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. Porém, poderá igualmente estar em causa um assédio não motivado por qualquer fator de discriminação, caso em que o assédio continua a ser objeto de tutela laboral específica, no âmbito da integridade física e moral, direito de personalidade expressamente consagrado [...]” no CT.

⁷⁰⁶ Cf. PINHEIRO, Rita Jorge, *A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima...*, op. cit., p.410.

⁷⁰⁷ Cf. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho: Relações Individuais do Trabalho*, op. cit., p. 429.

⁷⁰⁸ Cf. Ac. RE de 11/05/2023, processo n.º 412/21.6T8PTG.E1, relator: Mário Branco Coelho, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 26/07/2024.

⁷⁰⁹ Cf. DRAY, Guilherme Machado, *Anotação do Artigo 29.º do CT*, in Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos; Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Ed. Almedina, Coimbra, maio, 2020, p. 144.

⁷¹⁰ Cf. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho: Relações Individuais do Trabalho*, op. cit., p. 430.

ser tratado com respeito e consideração, à sua proteção contra as ofensas verbais ou físicas ou de natureza sexual”. Neste caso, a última parte desta alínea deve ser interpretada no sentido de abranger qualquer comportamento indesejado praticado durante execução do contrato ou na fase pré-contratual de caráter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com objetivo de perturbar ou constranger a pessoa do trabalhador, afetar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente hostil e humilhante. Por isso, para o efeito, deve, no nosso entender, o Estado da Guiné-Bissau, proceder a ratificação da Convenção da OIT, n.º 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho e a Recomendação n.º 206, como forma de respeitar, promover e implementar esse desígnio, por outro lado, como forma de combater o assédio no âmbito da relação laboral. Pois, ambos os textos consideram que o assédio é atentatório a dignidade da pessoa humana, que pode afetar a saúde e física, mental e sexual a pessoa do trabalhador e que deve ser combatido. E proteção contra o assédio deve aplicar-se tanto no local de trabalho, como em ambientes com ele relacionados e dele derivados, incluindo o espaço em os trabalhadores recebem a remuneração, nos locais de intervalos de descanso e vestiários. Ainda, estão abrangidos eventos sociais da empresa e os comportamentos durante os trajetos de ida e volta para o local de prestação.

III. Ora, é manifesto que o vínculo laboral é, nos dias de hoje, um dos alicerces mais relevantes da sociedade civil, não restando dúvidas quanto à responsabilização civil por parte do administrador ou empregador nas situações de assédio moral (assédio vertical), seja por atos ou mesmo por omissões. Há uma obrigação de abstenção por parte do administrador da prática de atos violadores dos direitos dos trabalhadores, por outro lado, existem deveres de vigilância e controlo de modo a evitar a produção de atos assediadores por parte dos outros trabalhadores. Assim, não pode o administrador eximir-se de qualquer responsabilidade perante o trabalhador assediado, respondendo não só se for ele o assediador, mas também, e veremos em que termos, se o assediador for um outro trabalhador.

Ora, se o assédio, resultar da atuação do próprio empregador ou de um superior hierárquico, poderá justificar a resolução do contrato com justa causa por violação culposa dos direitos do trabalhador⁷¹¹, já que é suficiente a criação objetiva de um

⁷¹¹ Cf. Ac. RE de 28/02/2019, processo n.º 2185/16.5T8STR.E1, relator: Mário Branco Coelho, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 29/07/2024. Para o efeito, a “jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça vem afirmando que não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito

resultado na lesão da dignidade de outrem ou a produção do ambiente negativo pelo comportamento indesejado do gerente. Nestas situações o trabalhador pode recorrer à responsabilidade civil extracontratual, nos casos dos danos não patrimoniais e lesão de direitos absolutos⁷¹². A opção por este regime prende-se, nomeadamente, com o facto de só desta forma se admite que o lesado seja indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do art. 483.º do CC. Quanto ao ónus de prova, importa referir que, atendendo as configurações que o assédio pode assumir, entendemos que, em regra, que o ónus deve ser repartido, *de iure condendo*, entre o empregador e o trabalhador, de modo que este último satisfaça um ónus probatório mínimo, alegando factos que mostram o assédio. Por outro lado, entendemos que recai sobre a pessoa do trabalhador a totalidade do ónus em relação aos danos sofridos como resultado dos comportamentos intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, nocivos ou indesejados a que foi alvo. Todavia, e porque estão em causa os direitos fundamentais, deve caber ao empregador o ónus de afastar a comprovação da existência do assédio *mobbing*⁷¹³.

Nas situações em que o assédio não é praticado diretamente pelo empregador, deve admitir-se a possibilidade da vítima apresentar reclamação junto do empregador ou administrador ou junto de um outro superior hierárquico que não o agente do assédio,

ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado. Mesmo que se possa retirar do art. 29.º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.”

⁷¹² Cf. SEQUEIRA, Alexandre Marques, *Do Assédio no Local de Trabalho: Um Caso de Flirt Legislativo? in Questões Laborais*, ano XIII, n.º 28, Coimbra Editora, 2006, (pp. 241-258), p. 243. Isto porque, se ainda se compreende a limitação da responsabilidade quando esta é objetiva e no caso dos danos patrimoniais, já não faz sentido esta restrição nos danos não patrimoniais. No mesmo sentido HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida; *A Assédio Moral: Gestão por Humilhação*, Juruá, Porto, 2018, p. 121.

⁷¹³ Cf. GOMES, Júlio, *Algumas Observações Sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado, Assédio no Trabalho*, in *Centro de Estudos Judiciários*, setembro, 2014, (pp. 109-126), pp. 122-123; PINHEIRO, Rita Jorge, *A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima...*, op. cit., p. 434.

Na verdade, existe uma certa dificuldade para a vítima (trabalhador) provar o assédio *mobbing* do que foi alvo. O problema coloca-se na ausência de provas físicas, de testemunhos de terceiros “na paralisia inicial da vítima”, na dificuldade da concretização dos factos, das circunstâncias e dos seus autores. Pois o assédio moral nem sempre implica a prática de atos ilícitos. No que diz respeito a prova testemunhal, esta fica desde logo debilitada, uma vez que, “muitos trabalhadores não se apercebem da real gravidade dos factos, ou porque a estigmatização a que a vítima do *mobbing* é sujeita os persuadiu de que é ela a pessoa verdadeiramente responsável pelo conflito, ou porque tomaram parte ativa no mesmo ou foram, pelo menos, cúmplices com o seu silêncio no agravamento da situação ou ainda porque o *mobbing* provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias”. Alias, o assédio moral bem executado leva a que, em certas situações, “as pessoas satélites das situações não acreditem no trabalhador assediado quando este o invoca”, o que, leva o trabalhador a duvidar de si próprio e da sua saúde mental, ocorrendo nos casos mais extremos, suicídios ou tentativas de suicídio. No mesmo sentido PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Moral no Trabalho*, op. cit., pp.238-240; REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, op. cit., pp. 843-844; AMADO, João Lael, *O Assédio no Trabalho, in Igualdade nas Relações de Trabalho*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, 2019, (pp.147-162), pp. 153-155.

quando o assédio provém de um superior hierárquico ou de um colega ou de um inferior hierárquico. Ora, situação será mais delicada caso o assédio provenha de um colega ou até de um inferior hierárquico. Mesmo nessas situações, parece que poderá também ser responsabilizado o empregador/administrador e que estará aberta a possibilidade de resolução do contrato com direito a indemnização⁷¹⁴, desde que tenha havido uma denúncia da situação vexatória ou humilhante praticada por um outro trabalhador e de que outro foi vítima. Neste particular, a responsabilidade do empregador poderá ser pela sua passividade ou omissão, pela sua incapacidade de tomar medidas adequadas para prevenir a repetição de tais condutas. Considerando que o empregador tem à sua disposição diversas formas de evitar que tais condutas se repitam quando tem conhecimento da situação. Em muitos casos, a melhor solução será simplesmente a separação do assediador e da sua vítima. Mas não pode excluir-se a licitude da aplicação de sanções disciplinares ao trabalhador que tenha assediado um ou uma colega⁷¹⁵.

Assim, pode-se afirmar que a responsabilidade do administrador poderá ainda resultar da omissão, nomeadamente pela sua incapacidade de tomar medidas adequadas para prevenir a repetição de tais condutas. Assim, provando-se a existência de consequências resultantes violação dos direitos de personalidade dos trabalhadores (nomeadamente, direito à integridade física e moral)⁷¹⁶, isto é, quando o assédio gera, com frequência, danos importantes na saúde dos trabalhadores, poderá gerar a responsabilização pessoal dos gerentes ou administradores pelos danos causados. Por isso, entendemos que os gerentes devem adotar a boa conduta como forma de prevenir e combater o assédio no trabalho e deve ainda tomar todas as medidas necessárias, bem como instaurar o processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio⁷¹⁷.

b) Violação da reserva da intimidade da vida privada

I. A responsabilidade do gerente poderá ainda resultar da violação do direito à reserva da intimidade privada. Trata-se de uma necessidade geral que cada um tem de,

⁷¹⁴ Cf. GOMES, Júlio, *Algumas Observações Sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho...*, op. cit., pp. 122-123; PINHEIRO, Rita Jorge, *A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima...*, op. cit., p. 410.

⁷¹⁵ Cf. GOMES, Júlio, *Algumas Observações Sobre o Mobbing nas Relações...*, op. cit., pp. 122-123; PINHEIRO, Rita Jorge, *A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima...*, op. cit., p. 410.

⁷¹⁶ Cf. VIANA, Sónia Rute Santos, *O Enquadramento do Assédio Laboral no Código do Trabalho*, op. cit., p. 221.

⁷¹⁷ Cf. DRAY, Guilherme Machado, *Anotação do Artigo 29.º do CT...*, op. cit., p. 145.

sem prejudicar terceiros, orientar a sua vida privada como entender, por outro lado direitos de todos os sujeitos laborais respeitarem reciprocamente os direitos de contraparte, em especial o direito à reserva da intimidade da vida privada. Este direito manifesta-se de variadíssimas formas e devido a estas formas variadas de manifestação, também há muitas formas de ele poder ser violado.

O direito à intimidade da vida privada, tem um âmbito muito alargado⁷¹⁸ e, é de difícil definição, isto porque é um direito pluridimensional pois emergiu do complexo universo dos direitos de personalidade. Além disto, deve ser visto como um conceito aberto, a todos aqueles atos da esfera privada, secreta e íntima⁷¹⁹, que o sujeito nunca ou quase nunca partilha com ou ostros ou que apenas partilha com as pessoas próximas⁷²⁰, ou o direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos ligados à esfera íntima e pessoal das partes, o que significa que para além da intromissão, também a partilha de tais atos não é permitido.

II. A CRGB, no art. 44.º, n.º 1, consagra de forma inequívoca a reserva da intimidade da vida privada, configura uma possibilidade negativa de o indivíduo se opor a outrem divulgue factos relativos à sua vida privada e familiar como relativos à saúde, à sexualidade ou ao património, dos quais tomou conhecimento, independentemente da casualidade ou da intencionalidade da tomada desse conhecimento e considerando-a com os demais direitos da extrema importância⁷²¹, trata-se de uma referência genérica, que

⁷¹⁸ Cf. ASCENSÃO, José Oliveira de, *Direito Civil Teoria Geral: Introdução, as Pessoas e os Bens*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 1997, p. 108.

⁷¹⁹ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil, Parte Geral: Pessoas*, vol. IV, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 271. A este propósito MANUEL JANUÁRIO DA COSTA GOMES, *O Problema da Salvaguarda da Privacidade Antes e Depois do Computador*, in *Separata do Boletim do Ministério de Justiça*, n.º 319, Lisboa, 1982, p. 15, referente à definição de “intimidade da vida privada”, concordamos com autor ao apontar que a dificuldade de definir direito à reserva sobre a intimidade da vida privada provém de fatores objetivos e subjetivos que devem ser cuidadosamente ponderados. Realçou ainda que a esfera da privacidade depende de cada pessoa, quer individualmente quer inserida na sociedade, e da condição das pessoas.

⁷²⁰ Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, 9.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 70; DRAY, Guilherme Machado, *Anotação do Artigo 16.º do CT...*, op. cit., p. 102; PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 5ª Ed., Gestlegal, Coimbra, 2020, p. 212, considera-se abrangido, as renúncias e sacrifícios de uma família, os afetos e sentimentos de uma pessoa, a sexualidade, a saúde, a nudez.

⁷²¹ Cf. SANTO, João Espírito, *Anotação do Artigo 44.º da CRGB*, in *Claúdio Monteiro, Domingos Pereira, Hélder Pires e João Espírito Santo, Constituição da República da Guiné-Bissau, Anotada*, Centro de Estudos e de Apoio às Reformas Legislativas Faculdade de Direito de Bissau – 2019, p. 114. Neste sentido, ensina que o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar consagrada no art. 44.º da CRGB, configura uma possibilidade negativa de o indivíduo se opor a que outrem divulgue factos relativos à sua vida privada e familiar (por exemplo, relativos à saúde, à sexualidade ou ao património) dos quais tomou conhecimento, independentemente da casualidade ou da intencionalidade da tomada desse conhecimento; mas, também neste domínio, a Constituição não impõe uma protecção irrestrita da privacidade, que conflitue, por exemplo, com a liberdade de informar ou interesse público da divulgação do facto”.

contém a sua consagração no art. 80.º do CC, que também continua a consagrar o direito à reserva da vida privada de forma genérica, uma vez que o legislador não fornece nenhum conceito do que seria o direito à reserva da vida privada, pelo que caberá ao interprete aplicador densificar em face de caso que lhe é apresentado para apreciação, devendo neste caso, fazer uso das bases objetivas que lhe foram fornecidas pelo legislador, e no final, como é obvio, deve sempre ter de considerar o grau de violação da intimidade da vida privada do trabalhador e a forma de atuação do gerente. A propósito o CT, no art. 8.º, n.º 1, primeira parte, remete para aplicação das normas de tutela da personalidade nos termos gerais de direito, fazendo deste modo a aplicação das regras de direito da personalidade consagradas no CC, remetendo neste caso em concreto para aplicação do art. 80.º do CC.

III. De acordo com o art. 80.º n.º 1 do CC, “todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem”. A expressão “vida privada” implica a existência de uma outra, isto é, a “vida pública”, em relação a qual não haverá o mesmo tipo de reserva. O que significa que o n.º 1, do art. 80.º do CC, protege apenas a esfera privada, íntima e secreta, e não diretamente a “pública e social-individual”⁷²². Por outro lado, a fórmula do artigo, só refere a proibição da divulgação do que respeite à intimidade da vida privada de outrem, isto é, nos casos em que o conhecimento dos fatos relativos a vida privada alheia foi lícita, porque permitido pelos próprios, mas em que deve ser mantida reserva sobre os mesmos⁷²³. Nos termos do n.º 2 do 80.º do CC, o legislador prevê, porém, a possibilidade de a extensão da reserva conforme a natureza do caso e a condição das pessoas. Isto mostra que em última instância a valoração do que seja o conteúdo reservado terá de se fazer à luz de circunstâncias do caso concreto⁷²⁴.

IV. No âmbito laboral, não se pode negar que o empregador no âmbito do exercício dos seus poderes resultantes do vínculo laboral, tende a condicionar necessariamente a personalidade do trabalhador, provocando-lhe, inevitavelmente,

⁷²² Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil, Parte Geral: Pessoas*, op. cit., p. 276, na verdade isto não significa que a esfera privada de tais pessoas por exemplo os políticos ou celebridades desaparece, mas nunca ao ponto de atingir a vida secreta ou íntima. No mesmo sentido VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., pp. 70-71.

⁷²³ Cf. ASCENSÃO, José Oliveira de, *Direito Civil Teoria Geral: Introdução, as Pessoas...*, op. cit., p. 111; VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., pp. 73.

⁷²⁴ Cf. ASCENSÃO, José Oliveira de, *Direito Civil Teoria Geral: Introdução, as Pessoas...*, op. cit., p. 111, segundo o autor quem sobe para o palco não pode estranhar-se a intensidade da luz dos projetores, no mesmo sentido CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil, Parte Geral: Pessoas*, op. cit., p. 276; PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., p. 212; ASCENSÃO, José Oliveira de, *Reserva da Intimidade da Vida Privada e Familiar*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, vol. XLIII, n.º 1, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, (pp. 9-26), p. 17.

restrições à liberdade e ao exercício dos direitos fundamentais, em cuja expressão atuam naturalmente como travões à “lógica empresarial” e aos poderes patronais, nomeadamente o poder conformativo da prestação⁷²⁵. Nos dias de hoje, a importância dos direitos fundamentais no âmbito da relação de trabalho caracteriza-se, sobretudo, numa lógica de proteção dos seus direitos de cidadania (cidadania na empresa), isto é, direitos fundamentais, atribuídos genericamente aos cidadãos, exercidos no quadro de uma relação jurídica de trabalho por cidadãos, que, ao mesmo tempo, são trabalhadores e que, por isso, se tornam verdadeiros direitos de matriz juslaboralística, em razão dos sujeitos e da natureza da relação jurídica em que são feitos valer⁷²⁶, como manifestação do princípio da proteção do trabalhador, perante a emergência da revolução tecnológica e da sociedade de informação, face ao desenvolvimento desenfreado de novas tecnologias de informação e de comunicação utilizadas no local de prestação capazes de intrometer na esfera privada e íntima do trabalhador⁷²⁷⁻⁷²⁸.

Nesta perspetiva, é passível de gerar danos importantes, salientam-se os eventualmente relacionados com o acesso e divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima do trabalhador, como os relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, o estado de saúde, convicções políticas e religiosas, bem como o direito à reserva e confidencialidade de mensagens de natureza pessoal e violação do direito à imagem do

⁷²⁵ Cf. ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005, p. 47.

⁷²⁶ Cf. ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, op. cit., p. 60; MOREIRA, Teresa Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e a Utilização de Redes Sociais Online*, in *Questões Laborais*, ano XX, n.º 41, direção: Catarina Carvalho, Jorge Leite e Maria Regina Redinha, Coimbra Editora, 2013, (pp. 41-101), p. 44.

⁷²⁷ Cf. DRAY, Guilherme, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 642. Nas palavras de MANUEL JANUÁRIO DA COSTA GOMES, *O Problema da Salvaguarda da Privacidade Antes e Depois do Computador*, op. cit., p. 7, “o direito à proteção numa esfera reservada e íntima é, dentre os direitos de personalidade, o de consagração legislativa mais recente, assumindo na presente sociedade técnica e de massas uma dimensão naturalmente insuspeitada pelos seus primeiros defensores”. No mesmo sentido, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e a Utilização de Redes Sociais Online*, in *Questões Laborais*, ano XX, n.º 41, direção: Catarina Carvalho, Jorge Leite e Maria Regina Redinha, Coimbra Editora, 2013, (pp. 41-101), p. 44, ensina que, “o direito à privacidade assumiu um caráter evolutivo, e vai-se ampliando nos finais do século XIX e no século XX, relacionando com o desenvolvimento de novas tecnologias e com o objetivo de abranger novas realidades relacionadas com estas inovações”.

⁷²⁸ Cf. ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, op. cit., p. 61.

Na verdade, a problemática da violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores pelos administradores das sociedades comerciais, isto é, os, “direitos do cidadão-trabalhador”, não é um problema meramente contratual ou do direito do trabalho em específico, mas no plano do Homem, da pessoa humana, existente ou intrinsecamente ligado à pessoa de cada trabalhador, levando em conta que a afirmação do contrato de trabalho não implica a privação dos direitos do trabalhador cidadão constitucionalmente reconhecido. No mesmo sentido XAVIER, Bernardo, *A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores*, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Separata, Almedina, p. 201.

trabalhador⁷²⁹. Assim, pode-se afirmar que à reserva da intimidade da vida privada compreende assim, todas as informações cuja natureza íntima conduz a que, em princípio, estejam reservadas do conhecimento alheio⁷³⁰, ficando assim, dentro deste *saco*, designadamente, as informações relativas aos sentimentos, os aspetos relacionados a vida familiar, sexual ou o estado de saúde ou gravidez dos trabalhadores. O que significa que, mesmo que o trabalhador consinta na tomada de conhecimento dessas informações pela entidade empregadora, tal consentimento não se estende necessariamente à divulgação, não podendo esta revelá-los a terceiros sem que para tanto tenha sido autorizado, uma vez que autorização para a tomada de conhecimento não implica a autorização para a divulgação.

Ainda, importa admitir que o círculo da reserva da intimidade da vida privada não é uniforme e não segue padrões absolutos, pelo que deve ser definida consoante a natureza do caso, abrangendo não apenas as informações partilhadas pelo trabalhador por um número restrito de pessoas e que este tem subjetivamente, o interesse de reservar, que podem ser os factos relativos ao domicílio do trabalhador ou aos hábitos de vida⁷³¹⁻⁷³².

V. Quanto à problemática de a reserva da vida privada do trabalhador e as redes sociais, é importante antes de mais referir que, as redes sociais *online* são, nos dias de hoje, um fenómeno em crescimento e constituem um meio muitas vezes utilizado pelas pessoas para se conectarem, comunicarem e partilharem informação da esfera íntima. Na verdade, ao abrir-se uma conta numa rede social aceita-se *a priori* que parte da vida

⁷²⁹ Cf. MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores...*, op. cit., p. 25-26.

⁷³⁰ Cf. DRAY, Guilherme Machado, *Anotação do Artigo 16.º do CT...*, op. cit., p. 103; MOREIRA, Teresa Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e a Utilização...*, op. cit., p. 44.

⁷³¹ Cf. FESTAS, David Fernandes de Oliveira, *O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, setembro, 2003, p. 11. De outro lado, importa fazer referência a *öffentlichspähre*, onde integra as informações relativas a um indivíduo suscetíveis de conhecimento geral.

⁷³²Cf. VIRÍSSIMO, Joana; MARCIAS, Maria; RODRIGUES, Sofia, *Redes Sociais na Internet: Um Novo Conceito de Privacidade*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, ano 2011/2012, p. 17, disponível em www.fd.unl.pt, último acesso a 12/08/2024; KAJTÁR, Edit e MESTRE, Bruno, *As Redes Sociais à Privacidade dos Trabalhadores na Fase Pré-Contratual: Algumas Questões e Considerações Compatíveis*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º II, diretor: João Manuel da Silva Miguel, Almedina, 2016, (pp. 219-229), p. 239; DRAY, Guilherme Machado, *Comunicações Eletrónicas e Privacidade no Contexto Laboral*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º II, diretor: João Manuel da Silva Miguel, Almedina, 2016, (pp. 103-130); GUERRA, Amadeu, *Enquadramento Jurídico das Novas Tecnologias*, in *Direito e Justiça*, vol. XIX, tomo I, diretor: Germano Marques da Silva, Universidade Católica Editora Unipessoal, Lda, Lisboa, 2005, (pp. 183-206), pp. 184-190. No mesmo sentido Ac. RP de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt.

privada vai ser exposta, pelo menos aos nossos supostos *amigos*⁷³³⁻⁷³⁴. Ora, segundo a conceção clássica, a esfera privada cinge-se às informações que o indivíduo partilha com a sua família e amigos mais próximos, já a esfera pública é definida como sendo os factos suscetíveis de serem conhecidos por todos. Assim, um perfil privado de uma rede social não se enquadra nem totalmente na esfera da vida privada, nem na esfera pública.

VI. Com base no que ficou dito, pode a entidade empregadora ou gerente de uma sociedade comercial divulgar, por exemplo, que o trabalhador tem uma determinada doença ou simplesmente publicar as suas fotografias ou imagens captadas num ambiente particular e privado? É certo a confusão entre a vida privada e pública, isto é, a esfera íntima, e a esfera pública do trabalhador são tão frequentemente confundidas que daí recorrentemente advêm situações de fulgura problemática. Tal é o caso, a nosso ver, das redes sociais que alteraram de forma radical o conceito de privacidade e da sensibilidade social a estas associadas devido ao surgimento da era dos computadores e à mudança que estes provocaram na própria organização da sociedade⁷³⁵. Assim, a tecnologia e o aparecimento do telefone, do telex, do computador, da Internet e dos diversos serviços a eles associados, contribuiu de forma significativa para “o aparecimento de uma nova privacidade que, embora mais rica, também se apresenta mais frágil, por estar mais exposta a terceiros, o que origina a necessidade de um reforço da

⁷³³ Cf. MOREIRA, Teresa Coelho, *Até que o Facebook nos Separe: Análise dos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 08 de setembro de 2014 e do Tribunal de Relação de Lisboa de 24 de setembro de 2014*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º I, 1.º semestre de 2016, diretor: João Manuel da Silva Miguel, Almedina, 2016, (pp. 239-254), p. 244. “As redes sociais *online* são, atualmente, um fenómeno em crescimento e constituem um meio muitas vezes utilizado pelas pessoas para se conectarem, comunicarem e partilharem informação pessoal. E se, inicialmente, começaram por ser meios de recreativos para as gerações mais novas, hoje em dia atraem pessoas de todas as idades [...]. Na verdade, as redes sociais, apesar de terem surgido inicialmente como um meio de comunicação interpessoal e de entretenimento associado ao lazer e à comunicação com amigos, amigos dos amigos e, até, desconhecidos, tornaram-se um meio cada vez mais usado pelas empresas em termos profissionais. Atualmente, o número de empresas que têm criado um perfil nas redes sociais, dada a sua fácil acessibilidade e o carácter maciço com que as pessoas aderiram às mesmas, é cada vez maior. Por outro lado, as redes sociais possibilitam que quem é responsável pelo recrutamento, analise os currículos e as informações pessoais e profissionais dos candidatos, podendo inclusive, conhecer os seus dados pessoais como a raça, a orientação sexual, assim como a idade, o género, a etnia, entre vários outros”.

⁷³⁴ Cf. VERÍSSIMO, Joana/MARCIAS, Maria/RODRIGUES, Sofia, *Redes Sociais na Internet: Um Novo Conceito de Privacidade*, op. cit., p. 18.

⁷³⁵ Cf. GOMES, Manuel Januário da Costa, *O Problema da Salvaguarda da Privacidade...*, op. cit., p. 34.

proteção e de um alargamento das fronteiras do conceito de privacidade⁷³⁶⁻⁷³⁷, transformando a economia, a sociedade, a cultura e, inclusive, o ser humano.

Parece-nos particularmente perniciosa a ação de um empregador ou gerente de uma sociedade comercial que divulgue informações referindo que o trabalhador tem uma determinada doença ou que divulgue as imagens do trabalhador captadas no ambiente privado deste, pois a todas as pessoas são conferidas à reserva quanto à intimidade da vida privada, nos termos do art. 44.º da CRGB, concretizado no art.8.º n.º 1 do CT, conjugado com o art. 80.º do CC. Aliás, os trabalhadores, como quaisquer outros cidadãos, têm uma expectativa legítima de privacidade nas suas comunicações pessoais e, por isso, a sua correspondência (email) não pode ser lida pelo seu empregador, principalmente, quando se refere de mensagens que não forem enviadas através de rede informática do empregador ou, sequer, de meios informáticos do empregador. Por outro lado, “se o espaço *online* é privado ou relativamente privado, então o empregador não tem como frequentá-lo sem a concordância ou conhecimento do utilizador”. Mesmo que se admita a possibilidade de acesso indireto, isto é, através de técnicas agregados ao círculo do utilizador ou através de perfis fictícios (*undercover profiles*) destinados exclusivamente à recolha de dados de trabalhador ou candidatos ao emprego, o que na verdade poderia a mesma conduzir à responsabilidade do empregador ou gerente⁷³⁸.

VII. As mensagens trocadas através de grupos de WhatsApp ou Messenger têm, normalmente o caráter privado, uma vez que não são, em princípio, destinadas a outras pessoas além dos destinatários ou integrantes do grupo. E considerando o caráter pessoalíssima destas mensagens, o empregador ou gerente não pode aceder às mesmas

⁷³⁶ Cf. MOREIRA, Teresa, Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e a Utilização...*, op. cit., pp. 45-46. A Internet originou, também, que muitas fronteiras caíssem o que, direta ou indiretamente, provocou a queda de outra barreira. a que separa a vida profissional e a vida pública da vida privada. Em qualquer local, através de telefones portáteis, podem ser filmados acontecimentos da vida privada que depois são colocados no YouTube, para qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, os possa visualizar.

⁷³⁷ Cf. Ac. RP, de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/0/2024; CAMPOS, Alice Pereira de, *Infrações Disciplinares em Redes Sociais Online*, in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Lobo Xavier*, vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, (pp. 111-134), p. 19, neste sentido, o CT, proíbe, é que o empregador aceda a informações pessoais dos trabalhadores, o que pressupõe, a nosso ver, uma postura ativa do empregador de ter acesso a informação da qual não era destinatário e da qual não era suposto ter conhecimento. No mesmo sentido MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores...*, op. cit., p. 27.

⁷³⁸ Cf. REDINHA, Maria Regina, *Redes Sociais: Incidências Laboral, Primeira Aproximação*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 87, Coimbra Editora, setembro-dezembro de 2010, (pp. 33-44), pp. 34-37. Na verdade, não se pode negar que depois do adro da igreja, do café, da praça e do centro comercial, o ponto de encontro parece agora ser a rede social, que há muito deixou de ser apenas o prolongamento do recreio da escola, para ser um local de convívio, de trabalho, de comércio, de propaganda política e até de prática de atos ilícitos.

como também não poderão servir de meio de prova de infrações disciplinares e nem podem, por isso, ser divulgadas, até porque o “direito à prova não é um direito absoluto e o princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva na vertente do direito à produção de prova não pode sobrepor-se ao direito à privacidade e reserva da intimidade dos cidadãos”⁷³⁹. Assim, o art. 44.º da CRGB, ou seja, a tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal previste neste artigo, veda ao empregador a possibilidade de procurar obter provas para instruir processo disciplinar através do acesso às mensagens pessoais. As provas obtidas em violação daquele direito do trabalhador são nulas e, logo, insuscetíveis de serem atendidas⁷⁴⁰.

No nosso entender, em nenhuma circunstância pode o gerente ou administrador aceder, por qualquer meio, aos conteúdos das mensagens de carácter pessoal dos trabalhadores enviadas nos grupos onde não esteja incluído. Aliás, considerando que são mensagens com conteúdo pessoal, o empregador não pode aceder às mesmas, estão indisponíveis para qualquer um que não seja o elemento do grupo, uma vez que o seu conhecimento e divulgação viola o direito fundamental do trabalhador (trabalhador-cidadão) “à reserva da intimidade privada”, consagrada na norma do art. 44.º da CRGB, art. 8.º, n.º 1, do CT, com remissão para o art. 80.º do CC. Nestes termos, o trabalhador tem o direito de impedir o acesso de estranhos as informações sobre a sua vida privada, assim como o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a sua vida privada e familiar a outrem, art. 12.º DUDH.

Ora, tal como referimos supra, no mundo do trabalho, pode-se colocar o problema de *blogs* pessoais e de redes sociais onde os trabalhadores exprimem as suas opiniões ou, até, partilham informações preciosas sobre a empresa, ou onde criticam posições desta⁷⁴¹ e quando se trata da publicações (*post*) cujo conteúdo é expresso na ofensiva e na difamação da sua entidade empregadora ou órgão de administração, o trabalhador não pode ignorar a possibilidade séria e previsível de que o conteúdo publicado (*post*) chegue ao conhecimento de um leque alargado de trabalhadores, de superiores hierárquicos, ou

⁷³⁹ Cf. Ac. RE de 28/03/2019, processo n.º 747/18.5T8PTM.E1, relator: Paulo do Paço, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/0/2024, “se mensagens publicadas pelo apelado no grupo WhatsApp não poderiam ser utilizadas como meio de prova no âmbito do procedimento disciplinar contra o mesmo instaurado e que culminou com a aplicação da sanção mais gravosa – o despedimento”.

⁷⁴⁰ Cf. Ac. RL de 24/09/2014, processo n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, relator: Jerónimos Freitas, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 12/08/2024; Ac. RL de 17/12/2008, processo n.º 8235/2008-4, relator: Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/10/2024; Ac. RP, de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/0/2024.

⁷⁴¹ Cf. MOREIRA, Teresa, Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e a Utilização...*, op. cit., p. 51.

até à gerência, e neste sentido concordamos com a jurisprudência português⁷⁴², que aponta pelo afastamento do caráter privado do grupo e a natureza privada ou pessoal das publicações e, logo, aquele conteúdo (*post*) e o seu autor não beneficiam da tutela da confidencialidade prevista no, art. 44.º da CRGB, art. 8.º, n.º 1, do CT, que remete para aplicação do art. 80º, do CC. Na medida em que o seu exercício deve conter-se dentro de determinados limites, nomeadamente, respeitando os “direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa”⁷⁴³. Contudo, deve-se reconhecer que, “[n]ão é fácil demarcar a linha divisória entre o campo da vida privada e familiar que goza de reserva de intimidade e o domínio mais ou menos aberto à publicidade”, avançando que o “critério constitucional deve talvez arrancar dos conceitos de ‘privacidade’ [...] e dignidade humana, de modo a definir-se um conceito de esfera privada de cada pessoa, culturalmente adequado à vida contemporânea”⁷⁴⁴.

Ademais, deve-se salientar, por outro lado, que o trabalhador que ao escolher dentro dos parâmetros da privacidade da conta determinar que não só os amigos mas também os amigos dos amigos tenham acesso, permitindo deste modo um acesso aberto, nomeadamente aos colegas de trabalho e mesmo aos amigos dos trabalhadores da empresa, o acesso à página do Facebook, ultrapassa as fronteiras da esfera privada, uma vez que o conteúdo colocado aí teria natureza pública, o que contém conteúdos ofensivos ou incriminadoras constitui um modo de prova lícito para o despedimento⁷⁴⁵⁻⁷⁴⁶.

⁷⁴² Cf. Ac. RP de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/08/2024; Ac. RL de 17/12/2008, processo n.º 8235/2008-4, relator: Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/10/2024; MOREIRA, Teresa Coelho, *Até que o Facebook nos Separe...*, op. cit., p. 242, “o trabalhador podia livremente usar a sua liberdade de expressão, incluindo utilizar a rede social Facebook, e reportando-se à situação e manifestando o seu desagrado, ainda que com uma linguagem mais vigorosa [...]. Porém, esse maior vigor na linguagem não podem dar cobertura à violação dos direitos da entidade empregadora e dos representantes. O exercício do direito de opinião não fica diminuído por isso. Dito de outras palavras, não é necessário recorrer a ofensa grosseira e pessoal bem como à difamação para afirmar e reclamar um direito”.

⁷⁴³ Cf. Ac. RP de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/08/2024; Ac. RL de 17/12/2008, processo n.º 8235/2008-4, relator: Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/10/2024

⁷⁴⁴ Cf. GOMES, Canotilho/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, Coimbra, 2007, pp. 467-468.

⁷⁴⁵ Cf. Ac. RL de 24/09/2014, processo n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, relator: Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 12/08/2024; Ac. RP de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 12/08/2024; MOREIRA, Teresa Coelho, *Até que o Facebook nos Separe...*, op. cit., p. 242.

⁷⁴⁶ A questão se coloca em saber o *post* ou uma publicação feita no mural do Facebook tem a natureza pública ou privada. Esta questão foi objeto de discussão na jurisprudência francesa e a propósito a Cour d’ Appel de Rouen, Chambre Sociale, de 15/11/2011, processo n.º 11/01830, disponível em <https://www.doctrine.fr>, último acesso a 13/08/2024, num processo em que uma trabalhadora teria injuriado

Concluimos, deste modo, na possibilidade de responsabilizar diretamente os gerentes perante os trabalhadores, nos termos dos art. 330.º e 161.º do AUDSC/AIE, por atos praticados no exercício das suas funções de gestores da sociedade, que consubstancia em violação de normas imperativas de proteção dos trabalhadores em que as normas constitucionais ou laborais lhes prestam uma atenção particular, como é caso da consagração do direito à reserva da intimidade da vida privada, art. 44.º, da CRGB, à segurança no emprego, art. 9.º, CT, ou outros direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores⁷⁴⁷⁻⁷⁴⁸, sendo que, para o efeito, o trabalhador deve provar a violação destes direitos, danos sofridos como resultado da atuação do gerente ou administrador, além dos

a sua entidade empregadora na rede social Facebook, tendo trocado com mais de cinco trabalhadores críticas ao seu empregador, neste acórdão, o empregador não conseguiu provar como conseguiu obter as páginas que apresentou no tribunal que justificou o despedimento da trabalhadora, facto que não permitiu à conclusão se elas seriam visíveis ou não por todos, que não poderia ser considerado um despedimento lícito, uma vez que “nenhum elemento permite afirmar que a conta do Facebook parametrizada pela trabalhadora ou pelas outras pessoas que com ela trocaram comentários, autoriza a partilha de informação com os amigos dos seus amigos ou qualquer outra forma de partilha com pessoas indeterminadas, de tal forma que faça perder o carácter provado”. Deste modo o tribunal defendeu a necessidade de ter em conta o equilíbrio entre a vida privada do trabalhador e os interesses legítimos da empresa, art. L.2281-1, do Código do Trabalho Francês, nos termos em que o empregador não pode fundamentar o despedimento no conteúdo de correspondência privada e que os escritos publicados nas redes sociais devem estar sujeitos à mesma proteção, considerando deste o modo o Facebook, um espaço meio público e meio privado. No mesmo sentido se pronunciam outros acórdãos, Cour de Cassation, civile, Chambre Civile 1 de 10/04/2013, processo n.º 11-19.530, relator: Mme Crédeville, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 13/08/2024; Cour d'appel de Besançon, Chambre Sociale de 15/11/2011, processo n.º 10/026, disponível em <https://www.doctrine.fr>, último acesso a 13/08/2024; Cour d'appel de Besançon, Chambre sociale de 15/11/2011, processo n.º 10/02642, disponível em <https://www.doctrine.fr>, último acesso a 13/08/2024; Cour de Cassation, Civile, Chambre sociale de 11/07/2012, processo n.º 11-23.486, relator: M. Baully, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 13/08/2024; Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale de 20/09/2023, processo n.º 21-18.593, relator: M. Sommer, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 13/08/2024; Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale de 17/10/2018, processo n.º 18-60.030, relator: M. Frouin, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>, último acesso a 13/08/2024.

⁷⁴⁷Cf. ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, op. cit., pp. 48 e 55. Considerando-se o trabalho como um valor essencial para a dignificação da pessoa humana, celebrado e exercido de forma livre, como qualquer outro contrato, está constitucionalmente condicionado, por valores e princípios subjacentes aos direitos fundamentais.

⁷⁴⁸ Cf. DRAY, Guilherme Machado, *Corporate Social Responsibility & Labor Compliance*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, diretor: Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalo da Silva, Ano I/2021, n.º 1, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, (pp. 837-870), p. 841. Contudo, entendemos que se pode admitir os ensinamentos de GUILHERME DRAY, na medida em que este professor ensina que, o direito à privacidade e gestão de dados, podem ser aplicadas da melhor forma, com a combinação entre “*hard law e soft Law*”, entre o Estado e as empresas privadas, abstraindo deste modo da velha forma de pensar onde a distinção e a resolução dos conflitos entre trabalhadores e empregadores assentava nas leis aprovadas pelo governo ou pelo parlamento, tratando-se de uma forma, segundo o autor, de afastar por completo a velha divisão existente no direito do trabalho, isto é, entre o capital e trabalho. Assim, “the corporate social responsibility and the suggestion that corporations must maximize the value for all stakeholders, including workers, can greatly contribute to reach a fair balance between the protection of the worker and the freedom of management”.

demais requisitos da responsabilidade civil, posição igualmente defendida pela jurisprudência⁷⁴⁹.

c) Violação do direito de descanso

I. Os direitos ao repouso e ao estabelecimento de um limite máximo de jornada de trabalho impõem que a atividade laboral, mesmo a acentuadamente intermitente, esteja temporalmente limitada. A sua limitação liga-se à necessária tutela da dignidade da pessoa humana, e à proteção da integridade física e psicológica do prestador, bem se compreendendo, por isso, a impreteribilidade dos objetivos legais referentes à limitação do período normal de jornada de trabalho e a inerente necessidade de preservação de espaços de repouso destinadas à recomposição de energias dos trabalhadores⁷⁵⁰.

De acordo com o art. 24.º, da DUDH, de 10 de dezembro de 1948, “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas”, bem como art. 7º, al. d), do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais, entre outros. E, como resulta do disposto no art. 29.º da CRGB, estes textos estão integrados no ordenamento jurídico guineense, estamos, neste sentido, perante direitos fundamentais da natureza análoga, qualificação que surge já na designação do título II da CRGB, a par das liberdades, garantias e deveres, afirmando que os que constituição consagra, não esgotam o âmbito dos direitos pela mesma reconhecidos, se constantes de leis ou do direito internacional, art. 29.º n.º 1, da CRGB. Ou seja, o direito a um limite máximo da jornada laboral é um direito fundamental de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias e, deste modo são diretamente aplicáveis e vincula as entidades públicas e privadas, art. 30.º da CRGB, em outras palavras, determinando a aplicabilidade direta das normas constitucionais relativas a direitos, liberdades e garantias, o que significa que a sua efetivação não depende da mediação da lei ordinária ou da *auctoritas interpositio* do legislador⁷⁵¹. Por outro lado, prescreve-se um âmbito alargado de vinculatividade, que abrange, positiva e negativamente, todos os sujeitos e poderes públicos, bem como os próprios sujeitos privados, nas relações que estabeleçam entre si. “Tal representa a

⁷⁴⁹ Cf. Ac. STJ de 25/09/2003, processo n.º 03B2361, relator: Oliveira Barros, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 05/08/2024.

⁷⁵⁰ Cf. FERNANDES, *Francisco Liberal, O Tempo de Trabalho: Comentário aos Artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisão pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho]*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 41; MARTINS, João Zenha, *Os Tempos de Trabalho e de Repouso: Breve Panorâmica*, in *III Jornadas Regionais de Direito do Trabalho*, Memórias, Nova Gráfica, Lda, Ponta Delgada, 2020, (pp.73-100), p. 73.

⁷⁵¹ Cf. CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito Constitucional*, Almedina, Coimbra, 2018, op. p. 436.

superação da clássica conceção dos direitos fundamentais concebidos como protegendo os indivíduos contra o Estado e, portanto, apenas exercitáveis perante o mesmo”⁷⁵². O legislador constitucional ao consagrar os direitos fundamentais, os textos constitucionais assumem conscientemente um determinado sistema de valores, cujo fundamento último é a dignidade da pessoa humana. Esses direitos tornam possível o desenvolvimento integral da pessoa no exercício real e efetivo da sua liberdade, a conversão da liberdade abstrata numa autodeterminação que se expressa em direitos concretos, vinculados à referida ideia de dignidade, enquanto fundamento da sociedade e do Estado⁷⁵³.

Assim, a cláusula aberta dos direitos fundamentais permite a proteção da constituição a direitos fundamentais que, de consagração historicamente posterior ao do catálogo constitucional, beneficiam do mesmo tipo de proteção, sem que para tal seja necessária a modificação, por aditamento, da constituição⁷⁵⁴. Neste sentido, é indiscutível que o direito ao repouso, à tranquilidade e ao sono se insere no direito à integridade física e a um ambiente de vida humano. Por sua vez, nos termos do disposto no art. 70.º, n.º 1, do CC, a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral, e nos termos dos art. 9.º n.º 1, do CT, são salvaguardados os direitos de personalidade dos trabalhadores, nos quais se inclui o direito ao repouso diário, ao limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal.

II. Na verdade, os direitos de limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal não são as conquistas dos nossos dias e nem advento das evoluções legislativas recentes⁷⁵⁵, mas direitos dos cidadãos que se encontram sedimentados na ordem jurídica internacional e no próprio direito guineense, uma vez que a sua consagração no nosso ordenamento jurídico remonta a muito antes da independência, e permanecendo nas

⁷⁵² Cf. SANTO, João Espírito, *Anotação do Artigo 30.º da CRGB...*, op. cit., pp. 78.

⁷⁵³ Cf. ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, op. cit., p.15.

⁷⁵⁴ Cf. SANTO, João Espírito, *Anotação do Artigo 29.º da CRGB...*, op. cit., pp. 78.pp. 73-75; MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Anotação do Artigo 59.º da CRP*, in Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada, Introdução Geral*, tomo I, Coimbra Editora, março, 2005, p. 608. No mesmo sentido, CANOTILHO, José Joaquim Gomes e MOREIRA, Vital, *Anotação do Artigo 59.º da CRP*, in J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição Portuguesa Anotada*, 3.ª ed., Coimbra Editora, março 1993, p. 318; ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, op. cit., p.15.

⁷⁵⁵ Na verdade, a fixação do período do descanso durante as jornadas laborais não é uma conquista exclusiva do nosso século, ou seja, trata-se de uma prática já enraizada e consagrada nos instrumentos internacionais, como, por exemplo, no art. 24.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (“Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas”), no art. 7.º al. d), do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e nas convenções de OIT n.º 14 de 1921 e n.º 106 de 1957, tal como ensinam MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 562.

legislações ordinárias após a independência, como é o caso da LGT, entretanto revogada. Atualmente o direito ao descanso está consagrado nos art. 96.º e ss e art. 123.º e ss do CT.

Este direito com consagração no ordenamento jurídico-laboral, tutela em simultâneo os interesses do empregador e do trabalhador, porquanto, se por um lado é justificado por razões de segurança e de produtividade da empresa, reduzindo o risco de ocorrência de acidentes de trabalho, por outro lado, permite ao trabalhador que recupere física e psiquicamente do esforço despendido ao longo de uma semana de trabalho⁷⁵⁶. O exercício da atividade laboral deve ser intercalado com o descanso do trabalhador, justificando-se este direito ao repouso, como já aludido, por ainda outros motivos que não os mencionados supra, designadamente o da proteção da família, a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, o direito à cultura, o direito a uma melhor preparação do trabalhador, no qual se inclui a sua própria formação profissional.

De acordo com o art. 123.º, n.º 1, do CT, pode-se ler que, “*o trabalhador tem direito a um dia do descanso por semana que, em princípio, é ao domingo*”, decorre da conjugação do princípio do descanso semanal e do princípio do descanso dominical que o número máximo de dias consecutivos de trabalho é de seis, descansando em princípio o prestador ao domingo. A regra de gozo do domingo como dia de descanso semanal pode sofrer derrogações, desde que previstas em legislação especial ou nas situações elencadas no n.º 3, do mesmo preceito legal, mantendo-se, no entanto, o princípio da regularidade ou certeza do descanso semanal. Pelo contrário, o princípio do descanso semanal não admite qualquer desvio ou exceção, significando que os trabalhadores têm sempre direito a um dia de descanso por semana, mesmo que não seja o domingo, não podendo sequer ser afastado por fontes hierarquicamente inferiores. Em outras palavras, o descanso semanal é de vencimento regular, devendo por isso verificar-se num dia certo em cada período de sete dias, de modo, a que não seja precedido de mais de seis dias de trabalho consecutivo. E nos termos do art. 96.º n.º 1 do CT, é proibida a prestação laboral por mais de cinco horas consecutivas, determinando assim, que o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, e nem superior a duas horas, sendo certo que no caso de trabalhador com idade inferior a 18 anos, o período de descanso não poderá ser inferior a 30 minutos, conforme consta dos n.ºs 1 e 2, do art. 96.º, do CT. Assim, imposições da entidade empregadora de disponibilidade ao serviço 24 horas por dia ou 6 dias por semana, constituem uma clara

⁷⁵⁶ Cf. LEITE, Jorge, *Descanso Semanal e Trabalho em regime de Turnos Rotativos*, in *Revista de Direito e Economia*, Coimbra, 1984/1985, p. 90.

violação do direito ao descanso consagrado nos termos dos n.ºs 1 e 2, do art. 96.º e art.123.º todos do CT, bem como art. 24º da DUDH, bem como art. 7º, al. d), do PIDESC.

Neste sentido, provando-se que o gerente ou administrador de uma sociedade comercial impõe ao trabalhador daquela a prestação de trabalho em violação do direito ao descanso deste e que, com essa violação dos direitos absolutos do trabalhador, lhe provocou danos na saúde, poderá ser diretamente responsabilizado, nos termos do regime de responsabilidade civil dos gerentes previstos na norma do art. 330.º, conjugado com art. 161.º ambos do AUDSC/AIE.

d) Não pagamento da retribuição

I. De acordo com o art. 19.º, do CT, “o contrato de trabalho é a convenção pela qual um trabalhador se obriga, mediante a retribuição, a prestar a sua atividade a outra pessoa sob autoridade e direção desta”. Daqui resulta que à obrigação do trabalhador prestar uma certa atividade contrapõe-se a obrigação de a entidade patronal pagar uma remuneração. O titular do direito à retribuição vê-se inserido numa organização que lhe é externa, pertencente ao seu dador do trabalho (empregador), do qual depende para fazer face ao seu sustento, oferecendo a sua disponibilidade para prestar em determinado período, num determinado local, livre para praticar os atos que forem necessários, não sendo remunerado de acordo com o ato praticado, mas sim como contrapartida dessa disponibilidade⁷⁵⁷⁻⁷⁵⁸, ou seja, a relação laboral corresponde a um todo e não a um mero somatório de dias, semanas ou meses de trabalho⁷⁵⁹⁻⁷⁶⁰. Assim, desta artigo constata-se a presença de dois elementos essenciais que distinguem o contrato de trabalho do contrato de outros, em especial o contrato de prestação de serviços, isto é, a subordinação jurídica e a inserção na organização de outrem, sendo certo que a atividade é desenvolvida no local determinado pela entidade patronal, em que os instrumentos de trabalho pertencem à mesma, o trabalhador cumpre horas de início e de fim da prestação em funções

⁷⁵⁷ Cf. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 309.

⁷⁵⁸ Cf. MARQUES, Anabela Gomes, *A Proteção dos Direitos dos Trabalhadores...*, op. cit., pp. 14-15.

⁷⁵⁹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 207.

⁷⁶⁰ Cf. DOURAM, Victor, *La Protection des Créances Salariales dans les Entreprises OHADA en Période de Crise in Revue de L’OHADA*, 2020, D-20-04, 16 de março 2022, (pp. 1-25), p. 4, disponível em <https://hal.science/hal-0361047>, último acesso a 06/10/2024, “le droit du travail est dans sa totalité construit autour de la question du salaire, même si cette conception semble aujourd’hui oubliée. Ainsi, le salaire est au cœur des relations individuelles et collectives de travail. C’est peut-être pour cette raison qu’aujourd’hui la question de la protection des créances salariales dans les entreprises surtout en période de crise reste préoccupante. La rémunération est ainsi constituée du salaire ou traitement de base et des compléments du salaire, et la créance salariale constituée du salaire, des compléments du salaire et diverses indemnités”.

determinadas pela entidade patronal e sendo a remuneração paga numa quantia certa com determinada regularidade.

A subordinação jurídica, “sendo embora um conceito em crise na doutrina atual, está ligada à relativa generalidade e inconcretização da prestação do trabalho: por natureza, no contrato de trabalho, o trabalhador não promete desempenhar esta ou aquela atividade concreta e exaustivamente descrita, mas um tipo genérico de atividade laborativa”⁷⁶¹. Ora, a doutrina maioritária reconduz a subordinação jurídica a “uma característica da atividade laboral e à ideia de heterodeterminação para indicar que o conteúdo da prestação de trabalho é determinado pelo credor. A nosso ver, todavia, a subordinação não se reporta à atividade de trabalho em si mesma, mas à posição relativa das partes no vínculo de trabalho, uma vez que revela o estado jurídico do trabalhador perante o empregador. A subordinação tem, uma dimensão eminentemente subjetiva”⁷⁶². Neste particular, somos do entendimento que o conceito de subordinação está em crise, pois, há vozes que questionam se o direito do trabalho subordinado não deve ser substituído pelo direito da atividade laboral em toda a sua diversidade⁷⁶³.

Conforme verificamos, um dos elementos essenciais do contrato de trabalho é, portanto, o direito patrimonial do trabalhador receber uma retribuição paga pelo empregador como uma contrapartida da atividade prestada ou da disponibilidade para o trabalho. E a sua essencialidade reflete-se ao facto de ser inadmissível um contrato de trabalho gratuito. Apesar de ser lícita e possível a prestação de uma atividade gratuita, o

⁷⁶¹ Cf. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 309. No mesmo sentido, Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 281-282,

⁷⁶² Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 28, no mesmo sentido RODRIGUES, Ilídio Duarte, *Administração das Sociedades Anónimas...*, op. cit., p. 282. A subordinação que se refere no âmbito do contrato do trabalho, “não se confunde com outros eventuais tipos de subordinação – social, económica, resultantes da inferioridade económica ou debilidade contratual ou da situação de alienação dos meios de produção por parte do trabalhador. Sendo que geralmente a subordinação jurídica coexiste com a subordinação económica e as circunstâncias que lhe andam associadas – inferioridade económica, situação de alienação dos meios de produção, debilidade contratual, as quais, aliás, constituem razões de política legislativa presentes na regulamentação da relação de trabalho subordinado. Mas aquela não tem que de coexistir com estas. (...) Assim, o contrato de trabalho não existe só por se verificar o dado extrajurídico (sociológico) da normal condição socioeconómica do trabalhador, mas apenas quando se encontrarem os dados da estrutura da previsão legal do contrato de trabalho, entre os quais se destaca não uma qualquer subordinação, mas uma subordinação jurídica”.

⁷⁶³ Cf. LUDOVICO, Giuseppe, *Trabalho Tecnológico a Distância e Subordinações = Remote technology working and subordinations: da heterodireção à hetero-organização: From Hetero-direction to Hetero-Organisation*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n.º 6, Semestral, junho, 2024, iDt, FDUL, (pp. 7-86), p. 13, disponível em <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-6/>, ultimo acesso a 27/08/2024. Segundo este autor, “os efeitos da inovação digital também afetam as conotações tradicionais do trabalho subordinado. A linha divisória entre subordinação e autonomia está, portanto, sujeita a uma ‘dupla torção’: do lado da autonomia, devido ao surgimento de relações de trabalho autónomo caracterizadas por elementos de fraqueza socioeconómica, e do lado da subordinação, em razão da atenuação das características típicas do trabalho subordinado na empresa”.

ordenamento jurídico guineense rejeita que alguém se obrigue a prestar o trabalho subordinado sem a retribuição. Em rigor, a retribuição está conexas com a satisfação de necessidades do trabalhador, o qual cria uma legítima expectativa no sentido de poder contar com a retribuição para garantir o seu sustento e outras necessidades, suas e do seu agregado familiar, ou seja, para a satisfação das suas necessidades, incluindo as suas atividades lúdicas e culturais, as quais, não sendo necessidades básicas, são também necessidades da realização e satisfação humanas. Neste sentido, a retribuição centra-se entre os temas tradicionais do direito do trabalho e ainda continua a fornecer problemas de notável complexidade, agudizados ao longo das últimas décadas pelo dinamismo da realidade jus laboral⁷⁶⁴.

II. Segundo a interpretação do STJ português, o conceito de retribuição impõe a verificação cumulativa de vários requisitos essenciais, a saber: i) “corresponder a prestação a um direito do trabalhador e a um dever do empregador; ii) decorrer do próprio contrato ou das normas que o regem ou dos usos; iii) ser contrapartida da disponibilidade da força de trabalho que, em execução do contrato, o trabalhador se obrigou a pôr ao serviço do empregador; iv) ser regular e periódica, só e na medida em que se possa configurar como contrapartida da atividade contratada; v) ter natureza patrimonial (ser avaliável em dinheiro)”⁷⁶⁵⁻⁷⁶⁶, sendo que, para o feito, a retribuição tem de tratar-se de uma prestação regular e periódica. Estão, assim, excluídas do conceito de retribuição todas as prestações de caráter esporádico. Aliás, segundo o STJ, a expressão ‘regular’ a que o legislador se refere, trata-se de uma prestação constante, não arbitrária e permanente. É, assim, de excluir do conceito de retribuição toda e qualquer prestação esporádica ou atípica, anormal ou problemática, por isso mesmo, não pode ser computada no rendimento com que, regularmente, se pode contar⁷⁶⁷⁻⁷⁶⁸.

III. Nesta sede, no conceito da retribuição não se consideram as gratificações nem as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por

⁷⁶⁴ Cf. CARVALHO, António Nunes, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho: Conceito da Retribuição e Complementos Retributivos*, in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2011, (pp. 223-271), p. 223.

⁷⁶⁵ Cf. Ac. STJ de 12/01/2023, processo n.º 4286/15.8T8LSB.L1.S1, relator: Ramalho Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/08/2024.

⁷⁶⁶ Cf. CARVALHO, António Nunes, *Notas Sobre o Regime da Retribuição...*, op. cit., p. 226.

⁷⁶⁷ Cf. Ac. STJ de 12/01/2023, processo n.º 4286/15.8T8LSB.L1.S1, relator: Ramalho Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/08/2024.

⁷⁶⁸ Cf. Ac. STJ de 24/05/2023, processo n.º 18987/21.8T8LSB.L1.S1, relator: Domingos José de Moraes, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/08/2024

deslocações, a novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, art. 165.º n.º 1, al. a) e b), do CT, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte em que excedam os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador. Assim, o conceito de retribuição ultrapassa a ideia da sinalagma jurídico resultante do contrato de trabalho, sendo assinalado a partir de uma pluralidade de ângulos mesmo para além do direito⁷⁶⁹⁻⁷⁷⁰.

Contudo, é certo e seguro que, o direito à retribuição se assume como um direito fundamental constitucionalmente consagrado, embora não conste de forma expressamente, assume um carácter de direito fundamental, de direitos humanos, internacional, constitucional e legalmente protegido, graças à democratização do sistema de relações laborais que permitiu de forma generalizada, uma “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”⁷⁷¹. Neste particular, RUI MEDEIROS ensina que “para grande parte da doutrina, o direito à retribuição do trabalho inclui-se na categoria dos direitos económicos com estrutura de direitos, liberdades e garantias. Nesta perspetiva, o direito fundamental à retribuição tem constitucionalmente uma lógica e inarredável dimensão subjetiva, enquanto direito dos trabalhadores dirigido contra as entidades patronais”⁷⁷². Por outro lado, não se ignora também o impacto negativo que o pagamento da retribuição em atraso ou apenas parcial importa para os trabalhadores e seus familiares, pois, enquanto direito fundamental do trabalhador a remuneração funciona como um meio da

⁷⁶⁹ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 577; ARAÚJO, Fernando, *Introdução à Economia – II*, 4.ª ed., AAFDUL, Lisboa, 2022, pp. 65-70.

Do ponto de vista económico, apesar de ser irrelevante para o estudo da retribuição devida ao trabalhador, uma vez que engloba o sentido geral da retribuição devida ao trabalhador subordinado, como o vencimento do trabalhador independente e ainda uma parte do lucro que corresponde ao salário do empresário, pois, a remuneração ou salário neste sentido é entendido como um preço no mercado dos fatores, que o trabalhador vende ao empregador e que integra parte do custo de produção

⁷⁷⁰ Cf. LOPES, Adroaldo Neto Müller, *O Princípio da Proteção do Salário*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Mestrado em Direito e Ciências Jurídicas: Especialidade Direito Laboral, Lisboa, 2018, p. 10. “Pelo prisma social, a remuneração corresponde à renda que mantém o meio de subsistência de grande parte dos cidadãos. O aspeto público do salário corresponde à perceção de que as sociedades modernas têm a sua economia estruturada nas relações de consumo, tornando-se impossível uma desvinculação dos efeitos da tutela do salário com a política económica do Estado ou ainda, pelo facto de que o estado social relacionar boa parte de seus deveres aos compromissos derivados do salário”.

⁷⁷¹ Cf. ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, op. cit., p. 63.

⁷⁷² Cf. MEDEIROS, Rui, *O Direito Fundamental à Retribuição: em Especial, o Princípio a Trabalho Igual Salário Igual*, Universidade Católica Editora, Lisboa, novembro, 2016, p. 41. “A nossa jurisprudência constitucional tem entendido que o direito fundamental à retribuição é um direito de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias. Na leitura prevalectante do Palácio Rattón, o direito à retribuição consagrado constitucionalmente constitui um direito cujo conteúdo se apresenta constitucionalmente determinável, não estando a sua concretização — não obstante o papel reservado à lei neste domínio — na dependência das disponibilidades do Estado ou sob reserva do possível”.

sua sobrevivência e de satisfação das suas necessidades e da sua família⁷⁷³, o que justifica as exigências de pontualidade e regularidade no cumprimento da obrigação. De resto, por isso mesmo, a lei consagra o direito à suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, “fundada em falta de pagamento pontual da retribuição” [n.º 1, art.º 177.º do CT], bem como à rescisão do contrato de trabalho, quer no caso de “falta culposa de pagamento pontual de retribuição”, quer no caso de “falta não culposa de pagamento pontual da retribuição” [art.º 237.º n.ºs 1 e 2 al. a) e n.º 3, al. c)], ainda que com efeitos diversos no que respeita ao direito a indemnização.

Ora, apesar do seu reconhecimento constitucional, não se pode ignorar a relevância do princípio da autonomia privada nas relações de trabalho entre empregadores privados e trabalhadores, o legislador ordinário dispõe de uma margem de liberdade de conformação não despicienda na concreta conformação do direito à retribuição. Assim, a lei tem uma palavra decisiva na concretização da retribuição adequada⁷⁷⁴. À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, a natureza e a qualidade, observando-se o princípio da igualdade salarial como forma de dignificar o prestador de trabalho, pode-se retirar um direito do trabalhador a receber a retribuição acordada, cuja mora ou o não cumprimento implica a imediata responsabilização do gerente da sociedade devedora, pois, tal como ficou dito, o direito à retribuição tem por base a ideia de destinação da remuneração à satisfação das necessidades pessoais e familiares do trabalhador (dimensão alimentar da retribuição)⁷⁷⁵⁻⁷⁷⁶.

Neste sentido, a obrigação de pagar a retribuição vence automaticamente, isto é, sem a necessidade de prévia interpelação por parte do credor-trabalhador, pois trata-se de uma solução que decorre logicamente da existência de uma data previamente acordada pelas partes para o respetivo cumprimento. Deste modo, o empregador/gerente ficará constituído em mora se na data acordada o trabalhador por facto que não seja imputável

⁷⁷³ Cf. MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 9.ª Ed., Madrid, Tecnos, 1988, p. 350; MAGRINI, Sergio, *Crediti di lavoro*, in *Novissimo Digesto Italiano*, (Antonio Azara – Ernesto Eula), vol. II, Vnionie Tipografico – Editrice Torinese, 1957-1975, Appendice, 1980, p. 906. Ac. RP de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 16/08/2024.

⁷⁷⁴ Cf. MEDEIROS, Rui, *O Direito Fundamental à Retribuição: em Especial em Especial...*, op. cit., p. 42.

⁷⁷⁵ Cf. MEDEIROS, Rui, *O Direito Fundamental à Retribuição: em Especial em Especial...*, op. cit., p. 45.

⁷⁷⁶ Cf. MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores...*, op. cit., p. 28. “O direito a receber um salário depois de efetuada a prestação do trabalho não é um direito absoluto, na exata medida em que é um direito sobre o empregador (dador de trabalho) que é quem tem o dever específico de pagar a retribuição, não podendo ser violado por mais ninguém”, devendo, acima de tudo, o direito à retribuição respeitar as exigências de justiça e, mais concretamente, de proporcionalidade.

não puder receber a sua remuneração⁷⁷⁷, sendo que a falta culposa do cumprimento da prestação pecuniária constitui-se a obrigação de pagar os correspondentes juros de mora, nos termos gerais dos art. 804.º e 806.º do CC, devendo, neste caso, ressarcir a prestação principal ou originária (retribuição) bem como ao ressarcimento pelos danos causados pelo retardamento da prestação.

IV. Ora, aqui chegados, a questão que se coloca é tratar-se de saber se a responsabilidade aqui em análise abrange a totalidade dos créditos ou se restringe apenas ao crédito da retribuição. A resposta a esta questão parece óbvia, isto é, a responsabilidade do gerente excede o âmbito das dívidas resultante de falta de pagamento da remuneração, ou seja, não se restringe, portanto, ao crédito da retribuição⁷⁷⁸⁻⁷⁷⁹, o que significa dizer que, a responsabilidade civil dos administradores abrange a totalidade dos créditos emergentes do contrato de trabalho, assim como da sua violação ou cessação, art. 210.º n.ºs 2 e 3 e o art. 235.º, ambos do CT, igualmente aos créditos provenientes do direito à indemnização por acidente de trabalho, art. 546.º do CT.

No nosso entender, estão abrangidos todos os créditos de natureza pecuniária resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação. Nos créditos patrimoniais incluem-se os créditos salariais, mas também outros créditos emergentes, tal como os do “não pagamento de horas de trabalho suplementar, do não pagamento de quaisquer subsídios ou de prejuízos causados ao trabalhador pelo incumprimento do contrato do trabalho pelo empregador e de indemnização pela cessação do contrato de trabalho”⁷⁸⁰. Dito de outro modo, a responsabilidade dos gerentes por danos causados aos trabalhadores verifica-se não apenas quanto à retribuição, mas também quanto a qualquer crédito dos contraentes emergente quer do contrato de trabalho quer da sua violação ou cessação⁷⁸¹. Assim, para o efeito, basta o simples incumprimento dos créditos laborais, será sempre necessário o preenchimento dos requisitos do art. 330.º do AUDSC/AIE, o que significa que o simples incumprimento de uma obrigação patrimonial (créditos salariais) não dará lugar à responsabilização pessoal do gerente ou administrador, uma

⁷⁷⁷ Cf. AMADO, João Leal, *O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o Artigo 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho*, in *VIII Congresso de Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord: António Moreira, Almedina, janeiro, 2006, (pp. 115-130), p. 119.

⁷⁷⁸ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 268.

⁷⁷⁹ Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Algumas Notas Sobre os Artigos 378.º e 379.º do CT*, op. cit., p. 99.

⁷⁸⁰ Cf. FERNANDES, Janete Rodrigues, *O Modelo Garantístico Previsto no Artigo 334.º do Código do Trabalho e os Privilégios Creditórios de que o Trabalhador Beneficia*, in *Questões Laborais*, ano XXVIII, n.º 58, janeiro/junho, 2021, Almedina, outubro, 2021, (pp. 179-205), p. 192.

⁷⁸¹ Cf. Ac. RL de 17/05/2023, processo n.º 884/22.1T8CSC.L1-4, relator: Alves Duarte, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 04/09/2024.

vez que a responsabilização delitual do gerente por esses danos só será possível quando violada uma norma de proteção.

e) Não celebração de contrato de seguro de acidente de trabalho

I. A figura de acidente de trabalho, está ligada com a ideia do Estado Providência, inserida no seio da relação empresarial. O contrato de seguro assenta na ideia de partilha ou mutualização do risco, entre várias pessoas, permite-se que perdas, ou prejuízos, sejam também, dispersos por várias pessoas. O que no fundo permite evitar a ruína pessoal, pela dispersão dos malefícios de um evento, mas também tornar essa divisão de risco suportável, dentro de uma lógica de mercado, uma vez que através do “prémio cada pessoa contribui com uma fracção menor para um fundo (seguradora), que não seria possível tivesse que apenas uma pessoa suportar todo esse risco, constituindo reservas de capital para eventos futuros imprevistos”⁷⁸². Neste sentido, o administrador enquanto representante do governo social deve assegurar que não sejam causados prejuízos ou danos aos seus trabalhadores durante a execução da atividade de que estão obrigados. Sendo certo que, não se deve considerar como assegurado nos dias de hoje a ideia de que o acidente, a fatalidade como infortúnio marcado pelo destino. Assim, pretender-se afastar o entendimento segundo o qual o acidente ser um azar do lesado e, por isso, procura encontrar um responsável.

Neste domínio, o legislador nos termos do art. 534.º do CT, define acidente de trabalho como um “*acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local de trabalho e o tempo de trabalho*”. Conceito que deverá ser completada com o art. 535.º, do CT, para incluir outras situações que se consideram abrangidas no acidente de trabalho, como é o caso de acidente do trajeto. Assim, se o acidente ocorrer no local de trabalho ou durante o horário de trabalho e provocar uma lesão corporal, perturbação funcional ou doença que resulte na redução da capacidade de trabalho do trabalhador de dano ou morte é considerado acidente de trabalho. Estão incluídos neste lote os acidentes de trajeto, isto é, acidentes que ocorrem no percurso diário de ida para o local de trabalho ou de regresso deste ou para outros locais

⁷⁸² Cf. BAPTISTA, Vasco Manuel de Palma, *Concurso de Credores e Crédito de Indemnização no Contrato de Seguro*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, diretores: Bernardo da Gama Lobo Xavier e Pedro Romano Martinez, ano LXI (XXXIV da 2ª série), n.º 1-4, Almedina, Coimbra, janeiro-dezembro, 2020, (pp. 223-281), pp.228-229.

relacionados com a prestação da atividade, independentemente de meio de transporte utilizado pelo trabalhador.

II. De acordo com o art. 182.º do CT, compete ao empregador entre outras obrigações, assegurar aos trabalhadores condições de segurança e a saúde em todos os aspetos ligados ao trabalho, [a]ssegurar que os equipamentos de trabalho são adequados ou convenientemente adaptados ao trabalho a efetuar e garantem a segurança e a saúde dos trabalhadores durante a sua utilização, como forma de evitar a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho. Neste particular, deve ter em conta, na escolha dos equipamentos de trabalho, às condições e características específicas do trabalho, aos riscos abrangidos na realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

Neste sentido, a responsabilidade do empregador ou administrador por acidente de trabalho, terá de ser agravada, isto é, quando o facto gerador de acidente seja resultado do seu comportamento doloso ou quando seja consequência do não cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde, que lhe seja imputável, devendo para o efeito da responsabilidade fazer prova da violação de tais preceitos legais referentes à saúde e higiene no trabalho e à ligação ou nexo de causalidade entre a inobservância e a produção do acidente, sendo necessário sempre o trabalhador provar a culpa do gerente⁷⁸³. Contudo, a responsabilidade agravada da entidade empregadora não se basta, em termos de causalidade adequada, com a afirmação empírica de que uma determinada regra de segurança não foi cumprida (facto ilícito) e que também por via disso ocorreu o acidente e as consequências dele decorrentes (dano); exige, para lá disso, a afirmação de dimensão normativa, a extrair de outros factos demonstrados, que se tal regra tivesse sido cumprida o acidente não teria ocorrido, pois só assim pode sustentar-se que a violação daquela regra de segurança não foi de todo indiferente para a produção do resultado⁷⁸⁴.

⁷⁸³ Cf. Ac. STJ de 03/11/2023, processo n.º 151/21.8T8OAZ.P1.S1, relator: Mário Belo Morgado, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 04/09/2024; neste sentido, “[...] o facto que atuou como condição do dano só não deverá ser considerado causa adequada do mesmo se, dada a sua natureza geral e em face das regras da experiência comum, se mostra indiferente para a sua verificação, tendo presente que a causalidade adequada não se refere ao facto e ao dano isoladamente considerados, mas ao processo factual que, em concreto, conduziu ao dano no âmbito da aptidão geral ou abstraía desse facto para o produzir, sendo que para a sua verificação pode ter havido a colaboração de outros factos, contemporâneos ou não, e que a causalidade não tem de ser necessariamente direta e imediata, bastando que a ação condicionante desencadeie outra condição que, diretamente, suscite o dano - causalidade indireta”. No mesmo sentido Ac. RC de 07/04/2017, processo n.º 424/13.3TTLRA.C1, relator: Jorge Manuel Loureiro, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 04/09/2024;

⁷⁸⁴ Cf. MATHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civile du Dirigeant en Droit du Travail*, op. cit., p. 108 ; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 884.

Importa, ainda, ter presente que da existência de um infortúnio de trabalho não se pode inferir, sem mais, a violação de regras de segurança. Com efeito, o cumprimento das regras de segurança diminui, em muitos casos de maneira sensível, o risco, mas não o exclui por completo. Em suma, mesmo que as regras de segurança sejam escrupulosamente observadas, podem ocorrer acidentes de trabalho. E, por isso mesmo, não se poderá frequentemente afirmar que a violação culposa de uma regra de segurança foi *conditio sine qua non* de um acidente, porquanto nem sempre se pode afastar liminarmente que um dado acidente não poderia ter igualmente ocorrido sem a referida violação, ainda que a possibilidade de tal suceder, e/ou de ter aquelas consequências danosas, fosse, porventura, muito menor⁷⁸⁵. Daí a necessidade de celebrar um contrato de seguro de trabalho para cobrir os riscos do infortúnio.

De acordo com o art. 545.º do CT, “*quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho, a responsabilidade individual ou solidária pela indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais*”. Nestes casos, havendo um contrato de seguro, a seguradora satisfaz o pagamento das prestações que seriam devidas caso não houvesse atuação culposa, sem prejuízo do direito de regresso. Ou seja, quando o acidente tenha sido provocado pelo empregador, seu representante ou por entidade controlada por ele, as seguradoras só respondem, subsidiariamente pelas prestações que seriam devidas em caso de atuação não culposa, art. 553.º, n.º 3, do CT, assistindo-lhe direito de regresso em face da empregadora, contudo, mister é que sobre o sinistrado/beneficiários e sobre as seguradoras recaia o ónus de alegarem e provarem, não só a inobservância das regras sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho por parte da entidade empregadora, como ainda que foi essa inobservância a causa adequada do acidente, n.º 2, do art. 342º, do C. C. Aliás, conforme refere o art. 298.º n.º 3 do CT, “*a entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de*

Neste sentido, só se enquadram no dano típico da responsabilidade por acidentes de trabalho (regime especial da responsabilidade por acidente de trabalho) os casos de morte ou impedimento ou redução de capacidade e de ganho do trabalhador, não havendo a culpa, “as pequenas lesões que ocorram no decurso do desempenho da atividade laboral não são consideradas dano para efeitos de responsabilidade por acidentes de trabalho. Estas pequenas lesões por não afetarem a capacidade de trabalho, seguem o regime comum de responsabilidade aquiliana”, nos termos do art. 483.º do CC.

⁷⁸⁵ Cf. Ac. STJ de 13/05/2024, n.º 6/2024, processo n.º 179/19.8T8GRD.C1.S1-A, relator: Júlio Gomes, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 28/02/2025;

trabalho para entidades legalmente autorizadas”. Considerando que, o empregador tem dever celebrar o contrato de seguro para cobrir os riscos de infortúnio laboral e conseqüentemente a transferência de respetivo prémio. Por outro lado, nos termos art. 553.º, n.º 4, do CT, quando a retribuição declarada pela entidade empregadora para o efeito de premio de seguro for inferior à real, a entidade seguradora só é responsável em relação a retribuição declarada, pelo que o empregador deverá responder pela diferença e ainda pelas despesas efetuadas com a hospitalização e assistência medica e medicamentosa.

III. Neste domínio, merece destacar que, seguro de acidente de trabalho garante que o trabalhador tem acesso a cuidados médicos necessários para a lesão e adequados para a lesão ou doenças sofridas. Durante este período, o seguro pode garantir o pagamento de despesas de deslocação para o local de tratamento. Assim, o seguro de acidentes de trabalho é obrigatório. Sem uma apólice válida, a empresa ficará com o encargo de pagar todas as despesas decorrentes do acidente, recorrendo, se necessário, ao seu próprio património. Ou seja, a entidade empregadora ou administrador, deve “*indemnizar o trabalhador dos prejuízos que haja sofrido em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, quando não tenha transferido essa responsabilidade*”, al. f), n.º 2 do art. 49.º do CT. Isto inclui os tratamentos médicos necessários e eventuais pensões que tenham de ser pagas, uma vez que o trabalhador não se encontra coberto pelo contrato de seguro, não estando assim relativamente a esse trabalhador transferida a responsabilidade do empregador. Além disso, a de falta de seguro valido pode ser considerado como uma contraordenação muito grave, nos termos do art.524.º ss, do CT e poderá originar no pagamento de coimas, conforme o escalão consagrado n.º 4, do art. 530.º, do CT, além da responsabilidade pelas indemnizações a que o trabalhador tenha direito.

Ora, o trabalhador vítima de agressão tem o direito a uma indemnização pelo dano sofrido, podendo o fazer com o recurso ao regime de acidente de trabalho, nos termos dos art. 181.º, 182.º e 531.º, conjugados com o art. 546º, todos do CT, devendo a indemnização incluir todos os danos sofridos pelo trabalhador e a sua família, sejam eles patrimoniais ou não, uma vez que o empregador contribuiu de forma dolosa na produção do resultado. Pois, estamos perante uma *faute inexcusable*, uma vez que o gerente tinha o conhecimento do dano que poderia causar ao trabalhador, assim, o conhecimento

justificaria a sua responsabilização pelos danos causados ao trabalhador⁷⁸⁶. Ou seja, a sua responsabilidade e consequente obrigação de reparação de danos resulta de um facto voluntário, por ele realizado com a intenção de causar danos corporais ao trabalhador, e nos termos do art. 546.º do CT.

IV. Finalmente, importa sublinhar que, nos termos do art. 37.º da CRGB, “a integridade moral e física dos cidadãos é inviolável”, trata-se de um direito absoluto e constitucionalmente assegurado. Este artigo estabelece que o direito à integridade pessoal, que consiste no direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais. Este direito implica a proibição de atos que podem consistir em ofensas à integridade física das pessoas, em especial os trabalhadores, tais como as agressões física e à integridade moral, como nos casos de exposição à excitação ou ao enxovalho público, humilhação racial na sua vertente moral. Neste sentido, inviolabilidade ou o reconhecimento e a tutela da integridade física e moral do prestador surgem como um dos indícios de reconhecimento constitucional absoluto da integridade da pessoa humana ou da tutela da dignidade humana e um dos aspetos que merece proteção absoluta, não podendo ser afetado mesmo na vigência de estado de sítio ou de estado de emergência⁷⁸⁷. Assim, a ideia da responsabilidade ou reparação do dano está ligada à ideia da inviolabilidade da integridade pessoal. Sendo certo que, a sua responsabilidade poderá ser excluída, se provar nos termos do art. 540.º, do CT, que o facto causador de dano proveio de negligência grosseira do sinistrado; que essa negligência grosseira constitua a causa exclusiva do acidente.

7. Insolvência e responsabilidade dos administradores: breves notas

I. Em nome do interesse social, dos sócios e demais *stakeholders*, os administradores devem estar empenhados em garantir a continuidade da prosperidade da sociedade. Apesar das adversidades e das críticas contraditórias a que são submetidos, os

⁷⁸⁶ Cf. MATHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civile du Dirigeant en Droit du Travail*, op. cit., p. 111.

Também no âmbito da relação laboral poderá ocorrer a violação da integridade moral do trabalhador, violação essa que poderá conduzir igualmente à responsabilização individual ou solidária do gerente perante o prestador da atividade laboral (trabalhador), pelos danos morais que lhe foram diretamente causados. Na verdade, não será difícil admitir a responsabilização dos gerentes ou administradores pela ofensa direta à integridade física do trabalhador. Se o gerente ou administrador agride um trabalhador, num contexto laboral (ou no exercício de gestão da sociedade: lembrando os casos em que o gerente ou administrador agride o trabalhador por causa de um mau exercício das funções deste ou para fazer cessar o contrato de trabalho), naturalmente que se deve convocar este regime.

⁷⁸⁷ Cf. SANTO, João Espírito, *Anotação do Artigo 37.º, da CRGB...*, op. cit., pp. 78-87; MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Anotação do Artigo 25.º da CRP, in Jorge Miranda e Rui Medeiros, Constituição Portuguesa Anotada, Introdução Geral*, tomo I, Coimbra Editora, março 2005, p. 268.

administradores procuram cumprir as suas funções fazendo adaptações permanentes às estruturas societárias que se veem confrontadas devido à evolução das tecnologias, à globalização economia e ao aumento da concorrência. Assim, qualquer pessoa que exerça uma função ou tenha poderes confiados por um mandante deve, como é obvio, prestar contas desse exercício. E em caso de incumprimento das suas obrigações, poderá ser responsabilizado, seja civilmente ou criminalmente. E os gestores das sociedades não são uma exceção a esta regra, sendo responsável civilmente pelos erros de gestão (*faute de gestion*) ou pela violação dos seus comandos legais ou estatutárias que pode conduzir à falência da sociedade⁷⁸⁸⁻⁷⁸⁹.

II. Quando o património do devedor/sociedade garante o cumprimento coercivo da obrigação, ocorre o adimplemento da dívida, solucionando o litígio regularmente. Contudo, pode suceder que as dívidas assumidas ultrapassem o património do devedor de modo a não cobri-los. Isto é, nas situações em que o património líquido do devedor/sociedade é negativo ou insuficiente, o que gera a impossibilidade de cumprir as obrigações a que está vinculado⁷⁹⁰. E quando assim é, o credor, neste caso em concreto, o trabalhador, tem em concurso com os demais credores tentar a liquidação do ativo da sociedade e rateá-lo, expurgando-o da circulação económica o organismo doente⁷⁹¹⁻⁷⁹².

Ora, a sentença declarativa de insolvência de um empregador acarreta, entre outras consequências, a nomeação oficiosa pelo juiz comissário de um síndico da insolvência, em representação da massa falida e interesse coletivo, art. 41.º do AUPCAP, que tem como a obrigação fiscalizar a execução do acordo preventivo no que diz respeito ao

⁷⁸⁸ Cf. KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention, Traitements et Sanctions*, L'Harmattan, Paris, 2021, p. 343 ; BOCQUILLON, Jean-François/DAVID, Pascal et LECCIA, Élise Grosjean, *Droit des Sociétés et des Groupements D'affaires*, 5.ª Ed., Francis Lefebvre, Paris, 2023, p. 335.

⁷⁸⁹ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, Bruylant, Bruxelles, 2002, p. 317 ; KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 343 ; PÉROCHON, François, *Entreprises en Difficulté*, 11.ª Ed., LGDJ, Lextenso, Paris 2022, p. 1226 ; FÉNEON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 935 ; CISSÉ, Issiaka, *La Responsabilité des Dirigeant Sociaux en Droit OHADA...*, op. cit., p. 81 ; OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade Civil dos Administradores pela Insolvência Culposa*, in *I Colóquio de Direito da Insolvência de Santo Tirso*, coord. Catarina Serra, Almedina, março, 2022, (pp. 195-251), p. 196, cf. OLIVEIRA, Rui Estrela de, *Uma Brevíssima Incursão pelos Incidentes de Qualificação de Insolvência*, in *O Direito*, ano 142, V, diretor: Jorge Miranda, Almedina, Coimbra, 2010, (pp. 931-988), p. 935.

⁷⁹⁰ Cf. COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho: A Tutela dos Créditos Laborais*, Almedina, Lisboa, julho, 2013, p. 17.

⁷⁹¹ Cf. RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho, *Responsabilidade dos Administradores pelas Dívidas Laborais da Sociedade Comercial*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, curso de Doutoramento em Ciências Jurídicas, Lisboa 2005, p. 78.

⁷⁹² Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 184. A autora ensina que o contrato de trabalho, por se tratar de um contrato de prestações sucessivo cujo prestações não se esgotam num único ato, ao projetar-se para futuro sofre vicissitudes, dentre elas a insolvência do empregador.

pagamento dos credores e as medidas de recuperação da empresa. Assim, compete-lhe comunicar ao juiz comissário eventuais incumprimentos e prestar conta três em três meses sobre o andamento das operações, art. 20.º do AUPCAP. Assim, tal declaração judicial dá azo à subsequente tramitação do processo de insolvência, um processo de execução destinada à satisfação dos credores. Importa referir que, essa pretensão da satisfação dos credores não significa estarmos apenas perante um processo destinado à liquidação do património do insolvente em prol dos credores. O processo de insolvência pode também adquirir um cariz saneador, isto é, em que se procura, ao menos sempre a que possível, a recuperação da empresa.

III. No domínio laboral, seja qual for o desígnio (recuperação ou liquidação) de determinado processo de insolvência da entidade empregadora, a tramitação processual que lhe está associada tem um decurso temporalmente expressivo, durante o qual se pode pressupor, ou não, a continuação da relação laboral. Tal constatação suscita a colocação de questões sobre os efeitos ou a situação concreta dos trabalhadores durante este hiato temporal, não apenas pelo seu papel eventualmente relevante na criação da riqueza da entidade empregadora insolvente, quanto à qual se pode pretender almejar a recuperação, como também enquanto pessoas singulares carecidas de especial tutela de direito, na medida em que se veem tendencialmente desprovidas da sua principal forma de sobrevivência. Em rigor, os trabalhadores como prestadores de trabalho têm especial interesse na manutenção de um vínculo laboral estável, principalmente, num país em que escasseia a oferta de emprego, a conservação do seu vínculo laboral se mostra, para o trabalhador, bem mais prioritária do que a efetivação dos seus créditos que detenha relativamente à entidade patronal. Daí que encontrar um ponto de equilíbrio entre o direito de insolvência e o direito do trabalho seja delicado e tenha já sido comparado à tarefa da “quadratura do círculo”⁷⁹³.

O primeiro problema dos efeitos da insolvência na vida dos trabalhadores, diz respeito aos contratos de execução contínua, em especial o contrato de trabalho vigentes na empresa insolvente. Na verdade, a manutenção dos contratos de trabalho traduz-se num dos objetivos pelos procedimentos coletivos através de tentativa de recuperação da empresa, por isso, o art. 107.º do AUPCAP, estabelece que, à exceção dos contratos

⁷⁹³ Cf. GOMES, Júlio, *Nótula Sobre os Efeitos da Insolvência do Empregador nas Relações de Trabalho, in I Congresso da Insolvência*, coord. Catarina Serra, Almedina, Coimbra, 2013, (pp. 285-289), p. 285; a propósito Ac. RL de 05/03/2024, processo n.º 847/22.7T8VFX-B.L1-1, relator: Isabel Fonseca, disponível em www.dsgi.pt, último acesso no dia 03/03/2025.

intuitu personea do devedor e aqueles expressamente previstos na lei de cada Estado-membro, a cessação dos pagamentos resultante de decisão judicial não se considera causa de resolução, considerando-se não escrita qualquer cláusula de resolução por esse motivo⁷⁹⁴. Só o síndico, no exclusivo interesse da sociedade e dos credores, pode exigir o cumprimento dos contratos vigentes durante o processo coletivo, devendo realizar a prestação devida à outra parte, e no caso de incumprimento pode ser interpelado para exercer a sua opção ou realizar a prestação prometida no prazo de trinta dias sob pena de resolução, art. 108.º do AUPCAP.

Quanto aos contratos de trabalho em vigor, a sua continuidade é automática, não sendo necessária a tomada de decisão para a sua continuidade⁷⁹⁵ ou seja a declaração da insolvência do empregador não extingue os contratos de trabalho, devendo o síndico da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado, inerente a este entendimento, é evidente que o facto extintivo dos contratos em vigor na empresa insolvente, “[...] será um facto extintivo autónomo, posterior à declaração de insolvência [...]”⁷⁹⁶. Desta interpretação pode-se retirar, o princípio da intangibilidade do vínculo laboral perante a declaração da insolvência, decorre também que o síndico assume, *ex lege* e para todos os efeitos a posição do empregador nestes contratos devendo cumprir os respetivos deveres e exercer os poderes de direção e disciplinares atribuído ao empregador. Em suma o síndico deve gerir a relação com os trabalhadores do empregador insolvente. Assim, apesar do silêncio ou omissão do legislador do CT, quanto aos efeitos da declaração da insolvência do devedor/empregador sobre os contratos de trabalho em vigor à data da declaração da insolvência, a solução deve ser procurada nos termos do art. 107.º e ss, do AUPCAP. Com efeito, conforme referimos anteriormente, a declaração da insolvência não esta indissocialmente ligada à cessação dos contratos de trabalho em que o insolvente assume a posição do empregador, inexistindo qualquer efeito direto entre aquela declaração e *terminus* desses contratos, essa cessação só ocorrerá se e quando

⁷⁹⁴ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA: Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 182; MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africana (OHADA)*, op. cit., p. 445; KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 343 ; PÉROCHON, François, *Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 1226

⁷⁹⁵ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 188.

⁷⁹⁶ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Os Trabalhadores no Processo de Insolvência*, in *III Congresso de Direito de Insolvência*, coord. Catarina Serra, Almedina, Coimbra, 2015, (pp. 383-408), p. 387.

estabelecimento insolvente encerrar definitivamente, verificando-se, então, uma impossibilidade objetiva e absoluta de manutenção da relação de trabalho.

De acordo com art. 27.º do AUPCAP, o síndico deve apresentar um projeto, o mais tardar até sessenta dias posteriores à decisão de abertura do processo de recuperação judicial, nomeadamente, as perspetivas de recuperação da empresa, espécie de negócio o estado de mercado e as possibilidades disponíveis deve ainda especificar as medidas e condições previstas para a sua recuperação. Ainda, o projeto deve contemplar a possibilidade de despedimento por razões económicas que devem ocorrer nas condições previstas pelo próprio legislador da OHADA, nos termos do art.ºs 110.º e 111.º, do AUPCAP.

Neste sentido, no nosso entender, a cessação de contrato de trabalho pode ocorrer de duas formas: (i) - com o encerramento definitivo da empresa, quando o processo de insolvência culmina com a extinção da empresa e da liquidação do património, trata-se ao nosso ver, de uma caducidade de contrato, motivado pela impossibilidade superveniente absoluta de empregador continuar a prestação de trabalho e equiparado com a situação do encerramento definitivo da empresa art. 200.º n.º 3 do CT, que ainda remete para aplicação com necessárias adaptações ao processo de despedimento coletivo, previstas no art. 252.º do CT, sendo certo que se apenas for encerrada o estabelecimento onde o trabalhador presta a sua atividade, mas a atividade empresarial for prosseguida noutra local, ou se, tendo a empresa mais do que um estabelecimento, apenas encerrar um deles, não estão preenchidos os requisitos legais desta caducidade, previstos no n.º 3 do art. 200.º do CT, contudo, no plano de insolvência, no caso de o processo de insolvência culminar num plano de recuperação da empresa, embora modificada através de encerramento de alguns dos seus estabelecimentos, “se impõe a caducidade dos contratos dos trabalhadores afetos aos estabelecimentos encerrados”⁷⁹⁷, trata-se de um argumento teleológico, que é o contexto específico da insolvência; (ii) – a segunda forma, é o despedimento antecipada por decisão do síndico, isto é, despedimentos por razões económicas que só se coloca quando tenham carácter urgente e sejam indispensáveis. De acordo com o art. 110.º do AUPCAP, compete ao síndico estabelecer a ordem dos despedimentos, que deverá seguir as regras do art. 247.º e ss do CT, ainda nos termos do

⁷⁹⁷ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Os Trabalhadores no Processo de Insolvência...*, op, cit., p. 389; HENRIQUE, Sérgio Coimbra, *Os Trabalhadores após a Declaração da Situação da Insolvência: Cessação de Contratos de Trabalho e Qualificação dos Créditos Laborais*, in *IV Congresso de Direito da Insolvência*, coord. Catarina Serra, Almedina, Coimbra, 2017, (pp. 215-248), p. 223.

art. 110.º do AUPCAP, o síndico deve comunicar a ordem de despedimento aos representantes dos trabalhadores, que emitem parecer escrito sobre o despedimento no prazo de oito dias, à Inspeção do Trabalho, que recebe a carta de consulta aos representantes dos trabalhadores e a respetiva resposta, por fim, o pedido deverá ser apresentado ao juiz comissário com todos os documentos e pareceres, e cabe ele autorizar no todo ou em parte os despedimentos previstos, caso sejam essenciais para recuperação da empresa. Nos termos do art. 110.º do AUPCAP, serão propostos os despedimentos dos trabalhadores que tenham menos qualificações profissionais, para os postos de trabalho a manter e, em caso de igualdade de qualificações, os trabalhadores com menor antiguidade na empresa. Contudo, a decisão do juiz comissário que autorize ou recusa o despedimento é passível de recurso no prazo de quinze dias a contar do seu proferimento para a jurisdição em que o processo foi aberto, a qual decidirá em quinze dias, art. 111.º do AUPCAP.

IV. Em caso de extinção da sociedade, o art. 183.º parágrafo I, do AUPCAP, inspirado no art. 180.º da lei francesa n.º 85-98, de 25 janeiro de 1985, atual art. L.651-1 do *Code Commerce*, determina que “*[quando] a recuperação judicial ou a liquidação de bens de uma pessoa coletiva revelar uma insuficiência de ativo, a jurisdição competente poderá, em caso de erro de gestão que tenha contribuído para essa insuficiência, decidir, a requerimento do síndico, do Ministério Público ou de dois fiscais [...], ou mesmo por iniciativa oficiosa, que as dívidas da pessoa coletiva sejam suportadas no todo ou em parte, com ou sem solidariedade, por todos os seus administradores ou por alguns deles*”. Da leitura deste preceito, consta que os administradores podem ser chamados a responder pelos danos causados aos trabalhadores pela *faute de gestion* cometido no exercício das suas funções, ou mesmo a possibilidade de alargar a referida responsabilidade, conforme consta da norma do art. 189.º do AUPCAP.

Esta disposição, prevê a possibilidade dos administradores ou gerentes, sejam eles pessoas singulares ou coletivas, de facto ou de direito, remunerados ou não, sejam chamados a cobrir o passivo da sociedade, mesmo quando se trata de *faute de gestion*, o que significa que, a simples falta de prudência, pode servir como fundamento para condenar ou obrigar o gestor a responder pela totalidade ou parte das dívidas da sociedade com ou sem a solidariedade⁷⁹⁸. Ainda, o AUPCAP consagra a possibilidade de demandar

⁷⁹⁸ Cf. KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 358

os gestores, responsáveis pela totalidade ou parte do passivo da pessoa coletiva, transferências das suas ações ou ordenar essa transferência forçada pelas autoridades do administrador⁷⁹⁹⁻⁸⁰⁰. Ora, a ação de responsabilidade dos administradores pela insuficiência do património da sociedade é uma ação de responsabilidade civil, de natureza não repressiva, visando a reparação dos danos sofridos pelos credores. Contudo, obedece, em termos gerais, às condições clássicas de responsabilidade, isto é, deve haver uma *faute de gestion*, que pode resultar de atos negligentes do administrador, dano, culpa e nexo de causalidade. Em rigor, esta responsabilidade assenta na ideia segundo a qual os gerentes não devem esconder-se atrás da sociedade para escapar das consequências resultantes dos seus erros⁸⁰¹⁻⁸⁰².

V. A primeira exigência legal é a prova da dita *faute de gestion*, cometido antes da abertura do processo coletivo de apuramento de passivo, esta exigência vem substituir a presunção da culpa do administrador, conduzindo deste modo a inversão de ónus da prova⁸⁰³, uma vez que existia dificuldade em provar a existência do erro de gestão, presumia-se que os gestores eram culpados simplesmente por passivos das sociedades serem maiores do que ativos⁸⁰⁴.

Quanto ao conceito da *faute de gestion*, vale aqui as abordagens já feitas sobre o tema, apenas importa referir que, o conceito, abrange neste caso, os comportamentos que

⁷⁹⁹ Cf. FÉNEON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 935, os artigos 31.º, 32.º e 181.º, todos do AUPCAP, preveem o carácter ilimitado e solidário desta responsabilidade, abrangendo todos os seus bens. No mesmo sentido MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., p. 470.

⁸⁰⁰ Cf. GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société...*, op. cit., p. 88. Segundo o autor a responsabilidade do gerente pela insolvência da sociedade, pressupõe a insuficiência do património da sociedade resultado da sua atuação culposa e, caracterizado pela impossibilidade cumprimento das obrigações.

⁸⁰¹ Cf. LE CORRE, Pierre Michel, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 10.ª Ed., Dalloz, Paris, 2023, pp. 335-336 ; LE CONNU, Paul et ROBINE, David, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 9.ª Ed., Dalloz, Paris, 2023, pp. 901 e 912. Aqui, a ação de responsabilidade por insuficiência dos ativos da sociedade tende a excluir a aplicação das normas de direito comum. Neste sentido o tribunal de Cassação tem julgado constantemente que este tipo de ação que se difere com a ação de responsabilidade civil consagrado no artigo 1240.º do Code Civil. Neste sentido, o Ato Uniforme inspirando-se na lei francesa de 25 de janeiro de 1985, exige que se verifiquem erros de gestão, danos e nexo de causalidade.

No mesmo sentido GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société en Difficulté*, in *Les Responsabilités du Dirigeant de Sociétés, Regards Croisés de Droit Civil et de Droit Pénal*, Dalloz, Paris, 2018, (pp. 85-94), p. 86.

⁸⁰² Cf. LE CONNU, Paul et ROBINE, David, *Droit des Entreprises en Difficulté...*, op. cit., p. 901.

⁸⁰³ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civil des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 236.

⁸⁰⁴ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 317. Nos dias de hoje, a gestão da empresa tem adquirindo carácter científico, o exame dos dados contabilísticos e financeiros, a qualidade da contabilidade e avaliações das tomadas ou ausência de decisões podem revelar erros de gestão. Este desenvolvimento deverá reduzir as desvantagens dos administradores em relação a prova de erro de gestão.

vão desde a simples negligência até à prática de atos dolosos, incluindo a continuação abusiva das operações deficitárias ou mesmo ausência de reação quando a empresa perde um valor significativo do seu património, ou até à violação da lei ou dos estatutos⁸⁰⁵⁻⁸⁰⁶ e também, no nosso entender, pode-se incluir a situação em que o gerente sabe ou deveria saber, que não existem perspectivas razoáveis para a sociedade evitar a insolvência e, mesmo assim, não ter tomado medidas que permitissem minimizar o potencial dano que a mesma causará aos credores⁸⁰⁷. Assim, a *faute de gestion*, deve estar na origem ou, mais precisamente, ter contribuído para a insuficiência do património, não importa que seja apenas uma das causas, ainda que de menor importância na insuficiência de ativos⁸⁰⁸.

Neste particular, ao contrário da responsabilidade dos administradores já vista, na responsabilidade pela insuficiência do ativo, o gerente não pode invocar a culpa separada da função, para excluir a sua responsabilidade. Assim, segundo ANDRÉ AKAM, esta solução discriminatória só pode ser justificada se considerarmos que a ação de cobertura de responsabilidade é uma ação social⁸⁰⁹. O que não é o caso. A propósito, pode-se questionar a situação das pessoas singulares que representam pessoas coletivas nos órgãos de direção ou de administração da sociedade, isto é, saber se estas pessoas em representação da pessoa coletiva não poderiam invocar a culpa separada de função e exonerar-se ou transferir a sua responsabilidade para a pessoa coletiva que está a representar? A resposta sobre esta questão é afirmativa e parece necessária, o que significa que o mandatário deve provar em juízo que a culpa do representante da pessoa coletiva é separada de função, se tiver a qualidade de gerente ou que tenha ultrapassado os limites dos poderes que lhe foram atribuídos. Sendo que na falta desta prova, seria necessário recorrer contra a pessoa jurídica representada. Em qualquer caso, a pessoa jurídica é solidariamente responsável pelas condenações proferidas contra o seu representante⁸¹⁰.

Outro requisito que importa analisar de forma resumida, trata-se do dano, que deverá resultar da insuficiência do ativo da sociedade, isto é, quando é insuficiente para satisfazer a totalidade dos créditos dos credores, dito de outro modo, quando os passivos

⁸⁰⁵ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 317.

⁸⁰⁶ Cf. FÉNEON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 935.

⁸⁰⁷ Cf. RIBEIRO, Maria de Fátima, *A Responsável dos Administradores na Crise da Empresa*, in I Congresso Direito das Sociedades em Revista, Almedina, maio, 2011, (pp. 391-413), p. 409.

⁸⁰⁸ Cf. GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société...*, op. cit., p. 89.

⁸⁰⁹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 236.

⁸¹⁰ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 237.

são maiores que os ativos. O dano ou a insuficiência patrimonial, consagrado no art. 183.º do AUPCAP, deve ser comprovada imediatamente após a sentença de abertura e os ativos insuficientes não devem resultar de operações continuadas após a sentença de abertura⁸¹¹⁻
⁸¹². Assim, cabe ao requerente o ónus da prova da insuficiência, e o tribunal por outro lado, determinar a sua existência.

Neste domínio, pode-se questionar a propósito do dano, quando o gerente, antes da sentença de abertura, regulariza a insuficiência do ativo ou no caso da exclusão da sua responsabilidade por inexistência do dano? Na verdade, se o sucesso de ação de cobertura está condicionado à comprovação dos danos sofridos pela sociedade e estando o património recomposto torna inútil a ação de responsabilidade cobrança de passivo, entendimento nosso. Quanto à última questão, isto é, a possibilidade de responsabilidade sem culpa, segundo PHILIPPE GALLE⁸¹³, tudo depende, da forma como encaramos a noção desta responsabilidade, mas na prática isso não muda muito, pois, culpados ou não, veem, ou melhor, viram, a totalidade dos seus bens apreendidos por seus credores através de um processo de cobrança, e neste sentido, a noção de responsabilidade pela insuficiência do ativo é encarada no sentido amplo. Esta posição encontra o seu acolhimento numa parte doutrina francesa justificado pela vontade de encontrar alguém que possa compensar os credores, ou mesmo ajudar a sociedade a recuperar⁸¹⁴. Neste sentido, entendemos que caso o gerente ou administrador que alegue e prove que o seu comportamento não causou nenhum dano ou que tenha contribuído pela insuficiência⁸¹⁵

⁸¹¹ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 319 ; AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civil des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 237.

⁸¹² Cf. KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 356. A insuficiência do ativo caracteriza-se pela ausência de recursos financeiros ou bens penhoráveis capazes de cobrir a totalidade ou parte das dívidas do devedor.

⁸¹³ Cf. GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société...*, op. cit., p. 86 ; KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 355.

⁸¹⁴ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 319, cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civil des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 237 ; GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société...*, op. cit., p. 86, cf. KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 355.

⁸¹⁵ Cf. OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade civil dos administradores entre Direito Civil, Direito das Sociedades e Direito da Insolvência*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, pp. 224 e 225. Segundo este autor, “o n.º 2, alínea e), e o n.º 4 devem coordenar-se nos seguintes termos: O n.º 2, alínea e), consagra a regra de que a indemnização há-de corresponder aos créditos não satisfeitos. O n.º 4, a exceção. O administrador terá a faculdade de alegar e de provar que não há relação de condicionalidade entre o comportamento (ilícito) e o dano. Os casos em que não há uma relação de condicionalidade entre o comportamento (ilícito) e o dano dividem-se em duas categorias: - pode acontecer que o comportamento do administrador não tenha causado nenhum dano – p. ex., por ter consistido, tão-só, no cumprimento do dever de contabilizada organizada [n.º 2, alínea g)], ou no não cumprimento do dever de depósito das contas anuais na conservatória do registo comercial [n.º 3, alínea b)]; – pode suceder que o comportamento do administrador tenha causado um dano de montante inferior ao montante dos créditos não satisfeitos. Caso

do património da sociedade não deverá ser responsabilizado, uma vez que a responsabilização é consequência da *faute de gestion* cometido e que tenha causado a insuficiência do ativo da sociedade, conforme consta do art. 183.º do AUPCAP.

Além dos pressupostos verificados, em qualquer caso será sempre necessária a prova da ligação existente entre a atuação do administrador e a insuficiência do património ou a sua contribuição para a diminuição do ativo da sociedade, ou seja, terá de provar que a insolvência foi criada ou agravada em consequência do comportamento do devedor⁸¹⁶⁻⁸¹⁷. Ora, comprovada a *faute de gestion* ou tal contribuição, a responsabilidade do gestor deverá ser efetivada nos termos do art. 183.º, do AUPCAP,

o administrador não alegue ou não prove que o seu comportamento não causou nenhum dano, ou que o seu comportamento causou um dano de montante inferior ao montante dos créditos não satisfeitos, aplicar-se-á (deverá aplicar-se) a alínea e) do n.º 2. Caso o administrador alegue e prove que o seu comportamento não causou nenhum dano, ou que o seu comportamento causou um dano de montante inferior ao montante dos créditos não satisfeitos, aplicar-se-á (deverá aplicar-se) o n.º 4. O juiz deverá ‘fixar o valor das indemnizações devidas’ (n.º 4, 1.ª alternativa) ou, no caso de tal não ser possível, por não dispor o tribunal de elementos necessários, [fixar] os critérios a utilizar para a sua quantificação, a efetuar em liquidação de sentença” (n.º 4, 2.ª alternativa). – O administrador deverá ser condenado a indemnizar os credores na proporção em que o seu comportamento contribuiu para a insolvência, e só na proporção em que o seu comportamento contribuiu para a insolvência”.

⁸¹⁶ Cf. KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., p. 348 ; GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société...*, op. cit., p. 86; MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, op. cit., p. 652, é importante referir que a ação de responsabilidade só produz os efeitos, se for estabelecido o nexo entre atuação culposa do gerente e a insuficiência do ativo da sociedade, uma vez que só pode ser responsabilizado “em caso de erro de gestão que tenha contribuído para a essa insuficiência de património”, art. 183.º paragrafo I, do AUPCAP, e não havendo este erro, os credores correm o risco de não conseguirem a satisfação integral dos seus créditos, no mesmo sentido LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito Insolvência*, 10.ª Ed., Coimbra: Almedina, 2021, p. 285, defende de forma a qualificar a insolvência como culposa, além da exigência de dolo ou culpa grave, também se exige que se verifique um nexo de causalidade entre a conduta do devedor ou do administrador e a criação ou o agravamento da situação de insolvência, no mesmo sentido SERRA, Catarina, *Dever de Prevenção da Insolvência, Obrigação dos Administradores de Tomar em conta os Interesses dos Sujeitos Relevantes e Sustentabilidade das Empresas*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 15, vol. 30, semestral, Almedina, outubro 2023, (pp. 75-96), p. 87; OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade Civil dos Administradores pela Insolvência Culposa*, in *I Colóquio de Direito da Insolvência de Santo Tirso*, coord. Catarina Serra, Almedina, março, 2022, (pp. 195-251), p. 196.

⁸¹⁷ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 238-239.

Na verdade, a prova de nexo de causalidade pode revelar-se difícil, principalmente quando os erros de gestão foram cometidos antes da descoberta da insuficiência do ativo da sociedade, pois, “o fracasso de uma empresa é muitas vezes devido a uma multiplicidade de elementos que interagem e entre os quais é difícil isolar um fator causal determinante. A jurisprudência demonstra pragmatismo e parece adotar a teoria da equivalência de condições, segundo o qual a responsabilidade do gerente só produz efeitos quando se verifica que o erro de gestão tenha contribuído para a insuficiência do património da sociedade. Assim, no direito francês adotou-se a solução segundo a qual o administrador de uma sociedade responde ainda que o erro de gestão por ele cometido não seja apenas uma das causas da insuficiência do ativo, podendo com isto ser condenado a responder pela totalidade das dívidas da sociedade, mesmo que a sua culpa esteja na origem de apenas uma parte delas. No mesmo sentido Cour d’appel de Saint-Denis de 4/09/2006, n.º 01/00760, disponível em <https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587262v1>, último acesso a 17/10/2024, Cf. Cass. com., 30/11/1993, Bulletin July 1994, n.º 410, note Ph. Pétel. A propósito Ac. de RG de 02/03/2023, processo n.º 4417/20.6T8GMR-A.G1, relator: Vera Sottomayor, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 22/10/2024.

isto é, suportar a totalidade ou parte, com ou sem solidariedade os danos causados aos trabalhadores ou credores em geral. Do mesmo modo, pode exonerar-se da sua responsabilidade quando provar que exerceu as suas funções com todas diligências exigidas no exercício da função⁸¹⁸⁻⁸¹⁹.

Em suma, na responsabilidade civil nos termos gerais, o autor é condenado a reparar a totalidade do dano por ele causado ao lesado e no caso da responsabilidade da insuficiência do ativo nos termos do art. 183.º do AUPCAP, o juiz tem a opção de ordenar que o administrador suporte toda ou parte da dívida da pessoa coletiva, determinando deste modo o montante da cobertura, sendo que durante a fixação do montante o tribunal deverá ter em conta a gravidade da *faute de gestion*, o montante do património insuficiente, a situação pessoal do gerente, isto é, a sua capacidade financeira. Em todo o caso, o valor deverá corresponder com o valor do património insuficiente, excluindo assim outros danos sofridos pelos credores⁸²⁰⁻⁸²¹⁻⁸²².

Neste sentido, coloca-se a questão de saber se é possível obter uma indemnização pela totalidade dos danos sofridos pelos credores/trabalhadores, exercendo contra os administradores uma responsabilidade civil nos termos gerais, art. 483.º do CC, conjugado com art. 330.º e art. 161.º do AUDSC/AIE, ou combiná-la com a responsabilidade pela insolvência, nos termos do art. 183.º do AUPCAP.

Esta questão, segundo ANDRÉ AKAM⁸²³, é hoje resolvida, pela jurisprudência francesa que pronuncia a favor de carácter exclusivo da responsabilidade pela insolvência nos termos do art. 183.º do AUPCAP, o que significa que a ação de responsabilidade pela insuficiência do passivo não pode ser cumulada, em caso da insuficiência do ativo, com a responsabilidade nos termos do art. 330.º e art. 161.º do AUDSC/AIE, conjugado com o art. 483.º do CC. Uma vez que, a responsabilidade instituída no art. 183.º do AUPCAP, não visa em rigor, sancionar o gerente ou administrador, mas apenas cobrir os danos

⁸¹⁸ Cf. Cour de cassation - Chambre Commerciale de 18/07/1989, processo n.º 87-20.261, disponível em <https://www.dalloz.fr/>, último acesso a 18/10/2024.

⁸¹⁹ Cf. KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention...*, op. cit., pp. 354-355.

⁸²⁰ Cf. PÉROCHÓN, François, *Entreprises en Difficulté*, 11.ª Ed., LGDJ, Lextenso, Paris 2022, p. 1220.

⁸²¹ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., p. 239. A este propósito TOH, Aymar, *La Prévention des Difficultés des Entreprises : Étude Comparée de Droit Français et Droit OHADA*, LGDJ, Lextenso, Paris, 2017, p. 184.

⁸²² Cf. EPIFÂNIO, Maria do Rosário, *A Responsabilidade dos Administradores de Sociedades Comerciais Afetados pela Qualificação da Insolvência*, in *I Bienal de Direito de Vila de Conde: O Direito da Insolvência à Luz da Reforma de 2022*, coord. Maria do Rosário Epifânio, Almedina, novembro, 2023, (pp. 189-212), p. 203.

⁸²³ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 241.

sofridos pelos credores que foram pagos de forma incompleta por insuficiência do ativo⁸²⁴. Deste modo, esta é a única forma para responsabilizar os administradores ou gerentes em caso insuficiência do património da sociedade no processo de recuperação ou liquidação judicial da empresa. Apesar de reconhecermos e aderirmos a esta interpretação, entendemos que isto não afasta a possibilidade da responsabilidade dos administradores pela totalidade dos danos causados, pois, pelos outros danos, isto é, danos pessoais, podem conduzir à sua responsabilização, com base em culpa separada da função⁸²⁵.

VI. O legislador da OHADA, ainda institui a possibilidade de responsabilidade dos administradores que tenham abandonado a gestão por qualquer motivo, mas continua a interferir na gestão social mesmo que a sua saída tenha sido publicada, ou quando a situação que conduziu à insuficiência do ativo tenha sido criada quando ele ainda se encontrava em funções, art. 183.º paragrafo II, do AUPCAP. Neste particular, não seria justo exonerar o gerente ou administrador ou mesmo os líderes que criaram ou contribuíram para a insuficiência do ativo da sociedade só pelo facto de se retirarem a tempo. No mesmo sentido, parece-nos também aceitável os ensinamentos de FILIGA SAWADOGO⁸²⁶, para quem, o património de um gerente falecido nestas condições poderia responder, uma vez que o art. 183.º do AUPCAP, não estabelece uma responsabilidade pessoal, que só possa ser aplicada à pessoa do gerente, mas sim a responsabilidade patrimonial ou financeira que pode ser dirigida contra os seus herdeiros.

VII. Nos termos do art. 184.º do AUPCAP, a jurisdição competente para conhecer a ação de cobertura de cobrança é o tribunal que decretou a recuperação judicial ou liquidação dos bens. E o foro territorialmente competente é aquele em cuja jurisdição a empresa tem a sua sede ou estabelecimento principal, art. 3.º-1 do AUPCAP. Esta solução faz todo sentido uma vez que é o tribunal que abriu o processo coletivo que contém todos os elementos que lhe permitem decidir com toda celeridade e coerência porque garante que o gerente seja demandado perante a mesma jurisdição quer a sociedade esteja “*in bonis* ou sujeito a processo coletivo”⁸²⁷.

⁸²⁴ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 318.

⁸²⁵ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 241

⁸²⁶ Cf. SAWADOGO, Filiga Michel, *OHADA : Droit des Entreprises en Difficulté*, op. cit., p. 324.

⁸²⁷ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 235.

A ação é movida pelo gerente em nome da massa ou do tribunal competente que pode agir de forma oficiosa com base na informação que possa obter. No primeiro caso, os gestores envolvidos deverão ser notificados para num prazo de pelo menos, oito (8) dias cada antes da audiência e no segundo caso, isto é, quando a jurisdição competente tiver iniciado o processo de forma oficiosa, cabe ao presidente do tribunal, nos mesmos prazos a sua convocação por meio de cartório para a audiência de ato extraordinário, art. 183.º, parágrafos III e IV, do AUPCAP, sendo que a jurisdição competente decidirá com maior brevidade possível depois de ter ouvido em audiência privada por um lado a apresentação do relatório do juiz comissário e por outro lado, os gerentes ou administradores em causa.

Em caso de condenação, o tribunal deverá decidir ou fixar o montante de cada administrador, sobre a existência de solidariedade entre eles ou não, sobre a parte da condenação que deve ser apoiada por todos, podendo a decisão proferida ser objeto de recurso. A ação de assunção do passivo prescreve num prazo de três (3) anos, a contar da decisão definitiva sobre a verificação dos créditos. Sendo que este prazo suspende-se em caso de resolução ou anulação do acordo da pessoa coletiva, e começa a contar novamente em caso de cancelamento do referido acordo. E neste caso, o administrador dispõe novamente, para propor a ação, de um prazo que em caso algum poderá ser inferior a um ano, art. 186.º, AUPCAP. Trata-se de uma norma que visa *favorecer* o exercício de ação cujo interesse não necessita ser demonstrada pelos credores⁸²⁸. Por fim, a decisão deverá ser objeto do registo no RCCM, art. 188.º, conjugado com os art.ºs. 36.º e 37.º do AUPCAP, e no prazo de trinta (30) dias a contar da decisão. O síndico promoverá igualmente a sua publicação no boletim oficial, art. 188.º, parágrafo IV, do mesmo diploma legal.

8. Privilégio creditório dos créditos dos laborais

I. O privilégio creditório traduz-se na faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros. A partir deste conceito legal, decorre que o titular deste direito goza de uma preferência especial comparativamente a outros credores⁸²⁹. Num sentido lato, o

⁸²⁸ Cf. AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA...*, op. cit., pp. 235.

⁸²⁹ Cf. VASCONCELOS, L. Miguel Pestana de, *Direito das Garantias*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 387.

privilégio creditório consubstancia-se numa garantia real que confere ao credor a possibilidade de concorrer à distribuição do produto da venda do bem (móvel ou imóvel) especialmente afeto ao cumprimento de uma obrigação e, por conseguinte, fazer-se pagar por esse produto com preferência sobre quaisquer outras dívidas garantidas que não sejam igualmente privilegiadas⁸³⁰. Não obstante, o titular de um privilégio creditório apenas encontrará a sua satisfação no esquema do processo executivo, isto é, a sua eficácia depende do ato efetivo de penhora (para pagamento de uma quantia certa) dos bens sobre os quais que incide o privilégio creditório quando não tenha sido satisfeito o seu crédito⁸³¹. Neste domínio, estamos perante casos em que a lei não tem em conta a pessoa

⁸³⁰ Cf. Ac. RC de 23/11/2021, processo n.º 641/03.4TBSCD-C.C1, relator: Fonte Ramos Penhora, disponível em www.dgsi.pt, último acesso no dia 08/03/2025.

“Privilégio creditório é a faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros (art.º 733º do CC). São de duas espécies os privilégios creditórios: mobiliários e imobiliários (art.º 735º, n.º 1 do CC). Os privilégios mobiliários são gerais, se abrangem o valor de todos os bens móveis existentes no património do devedor à data da penhora ou de acto equivalente; são especiais, quando compreendem só o valor de determinados bens móveis (n.º 2). Os privilégios imobiliários estabelecidos neste Código são sempre especiais (n.º 3)”.

⁸³¹ Cf. VAZ, Serra, *Privilégios, in separata de Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 64, Lisboa, 1957, pp.46-47; PACHECO, Carneiro, *Dos Privilégios Creditórios*, 2ª Ed., Jacintho Ribeiro dos Santos Editor, Rio de Janeiro, 1914, pp. 61-70; PIRES, Miguel Lucas, *Dos Privilégios Creditórios: Regime Jurídico e sua Influência no Concurso de Credores*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015, pp. 30-39; COSTA, Salvador, *O Concurso de Credores*, Almedina, Coimbra, 1998, p. 170; CAMPOS, Maria Isabel Helbling Menéres, *Da Hipoteca: Caracterização, Constituição e Efeitos*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 153; FERREIRA, Miguel Albino dos Santos, *A Face Oculta dos Privilégios Creditórios: Reflexos Críticas sobre a sua Intervenção no Concursos de Garantias Reais*, Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Civilísticas / Menção Direito Civil, Coimbra, 2016, pp. 13-16.

De acordo com art. 733.º do CC, que regula o privilégio creditório é possível extrair algumas características que não só permitem delimitar, com maior precisão e rigor, o quadro da sua atuação, mas também o da sua própria definição. Concretizando melhor, ao procedermos à decomposição dos elementos característicos deste instituto, vêm desde logo à tona: o seu carácter legal, pela insusceptibilidade de serem gerados a partir de um negócio jurídico ou de uma sentença condenatória; a acessoriedade em relação ao crédito, o que implica a sua dependência para com a natureza do crédito garantido; a sua indivisibilidade, uma vez que o privilégio creditório garante o cumprimento integral da prestação a que está adstrito, ainda que abranja uma pluralidade de bens e, por fim, o seu carácter oculto, pela particularidade de não estarem sujeitos a registo, constituindo, portanto, um desvio à regra do registo e, por conseguinte, ao princípio da publicidade. Assim, contrariamente àquilo que acontece com outros direitos reais de garantia, como a hipoteca ou o penhor, o modo de constituição do privilégio creditório funda-se, única e exclusivamente, a partir da lei. Dito de outro modo, estando em causa uma atribuição legal de preferência no pagamento resultante da qualidade do crédito, fica bloqueada às partes a possibilidade de criarem, através de um negócio jurídico, qualquer faculdade de preferência. Assim, qualquer acordo dirigido à produção de um direito de preferência em favor do credor não produz nenhum efeito na esfera jurídica de terceiros. Além disso, não seria razoável atribuir-se ao credor a possibilidade de obter uma sentença judicial que condene o devedor ao pagamento de uma prestação em dinheiro (ou outra coisa fungível), pois, muitas vezes, a livre decisão dos juízes pode originar situações imprudentes que não se coadunam com o plano da lei civil. No mesmo sentido pronuncia ROCHA, Francisco Rodrigues, *Direito de Retenção e Privilégios Creditórios no Acto Uniforme OHADA Relativo à Organização das Garantias de 2010, in Estudos Comemorativos dos 30 Anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2021, (pp. 369-434), p. 399; CUNHA GONÇALVES, Cunha, *Tratado de direito civil em comentário ao Código Civil Português*, vol. V, Coimbra Editora, Coimbra, 1932, pp. 287-288, defende ainda que a qualidade do crédito tanto pode ser objetiva, como subjetiva, dando como exemplo do segundo caso, o privilégio do Fisco, embora considere que o imposto seja também uma qualidade objetiva.

do credor, mas sim a “causa do crédito”⁸³², por considerar que determinados créditos são especialmente dignos da sua proteção, fixando-lhes um regime mais favorável.

Ora, a insolvência como um processo de execução universal que tem como finalidade a liquidação do património do devedor insolvente e a repartição do produto obtido pelos credores, trata-se de um processo coletivo cujo principal finalidade é a proteção e satisfação dos interesses dos credores, tendo como objetivo apurar o património do insolvente, liquidá-lo e dividir o produto da venda pelos credores convocados a reclamar o crédito⁸³³.

II. Com efeito, há que ter em conta que, sendo o privilégio uma causa legítima de preferência, este constitui uma exceção que deriva da própria lei (art. 604.º, n.º 1), devendo, por isso, ser interpretado de modo restritivo. O art. 604.º do CC, estabelece a chamada regra de igualdade dos credores comuns perante a garantia real. A *par condicio creditorum*⁸³⁴⁻⁸³⁵. Significa que, havendo mais do que um credor a regra é a da plena igualdade entre si face ao produto da venda dos bens do devedor. Verificando-se insuficiência do património do devedor, os credores têm o direito de ser pagos proporcionalmente, nisto consiste o princípio da igualdade no concurso de credores⁸³⁶, também designado por *condicio creditorum*, consagrado no art. 604.º do CC, e que se aplica no processo de insolvência. Com efeito, determina-se no art. 604.º, n.º 1, do CC que “[n]ão existindo causas legítimas de preferência, os credores têm o direito de ser

⁸³² Cf. CUNHA GONÇALVES, Cunha, *Tratado de direito civil em comentário ao Código Civil Português*, op. cit., p. 288.

⁸³³ Vigora aqui o princípio geral do art. 601.º do CC, que consagra o património do devedor como garantia geral para a satisfação do direito de crédito, o que significa que, em caso da impossibilidade do devedor de cumprir a obrigação a que está adstrito, o credor tem sempre o património do devedor como garantia do cumprimento da obrigação.

⁸³⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil: Direito das Obrigações, Garantias*, vol. X, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 243 e 245.

⁸³⁵ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., pp. 847-848; VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, op. cit., p. 429; ALVES, Hugo Ramos, *Do Penhor*, Almedina, Coimbra, 2010, p. 14; CUNHA, Carolina, *A Par Condicio Creditorum como Igualdade Formal dos Credores: Expectativas vs Realidade, Do Cumprimento Voluntário à Insolvência – Liquidação*, Almedina, Coimbra, 2021, pp.16-17. Decorre do art. 601.º do CC, que o património do devedor constitui a garantia geral dos seus credores. É esse património, ou seja, o conjunto dos bens suscetível de penhora que o compõem, que no caso de a obrigação não ser voluntariamente cumprida garante a realização coativa da prestação, art. 817.º do CC. O cumprimento da obrigação é, deste modo, garantido a todos os credores pela totalidade dos bens suscetíveis a penhora existente no património do devedor ao tempo da execução, mesmo que tenham sido adquiridos depois da constituição da obrigação. Na verdade, a posição do credor comum ou quirografário, isto é, aquele que não dispõe de qualquer privilégio ou preferência, encontra-se, assim, fortemente condicionada não só pela extensão e variações do património do devedor, como pela quantidade dos seus credores assim como montante dos respetivos créditos. Assim, quanto maior for número dos credores e/ou quanto mais elevado for o montante dos respetivos créditos, mais probabilidade haverá de o património do devedor se vir a revelar insuficiente para a satisfação de todos os credores.

⁸³⁶ Cf. COSTA, Salvador, *O Concurso de Credores*, op. cit., pp. 7-9.

pagos proporcionalmente pelo preço dos bens do devedor, quando ele não chegue para integral satisfação dos débitos’’. Assim, em caso de concurso de credores comuns ou quirografários, e não sendo o património do devedor suficiente para satisfação de todos os créditos, proceder-se-á ao rateio. Deste modo, todos os credores, independentemente da data da constituição do respetivo crédito, serão pagos proporcionalmente pelo valor do património do devedor⁸³⁷⁻⁸³⁸. Quer dizer que todos os credores não privilegiados, se encontram no mesmo plano, em regra no mesmo plano, independentemente de quaisquer que sejam o montante, a data da constituição e a fonte dos seus créditos⁸³⁹⁻⁸⁴⁰. Ou seja, implica a não hierarquização dos direitos de crédito pela ordem da sua constituição e, no caso de o património do devedor ser insuficiente para satisfação de todos os seus créditos, o rateio dos mesmos para que todos os devedores sejam pagos proporcionalmente.

A verdade é que o princípio *par condicio creditorum* não é nem exclusiva, nem essencial ao processo de insolvência e nem tão-pouco é uma regra absoluta. Não é exclusiva porque há outras situações em que ela é aplicável, nomeadamente o processo executivo com concurso de credores. Não é essencial porque não é aplicável no processo de insolvência com um único credor. Por fim, não é absoluta, porque existem situações em que o tratamento dos credores não obedece a uma pura lógica de igualdade, mas distingue ou destaca certos credores (seja porque agiram ou agiram mais cedo do que os outros, seja porque tomaram medidas adicionais, etc.)⁸⁴¹. Trata-se neste sentido, de uma norma derogável, isto é, uma “norma técnica de organização de concurso; resulta de uma opção do legislador e pode, portanto, ser derogada na medida da funcionalidade dos processos, sendo certo que, muitas vezes, estes se reduzem a mecanismo de satisfação exclusiva dos credores privilegiados ou – mais realisticamente – de algumas categorias

⁸³⁷ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Do Penhor*, op. cit., p.15.

⁸³⁸ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano; PONTE, Pedro Fuzeta da, *Garantias de Cumprimento*, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2006, pp. 47-48.

⁸³⁹ Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, op. cit., pp. 847-848.

⁸⁴⁰ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito da Insolvência*, 11ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 185, segundo o autor “a razão de ser do processo de insolvência é a de fazer com que todos os credores do mesmo devedor exerçam os seus direitos no âmbito de um único processo e o façam em condições de igualdade (“*par conditio creditorum*”), não tendo nenhum credor quaisquer outros privilégios ou garantias, que não aqueles que sejam reconhecidos pelo Direito da Insolvência, e nos precisos termos em que este os reconhece”.

⁸⁴¹ Cf. SERRA, Catarina, *Satisfação dos Interesses dos Credores no Âmbito do PER: São os Credores Todos Iguais?* *In Católica Law Review*, vol. V, n.º 2, 2021, (pp. 13-43), pp. 15-16. No mesmo sentido CHORRO, Inês, *O Princípio da Par Conditio Creditorum Formula Vazia de Sentido? Breves Considerações Sobre a Enunciação do Princípio da Par Conditio Creditorum Como Regra Geral do Concurso de Credores, in Homenagem ao Prof. Doutor Germano Marques da Silva*, coordenação: José Lobo Moutinho, Henrique Salinas, Elsa Vaz de Sequeira e Pedro Garcia Marques, vol. II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2020, (pp. 999-1024), p. 1000.

de credores privilegiados”⁸⁴². Assim, as regras excepcionais que existem na lei substantivo aplicável ao processo de insolvência implicam que os credores, sejam pagos em diferentes proporções de acordo com a natureza dos seus créditos, principalmente, havendo causas legítimas de preferência, alguns credores sejam pagos preferencialmente em relação a outros.

Em suma, conforme verificamos, significa tal regra que os credores devem estar à partida num plano de igualdade perante o devedor, salvo se existirem causas legítimas que contrariem a aplicação desta regra, uma das razões objetivas habitualmente invocadas, de tratamento diferenciador enquanto consagração ou concretização desse mesmo princípio da igualdade, reside na distinta classificação dos créditos⁸⁴³. Encontrando-se a “desigualdade” entre o regime estabelecido para os credores comuns e o regime estabelecido para os credores garantidos ou privilegiados, expressamente prevista na lei, em princípio, a consagração de um distinto tratamento, mais favorável, quanto aos créditos garantidos ou quanto aos créditos privilegiadas, quando em confronto com o acordado para os créditos comuns, não envolverá qualquer violação do princípio da igualdade⁸⁴⁴.

III. No direito da OHADA, o art. 179.º do AUG, regula os privilégios creditórios, conferidos aos respetivos beneficiários em atenção à causa de crédito, remetendo a sua graduação nos termos dos art.ºs 225.º e 226.º do AUG. Assim, nos termos do art. 179.º do AUG, o legislador da OHADA define o privilégio creditório como um direito de preferência no pagamento a exercer pelos seus titulares, nos termos do presente Ato Uniforme, ou seja, é a faculdade que a lei, em atenção à causa de crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros. Os motivos que presidem a sua consagração, podem ser diversas, ora, a favor do Estado, ora por considerações humanitárias, ora de proteção da contrapartida da prestação e da família. “pode ainda ser adoptado outro esquema: privilégios de interesse geral (artigo

⁸⁴² Cf. SERRA, Catarina, *A Falência no Quadro da Tutela Jurisdicional dos Direitos de Crédito: O Problema da Natureza do Processo de Liquidação Aplicável à Insolvência no Direito Português*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 154. No mesmo sentido LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Garantias das Obrigações*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019, pp. 229-235.

⁸⁴³ Cf. VAZ, Serra, *Privilégios*, in *separata de Boletim do Ministério da Justiça*, op. cit., p. 120.

⁸⁴⁴ Cf. VASCONCELOS, L. Miguel Pestana de, *Direito das Garantias*, op. cit., p. 389; Ac. de RC de 13/12/2023, processo n.º 313/23.3T8LRA.C1, relator: Mária João Areias, disponível em www.dgsi.pt, último acesso no dia 10/03/2025. “Quer isto dizer que os credores comuns se encontram no mesmo plano e são pagos em pé de igualdade (ou de plena proporcionalidade) uns com os outros, sem qualquer consideração pela prioridade temporal dos créditos (i.e., pela sua data de constituição), pela sua fonte ou pelo seu montante”.

180.º/5 e 6 do AUG), interesse do credor (artigo 180.º/3 e 4 do AUG) ou no do devedor (artigo 180.º/1 e 2 do AUG))⁸⁴⁵.

De acordo com art. 180.º n.º 3, os trabalhadores beneficiam deste privilégio, justamente porque são eles que fazem parte da empresa e constituem uma das componentes indissociáveis (elemento humano) ao lado do elemento económico e de atividade. Além disso, a remuneração é um recurso cuja natureza alimentar é tanto mais forte quanto o seu nível é baixo, especialmente em África⁸⁴⁶. Estas razões fazem com que o tratamento dos trabalhadores não possa ser absolutamente igual aos outros credores, pois não se pode negar a importância da participação do elemento humano (trabalhador) na constituição e durante a vigência da empresa, pelo que a sua segurança⁸⁴⁷ no emprego e remuneração devem ser protegidos⁸⁴⁸⁻⁸⁴⁹. O privilégio a que se refere abrange todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho assim como os aprendizes pelas importâncias devidas pela execução, violação ou cessação do contrato, conforme consta do art. 180.º n.º 3, do AUG, ou seja, o privilégio abrange as remunerações devidas em virtude de contrato do trabalho ou relação de trabalho, seja qual for a sua designação ou qualificação. E neste particular, acompanhamos os ensinamentos de VICTOR DOURAM, pois, no seu entender, devem ser incluídos, na interpretação do referido artigo, os prémios de antiguidade que são atribuídos aos trabalhadores, prémios de desempenho, devendo-se ainda incluir os chamados bónus de resultados e produtividade que são considerados parte da remuneração se revestirem de carácter periódico⁸⁵⁰, subsídios de férias e de Natal e subsídio de alimentação⁸⁵¹⁻⁸⁵².

⁸⁴⁵ Cf. ROCHA, Francisco Rodrigues, *Direito de Retenção e Privilégios Creditórios...*, op. cit., pp. 398-399.

⁸⁴⁶ Cf. SAYEGH, Joseph Issa, *Le Sort des Travailleurs dans les Entreprises en Difficultés*, in *Revue Penant*, n.º 870, janeiro/março, 2010, (pp. 80-102), p. 80. No mesmo sentido SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans L'Espace OHADA : Les Garanties Réelles*, tome 2, Dianoïa, Paris, 2010, p. 217.

⁸⁴⁷ Cf. MESSABIEM, Liliane Tchakoteu, *Droit OHADA – Droit Français : La Protection des Créanciers dans les Procédures Collectives D'apurement du Passif*, L'Harmattan, Paris, 2015, p. 260.

⁸⁴⁸ Cf. LELLOUCHE, Frédérique, *Relever le Défi de la Transition Écologique Juste : Quelle Place pour les Salariés*, in *L'entreprise Résiliente : Risques Globaux et Sanitaires, Transition Écologique et Innovation Sociétale*, LexisNexis, Paris, 2023, (pp. 193-199), pp. 194-195.

⁸⁴⁹ Cf. PÉTEL, Philippe, *Procédures Collectives*, 10.º Ed., Dalloz, Paris, 2022, p. 169 ; SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans...*, op. cit., p. 217; COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato...*, op. cit., pp. 82-92. Esta situação concede deste modo ao trabalhador/credor um direito de preferência de ser pago antes de outros, pelo valor de certos bens móveis que se encontram no património do devedor, tal como sucede nos termos do art. 736.º do CC.

⁸⁵⁰ Cf. DOURAM, Victor, *La Protection des Créances Salariales dans les Entreprises...*, op. cit., p. 8.

⁸⁵¹ Cf. COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato...*, op. cit., p. 86.

⁸⁵² Cf. SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans L'Espace OHADA : Les Garanties Réelles*, Dianoïa, Paris, 2010, p. 226.

Em suma, o privilégio abrange todas as categorias de trabalhadores, mesmo que o seu contrato de trabalho não seja por tempo indeterminado, e inclui não apenas os salários como também as indemnizações devidas, por hipótese, da violação, pela rescisão do contrato de trabalho, por férias não pagas, vencimentos de comissões de serviços⁸⁵³, bem como todos os acessórios. Porém, tem de estar em causa um contrato de trabalho tal como é configurado na lei interna. Este privilégio acresce ainda a outras garantias dos trabalhadores eventualmente previstas no AUG ou noutros diplomas⁸⁵⁴⁻⁸⁵⁵. Tal é o caso do privilégio creditório geral consagrado nos art.^{os} 179.º e 180.º n.º 2 e 3, do AUG, respetivamente.

IV. Quanto à admissibilidade de privilégios creditórios gerais, conforme consta do art. 179.º do AUG, concede-se ao credor/trabalhador um direito de preferência de ser pago antes de outros, pelo valor de certos bens móveis que se encontrem no património do empregador, sendo certo que as remissões feitas para os art.^{os} 225.º e 226.º, do mesmo diploma legal, significa que embora se reconheça apenas os privilégios creditórios mobiliários, art. 50.º do AUG, o certo é que no caso dos privilégios creditórios gerais, estes se aplicam tanto aos bens móveis como aos bens imóveis⁸⁵⁶. Não obstante, a redação originária do CC não admitisse a existência de privilégios creditórios gerais. Neste domínio, o legislador guineense evoluiu e esta evolução traz alguns problemas de insegurança para os restantes credores na medida em que os privilégios creditórios são garantias de carácter oculto, e, incidindo sobre todos os bens imóveis do devedor, podem implicar o não ressarcimento, por exemplo, de credores hipotecários. No entanto, no caso do AUG, não se verifica esse agravamento substancial da situação do credor hipotecário (embora haja, ainda, algum agravamento), uma vez que apenas os credores por despesas de justiça e por salários são graduados à frente dos credores hipotecários, sendo que aqui se trata de situações facilmente cognoscíveis⁸⁵⁷.

Nos termos do art. 180.º n.º 1, o legislador da OHADA consagra os privilégios creditórios gerais não sujeitos a publicidade, ou seja, aqueles que produzem efeitos independentemente das suas inscrições no RCCM. Dentre estes créditos, destaca-se que as quantias devidas a trabalhadores e a aprendizes pela execução e resolução do seu

⁸⁵³ Cf. DOBASSY, Lamine, *Les Garanties de Paiement des Créanciers dans les...*, op. cit., p. 283.

⁸⁵⁴ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 631.

⁸⁵⁵ Cf. KANGA, Bienvenu, *Entreprises en Difficulté en Droits des Salaries...*, op. cit., pp. 208-209.

⁸⁵⁶ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 629; no mesmo sentido ROCHA, Francisco Rodrigues, *Direito de Retenção e Privilégios Creditórios...*, op. cit., p. 399.

⁸⁵⁷ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 628.

contrato, durante o último ano que precede a morte do devedor, leva à penhora dos seus bens ou a sentença judicial de abertura do procedimento coletivo. Esta norma é paralela à redação originária da al. d), do n.º 1, do art. 737.º do CC, revogado pelo AUG⁸⁵⁸, inspirada também na ideias humanitárias e assistências, tendo em conta a concretização da dignidade da pessoa humana⁸⁵⁹. Na ordem instituída no art. 180.º do AUG, os créditos laborais ocupam o 3.º lugar de prioridade⁸⁶⁰⁻⁸⁶¹ e na realização dos fundos provenientes dos bens móveis este privilégio ocupa 8.º lugar, nos termos do art. 167.º do AUPCAP, e isto é, equivalente ao não pagamento, pois, é sem dúvida, ilusório acreditar, com os fracos ativos das empresas falidas na área da OHADA, que estes credores poderão reclamar qualquer pagamento⁸⁶².

V. Ora, o legislador da OHADA ainda consagrou o chamado privilégio creditório gerais sujeitas a publicidade, no art. 181.º, n.º 2, deste preceito decorre que são credores que beneficiam de um privilégio sujeito a publicidade no RCCM, os créditos fiscais e aduaneiros, e organismos de segurança e de previdência social. A razão de ser da exigência de registo em relação aos privilégios creditórios que são de natureza oculta, “reside no facto de garantirem somas significativas, donde se entende que devem ser dados a conhecer aos restantes credores a fim de estes não terem surpresas desagradáveis”⁸⁶³. Assim, esta formalidade é exigida como forma de levar ao conhecimento dos demais credores a existência destas dívidas que muitas vezes observam quase a totalidade do património do devedor. Neste sentido, o privilégio só será oponível a eles após a sua publicação⁸⁶⁴. Sendo que o registo tem de ser feito no prazo de seis meses seguintes à exigibilidade do crédito ou a partir da notificação ou interpelação para pagamento, no caso de haver violação da lei fiscal, aduaneira ou da segurança social.

⁸⁵⁸ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 631.

⁸⁵⁹ Cf. ROCHA, Francisco Rodrigues, *Direito de Retenção e Privilégios Creditórios...*, op. cit., p. 405.

⁸⁶⁰ Cf. ANOUKAHA, François; ISSA-SAYEGH, José; CISSE-NIANG, Aminata; NDIAYE, Issaak Yankhoba; FOLI, Messanvi et SAMB, Moussa, *OHADA. Sûretés*, Bruylant, Bruxelles, 2002, p. 231.

⁸⁶¹ Cf. DOURAM, Victor, *La Protection des Créances Salariales dans les Entreprises...*, op. cit., p. 14. “En République Centrafricaine, les dettes salariales viennent en quatrième position et sont satisfaites immédiatement après les frais de justice, les dépenses funéraires. En Namibie, tout en conférant aux travailleurs le statut de créanciers privilégiés, la loi n’ établit aucun ordre de priorité entre les dettes salariales et les autres dettes privilégiées”. Com isto, pode-se constatar que em muitos dos países africanos, os créditos dos trabalhadores gozam um grau de preferência mais elevado que em outros, incluindo o Estado e o sistema de segurança social, por exemplo “Algérie, les créances salariales ont également un privilège de premier rang dans les pays comme le Gabon, la Guinée, la RDC, la Côte d’Ivoire, le Mali et la Zambie, les dettes salariales sont payables avant toutes les autres, y compris celles à l’égard du trésor et de la sécurité sociale”.

⁸⁶² Cf. DOBASSY, Lamine, *Les Garanties de Paiement des Créanciers dans les...*, op. cit., p. 290.

⁸⁶³ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 633.

⁸⁶⁴ Cf. ANOUKAHA, François; ISSA-SAYEGH, José; CISSE-NIANG, Aminata; NDIAYE, Issaak Yankhoba; FOLI, Messanvi et SAMB, Moussa, *OHADA. Sûretés*, op. cit., p. 235.

Havendo registo, o privilégio creditório vale por três anos a contar da inscrição, sendo suscetível de renovação, conforme consta nos n.ºs 2 e 3, do art. 181.º do AUG, e têm direito de serem pagos em 4.º e 5.º lugar, respetivamente.

VI. Relativamente aos privilégios creditórios especiais, o art. 182.º do AUG, parece manter o regime jurídico delineado pela redação originária do CC, referindo que se trata de garantias reais que atribuem ao seu titular um direito de preferência no pagamento pelo produto da venda dos bens móveis sobre os quais incidem, exercida nos termos do art. 226.º do AUG. Os credores com privilégios creditórios especial são pagos em 6.º lugar.

O art. 186.º do AUG, consagra o privilégio mobiliário especial a favor de trabalhador de um prestador de serviço ao domicílio. Na verdade, os prestadores de serviços a que se refere, trata-se daquelas empresas ou mesmo pessoas singulares que se dirigem a casa dos seus clientes para prestar atividades para que foram contratadas. E normalmente são serviços domésticos⁸⁶⁵. Ora, para que os trabalhadores possam beneficiar deste privilégio é necessário o preenchimento de dois requisitos cumulativos, do art. 186.º do AUG, isto é, i) deve se tratar de um trabalhador de um prestador de serviços ao domicílio e, ii) tratar dos créditos emergentes do contrato de trabalho, se os mesmo forem provenientes da execução dos serviços ao domicílio. Assim, pode-se constatar que, o trabalhador não pode ser um trabalhador qualquer, mas deve ser um trabalhador que tenha celebrado um contrato de trabalho nos termos do CT com um prestador dos serviços ao domicílio, que tanto pode ser uma pessoa coletiva ou pessoa singular e, por fim, os créditos garantidos pelo privilégio especial devem resultar da execução dos serviços ao domicílio, o que significa que, ficam de fora outros créditos provenientes de outras atividades ainda que integram no âmbito da execução do contrato de trabalho⁸⁶⁶⁻⁸⁶⁷. A particularidade deste privilégio nasce, justamente, do facto de não recair “sobre uma coisa propriamente dita, que possa ser objecto de execução judicial e posterior venda, mas sim sobre quantias monetárias. Além disso, este privilégio cumula-

⁸⁶⁵ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 645, cf. SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans...*, op. cit., p. 245.

⁸⁶⁶ Cf. ANOUKAHA, François; ISSA-SAYEGH, José; CISSE-NIANG, Aminata; NDIAYE, Issaac Yankhoba; FOLI, Messanvi et SAMB, Moussa, *OHADA. Sûretés*, op. cit., p. 162.

⁸⁶⁷ Cf. SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans...*, op. cit., p. 245.

se com o privilégio geral pelo pagamento de salários e com o superprivilégio dos salários”⁸⁶⁸⁻⁸⁶⁹.

A *ratio* de atribuição ou consagração deste privilégio a favor destes trabalhadores tem que ver com o receio da insolvência do prestador de serviços ao domicílio ou assenta no facto de “usualmente, as empresas que prestam serviços ao domicílio serem insolventes, daí que se permita aos seus trabalhadores pagarem-se preferencialmente pelos valores que o próprio cliente vai entregar ao prestador de serviços”⁸⁷⁰. Em rigor, esta situação não se enquadra na própria garantia real, ou mesmo de um privilégio especial, uma vez que incide sobre os créditos (dinheiro) de prestador de serviços ao domicílio em relação ao seu cliente⁸⁷¹⁻⁸⁷².

VII. Já o superprivilégio consagrado no art. 225.º do AUG, visa reforçar a eficácia da proteção das dívidas dos trabalhadores e oferece vantagens inegáveis aos credores salariais, isto é, dá-lhes prioridade quase absoluta de pagamento sobre todos os ativos

⁸⁶⁸ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 646.

⁸⁶⁹ Cf. ANOUKAHA, François; ISSA-SAYEGH, José; CISSE-NIANG, Aminata; NDIAYE, Issaac Yankhoba; FOLI, Messanvi et SAMB, Moussa, *OHADA. Sûretés*, op. cit., p. 162.

⁸⁷⁰ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 646. “Para que o trabalhador possa lançar mão desta garantia, terá que o fazer por meio de ação direta, isto é, com recurso a uma medida conservatória do património do prestador de serviço. No caso da Guiné-Bissau, essa medida conservatória parece dever ser o arresto”.

⁸⁷¹ Cf. ROCHA, Francisco Rodrigues, *Direito de Retenção e Privilégios Creditórios...*, op. cit., p. 425.

⁸⁷² Cf. Ac. RE de 23/11/2023, processo n.º 463/21.0T8MMN-D. E1, relator: Cristina da Mesquita, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 03/10/2024. No direito português e sem querer discutir a problemática doutrinária, quer a nível jurisprudencial, relativamente ao âmbito de incidência do privilégio imobiliário especial consagrado no artigo 333.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, há uma corrente que defende uma interpretação ampla daquele preceito legal, ou seja, que o privilégio imobiliário especial ali consagrado abranja todos os imóveis do empregador afetos à sua atividade empresarial a que os trabalhadores estão funcionalmente ligados, bastando que os imóveis integrem a organização produtiva da empresa a que pertencem os trabalhadores e que estes estejam funcionalmente ligados a tais imóveis; a outra corrente defende uma interpretação restrita do mesmo preceito legal, isto é, o privilégio abrange apenas o imóvel concreto em que o trabalhador preste, ou tenha prestado, de facto, a sua atividade. Nesta última perspectiva, o imóvel devia constituir o local onde o trabalhador exerce ou exerceu efetivamente a sua atividade (critério naturalístico). O que “resulta da fundamentação do referido Acórdão Uniformizador de Jurisprudência que ali se entendeu que é a interpretação ‘ampla’ do referido preceito legal aquela que se harmoniza com a Constituição por respeitar o princípio da igualdade entre trabalhadores. Com efeito, ali se escreveu que a interpretação ampla é aquela mais consentânea com a razão de ser da atribuição do privilégio creditório aos créditos laborais, que é, como se referiu, a especial proteção que devem merecer esses créditos, em atenção à sua relevância económica e social, que não se concilia com um injustificado tratamento diferenciado dos trabalhadores de uma mesma empresa, em função da atividade profissional de cada um e do local onde exercem. Solução que perfilhamos. Importa, porém, sublinhar que mesmo numa interpretação ampla do preceito legal em causa exige-se a conexão entre a atividade do trabalhador, que é fonte do crédito, e os imóveis do empregador afetos à atividade económica por este prosseguida, ficando desde logo excluídos os imóveis utilizados noutra atividade (por exemplo arrendados a terceiros) ou destinados à fruição pessoal do empregador. Isto é, a relação funcional que é necessária verificar-se é a ligação do imóvel à organização ou estrutura logística através da qual a empregadora exerce a sua atividade e para cuja prossecução os trabalhadores foram contratados”. No mesmo sentido vai o Ac. RC de 24/02/2015, processo n.º 3475/12.1TBVIS-N.C1, relator: Maria João Areias, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 10/10/2024.

móveis e imóveis da empresa. Os créditos dos trabalhadores são pagos no prazo de dez dias a contar da abertura do processo, mediante decisão do juiz comissário, art. 96.º AUPCAP, ou então, caso haja falta de fundos, são pagos com as primeiras entradas em dinheiro e antes de qualquer outro crédito⁸⁷³⁻⁸⁷⁴. Ora, este privilégio não aparece na primeira listagem dos privilégios gerais, consagrados no art. 180.º do AUG, aparece apenas nas disposições relativas à classificação dos direitos preferenciais relativos aos bens imóveis, art. 225.º do AUG, e móveis, art. 226.º do AUG. É, portanto, necessário recorrer ao direito interno guineense⁸⁷⁵ para clarificar o seu regime, situação não prevista no novo CT.

Em rigor, este privilégio é muito mais do que um simples privilégio da primeira ordem, pois, permite que os trabalhadores escapem à disciplina do processo e recebam certas dívidas anteriores ao julgamento dentro de um prazo muito curto⁸⁷⁶, devendo abranger as quantias devidas durante o último ano anterior à sentença judicial de abertura de um processo coletivo, art. 180.º, n.º 3, contrariamente ao legislador francês que consagrou os últimos sessenta dias de trabalho anteriores à sentença judicial de abertura de um processo coletivo, devendo também incluir outros créditos devidos ao trabalhador que não seja apenas a retribuição no sentido restrito⁸⁷⁷⁻⁸⁷⁸, art. L.3253-3-2.º, *Code du Travail*.

⁸⁷³ Cf. MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano (OHADA)*, op. cit., p. 451.

⁸⁷⁴ Cf. JACQUEMONT, André ; BORGA, Nicolas et MASTRULO, Thomas, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 12.ª Ed., LexisNexis, Paris, 2023, p. 762 ; MUANDA VI Y, Jean Masiala, *Prévention et Traitement des Difficultés des Entreprises dans L'espace OHADA*, L'Harmattan, Paris, 2023, p. 109.

⁸⁷⁵ Cf. SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans...*, op. cit., p. 227.

⁸⁷⁶ Cf. PÉTEL, Philippe, *Procédures Collectives*, 10.ª Ed., Dalloz, Paris, 2022, p. 171.

⁸⁷⁷ Cf. PÉTEL, Philippe, *Procédures Collectives*, op. cit., p. 171.

⁸⁷⁸ Cf. DOURAM, Victor, *La Protection des Créances Salariales dans les Entreprises...*, op. cit., p. 12. “La législation nationale limite le traitement préférentiel des créances salariales aux douze mois qui précèdent le début de la procédure de l'entreprise endettée. En république Centrafricaine, les créances privilégiées sont celles qui ont trait au travail effectué pendant l'année au cours de laquelle l'insolvabilité s'est déclarée et pendant l'année précédente. Dans certains pays, la période de référence est définie différemment selon la catégorie professionnelle du travailleur, la nature du débiteur ou périodicité du paiement du salaire. En Guinée, par exemple, la période protégée est de six mois pour les salaires versés à l'intervalle n'excédant pas la quinzaine et de douze mois pour les salaires versés mensuellement. La situation la plus insolite est celle de l'Ouganda, où la durée de la période dépend de la nationalité ou de l'origine du travailleur, étant donné que les dettes privilégiées recouvrent tous les salaires du travailleur à concurrence d'un montant prescrit pour un travail effectué dans les quatre derniers mois qui précèdent la date de la mise en faillite, ou bien dans le cas d'un travailleur journalier, au cours des douze mois qui précèdent cette date. Somme toute, les limites dans le temps ne sont pas les seules conditions exigibles pour le traitement des privilèges car les limites financières y jouent aussi un rôle très déterminant. Il existe principalement deux sortes de limites financières s'attachant à la dette salariale protégée par le privilège. Le plafonnement en chiffres absolus, à savoir un montant spécifique, ou bien une limite calculée sur la base de variables telles que le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig) ou bien le salaire mensuel maximum pris en considération aux fins des cotisations de sécurité sociale. Au Bénin, au Burkina Faso, et au Congo, le montant de la créance protégée par un privilège se limite à la fraction insaisissable du salaire”.

VIII. A venda do bem empenhado, se ou não consensual, pode tecer certas dificuldades na distribuição do preço, principalmente quando este é insuficiente para todos os créditos reclamados. Neste sentido, é importante saber a ordem de distribuição estabelecida pelo legislador guineense, para a distribuição do preço e a tramitação subsequente com a finalidade da sua satisfação⁸⁷⁹. Assim, o legislador guineense prevê que, em relação aos bens imóveis, os credores de salários superprivilegiados, ocupam o 2.º lugar, art. 225.º, AUG, estando apenas atrás dos credores por despesas da justiça, sendo que em caso de insuficiência das quantias para satisfazer os credores que tenham a mesma ordem de preferência, refere o legislador que “estes concorrem à sua distribuição na proporção dos seus créditos totais”, art. 225.º, n.º 2, do AUG. Em relação aos bens móveis, aqui ocupam o 3.º lugar de acordo com a ordem estabelecida no art. 226.º, n.º 1, do AUG. No caso de insuficiência das quantias para satisfazer os credores que tenham a mesma ordem de preferência, aplica-se a mesma regra, isto é, concorrem à sua distribuição na proporção dos seus créditos totais, art. 226.º, n.º 2, do AUG.

Ora, quanto ao procedimento de distribuição, importa referir que, havendo um único credor, a solução é a mais óbvia, pois, o produto da venda é-lhe entregue até ao limite do montante do seu crédito, e o saldo remanescente é entregue ao devedor/empregador, art. 324.º do AUPSCE. Em caso de pluralidade de credores, todos privilegiados ou inscritos, podem recorrer à repartição consensual do preço da venda (solução amigável)⁸⁸⁰, como forma de evitar o formalismo e lentidão da distribuição judicial. Não havendo solução amigável para a distribuição do preço, impõe-se uma distribuição judicial, art. 326.º, do AUPSCE, isto é, a parte mais interessada na distribuição deve requerer ao presidente do tribunal do lugar da venda ou ao magistrado designado para que este decida sobre a distribuição do montante da venda.

IX. O legislador da OHADA, nos termos do art. 179.º, n.º 2, do AUG, concede aos Estados-membros a possibilidade de criarem através de diplomas especiais internos outros privilégios creditórios gerais, devendo ainda precisar o seu grau nos termos do art. 180.º do AUG. Não sendo o caso, estes privilégios ocuparão o último lugar de acordo com a hierarquia estatuída no art. 180.º do AUG. Sendo certo que, isto não significa que não tenham sido revogadas as normas do CC, sobre esta matéria, antes pelo contrário, pois tal resulta do art. 227.º do AUG. Por conseguinte, se o legislador guineense interno

⁸⁷⁹ Cf. NATCHARE, Pansau, *Penhor de Estabelecimento Comercial e Privilégio...*, op. cit., p. 363.

⁸⁸⁰ Cf. NATCHARE, Pansau, *Penhor de Estabelecimento Comercial e Privilégio...*, op. cit., p. 364.

pretender criar privilégios gerais ou repor em vigor os que se encontravam consagrados na lei revogada, terá de ter uma iniciativa legislativa nesse sentido⁸⁸¹⁻⁸⁸².

A questão que se pode colocar é, poderá o legislador interno guineense criar outros privilégios especiais, além dos constantes no AUG? A resposta a esta pergunta parece simples, considerando que se encontram revogados os privilégios creditórios, consagrados no CC, por força da norma do art. 227.º do AUG. A entrada em vigor do AUG determinou a revogação de toda legislação interna que lhe era contrária, assim, parece-nos que “para fazer revigorar aqueles privilégios creditórios, teria de haver uma nova determinação legal nesse sentido. Assim, o Estado da Guiné-Bissau poderá criar novos privilégios creditórios especiais para além dos constantes do AUG, bem como repor em vigor os que estavam previstos na redação originária do Código Civil, contanto que haja uma iniciativa legislativa nesse sentido”⁸⁸³.

Ora, contrariamente a faculdade atribuída aos Estados-membros, no art. 179.º n.º 2, em relação aos privilégios gerais, não existe nenhuma norma que conceda diretamente tal faculdade em relação à criação de novos privilégios especiais. Assim, a este propósito serve-nos de fundamento os ensinamentos de CLÁUDIA MADALENO, porém, no entendimento desta autora, a liberdade de criar novos privilégios especiais internos “deve ser retirada não apenas do facto de o AUG o não proibir, como também de um argumento de maioria de razão, a partir precisamente da interpretação do segundo parágrafo do art. 179.º, parágrafo II, do AUG. Com efeito, se é permitido criar novos privilégios gerais, que são, por sua natureza, mais gravosos para os restantes credores, por maioria de razão deve ser permitida também a criação de novos privilégios especiais, que consubstanciam autênticos direitos reais de garantia susceptível de serem criados por lei interna”⁸⁸⁴. Assim, pelo que ficou exposto, pode-se afirmar que não existe nada que proíba os Estados-membros, em especial o Estado da Guiné-Bissau, à criação de novos privilégios especiais.

X. Nesta medida, no âmbito de CT, o legislador guineense instituiu, no art. 263.º do CT, o chamado FGS, que visa garantir o pagamento dos créditos laborais emergentes de contrato de trabalho e da sua violação ou cessão, pertencentes aos trabalhadores que

⁸⁸¹ Cf. ANOUKAHA, François; ISSA-SAYEGH, José; CISSE-NIANG, Aminata; NDIAYE, Issaac Yankhoba; FOLI, Messanvi; SAMB, Moussa, *OHADA. Sûretés*, op. cit., p. 237.

⁸⁸² Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 628. A este propósito, cf. SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans...*, op. cit., p. 217.

⁸⁸³ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 635.

⁸⁸⁴ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 635.

não possam ser pagos por motivo de insolvência ou de situação económica difícil⁸⁸⁵⁻⁸⁸⁶. Trata-se, no nosso entender, uma das novidades mais importantes introduzida no CT em relação ao reforço das garantias dos créditos laborais, apesar de não existir um regime especial que pudesse estabelecer os princípios gerais, modo de funcionamento ou mesmo determinar o montante da garantia, tal como remete a última parte do art. 263.º do CT, mas na mesma deve ser entendido como meio de garantir e antecipar o pagamento dos créditos dos trabalhadores não pagos pelo empregador por motivos de insolvência ou de situação de económica difícil. Assim, os pagamentos feitos pelo FGS “não se destinam à

⁸⁸⁵ Cf. DOBASSY, Lamine, *Les Garanties de Paiement des Créanciers dans les Procédures Collectives OHADA : Étude à la Lumière du Droit Français*, LGDJ, Lextenso, Paris, 2017, p. 282; ONDZE, Stani, *La Garantie des Salaires en Cas D’insolvabilité de L’employeur*, thèse de doctorat Mention Droit privé, Université Paris-Ouest – Nanterre la Défense, Nanterre, 5 de outubro, 2012, pp. 86-88; OLIVEIRA, Marcelo Gonçalves de, *A Responsabilidade por Créditos Laborais nas Relações entre Sociedades Comerciais*, Dissertação de Mestrado em Direito e Ciências Jurídico-Laborais, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018 p. 15; MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 196; MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense e da OHADA*, Almedina, Lisboa, abril, 2009, p. 13. “A noção de garantia encontra-se diretamente relacionada com o conceito de coercibilidade da ordem jurídica”.

No âmbito do contrato de trabalho, o trabalhador cumpre a sua obrigação contratual, isto é, em suma, entrega a sua força de trabalho e as suas diligência e lealdade ao empregador e este último cumpre com a sua parte remunerando o trabalhador e criando a este os meios necessários e seguros para a prestação da sua atividade. A insolvência de uma sociedade ou empresa é naturalmente acompanhada de uma quebra de atividade e, portanto, de uma quebra de produção, o que tem como consequência uma queda nas receitas e nas finanças da empresa. Esta queda conduz claramente a uma quebra de rendimentos, que origina, inevitavelmente, o esgotamento do seu fluxo de caixa ou mesmo das suas reversas, que não são renovadas. Dentro de um curto prazo, a sociedade terá dificuldades em cumprir as suas obrigações com os seus credores, incluído os trabalhadores. Estes últimos constituem decerto o núcleo central da sociedade, considerando a sua participação na criação da riqueza para a sociedade. Deste modo, pode-se afirmar que, constituem credores particulares pelas suas ligações com o devedor, mas também pelas suas contribuições no enriquecimento deste. Uma vez que empregam as suas forças de trabalho para o desenvolvimento económico e financeiro da sociedade e em contrapartida, recebem uma remuneração que lhes permite sobreviver. Esta remuneração reflete, portanto, uma parte da sua humanidade que merece uma proteção eficaz.

A garantia dos créditos do trabalhador resultante do contrato de trabalho e do seu incumprimento ou cessação está ligada com o incumprimento por parte da entidade empregadora de determinados deveres, nomeadamente, de obrigações pecuniárias emergentes do contrato de trabalho, “*maxime* da retribuição” Assim, “se o empregador não realiza as prestações a que está adstrito, em especial se não paga a retribuição ao trabalhador, há determinados meios de reação tradicionais, que decorrem do regime geral do direito das obrigações” a que o trabalhador pode recorrer para garantir o cumprimento do seu crédito. No caso da insolvência, o empregador persiste no incumprimento e não dispõe de património que garanta todas as dívidas, estabelecendo-se preferências a favor de alguns credores, igualmente conhecidas no âmbito obrigacional, nomeadamente, o privilégio creditório a favor do trabalhador, para em caso do património do empregador não ser suficiente para solver certas dívidas aos trabalhadores.

⁸⁸⁶ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 196 e ss. O património do empregador constitui a garantia geral das obrigações por ele assumidas, conforme consta da norma do art. 601.º do CC. Assim, a garantia geral conferida ao trabalhador enquanto credor de prestações pecuniárias não incide sobre certos bens e determinados do empregador, só se concretizando com a penhora. No mesmo sentido LEITE, Jorge, *Notas Para a Teoria da Suspensão do Contrato de Trabalho*, in *Questões Laborais*, ano IX, n.º 20, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, (pp. 121-163), p. 121, ensina que, segundo a teoria clássica “o devedor responde pelos danos resultantes do atraso na obrigação a que está adstrito, salvo quando a prestação se haja tornado temporariamente impossível por facto do credor, ou por caso fortuito ou de força maior, ou, segundo a formulação mais ampla dos modernos códigos civis, salvo quando a prestação se haja tornado impossível por causa não imputável ao devedor”.

cobertura das necessidades elementares daqueles trabalhadores que se encontram em situação menos favorável devido à insolvência dos respetivos empregadores, mas antes à satisfação, dentro de certos limites, de créditos laborais em dívida, cujo pagamento não pôde ser garantido pela entidade patronal insolvente”⁸⁸⁷⁻⁸⁸⁸. Daqui resulta a proibição das deduções ao limite máximo da prestação do FGS dos adiantamentos recebidos no período de garantia.

Quanto ao privilégio creditório dos créditos emergentes do contrato de trabalho, o legislador laboral, escusou-se de se pronunciar sobre o tema, o que nos leva à seguinte pergunta: os créditos laborais constituem privilégio creditório no direito guineense? Antes de responder à pergunta colocada, importa lembrar que os privilégios creditórios são garantias conferidas pela lei a certos credores tendo em consideração a específica causa dos seus créditos e abrange todos créditos emergentes do contrato de trabalho ou resultantes da sua violação ou cessação, pertencente ao trabalhador. Assim, os créditos privilegiados seriam aqueles que conferem ao trabalhador a preferência ou prioridade face aos outros credores⁸⁸⁹⁻⁸⁹⁰, funcionando assim como uma derrogação do princípio da *par conditio creditorum*⁸⁹¹, art. 604.º, n.º 1, do CC.

Quanto à pergunta colocada, parece-nos que no direito da OHADA, os créditos dos trabalhadores são considerados créditos privilegiados e gozam de preferência em

⁸⁸⁷ Cf. CUNHA, Ana Margarida Vilaverde e, *Proteção dos Trabalhadores em Caso...*, op. cit., p. 209.

⁸⁸⁸ Cf. COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato...*, op. cit., p. 133.

⁸⁸⁹ Cf. FERNANDES, Janete Rodrigues, *O Modelo Garantístico Previsto no artigo 334.º do Código do Trabalho e os Privilégios Creditórios de que o Trabalhador Beneficia*, in *Questões Laborais*, n.º 58, Almedina, Póvoa de Santo Adrião, (pp. 179-205), p. 184; PEREIRA, Rita Garcia, *A Garantia dos Créditos Laborais no Código do Trabalho: Breve Nótula sobre o artigo 378.º (Responsabilidade Solidária das Sociedades em Relação de Domínio ou de Grupo*, in *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 38, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, (pp. 177-214), p. 189; MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., pp. 225-226.

⁸⁹⁰ No mesmo sentido se pronuncia, o Ac. de RL de 08/10/2014, processo n.º 228/12.0TTLSB.L1-4, relator: José Eduardo Sapateiro, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 11/10/2024.

⁸⁹¹ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 625, autora defende que os motivos que conduziram à criação de privilégios creditórios assentam na causa dos créditos, isto é, tem em vista privilegiar certos credores em virtude da específica origem dos seus créditos. No mesmo sentido COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho: A Tutela dos Créditos Laborais*, Almedina, Lisboa, julho, 2013, p. 109-110, ensina que os privilégios creditórios, assim como as garantias reais conferem a determinados credores (trabalhadores) de serem pagos com preferência, por imperativo legal, em relação a outros, isto é, atribui ao credor um direito de preferência que se traduz no pagamento preferencial em relação aos demais credores comuns. Já para VASCONCELOS, Joana, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas com a Sociedade Empregadora por Créditos Laborais dos trabalhadores*, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Memórias, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, novembro, 2004, (pp. 203-211), p. 203, “o reforço das garantias dos créditos laborais constitui um dos objetivos do Código do Trabalho que o prossegue por duas vias: acentuando a posição de credor privilegiado do trabalhador relativamente aos bens móveis e imóveis que integram o património do empregador e concedendo ao trabalhador a possibilidade de obter a satisfação dos seus créditos laborais à custa de um outro património para além daquele”.

relação aos outros créditos, ou seja, os créditos laborais são garantidos como privilégios creditórios em caso de recuperação judicial ou de liquidação de bens, conforme pode-se retirar da leitura do art. 225.º do AUG, em vigor na Guiné-Bissau. Com o efeito, a proteção do seu crédito, isto é, os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, concretiza-se, entre nós⁸⁹²(no direito guineense), (i) - mediante o recurso ao FGS uma das novidades introduzida no CT, art. 263.º do CT, (ii) - pela atribuição aos trabalhadores de um privilégio mobiliário geral, (iii) - um “superprivilégio”⁸⁹³ creditório geral estabelecido em benefício dos trabalhadores, para garantia dos seus salários, (iv) - um privilégio imobiliário geral sujeito ao registo e, (v) - um privilégio imobiliário geral não sujeito ao registo, art^{os}. 179.º, 180.º, 182.º, 225.º, 226.º

⁸⁹² Cf. ONDZE, Stani, *La Garantie des Salaires en Cas D’insolvabilité de L’employeur*, Thèse de doctorat Mention Droit privé, Université Paris-Ouest – Nanterre la Défense, Nanterre, 5 de outubro, 2012, pp. 86-88. Segundo este autor, a garantia dos trabalhadores não se deve limitar apenas ao património do empregador ou da sociedade, pois, esta forma de individualização é ineficaz. Assim, a garantia dos trabalhadores deve ser reforçada pela criação de uma contribuição cobrada aos empregadores, o que melhoraria a eficácia da garantia pelo facto de a instituição de garantia ser obrigada a cobrir a dívida do trabalhador, mesmo que o seu empregador não tenha cumprido com a sua contribuição. Existe aqui, uma solidariedade entre os empregadores, pois os solventes contribuem para cobrir as dívidas dos insolventes, através de uma organização criada pelos empregadores com a missão de garantir os créditos dos trabalhadores em caso de risco de não pagamento de um deles, conforme consta no art. L.3253-6, *Code du Travail*. Tal reforço de garantia foi instituído em França pela lei de 27 de dezembro de 1973, que, no entanto, não fixou o limite da garantia salarial, tendo sido fixado pela lei de 27 de dezembro de 1975, que apesar dos avanços alcançados, constatou-se em défice, que levou à criação de novas garantias através do Decreto n.º 2003-684, de 24 de julho, que estabeleceu novos princípios de limitação e reduziu o montante da garantia. Este reforço de garantia corresponde ao consagrado no direito português, isto é, o chamado Fundo de Garantia Salarial, previsto no art. 336.º do Código do Trabalho português, também regulado DL n.º 59/2015, de 21 de abril, alterado pela lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, cuja missão consiste em assegurar o pagamento de alguns créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua cessação e uma vez realizada os pagamentos aos trabalhadores detentores de créditos e nesta exata medida, fica sub-rogado nos direitos e privilégios creditórios destes últimos, devendo os créditos de fundo ser satisfeitos imediatamente após aqueles. No mesmo sentido KANGA, Bienvenu, *Entreprises en Difficulté en Droits des Salaires : De L’illusion au Désespoir*, Thèse pour L’obtention du doctorat de droit privé, Université Paris XIII, 27 de outubro de 1993, pp. 202-203 ; PÉTEL, Philippe, *Procédures Collectives*, 10.º Ed., Dalloz, Paris, 2022, p. 172. A nosso ver, as garantias dos créditos laborais não devem ser vistas como um mecanismo de solidariedade, mas como um seguro para os trabalhadores do empregador responsável contra um risco específico que é o do não pagamento das suas dívidas.

⁸⁹³ Cf. MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações...*, op. cit., p. 627. Segundo autora, o AUG “traz uma importante inovação relativamente ao Código Civil e à maioria das legislações atuais, ao estabelecer a diferença entre privilégios gerais sujeitos a publicidade e privilégios gerais não sujeitos a publicidade. Assim se ultrapassa, pelo menos parcialmente, um dos principais inconvenientes desta garantia, que reside no facto de ser oculta e de ser de todo imprevisível, para os restantes credores, saber se existem ou não credores privilegiados. Assim, ao impor a sujeição ao registo de alguns privilégios, o AUG veio aumentar a segurança jurídica dos credores”.

do AUG, e dos art. 95.º e 96.º do AUPCAP, à semelhança do que decorre na maioria dos países europeus⁸⁹⁴⁻⁸⁹⁵⁻⁸⁹⁶.

Apesar destes créditos beneficiarem de garantias, é, no entanto, de salientar que para os trabalhadores a conservação da sua relação laboral surge como bastante mais importante do que a tutela dos seus créditos laborais, uma vez que esse vínculo lhes assegura a obtenção de meios de subsistência pessoal e familiar, para além da realização e valorização profissional⁸⁹⁷. A aliás, a contrapartida do trabalho cumpre uma função vital em benefício de milhões de trabalhadores, portanto, é necessário garantir as condições dignas para a subsistência do trabalhador e da sua família⁸⁹⁸⁻⁸⁹⁹. Assim, neste particular, a proteção dos salários visa manter meios de subsistência do trabalhador. E não devem os trabalhadores arcar com as consequências do insucesso da sociedade e nem devem arcar com os riscos da sua insolvência. Assim, pelo que ficou exposto, pode-se afirmar que o legislador guineense consagrou os privilégios creditórios e de atribuição de um fundo de garantia salarial que tem como missão garantir os créditos laborais emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, nos termos do art. 263.º do CT. Esta consagração adveio da evolução do quadro jurídico laboral e empresarial e de proteger em princípio a parte mais fraca da relação contratual⁹⁰⁰.

⁸⁹⁴ Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *As Repercussões da Insolvência no Contrato de Trabalho*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLVII (XX da 2.ª série) n.ºs 3 e 4, diretor: Bernardo Lobo Xavier e Pedro Romano Martinez, junho/dezembro - 2006, Verbo, Lisboa, fevereiro 2007, (pp. 273-290), p. 285.

⁸⁹⁵ Cf. CUNHA, Ana Margarida Vilaverde e, *Proteção dos Trabalhadores em caso da Insolvência do Empregador: Cálculo das Prestações do Fundo de Garantia Salarial*, in *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 38, junho/dezembro, 2011, Coimbra Editora, Lisboa, 2011, (pp. 197-227), p. 203.

⁸⁹⁶ Os credores privilegiados são aqueles que beneficiam de uma garantia que lhes confere prioridade no pagamento ou de um tratamento mais favorável em caso de insolvência do devedor. O legislador da OHADA, de 1998, já tinha previsto medidas específicas para proteger os interesses dos credores privilegiados. E em 2015, embora mantendo os ganhos, foi um pouco mais longe ao reforçar estas medidas: reajustou os privilégios existentes na legislação antiga e instituiu o *novo privilégio monetário*.

⁸⁹⁷ Cf. LEITÃO, Luís de Menezes, *As Repercussões da Insolvência no Contrato...*, op. cit., p. 283.

⁸⁹⁸ Cf. ONDZE, Stani, *La Garantie des Salaires en Cas D'insolvabilité de L'employeur...*, op. cit., p. 94.

⁸⁹⁹ Cf. PIRES, Luís Miguel Lucas, *Os Privilégios Creditórios dos Créditos Laborais*, in *Questões Laborais*, ano IX, n.º 20, direção: Francisco Liberal Fernandes, Jorge Leite e Júlio Gomes, Coimbra Editora, 2002, (pp. 164-202), p. 168 e ss.

⁹⁰⁰ Cf. DOURAM, Victor, *La Protection des Créances Salariales dans les Entreprises...*, op. cit., p. 8. “Le principe du privilège a trouvé son expression pour la première fois dans les codes civils au XIX siècle, avec le Code Napoléon, le but étant initialement, de protéger les salaires des domestiques. Cette protection a été progressivement étendue à d'autres catégories de salariés, si bien que le principe a été progressivement reconnu par le législateur OHADA”; ANDERSON, Helen, *La Protection des Droits Acquis des Salariés face à L'insolvabilité de Sociétés : le cas Australien*, in *Revue internationale du Travail*, vol. 153, n.º 1, 2014, (pp. 129-158), pp. 130 e ss.

9. Solidariedade por crédito emergente do contrato de trabalho nos termos do artigo 20.º do CT

I. Antes de centrar a nossa análise na responsabilidade de grupo empresarial, importa para o efeito, destacar que o grupo de sociedade constitui nos dias de hoje uma realidade incontestável do ponto de vista económica, e pode ser constituída por empresas cujas atividades sejam distintas. A expressão “grupo de sociedades” por vezes é utilizada tanto em sentido amplo, isto é, não técnico, assim como em sentido restrito, “no primeiro caso, pretende designar-se a generalidade das sociedades coligadas [...], independentemente de existir uma direção económica unitária. Em sentido estrito, o grupo caracteriza-se pela existência de tal direção unitária de duas ou mais sociedades, que conservam a sua personalidade jurídica autónoma e as respetivas estruturas organizativas”⁹⁰¹. A sua criação corresponde com à ideia de partilha de risco, de domínio de ramo de atividade ou maior presença no mercado (acesso e conquista de novos mercados) e de procura de vantagens fiscais⁹⁰²⁻⁹⁰³. Ou seja, o grupo de sociedades constitui um instrumento multiplicador do crescimento das empresas pois permite-lhes aumentar os mercados, as fontes de financiamento e a produção. Além disso, faz desaparecer as fronteiras políticas-económicas, através de estabelecimento de subsidiárias no estrangeiro⁹⁰⁴. Assim, estes novos fenómenos societários de concentração empresarial condicionaram a adaptação do direito do trabalho por forma a que esta flexibilidade da estrutura empresarial trouxesse consigo proteção da parte mais fraca da relação laboral⁹⁰⁵⁻⁹⁰⁶⁻⁹⁰⁷.

⁹⁰¹ Cf. OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Grupos de Sociedades*, Almedina, Coimbra, 2018, p. 14.

⁹⁰² Cf. FÉNÉON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 633

⁹⁰³ Cf. TSHIKALA, Victor Kalunga ; MORTIER, Stéphane, *Précis de Droit OHADA des Sociétés : Focus sur la République Démocratique du Congo*, VA Éditions, Versailles, 2020, p. 229.

⁹⁰⁴ Cf. Cf. GIBIRILA, Deen, *Droit des Sociétés*, 7.ª Ed., Ellipses, Paris, 2024, p. 173.

⁹⁰⁵ Cf. FERNANDES, Janete Rodrigues, *O Modelo Garantístico Previsto no Artigo 334.º do Código do Trabalho e os Privilégios Creditórios de que o Trabalhador Beneficia*, in *Questões Laborais*, n.º 58, Almedina, outubro, 2021, (pp. 179-205).

⁹⁰⁶ Cf. NETO, Francisco dos Santos Amaral, *Os Grupos de Sociedades*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 47, Lisboa, janeiro, 1987, (pp. 589-613), p. 611; PEREIRA, Rita Garcia, *A Garantia dos Créditos Laborais no Código do Trabalho: Breve Nótula Sobre o Artigo 378.º, Responsabilidade Solidária das Sociedades em Relação de Domínio ou de Grupo*, in *Questões Laborais*, Ano XVIII, n.º 38, Coimbra Editora, Lisboa, 2011, (pp. 177-214), pp. 180-185. “É facto incontestável que o desenvolvimento económico capitalista e a integração económica dele decorrente levaram ao surgimento de novas formas de organização da atividade económica e redimensionaram relação entre a empresa e a sua organização jurídica”.

⁹⁰⁷ Na verdade, a existência de grupo de empresas tem influência na configuração e desenvolvimentos dos contratos de trabalho celebrados no âmbito das empresas que o compõem, principalmente para o que aqui nos interessa, nos problemas ligados à retribuição com o foco na responsabilidade pelos créditos laborais.

II. No art. 173.º do AUDSC/AIE, o legislador define o grupo de sociedade como um conjunto formado por sociedades unidas entre si por vínculos diversos que permitem a uma delas controlar as outras. Neste sentido, o grupo de sociedades é designado como um grupo constituído por várias empresas, pessoas coletivas com existência própria, mas unidas entre si por vários vínculos jurídicos, económicos ou hierárquicos em relação aos quais uma delas, a empresa-mãe, determina a política económica do grupo, a estratégia global e exerce o controlo sobre outras empresas colocadas sob o seu controlo⁹⁰⁸⁻⁹⁰⁹, sendo que estas mantêm a sua autonomia jurídica e patrimonial. Deste conceito, podemos retirar duas características fundamentais, primeiro a existência de uma ligação entre as empresas e por fim, a detenção de uma delas do poder de decisão.

De acordo com o art. 4.º do AUDSC/AIE a sociedade é constituída por duas (2), ou mais pessoas que se comprometem, por contrato, afetar a uma atividade de bens, em dinheiro, em espécie ou indústria com o objetivo de partilhar o lucro ou aproveitar a economia que dela possa resultar. Deste preceito legal, o legislador não precisou a natureza da pessoa parte do contrato, o que deixa a possibilidade à coligação das sociedades, ou mesmo à faculdade das pessoas coletivas ter o *status* de sócio de uma outra empresa, com os respetivos direitos, art. 38.º do AUDSC/AIE, que são proporcionais à sua participação no capital da sociedade, art. 129.º do AUDSC/AIE, que poderá ser fundamental para controlo direto ou indireto de uma determinada sociedade. Assim, presume-se que uma sociedade controla outra quando detém, direta ou indiretamente ou através de interposta pessoa, mais de metade do direito do voto em virtude de acordos celebrados com outros sócios ou acionistas dessa sociedade, art. 175.º do AUDSC/AIE. Sendo certo que, o controlo de sociedades é o elemento que permite distinguir o conceito de grupo de sociedades com conceito conexo como a participação no capital de outra sociedade e sociedade-mãe⁹¹⁰.

III. Prescreve o art. 20.º n.º 1, do CT, que “*sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituídas em grupo empresarial, comercial ou de qualquer*

⁹⁰⁸ Cf. NETO, Francisco dos Santos Amaral, *Os Grupos de Sociedades...*, op. cit., pp. 594-595. Segundo o autor, são um “conjunto de sociedades juridicamente independentes, mas submetidos a uma direção unitária”. E que se caracteriza por sociedades juridicamente independentes, mas economicamente unidas.

⁹⁰⁹ Cf. GIBIRILA, Deen, *Droit des Sociétés*, 7.ª Ed., Ellipses, Paris, 2024, p. 173.

⁹¹⁰ Cf. MAYELA, Ismael, *La Notion de Groupe de Sociétés en Droit OHADA*, in *Village de la Justice la Communauté des Métiers du Droit*, disponível em <https://www.village-justice.com>, último acesso a 24/10/2024 ; TSHIKALA, Victor Kalunga/MORTIER, Stéphane, *Précis de Droit OHADA...*, op.cit., p. 228.

outra atividade económica, serão, para o efeito da relação de trabalho, solidariamente responsáveis”. Esta disposição normativa, constitui uma das novidades introduzidas pelo legislador guineense no CT, que permite ao trabalhador, sempre que o empregador seja uma sociedade comercial e esteja com outra, ou outras, numa das relações de coligação societária nela especificadas, demandar indistintamente a sociedade empregadora ou qualquer uma das sociedades, a fim de obter a satisfação dos créditos laborais, já vencidos que sobre aquela detenha⁹¹¹⁻⁹¹². Dito de outro modo, o escopo da norma identifica-se com a necessidade de reforçar a garantia creditória dos trabalhadores das sociedades inseridas em certas configurações empresarias em que a manutenção da individualidade jurídica pode ser acompanhada de uma dependência económica promotora de riscos adicionais para os respetivos credores⁹¹³ ou seja, a responsabilidade consagrada no art. 20.º do CT “reforça a tutela dos créditos laborais, fazendo impender sobre toda e qualquer sociedade dominante essa responsabilidade, o que, do prisma do trabalhador, a possibilidade de agressão de vários patrimónios”⁹¹⁴.

Trata-se de uma solidariedade de um grupo de empresas economicamente ligadas, mas juridicamente distintas⁹¹⁵, o que significa que, estamos diante de duas pessoas jurídicas distintas⁹¹⁶⁻⁹¹⁷ e cada empresa/sociedade que faz parte do grupo mantém a sua autonomia no exercício das suas atividades, gozando a sua personalidade jurídica.

⁹¹¹ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 334.º*, in Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos; Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Ed., Almedina, maio, 2020, p. 791.

⁹¹² Cf. VASCONCELOS, Joana, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas com a Sociedade Empregadora por Créditos Laborais dos Trabalhadores*, in VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, *Memórias*, coord. António Moreira, Almedina, novembro, 2004, (pp. 203-211), p. 208.

⁹¹³ Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Algumas Notas sobre os Novos Artigos 378.º e 379.º do Código do Trabalho*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 72, 2005, p. 86.

⁹¹⁴ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da personalidade Jurídica nas Sociedades Comerciais*, AAFDL, Lisboa, 2023, p. 187.

⁹¹⁵ Cf. FÉNÉON, Alain, *Droit de Sociétés en Afrique (OHADA)*, op. cit., p. 633.

⁹¹⁶ Cf. TSHIKALA, Victor Kalunga ; MORTIER, Stéphane, *Précis de Droit OHADA...*, op. cit., p. 229.

⁹¹⁷ Cf. BAUDET, Isabelle, *Le Droit des Sociétés en Schémas*, 5.ª ed., Ellipses, Paris, 2022, pp. 62-63. Trata-se de um conjunto formada por um grupo de sociedades, cada um com a sua autonomia jurídica, mas que estão unidas por um vínculo de capital e pelo controlo exercido por umas sobre outras. Grupos de sociedades sem personalidade jurídica são uma entidade económica que não possui personalidade jurídica. Cada uma das empresas tem a sua autonomia, mas estão ligadas entre si por laços capitalistas. A participação subsidiária é o caso em que uma empresa onde mais de metade de capital pertence a outra empresa. Há participação quando uma empresa detém entre 10 % e 50 % do capital da outra empresa. O conceito do controlo designa quando uma empresa detém direta ou indiretamente uma fração do capital que lhe confere a maioria dos direitos dos votos nas assembleias gerais da sociedade. Só ela detém a maioria dos direitos de voto nesta sociedade por força de acordo celebrados com outros sócios ou acionistas e que não seja contrário ao interesse da sociedade. Com efeito, determina através dos direitos do voto que detém as deliberações das assembleias gerais desta sociedade, tendo ainda a competência para nomear ou destituir os membros dos órgãos de administração ou de fiscalização da sociedade. Por fim, importa referir que existe uma presunção de controlo no direito francês quando uma sociedade detém direta ou indiretamente,

Em suma, o n.º 1 do art. 20.º do CT, visa intensificar a garantia patrimonial dos créditos emergentes do contrato de trabalho da sua violação ou cessação, obviando a que a inclusão do empregador em determinado tipo de coligação intersocietária resultar em prejuízos dos seus trabalhadores⁹¹⁸⁻⁹¹⁹. O legislador estende neste preceito, a responsabilidade a outros patrimónios, em considerações dos riscos acrescidos que para os credores de uma empresa, mormente os seus trabalhadores, possa representar a estrutura empresarial adotada. A multiplicação das pessoas jurídicas e a sua inserção em uma organização onde estão expostas a uma influência que pode revelar-se prejudicial para aquelas e para os seus respetivos credores que justificam esta forma de responsabilidade objetiva⁹²⁰⁻⁹²¹. Neste particular, o art. 20.º do CT, contém um desvio ao princípio geral, segundo a qual o património do devedor é a garantia geral do seu credor (empregador), pois, permite alargar a outros patrimónios e não apenas ao do seu empregador a responsabilidade por créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

Conforme verificamos, a doutrina e a jurisprudência são unânimes em referir que, o n.º 1 do art. 20.º do CT, tem como a finalidade a proteção dos trabalhadores, procedendo ao reforço da tutela dos mesmos quando se encontram num contexto de coligação, que determina a sujeição das sociedades coligadas ao regime jurídico da responsabilidade solidária dos créditos laborais. E nestes casos, o trabalhador pode, se assim o quiser, demandar diretamente qualquer de uma das empresas ou sociedades pertencentes ao grupo, apesar de não serem os seus empregadores e sem a necessidade de passar previamente pelo seu próprio empregador⁹²². Assim, esta norma estabelece, como já se disse, um regime de responsabilidade que reveste a natureza especificamente laboral que prevalece no regime especial no ordenamento jurídico guineense.

uma fração dos direitos de voto superior a 40 % e nenhum outro sócio acionista detém, direta ou indiretamente, uma fração superior à sua.

⁹¹⁸ Cf. VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 334.º...*, op. cit., p. 791.

⁹¹⁹ Cf. MARTINS, Alexandre de Soveral, *Os Créditos Laborais e os Grupos Transfronteiriços de Sociedades*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, diretor: João Manuel da Silva Miguel, I, Almedina, 2019, (pp. 181-195), p. 183; CÍLIA, Dina Cochicho, *Considerações sobre a Responsabilidade Solidária de Sociedade em Relação de Participações Recíprocas, de domínio ou de grupo no Código do Trabalho*, in *Revista do Ministério Público*, n.º 170, ano 43, abril-junho 2022, (pp. 189-2018), pp. 208-209.

⁹²⁰ Cf. Ac. STJ de 14/04/2021, processo n.º 3853/18.2T8VCT.G1.S1, relator: Júlio Gomes, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 28/10/2024.

⁹²¹ Cf. Ac. TC n.º 272/2021, de 05/05/2021, processo n.º 1161/2019, relatora: Joana Fernandes Costa, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>, último acesso a 31/10/2024; Ac. RE de 06/10/2016, processo n.º 6381/12.6TBSTB.E1, relator: Silva Rato, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 28/10/2024.

⁹²² Cf. Ac. RP de 25/06/2012, processo n.º 595/10.0TTBCL.P1, relator: António José Ramos, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 28/10/2024.

IV. Neste sentido, verificada a relação de coligação intersocietária relevante nos termos definidos pelo legislador da OHADA, no art. 173.º e ss, do AUDSC/AIE e o requisito relativo ao crédito laboral que se pretende fazer valer, qualquer trabalhador das sociedades envolvidas pode, indistintamente, dirigir-se à sociedade-empregadora ou acionar a qualquer uma das outras sociedades pertencente ao grupo sendo irrelevante para tanto, as posições por estas reciprocamente ocupadas na relação de domínio ou de grupo, art. 20.º, n.º 1 do CT.

V. Atenção, nos termos do n.º 2 do art. 20.º do CT, constata-se a possibilidade de a sociedade demandada excluir ou afastar a sua responsabilidade “*quando a condição geradora de responsabilidade permita supor que ela se deveu a fraude ou à posição dominante de um membro da sociedade, que colocou a empresa em condições de não poder solver os seus compromissos, o membro dominante responde com os seus bens pessoais para a satisfação dos créditos decorrentes do contrato de trabalho*”. Deste preceito legal, decorre a possibilidade de a sociedade demandada alegar e provar qualquer conduta ilícita ou fraudulenta por parte da sociedade dominante, para afastar a sua responsabilidade perante os trabalhadores, ou tem de demonstrar que a atuação da sociedade dominante teve como resultado defraudar ou seus direitos ou comprometer gravemente a respetiva satisfação.

Em rigor o art. 20.º do CT, permite aos trabalhadores da sociedade dominada ou dirigida demandar a sociedade que a domina ou dirige, como aos trabalhadores de qualquer destas que interpelarem uma das sociedades dominadas ou dirigidas. Do mesmo modo, concede ainda a um trabalhador de uma sociedade dominada ou dirigida demandar outra sociedade dominada ou dirigida pela mesma sociedade, desde que, o facto causador da responsabilidade não resulte da fraude ou posição da sociedade dominante.

VI. Neste particular, no direito português, processa-se no sentido contrário, ou seja, a responsabilidade das sociedades coligadas com a sociedade empregadora por créditos laborais dos seus trabalhadores assenta na mera existência entre estas de uma das situações de coligação intersocietária para tanto relevante, ou seja, está limitada às situações de coligação solidária em sentido próprio⁹²³, pelo que cabe ao trabalhador a

⁹²³ Cf. Ac. STJ de 06/02/2019, processo n.º 49/14.6TTBRR.L1.S1, relator: Ferreira Pinto, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 31/10/2024.

invocação da relação existente e não tem de demonstrar atuação culposa ou fraudulenta da sociedade devedora⁹²⁴.

VII. Já no direito francês parece existir uma certa dificuldade na concretização da responsabilidade solidária dos membros da coligação, tendo em conta o princípio da autonomia jurídica e patrimonial das sociedades coligadas, assim para o efeito, é necessário a derrogação do princípio da autonomia financeira das sociedades coligadas. Com isso, aceita-se que o credor da sociedade coligada que seja também credor das outras sociedades, se para tal invocar e provar que as duas sociedades distintas, existe apenas uma pessoa coletiva ou que os ativos destas sociedades são confundidos⁹²⁵⁻⁹²⁶ ou se mostrar os factos que provem que às estruturas do grupo tratar-se de uma entidade única aliada a uma confusão de interesses.

VIII. Ora, embora o art. 20.º do CT, não refira que a sociedade, que por força da responsabilidade solidária nela estabelecida venha a satisfazer créditos laborais de trabalhadores de outra, tem direito de regresso contra a sociedade empregadora pela totalidade do montante que pagou. Neste particular, importa lembrar que no direito do trabalho vale a regra geral de direito civil, nos termos da qual a solidariedade “só existe quando resulte da lei ou da vontade das partes”, art. 513.º do CC, estamos neste caso diante de uma solidariedade passiva, conforme consta do arts. 518.º e ss do CC, donde

⁹²⁴ Cf. MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 246.; VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo 334.º...*, op. cit., p. 794; VASCONCELOS, Joana, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas...*, op. cit., p. 209; CÍLIA, Dina Cochicho, *Considerações sobre a Responsabilidade Solidária de Sociedade em Relação...*, op. cit., pp. 208-209; CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Algumas Notas sobre os Novos Artigos 378.º e 379.º do Código do Trabalho*, op. cit., p. 86.

⁹²⁵ Cf. GIBIRILA, Deen, *Droit des Sociétés*, 7.ª Ed., Ellipses, Paris, 2024, pp. 174, 192-193. Segundo DEEN GIBIRILA, o simples facto de uma sociedade deter o controlo ainda que largamente maioritária em relação a outras pertencentes ao mesmo grupo, não permite que seja ordenada a cumprir com os compromissos assumidos por estes últimos, uma vez que não podemos ou responsabilizar uma empresa por facto de pertencer ao grupo, até porque, a condenação do devedor de uma sociedade não pode ser entendida como um benefício de outra sociedade pertencente ao grupo. A menos que seja ignorada a regra segundo a qual *ninguém plateia por procurador*, uma empresa que detém controlo não pode substituir as outras para em lugar destas obter uma reparação dos danos pessoais decorrentes dos danos sofridos por esta, pois, a mera relação de controlo não lhe confere o interesse em agir. Está solução contém algumas exceções, uma vez que os credores podem legitimamente pensar que a sociedade em causa contribuiu ou que estavam unidas por uma comunidade de interesses ou mesmo que uma delas, através de um comportamento ilícito, levou as pessoas a creditar que eles estavam participando do compromisso do outro. Assim, a sociedade mãe declarar-se responsável pela publicidade enganosa relativa às atividades exercidas pela filial porque os termos da publicidade revelavam que esta emanava da empresa liderava o grupo. Assim, com a extensão desta derrogação ao princípio da autonomia financeira das sociedades coligadas, aceita-se que o credor da sociedade mãe que seja também devedor as sociedades filiais ou coligadas, devendo para tal invocar e provar que as duas sociedades distintas, existe apenas uma pessoa coletiva ou que os ativos destas sociedades são confundidos. Esta ideia é sustentada no facto de tratar-se de empresas distintas com autonomia jurídica ou personalidade jurídica própria e financeira, assim cada sociedade é responsável pelas no cumprimento das suas obrigações, pelo que não pode ser obrigada a pagar os créditos de outra sociedade.

⁹²⁶ Cf. GORLIER, Vincent, *Droit des Sociétés*, Ellipses, Paris, 2022, pp. 54-55.

resulta que cada um dos deveres responde pelo cumprimento integral da prestação. Sendo o pagamento feito por um dos codevedores, libera os demais devedores em relação ao crédito comum, art. 512.º, n.º 1, do CC.

Neste sentido, qualquer das sociedades, sendo-lhe exigido o pagamento dos créditos laborais deverá satisfazer o crédito por inteiro, não podendo invocar a divisão nem o facto de a dívida não ser constituída inicialmente na sua esfera jurídica, mas antes na do empregador. Assim, se uma das sociedades for demandada e cumprir a obrigação, extingue-se o crédito do trabalhador em relação a todas as outras sociedades⁹²⁷. Ou seja, se uma das sociedades não empregadora for demandada pelo trabalhador e pagar os créditos respetivos, terá direito de regresso contra o empregador, nos termos gerais do CC.

IX. Ora, a partir da análise deste regime, é possível descortinar que a lei, confere aos trabalhadores de sociedades dominadas, dependentes ou agrupadas a possibilidade de reclamarem os seus créditos laborais de quem não é seu empregador, mas está com ele coligado, evitando-se que sobre os mesmos se projete o risco de vulnerabilização do património da sociedade empregadora que deriva da respetiva sujeição a um diretório empresarial unitário⁹²⁸. Neste contexto, o trabalhador credor de montantes pecuniários resultantes da execução, violação ou cessação do contrato de trabalho, pode demandar a sociedade empregadora independentemente de esta ter sede na Guiné-Bissau. Justamente por entendermos que a “captação de investimento estrangeiro não constitui, em suma, uma razão suficientemente forte e ponderosa para justificar, no âmbito do direito aplicável

⁹²⁷ Cf. RUIZ, Vincenzo Arangio, *Istituzioni di Diritto Romano*, op. cit., p. 387, no mesmo sentido MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantias dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 246. Se o legislador optou pela qualificação da responsabilidade como solidária, são aplicáveis as regras do CC que regulem esta modalidade das obrigações. O regime da solidariedade apresenta, aqui, um elemento específico que se reconduz ao momento da sua exigibilidade em relação aos codevedores não empregadores no decurso de um prazo após o vencimento da obrigação e, portanto, da mora do empregador. A propósito segundo MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 237, há solidariedade, mas o trabalhador só pode reclamar o pagamento desses créditos a sociedades coligadas com a sociedade empregadora que tenha sede no território nacional. Ou seja, na eventualidade de um grupo societário ser constituído por sociedades estrangeiras e nacionais, só relativamente a estas últimas vale a regra de solidariedade no pagamento das dívidas laborais, posição que não acompanhamos.

⁹²⁸ Cf. Ac. TC n.º 272/2021, de 05/05/2021, processo n.º 1161/2019, relatora: Joana Fernandes Costa, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>, último acesso a 31/10/2024, segundo o TC “[...], ao limitar o âmbito de aplicação da garantia [...] aos casos em que ambas as sociedades coligadas tenham a sua sede localizada em território nacional, o legislador coloca, assim, os trabalhadores da sociedade-filha na impossibilidade de obterem a satisfação dos seus créditos laborais da sociedade-mãe cuja sede se encontre situada em país estrangeiro, debilitando relevantemente a respetiva posição sempre que o património daquela se torne insuficiente para tal efeito”, no mesmo sentido CAUPERS, João, *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição*, Coimbra, Almedina, 1985, p. 115.

à coligação de sociedades, tanto a intensidade quanto a extensão da desigualdade de tratamento que deriva da atribuição de distintas garantias pelos créditos emergentes do incumprimento do contrato de trabalho aos trabalhadores de sociedades dominadas, dependentes ou agrupadas, consoante a sociedade com esta coligada tenha a sua sede localizada em país estrangeiro ou em território nacional”⁹²⁹. Caso contrário estaríamos a admitir o desequilíbrio e a violar o princípio de igualdade constitucionalmente consagrada na norma do art. 24.º da CRGB, uma vez que os direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho estão subordinados à Constituição, art. 15.º da CT.

10. Do levantamento do véu ou desconsideração da personalidade jurídica

I. Passamos agora a expor de forma sumaria à figura de desconsideração da personalidade jurídica da pessoa coletiva. Como última *ratio* de proteção do crédito dos trabalhadores, encontramos ainda a possibilidade de levantar o véu das pessoas coletivas, ou seja, de proceder o levantamento da personalidade coletiva ou ainda de proceder a desconsideração da personalidade jurídica da pessoa coletiva, sendo assim possível atingir também, o património do homem oculto⁹³⁰, ou os bens de uma sociedade terceira em relação a que o trabalhador presta a sua atividade laboral. Apesar do CT não conter uma solução neste sentido⁹³¹, isto é, não impõe nenhum levantamento, pelo menos no sentido restrito do termo. Contudo, a sociedade que a assume a qualidade de entidade empregadora não deixa de ter esse estatuto⁹³². Aliás, o instituto de desconsideração de personalidade jurídica não está automaticamente consagrado em qualquer disposição legal, sendo antes uma criação doutrinária e jurisprudencial⁹³³, resultante da necessidade de fazer face a situação de utilização abusiva da personalidade coletiva.

É sabido que a entidade empregadora tanto pode ser uma pessoa singular ou pessoa coletiva. Dentro das pessoas coletivas, de forma mais frequente, a entidade empregadora ou patronal é uma sociedade comercial. Quando o empregador é uma pessoa singular, é diretamente e pessoalmente responsável pelos créditos laborais ou perante os

⁹²⁹ Cf. Ac. TC n.º 272/2021, de 05/05/2021, processo n.º 1161/2019, relatora: Joana Fernandes Costa, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>, último acesso a 31/10/2024.

⁹³⁰ Cf. CORDEIRO, Pedro, *A Desconsideração da Personalidade Jurídica das Sociedades Comerciais*, AAFDL, Lisboa, 1989, p. 34.

⁹³¹ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., p. 185.

⁹³² Cf. PEREIRA, Rita Garcia *A Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 203.

⁹³³ Cf. FERNANDES, Luís A. Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução, Pressupostos da Relação Jurídica*, 5ª Ed., Universidade Católica Editora, Lisboa, 2009, p. 529, no mesmo sentido, CORDEIRO, Pedro, *A Desconsideração da Personalidade Jurídica das Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 24.

seus trabalhadores. E quando a entidade empregadora é uma pessoa coletiva, em princípio, como vimos, é o património desta que responde pelas suas dívidas ou pelos danos causados aos seus prestadores de atividade laboral. A atribuição de personalidade jurídica à pessoa coletiva faz emergir um novo centro de relações jurídicas, autónomo em relação aos seus membros e às pessoas que atuam como os seus órgãos. Trata-se de uma figura que radica na própria criação de sujeitos, distintos das pessoas físicas, *ope legis*⁹³⁴⁻⁹³⁵⁻⁹³⁶, sendo que nos dias de “hoje os autores são concordes na visão da personalidade jurídica como uma ‘criação do Direito’, um ‘expediente jurídico’, um ‘mecanismo técnico’ ordenado a fins essencialmente práticos e limitado por esses fins”⁹³⁷⁻⁹³⁸. Neste

⁹³⁴ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., pp. 51-52.

⁹³⁵ Cf. CUTAJAR-RIVEIRA, Chantal, *La Société Ecran, These pour le Doctorant en Droit*, Université des Antilles et de la Guyane, UFR, des Sciences Juridiques et Economique de Guadeloupe, outubro, 1996, pp. 48-49.

⁹³⁶ Cf. Ac. STJ de 28/04/2021, processo n.º 2470/14.0T8LSB.L1.S1, relator: José Rainho, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/11/2024. Assim, “a desconsideração significa, assim, uma derrogação do princípio legal da separação de esferas jurídico-patrimoniais, visando-se com ela uma correção das consequências jurídicas da imputação à sociedade, segundo as regras gerais, de certos atos que, pelo seu carácter abusivo ou pela sua finalidade extrassocietária, se entende que devem obrigar outras pessoas (outros patrimónios)”.

⁹³⁷ Cf. ABREU, Jorge Coutinho de, *Do Abuso do Direito: Ensaio de um Critério em Direito Civil e nas Deliberações Sociais*, Almedina, Coimbra, 1983, p. 102.

⁹³⁸ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *A Pessoa Coletiva entre Ficção e Realismo, in Estudo Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2021, (pp. 435-476), p. 471-476. CUTAJAR-RIVEIRA, Chantal, *La Société Ecran...*, op. cit., pp. 17, e 48-76; BENNINI, Aïda, *Le Voile de L'intérêt Social*, Lextenso éditions, Paris, 2013, p. 225; DUCHESNE, Thibaut, *La Responsabilité pour Faute de L'actionnaire*, LGDJ, Lextenso, Paris, 2023, pp. 102-104. A personalidade jurídica, técnica, jurídica, surge sem dúvida como um instrumento de otimização destinado à satisfação de necessidades económicas.

No século XIX e no princípio do século XX, a pessoa coletiva foi um dos temas mais discutido na história do pensamento jurídico e a doutrina em português acompanhou esse debate. A ideia de pessoa coletiva que permita integrar em si mesma outra realidade que não a pessoa humana é relativamente recente, tendo surgido com o pós jusracionalismo de Pufendorf. Esta ideia permitiu Savigny, no século XIX, avançar com uma noção de personalidade coletiva assente na teoria da ficção, que, considera que a pessoa coletiva corresponde a uma ficção artificial da ordem jurídica, isto é, pessoas jurídicas criadas para finalidades jurídicas, ou seja, uma ficção artificial da ordem jurídica, que não pode ser colocada no mesmo plano em que se encontra a pessoa humana, a qual constitui o fundamento ontoaxiológico do Direito. O termo “pessoa coletiva” foi introduzida na bibliografia jurídica portuguesa por MOREIRA, Guilherme, *Instituições do Direito Civil Português: Parte Geral*, vol. I, Coimbra Impresa da Universidade, Coimbra, 1907, pp. 153-163, que, no início do século XX, o autor designava as pessoas coletivas como entes jurídicos não humanos. Na obra referida, o autor defendeu, de um modo pioneiro, o uso da denominação pessoa coletiva por contraste a expressões como pessoas jurídicas, pessoas morais, pessoas sociais, pessoas fictícias ou até mesmo pessoas abstratas, que eram bastante usuais na época e que serviam para designar os entes jurídicos não humanos. Contudo, “[...] este não tenha sido o primeiro autor entre nós a teorizar sobre o instituto, nem a utilizar o termo pessoa coletiva”, ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica nas Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 67. Neste domínio, o pensamento jurídico em Portugal quanto à personalidade coletiva deve-se a Savigny e à sua teoria ficcionista, a qual defende a conceção de que a pessoa coletiva é uma ficção teórica, criada pelo Direito, de modo a tratar, ficcionalmente, como pessoas, situações que são não humanas e que permitem a prossecução de fins humanos. Segundo Savigny, pessoa é todo o sujeito de relações jurídicas que, tecnicamente, corresponda a uma pessoa natural, mas que seja tratado, como pessoa, através de uma ficção teórica, numa situação que

se justifica, para permitir determinado escopo humano, VASCOLCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª Ed., Almedina, 2012, pp. 115-117.

Uma outra orientação teórica tem como protagonista por Hans Kelsen, isto é, a chamada teoria do Normativismo Formalista, VASCOLCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., p. 117, para esta teoria, ao contrário dos ficcionistas, “a personalidade, tanto singular como coletiva, é uma construção da ordem jurídica. A pessoa, como suporte de deveres jurídicos e de direitos subjetivos, não é algo diferente dos deveres jurídicos e dos direitos subjetivos dos quais ela se apresenta portadora. Para Kelsen, a pessoa física ou jurídica que tem deveres jurídicos e de direitos subjetivos é um complexo de deveres jurídicos e de direitos subjetivos cuja unidade é figurativamente expressa no conceito de pessoa e a pessoa é tão somente a personificação dessa unidade”. Neste sentido, esta teoria é monista e coloca as pessoas singulares e as coletivas no mesmo plano de construções jurídicas.

Já teoria realismo, é segundo os ensinamentos de VASCOLCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., p. 117, uma criação de Otto von Gierke, “a qual entende as pessoas coletivas como entes realmente existentes na vida social, dotados de um substrato próprio e que desempenham, na sociedade e na vida de relação, papéis e aí assumem uma individualidade e uma subjetividade nova, diferente da dos seus membros, fundadores ou beneficiários. A personalidade coletiva exprime o reconhecimento pela ordem jurídica da sua realidade como entes sociais autonomamente relevantes”.

No que respeita às críticas à teoria da ficção, e uma das críticas que importa destacar é o facto desta teoria ignorar a tarefa do legislador, isto é, de regulamentar os fenómenos sociais, o sistema de ficção nada cria, furtando-se pois a regulação, ou seja, os autores consideram que, para atribuir personalidade jurídica aos entes coletivos, o Direito Civil não necessita de fingir estar perante uma pessoa física ou singular, já que a personalidade jurídica, quer a das pessoas físicas, quer a das pessoas coletivas, é um conceito jurídico e uma realidade situada no mundo jurídico, isto é, uma criação humana no campo do direito, em ordem à realização de fins jurídicos. Nesta ordem de considerações a teoria da ficção é inadmissível, porque, se por ficção entendemos como parece fundamentar a teoria, tudo aquilo que são criação da lei, abstrações do direito, fórmulas de pensamento jurídico abstrato, a que não correspondem realidades sensíveis, então teremos fatalmente de admitir que tudo no direito são ficções, inclusive as pessoas singulares como entes jurídicos, que também são criação do direito. Neste sentido, “dizer direito é o mesmo que dizer ficção, mundo de ficções; tudo acima do sensível será ficção; sê-lo-ão as leis científicas, as construções lógicas, a própria moral, enfim tudo o que se não sente nem palpa, se não vêm nem cheira”, assim, conforme referido, a teoria da ficção conduz a resultados indesejáveis, uma vez que implica a equiparação de realidades profundamente diferentes - a pessoa coletiva e a pessoa singular. De resto, está teoria é uma orientação ultrapassada. Quanto à teoria organicista, “esta também não pode ser aceite, enquanto parte do princípio de que se torna necessário descobrir ou construir um organismo antropomórfico, com vontade e espírito, para justificar a personalidade jurídica”, MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 140-141, no mesmo sentido ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica nas Sociedades Comerciais*, op. cit., pp. 54-60; FERNANDES, Luís A. Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução, Pressupostos da Relação Jurídica*, op. cit., pp. 510-512.

Segundo VASCOLCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., p. 117, parece claro que, quando se refere em personalidade jurídica e em direitos de personalidade, “que só a pessoa humana tem uma dignidade própria originária, autónoma e suprajurídica, que não é criada pelo Direito e este se limita a reconhecer, tem o dever de respeitar e tem por missão defender. A personalidade coletiva é algo que não pode ser confundido com a personalidade singular, nem posto no mesmo plano, embora seja pelo Direito construída à sua imagem e semelhança”. Neste sentido, “não parecem fundadas as construções monistas que põem no mesmo plano a personalidade singular e a personalidade coletiva, nem as ficcionistas que negam toda a substância à personalidade coletiva”. Ainda assim, CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil: Parte Geral, Pessoas*, vol. IV, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 651, critica abertamente a teoria do realismo jurídico, assim, nas palavras do autor, “o realismo jurídico é considerado hoje uma fórmula vazia”, neste sentido, “ela só significa a inviabilidade das construções que a antecederam. Na verdade, a personalidade coletiva é, seguramente, personalidade jurídica e, assim sendo, é uma realidade jurídica, não se tendo avançado na determinação da sua natureza”.

VASCOLCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, op. cit., pp. 118-119, o Direito ao dicotomizar a personalidade jurídica em singular e em coletiva realça que a personalidade jurídica singular é própria das pessoas humanas ou singulares, enquanto que a personalidade jurídica das pessoas coletivas, é centrada sobre o paradigma das pessoas coletivas de cariz associativo, formadas por grupos de pessoas ou de outros entes é tratada pelo Direito como centros de imputação subjetiva de situações jurídicas à imagem e semelhança analógica das pessoas singulares. Refere ainda o autor, que as pessoas coletivas agem

sentido, o conceito da personalidade jurídica não deve, pois, ser absolutizado nem ser demasiado abstrato. Ele não pode ter a posição dum feitiço (*fétiche*)⁹³⁹.

II. No que concerne às sociedades comerciais, ela visa dotar a chamada iniciativa privada, enquanto manifestação do direito de propriedade, de um instrumento de propulsão da atividade económica, através da conseqüente separação e limitação da responsabilidade que a autonomia invoca⁹⁴⁰⁻⁹⁴¹. Tendo deste modo um património

e interagem na vida e no comércio jurídico como entes social e juridicamente autónomas e independentes. Como pessoas jurídicas, ou seja, como entes dota dos de personalidade jurídica, são análogas às pessoas singulares, às humanas e o seu agir existe no âmbito da autonomia privada e tem como inerente a responsabilidade. O autor acima referido ensina também que a personalidade das pessoas singulares é suprallegal, enquanto que a das pessoas coletivas é legal, ou seja, o Direito e a lei não têm poder de conceder ou recusar a personalidade às pessoas singulares, mas são o Direito e a lei que constituem e excluem a personalidade coletiva. Ainda assim, ASCENSÃO, José Oliveira, *Direito Civil – Teoria Geral - Introdução, as Pessoas, os Bens*, vol. I, 2ª Ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2000, pp. 234-245, concorda com esta dicotomização entre a personalidade das pessoas singulares e a personalidade das pessoas coletivas, mas discorda desta equiparação analógica de regimes. Segundo FERNANDES, Luís A. Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução, Pressupostos da Relação Jurídica*, op. cit., pp. 429-459, pessoa coletiva é um organismo social destinado a um fim lícito, a que o Direito atribui a suscetibilidade de direitos e vinculações, ou seja, a possibilidade de ser sujeito de relações jurídicas.

Pelo que ficou dito, pode-se afirmar que personalidade jurídica, de modo geral, constitui uma formação real do próprio Direito e o mesmo acontece, especificamente, para as pessoas coletivas. A personalidade jurídica, quer das pessoas singulares, quer das pessoas coletivas, é um conceito jurídico e uma realidade. Contudo e, ainda assim, a personalidade coletiva não pode ser confundida com a personalidade singular, nem deve ser colocada no mesmo grau ou patamar, dado que só a pessoa humana (pessoa singular), tem dignidade própria, com características autónomas e até mesmo suprajurídicas, que não são criadas pelo Direito, uma vez que este apenas se limita a reconhecê-las. Todavia e ainda assim, a construção normativa das pessoas coletivas não pode ser encarada como uma ficção, uma vez que estas, sendo também pessoas jurídicas, são semelhantes às pessoas singulares e o seu agir existe no âmbito da autonomia privada e tem como fator inerente a responsabilidade. Elas são detentoras de direitos, nomeadamente de direitos de personalidade, na exata medida em que a sua titularidade seja indispensável à prossecução de fim que almejam.

⁹³⁹ Cf. ABREU, Jorge Coutinho de, *Do Abuso do Direito: Ensaio de um Critério em Direito Civil e nas Deliberações Sociais*, op. cit., p. 102, segundo o autor, “o conceito de personalidade não deve, pois, ser absolutizado nem ser demasiado abstratizado. Ele não pode ter a posição dum feitiço (*fétiche*). No que em especial diz respeito às sociedades comerciais, tal conceito potenciará um mais eficiente relacionamento dos sócios entre si e da coletividade por eles constituída com terceiros. São as vantagens que normalmente lhe andam ligadas — autonomia de ativo e passivo, capacidade de gozo e exercício de direitos (sendo estes exercidos por órgãos representativos), independência de domicílio e nacionalidade — que explicam a personalização das sociedades”.

⁹⁴⁰ Cf. Ac. STJ de 7/11/2017, processo n.º 919/15.4T8PNF.P1.S1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 03/11/2024; Ac. STJ de 12-05-2011, processo n.º 280/07.0TBGVA.C1.S1, relator: João Bernardo, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 05/11/2024; Ac. STJ de 10/05/2016, processo n.º 136/14.0TBNZR.C1.S1, relator: Fonseca Ramos, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 05/11/2024.

⁹⁴¹ Cf. SERRA, Catarina, *Desdramatizando o Afastamento da Personalidade Jurídica e da Autonomia Patrimonial*, in *Revista Julgar*, n.º 9, diretor: José Mouraz Lopes, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, (pp. 11-130), p. 113; PEREIRA, Rita Garcia, *A Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., pp. 197-198; ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., pp. 50; GERMAIN, Michel et MAGNIER, Véronique, *Les Sociétés Commerciales*, 23.ª Ed., tomo 2, LGDJ, Lextenso, Paris, 2023, pp. 159-161; DUQUESNE, François, *Droit des Sociétés Commerciales*, 9.ª Ed., Bruylant, Bruxelles, 2023, p. 95; WORMSER, Maurice, *Piercing the Veil of Corporate Entity*, in *Columbia Law Review*, vol. 12, n.º 6, junho, 1912, (pp. 496-518), pp. 499 e ss, disponível em <https://www.jstor.org>, último acesso a 05/11/2024. A esmagadora maioria da doutrina reputa como pioneiro na Europa no caso

separado do património dos sócios, pelo que os sócios não devem confundir os dois patrimónios sob pena de abuso de património societário⁹⁴²⁻⁹⁴³. Em rigor, as sociedades comerciais são portanto instituições com personalidade jurídica e não se limitam a constituir um poio de relações jurídicas e um corpo unitário de bens, ou seja, um acervo patrimonial autónomo, antes são revestidos pelo Direito de uma entidade jurídica própria e distinta de cada um dos seus sócio(s), ou seja, com personalidade diversa dos indivíduos que a compõem, separando juridicamente seus patrimónios, a fim de que não haja confusão patrimonial e abuso, que podem ser causas da desconsideração da personalidade jurídico⁹⁴⁴, para atingir a realidade substancial (homem oculto) de quem beneficia com a sua atuação jurídica⁹⁴⁵⁻⁹⁴⁶.

Neste domínio, na opinião de COUTINHO DE ABREU, o levantamento do véu da pessoa coletiva pode definir-se como a “derrogação ou não observância da autonomia jurídica subjetiva e/ou patrimonial das sociedades em face dos respetivos sócios”. Ainda segundo este autor, este instituto opera recorrendo à interpretação teleológica de disposições legais e negociais e ao abuso de direito — suportadas numa visão não

Salomon x Salomon Co, decidido em 1897 no Reino Unido, no obstante, sabendo a desconsideração da personalidade jurídica tem a origem jurisprudencial dos tribunais norte-americanos em 1809. Nos EUA foi julgado o caso *Bank of United States vs. Deveaux*, no âmbito do qual o juiz, tomou em consideração as características pessoais dos sócios da sociedade em causa, por isso, pode-se dizer que a primeira manifestação ocorreu do *piercing the corporate veil*, ocorreu nesta sede, no caso especial de Portugal, este instituto chegou por via doutrinária, e começou a ser abordado em primeiro lugar por FERRER CORREIA em 1948, na sua obra, *Sociedades Fictícias e Unipessoais*, Coimbra, 1948. Segundo RAMOS, Andreia, *O Levantamento da Personalidade Jurídica*, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2014, p. 9, defende que os “autores norte-americanos vêm defender que a figura do levantamento deve ser abolida. Assim, apelida o instituto de ‘*dysfuncional doctrine*’, afirmando que os pressupostos de aplicação não estão explicitamente definidos, deixando grande margem de discricionariedade para os juízes, o que causa uma grande insegurança. Acrescenta, ainda, que o instituto não é compensador no plano social pois o impacto causado com a responsabilidade ilimitada do sócio é desproporcional aos benefícios que vem trazer”.

⁹⁴² Cf. CUTAJAR-RIVEIRA, Chantal, *La Société Ecran...*, op. cit., p. 129 ; GORLIER, Vincent, *Droit des Sociétés*, Ellipses, Paris, 2022, p. 54 ; HESS-FALLON, Brigitte et SIMON, Anne-Marie, *Droit des Affaires*, Dalloz, Paris, 2022, pp. 186188 ; LEGAIS, Dominique, *Droit Commercial et des Affaires*, 31.^a Ed., Dalloz, Paris, 2024, p219 ;9; MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral : La Lévée du Voile Social*, Faculté de Droit et Criminologie, UCL Université Catholique de Louvain, 2012, p. 2.

⁹⁴³ Cf. BARUCHEL, Nathalie, *La Personnalité Morale en Droit Privé : Éléments pour une Théorie*, LGDJ, Paris, 2004, pp. 163-164. Por assim ser, o princípio da atribuição da personalidade jurídica, consagrado no art. 98.º do AUDSC/AIE, isto é, com a inscrição no RCCM, nascem os direitos e as obrigações para as sociedades e a separação de patrimónios, o que significa dizer que ela pode ser proprietária, credora, mas também devedora.

⁹⁴⁴ Cf. MOLLÉRI, Luiz Fernando, *Desconsideração das Sociedades Empresariais: No Direito Brasileiro e Português*, Juruá, Porto, 2024, p. 16.

⁹⁴⁵ Cf. FERNANDES, Luís A. Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução, Pressupostos da Relação Jurídica*, op. cit., p. 529.

⁹⁴⁶ Cf. SANTO, João Espírito; ALVES, Hugo Ramos, *Direito Comercial Português: Casos e Materiais*, AAFDL, Lisboa, 2024, p. 249.

absolutizada do princípio da separação entre a pessoa coletiva e os respetivos sócios⁹⁴⁷. O levantamento ou desconsideração da personalidade jurídica significa assim, desrespeitar o princípio da separação da pessoa coletiva (*Trennungsprinzip*) e dos seus membros, visando-se aperfeiçoar o próprio instituto da personalização da sociedade comercial ao determinar a ineficácia episódica do seu ato constitutivo, preservando-se, todavia, a validade dos demais⁹⁴⁸. Em rigor, o levantamento da personalidade jurídica consiste em abstrair a personalidade jurídica a alguns dos seus atributos sempre que a sua aplicação ofenda a equidade ou os fins prosseguidos pelo legislador⁹⁴⁹. Isto é, “nos casos em que seja desvirtuada a função da pessoa coletiva, por contravenção de comandos legais imperativos, a interposição do escudo protetor conferido pela personalidade jurídica cessa, podendo se agredido o património dos respetivos membros”⁹⁵⁰.

Pelo exposto parece que a desconsideração significa uma derrogação do princípio legal da separação, que só pode admitir-se a título excepcional, para certos casos concretos. A desconsideração consiste, na verdade, numa correção das consequências jurídicas da imputação à sociedade, segundo as regras gerais, de certos atos que, pelo seu carácter abusivo ou pela sua finalidade extrassocietária, se entende que, excepcionalmente, devem obrigar outras pessoas (ou outros patrimónios)⁹⁵¹. E sendo certo que o mesmo significa também dizer que o levantar da personalidade jurídica ou véu da pessoa coletiva, significa afastar o centro de imputação das regras que surgem em primeira linha para se passar a atingir uma realidade diversa daquela e que se encontrava protegido pelo véu ou detrás da pessoa coletiva.

III. Na verdade, levantar o *véu* ou a desconsideração da personalidade jurídica de uma sociedade é uma faca de dois gumes. Por um lado, protege os direitos dos terceiros em especial os trabalhadores permitindo-lhes quebrar a barreira artificial criada pela personalidade jurídica quando esta é utilizada de forma abusiva e fraudulenta⁹⁵². Por outro lado, levanta questões controversas para gestore(s) e sócio(s), que podem se ver expostos a riscos pessoais em caso de incumprimento dos comandos legais que regem o governo da sociedade. Neste sentido, a personalidade jurídica não pode ser encarada, em si, como

⁹⁴⁷ Cf. ABREU, Coutinho de: *Curso de Direito Comercial*. volume II, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 176 e ss.

⁹⁴⁸ Cf. PEREIRA, Rita Garcia *A Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 200.

⁹⁴⁹ Cf. MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral...*, op. cit., p. 3.

⁹⁵⁰ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., pp. 89-90.

⁹⁵¹ Cf. Ac. RC de 09/01/2017, processo n.º 473/13.1TBOHP.C1, relator: Luís Cravo, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/11/2024.

⁹⁵² Cf. CORDEIRO, Pedro, *A Desconsideração da Personalidade Jurídica das Sociedades Comerciais*, op. cit., p. 72.

um valor absoluto e quando estejam em causa práticas ilícitas, contrárias à ordem jurídica, censuráveis e com prejuízo aos terceiros, ou seja, personalidade coletiva não pode ter uma finalidade redutora, não pode ter a natureza de um manto ou véu de proteção dessas mesmas práticas⁹⁵³⁻⁹⁵⁴.

Neste domínio, quando a personalidade jurídica da sociedade seja usada de modo ilícito ou *abusivo*⁹⁵⁵, para prejudicar terceiros, existindo uma utilização contrária às normas ou aos comandos gerais, incluindo a ética dos negócios, desvirtuando-a, o ordenamento jurídico responde, afastando o véu protetor da personalidade jurídica, de modo que o respetivo(s) sócio(s) possa(m) ser acionado(s), não podendo assim beneficiar de qualquer limitação de responsabilidade⁹⁵⁶⁻⁹⁵⁷. Neste sentido OLIVEIRA ASCENSÃO ensinava que o levantamento da personalidade jurídica coletiva opera na existência de fraude à lei, simulação, abuso do direito, ou seja, quando a personalidade coletiva for usada para a prática dos atos ilícitos e quando se tratar de uma sociedade unipessoal, quando a realidade prevalecente do sócio se sobreponha à aparência criada pela personalidade jurídica⁹⁵⁸. Esta situação vai ao encontro das palavras do juiz norte americano Marshall, ditas em 1809, que além da pessoa coletiva é necessário olhar para o caráter dos indivíduos (sócios ou acionistas) que compõem a sociedade⁹⁵⁹, e tendo decidido na altura que a personalidade jurídica da sociedade não é tão sagrada, que os tribunais, olhando para os fraudes cometidos e a forma como tais foram praticadas não se pode ignorar o conceito de preservar os interesses dos terceiros⁹⁶⁰.

⁹⁵³ Cf. Ac. STJ de 7/11/2017, processo n.º 919/15.4T8PNF.P1.S1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 03/11/2024; Ac. RC de 03/11/2015, processo n.º 136.14.0TBNZR.C1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/11/2024.

⁹⁵⁴ Cf. GORLIER, Vincent, *Droit des Sociétés*, Ellipses, Paris, 2022, pp. 50-51.

⁹⁵⁵ Cf. GERMAIN, Michel et MAGNIER, Véronique, *Les Sociétés Commerciales...*, op. cit., p. 163.

⁹⁵⁶ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *A Pessoa Coletiva entre a Ficção e o Realismo*, in *Revista de Direito Comercial (Liber Amicorum)*, 2021, (pp. 571-623), p. 622, disponível em www.revistadedireitocomercial.com, último acesso a 05/11/2024.

⁹⁵⁷ Cf. Ac. STJ de 7/11/2017, processo n.º 919/15.4T8PNF.P1.S1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 03/11/2024. “A desconsideração da personalidade jurídica, também designada por levantamento da personalidade coletiva das sociedades comerciais, ‘*disregard of legal entity*’, tem, na sua base, o abuso do direito da personalidade coletiva, ou seja, o instituto deve ser usado, se e quando, a coberto do manto da personalidade coletiva, a sociedade ou sócios, dolosamente, utilizarem a autonomia societária para exercerem direitos de forma que violam os fins para que a personalidade coletiva foi atribuída em conformidade com o princípio da especialidade, assim almejando um resultado contrário a uma reta atuação”.

⁹⁵⁸ Cf. ASCENSÃO, José de Oliveira, *Direito Civil: Teoria Geral, Introdução as Pessoas os Bens*, op. cit., pp. 277-279.

⁹⁵⁹ Cf. WORMSER, Maurice, *Piercing the Veil of Corporate Entity...*, op. cit., pp. 499-500.

⁹⁶⁰ Cf. MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral...*, op. cit., p. 8.

Assim, o levantamento do véu da sociedade mina diretamente a separação criada pela pessoa coletiva com aquisição da personalidade jurídica. No entanto, o que é realmente atingida pelo levantamento do véu da

IV. Pode-se igualmente intervir sempre que se verifiquem situações de subcapitalização, em que a sociedade prossegue o seu objeto com um capital manifestamente insuficiente tornando responsabilidades muito superiores ao seu património e apenas responder até ao valor que integra este património, fazendo deste modo cair o risco sobre terceiros ⁹⁶¹. A subcapitalização que refere para o efeito do levantamento do véu da pessoa coletiva refere-se sempre que uma sociedade tenha sido constituída com um capital social insuficiente, isto é, a insuficiência é aferida em função do objeto da sociedade ou “da sua atuação surgindo, assim, como tecnicamente abusiva”⁹⁶², e assim a desconsideração da personalidade seria instituto ideal para os casos de subcapitalização⁹⁶³. No mesmo sentido, o recurso a “testas-de-ferro”, que autorizaria a procurar o real sujeito das situações criadas, isto é, “homem oculto” aquele que se escondeu atrás da pessoa jurídica, pode resultar, ainda, da confusão de esferas jurídicas, que se verifica “quando, por inobservância de certas regras societárias ou, mesmo, por decorrências puramente objectivas, não fique clara, na prática, a separação entre o património da sociedade e o do sócio ou sócios”⁹⁶⁴. Neste particular, a confusão tanto pode ser no sentido da transferência de património da sociedade para a esfera jurídico do sócio como no sentido inverso, isto é, da esfera jurídica do sócio para a da sociedade, assim, em ambos os casos haverá confusão relevante sempre que a transferência tenha sido feita de molde a tornar difícil ou impossível distinguir um património do outro.

Assim, “para haver levantamento será antes necessário que se assista a uma utilização contrária a normas ou princípios gerais, incluindo a ética dos negócios, [...] o abuso do instituto da personalidade colectiva é uma situação de abuso do direito ou de exercício inadmissível de posições jurídicas, verificada a propósito da actuação do visado, através duma pessoa colectiva”⁹⁶⁵. Neste domínio, estamos diante de uma figura criada

sociedade é menos esta separação que existe entre uma sociedade e os acionistas ou sócios que só existe nas sociedades de responsabilidade limitada, porque nas sociedades de responsabilidade ilimitada não vale apenas falamos da desconsideração da personalidade.

⁹⁶¹ Cf. ASCENSÃO, José de Oliveira, *Direito Civil: Teoria Geral, Introdução as Pessoas os Bens*, op. cit., pp. 277-279.

⁹⁶² Cf. CORDEIRO, António Menezes, *O Levantamento da Personalidade Coletiva...*, op. cit., p. 118.

⁹⁶³ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., p. 157.

⁹⁶⁴ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *O Levantamento da Personalidade Coletiva: No Direito Civil e Comercial*, Almedina, janeiro, 2000, pp. 116, 122 e ss.

⁹⁶⁵ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *O Levantamento da Personalidade Coletiva...*, op. cit., p. 122. Sem a necessidade de discutimos o problema de tal ser instituto ou não, acolhemos a posição segundo o levantamento é tido como um instituto de enquadramento, uma vez que consegue reunir figuras que, de outro modo, ficariam dispersas. Deste modo, o instituto consegue aglutinar um conjunto de situações em que parece ser legítimo afastar a autonomia da personalidade jurídica. A diferença entre todas elas, é colmatada pela boa-fé, que constitui, aqui, o elo da ligação. Numa posição intermédia, PEDRO

pela jurisprudência, na busca da justiça, e, depois, sistematizada e aperfeiçoada com o contributo da doutrina, intervém hoje pacificamente para afastar aos esquemas de fraude, em casos de comprovado abuso da autonomia, pessoal e patrimonial, inerente à personalidade jurídica da sociedade para a obtenção de interesses estranhos ao fim social desta. Neste particular, rompe-se o ‘véu’ da pessoa coletiva, para imputar a autoria e a responsabilidade a quem é o real titular das posições jurídicas⁹⁶⁶.

V. O AUDSC/AIE não contém nenhuma disposição segundo a qual se os sócios abusarem da personalidade jurídica ou se utilizarem a personalidade jurídica da sociedade para causar danos a terceiros no caso especial os trabalhadores, conduziria a desconsideração da personalidade. Dito do outro modo, o instituto da desconsideração da personalidade jurídica não está autonomamente consagrado em qualquer disposição legal do AUDSC/AIE, sendo antes uma construção doutrinária e jurisprudencial, resultante da necessidade de fazer face a situações de abuso na utilização da personalidade coletiva aplicado casuisticamente e fundamentada em princípios gerais legalmente consagrados “como sejam o abuso de direito, a má-fé e o intuito de prejudicar terceiros”⁹⁶⁷. Por outro lado, a sua não consagração não nos é estranha uma vez que a OHADA visa promover o investimento, sendo um dos motivos que levou o seu legislador a optar pela limitação de

CORDEIRO, *Desconsideração da personalidade jurídica das sociedades*. Universidade Lusíada, 2.^a Edição, Lisboa, 2005, pp. 55 e ss, defende, pois, que aos institutos jurídicos cumpre um papel autónomo a par do princípio da proteção da confiança, através da atribuição de direitos subjetivos. São estes princípios que se completam e se podem opor numa relação de tensão em que nenhum deles pode ser limitado. Assim, temos que, a proibição do abuso deve ser alargada a estes dois grupos de princípios surgindo, assim, ao lado do abuso de direito o abuso de instituto como restrição à liberdade de atuação. Deste modo, os limites de um determinado comportamento têm de ser aferidos em função do objetivo do instituto jurídico em questão. No sentido contrário e sem querer prolongar o debate, TRIUNFANTE, Armando Manuel; TRIUNFANTE, Luís de Lemos, *Desconsideração da Personalidade Jurídica: Sinopse Doutrinária e Jurisprudencial*, in *Revista Julgar*, n.º 9, diretor: José Mouraz Lopes, Coimbra Editora, 2009, (pp. 131-146), pp. 132-134, considera ser exagerado o recurso ao levantamento uma vez que a sociedade nunca deixará de ser responsável. Acrescentam, ainda, que fazer os sócios responder por atos praticados em nome da sociedade não contende com a sua personalidade. Nestes termos, defendem que grande parte dos casos que este instituto procura resolver não exige um remédio tão poderoso nem com consequências tão onerosas. A sociedade deve, porém, manter a sua personalidade jurídica intacta uma vez que se torna suficiente impor ao sócio a responsabilidade pessoal. Assim, o seu património vai ser afetado pelos prejuízos causados a terceiros. Os autores recusaram, então, a autonomia do instituto uma vez que este lidaria com proposições muito vagas, o que levaria a uma grande insegurança jurídica.

⁹⁶⁶ Cf. Ac. STJ de 7/11/2017, processo n.º 919/15.4T8PNF.P1.S1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 10/11/2024, neste sentido os “comportamentos abusivos e fraudulentos que não são substancialmente da sociedade, mas dos que estão por detrás da sua autonomia (ficcional) e a controlam (ou ao invés), a mesma pode ser utilizada desonestamente e, funcionalmente, ao arripio do seu fim social ou com desvio da rota que o ordenamento jurídico lhe traçou, para servir de véu para encobrir uma realidade ou para mascarar uma situação. Com a liberdade que o julgador tem na concretização daquilo que é o direito, tal resultado não pode ser tolerado, por se traduzir, afinal, no desrespeito pelo princípio da autonomia e da separação que a atribuição da personalidade deveria prosseguir”, no mesmo sentido SERRA, Catarina, *Desdramatizando o Afastamento da Personalidade...*, op. cit., pp. 113-114.

⁹⁶⁷ Cf. SANTO, João Espírito; ALVES, Hugo Ramos, *Direito Comercial Português...*, op. cit., pp. 250-251.

responsabilidade às suas entradas no capital da sociedade. E na medida em que o levantamento do véu constitui uma exceção, a responsabilidade limitada produz efeitos opostos e desencoraja o investimento.

No entanto, sendo o direito da OHADA particularmente inspirado no direito francês, pode-se socorrer à solução ou à construção doutrinária e jurisprudencial francesa⁹⁶⁸ e aplicar-se-á o regime de fraude. Portanto a empresa ou sociedade será em princípio extinta⁹⁶⁹, refere-se a fraude quando a sociedade é utilizada pelo sócio(s) para ocultar uma violação da lei ou, sujeitos atrás do ato danoso, através da simulação⁹⁷⁰ para fraudar os terceiros⁹⁷¹⁻⁹⁷². Assim, podem conduzir à aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica no direito da OHADA, ao abuso da personalidade jurídica da sociedade, à confusão ou promiscuidade entre as esferas jurídicas da sociedade e dos sócios e à subcapitalização originária ou superveniente da sociedade, por insuficiência dos recursos patrimoniais necessários para a realização das

⁹⁶⁸ Cf. DUCHESNE, Thibaut, *La Responsabilité pour Faute de L'actionnaire*, op. cit., pp. 116 e 334. No direito francês parece existir uma certa dificuldade na concretização da desconsideração da personalidade jurídica da sociedade e consequente responsabilidade dos acionistas, porque há quem entende que a desconsideração da personalidade viola o princípio da irresponsabilidade pelas dívidas sociais dos acionistas. Embora exista vozes que apontam no sentido contrário, apontam o abuso e a fraude como forma de afastar a tela ou ecrã que protege os sócios. Não havendo a responsabilidade, ela será sempre da pessoa coletiva. Do outro lado, faz-se a referência à responsabilidade pessoal do acionista que tenha praticado um ato culposo de forma isolada, nos termos do art. 1833.º n.º 2, do Code Civil, assim como nos casos de abuso de maioria. sendo que esta responsabilidade é na mesma pessoal e pode ser invocada por outras acionistas. MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral...*, op. cit., p. 6.

⁹⁶⁹ Cf. BOISMAIN, Corinne, *La Levée de la Personnalité Morale des Sociétés : Comparaison e Entre la France et les États-Unis*, in *Revue du Droit des Affaires en Afrique (RDAA)*, n.º 6, junho, 2015, (pp. 1-8), pp. 4-5, disponível em <https://shs.hal.science/halshs-04016311v>, último acesso a 03/11/2024.

⁹⁷⁰ Cf. CUTAJAR-RIVEIRA, Chantal, *La Société Ecran...*, op. cit., pp. 295-298. Segundo este autor, a intenção fraudulenta consiste no desejo de fugir a uma regra obrigatória. A simulação por sua vez, “consiste de la part de l’auteur ou des auteurs d’un acte juridique, à donner la change ou public sur la réalité, la nature, les participants, le bénéficiaire ou les modalités de l’opération intervenue : aliud simulatur, alud agitur”.

⁹⁷¹ Cf. LEGEAIS, Dominique, *Droit Commercial et des Affaires*, 31.ª Ed., Dalloz, Paris, 2024, p. 218.

⁹⁷² Cf. BOISMAIN, Corinne, *La Levée de la Personnalité Morale des Sociétés...*, op. cit., p. 7.

Nos termos gerais, a fraude tal como foi dito, implica em princípio, a violação dos direitos dos trabalhadores, podendo conduzir implicitamente a consequências danosas a estes. Da mesma forma a extensão do processo coletivo aos gestores pressupõe que o passivo da empresa seja superior ao ativo. Consequentemente, a não prorrogação do procedimento teria consequências injustas para certos credores. O abuso da personalidade jurídica implica também uma utilização contrária ao fim a que se destina a sociedade e, portanto, implica implicitamente consequências prejudiciais, pois, o efeito da personalidade jurídica não pode ultrapassar a comandos gerais definidos pela lei e ir além.

suas atividades⁹⁷³⁻⁹⁷⁴⁻⁹⁷⁵, sendo que, no nosso entender, uma deliberação social que vise dissipar o património da sociedade, tornando-a insuficiente ou mesmo insolvente, de modo que esta já não consiga cumprir as suas obrigações pode ser considerada como uma causa de levantamento da personalidade jurídica.

VI. Quanto aos créditos dos trabalhadores, sendo significativo nos países membros da OHADA, o universo das pequenas empresas e/ou empresas familiares, verifica-se que, muitas vezes, se confundem os sócios com os gerentes, os sócios e os gerentes com os trabalhadores, as relações profissionais com as relações pessoais, o património da sociedade com o património dos sócios. Neste particular, isto é, em caso de confusão, conforme já visto, pode ser adequado seguir pela via de levantamento do véu da pessoa coletiva, desta forma imputando a responsabilidade pelos seus créditos também a terceiras pessoas. Assim, os créditos dos trabalhadores ficam garantidos também com o património destas terceiras pessoas, sejam outras sociedades, terceiras à relação laboral, sejam os próprios sócios que muitas vezes dirigem também o governo da sociedade⁹⁷⁶.

Nesta perspetiva, há necessidade de invocar o levantamento da personalidade coletiva (também) em dois conjuntos de casos. Em primeiro lugar, “naqueles em que o

⁹⁷³ Cf. MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral...*, op. cit., p. 6.

A doutrina francófona faz uma distinção entre o levantamento amigável e hostil do véu da sociedade, sendo que a diferença dos dois reside na pessoa que o invoca. Assim, a desconsideração é hostil quando é requerida por um terceiro que procura responsabilizar os acionistas pessoalmente pelos danos causados. Esta modalidade de levantamento da personalidade visa sancionar os casos de abuso da personalidade jurídica por parte do(s) sócio(s) se a sua atuação for de natureza dolosa e particularmente grave, incompatível com o normal exercício das prerrogativas inerentes à qualidade de sócio(s). O segundo caso é o da possibilidade dos sócios ou acionistas solicitarem o levantamento da personalidade jurídica, apesar da relutância da doutrina.

⁹⁷⁴ Cf. BOISMAIN, Corinne, *La Levée de la Personnalité Morale des Sociétés...*, op. cit., p. 8; DUCHESNE, Thibaut, *La Responsabilité pour Faute de L'actionnaire*, op. cit., p. 116.

⁹⁷⁵ Cf. MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral...*, op. cit., p. 29. A subcapitalização voluntária de uma empresa é considerada um claro abuso da personalidade jurídica e, portanto, constitui uma base frequentemente invocada para justificar o levantamento do véu, pois cada sociedade deve ter capital suficiente para cumprir as suas obrigações, que ainda lhe permita lidar com possíveis imprevistos. Esta solução seria uma sanção aos sócios ou administradores por não terem capitalizado melhor a sociedade, pelo que deve pagar pela totalidade dos danos causados a terceiros. O que de certo modo, se representa como uma vantagem para este último uma vez que obteria mais do que teria se a sociedade tivesse tido adequadamente capitalizado. Quanto à confusão importa referir que o credor que contrata com a sociedade cujo património está misturado com o de sócios ou outra e desconhece deste facto no momento da celebração do contrato pode, portanto, ser facilmente induzido ao erro quanto à consistência do património da sociedade. Assim, considerando que os patrimónios estão misturados não se pode falar da existência de duas pessoas separadas, sendo que a técnica de levantamento da personalidade jurídica baseia-se basicamente em considerações factuais para determinar se é necessário considerar duas pessoas como uma só.

⁹⁷⁶ Cf. CORDEIRO, António Menezes, *O Levantamento da Personalidade Coletiva...*, op. cit., p. 150.

A este propósito, o autor ensina que “a banalização das sociedades por quotas, autênticas sociedades pessoais, permite, porém, o aparecimento de ‘sociedades *khamikase*’, cujo suicídio, ao serviço de terceiros, põe em causa dados estruturantes do moderno sistema societário”.

cerne da questão não reside na confusão patrimonial, mas coloca-se verdadeiramente ao nível da confusão de pessoas, refletindo tal conduta uma ação contrária a normas ou princípios gerais e acarrete o prejuízo de terceiros”; em segundo lugar, trata-se dos “casos em que a comunhão de interesses não se verifica entre a sociedade e alguns dos seus sócios, hipótese em que a imputação de atos devidos em primeira linha à sociedade deva ser reconduzir-se a um terceiro estranho à sociedade”⁹⁷⁷. Sendo que, “o estranho do ponto de vista de que não assume a qualidade de sócio. Estranho total nunca há de ser, tendo mesmo necessariamente uma ligação próxima, pois, caso contrário, nunca estaria numa situação que conduzisse a uma situação de confusão. Terá de estar normalmente numa posição de poder controlar a gestão da sociedade cuja personalidade se vai desconsiderar”⁹⁷⁸⁻⁹⁷⁹.

Ora, a transposição de imputação dos efeitos de um determinado ato de uma pessoa a outra que não assume a qualidade de sócio não pode deixar de se recorrer ao conceito do levantamento do véu da pessoa coletiva, o legislador guineense consagrou nos termos do art. 20.º n.º 1, do CT, uma hipótese destas, ao consagrar que todas as sociedades que estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituídas em grupo empresarial, comercial ou de qualquer outra atividade económica, serão, para efeitos da relação laboral solidariamente responsáveis pelos créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação pois “parece que é indiferente estar empregador na posição da sociedade dominante ou subordinada. Assim sendo pode uma sociedade ter de responder pelas dívidas laborais de outra sem que assuma a qualidade de

⁹⁷⁷ Cf. TRIUNFANTE, Armando Manuel; TRIUNFANTE, Luís de Lemos, *Desconsideração da Personalidade Jurídica: Sinopse Doutrinária e Jurisprudencial*, in *Revista Julgar*, n.º 9, diretor: José Mouraz Lopes, Coimbra Editora, 2009, (pp. 131-146), p. 136.

⁹⁷⁸ Cf. TRIUNFANTE, Armando Manuel; TRIUNFANTE, Luís de Lemos, *Desconsideração da Personalidade Jurídica: Sinopse Doutrinária e Jurisprudencial*, op. cit., pp. 136 e 145. “Por outras palavras, nem sempre se mostra necessário derrogar o princípio da separação entre a pessoa coletiva e aqueles que por detrás dela atuam, para que estes possam também ser responsabilizados. Já a verdadeira desconsideração deverá ficar limitada para outras hipóteses em que a resposta anterior não é suficiente, designadamente nos casos em que a confusão seja mais intensa (ao nível da própria esfera jurídica e não envolvendo somente aspetos patrimoniais) ou quando o agente seja alguém que não um sócio. Por outro lado, serão normalmente patrimoniais e ao nível da responsabilidade os efeitos mais comuns da desconsideração. Todavia nem sempre será assim, deve ser promovida, dentro do espírito do sistema, a consequência que melhor inibir as sequelas do evento gerador da desconsideração”.

⁹⁷⁹ Cf. Ac. STJ de 10/05/2016, processo n.º 136/14.0TBNZR.C1.S1, relator: Fonseca Ramos, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/11/2024. Neste acórdão pode-se ler que “nos casos de deliberada confusão patrimonial, bem como naqueles em que a sociedade e a sua autonomia jurídica são usadas/abusadas, com o propósito de camuflar atos lesivos dos sócios, o levantamento da personalidade jurídica societária conduz à imputação de tais atos aos sócios por eles responsáveis”.

sócio”⁹⁸⁰⁻⁹⁸¹. Esta solução legal justifica-se pelas circunstâncias de o legislador guineense ter aproveitado para acautelar eventuais riscos associados a manobras fraudulentas em relação ao capital social da sociedade em questão. Deste modo, a *ratio legis* do referido artigo é claramente dotar os créditos laborais de maiores garantias⁹⁸², visando reduzir número dos casos em que o tribunal declara a existência de quantias em dívida que nunca chegam a ser pagas por falta liquidez ou insuficiência patrimonial da pessoa coletiva⁹⁸³⁻⁹⁸⁴.

VII. O levantamento do véu da sociedade não constitui e nem deve ser visto como uma responsabilidade adicional, mas trata-se apenas de alargar a responsabilidade já existente do acionista ou sócio para além do montante do seu investimento; do outro lado, é uma forma de evitar que sejam produzidos efeitos indesejáveis no ordenamento jurídico⁹⁸⁵. Assim, o levantamento da personalidade jurídica não implica o afastamento em bloco de toda a disciplina jus societária, mas tão-somente a possibilidade de o sócio poder tentar fazer-se valer do regime de responsabilidade limitada vigente na SARL. Pelo que, “não está, pois, em causa o afastamento completo da sociedade, mas tão-somente a preclusão de um concreto aspeto de regime: o privilégio de limitação da responsabilidade”⁹⁸⁶. Tendo assim, um carácter subsidiário⁹⁸⁷⁻⁹⁸⁸, pois, só deverá ser invocado quando inexistir outro fundamento legal que invalide a conduta do(s) sócio(s) ou da sociedade que se pretende atacar⁹⁸⁹.

Por fim, importa salientar que, o levantamento do véu das sociedades comerciais é uma operação complexa, de difícil interiorização pelo foro, pelo que competirá ao trabalhador provar as manifestações de conduta societária contrária aos comandos gerais

⁹⁸⁰ Cf. TRIUNFANTE, Armando Manuel; TRIUNFANTE, Luís de Lemos, *Desconsideração da Personalidade Jurídica: Sinopse Doutrinária e Jurisprudencial*, op. cit., p. 137.

⁹⁸¹ Cf. PEREIRA, Rita Garcia, *A Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., pp. 203-204.

⁹⁸² Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., pp. 186-187.

⁹⁸³ Cf. PEREIRA, Rita Garcia, *A Garantia dos Créditos Laborais...*, op. cit., p. 204.

⁹⁸⁴ Cf. Ac. RL de 28/01/2016, processo n.º 1804/11.04TVLSB.L1-6, relator: Teresa Pardal, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/11/2024. Segundo este acórdão “num grupo de sociedades em que uma delas é destinada à aquisição de produtos aos fornecedores para serem partilhados com as restantes sociedades do grupo e que vem a ficar sem bens nem meios para cumprir sozinha as dívidas aos fornecedores por essa aquisição, existe abuso de personalidade coletiva, que permite a sua desconsideração e a responsabilização das restantes sociedades do grupo pelo pagamento aos fornecedores dos produtos assim adquiridos e que estas últimas passaram a utilizar”.

⁹⁸⁵ Cf. TRIUNFANTE, Armando Manuel; TRIUNFANTE, Luís de Lemos, *Desconsideração da Personalidade Jurídica: Sinopse Doutrinária e Jurisprudencial*, op. cit., p. 144.

⁹⁸⁶ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., p. 174.

⁹⁸⁷ Cf. ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da Personalidade Jurídica...*, op. cit., p. 173.

⁹⁸⁸ Cf. Ac. RC de 09/01/2017, processo n.º 473/13.1TBOHP.C1, relator: Luís Cravo, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 13/11/2024.

⁹⁸⁹ Cf. Ac. RL de 08/10/2014, processo n.º 228/12.0TTLSB.L1-4, relator: José Eduardo Sapateiro, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 05/11/2024.

que tenha produzido dano na sua esfera jurídica, como, por exemplo, a confusão ou promiscuidade entre as esferas jurídicas das sociedades e dos sócios, quer diretamente, quer por interposta pessoa; a subcapitalização da sociedade para concretizar o objeto social ou as relações de domínio grupal, quando os prejuízos da sociedade dominada se devam à total dependência da administração da sociedade dominante, em que muitas vezes os administradores até são os mesmos⁹⁹⁰. Em rigor, a desconsideração tem de envolver sempre um juízo de reprovação da conduta ou dos comportamentos abusivos e fraudulentos que não são substancialmente da sociedade, mas dos que estão por detrás da sua autonomia e a controlam, ou seja, envolve sempre a formulação de um juízo de censura e deve revelar-se ilícita, havendo que, ao se verificar, ocorre uma postura de fraude à lei ou de abuso de direito. Uma vez que por trás do levantamento do véu da pessoa coletiva está sempre a necessidade de corrigir comportamentos ilícitos, fraudulentos, de sócios ou do real titular dos interesses humanos que a instrumentalizaram para fins contrários à ordem jurídica e/ou a princípios gerais⁹⁹¹, seja atuando em abuso de direito, em fraude à lei ou, de forma mais geral, com violação das regras de boa-fé em prejuízo de terceiros, especialmente os trabalhadores. Assim, Com a liberdade que o julgador tem na concretização daquilo que é o direito, tal resultado não pode ser tolerado, por se traduzir, afinal, no desrespeito pelo princípio da autonomia e da separação que a atribuição da personalidade deveria prosseguir⁹⁹².

⁹⁹⁰ Cf. COSTA, Ricardo, *Desconsiderar ou não desconsiderar: Eis a questão*, in *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 30, Jan/Fev, 2004, pp. 30 e ss.

⁹⁹¹ Cf. SANTO, João Espírito; ALVES, Hugo Ramos, *Direito Comercial Português: Casos e Materiais*, AAFDL, Lisboa, 2024, pp. 250-251.

⁹⁹² Cf. Ac. STJ de 7/11/2017, processo n.º 919/15.4T8PNF.P1.S1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 03/11/2024.

CAPÍTULO VI

Síntese conclusiva

I. No Direito Romano, encontram-se as regras precursoras do atual contrato de trabalho na *locatio conductio operarum*, sendo que certo que constituía um verdadeiro contrato de trabalho, na qual o trabalhador comprometia-se a desenvolver pessoalmente uma certa atividade por conta de outrem de quem recebia uma certa remuneração.

II. O cordão umbilical entre o direito da sociedade português e guineense, foi quebrado com a adesão da Guiné-Bissau ao TOHADA, a 26 de dezembro de 1995, e tendo entrado em vigor em 24 de fevereiro de 1996, o que obrigou o Estado guineense a conformar o seu direito interno às normas da OHADA. Assim, o direito das sociedades guineenses passou a seguir uma matriz francesa.

III. O TOHADA acabou por unificar o direito dos Estados-partes e não a simples harmonização como parecia de início, revogando as normas dos Estados-partes contrárias as normas da OHADA.

IV. O direito do trabalho guineense ainda segue a matriz portuguesa, contudo, é evidente que está prestes a seguir a mesma linha do direito das sociedades comerciais, uma vez que o legislador da OHADA entendeu que a única forma de alcançar a harmonização cabal e promover investimento é acrescentar o um ato uniforme sobre o direito do trabalho, daí a origem do projeto do ato uniforme sobre o direito do trabalho, que até hoje não entrou em vigor desde a sua conceção em 2006.

V. O APAUDT, visa garantir a proteção eficaz de aqueles que contribuem para a criação da riqueza das sociedades, assim como atrair os investidores nacionais e estrangeiros. Todavia, a sua entrada poderá gerar uma insegurança jurídica, principalmente no caso da Guiné-Bissau na sua articulação com o direito interno, uma vez que provocaria uma revogação parcial das legislações laborais em vigor na Guiné-Bissau.

VI. O legislador da OHADA, inspirado no direito francês, não estabeleceu um regime especial dos deveres gerais dos administradores, ao contrário do legislador português, o que não significa a inexistência de tais deveres no AUDSC/AIE.

VII. Os deveres dos administradores abordados devem ser aferidos nos termos dos deveres dos mandatários pois, para o legislador da OHADA, o administrador é um mandatário da sociedade (mandato com representação), e a relação entre o mandatário e o mandante é uma relação de *fiduciary duties*.

VIII. Os administradores devem assegurar a obtenção de lucros que sejam sustentáveis, em primeira linha, para a sociedade, mas também devem acautelar os interesses e direitos dos trabalhadores, erradicar as formas modernas de escravatura e ainda devem assegurar os projetos extrassociais, integrando os fatores do ESG, na administração da sociedade e na obtenção dos lucros.

IX. É função das regras de governação societária e do direito societário moderar e gerir o apetite dos sócios pela obtenção desmedida e irracional de lucros, pela instrumentalização da sociedade para que alguns obtenham lucros, em prejuízo, sobretudo, da empresa social, do meio em que ela está envolta e dos seus trabalhadores.

X. Os fatores de ESG não de ser, elementos a integrar a gestão empresarial, a governação da sociedade, principalmente por meio de deveres dos administradores, pensando assim, nos interesses de longo prazo dos sócios e nos interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade.

XI. Salvo disposição estatutária em contrário o exercício da função de administração ou gerência pode ser acumulado com o contrato de trabalho subordinado, desde que o trabalhador seja efetivo e que exerça funções dissociáveis do mandato social.

XII. A responsabilidade dos administradores pelos danos causados aos trabalhadores, é uma responsabilidade civil extracontratual, fundada numa conduta ilícita e culposa do sujeito que se pretende demandar e num dano por esta causado ao trabalhador — não de mera responsabilidade patrimonial ou garantia. Por isso é que a sua efetivação depende num e noutro caso da alegação e prova pelo trabalhador dos pressupostos da responsabilidade civil extracontratual nos termos gerais.

XIII. A técnica legislativa adotada pelo legislador da OHADA não é de gabar, uma vez que decidiu agrupar no art. 330.º primeiro parágrafo, a responsabilidade dos administradores perante sociedades, sócios e terceiros.

XIV. Considerando que, a OHADA é produto da inspiração do direito francês, devia o seu legislador, transportar para o seu ordenamento jurídico, a norma do art. 44.º da lei francesa de 1896, que contém um conteúdo idêntico ao consagrado no art. 79.º do CSC, o que facilitaria o intérprete aplicador na determinação da sua natureza jurídica ou no enquadramento da responsabilidade dos administradores perante terceiros, que inclui os trabalhadores.

XV. A *faute de gestion* enquanto pressuposto da responsabilidade dos administradores perante terceiros, corresponde a violação de um comportamento de um gestor prudente e criterioso, exigido a um administrador diligente. Contudo, o

administrador pode excluir a sua responsabilidade caso terceiro não consiga fornecer a prova da existência separada da função, devendo deste modo o dano ser transferido para a sociedade, tendo em conta o princípio da vinculação dos atos praticados pelos seus administradores, salvo se provar a má-fé do terceiro.

XVI. O assédio constitui numa prática persecutória repetitiva contra o trabalhador, levada o efeito, em regra, pelo administrador, a qual tem por objetivo ou como efeito afetar a dignidade do visado, levando-o eventualmente ao extremo de querer abandonar o emprego, ainda, a responsabilidade do administrador poderá ainda resultar da omissão, momento pela sua incapacidade de tomar medidas adequadas para prevenir e evitar a repetição de tais condutas.

XVII. A ratificação da Convenção da OIT, n.º 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho e a Recomendação n.º 206, deve ser uma prioridade, para colmatar o vazio jurídico existente no direito guineense sobre esta matéria.

XVIII. Em nenhuma circunstância pode o administrador aceder, por qualquer meio, aos conteúdos das mensagens de carácter pessoal dos trabalhadores enviadas nos grupos onde não esteja incluído, uma vez que são mensagens com conteúdo pessoal, o empregador não pode ter acesso às mesmas, neste sentido o seu conhecimento e divulgação viola o direito fundamental do trabalhador, à reserva da intimidade privada, constitucionalmente consagrado.

XIX. No âmbito da insolvência o administrador ou administradores fica(m) apenas obrigado(s) de forma solidária ou não a suportar toda ou parte da dívida da pessoa coletiva, que deverá corresponder ao valor de património insuficiente e não devendo responder pelos outros danos sofridos pelo trabalhador-credor.

XX. O art. 20.º do CT, inovou de forma positiva ao permitir que o trabalhador possa demandar os patrimónios de outras sociedades coligadas para satisfazer os créditos pecuniários que detenha perante a sociedade empregadora. Sendo certo que, a responsabilidade solidária consagrada no art. 20.º CT, opera com a existência da fraude à lei ou abuso de direito, apesar de não depender de prévia excussão do património da sociedade empregadora.

XXI. Não existe no ordenamento jurídico positivo guineense, referência expressa à figura da desconsideração, a justificação da sua atuação, pelo menos em grande parte dos casos, emerge da exigência do princípio da boa-fé, cuja dimensão é aflorada, no essencial do que aqui importa, pelo art. 762.º, nº 2, concatenado com o art. 334.º, ambos do CC.

XXII. No âmbito de responsabilidade, ela é, a garantia dos créditos dos trabalhadores, uma vez que, permite ignorar, num dado momento, a separação entre a pessoa coletiva e os seus membros, quando, a coberto do manto da personalidade coletiva, os sócios, dolosamente, utilizarem a autonomia societária para exercerem direitos de forma que violam os fins para que a personalidade coletiva foi atribuída em conformidade com o princípio da especialidade, assim almejando um resultado contrário a uma reta atuação.

BIBLIOGRAFIA

ABDELKARIM, Kouaouchi, *Le Cumul D'un Contrat de Travail et D'un Mandat Social : Conditions et Effets*, Facultés des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Rabat Agdal, 2020.

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, maio, 2005.

ABREU, Jorge Coutinho, *Governança Societária e Sustentabilidade no Direito Europeu*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 16, vol. 31, Almedina, março, 2024.

ABREU, Jorge Coutinho de, *Dever de Diligencia das Empresas e Responsabilidade Civil, (a Propósito do Projeto da Diretiva do Parlamento Europeu de 10/03/2021)*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 14, Vol.27, Almedina, março, 2022.

ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Curso de Direito Comercial: Das Sociedades*, vol. II, 7.^a ed. Almedina, Coimbra, janeiro, 2021.

ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Estado de Direito e Empresa (sociedade) de Direito*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Ano 13, vol. 26, Almedina, outubro, 2021.

ABREU, Coutinho de, *Curso de Direito Comercial*, vol. II, Almedina, Coimbra, 2012.

ABREU, Jorge Manuel de, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades*, 2.^a ed., Almedina, Coimbra, janeiro, 2010.

ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores e Interesse Social*, in *Reformas do Código das Sociedades*, Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho, n.º 3, Almedina, março, 2007.

ABREU, Jorge Coutinho, *Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, in *Cadernos*, n.º 5, IDET, Almedina, 2007.

ABREU, Jorge Manuel Coutinho de; RAMOS, Elisabete, *Responsabilidade Civil de Administradores e de Sócios Controladores: Notas Sobre o Artigo 379.º, do Código do Trabalho*, in *Miscelâneas*, n.º 3, Almedina, Coimbra, outubro 2004.

ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Da Empresarialidade: As Empresas no Direito*, Almedina, Coimbra, 1996.

ABREU, Jorge Coutinho de, *Do Abuso do Direito: Ensaio de um Critério em Direito Civil e nas Deliberações Sociais*, Almedina, Coimbra, 1983.

ANDRADE, Manuel A. Domingues de, *Teoria Geral das Obrigações I*, Almedina, Coimbra, 1958,

AGGERI, Franck ; ACQUIER, Aurélien, *La Théorie des Stakeholders Permet-elle de Rendre Compte des Pratiques D'entreprise en Matière de RSE ?* in Hal Open Science, XIVème Conférence de L'AIMS, junho 2005, Angers, France, disponível em <https://shs.hal.science/halshs-00645708>.

AIRES, Beatriz Carvalho, *A Responsabilidade Civil dos Administradores nas Sociedades Comerciais*, Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE, Lisboa, outubro, 2018.

AKAM, Adré Akam ; BAKREO, Voudwe, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, L'Harmattan, Paris, 2017.

AKAM, André Akam, *La Responsabilité Civil des Dirigeants Sociaux en Droit de OHADA*, in *Ecole Régionale Supérieure de la Magistrature (ERSUMA)*, abril de 2011.

ALBUQUERQUE, Pedro de, *Direito de Preferência dos Sócios em Aumento de Capital nas Sociedades Anónimas e por Quotas*, Almedina, Coimbra, 1993.

ALONSO OLEO, Manuel, *Introdução ao Direito do Trabalho*, tradução de Guilherme de Vasconcelos, Coimbra Editora, Coimbra, 1968.

ALVES, Hugo Ramos, Sobre a Categoria ‘‘Intermediário de Comércio’’ no Ato Uniforme de Direito Comercial Geral, in *Estudos Sobre a OHADA III*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2023.

ALVES, Hugo Ramos, *Sobre a Desconsideração da personalidade Jurídica nas Sociedades Comerciais*, AAFDL, Lisboa, 2023.

ALVES, Hugo Ramos, *A Pessoa Coletiva entre Ficção e Realismo*, in *Estudo Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2021.

ALVES, Hugo Ramos, *A Pessoa Coletiva entre a Ficção e o Realismo*, in *Revista de Direito Comercial (Liber Amicorum)*, 2021, disponível em www.revistadedireitocomercial.com.

ALVES, Carlos Francisco, *Empresas Orientadas para os Shareholders e Empresas Orientadas para os Stakeholders*, Almedina, janeiro, 2020.

ALVES, Hugo Ramos, *Do Penhor*, Almedina, Coimbra, 2010.

AMADO, João Lael, *As Fases do Assédio*, in *Questões Laborais*, ano XVI, n.º 33, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

ALMEIDA, António Pereira de, *Sociedades Comerciais*, 4.^a Ed., Coimbra Editora, setembro, 2006.

AMADO, João Lael, *O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o Artigo 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho*, in *VIII Congresso de Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. António Morreira, Almedina, janeiro, 2006.

ANDERSON, Helen, *La Protection des Droits Acquis des Salariés face à L'insolvabilité de Sociétés : le cas Australien*, in *Revue internationale du Travail*, vol. 153, n.º 1, 2014.

ANOUKAHA, François ; ISSA-SAYEGH, José ; CISSE-NIANG, Aminata ; NDIAYE, Issaac Yankhoba, FOLI ; Messanvi ; SAMB, Moussa, *OHADA : Sûretés*, Bruylant, Bruxelas, 2002.

ANOUKAHA, François ; CISSE, Abdoullah ; DIOUF, Ndiaw; TOUKAM, Josette Nguebou; POUGUE, Paul-Gérard e SAMB, Moussa, *Sociétés Commerciales et G.IE*, Bruylant, Bruxelas, 2002.

ANTHERO, Adriano, *Comentário ao Código Comercial Portuguez*, vol. I, Typhographia, Letras, Porto, 1913.

ANTUNES, José Engrácia, *Corporate Sustainability Due Diligence – The New, Mantra and its Fallacies*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 16, vol.32, Almedina, outubro, 2024.

ANTUNES, Ana Filipa Morais, *ESG, Racionalidade Empresarial, e Novos Contenciosos*, in *Revista de Direito Comercial*, Vol. I, 2022.

ANTUNES, José Engrácia, *A Proibição de Cúmulo Administrador/Trabalhador: Da sua Constitucionalidade*, Almedina, dezembro, 2018.

ARAÚJO, Fernando, *Introdução à Economia*, vol. II, 4.ª Ed., AAFDUL, Lisboa, 2022.

ARAÚJO, Luís Correia, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas e dos Sócios-Controladores pelo Pagamento dos Créditos Laborais: Limitações e Excessos do Regime Actual*, in *Questões Laborais*, Ano XXII – N.º 47 julho/dezembro-2005, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

ARÉVALO CABALLERO, Walenka, *La Locatio-Conductio Urbana: Peculiaridades*, in *O Sistema Contratual Romano: De Roma ao Direito Actual*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, maio, 2010.

ASCENSÃO, José de Oliveira, *Direito Civil: Teoria Geral, Introdução as Pessoas os Bens*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2003.

ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, *Direito da Responsabilidade Civil*, GESTLEGAL, 1.ª Ed., Lisboa, agosto, 2023.

ATAÍDE, Rui, *Causalidade e Imputação Objetiva na Teoria da Responsabilidade Civil. Sobreposições das Concepções Normativas, in Estudos do Direito Privado* (2010-2020), AAFDL, Lisboa, outubro, 2020.

ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, *Direito dos Contratos II – Mandato*, AAFDL, Lisboa, setembro, 2020.

ATAÍDE, Rui, *Estrutura, Principais Objectivos e Inovações do Ato Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e do Agrupamento Complementar da Empresa, in Boletim de Faculdade de Direito de Bissau*, n.º 6, junho 2004.

ARTINIAN, Serge Hadji, *La Faute de Gestion en Droit des Sociétés*, Litec, Paris, 2001.

ARIAS RAMOS, José ; ARIAS BONET, Juan António, *Derecho Romano : Obligaciones, Familia e Sucesiones*, vol. II, 18.ª Ed., Editorial Revista de Derecho Privado, EDERSA, 1995.

BADJI, Patrice Samuel Aristide, *Droit des Sociétés OHADA : Représentation, décisions Collectives, Contractualisation (SAS, pacte d'actionnaires)*, L'Harmattan, Dakar, 2018.

BAILLIENCOURT, Olympe Dexant-De, *De Quelques Spécificités de la Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société in Bonis, in Les Responsabilités du Dirigeant de Société : Regards Croisés de Droit Civil et de Droit Pénal*, Dalloz, Paris, 2018.

BANDEIRA, Márquez de Sá da, *O Trabalho Rural e a Administração Colonial*, Imprensa Nacional, Lisboa, 1873.

BARBOSA, Ana Mafalda, *Lições de Responsabilidade Civil*, 1.ª Ed., Princípia, Cascais, março, 2017.

BARUCHEL, Nathalie, *La Personnalité Morale en Droit Privé : Éléments pour une Théorie*, LGDJ, Paris, 2004.

BASSANI, Amanda Bezerra, *O Contrato de Trabalho e a Gestão Societária: Uma Análise do Artigo 398.º do CSC, in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, periodicidade semestral, vol. LX, Lisboa, 2019.

BERDAH, Jean-Pierre, *Fonctions et Responsabilité des Dirigeants de Sociétés par Actions*, tomo 27, Librairie Sirey, Paris, 1974.

BITSAMANA, Hilarion Alain, *L'ineffectivité du Droit du Travail à L'orée de la Réforme OHADA*, Présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en droit d'Université Côte d'Azur, junho de 2018.

BAUDET, Isabelle, *Le Droit des Sociétés en Schémas*, 5.º ed., Ellipses, Paris, 2022.

BENNINI, Aïda, *Le Voile de L'intérêt Social*, Lextenso éditions, Paris, 2013.

BOCQUILLON, Jean-François/DAVID, Pascal et LECCIA, Élise Grosjean, *Droit des Sociétés et des Groupements D'affaires*, 5.ª Ed., Francis Lefebvre, Paris, 2023.

BOISMAIN, Corinne, *La Levée de la Personnalité Morale des Sociétés : Comparaison e Entre la France et les États-Unis*, in *Revue du Droit des Affaires en Afrique (RDAA)*, n.º 6, junho, 2015.

BOISSARD, Adéodad, *Contrat de Travail et Salariat : Introduction ; Philosophique, Économique et Juridique, à l'étude des Conventions Relatives au Travail dans le Régime du Salariat*, Bloud, Paris, 1910.

BRANCO, Sofia Ribeiro, *O Direito dos Accionistas à Informação*, Almedina, dezembro, 2008.

BRINO, Vania, *La Governance Societaria Sostenibile: Un Cantiere da Esplorare per il Diritto del Lavoro?* in *Lavoro e Diritto*, Anno XXXVII, n.3, Milão, 2023.

BLOCH, Marc, *A Sociedade Feudal*, (tradução do título original), Edições 70, Digital Source, Lisboa 1987.

CAETANO, Marcelo, *Estudos de Direito e Administração Colonial: Portugal e o Deito Colonial Internacional*, Lisboa, 1948.

CALASSO, Francesco, *Storicità del Diritto*, Giuffrè, Milão, 1966.

CÂMARA, Paulo, *Apresentação*, in *Administração e Governo das Sociedades*, coord. Paulo Câmara (*governance lab*), Almedina, Lisboa, agosto, 2020.

CÂMARA, Paulo, *Covid-19, Administração e Governação de sociedades*, in *Administração e Governação das Sociedades*, coord. Paulo Câmara, Almedina, Lisboa, agosto, 2020.

CÂMARA, Paulo, *Vocação e Influência Universal do Corporate Governance: Uma Visão Transversal Sobre o Tema*, in *Governo das Organizações: A Vocação Universal do Corporate Governance*, Almedina, Lisboa, setembro, 2011.

CAMPOS, Alice Pereira de, *Infrações Disciplinares em Redes Sociais online*, in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Lobo Xavier*, vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, Coimbra, 2007.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito Constitucional*, Almedina, Coimbra, 2018.

CHABAS, François, *Responsabilité Civile et Responsabilité Pénale*, Montchrestien, Paris, 1975.

CHARTIER, Yves, *La Réparation de Préjudice dans la Responsabilité Civile*, Dalloz, Paris, 1983.

CAMPOS, Maria Isabel Helbling Menéres, *Da Hipoteca: Caracterização, Constituição e Efeitos*, Almedina, Coimbra, 2003.

CANOTILHO, José Gomes; MOREIRA, Vital, *Anotação do Artigo 59.º da CRP*, in J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição Portuguesa Anotada*, 3.ª Ed., Coimbra Editora, Coimbra, março 1993.

CARBAJO CASCÓN, Fernando, *Deber de Lealtad de los Socios y Conflictos de Intereses con la Sociedad*, in *Diálogos com Coutinho de Abreu, Estudo Oferecidos no Aniversário do Professor*, org. Alexandre de Soveral Martins, Paulo de Tarso Domingues, Carolina Cunha, Maria Elisabete Ramos, Ricardo Costa e Rui Pereira Dias, dezembro, 2020.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Conceito de Trabalhador Subordinado na Jurisprudência do Tribunal (UE): Primeiras reflexões*, coord. Catarina de Oliveira Carvalho; Carmo Sousa Machado e Ricardo Costa, Almedina, 2018.

CARVALHO, António Nunes, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho: Conceito da Retribuição e Complementos Retributivos*, in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2011.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Algumas Notas sobre os Novos Artigos 378.º e 379.º do Código do Trabalho*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 72, 2005.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2001.

CASTRO, Gonçalo Andrade de, *Efeitos da Declaração de Insolvência sobre os Créditos*, in *Direito e Justiça*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa*, vol. XIX, tomo II, Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2005.

CAUPERS, João, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Coimbra, Almedina, 1985.

CAZZETTA, Giovanni, *Contrato di Lavoro: Storia*, in *Enciclopedia del Diritto: Contratto di Lavoro*, vol. IV, Annali 2007-2017, Giuffrè, Milão, 2023.

CÍLIA, Dina Cochicho, *Considerações sobre a Responsabilidade Solidária de Sociedade em Relação de Participações Recíprocas, de domínio ou de grupo no Código do Trabalho*, in *Revista do Ministério Público*, n.º 170, Ano 43, Lisboa, abril-junho 2022.

CISSÉ, Issaka, *La Responsabilité des Dirigeants Sociaux en Droit OHADA : Um modele Controversé dans sa Mise en œuvre*, Éditions Universitaires Européennes, Berlim 2012.

CESARE SALVI, *La Responsabilità Civile*, 3.ª Ed., Guiffrè Francis, Lefebvre, Milão, 2019.

CORBISIER, Isabelle, *La Responsabilité des Dirigeants de Sociétés au Regard des Règles de la Loi sur les Sociétés Commerciales et du Droit Civil*, Université du Luxembourg, disponível em <https://orbilu.uni.lu>.

COLLEY, John, *Corporate Governance Practices in Developing Countries: The Case for Kenya*, in *International Journal of Business Administration*, Vol. II, n.º 1, fevereiro, 2011.

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil: Direito das Obrigações, Garantias*, vol. X, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023.

CORDEIRO, António Menezes, *Direito Comercial*, 5ª Ed., rev. atualizada, Almedina, Lisboa, fevereiro, 2022.

CORDEIRO, António Menezes; CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 64.º*, in *Código das Sociedades Comerciais Anotado e Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais (DLA)*, 5.ª Ed., atualizada, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, abril, 2022.

CORDEIRO, António Menezes e CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 83.º*, in *Código das Sociedades Comerciais Anotado e Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais (DLA)*, 5.ª ed., atualizada, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, abril, 2022.

CORDEIRO, António Menezes/CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Anotação do artigo 78.º*, in *Código das Sociedades Comerciais Anotado e Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais (DLA)*, 5.ª Ed., atualizada, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, abril, 2022.

CORDEIRO, António Menezes, *Anotação do artigo 483.º do CC, in Código Civil Comentado: Das Obrigações em Geral*, vol. II, Almedina, Lisboa, fevereiro, 2021.

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil, Direito das Obrigações: Gestão de Negócios, Enriquecimento sem Causa e Responsabilidade Civil*, VIII, Almedina, Lisboa, janeiro, 2020.

CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Direito Europeu, Dogmática geral e Direito Coletivo*, vol. I, Almedina, Lisboa, outubro, 2019.

CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Dever de não Concorrência e Dever de não Utilização de Bens Pertencentes à Sociedade: Acórdão do Supremo do Tribunal de Justiça (6.ª Secção) de 30 de setembro de 2014, processo 1195/08, in Revista de Direito das Sociedades*, ano VII, Lisboa, 2015.

CORDEIRO, A. Barreto Menezes, *Deveres Fiduciários de Cuidado: Imprecisão Linguística, Histórica e Conceitual, in Revista de Direito das Sociedades, Faculdade de Direito de Lisboa*, ano VII, (2015), 3/4, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2015,

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil: Introdução, Fontes do Direito, Interpretação de Lei, Aplicação das Leis no Tempo e Doutrina Geral*, 4.ª Ed., Almedina, Lisboa, março, 2012.

CORDEIRO, António Menezes, *O Levantamento da Personalidade Coletiva: No Direito Civil e Comercial*, Almedina, Lisboa, janeiro, 2000.

CORDEIRO, António Menezes, *Os Deveres Fundamentais dos Administradores das Sociedades, in Revista da Ordem dos Advogados*, ano 66, Lisboa, setembro, 2006

CORDEIRO, António Menezes, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, LEX, Lisboa, 1997.

CORDEIRO, Pedro, *Desconsideração da Personalidade Jurídica das Sociedades*, Universidade Lusíada, 2.ª Ed., Lisboa, 2005.

CORREIA, A. Ferrer, *Sociedades Unipessoais de Responsabilidade Limitada, in Estudos de Direito Civil, Comercial e Criminal, Estudos Jurídicos* vol. II, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 1985.

CORREIA, A. Ferrer, *Lições de Direito Comercial: Sociedades Comerciais, Doutrina Geral*, vol. II, Coimbra 1968.

CORREIA, Januário Pedro, *OHADA: O Federalismo Jurídico Africano. Génese, Evolução e Perspectivas, in Estudos sobre a OHADA III*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, março, 2023.

CORREIA, Luís Brito, *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, Coimbra, 1993.

COSTA, Ricardo; DIAS, Gabriela Figueiredo, *Anotação do Artigo 64.º, in Código da Sociedade Comercial em Comentário*, 2.ª Ed., vol. I, coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Almedina, março, 2017.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais, Assédio no Trabalho*, in *Centro de Estudos Judiciário*, Lisboa, setembro, 2014.

COSTA, Ricardo, *Deveres Gerais dos Administradores e “Gestor Criterioso e Ordenado”*, in *I Congresso Direito das Sociedades em Revista*, Almedina, maio 2011.

COSTA, Ricardo, *Desconsiderar ou não desconsiderar: Eis a questão*, in *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 30, janeiro/fevereiro, 2004.

COSTA, Salvador, *O Concurso de Credores*, Almedina, Coimbra, 1998.

COSTEIRA, Joana, *Os Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho: A Tutela dos Créditos Laborais*, Almedina, Coimbra, 2013.

CHORRO, Inês, *O Princípio da Par Conditio Creditorum Formula Vazia de Sentido? Breves Considerações Sobre a Enunciação do Princípio da Par Conditio Creditorum Como Regra Geral do Concurso de Credores*, in *Homenagem ao Prof. Doutor Germano Marques da Silva*, coord. José Lobo Moutinho, Henrique Salinas, Elsa Vaz de Sequeira e Pedro Garcia Marques, vol. II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2020.

CUNHA, Carolina, *A Par Conditio Creditorum como Igualdade Formal dos Credores: Expectativas vs Realidade, Do Cumprimento Voluntário à Insolvência – Liquidação*, Almedina, Coimbra, 2021.

CUNHA, Ana Margarida Vilaverde e, *Proteção dos Trabalhadores em caso da insolvência do Empregador: Cálculo das Prestações do Fundo de Garantia Salarial*, in *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 38, junho/dezembro, 2011, Coimbra Editora, Lisboa, 2011.

CUNHA, Tânia Meireles da, *Da Responsabilidade dos Gestores de Sociedade Perante os Credores Sociais: A Culpa nas Responsabilidade Civil e Tributária*, Almedina, maio, 2004.

CUNHA, Silva, *O trabalho Indígena: Estudo de Direito Colonial*, Agência Geral das Colónias, Lisboa, maio, 1949.

CUTAJAR-RIVEIRA, Chantal, *La Société Ecran*, Thèse pour le Doctorant en Droit, Université des Antilles et de la Guyane, UFR, des Sciences Juridiques et Economique de Guadeloupe, outubro, 1996.

DALCQ, Roger O, *Sources et Finalité du Droit de la Responsabilité Civile ou de la Responsabilité pour Faute a la Responsabilité Objective*, in *Responsabilité Professionnelle et Assurance des Risques Professionnels*, Maison Ferdinand Larcier, Bruxelles, 1975.

D'EUFEIMIA, Giuseppe, *Nozione Generali Sul Contratto Individuale di Lavoro*, in *il Contratto Individuale di Lavoro*, CEDAM, Pádua, 1938.

DEYA, Bibiane Irène, *A Proteção dos Trabalhadores no Anteprojeto da Lei Uniforme Ohada sobre Direito do Trabalho*, Universidade de Douala, Douala, 2006.

DIAS, Rui Pereira; SÁ, Mafalda de, *Deveres dos Administradores e Sustentabilidade*, in *Administração e Governo das Sociedades*, coord. Paulo Câmara, Almedina, agosto, 2020.

DIÉDHOU, Parfait, *L'article 10 du Traité de l'OHADA : Quelle Portée Abrogatoire et Supranationale ? in rev. dr. unif.*, 2007.

DOBASSY, Lamine, *Les Garanties de Paiement des Créanciers dans les Procédures Collectives OHADA : Étude à la Lumière du Droit Français*, LGDJ, Lextenso, Paris, 2017.

DOMINGUES, João Pedro da Silva, *Interesses (Não) Lucrativos e Sustentabilidade Empresarial: Que Rumo Toma(rá) a Governação e a Responsabilidade Civil Societária?* Almedina, Lisboa, fevereiro, 2023.

DOMINGUES, Paulo de Tarso, *Administradores Trabalhadores: Breves Notas*, in *Catolica Law Review*, Vol. II, n.º 2, Coord. Ana Teveira da Fonseca e Ana Afonso, Católica, Lisboa-Porto, maio, 2018.

DONALDON, Thomas; PRESTON, Lee, *The Stakeholders of the Corporation: Concepts, Evidence, end Implications*, in *Academy of Management Review*, vol. 20, n.º 1, Jan.1995.

D'Ors PEREZ-PEIX, Alvaro, *Presupuestos Críticos para el Estudio del Derecho Romano*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Salamanca, 1943.

D'ORS PEREZ-PEIX, Alvaro, *Derecho Privado Romano*, 8ª Ed., Ediciones Universidad de Navarra, S.A, Pamplona, 1991.

DROUOT, Guillaume, *La Responsabilité pour Faute et les Responsabilités Objectives dans le Projet de Réforme Français*, in *La Réforme du Droit de la Responsabilité Civile en France, Société de Législation Comparée*, vol. 35, Paris, 2021.

DUCHESNE, Thibaut, *La Responsabilité pour Faute de L'actionnaire*, LGDJ, Lextenso, Paris, 2023.

DOURAM, Victor, *La Protection des Créances Salariales dans les Entreprises OHADA en Période de Crise* in *Revue de L'OHADA*, 2020, D-20-04, 16 de março de 2022.

DUQUESNE, François, *Droit des Sociétés Commerciales*, 11^a Ed., Bruylant, Bruxelas, 2024.

DRAY, Guilherme Machado, *Corporate Social Responsibility & Labor Compliance*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, diretor: Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalo da Silva, Ano I, n.º 1, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2021.

DRAY, Guilherme Machado, *Anotação do Artigo 29.º do CT*, in *Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos; Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, Código do Trabalho Anotado*, 13.^a ed. Almedina, Coimbra, maio, 2020.

DRAY, Guilherme Machado, *Comunicações Eletrónicas e Privacidade no Contexto Laboral*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º II, diretor: João Manuel da Silva Miguel, Almedina, 2016.

DRAY, Guilherme, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Lisboa, março, 2015.

ESTACA, José Nuno Marques, *O Interesse da Sociedade nas Deliberações Sociais*, Almedina, outubro, 2003.

EPIFÂNIO, Maria do Rosário, *A Responsabilidade dos Administradores de Sociedades Comerciais Afetados pela Qualificação da Insolvência*, in *I Bienal de Direito de Vila de Conde: O Direto da Insolvência à Luz da Reforma de 2022*, coord. Maria do Rosário Epifânio, Almedina, novembro, 2023.

EYSCHEN, Cláudia, *La Responsabilité Civile du Dirigeant Envers les Tiers*, 2023.

FAIRFAX, Lisa, *The Sarbanes-Oxley Act as Confirmation of Recent Trends in The Sarbanes-Oxley Act as Confirmation of Recent Trends*, in *Director and Officer*

Fiduciary Obligations Director and Officer Fiduciary Obligations, in St. John's Law Review, Vol. 76, n.º 4, 2012.

FARIA, João Lencastre de, *Proteção Jurídico-Laboral Contra o Assédio: Algumas considerações à luz da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto*, Dissertação de Mestrado em Direito, na Área de Especialização de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica, Lisboa, outubro, 2018.

FÉNÉON, Alain, *Droit des Sociétés en Afrique (OHADA)*, Lextenso, LDGJ, Paris, 2015.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 22ª Ed., Almedina, setembro, 2023.

FERNANDES, Francisco Liberal, *O Tempo de Trabalho: Comentário aos Artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisto pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho]*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

FERNANDES, Janete Rodrigues, *O Modelo Garantístico Previsto no Artigo 334.º do Código do Trabalho e os Privilégios Creditórios de que o Trabalhador Beneficia, in Questões Laborais*, ano XXVIII, n.º 58, janeiro/junho, Almedina, outubro, 2021.

FERNANDES, Luís A. Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução, Pressupostos da Relação Jurídica*, 5ª Ed., Universidade Católica Editora, Lisboa, 2009.

FERREIRA, Miguel Albino dos Santos, *A Face Oculta dos Privilégios Creditórios: Reflexos Críticos sobre a sua Intervenção no Concurso de Garantias Reais*, Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Civilísticas / Menção Direito Civil, Coimbra, 2016.

FERREIRA, Bruno, *Os Deveres de Cuidado dos Administradores e Gerentes (Análise dos deveres de cuidado em Portugal e nos Estados Unidos de América fora das situações de disputa sobre o controlo societário)*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Ano I, (2009), n.º 3, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2009.

FERRER, Correia, *Lições de Direito Comercial*, LEX, Lisboa, 1994.

FERREIRA, Bruno, *Os Deveres de Cuidado dos Administradores e Gerentes (Análise dos deveres de cuidado em Portugal e nos Estados Unidos de América fora das situações de disputa sobre o controlo societário)*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano I, (2009), n.º 3, diretor António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2009.

FERREIRA, Eduardo Paz, *A Informação no Mercado de Valores Imobiliários, Direito dos Valores Imobiliários*, vol. III, 2001.

FESTAS, David Fernandes de Oliveira, *O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, setembro, 2003.

FONSECA, Tiago Soares da, *O Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e do Agrupamento Complementar de Empresas: Considerações Gerais*, JVS, Lisboa, 2002.

FONSECA, Tiago Soares da, *O Tratado da OHADA: Contexto, Finalidade, Âmbito de Aplicação, Organização de Actos Uniformes*, JVS, Lisboa, 2002.

FONSECA, Durval A; FERREIRA, Castro, *Do Mandato Civil e Comercial: O Gerente de Sociedades, O Contrato de Mediação*, Edição do autor, 1967.

FRADA, Manuel Carneiro da/GONÇALVES, Diogo Costa, *A Acção ut Singuli de responsabilidade civil e a Relação do Direito Cooperativo com o Direito das Sociedades Comerciais*, in *Separata da Revista de Direito das Sociedades*, ano I, nº 4, Almedina, 2009.

FRADA, Manuel A. Carneiro da, *A Business Judgement Rule no Quadro dos Deveres Gerais dos Administradores*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 67, Lisboa, janeiro, 2007.

FRADA, Manuel A. Carneiro da, *A Responsabilidade dos Administradores na Insolvência*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, diretor: Carlos Olava, Subdiretor: António Menezes Cordeiro, Ano 66, Lisboa, setembro, 2006.

FRAGOSO, Américo Oliveira, *O Administrador e o Cúmulo com o Contrato de Trabalho: Um Estudo sobre o Artigo 398.º do CSC*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2004.

FREEMAN, R. Edward/ REED, David, *Shockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*, in *California Management Review*, vol. XXV, n.º 3, Spring, 1983.

GALLE, Philippe Roussel, *La Responsabilité Civile du Dirigeant de la Société en Difficulté*, in *Les Responsabilités du Dirigeant de Sociétés, Regards Croisés de Droit Civil et de Droit Pénal*, Dalloz, Paris, 2018.

GALGANO, Francesco, *La Società Per Azioni*, Vol. 7, CEDAM – Casa, Pádua 1984.

GERMAIN, Michel et MAGNIER, Véronique, *Les Sociétés Commerciales*, 23º ed., Tom 2, LGDJ, Lextenso, Paris, 2022.

GIBIRILA, Deen, *Droit des Sociétés*, 7.ª Ed., Ellipses, Paris, 2024.

GIULIANO, Mazzoni; ALDO, Grechi, *Dirito del Lavoro*, 2ª Ed. Dott. Cesare Zuffi – Editore, Bolonha, 1951.

GOMES, Manuel Januário da Costa, *Sobre o (não) “Ajustamento” do Direito Interno da Guiné-Bissau ao Direito da OHADA. Breves notas, in Estudos Sobre a OHADA II*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, junho, 2022.

GOMES, José Ferreira, *Direito das Sociedades Cotadas*, 2.ª Ed., AAFDL, Lisboa, 2023.

GOMES, José Ferreira, *Responsabilidade Civil dos Administradores: Ilicitude e Culpa, in Estudos Dispersos de Direito das Sociedades*, vol. I, AAFDL, Lisboa, junho, 2021.

GOMES, Júlio, *Algumas Observações Sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado, Assédio no Trabalho, in Centro de Estudos Judiciários*, setembro, 2014.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho: Relações Individuais do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, março, 2007.

GOMES, Fátima, *O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas nas Sociedades Anónimas*, Almedina, Lisboa, maio, 2011.

GOMES, José Ferreira, *Os Deveres de informação sobre negócios com partes relacionadas e os recentes Decretos-Leis n.ºs 158/2009 e 185/2009, in Revista de Direito das Sociedades*, ano I, (2009), n.º 3, diretor: Menezes Cordeiro, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, Lisboa, 2009.

GOMES, Manuel Januário da Costa, *O Problema da Salvaguarda da Privacidade Antes e Depois do Computador, in Separata do Boletim do Ministério de Justiça*, n.º 319, Lisboa, 1982.

GONÇALVES, Luiz da Cunha, *Anotação do Artigo 172.º in Luiz da Cunha Gonçalves, Comentário ao Código Comercial Português*, vol. I, Empreza Editora J.B. Lisboa, 1914.

GONÇALVES, Luiz da Cunha, *Tratado de direito civil em Comentário ao Código Civil Português*, vol. V, Coimbra Editora, Coimbra, 1932.

GORLIER, Vincent, *Droit des Sociétés*, Ellipses, Paris, 2022.

GUEDES, João Vieira, *Responsabilidade dos Administradores Perante a Sociedade e os Credores em Macau: Uma Contextualização*, AAFDL, Lisboa, maio 2023.

GUERRA, Amadeu, *Enquadramento Jurídico das Novas Tecnologias*, in *Direito e Justiça*, vol. XIX, tomo I, diretor: Germano Marques da Silva, Universidade Católica Editora Unipessoal, Lda, Lisboa, 2005.

GUENBOUR, Saida, *Le Devoir de Loyauté : Un Vecteur de la Moralisation de la Vie des Affaires*, in *Revue de Droit Civil, Economique et Comparé*, À la Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales, Souissi, Université Mohammed V, Rabat, Marrocos, 2020.

GUIDO ALPA, *La Responsabilità Civile*, 2ª Ed., UTET, Milão, 2018.

GUINÉ, Orlando Vogler, *Da Conduta (Defensiva) da Administração “OPADA”*, Almedina, novembro, 2009.

GUHL, Théo, *Le Droit Fédéral des Obligations : comprenant notamment, le Droit Commercial, le Droit de Change et le Droit Privé des Assurances*, Editions Polygraphiques SA, Zurique, 1947.

GUYON, Yves, *Droit des Affaires : Droit Commercial Général et Sociétés*, in *Collection de Droit des Affaires et de L'entreprise*, 5.ª Ed., Paris, 1988.

HAZOT, Déborah, *La Responsabilité Civil des Dirigeants*, Mémoire pour L'obtention du Diplôme de Master 2, Droit des Affaires spécialité Droit des Assurances, Université Lyon III, JEAN MOULIN, Lyon, 2018-2019.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida; *A Assédio Moral: Gestão por Humilhação*, Juruá, Porto, 2018.

HESS-FALLON, Brigitte et SIMON, Anne-Marie, *Droit des Affaires*, Dalloz, Paris, 2022.

HÖRSTER, Heinrich Ewald, *A Parte Geral do Código Civil Português: Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, 1991.

HOUPIN, Charles, *Traité Général Théorique et Pratique des Sociétés Civiles et Commerciales*, tomo I, 4ª Ed., Libraire du Recueil Général des Lois et des Arrêts et du Journal du Palais, Paris, 1912.

ISSA-SAYEGH, Joseph/ LOHOUES-OBLE, Jacqueline, *OHADA : Harmonisation du Droit des Affaires*, Druylant, Bruxelles, 2002.

JAEGER, Pier Giusto, *O Interesse Social*, Quartier Latin, 20 anos, 2022.

JANNACCONE, Pasquale, *Contrato di Lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Italiana*, Console – Contrato di Lavoro, Vol. III, Parte III, Società Editrice Libreria, Milano, 1898.

JAVILLIER, Jaen-Claude, *Droit du Travail*, 2.^a Ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1981.

JACQUEMONT, André ; BORGA, Nicolas et MASTRULO, Thomas, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 12.^a Ed., LexisNexis, Paris, 2023.

JENSEN, Michael, Value Maximization, *Stakeholders Theory, and the Corporate Objective Function*, in *European Financial Management*, vol. 7, n.º 3, 2001.

JOHNSON, Lyman P. Q; SIDES, Mark A., *The Sarbanes-Oxley Act and Fiduciary Duties*, in *William Mitchell Law Review*, Vol. 30, n-º 4, 2004.

JORGE LEITE, *Notas Para a Teoria da Suspensão do Contrato de Trabalho*, in *Questões Laborais*, ano IX, n.º 20, Coimbra Editora, Coimbra, 2002.

JORGE, Fernando de Sandy Lopes Pessoa, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, Lisboa, 1968.

JUSTO, António Santos, *O Contrato de Trabalho no Direito Romano Location-Conductio Operarum*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, vol. III, org. Jorge Figueiredo Dias, José Joaquim Gomes Canotilho e José de Faria Costa, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, Coimbra, dezembro, 2008.

KANGA, Bienvenu, *Entreprises en Difficulté en Droits des Salaries : De L'illusion au Désespoir*, Thèse pour L'obtention du doctorat de droit privé, Université Paris XIII, Paris, 27 de outubro de 1993.

KAJTÁR, Edit e MESTRE, Bruno, *As Redes Sociais à Privacidade dos Trabalhadores na Fase Pré-Contratual: Algumas Questões e Considerações Compatíveis*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º II, diretor: João Manuel da Silva Miguel, Almedina, 2016,

KODO, Mahutodji Jimmy Vital; BOISMAIN, Corinne e MERCADAL, Barthélemy, *Anotação do Artigo 426.º*, in *Code Pratique OHADA: Traité, Actes Uniformes et Règlements Annotés*, Editions Francis Lefebvre, Paris, abril, 2022.

KOM, Jacqueline, *Droit OHADA des Entreprises en Difficulté : Prévention, Traitements et Sanctions*, L'Harmattan, Paris, 2021.

KILIAN, Gunnar; SALHI, Alexander e RÜHL, Thomas, *Die Sache dem e in (e) ESG. Überlegungem zum Zusammenhang von ESG, Sozialer Nachhaltigkeit und modernem Personalmanagement*, in *Corporate Responsibility*, University of Labour, ADA, Frankfurt, maio, 2023.

LALOU, Henri, *Traité Pratique de la Responsabilité Civile*, 3^a Ed., Dalloz, Paris, 1943.

LE CONNU, Paul/ROBINE, David, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 9.^a Ed., Dalloz, Paris, 2023.

LE CORRE, Pierre Michel, *Droit des Entreprises en Difficulté*, 10.^a Ed., Dalloz, Paris, 2023.

LE CORRE, Mélanie, *Protection Contre les Créanciers de L'employeur : le super Privilège des Salaires* ; Paris, 28 de fevereiro de 2024.

LEGEAIS, Dominique, *Droit Commercial et des Affaires*, 31.^a Ed., Dalloz, Paris, 2024.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito de Trabalho*, 8.^a Ed., Almedina, Lisboa, agosto, 2023.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito da Insolvência*, 11.^a Ed., Almedina, Coimbra, 2023.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Garantias das Obrigações*, 6.^a Ed., Almedina, Coimbra, 2019.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações: Introdução da Constituição das Obrigações*, vol. I, 16.^a Ed., Almedina, Lisboa, 2019.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *As Repercussões da Insolvência no Contrato de Trabalho*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLVII (XX da 2.^a série) n.ºs 3 e 4, diretor: Bernardo Lobo Xavier e Pedro Romano Martinez, junho/dezembro - 2006, Verbo, Lisboa, fevereiro 2007.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho: Notas Sumárias*, in *Revista Electronica de Direito Porto*, novembro, 2016, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt>.

LEITÃO, Adelaide Menezes, *Normas de Proteção e Danos Puramente Patrimoniais*, outubro, 2007.

LEITE, Jorge, *Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor J. J. Teixeira Ribeiro*, vol. III, Jurídica, Coimbra, 1983.

LEFRANC, Georges, *História do Trabalho e dos Trabalhadores*, Europress, 1988.

LIMA, Adolpho, *O Contrato do Trabalho: Esboço Histórico do Actual Contrato do Trabalho – Contrato Colectivo do Trabalho*, Bertrand, Lisboa, 1909.

LELLOUCHE, Frédérique, *Relever le Défi de la Transition Écologique Juste : Quelle Place pour les Salariés*, in *L'entreprise Résiliente : Risques Globaux et Sanitaires, Transition Écologique et Innovation Sociétale*, LexisNexis, Paris, 2023.

LOKIEC, Pascal, *Droit du Travail*, Thémis droit, puf, Paris, setembro, 2019.

LOPES, Adroaldo Neto Müller, *O Princípio da Proteção do Salário*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Mestrado em Direito e Ciências Jurídicas: Especialidade Direito Laboral, Lisboa, 2018.

LOPES, Helena; CEREJEIRA, João; SOUSA, Sílvia; SULEMAN, Fátima; MARQUES, Paulo; FIGUEIREDO, Hugo, in *Economia do Trabalho*, Coord. Helena Lopes e João Cerejeira, Almedina, outubro, 2023.

LUBBEN, Stephen J., *Taking Corporate Bankruptcy Fiduciary Duties Seriously*, in *The Journal of Corporation Law*, Vol. 49/3, 2023.

MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense e da OHADA*, Almedina, Lisboa, abril, 2009.

MAZZONI, Giuliano, *Manuale di Diritto del Lavoro*, 4ª Ed., Milão, Giuffrè, 1971.

LOURENÇO, Nuno Calaim, *Os Deveres de Administração e a Business Judgment Rule*, Almedina, maio, 2011.

LUDOVICO, Giuseppe, *Trabalho Tecnológico a Distância e Subordinações = Remote technology working and subordinations: da heterodireção à hetero-organização: From Hetero-direction to Hetero-Organisation*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho de iDt, FDUL*, ano IV, n.º 6, Lisboa, junho, 2024, disponível em <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-6/>.

MADALENO, Cláudia Alexandra dos Santos, *As Garantias das Obrigações nos Direitos Guineense e da OHADA, (Estudos de Direito Africano)*, Almedina, Lisboa, abril, 2009.

MAGRINI, Sergio, *Crediti di lavoro*, in *Novissimo Digesto Italiano*, (Antonio Azara – Ernesto Eula), vol. II, Unione Tipografico – Editrice Torinese, 1957-1975, Appendice, 1980.

MACHIEU, Chantal, *La Responsabilité Civile du Dirigeant en Droit du Travail*, in *Les Responsabilités du Dirigeant de Société : Regards Croisés de Droit Civil et de Droit Pénal*, Dalloz, Paris, 2018.

MACHADO, João Baptista, *Pressupostos da Resolução por Incumprimento*, Coimbra, 1979.

MAGÍAS LOPEZ, Javier, *El presidente del Consejo de Administración*, in *La Administración de las Sociedades de Capital desde una Perspectiva Multidisciplinaria*, 1ª ed. Arazandi, 2019.

MANCUSO, Salvatore, *Direito Comercial Africano: OHADA*, Almedina, Lisboa, junho 2012.

MANNAN, Morshed; ORIJ, Réné; WOENSEL, Caspar Van, *Business, Society and Stakeholders, in CSR for Young Business Lawyers*, Edited by Alex Geert Castermans e Gaspar Van Woensel, Eleven International Publishing, 2017.

MARQUES, Filipe Aveiro, *Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores das Sociedades Comerciais por Danos Causados aos Trabalhadores*, in *Revista Julgar*, n.º 42, setembro/dezembro 2020, diretor: Nuno Lemos Jorge, Almedina, 2020.

MARQUES, Anabela Gomes, *A Proteção dos Direitos Patrimoniais dos Trabalhadores em Especial, a Responsabilidade dos Presente e dos Administradores pelos Danos Causados aos Trabalhadores*, Dissertação, 2018.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 11.ª Ed., Almedina, Lisboa, outubro, 2023.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Garantia dos Créditos Laborais: A Responsabilidade Solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos Artigos 378.º e 379.º*, in *Separata de Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVI (XIX da 2ª Série) n.ºs 2,3 e 4, abril-dezembro – 2005.

MARTINS, Jarbas Eduardo Perreira, *A Função Social das Empresas e o seu Regime Jurídico*, Tese de Doutoramento em Direito e Ciência Jurídico-Empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, fevereiro, 2020.

MARTINS, Alexandre de Soveral, *Administração de Sociedades Anónimas e Responsabilidade dos Administradores*, Almedina, junho, 2020.

MARTINS, Alexandre de Soveral, *Os Créditos Laborais e os Grupos Transfronteiriços de Sociedades*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, diretor: João Manuel da Silva Miguel, I, Almedina, 2019.

MARTINS, Alexandre de Soveral, *Anotação do artigo 408.º*, in *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, 2.ª ed., vol. VI, coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Almedina, maio, 2019.

MARTOR, Boris; PILKINGTON, Nanette; SELLES, David e THOUVENOT, Sébastien, *Business Law in Africa: OHADA and the Harmonization Process*, Kogan Page, Londres, 2012.

MARTOR, Boris, *Le Droit Uniforme Africain des Affères Issu de l'OHADA*, LexisNexis, Litec, Juris-Classeur, Paris, 2004.

MARTINS, Maria Inês de Oliveira, *Proposta de Directiva Relativa ao Dever de Diligência das Empresas e à Responsabilidade Empresarial – Os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 14, vol. 27, Almedina, março, 2022.

MARTINS, João Zenha, *Os Tempos de Trabalho e de Repouso: Breve Panorâmica*, in *III Jornadas Regionais de Direito do Trabalho, Memórias*, Nova Gráfica, Lda, Ponta Delgada, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, Editora Atlas SA, São Paulo, 1998.

Mascreé Heguy Associés, *Responsabilité personnelle des dirigeants sociaux : Une nouvelle définition de la faute séparable des fonctions ?* outubro, 2003.

MAYELA, Ismael, *La Notion de Groupe de Sociétés en Droit OHADA*, in *Village de la Justice la Communauté des Métiers du Droit*, disponível em <https://www.village-justice.com>.

MAYOUE, Fils Basile D./MOMHA, Noé, *Guide des Sociétés Commerciales : Sociétés Anonymes*, tome I, JuriAfrica, Douala, 2023.

MAZZATTA, Oranzo, *Contratto di Lavoro: Teoria Generale*, in *Enciclopedia del Diritto: Contratto di Lavoro*, Vol. IV, Annali 2007-2017, Giuffrè, Milão, 2023.

MEDEIROS, Rui, *O Direito Fundamental à Retribuição: em Especial, o Princípio a Trabalho Igual Salário Igual*, Universidade Católica Editora, novembro, 2016.

MENDES, Manuel Fragoso, *Entre o Temerário e o Diligente – A Business Judgment Rule e os Deveres dos Administradores. Da sua Origem à implementação no Ordenamento Jurídico Português*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VI, n.º 3/4, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2014.

MENDES, Afonso, *O Trabalho Assalariado em Angola*, Tese de Doutoramento apresentada ao Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina, Lisboa, 1966.

MERLE, Philippe, *Droit Commercial : Sociétés Commerciales*, ed. 26.^a, Dalloz, Paris, 2022.

MESSAI, Soraya, *La Responsabilité Civile des Dirigeants Sociaux*, Thèse pour doctorat de L'Université Paris I – Pantheon-Sorbonne Sciences Juridiques et Politiques, Paris, 2005.

MEUNIER, Arnaud, *Aux Frontières de la Personnalité Moral : La Levée du Voile Social*, *Faculté de Droit et Criminologie*, UCL Université Catholique de Louvain, 2012.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Anotação do Artigo 59.º da CRP*, in Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada, Introdução Geral*, tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, março, 2005.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Anotação do Artigo 25.º da CRP*, in Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada, Introdução Geral*, tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, março 2005.

MINERVINI, Gustavo, *Gli Amministratori di Societa per Azioni*, Giuffré, Milão, 1956.

MOLLÉRI, Luiz Fernando, *Desconsideração das Sociedades Empresariais: No Direito Brasileiro e Português*, Juruá, Porto, 2024.

MONTEIRO, Luís Miguel, *Anotação do artigo. 161.º*, in Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código de Trabalho Anotado*, 13ª Ed., Almedina, Coimbra, maio, 2020.

MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 9.ª Ed., Madrid, Tecnos, 1988.

MOREIRA, António José, *Escravidão, Dignidade, Trabalho*, 5.ª Ed., Almedina, novembro, 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Até que o Facebook nos Separe: Análise dos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 08 de setembro de 2014 e do Tribunal de Relação de Lisboa de 24 de setembro de 2014*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º I, 1.º semestre de 2016, diretor: João Manuel da Silva Miguel, Almedina, Lisboa, 2016.

MORREIRA, Teresa Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e a Utilização de Redes Sociais Online*, in *Questões Laborais*, ano XX, n.º 41 - 2013, direção: Catarina Carvalho, Jorge Leite e Maria Regina Redinha, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

MOTA, António Gomes, *A Corporate Governance no Novo Mundo Multi-Stakeholder: Realidades e Desafios*, in *Dever de Diligência das Empresas e Responsabilidade Empresarial*, coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Alexandre de Soveral Martins e Rui Pereira Dias, Instituto Jurídico, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, dezembro, 2022.

MOTTO, Patrice Christian Ewane, *La Gouvernance des Sociétés Commerciales en Droit de L'OHADA*, Thèse pour l'obtention du grade de Docteur en Droit Privé, Universités de DOUALA et PARIS-EST, le 19 novembre 2015, disponível em <https://theses.hal.science/tel>.

MUANDA VI Y, Jean Masiala, *Prévention et Traitement des Difficulté des Entreprises dans L'espace OHADA*, L'Harmattan, Paris, 2023.

MWADIAVITA, Lucain Kasongo, *Précis de Droit des Sociétés Commerciales OHADA*, L'Harmattan, Paris, 2022.

NATCHARE, Pansau, *Penhor de Estabelecimento Comercial e Privilégio do Vendedor*, in *Estudos Sobre a OHADA III*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2023.

NETO, Abílio, *O Contrato de Trabalho*, in *Direito do Trabalho, Boletim do Ministério da Justiça (Suplemento)*, Lisboa, 1979.

NEVES, Susana Morais, *Os Deveres de Cuidado dos Administradores nos Grupos Verticais de Sociedades*, in *Revista de Direito das Sociedades*, Ano VI, n.º 1, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, 2014.

NGOUE, Willy James, *La Mise en œuvre de la Responsabilité des Dirigeants de sociétés Anonymes en Droit OHADA*, OHADATA D-05-52, disponível em <https://www.ohada.com>.

N'GUETTA, André Kouamé Guillaume, *Les Pactes D'ationnaires en Droit OHADA – Essai D'étude Comparée avec le Droit Français*, PUAM, Paris, 2022.

NETO, Francisco dos Santos Amaral, *Os Grupos de Sociedades*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 47, Lisboa, janeiro, 1987.

NUNES, Pedro Caetano, *Dever de administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, abril, 2012.

NUNES, Pedro Caetano, *Responsabilidade Civil dos Administradores Perante os Acionistas*, Coimbra, Almedina, fevereiro, 2001.

OLIVEIRA, Marcelo Gonçalves de, *A Responsabilidade por Créditos Laborais nas Relações entre Sociedades Comerciais*, Dissertação de Mestrado em Direito e Ciências Jurídico-Laborais, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

OLIVEIRA, Ana Perestrelo, *Lições de Casos de Direito das Sociedades*, AAFDL, Lisboa, 2023.

OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Governo das Sociedades*, Reimpressão, Almedina, junho, 2023.

OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Manual de Grupos de Sociedades*, Almedina, Coimbra, 2018.

OLIVEIRA, Ana Perestrelo de, *Os credores e o governo societário: deveres de lealdade para os credores controladores?* in *Revista de Direito das Sociedades*, Faculdade de Direito de Lisboa, ano I, (2009), n.º I, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2009.

OLIVEIRA, António José Sarmiento, *O Contrato de Administração. Sua Natureza e Possibilidade de Cumulação com um Contrato de Trabalho*, in *Revista de Ciências Empresarias e Jurídicas, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto*, n.º 5, diretores: José Manuel da Veiga Pereira e Raúl Guichard, Porto, setembro, 2005.

OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade civil dos administradores de sociedades pelo não cumprimento de um contrato-promessa? Em torno do Acórdão do STJ de 28 de janeiro de 2016*, in *Revista de Direito Comercial*, Almedina, lisboa, janeiro, 2016.

OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto, *Responsabilidade Civil dos Administradores pela Insolvência Culposa*, in *I Colóquio de Direito da Insolvência de Santo Tirso*, coord. Catarina Serra, Almedina, março, 2022.

OLIVEIRA, Rui Estrela de, *Uma Brevíssima Incursão pelos Incidentes de Qualificação de Insolvência*, in *O Direito*, Ano 142º, V, diretor: Jorge Miranda, Almedina, Coimbra, 2010.

ONDZE, Stani, *La Garantie des Salaires en Cas D'insolvabilité de L'employeur*, Thèse de doctorat Mention Droit privé, Université Paris-Ouest – Nanterre la Défense, Nanterre, outubro, 2012.

OUSMANE, Aliu, *La Reception de la Responsabilite Sociale des Entreprises en Droit OHADA: Un Vecteur de Protection des Consommateurs?* in *Revue Juridique du Faso, une initiative ou service de la Recherche en Afrique*, 30 de setembro de 2020, disponível em <https://revuejuris.net>.

PACHECO, Carneiro, *Dos Privilégios Creditórios*, 2ª Ed., Jacintho Ribeiro dos Santos Editor, Rio de Janeiro, 1914.

PASSELECQ, Fernand, *Traité des Sociétés Commerciales*, Maison Ferdinand Larcier SA, Bruxelas, 1934.

PENNEAU, Jean, *Faute et Erreur en Matière de Responsabilité Médicale*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1973.

PÉLISSIER, Bernadette Lard ; PÉLISSIER, Jean ; ROSET, Agnès ; THOLY, Lysiane, *Anotação do Artigo L. 3253-2, in Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 30.^a Ed., março, Paris, 2010.

PÉROCHON, François, *Entreprises en Difficulté*, 11.^a Ed., LGDJ, Lextenso, Paris 2022.

PERREIRA, Durval A. Fonseca e Castro, *Do Mandato Civil e Comercial: o gerente de sociedades, o contrato de mediação, na lei novo do Código Civil, na jurisprudência e na doutrina, no direito comparado*, Edição do Autor, Famalicão, 1967.

PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto, *Manual de Direito Internacional Público*, 3^a Ed., Almedina, Coimbra, 2001.

PERREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Moral no Trabalho*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2003.

PEREIRA, Maria de Lourdes, *Breve Notas sobre Adesão da Guiné-Bissau ao Tratado Relativo à Harmonização do Direito Comercial (Droit des affaires) em África, in Subsídios para a História do Centro dos Estudos e Apoio às Reformas Legislativas*, Faculdade de Direito de Bissau.

PEREIRA, Rita Garcia, *A Garantia dos Créditos Laborais no Código do Trabalho: Breve Nótula sobre o artigo 378.º (Responsabilidade Solidária das Sociedades em Relação de Domínio ou de Grupo)*, in *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 38, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, janeiro, 2009.

PERREIRA, Rui Soares, *O Nexo de Causalidade na Responsabilidade Delitual: Fundamento e Limites de Juízo de Condicionalidade*, Almedina, novembro, 2017.

PÉTEL, Philippe, *Procédures Collectives*, 10.^a Ed., Dalloz, Paris, 2022.

PETIT, Franck ; GARNIER, Sophie, *La Responsabilité Social de L'employeur : Santé et Sécurité ou Travail, Risque Psychosociaux, harcèlements, Risques Environnementaux, Prévention et Réparation des Risques Professionnels, Qualité de Vie au Travail*, Gualino, Lextenso, Paris, 2022.

PINHEIRO, Rita Jorge, *A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima de Assédio Moral*, in *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

PIRES, Luís Miguel Lucas, *Dos Privilégios Creditórios: Regime Jurídico e sua Influência no Concurso de Credores*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015.

PIRES, Luís Miguel Lucas, *Os Privilégios Creditórios dos Créditos Laborais*, in *Questões Laborais*, ano IX, n.º 20, direção: Francisco Liberal Fernandes, Jorge Leite e Júlio Gomes, Coimbra Editora, Coimbra, 2002.

PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar a Evolução de um Novo Ramo de Direito*, in *Separata da Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 8, 2006.

PINTO, Felipa Nunes, *A Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades – A Concretização dos Deveres Legais que Origina essa Responsabilidade*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VII, 2015, n.º 1, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2015.

PINTO, Mário, *Direito do Trabalho: Introdução, Relações Coletivas de Trabalho*, 1ª Ed., Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, abril, 1996.

PINTO; Mário, *Direito do Trabalho: Sumários das Lições Proferidas ao Curso do 4ª Ano de Direito (1990-1991)*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996.

POLÓNIA, Rui, *Direito das Sociedades Comerciais*, Almedina, março, 2023.

POUGOUÉ, Paul-Gérard ; ANOUKAHA, François ; NGUEBOU Josette, *Le Droit des Societes Commerciales et du Groupement D'interet Economique OHADA*, L'Africaine d'Édition et de Services, Yaoundé, 1998.

Princípios de Governo das Sociedades do G20 E DA OCDE, Éditions OCDE, Paris, 2016.

PUECH, Marc, *L'illicéitté das la Responsabilité Civile Extracontractuelle*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1973.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Aspectos Laborais da Corporate Governance – Breves Notas*, in *Liber Amicorum Pedro Pais de Vasconcelos*, org. Pedro Leitão Pais Vasconcelos, Almedina, Lisboa, dezembro, 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª Ed., Almedina, Lisboa, outubro, 2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Sociedades Incidências Laborais*, Almedina, Lisboa, julho, 2008.

RAMOS, Elisabete, *Corporate Purpose, Sustentabilidade e Gestão Societária*, in *VI Congresso Direito das Sociedades em Revista*, n.º 6, Almedina, Lisboa, maio, 2022.

RAMOS, Andreia, *O Levantamento da Personalidade Jurídica*, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2014.

RAMOS, Maria Elisabete Gomes, *Responsabilidade Civil dos Administradores e Diretores de Sociedades Anónimas Perante os Credores Sociais*, Coimbra, 2002.

RAMOS, Maria Elisabete Gomes, *Aspectos Substantivos da Responsabilidade Civil dos Membros do Órgão de Administração Perante a Sociedade*, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Separata)*, vol. LXXIII, Coimbra, 1997.

RAMOS, Maria Elisabete Gomes, *Responsabilidade Civil dos Administradores e Diretores de Sociedade Anónimas perante os Credores Sociais*, Coimbra, 1995.

RAPOSO, Clara, *Composição do Órgão de Administração e Desempenho*, in *A Designação de Administradores*, Almedina, Coimbra, 2015.

REDINHA, Maria Regina, *Redes Sociais: Incidências Laboral, Primeira Aproximação*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, setembro-dezembro de 2010.

REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, in *Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2003.

RIBEIRO, Maria de Fátima, *A Responsável dos Administradores na Crise da Empresa*, in *I Congresso Direito das Sociedades em Revista*, Almedina, maio, 2011.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho, *Responsabilidade dos Administradores pelas Dívidas Laborais da Sociedade Comercial*, *Relatório de Direito Comercial*, Curso de Doutoramento em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2005.

ROCHA, Filipa Santos, *Negócios entre a Sociedade e os Sócios: Em Especial, a Atribuição Oculta de Bens aos Sócios*, Almedina, janeiro, 2024.

ROCHA, Francisco Rodrigues, *Direito de Retenção e Privilégios Creditórios no Acto Uniforme OHADA Relativo à Organização das Garantias de 2010*, in *Estudos Comemorativos dos 30 Anos da Faculdade de Direito de Bissau [1990-2020]*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, 2021.

RODRIGUES, Ilídio Duarte, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas – Organização e Estatutos dos Administradores*, Petrony, Lisboa, 1990.

RODRIGUES, António Barroso, *O Concurso de Responsabilidade Civil: Ensaio Sobre o Concurso das Modalidades Delitual e Obrigacional de Responsabilidade Civil*, 2ª Ed., Almedina, abril, 2024.

ROUST, André ; DORAND, Paul, *Précis de Législation Industrielle: Droit du Travail*, Dalloz, Paris 1951.

ROUZET, Gilles, *La Responsabilité a L'Égard des Tiers à Raison d'un Faute Contractuelle, Avant-Propos*, in *La Réforme du Droit de la Responsabilité Civile en France, Société de Législation Comparée*, Paris, 2021.

RUIZ, Vincenzo Arangio, *Instituzioni di Diritto Romano*, 2.ª Ed., Nicola Jovene & Editori, Napoli, 1927.

REUTERS, Thomson, *Fiduciary Duties of the Board of Directors*, in *Practical Law Corporate & Securities*, Delaware, USA, 2023.

SAINT-PAU, Jean Christophe, *Les Lignes de Forces du Projet Français de Réforme de la Responsabilité Civile*, in *La Réforme du Droit de la Responsabilité Civile en France, Société de Législation Comparée*, Paris, 2021.

SALGUEIRO, Ana Cláudia, *Compliance: Cultura Organizacional, Sustentabilidade Empresarial e Tomada de Decisão Ética*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano XVI, diretor: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, janeiro-junho, 2022.

SALOMON, Etienne, *La Faute Civile et la Faute Pénale : dans l'homicide et les coups et Blessures par Imprudence*, Thèse pour le Doutorat, Faculté de Droit – Université D'aix- Marseille, Lion, 1918.

SAMBE, Oumar ; DIALLO, Mamadou Ibra, *Guide Pratique des Societes Commerciales et du Groupement D'interet Economique (GIE) OHADA*, 3ª Ed., Editions Comptables et Juridiques, Dakar, 2015.

SAMPA, Samora Ilídio Delgado, *Os Negócios entre a Sociedade e os Sócios no Direito da OHADA*, Almedina, Lisboa, setembro, 2014.

SANSEVERINO, Luisa Riva, *Diritto del Lavora*, 14.ª Ed., CEDAM, Casa Editrice, Pádua, 1982.

SANTO, João Espírito; ALVES, Hugo Ramos, *Direito Comercial Português: Casos e Materiais*, AAFDL, Lisboa, 2024.

SANTO, João Espírito, *Direito da Organização para a Harmonização em África do Direito dos Negócios e Estrutura Regulatória Central da Administração das Sociedades Comerciais: A Vinculação da Sociedade, uma Perspectiva Comparada Luso-*

Africana Ocidental, in *Estudos Comemorativos dos 30 anos da Faculdade de Direito de Bissau*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDL, Lisboa, novembro, 2021.

SANTO, João Espírito, *Direito Comercial Geral da OHADA e da Guiné-Bissau*, Corubal, AAFDUL, Lisboa/Bissau, 2020.

SANTO, João Espírito, *Anotação do Artigo 44.º da CRGB*, in *Claúdio Monteiro, Domingos Pereira, Hélder Pires e João Espírito Santo, Constituição da República da Guiné-Bissau, Anotada*, Centro de Estudos e de Apoio às Reformas Legislativas Faculdade de Direito de Bissau, Bissau, 2019.

SANTO, João Espírito, *O Regime da Mediação Comercial da Organização para a Harmonização do Direito dos Negócios em África e sua articulação com o Direito de produção interna da Guiné-Bissau*, in *Revista de Direito Comercial*, 2018, disponível em www.revistadedireitocomercial.com.

SANTO, João Espírito, *A Sociedade Unipessoal no Direito Comercial da Guiné-Bissau (Acto Uniforme Relativo ao Direito das Sociedades Comerciais e do Agrupamento de Interesse Económico da Organization Pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires)*, in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VIII, nº 3, director: António Menezes Cordeiro, Almedina, Coimbra, 2016.

SANTOS, Hugo Luz dos, *Os Deveres Fiduciários dos Gerentes das Sociedades Comerciais e o Enlightened Shareholder Value à Luz do Acórdão de Uniformização de Jurisprudência do STJ n.º 11/2021: mais um Capítulo da (falta) de Cooperação dialética entre o Tribunal Constitucional e o Supremo Tribunal de Justiça?* in *Revista de Direito das Sociedades*, ano VII, 2015, nº 1, coord. António Menezes Cordeiro, Almedina, Lisboa, 2015.

SAYEGH, Joseph Issa, *Le Sort des Travailleurs dans les Entreprises en Difficultés*, in *Revue Penant*, n.º 870, janvier-mars 2010.

SAYEH, Joseph Yssa, *Droit des Sociétés Commerciales OHADA : droit commun et Régimes particulières*, in *Boletim da Faculdade de Direito de Bissau*, nº 6, 2004.

SAVATIER, René, *Traité de la Responsabilité Civil en Droit Français : Civil, Administratif, Professionnel et Procédural*, Tome II, 2º Ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1951.

SEBASTIÃO CRUZ, *Dirito Romano: Ius Romanum, Introdução e Fontes*, vol. I, 4.ª Ed., Coimbra, 1984.

SEIXAS, Margarida, *História do Direito de Trabalho em Portugal: Um Direito em Construção*, vol. I, AAFDL, Lisboa, 2021.

SEIXAS, Margarida, *Intervenção do Estado em Meados do Século XIX: Uma Tutela para os Trabalhadores por Conta de Outrem*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, diretor: Manuel Januário da Costa Gomes, tomo II, ano LXII, Lisbon Law Editions, Lisboa, agosto, 2021.

SEIXAS, Margarida, *História do Direito do Trabalho: Objecto e Método*, in *Anuário de História Direito do Direito*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, I, Lisboa, julho, 2020.

SEIXAS, Margarida, *O Conceito de Escravidão na Obra de José Capela: Uma Leitura Jurídica*, in *Africana Studia, Revista Internacional de Estudos Africanos*, n.º 27, 2º Semestre, Centro de Estudos Africanos, Porto, 2016.

SEIXAS, Margarida, *Regular o trabalho, evitar a opressão: o Direito português entre a metrópole e as províncias ultramarinas na segunda metade do século XIX*, RJUAM – in *Revista Juridica de la UAM*, n.º 33, 2016, disponível em <https://repositorio.uam.es/handle/10486/679749>.

SEIXAS, Margarida, *A Locatio Conductio Operarum na Génese do Contrato de Serviço Salarizado no Código de Seabra (1867): Notas para a (pré-) história do Direito do Trabalho: O Sistema Contratual Romano*, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Coimbra Editora, 2010, disponível em http://www.livrariajuridica.com/ins_product.aspx?

SEQUEIRA, Alexandre Marques, *Do Assédio no Local de Trabalho: Um Caso de Flir Legislativo?* in *Questões Laborais*, ano XIII, n.º 28, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.

SEQUEIRA, Elsa Vaz de; CORREIA, Carolina Martins, *Anotação do artigo 483.º do CC*, in *Comentário ao Código Civil, Direito das Obrigações: Das Obrigações em Geral*, Universidade Católica, Lisboa, dezembro, 2018.

SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Da Designação de Trabalhador para o Membro de Órgão Estatutário da Sociedade Empregadora – Efeitos no Contrato de Trabalho*, in *Questões Laborais*, Ano XXII, n.º 46, direção: Catarina Carvalho, João Lael Amado e Maria Regina Redinha, Editora Coimbra, Coimbra, janeiro-junho, 2015.

SEQUEIRA, Alexandre Marques, *Do Exercício da Administração Societária em Regime de Comissão de Serviço: Laboral – a Profissionalização dos Administração?* in *Maia Jurídica Revista de Direito*, direção: João Rato, Ano V, n.º 1, janeiro-junho 2007.

SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Administrador – Trabalhador: Laboralidade Rumo à Profissionalização?* Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, novembro, 2006.

SERRA, Catarina, *Dever de Prevenção da Insolvência, Obrigação dos Administradores de Tomar em conta os Interesses dos Sujeitos Relevantes e Sustentabilidade das Empresas*, in *Direito das Sociedades em Revista*, Ano 15, vol.30, semestral, Almedina, outubro, 2023.

SERRA, Catarina, *Empresas e Human Rights due Diligence: Algumas Observações a Propósito de Desenvolvimentos Recentes*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano XIV, Vol. 27, Almedina, Coimbra, março, 2022.

SERRA, Catarina, *Satisfação dos Interesses dos Credores no Âmbito do PER: São os Credores Todos Iguais?* In *Católica Law Review*, vol. V, n.º 2, 2021.

SERRA, Catarina, *Entre Corporate Governance e Corporate Responsibility: Deveres Fiduciários e ‘Interesse Social Iluminado’*, in *Iº Congresso do Direito das Sociedades em Revistas*, Almedina, Lisboa, maio, 2011.

SERRA, Catarina, *Desdramatizando o Afastamento da Personalidade Jurídica e da Autonomia Patrimonial*, in *Revista Julgar*, n.º 9, diretor: José Mouraz Lopes, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

SERRA, Catarina, *A Falência no Quadro da Tutela Jurisdicional dos Direitos de Crédito: O Problema da Natureza do Processo de Liquidação Aplicável à Insolvência no Direito Português*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Fundamento da Responsabilidade Civil: Em Especial, Responsabilidade por Acidentes de Viação Terrestre e por Intervenção Lícitas*, in *separata do Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 90, Lisboa, 1959.

SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Privilégios*, in *separata de Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 64, Lisboa, 1957.

SIDIBÉ, Ousmane Oumarou, *Quel Futur Pour le Droit du Travail en Afrique*, Bamako, disponível in <https://trt1.jus.br>.

SILVA, Osvaldo Júlio da, *A Responsabilidade Civil dos Gestores para com a Sociedade pela Violação do Dever de Cuidado no Direito Português e no Direito da OHADA: Business Judgement Rule*, in *Estudos Sobre a OHADA III*, org. Hugo Ramos Alves, AAFDUL, Lisboa, 2023.

SILVA, Osvaldo Júlio da, *Sociedades constituída de facto e sociedades de facto no direito da Ohada*, Almedina, Lisboa, novembro, 2021.

SIMON, Flament, *Droit de la responsabilité des administrateurs et Corporate Social Responsibility. Quelles interactions ? Perspectives de droit belge et de droit australien*, Travail de fin d'études Master en droit à finalité spécialisée en mobilité interuniversitaire, 2017-2018, disponível em <http://lib.uliege.ac.be>.

SOARES, Carla Patrícia de Jesus, *A Designação de Administradores com Contrato de Trabalho: Solução a (Re)pensar?* Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2014.

SOUSA, Tiago Henrique, *Da Responsabilidade Civil dos Gerentes e Administradores das Sociedades Comerciais, perante os Credores Sociais, por Violação das Normas de Proteção, no Direito Português*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, LLR, LVIX, Lisboa, 2018.

SHE MINKOA, Adolphe, *Droit des Sûretés des Garanties du Crédit dans L'Espace OHADA : Les Garanties Réelles*, Dianoïa, Paris, 2010.

SUPPIEJ, Giuseppe, *Il Rapporto di Lavoro: Costituzione e Svolgimento*, in *Enciclopedia Giuridica del Lavoro*, n.º 4, CEDAM, Pádua, 1982.

TABORDA, Marta de Sande, *Análise do artigo 398º nº1 do CSC e a sua Aplicação Analógica às Sociedades por Quotas*, Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito e Gestão, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, julho, 2017, disponível in <https://run.unl.pt/bistream/10362/320421/taborda-2017>.

TELES, Inocêncio Galvão, *Direito das Obrigações*, 7.ª Ed., Coimbra, 1997.

TELES, Inocêncio Galvão, *Anotação ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de abril de 1972 (Anulação de deliberações sociais actos abusivos)*, in *o Direito Revista de Ciências Jurídicas e Administração Pública*, ano 104, 1972, diretores: Marcelo Caetano e Inocêncio Galvão Teles, Coimbra Editora Lda., Coimbra, 1972.

TELLES, Inocêncio Galvão, *Manual de Direito das Obrigações*, tomo I, Coimbra Editora, 1957.

TRIANDAFIL, Ernest, *L'idée de Faute et l'idée de Risque : comme fondement de la responsabilité*, Thèse pour le Doctorat, Paris, 1914.

TIROLE, Jean, *The Theory of Corporate Finance*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2006.

TRIUFANTE, Armando Manuel; TRIUFANTE, Luís de Lemos, *Desconsideração da Personalidade Jurídica: Sinopse Doutrinaria e Jurisprudencial*, in *Revista Julgar*, n.º 9, diretor: José Mouraz Lopes, Coimbra Editora, 2009.

TOSI, Paolo ; LUNARDON, *Fiorella*, *Contratto di Lavoro*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale*, vol. VIII, UTET, Torino, 1992.

TOH, Aymar, *La Prévention des Difficultés des Entreprises : Étude Comparé de Droit Français et Droit OHADA*, LGDJ, Lextenso, Paris, 2017.

TSHIKALA, Victor Kalunga ; MORTIER, Stéphane, *Précis de Droit OHADA des Sociétés : Focus sur la République Démocratique du Congo*, VA Éditions, Versailles, fevereiro, 2020.

ULRICH, Ruy Ennes, *Legislação Operária Portuguesa*, Coimbra, França Amado, 1906.

VARELA, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, vol. I, 7.^a Ed. Almedina, 1993.

VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 334.º e 335.º*, in *Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, Código do Trabalho Anotado*, 13.^a Ed. Almedina, Lisboa, maio, 2020.

VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 335.º*, in *Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, Código do Trabalho Anotado*, 13.^a ed., Almedina, Lisboa, maio, 2020.

VASCONCELOS, Joana, *Anotação dos artigos 333.º*, in *Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, Código do Trabalho Anotado*, 13.^a Ed. Almedina, Lisboa, maio, 2020.

VASCONCELOS, Joana, *A Responsabilidade Solidária das Sociedades Coligadas com a Sociedade Empregadora por Créditos Laborais dos trabalhadores*, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, novembro, 2004.

VASCONCELOS, Joana, *Anotação do artigo. 379.º*, in *Pedro Romano Martinez; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito; Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Lisboa, novembro, 2003.

VASCONCELOS, L. Miguel Pestana de, *Direito das Garantias*, 2.^a Ed., Almedina, Coimbra, 2016.

VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.^a Ed., Almedina, outubro, 2015.

VASQUES, Athony Aranda, *O dever de Lealdade do Diretor de um Grupo de Empresas*, de 21 de fevereiro 2020, disponível em <https://www.actu-juridique.fr/affaires/societes/le-devoir-de-loyaute-de-ladministrateur-dun-groupe-de-societes>.

VEIGA, António Jorge Martins da Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.^a Ed. Revista e Atualizada, Lisboa, 2000.

VENTURA, Raul, *Sociedades por Quotas: Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, vol. III, Almedina, Coimbra, 1996.

VENTURA, Raul, *Nota Sobre a Interpretação do Artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais (Exercício de Outras Actividades por Administrador de Sociedade Anónima)*, in *O Direito*, Ano 125, 1993, III-IV, julho-dezembro, diretor: Inocêncio Galvão Telles, Tipografia Guerra-Viseu, 1993.

VENTURA, Raúl; CORREIA, Luís Brito, *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quota: estudo comparativo dos Direitos Alemão, Francês, Italiano e Português*, Lisboa, 1970.

VENTURA, Raul, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho: Estudo de Direito Privado*, Imprensa Portuguesa, Porto 1944.

VERHOEVEN, Joe, *La Notion D'applicabilité Directe du Droit International*, in *Revue Belge de Droit International*, n. ° 2, 1980.

VIDAL, Dominique, *Droit des Sociétés*, 6.^a Ed., LGDJ Lextenso, Paris, 2008.

VIANA, Sónia Rute Santos, *O Enquadramento do Assédio Laboral no Código do Trabalho*, in *O Direito*, ano 155, vol. II, diretor: Jorge Miranda, Almedina, Coimbra, 2023.

VIRÍSSIMO, Joana; MARCIAS, Maria; RODRIGUES, Sofia, *Redes Sociais na Internet: um novo conceito de privacidade*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, ano 2011/2012, disponível em www.fd.unl.pt.

VOLTERRA, Eduardo, *Instituciones de Derecho Privado Romano*, Editorial Civitas, S.A. 1986.

VUILLERMENT, Gérard, *Droit des Sociétés Commerciales : Nouvelle Législation*, DUNOD, Paris, 1969.

WILHELM, Georges, *La Responsabilité Civile des Administrateurs de Sociétés Anonymes : Etude de droit comparé (Droits français, allemand et suisse)*, Librairie Droz, Genève, 1967.

WORMSER, Maurice, *Piercing the Veil of Corporate Entity*, in *Columbia Law Review*, vol. 12, n.º 6, junho, 1912.

XICATO, Mária Santos Garcia, *Responsabilidade dos Administradores pela Falência: Diálogo entre o direito angolano e o português*, Universidade Católica, Lisboa, 2021.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., Rei dos Livros, março, 2020.

XAVIER, Bernardo, *A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores*, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, in *Separata*, Almedina, 2004.

Jurisprudência citada

a) Supremo Tribunal de Justiça

Ac. STJ de 23/11/2023, processo n.º 2529/21.8T8MTS.P1.S1, relator: Mário Belo Morgado, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 27/09/2023, processo n.º 2529/21.8T8MTS.P1. S2, relator: Júlio Gomes, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 24/05/2023, processo n.º 18987/21.8T8LSB.L1.S1, relator: Domingos José de Moraes, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 12/01/2023, processo n.º 4286/15.8T8LSB.L1.S1, relator: Ramalho Pinto, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 28/04/2021, processo n.º 2470/14.0T8LSB.L1.S1, relator: José Rainho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. de STJ de 28/01/2021, processo n.º 140/14.9TNLSB.L1. S1, relator: Tomé Gomes, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 14/04/2021, processo n.º 3853/18.2T8VCT.G1.S1, relator: Júlio Gomes, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 06/02/2019, processo n.º 49/14.6TTBRR.L1.S1, relator: Ferreira Pinto, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 7/11/2017, processo n.º 919/15.4T8PNF.P1.S1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 26/09/ 2017, processo n.º 178/11. 8T2VR.P1.S2, relator Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. de STJ de 17/11/2016, processo n.º 394/10.0TTTVD.L1. S1, relator: Ana Luísa Geraldès, disponível in www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 10/05/2016, processo n.º 136/14.0TBNZR.C1.S1, relator: Fonseca Ramos, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 23/02/2016, processo n.º 1444/08.5TBAMT-A. P1.S1-A, relator: Pinto de Almeida, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 19/01/2024.

Ac. STJ de 28/01/2016, processo n.º 1916/03.8TVPRT.P2. S1, relator: Orlando Afonso, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 12-05-2011, processo n.º 280/07.0TBGVA.C1.S1, relator: João Bernardo, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 25/11/2014, Processo n.º 284/11.9TTVD.L1.S1, relator: Gonçalves Rocha, disponível em www.dgsi.pt,

Ac. de STJ de 23/10/2013, processo n.º 70/11.6TTLSB.L1.S1. relator: António Leones Dantas, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. STJ de 30/09/2004, processo n.º 03S2053, relator: Victor Mesquita, disponível em www.dgsi.pt.

b) Tribunal Constitucional

Ac. TC n.º 272/2021, de 05/05/2021, processo n.º 1161/2019, relatora: Joana Fernandes Costa, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

Ac. TC de 17/12/2019, processo n.º 276/2019, Relator: Conselheira Maria José Rangel Mesquita, disponível em www.dgsi.pt.

c) Tribunal da Relação de Lisboa

Ac. RL de 17/05/2023, processo n.º 884/22.1T8CSC.L1-4, relator: Alves Duarte, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 20/12/2022, processo n.º 4113/11.5TCLRS.L1-7, relator: Edgar Taborda Lopes, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 07/10/2021, processo n.º 7357/19.8T8LSB.L1-2, relator: Nelson Borges Carneiro, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 02/02/2021, processo n.º 7852/17.3T8LSB.L2-7, relatora Maria da Conceição Saavedra, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/606ad805232ced5b802586810057f977?OpenDocument>.

Ac. RL de 09/09/2019, processo n.º 4517/16. 7T80ER.L1-1, relator: Pedro Brighton, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 12/07/2018, processo n.º 9003/08.6TBCSC.L2-1, relator: Ana Isabel Mascarenhas Pessoa, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 13/09/2016, processo n.º 1636/13.3TBOER.L1-7, relata: Graça Amaral, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 13/09/2016, processo n.º 1636/13.5TBOR.L1-7, relator: Graça Amaral, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 28/01/2016, processo n.º 1804/11.04TVLSB.L1-6, relator: Teresa Pardal, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 11/11/2014, processo n.º 5314/06.3TVLB.L1-7 relator: Roque Nogueira, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 08/10/2014, processo n.º 228/12.0TTLSB.L1-4, relator: José Eduardo Sapateiro, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 24/09/2014, processo n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, relator: Jerónimos Freitas, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. de RL de 14/05/2013, processo n.º 9744/03.4TDLSB.L1-5, relator: Artur Vargues, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 5/12/2012, processo n.º 1706/11.4TTLSB.L1-4, relator: Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 10/01/2024.

Ac. RL de 13/11/2011, processo n.º 26108/09.9T2SNT-A. L1-2, relator: Ezagüry Martins, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 26/11/2009, processo n.º 3176/08.5YXLSB.L1-8, relator: Ana Luísa Geraldes, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 17/12/2008, processo n.º 8235/2008-4, relator: Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 02/10/2008, processo n.º 2254/2008-2, relator: Sousa Pinto, disponível em www.dgsi.pt.

d) Tribunal da Relação de Porto

Ac. RP, de 27/02/2023, processo n.º 2529/21.8T8MTS.P1, relator Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RP de 10/11/2022, processo n.º 2241/21.8T8AGD.P1, relator: Filipe Carço, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RP de 21/01/2019, processo n.º 12602/16.9T8PRT.P1, relator: Rui Ataíde de Araújo, disponível in www.dgsi.pt.

Ac. RP de 08/09/2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator: Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RP de 03/02/2014, processo n.º 145/06.3TTMAI-F. P1, relator: Paula Maria Roberto, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RP de 25/06/2012, processo n.º 595/10.0TTBCL.P1, relator: António José Ramos, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RL de 17/12/2008, processo n.º 8235/2008-4, relator: Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt.

e) Tribunal da Relação de Coimbra

Ac. RC de 18/05/2021, processo n.º 67/185T8GRD.C1, relator: Isaiás Pádua, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RC de 09/01/2017, processo n.º 473/13.1TBOHP.C1, relator: Luís Cravo, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RC de 03/11/2015, processo n.º 136/.14. 0TBNZR.C1, relator: Alexandre Reis, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RC de 24/02/2015, processo n.º 3475/12.1TBVIS – N.C1, relator: Maria João Areias, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RC de 28/06/2011, processo n.º 494/09.9TBLS-C.C1, relator: Fonte Ramos, disponível em www.dgsi.pt.

f) Tribunal da Relação de Guimarães

Ac. RG de 02/11/2023, processo n.º 5543/21.0T8BRG-A.G1, relator: Carla Oliveira, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. de RG de 02/03/2023, processo n.º 4417/20.6T8GMR-A.G1, relator: Vera Sottomayor, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RG de 22/09/2022, processo n.º 2859/20.6T8BCL.G1, relator: Vera Sottomayor, disponível in www.dgsi.pt.

Ac. RG de 19/11/2015, processo n.º 865/13.6TTGMR.G1, relator Sérgio Almeida, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RG de 23/10/2014, processo n.º 2300/10.2TBVCT.G1, Relatora Helena Melo, disponível em www.dgsi.pt.

g) Tribunal da Relação de Évora

Ac. RE de 23/11/2023, processo n.º 463/21.0T8MMN-D. E1, relator: Cristina da Mesquita, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RE de 11/05/2023, processo n.º 412/21.6T8PTG.E1, relator: Mário Branco Coelho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RE de 25/02/2021, processo n.º 360/20.7T8EVR.E, relator: Moisés Silva, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RE de 28/02/2019, processo n.º 2185/16.5T8STR.E1, relator: Mário Branco Coelho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. RE de 28/03/2019, processo n.º 747/18.5T8PTM.E1, relator: Paulo do Paço, disponível em www.dgsi.pt, último acesso a 25/0/2024,

Ac. RE de 06/10/2016, processo n.º 6381/12.6TBSTB.E1, relator: Silva Rato, disponível em www.dgsi.pt.

h) Jurisprudência francesa

Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale, 20/09/2023, processo n.º 21-18.593, relator: M. Sommer, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation, Civile, Chambre Commerciale, de 25/01/2023, acórdão n.º 70 F-B, processo n.º C21-15.772, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation, Commercial de 07/09/2022 processo n.º 20-20.538, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation de 07/09/2022, processo n.º 20-202.404, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation de 07/09/ 2022, processo n.º 478 F-D, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale, de 17/10/2018, processo n.º18-60.030, relator: M. Frouin, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation, civile, Chambre Civile 1, 10/04/2013, processo n.º 11-19.530, relator: Mme Crédeville, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de Cassation, Civile, Chambre sociale, 11/07/2012, processo n.º 11-23.486, relator: M. Baully, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour d'appel de Besançon, Chambre sociale, 15/11/2011, processo n.º 10/02642, disponível em <https://www.doctrine.fr>.

Cour de Cassation, Civile, Chambre Sociale, de 10/03/2010, processo n.º 09-41.170, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour d'appel de Saint-Denis de 4/09/2006, n.º 01/00760, disponível em <https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587262v1>.

Cours de Cassation Commerciale de 30/11/1993, Bulletin Joly 1994, n.º 410, note Ph. Pétel, disponível em <https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587262v1>.

Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 16/05/1990, processo n.º 86-42.681, relator: Sr. Caillet, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>.

Cour de cassation - Chambre Commerciale de 18/07/1989, processo n.º 87-20.261, disponível em <https://www.dalloz.fr/>.

i) Jurisprudência da OHADA

Ac. CCJA de 27/02/2020, processo n.º 058/2020, disponível em <https://www.ohada.com>.

Ac. CCJA de 18/10/2018, processo n.º 157/2020, disponível em <https://biblio.ohada.org>.

Ac. CCJA, de 14/02/2015, processo n.º 03/2015, relator: Marcel Serekoïsse-Samba, disponível em Emmanuel Douglas Fotso, OHADA: Recueil de Jurisprudence de la CCJA 2015, L'Harmattan, Paris, 2019, pp.201-204.

Ac. de CCJA de 20/11/2013, processo n.º 082/2013, relator Victorino Obiang Abogo, disponível em <https://www.juriafrica.com>.

Ac. CCJA de 08/03/2012, processo n.º 013/2012, disponível em <https://juricaf.org/arret/OHADA-COURCOMMUNEDEJUSTICEETDARBITRAGE-20120308-0132012>.

Ac. CCJA de 24/02/2005, processo n.º 015/2005, disponível em www.ohada.com.

j) Jurisprudência TJUE

Ac. de TJUE de 10/09/2015, processo n.º C-47/14, Holterman Ferho Exploitatie BV e o. contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllenheim, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>.

Ac. TJUE de 09/07/2015, processo n.º C-229/14, Eder Balkaya contra Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH, disponível em <https://eur-lex.europa.eu>.

Ac. TJUE de 11/11/2010, processo n.º C-232/09, Dita Donosa contra LKB Lìzings SIA, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>.