

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE DIREITO



**A PROTEÇÃO DOS DIREITOS PATRIMONIAIS DOS TRABALHADORES  
EM ESPECIAL, A RESPONSABILIDADE DOS GERENTES E DOS  
ADMINISTRADORES PELOS DANOS CAUSADOS AOS  
TRABALHADORES**

Anabela Gomes Marques

DISSERTAÇÃO

MESTRADO EM DIREITO  
Ciências Jurídico-Empresariais

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE DIREITO



**A PROTEÇÃO DOS DIREITOS PATRIMONIAIS DOS TRABALHADORES  
EM ESPECIAL, A RESPONSABILIDADE DOS GERENTES E DOS  
ADMINISTRADORES PELOS DANOS CAUSADOS AOS  
TRABALHADORES**

Anabela Gomes Marques

DISSERTAÇÃO

Orientada pelo Professor Doutor Pedro Madeira de Brito

MESTRADO EM DIREITO  
Ciências Jurídico-Empresariais

2018

Dedicado aos trabalhadores que não conseguiram cobrar os seus créditos.

Agradeço:

Ao Sr. Professor Pedro Madeira de Brito, meu orientador, pelo vasto conhecimento e enorme capacidade de partilha, pela delicadeza e pelo apoio e estímulo.

Ao Paulo porque sempre quis, acreditou, estimulou e apoiou.

À Patrícia, sem quem, de facto, não teria sido possível.

“III. Resta ainda emprestar um sentido útil aos "interesses" dos trabalhadores, aparentemente colocados no mesmo plano dos sócios. Tal colocação só faria sentido em cenários de cogestão, aqui inexistentes. Podemos, todavia, aproveitar a regra: na concretização do esforço exigível – portanto: da diligência – haverá que ter em conta as dimensões sociais da sociedade. Temos um campo que poderia ser aproveitado por uma jurisprudência empenhada, numa ligação às regras laborais. Ou seja: o universo dos administradores deveria atender, para além da dimensão societária, também ao Direito do trabalho.”

CORDEIRO, António Menezes - *Tratado de Direito Civil I*, 4ª edição, Almedina, 2012, p. 871

## RESUMO E PALAVRAS-CHAVE

Visamos analisar, de forma clara e de simples acesso, os diferentes modos de garantia e proteção dos direitos patrimoniais dos trabalhadores. Em primeiro lugar, a proteção do direito à retribuição, desde logo enquanto direito fundamental; mas também a proteção dos demais créditos emergentes da execução, violação ou cessação do contrato de trabalho.

Os créditos dos trabalhadores estão protegidos a montante, dificultando-se a sua dissipação e garantindo-se a sua indisponibilidade, e a jusante, beneficiando de especiais modalidades de exceção de incumprimento do contrato sinalagmático, de várias garantias (para além do património da entidade patronal), de privilégios creditórios que cedem apenas perante as despesas de justiça e de apoios por parte do Estado, como o Fundo de Garantia Salarial.

Como garantias especiais, encontramos a responsabilidade solidária de sociedades que tenham com a entidade patronal uma determinada relação societária, a responsabilização pessoal do sócio controlador e a responsabilização dos gerentes e administradores.

Quanto a estes, em primeiro lugar, ocorrendo violação culposa de disposições legais destinadas à proteção dos credores, insuficiência do património, dano do credor e duplo nexo de causalidade.

Por outro lado, aqui em destaque, a responsabilidade pessoal dos gerentes e administradores que causem danos aos trabalhadores, nos termos do disposto nos artigos 335º, nº 2, do CT e 79º, nº 1, do CSC, que conjugamos com o artº 64º, nº 1, alíneas a) e b), do CSC, daí decorrendo a obrigação de cumprimento das normas laborais imperativas, enquanto interesse dos trabalhadores, mas também como uma decorrência do dever de cuidado a que estão obrigados. Responsabilização do gerentes e administradores, ainda, por incumprimento do (novo) dever de legalidade.

Consequentemente, vemos as normas laborais imperativas como fontes de responsabilidade civil extracontratual dos gerentes e administradores perante os trabalhadores, cuja importância ética reclama uma via intermédia de solução, traduzindo-se em deveres de proteção ou de tráfico, de onde resulta a inversão do ónus da prova do dolo e do nexo de causalidade.

Em último caso, poderá haver ainda a possibilidade de desconsiderar a personalidade jurídica das sociedades comerciais.

**PALAVRAS-CHAVE:**

Créditos

Trabalhadores

Garantias

Responsabilidade

Gerentes

Administradores

## **ABSTRACT AND KEYWORDS**

We aim to analyze, in a clear way and simple access, the various forms of guarantee protection of employee's property rights. In the first place, the compensation protection is asset as a fundamental right, but also the protection of other credits arising from the execution, violation or termination of the employment contract.

Employee's claims are protected upstream, making it more difficult to dissipate and ensuring their unavailability; and they are protected downstream, benefiting from special modalities of exception of breach of the syntheagmatic contract, guarantees (in addition to the assets of the employer), of credit privileges that yield only to the costs of justice and support from the State, such as the Wage Guarantee Fund.

As special warranties we find the joint and several liability of companies that have a certain corporate relationship with the employer, the personal accountability of the controlling shareholder and the accountability of managers and directors.

Regarding the accountability of managers and directors, firstly if there is a culpable injury of the legal provisions for the protection of creditors, insufficient assets, damage to the creditor and the double causal link.

On the other hand and in particular, the personal liability of managers and directors that cause personal injury and damage to employees property, under the terms of the provisions of article 335 (2), of the Labour Code and article 79 (1) of the Portuguese Companies Code, which are in conjunction with article 64 (1) (a) and (b) of the Portuguese Companies Code, resulting in the obligation to comply with mandatory labor standards, as an interest of employees, but also as a result of the duty of care to which they are bound. Accountability of the managers and directors also for default of the (new) legality duty.

Therefore, we see mandatory labor standards as sources of extra-contractual civil liability of managers and directors amongst the employees, whose ethical importance demands an intermediate solution, that results into duties of protection or trafficking, from which the reversal of the burden of proof and the causal link results.

In last case, there may also be the possibility of disregarding legal personality of commercial companies.

**KEYWORDS:**

Credits

Workers

Warranties

Responsibility

Managers

Directors

## **ABREVIATURAS**

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

CC - Código Civil

CIRE - Código da Insolvência e Recuperação de Empresas

CPC – Código de Processo Civil

CRP- Constituição da República Portuguesa

CSC – Código das Sociedades Comerciais

CSE – Carta Social Europeia

CT - Código do Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

# **A PROTEÇÃO DOS DIREITOS PATRIMONIAIS DOS TRABALHADORES EM ESPECIAL, A RESPONSABILIDADE DOS GERENTES E DOS ADMINISTRADORES PELOS DANOS CAUSADOS AOS TRABALHADORES**

## **INTRODUÇÃO**

Com o presente trabalho, pretendemos prestar um contributo no sentido da compilação, descrição e análise, de forma clara e de simples acesso, das diversas vias - previstas e dispersas na legislação portuguesa -, de garantia e proteção dos direitos patrimoniais<sup>1</sup> dos trabalhadores, adquiridos no contexto do desenvolvimento da relação de trabalho.

O ponto de partida da análise dos direitos dos trabalhadores terá de ser necessariamente o do direito à retribuição acordada como sinalagma da prestação do trabalho, da colocação da sua força de trabalho e do seu tempo ao serviço de interesses alheios, os da sua entidade patronal.

O direito à retribuição faz parte do elenco dos direitos humanos, com estreita ligação aos direitos ao trabalho e a condições dignas para o seu exercício, traduzindo-se na obrigatoriedade do seu pagamento atempado, na necessidade de que a remuneração seja apta a satisfazer, pelo menos, o limiar mínimo da dignidade humana, seja justa e equitativa e seja atribuída em condições de igualdade.

Como tal, a proteção da retribuição está consagrada na Declaração Universal das Nações Unidas, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, na CSE, no TFUE, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no Direito Comunitário, na Constituição da República Portuguesa e na legislação nacional.

Para além do direito à retribuição, são ainda direitos patrimoniais dos trabalhadores, as contrapartidas indemnizatórias e compensatórias decorrentes das vicissitudes da execução e das diversas formas de cessação – lícita ou ilícita – do contrato de trabalho.

---

<sup>1</sup> António Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil I*, 4ª edição, Almedina, 2012, p. 899: “1. O direito subjetivo pode sofrer múltiplas e enriquecedoras classificações em função do seu objeto, isto é, do tipo de bem cujo aproveitamento nele se trate. (...) bens patrimoniais: os que tendo natureza económica, sejam avaliáveis em dinheiro”.

Motivou-nos o facto de nos depararmos amiúde com o não pagamento de tais créditos.

Créditos laborais em dívida aos trabalhadores, emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação (cfr. artigos 333º e seg.s do CT – secção relativa às garantias dos créditos dos trabalhadores), tais como, entre outros, a falta de pagamento da retribuição, despedimentos ilícitos (formais ou mascarados de caducidade do contrato de trabalho) donde decorrem obrigações de indemnizar, ou a recusa de ressarcimento dos trabalhadores em situações de resolução do contrato de trabalho por justa causa, levam todos os dias os trabalhadores a intentar ações declarativas contra a sua entidade patronal, tendo por finalidade o reconhecimento de tais créditos. Findas as ações declarativas – por acordo ou por condenação, total ou parcial -, infelizmente, em grande parte dos casos, não finda o calvário dos trabalhadores.

É comum - não sendo ressarcidos nos termos declarados -, a necessidade de os trabalhadores intentarem as respetivas ações executivas, com vista à cobrança coerciva dos seus créditos; ainda assim, muitos trabalhadores não conseguem executar bens da sua (atual ou antiga) entidade patronal, suficientes para se fazerem pagar pelos seus créditos.

Porém, os trabalhadores não têm o património da sociedade como única garantia dos seus créditos<sup>2</sup>, o qual, amiúde, não é suficiente para o ressarcimento de tais dívidas, bem como não é suficiente para o ressarcimento das dívidas dos demais credores, que concorrem com as dos trabalhadores; pelo contrário, muitas vezes, quando os trabalhadores tentam cobrar os seus créditos, já o património da sociedade desapareceu ou é insuficiente.

Os créditos dos trabalhadores estão protegidos de diversos modos, quer a montante, dificultando-se a sua dissipação, quer a jusante, para além do mais: dando-se como garantia dos créditos dos trabalhadores, outros patrimónios para além do património da entidade patronal; privilegiando-se os créditos dos trabalhadores face aos dos demais credores; ou atribuindo-se aos trabalhadores apoio financeiro por parte do Estado.

---

<sup>2</sup> Esta a primeira garantia dos créditos dos trabalhadores. Neste sentido, João Leal Amado, *Proteção do Salário*, Separata do volume XXXIX do Suplemento do Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, Almedina, 1993, p. 140: “Como qualquer credor, a primeira garantia do trabalhador é o património da entidade patronal, podendo utilizar os meios conservatórios da garantia patrimonial: declaração de nulidade, sub-rogação, impugnação pauliana e arresto.”

Neste sentido, Alfredo Montoya Melgar<sup>3</sup>: “En conclusion, la función jurídica del salário es la de retribuir o compensar el servido u obra realizados por el trabajador por cuenta ajena. A tal función estrictamente jurídica se une otra de signo económico-social —la de sustentación dei trabajador—, que el Derecho tiende a garantizar a través de diversos mecanismos: fijación de salários mínimos, inembargabilidad, carácter de crédito privilegiado, protección frente a la mora, creación de fondos garantizadores de salários en caso de insolvência patronal, etc.”

Como nos diz João Leal Amado<sup>4</sup>: “É que, como em tese geral assinala MENEZES CORDEIRO (aliás com inteiro cabimento no que toca ao direito ao salário), “nos créditos, a vantagem do titular não passa do esquema teórico até ao momento em que, pelo cumprimento, disfrute, com efectividade, do benefício compreendido no seu direito.”

Neste trabalho, propomo-nos descrever de que modo estão protegidos, no ordenamento jurídico português, os créditos laborais dos trabalhadores, emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação.

Como ponto de partida, far-se-á uma descrição das manifestações do carácter fundamental da retribuição; de seguida, uma análise das diversas formas em que traduz a indisponibilidade da retribuição; num terceiro momento, falaremos da possibilidade de suspensão e resolução do contrato de trabalho como consequência da falta de pagamento da retribuição e de outros mecanismos de proteção do trabalhador face à mora do empregador; como quarto ponto, faremos uma breve análise da proteção dos trabalhadores nos contextos da extinção e insolvência da sociedade comercial; de seguida, descreveremos as diversas garantias que protegem os créditos dos trabalhadores.

Em especial, falaremos da responsabilidade dos gerentes e dos administradores pelas dívidas aos trabalhadores, não só quando ocorra violação de disposições legais destinadas à proteção dos credores, mas sobretudo quando os gerentes e administradores causam danos aos trabalhadores, análise que terá tendo como ponto de partida o disposto nos artigos 335º, nº 2, do CT, e 79º, nº 1, do CSC, mas buscando suporte também no disposto no artigo 64º, nº 1, alíneas a) e b), do

---

<sup>3</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo em la Universidad de Murcia, *Derecho del Trabajo*, novena edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1988, p. 351.

<sup>4</sup> Ob. cit., p. 52.

CSC, ou seja, nos deveres dos gerentes e administradores, de cuidado e de ponderação dos interesses dos trabalhadores.

De seguida, far-se-á também a análise da questão da desconsideração da personalidade jurídica das sociedades comerciais, também como forma, embora de última *ratio*, de atingir outros patrimónios, como garantia dos créditos dos trabalhadores.

Por último, faremos a análise de alguma jurisprudência recente relativa a estes dois últimos pontos – responsabilidade dos gerentes e administradores e desconsideração da personalidade jurídica -, que por vezes se confundem.

## **A PROTEÇÃO DOS DIREITOS PATRIMONIAIS DOS TRABALHADORES**

### **1. O carácter fundamental da retribuição**

I. O contrato de trabalho é, antes de mais, um acordo entre duas partes, celebrado ao abrigo da sua liberdade contratual, gerando obrigações mútuas. Daí que a primeira noção legal de contrato de trabalho se encontre, ainda, no CC<sup>5</sup>.

Porém, as particularidades da relação estabelecida por tal contrato levaram a uma contínua e progressiva criação de normas próprias e à autonomização de um novo ramo de direito<sup>6</sup>.

Assim, o artigo 11º, do CT, dispõe que:

*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*

Resulta de tais definições que o trabalhador, titular do direito à retribuição, vê-se inserido numa organização que lhe é externa, pertencente ao seu empregador, do qual depende para fazer face ao seu sustento, oferecendo a sua disponibilidade para estar, em determinado período de tempo, num determinado local, livre para

---

<sup>5</sup> Artº 1152º: *Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*

<sup>6</sup> Menezes Cordeiro, ob. cit., p. 314: “Chegamos, assim, a uma autonomia sistemática, rica em valores e em soluções adaptadas, mas não a uma Ciência diferenciada. O Direito do trabalho é, pois, uma relevante disciplina que integra a grande família do Direito privado ou do *ius civile*: o Direito dos cidadãos”

praticar os atos que forem necessários, não sendo remunerado de acordo com o ato praticado, mas sim como contrapartida dessa disponibilidade.

Assim, são dois os elementos essenciais que distinguem o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços: subordinação jurídica e inserção na organização de outrem.

Por regra, a atividade do trabalhador é desenvolvida de forma subordinada, sem autonomia, e o trabalhador depende economicamente da sua entidade patronal (contudo, a independência económica, só por si, não é suficiente para a caracterização do contrato como de trabalho – artº 10º, *a contrario*, do CT).

Por regra também, a atividade é prestada em local pertencente à sua entidade patronal, os instrumentos de trabalho pertencem à mesma, o trabalhador observa horas de início e de termo da prestação das suas funções determinadas pela sua entidade patronal, sendo-lhe paga uma quantia certa com determinada regularidade<sup>7</sup>.

A este propósito, diz-nos Bernardo da Gama Lobo Xavier<sup>8</sup>: “A subordinação, sendo embora um conceito em crise na doutrina actual, 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 actividade, concreta e exaustivamente descrita, mas um tipo genérico de actividade laborativa.”

Por seu turno, diz-nos Pedro Romano Martinez<sup>9</sup>: “A subordinação jurídica, para além da alienabilidade e do poder disciplinar, na sua vertente mais característica, tem duas facetas: o dever de obediência, que recai sobre o trabalhador e o poder de direção, conferido ao empregador.”

Há, portanto, a necessidade de, em cada momento, concretizar e ajustar a prestação de trabalho, nisso se traduzindo o dever de direção, com o correspondente dever de obediência.

Neste sentido, Pedro Madeira de Brito<sup>10</sup>: “Com efeito, a peculiar configuração do trabalho subordinado, em que a prestação do trabalhador se encontra carecida de determinação e de ajustamentos, torna imprescindível um poder de direção,

---

<sup>7</sup> Quatro das cinco características das quais, quando em conjuntos de pelo menos duas delas, decorre, a favor do trabalhador, a presunção de laboralidade da relação existente entre as partes, como disposto no artigo 12º, do CT.

<sup>8</sup> Manual de Direito do Trabalho, 2ª edição revista e atualizada, Lisboa, Verbo, 2014, p. 310.

<sup>9</sup> Direito do Trabalho, 8.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017, p. 303.

<sup>10</sup> *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez e outros, 11.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017, p. 287.

enquanto expressão característica da posição ocupada pela entidade empregadora na situação jurídica laboral; assim se administra a relação de trabalho, se resolve a indeterminação e se adapta a prestação, dentro dos limites fixados no contrato. Este é o núcleo essencial do poder de direção do empregador.”

Já Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>11</sup>, analisando a subordinação jurídica essencialmente do ponto de vista do trabalhador, afirma: “A maioria da doutrina reconduz a subordinação a uma característica da actividade 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 actividade 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, pois, uma dimensão eminentemente subjectiva (...)”

No que concerne à inserção na organização de outrem, diz-nos Bernardo da Gama Lobo Xavier<sup>12</sup>: “A ideia de inserção «no âmbito de organização e sob a autoridade» tem um significado tangível e quase visual (ou se está «dentro», como o trabalhador, ou se está «fora», como o prestador de serviços autónomo). (...) o trabalhador autónomo presta serviço para a organização e o trabalhador desenvolve actividade «no âmbito da organização».”

Destacamos sobretudo, por um lado, a perspetiva subjetiva da subordinação jurídica que nos é dada por Maria do Rosário da Palma Ramalho e, por outro lado, o carácter “tangível e quase visual” da inserção na organização de que nos fala Bernardo da Gama Lobo Xavier, essenciais em casos de fronteira: seja nos casos em que a entidade patronal consegue, de forma artilosa, afastar os indícios de laborabilidade; seja sobretudo porque o paradigma do trabalho tem sofrido enormes alterações, por força das diferentes formas como é exercido, cada vez mais longe da fase de industrialização do ambiente de trabalho, criando zonas cinzentas, que poderão deixar muitos trabalhadores fora da proteção assegurada pelo direito do trabalho.

---

<sup>11</sup> *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 4.ª edição, Coimbra, Almedina, 2015, p. 28.

<sup>12</sup> Ob. cit., p. 314.

Como refere Rui Medeiros<sup>13</sup>, o conceito de subordinação jurídica está em crise, havendo mesmo quem questione se o “direito do trabalho subordinado” não deve ser substituído pelo “direito da atividade laboral em toda a sua diversidade”<sup>14</sup>.

Daí que o mesmo autor, neste contexto, destaque a importância da proteção resultante do disposto no artº 10º, do CT<sup>15</sup>.

II. Um dos elementos essenciais do contrato de trabalho é, portanto, o direito patrimonial do trabalhador a receber uma retribuição, paga pelo empregador, como contrapartida da prestação do seu trabalho ou disponibilidade para o trabalho.

Quanto ao conceito de retribuição, dispõe o artigo 258º, do CT, que:

*1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.*

*2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.*

*3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.*

*4 - À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.*

António Nunes de Carvalho<sup>16</sup> chama a atenção para a existência de conceitos específicos de retribuição para determinados efeitos, como fiscais, previdenciais e de acidentes de trabalho.

Alerta também para a complexidade da análise do conceito de retribuição no próprio CT, havendo que ter sempre em conta, na sua interpretação, qual a finalidade da norma, sendo que a definição supratranscrita (artigo 258º, do CT) interessa, essencialmente, para os efeitos consagrados no nº 4 do mesmo preceito legal.

---

<sup>13</sup> *O Direito Fundamental à Retribuição – Em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2016, p. 23 e 24.

<sup>14</sup> Sobre o processo de externalização do trabalho e consequente diminuição das empresas e sua influência na “crise da subordinação”, idem, p. 34.

<sup>15</sup> Ibidem, p. 35.

<sup>16</sup> *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, volume I, 2011, Coimbra, Almedina.

Interessante também a análise que aí também é feita à natureza dos subsídios de Natal e de férias e à remuneração do período de férias, como prestação por inatividade ou como ficção de atividade e, consequentemente, quais as prestações acessória incluídas.

Contudo, o que desde logo ressalta do conceito de retribuição é o seu conteúdo patrimonial, traduzindo-se a mesma, numa primeira análise, como disposto no artº 157º, do TFUE, no *...salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.*

III. Obrigatoriamente, o contrato de trabalho é oneroso, originando sempre a obrigação de pagamento, pela entidade patronal, ao trabalhador, de uma retribuição.

Por seu lado, o trabalhador obriga-se a prestar uma atividade, põe a sua força de trabalho, o seu tempo, a sua disponibilidade, ao serviço de terceiros, justamente para que assim possa auferir uma retribuição com que suportará os seus custos de vida: alimentação, habitação, o sustento da sua família, educação, vestuário e higiene.

IV. Assim, a retribuição tem carácter alimentar *lato sensu*, na medida em que visa fazer face às necessidades básicas do trabalhador, devendo como tal ser protegida, enquanto garante da dignidade do ser humano.

Neste sentido, Alfredo Montoya Melgar<sup>17</sup>: “Pêro el salário, al tiempo que retribuye, tiene otra función muy peculiar: procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador. A la estricta misión de retribución o equivalência en las prestaciones, se suma esta misión político-social, resaltada en la Constitución al reconocer el derecho (de los trabajadores) «a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia» (art. 35.1).”

Mas a retribuição visa também fazer face a outras necessidades do trabalhador, como as suas atividades lúdicas e culturais, a quais, não sendo necessidades básicas, são também centrais da vida humana, necessárias à realização e satisfação humanas.

Deste modo, há que ter em conta que o direito à retribuição, embora, enquanto tal, não expressamente consagrado, assume o carácter de direito fundamental, de direito humano, internacional, constitucional e legalmente protegido.

A propósito da não autonomização de um direito à retribuição em si mesmos, diz-nos Rui Medeiros<sup>18</sup>: “Daí que o sentido da Constituição seja, não tanto garantir o direito à retribuição do trabalhador - qualquer que ela seja -, pois a retribuição está

---

<sup>17</sup> Ob. cit., p. 350.

<sup>18</sup> Ob. cit., p. 47.

pressuposta na relação juslaboral, mas antes assegurar que a retribuição respeita as exigências de justiça e, mais concretamente, de proporcionalidade.”

O mesmo autor<sup>19</sup> considera o direito à retribuição como um direito com “estrutura análoga à dos direitos, liberdades e garantias”, considerando que a jurisprudência do TC tem considerado que “o direito fundamental à retribuição é um direito de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias”.

Consequentemente, o direito a uma remuneração implica o direito ao trabalho e a condições dignas para o seu exercício e à obrigatoriedade do seu pagamento atempado; mas importa sobretudo a necessidade de que a remuneração seja apta a satisfazer, pelo menos, o limiar mínimo da dignidade humana, seja justa e equitativa e seja atribuída em condições de igualdade<sup>20</sup>.

V. O direito a uma remuneração justa beneficia de proteção internacional, desde logo, na Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas de 1948, cujo artigo 23º, nºs 1 a 3, dispõe que:

*1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.*

*2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.*

*3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.*

Ainda no âmbito das Nações Unidas, os direitos a uma remuneração que assegure condições dignas de vida para os trabalhadores e suas famílias e em condições de igualdade entre homens e mulheres, estão consagrados no Pacto Internacional Sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 7 de Outubro de 1976, aprovado em Portugal para ratificação pela Lei nº 45/78, de 11 de Julho.

No que toca ao contributo, nesta matéria, da Organização Internacional do Trabalho – já perto de celebrar cem anos, tendo sido criada em 1919 -, cujas normas têm valor infraconstitucional mas supra legislativo (uma vez ratificadas no termos previstos no artº 8º, nº 2, da CRP), destacam-se a Convenção nº 95 de 1949, relativa à proteção do salário, aprovada para ratificação pelo Decreto nº 88/81, de 14

---

<sup>19</sup> Idem, p. 41 e 42.

<sup>20</sup> Sobre estas três dimensões do direito à retribuição, Rui Medeiros, ibidem, p. 43 e 44.

de Julho e a Convenção nº 131 de 1970, relativa à fixação de salários mínimos, aprovada para ratificação pelo Decreto nº 77/81, de 19 de Junho.

Tais direitos estão igualmente consagrados na CSE, tratado do Conselho da Europa<sup>21</sup> de 1961, revista em 1996, e com protocolos adicionais de 1988 (este relativo aos direitos económicos e sociais), 1991 e 1995, aceite por quarenta e três dos quarenta e sete países do Conselho da Europa e cuja versão revista, em Portugal, foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República nº 64-A/2001, de 17 de Outubro.

Na CSE, os direitos laborais assumem especial relevância, correspondendo a metade dos direitos humanos sociais nela consagrados, encontrando-se o direito ao emprego e a proteção dos trabalhadores, na estrutura da Carta, inseridos no âmbito dos direitos económicos.

O seu artigo 4.1 consagra o direito a uma remuneração justa, o artigo 25 obriga os Estados à proteção dos créditos em caso de insolvência do empregador e os artigos 4.2 e 20 consagram o princípio da igualdade da retribuição para homens e mulheres.

Este último princípio, ao contrário do princípio da remuneração justa, está também consagrado no TFUE (artigo 157º) e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 23).

No que toca ao direito comunitário, destacam-se a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à igualdade da retribuição sem discriminação em função do sexo do trabalhador e a Diretiva nº 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador, de cuja transposição para a ordem jurídica interna resulta a regulamentação do Fundo de Garantia Salarial.

---

<sup>21</sup> “O Conselho da Europa, com sede em Estrasburgo, foi criado em 1949, no final da II Guerra Mundial com o intuito de promover a defesa do Direitos Humanos e concluir acordos à escala europeia para alcançar uma harmonização das práticas sociais e jurídicas em território europeu. Hoje, o Conselho da Europa é a maior e mais antiga organização intergovernamental com carácter político integrando 47 [correção nossa] países, incluindo todos os Estados-membros da União Europeia e 21 países da Europa Central e Oriental.

Para além dos Estados signatários acima referidos, foram aceites pelo Conselho da Europa como Estados Observadores os Estados Unidos da América, o Canadá, a Santa Sé, o Japão e o México. Estes Estados têm observadores que podem assistir às reuniões destes dois órgãos bem como às reuniões dos grupos e nas demais conferências.” (informação disponível em <http://www.dgpj.mj.pt> a 23 de novembro de 2017)

VI. A nível interno, os direitos ao trabalho, à segurança no emprego, a uma remuneração condigna e ao seu exercício em condições de igualdade, são direitos constitucionalmente consagrados – artigos 58º, 53º e 59º, da Constituição da República Portuguesa, dispondo este último que:

*1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna; (...)*

*2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:*

*a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento; (...)*

*3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.*

Na jurisprudência, destacamos o acórdão do Tribunal Constitucional nº 498/2003, de 22 de Outubro de 2003, onde - a propósito da eventual inconstitucionalidade (pronunciando-se negativamente) do privilégio imobiliário especial de que beneficiam os créditos dos trabalhadores, quando interpretado no sentido de que prevalece sobre a hipoteca, ainda que anteriormente registada -, se destaca o carácter de direito fundamental do direito à retribuição, prevalecendo sobre o princípio da segurança jurídica<sup>22</sup>.

VII. O direito do trabalho surgiu assim como um direito de proteção da parte mais fraca na relação laboral, com vista a proteger o trabalhador do abuso por parte da sua entidade patronal, consagrando frequentemente normas imperativas, normas de

---

<sup>22</sup> “Assim, o princípio da segurança jurídica e o princípio da confiança que decorrem do princípio do Estado de direito democrático constante no artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa credenciam a prevalência registral que pode favorecer um adquirente a non domino, na medida em que o princípio da publicidade que atribui essa prevalência determina a extinção do direito incompatível.

Do outro lado, porém, encontra-se um direito constitucionalmente incluído entre os direitos fundamentais dos trabalhadores, o direito à retribuição do trabalho, que visa "garantir uma existência condigna"..."

proteção e normas de restrição da liberdade contratual, por forma a evitar tais abusos<sup>23</sup>.

VIII. Daí que durante muito tempo se tenha falado em *favor laboratoris*, no sentido de, na dúvida, se interpretar a lei e/ou se analisar a prova, a favor do trabalhador; porém, a evolução do Direito do trabalho já não permite tal entendimento.

O Direito do trabalho, só por si, já assegura a necessária (a que neste concreto momento histórico se entende como necessária) proteção do trabalhador, havendo apenas que o aplicar sem quaisquer particularidades, apenas com respeito pelos princípios gerais de interpretação das normas e de distribuição do ónus da prova.

Neste sentido, Pedro Romano Martinez<sup>24</sup>: “O princípio do tratamento mais favorável tem, contudo, de ser entendido num contexto atual. Hoje, o direito do trabalho, autonomizado do direito civil, continua a privilegiar a proteção do trabalhador subordinado, mas com normas próprias. As normas de direito do trabalho foram elaboradas tendo em vista a proteção do trabalhador, e como elas constituem, em si, um sistema coerente, retomar a ideia tradicional do *favor laboratoris* é um contrassenso.”

No sentido de que o *favor laboratoris*, na vertente da interpretação das normas, não é um mero resquício histórico, ver Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Neste sentido, João Leal Amado, ob. cit., p. 10 e 11: “Dir-se-ia que, no fundo, a verdadeira alteração se traduziu, no que toca à liberdade de modelação do conteúdo contratual, em substituir a vontade unilateral do empregador “todo-poderoso” pela vontade heterónoma do legislador ou pela real autonomia das partes na contratação colectiva. Ou seja, as actuais limitações de natureza jurídica à liberdade contratual têm vindo a substituir-se às anteriores limitações de ordem prática, transformando em norma estadual ou convencional aquilo que era, tão-só, a lei do mais forte. Assim, só formalmente é correcta a asserção segundo a qual o surgimento e expansão, neste domínio, de normas imperativas — legais ou convencionais — constitui uma restrição da liberdade contratual ou da autonomia da vontade das partes; em termos substanciais, aquela “Gestaltungsfreiheit” nunca passou do papel, não sendo manifestamente o mundo do trabalho subordinado um mundo caracterizado por uma qualquer “composição espontânea ou paritária de interesses”, típica do mundo civil. Em suma: o que se restringiu não foi propriamente a autonomia das partes, mas sim, verdadeiramente, a liberdade do empregador.”

Desenvolvimentos característicos do Direito do trabalho, para além das limitações à autonomia das partes, são também o aparecimento do Direito coletivo do trabalho e as imposições no domínio das condições de trabalho (neste sentido, António Menezes Cordeiro, ob. cit., p. 299).

<sup>24</sup> Ob. cit., p. 226.

<sup>25</sup> Ob. cit., p. 303, onde, contudo, nos diz também que “não faz sentido reconhecer a existência de um prius geral de interpretação das fontes laborais em favor do trabalhador. Assim, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, apenas será de adoptar o sentido que mais favoreça o trabalhador se, no caso concreto, se observar a necessidade de protecção do trabalhador como parte mais fraca.”

## 2. Indisponibilidade da retribuição

I. Como primeira emanção da necessidade de proteção da retribuição dos trabalhadores, encontramos o princípio da irrenunciabilidade da retribuição, o qual, contudo, não se encontra expressamente consagrado.

Não obstante, embora não exista nenhuma norma legal que expressa e diretamente consagre a irrenunciabilidade do direito à retribuição, assim tem sido comumente entendido.

Efetivamente, não poderia deixar de ser assim, na medida que essa é necessariamente a conclusão a extrair da análise do sistema como um todo, do conjunto de normas de proteção do salário, umas já supra analisadas, outras a analisar abaixo, bem como dos entraves legais à sua dissipação, mesmo sendo essa a vontade do trabalhador.

Por outro lado, também aqui assume especial relevância o carácter alimentar em sentido amplo e de direito humano fundamental que a retribuição reveste, impeditivos de que o seu próprio beneficiário dela possa dispor antecipadamente.

Deste modo, ainda que sem norma expressa, é incontroverso o reconhecimento do princípio da irrenunciabilidade da retribuição.

No sentido da irrenunciabilidade da retribuição, entre outros autores, diz-nos Pedro Romano Martinez<sup>26</sup>: “A possibilidade de renúncia ao direito de perceber o salário ou a parte dele pelo trabalhador não parece admissível e apesar de não haver norma expressa que o impeça tem-se admitido que o trabalhador não pode renunciar previamente à sua retribuição, nem a parte dela; ou seja, não será lícita a remissão da dívida do empregador feita por acordo com o trabalhador.”

II. Para além da irrenunciabilidade, a retribuição reveste também a característica da irredutibilidade.

Por regra, o montante da retribuição é irredutível, como disposto no artigo 129º, do CT, onde se diz:

*1 - É proibido ao empregador: (...)*

*d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;*

---

<sup>26</sup> Ob. cit., p. 633.

A este propósito, Pedro Madeira de Brito<sup>27</sup>: “Na alínea d), a propósito da irreduzibilidade da retribuição, cria-se um regime diferente do anteriormente previsto na Lei do Contrato de Trabalho: enquanto neste diploma se admitia que a diminuição da retribuição pudesse ocorrer em três situações distintas (...) na atual redação cinge-se tal possibilidade às hipóteses contempladas no Código (nomeadamente, artigo 120º e alínea a) do nº 1 do artigo 164º do CT2009, todos casos de regresso a funções anteriormente exercidas pelo trabalhador) e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (negociais e não negociais), os quais podem, neste contexto, admitir esquemas de redução da retribuição. Por outras palavras: deixou de ser lícita a diminuição de retribuição, que não resulte de modificações contratuais, por mero acordo entre as partes.”

III. A única verdadeira exceção a esta regra está prevista para o caso das empresas declaradas pelo Governo em situação económica difícil, nos termos do disposto no Dec.-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto.

Este diploma prevê *a redução das condições de trabalho vigentes na empresa aos mínimos fixados nos instrumentos de regulamentação coletiva* e o pagamento de parte das retribuições por conta do Subsídio de Desemprego.

Por seu turno, também o CT prevê situações de diminuição da retribuição; porém, tais situações não correspondem a verdadeiras situações de diminuição, na medida em que são sempre acompanhadas da correspondente alteração da contrapartida a prestar pelo trabalhador.

São exemplos de situações de diminuição da retribuição prevista no CT, aquelas em que ocorrem as correspondentes diminuição do tempo de trabalho, eliminação da isenção do horário de trabalho, eliminação de condições especialmente penosas de exercício da atividade laboral (que geralmente levam à atribuição de subsídios que, assim, podem ser retirados) e a alteração da categoria profissional do trabalhador, por acordo com este e aprovação da ACT, para categoria profissional inferior àquela em que o trabalhador estava enquadrado.

Por outro lado, poderá ainda haver diminuição da retribuição resultante de contratação coletiva, salvaguardando-se, pelo menos, o mínimo imperativo e constitucionalmente protegido, ou seja, nunca abaixo da remuneração mínima nacional; esta situação pode, de facto, corresponder também a uma verdadeira

---

<sup>27</sup> Ob. cit., p. 366 e 367.

diminuição da retribuição, mas terá, certamente, como contrapartida, outros benefícios, negociados pelos sindicatos com os representantes das entidades patronais.

Há que ter em atenção que, de acordo com o disposto no artº 3º, nº 1, al. j), do CT, as formas de cumprimento e as garantias da retribuição não podem ser afastadas por via da contratação coletiva.

António Nunes de Carvalho alerta para os limites à possibilidade de diminuição da retribuição por via da contratação coletiva<sup>28</sup>: “Decerto que na conformação destas previsões convencionais colectivas as partes estão obrigadas à observância de princípios fundamentais como os da boa fé ou, em particular na medida em que se trate de retribuição, da não discriminação (sendo, por ex., inadmissíveis diferenciações de tratamento com base no género). Para além disso, e como temos sublinhado, tratando-se de atribuições patrimoniais a que deva ser reconhecida, nos termos da noção legal, carácter de retribuição serão aplicáveis os regimes imperativos de garantia e de tutela dos créditos, tal como impõe o n.º 4 do art. 258º do Código e resulta da alínea j) do n.º 3 do art. 3º. A par destes parâmetros de índole genérica, devem ser levados em conta os limites que resultam da existência de garantias inderrogáveis, traduzidas quer na imposição de montantes mínimos, quer na consagração de “equilíbrios internos e externos à retribuição”, consubstanciados na prescrição de uma certa «proporção», ligada em medida variável ao valor «efectivo» da relação de trabalho”.

IV. No que concerne às reduções salariais para o setor público, operadas pela Lei do Orçamento de Estado para 2011, o TJUE, no processo C-128/12, por Despacho de 7 de Março de 2013, declarou-se incompetente para conhecer do pedido de reenvio prejudicial formulado pelo Tribunal do Trabalho do Porto.

Por seu turno, o TC, no acórdão nº 396/2011, de 17 de Outubro de 2011, em nome do interesse público, decidiu *não declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes os artigos 19º, 20º e 21º da Lei nº 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2011)*.

Efetivamente, não existe um direito constitucional (e muito menos um direito fundamental) à irredutibilidade da retribuição, nem a diminuição da retribuição põe em causa o princípio da confiança e do Estado de Direito; pelo que uma eventual

---

<sup>28</sup> Ob. cit., p. 80.

inconstitucionalidade, como defendemos (ao contrário do que veio a ser decidido pelo TC), decorreria da violação do princípio da igualdade entre trabalhadores do setor público e do setor privado.

Já no seu acórdão nº 353/2012, de 5 de Junho de 2012, o TC<sup>29</sup> decidiu: a) *Declara-se a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, das normas constantes dos artigos 21.º e 25.º, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (Orçamento do Estado para 2012).* b) *Ao abrigo do disposto no artigo 282.º, n.º 4, da Constituição da República Portuguesa, determina-se que os efeitos desta declaração de inconstitucionalidade não se apliquem à suspensão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, ou quaisquer prestações correspondentes aos 13.º e, ou, 14.º meses, relativos ao ano de 2012.*

Concordando com a jurisprudência do TC e defendendo a inexistência de um direito subjetivo fundamental à irredutibilidade da retribuição, diz-nos Rui Medeiros<sup>30</sup>: “Concretamente, conforme o Tribunal Constitucional teve - e bem - oportunidade de sublinhar em jurisprudência recente, não só não consta da Constituição qualquer regra que estabeleça a se, de forma direta e autónoma, uma garantia de irredutibilidade dos salários, como é preciso ter bem presente que uma coisa é o direito à retribuição, outra, bem diferente, é o direito a um concreto montante dessa retribuição, irredutível por lei, sejam quais forem as circunstâncias e as variáveis económico-financeiras que concretamente o condicionam.”

V. Por outro lado, a retribuição é, em grande medida, impenhorável, nos termos do disposto no artigo 738º, do CPC, o qual dispõe que:

*1 - São impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de qualquer outra regalia social, seguro, indemnização por acidente, renda vitalícia, ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado.*

*2 - (...).*

*3 - A impenhorabilidade prescrita no n.º 1 tem como limite máximo o montante equivalente a três salários mínimos nacionais à data de cada apreensão e como*

---

<sup>29</sup> Destacamos aqui o voto de vencido do Conselheiro J. Cunha Barbosa.

<sup>30</sup> Ob. cit. p. 38 e 39.

*limite mínimo, quando o executado não tenha outro rendimento, o montante equivalente a um salário mínimo nacional.*

4 – (...)

5 - *Na penhora de dinheiro ou de saldo bancário, é impenhorável o valor global correspondente ao salário mínimo nacional ou, tratando-se de obrigação de alimentos, o previsto no número anterior.*

6 - *Ponderados o montante e a natureza do crédito exequendo, bem como as necessidades do executado e do seu agregado familiar, pode o juiz, excepcionalmente e a requerimento do executado, reduzir, por período que considere razoável, a parte penhorável dos rendimentos e mesmo, por período não superior a um ano, isentá-los de penhora.*

7 - *Não são cumuláveis as impenhorabilidades previstas nos n.os 1 e 5.*

Encontra-se também aqui salvaguardado, mesmo perante dívidas contraídas pelo próprio trabalhador, da sua responsabilidade: o direito à retribuição, tendo em conta o seu carácter alimentar e de salvaguarda da dignidade humana do trabalhador e da sua família; bem como o direito à retribuição mínima nacional, salvaguardando o patamar mínimo de tal dignidade.

VI. De igual modo, por regra, é proibido ao trabalhador ceder a sua retribuição a outrem, só o podendo fazer dentro dos mesmos limites impostos à penhora.

Uma vez recebida a retribuição, como é consabido, o trabalhador pode fazer dela o que bem entender; contudo, a lei não lhe permite que dela disponha de forma livre, antecipadamente.

Dispõe o artigo 280º, do CT, que:

*O trabalhador só pode ceder crédito a retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável.*

VII. Finalmente, por regra, enquanto se mantiver a relação laboral, é proibido ao empregador operar a compensação da retribuição do trabalhador com um qualquer crédito que detenha sobre ele, bem como fazer qualquer outro tipo de desconto na sua retribuição, nos termos do artigo 279.º, do CT, o qual dispõe que:

1 - *Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.*

Há exceções a esta regra, previstas no nº 2, do mesmo preceito legal, ainda assim com o limite (exceto quanto à al. a)) de um sexto do valor da retribuição.

De entre tais exceções, alerta-se para a natureza da prevista na sua alínea f) (abono ou adiantamentos por conta da retribuição). Na verdade, não corresponde a uma verdadeira compensação ou desconto na retribuição, mas antes a uma proibição de pagamento antecipado da retribuição, para além do limite de um sexto do seu valor<sup>31</sup>.

### **3. Suspensão e resolução do contrato de trabalho e outros mecanismos de proteção face à mora do empregador**

I. Nos termos do disposto nos artigos 323º, nº 3, e 294.º, nº 3, do CT, a mora do empregador no pagamento da retribuição dá ao trabalhador o direito à suspensão e/ou à resolução do contrato de trabalho.

Trata-se de modalidades de exceção de não cumprimento de um contrato sinalagmático; quando uma das partes não cumpre a sua obrigação decorrente do contrato, a outra parte também se pode recusar a cumprir a sua.

Contudo, esta exceção, tendo em conta a importante natureza da retribuição e o contexto particular no qual a atividade é exercida, tem aqui um regime especial, mais protetor, relativamente ao que já resultaria da aplicação do disposto nos artigos 428º e ss., do CC.

No sentido oposto ao de tal proteção, de certa forma contrariando-a, em nome da proteção de interesses distintos, de proteção da economia, encontramos a inexistência de um direito de retenção<sup>32</sup>.

II. Assim, dispõe o artigo 325º, nºs 1 e 2, do CT, que:

---

<sup>31</sup> Ou, na perspectiva de autorização antecipada do pagamento dentro desse limite, idem, p. 634: "...prende-se, sem o rigor técnico da compensação, admitir que o empregador não satisfaça o pagamento da retribuição na data e que se venceria."

Sobre esta questão, também João Leal Amado, ob. cit., p. 174.

<sup>32</sup> Neste sentido, Pedro Romano Martinez, *Garantia dos Créditos Laborais – A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos artigos 378º e 379º*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Abril – Dezembro 2005, nº 2, 3 e 4, Lisboa, Verbo, p. 209: "IV. Quanto aos meios de autotutela de créditos, estando admitida a exceção de não cumprimento (art. 364.º, n.º 2, do CT), estabelece-se solução oposta com respeito ao direito de retenção. O trabalhador a quem tenham sido fornecidos instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença do empregador não goza, nos termos do art. 754.º do CC, do direito de retenção dessas coisas por conta de crédito contra a entidade patronal."

*1 - No caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho, mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da suspensão.*

*2 - O trabalhador pode suspender o contrato de trabalho antes de decorrido o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo.*

Como contrato sinalagmático que é, uma das partes pode recusar-se a cumprir o contrato se e enquanto a outra também o não fizer, independentemente da culpa desta quanto à mora no cumprimento.

Poder-se-á colocar a questão da impossibilidade da exceção ser invocada pelo trabalhador, uma vez que este cumpre a sua obrigação em momento anterior ao do cumprimento por parte do empregador, isto é, uma vez que atividade é exercida ao longo do mês e a remuneração apenas é devida no final de cada mês (ou de outro período de tempo acordado entre as partes); assim, quando o empregador entra em mora, já o trabalhador exerceu a sua atividade.

Contudo, tratando-se de um contrato de execução continuada, nada impede que o trabalhador se recuse à prestação do seu trabalho no período de trabalho seguinte ao da falta de pagamento. Assim, chegados ao final no mês (ou de outro período acordado) sem que o trabalhador aufera a sua retribuição, pode recusar-se a trabalhar no mês seguinte.

Porém, sendo o contrato de trabalho executado, por regra, num contexto empresarial, tendo em vista a proteção da vida económica do país, não é possível invocar a exceção logo que o empregador entre em mora; não se permite que uma qualquer mora, ainda que mínima, possa, de imediato, parar a laboração da empresa.

Assim, querendo suspender o contrato, o trabalhador terá de esperar que a mora se prolongue por pelo menos quinze dias, prazo que se entendeu como uma oportunidade razoável para que a entidade patronal regularize os pagamentos em dívida.

Suspendendo-se o contrato de trabalho, obviamente, o contrato mantém-se em vigor, mantendo todos os seus efeitos, exceto os que decorrerem do efetivo exercício da atividade laboral, como o pagamento da retribuição.

Consequentemente, durante o período da suspensão, o trabalhador pode exercer atividade remunerada por conta de outrem (artigo 326º, do CT) e pode auferir subsídio de desemprego (artigo 25º, da Lei nº 105/2009, de 25/09, que regulamenta o CT).

A suspensão pode cessar por acordo ou por iniciativa de qualquer uma das partes, nos termos do disposto no artigo 327º, do CT: pelo trabalhador, sem qualquer justificação; pelo empregador, mediante pagamento das quantias em dívida; por acordo, mediante celebração de plano de pagamentos.

III. Nos termos gerais, previstos no artigo 808º, do CC, a mora no cumprimento dos contratos, só por si, não é motivo suficiente para a sua resolução; terá de haver ainda perda de interesse do credor no cumprimento do contrato ou decurso de prazo admonitório.

Porém, estando em causa a mora no pagamento da retribuição, regula o disposto no artigo 394º, do CT, o qual nos diz que:

*1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.*

*2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:*

*a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição; (...).*

*3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador: (...)*

*c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.*

*4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.*

*5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.*

Por seu turno, o artigo 351º, nº 3, do CT, a aplicar *mutatis mutandis*, dispõe que: *Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da*

*empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.*

Finalmente, o artigo 396º, nº 1, do CT, dispõe que: *Em caso de resolução do contrato com base em fundamento previsto no nº 2 do artigo 394º, o trabalhador tem direito a indemnização...*

Assim, da apreciação conjugada de todos estes preceitos, resulta que, para que o trabalhador tenha a possibilidade de lançar mão da faculdade de resolver o contrato de trabalho com base na falta de pagamento de retribuição, com direito a indemnização, é necessário que, cumulativamente, se verifiquem três requisitos: um requisito objetivo, a verificação de um comportamento ilícito por parte do empregador; um requisito subjetivo, a culpa do empregador; e ainda a impossibilidade, daí decorrente, para o trabalhador, de manutenção do vínculo laboral.

IV. No que toca ao primeiro requisito, exige-se que a entidade patronal tenha violado o dever contratual de pagamento pontual da retribuição, a qual, nos termos do disposto no artigo 278º, nº 4, do CT, deve ser posta à disposição do trabalhador até dia do seu vencimento ou dia útil anterior.

V. No que concerne ao segundo requisito, exige-se que o empregador não tenha efetuado o pagamento por culpa sua.

Provando-se o não pagamento atempado da retribuição, de acordo com o regime geral da responsabilidade contratual, recai sobre o empregador a presunção *iurus tantum*, prevista no art.º 799.º, n.º 1, do Código Civil, de que o incumprimento é culposo; tem, contudo, a oportunidade de comprovar o contrário.

Se a mora for superior a sessenta dias, tendo em conta o disposto no nº 5, do artigo 394º, a culpa tem-se por provada, não sendo possível à entidade patronal produzir prova em sentido contrário.

A doutrina e a jurisprudência têm maioritariamente entendido que a referida norma consagra, portanto, uma presunção *iuris et de iure*.

Neste sentido, Joana Vasconcelos<sup>33</sup>: “Inserido no articulado do CT quando da sua revisão de 2009, o nº 5 deste artigo 394º suscitou imediata perplexidade na

---

<sup>33</sup> *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez e outros, 11.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017, p. 901.

doutrina e na jurisprudência, não sendo evidentes o seu sentido e utilidade ou a sua articulação com a alínea a) do n.º 2 e com o artigo 396.º. Oito anos volvidos, constitui orientação firme da jurisprudência das Relações e do STJ (...) que tal norma consagra uma "presunção *iuris et de iure* de culpa do empregador (...), i.e., "uma ficção legal de culpa que não admite prova em contrário (...) que em regra é consentida ao empregador nos demais casos de não pagamento pontual da retribuição, "em que a culpa se presume nos termos gerais do art. 799.º do Código Civil".<sup>34</sup>

Neste ponto, é interessante a perspetiva que nos traz António Monteiro Fernandes<sup>35</sup>, no sentido de que não se trata de uma presunção legal mas sim de uma ficção jurídica.

Como nos diz o referido autor, no caso de presunção, a lei permite que se considere um facto efetivamente não provado como provado, a partir de outro que está provado e com que ele se relaciona, de modo a poder ter-se como provável a verdade do segundo também. Numa ficção jurídica, o segundo retira-se do primeiro sem que exista qualquer relação entre ambos; é o que acontece aqui: o facto da mora ser superior a 60 dias não leva, efetivamente, à convicção da probabilidade de existência de culpa.

Embora sem consequências práticas de relevo, efetivamente, como refere o mencionado autor, tal solução parece ir ao encontro da letra da lei (que não fala em presunção) e tem vantagens de índole lógico-sistemática, permitindo uma maior harmonia do preceito em análise com o disposto nos art.ºs 350.º e 799.º do CC, os quais preveem, o primeiro, que as presunções legais só não podem ser ilididas se a lei o proibir (o que o art.º 394.º, n.º 5, do CT, efetivamente não faz) e, o segundo, que incumbe ao devedor provar que o incumprimento não decorre de culpa sua (ou seja, na responsabilidade civil contratual, em termos gerais, já se prevê a presunção de culpa).

---

<sup>34</sup> No mesmo sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho...*, p. 820 e 821.

Porém, encontramos ainda jurisprudência em sentido diferente, como, por exemplo, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de Novembro de 2016, proferido no processo n.º 15.354/14.3T2SNT.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde se diz: *Uma vez que a falta de pagamento da retribuição se prolongou por um período (para além) de 60 dias tem aplicação o disposto no art.º 395.º do CT, presumindo-se culposa a conduta da ré, incumbido a esta ilidir tal presunção (art.º 344.º, n.º 1 do Código Civil).*

<sup>35</sup> *Resolução do Contrato de Trabalho por Mora da Retribuição – Prazos e Presunções de Culpa in Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017 – I, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, Almedina, 2017, p. 68 a 70.

Já Joana Vasconcelos<sup>36</sup> põe em causa a propalada utilidade da referida presunção de culpa: “Ora, segundo esta interpretação, se a norma contante do nº 5 deste artigo 394º impede a prova em contrário pelo empregador quanto à sua culpa, nisso mesmo se esgota. Em particular, não dispensa o trabalhador de alegar e provar a ocorrência de justa causa que legitime a imediata cessação do contrato e, bem assim, dos pressupostos de que depende a atribuição e a fixação do montante da indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos. Daí que se mostre bem escassa, quando não nula”, a sua utilidade.”

VI. Em contrapartida, Pedro Romano Martinez<sup>37</sup> não admite, por regra, a resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, em caso de mora no pagamento da retribuição, ainda que culposa, se a mora for inferior a sessenta dias.

Temos muitas dúvidas em relação a esta solução, que não enquadrámos na letra nem no espírito da norma.

Assim, entendemos que, não havendo culpa do empregador na mora no pagamento da retribuição, ainda assim, nos termos do nº 2, do artigo 394º, o trabalhador tem direito à resolução imediata do contrato de trabalho; contudo, tratando-se de uma causa objetiva de justa causa, não lhe dá direito a receber qualquer indemnização.

VII. Feito este pequeno apontamento e retornando à questão que nos ocupava, somos remetidos para o terceiro requisito da resolução do contrato de trabalho por justa causa por mora no pagamento da retribuição, ou seja, à impossibilidade, para o trabalhador, de manutenção do vínculo laboral.

Como ponto de partida, há que ter em conta que não é a mora no cumprimento de qualquer prestação retributiva que justifica a resolução do contrato de trabalho; terá de se tratar da falta de pagamento integral (ou muito relevante) da retribuição, sob pena que poder dar azo a situações de abuso de direito por parte do trabalhador.

Neste sentido, Pedro Romano Martinez<sup>38</sup>: “Esta presunção, além de não se aplicar no caso de mora quanto a prestações não retributivas - por força da letra da lei -, não pode valer no caso de no caso de incumprimento parcial da retribuição -

---

<sup>36</sup> Ob. cit., p. 902.

<sup>37</sup> Ob. cit., p. 818 e ss..

<sup>38</sup> Idem, p. 821.

atendendo ao espírito da lei. Com base nos princípios gerais, nomeadamente da boa fé e da proporcionalidade, não parece admissível que o trabalhador possa resolver o pelo facto de o empregador se encontrar em mora, por mais de sessenta dias quanto ao pagamento de um subsídio que corresponde a 5% da retribuição base, tendo esta e os demais complementos sido pontualmente cumpridos.”

VIII. Como segundo ponto, reportamo-nos à maior ou menor exigência de rigor no que toca à invocação de justa causa pelo trabalhador.

Aqui, diz-nos Joana Vasconcelos<sup>39</sup>: Quanto às "necessárias adaptações" a observar na transposição de tais critérios, é em nosso entender duvidoso que as mesmas impliquem que a ocorrência de justa causa não tenha de ser aferida com o mesmo rigor” que se exige "na aferição da justa causa para o despedimento" (...), tendo em conta a ampla liberdade de desvinculação que ao trabalhador é reconhecida e os relevantes interesses do empregador acautelados pelo aviso prévio, os quais só em casos limite devem ser preteridos em favor da imediata libertação daquele do contrato de trabalho.”

Pelo contrário, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>40</sup> diz-nos que: “Na esteira do que anteriormente se referiu, acentua-se a necessidade de não apreciar elementos acima referidos em moldes tão estritos e exigentes como no caso da justa causa disciplinar, designadamente no que toca ao terceiro elemento. A fundamental dissemelhança entre as figuras do despedimento disciplinar e da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador assim o impõe.”

Entendemos nós que, tratando-se de falta de pagamento pontual da retribuição, a impossibilidade para o trabalhador de manutenção do vínculo laboral estará, por regra, verificada.

Para tanto, bastará ter em conta a própria natureza do direito à retribuição, meio de subsistência dos trabalhadores e sua família, com carácter alimentar, direito fundamental, para além do mais constitucionalmente protegido; assim, neste sentido, entendemos poder falar-se de falta de rigor na invocação e prova da justa causa na resolução do contrato de trabalho por falta de pagamento da retribuição.

Acresce que o empregador, ao contrário do que acontece com o trabalhador, dispõe de um leque variado de sanções disciplinares que poderá aplicar ao

---

<sup>39</sup> Ob. cit., p. 901.

<sup>40</sup> *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, p. 943.

trabalhador, havendo assim que escolher, de entre elas, a que for mais proporcional à infração disciplinar praticada.

Porém, o trabalhador não dispõe senão da resolução do contrato como reação à violação dos deveres do empregador; portanto, não se lhe pode impor o mesmo nível de gravidade que se exige para um despedimento por justa causa, sob pena de muitas condutas gravosas ficarem sem reação<sup>41</sup>.

Neste sentido, António Monteiro Fernandes<sup>42</sup>: “Há, com efeito, que ter em consideração dois pressupostos da determinação da justa causa nestas situações: a) A exigência da salvaguarda da segurança do emprego não se aplica ao trabalhador (quanto a ele, perfila-se apenas o imperativo a “pacta sunt servanda”), b) a resolução do contrato pelo trabalhador não tem, praticamente, alternativa face a situações graves de incumprimento, ao passo que o empregador tem ao seu dispor a escala das sanções disciplinares conservatórias”.

IX. Verificados os referidos pressupostos, terá o trabalhador a haver uma indemnização por todos os danos patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade - ou maior se o trabalhador comprovar que sofreu danos patrimoniais e não patrimoniais de valor superior a esse -, com um mínimo de três meses de retribuição base e diuturnidades, nos termos do disposto no artigo 396º, nºs 1 a 3, do CT<sup>43</sup>.

Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>44</sup> alerta para as dificuldades da aplicação extrajudicial desta norma: a resolução do contrato de trabalho, ao contrário da declaração da ilicitude do despedimento, apenas depende de declaração extrajudicial; contudo, a correspondente indemnização é fixada nos mesmos termos, de acordo com critérios variáveis, em relação aos quais as partes dificilmente estarão de acordo.

X. O procedimento para a resolução do contrato de trabalho é o que se encontra previsto no artigo 395º, do CT – comunicação por escrito -, causando grande perplexidade o disposto no seu nº 4, de acordo com o qual o empregador pode

---

<sup>41</sup> Neste sentido, acórdão do TRG de 20 de Outubro de 2016, proferido no processo nº 446/14.1TTVNF.G1

<sup>42</sup> Ob. cit., p. 64.

<sup>43</sup> Nos termos do nº 4, se o contrato de trabalho estiver sujeito a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

<sup>44</sup> *Tratado de Direito do Trabalho Parte II...*, p. 948.

obviar aos efeitos imediatos da resolução do contrato, deferindo-a até sessenta dias, se exigir ao trabalhador que a resolução tenha reconhecimento notarial presencial da sua assinatura.

Efetivamente, dificilmente se articulam a possibilidade de imediata resolução do contrato de trabalho com este deferimento dos seus efeitos; Joana Vasconcelos equaciona a possibilidade de se tratar de um lapso do legislador<sup>45</sup>.

Por outro lado, há aqui que ter em conta mais uma norma de proteção do trabalhador, a consagrada no artigo 398º, nº 4, do CT, o qual – de modo diferente do que acontece com o despedimento por justa causa por iniciativa da entidade patronal - prevê a possibilidade de o trabalhador sanar os vícios do procedimento de resolução do contrato de trabalho.

XI. Uma última nota para as perplexidades que poderá gerar a aplicação do prazo de trinta dias de caducidade do direito do trabalhador à resolução do contrato de trabalho por justa causa, no caso de mora no pagamento da retribuição.

Coloca-se a questão de saber se tal direito caduca ao nonagésimo dia de mora (sessenta dias de mora de que decorre a presunção de culpa acrescidos de trinta dias de prazo de caducidade) e, nomeadamente, se poderá ocorrer no decurso do prazo de suspensão do contrato de trabalho.

A este respeito, diz-nos António Monteiro Fernandes<sup>46</sup>: “Isso mesmo terá sido percepcionado pelos tribunais, que reagiram de modo a preservar a ideia de “facto continuado” e a manter aberta a faculdade de resolução para além dos limites que parecem decorrer da lei atual”.<sup>47</sup>

Efetivamente, como nos diz António Nunes de Carvalho<sup>48</sup>, a periodicidade da retribuição traduz a periodicidade ínsita no próprio contrato de trabalho.

Porém, parece-nos muito difícil a defesa de uma resposta negativa à primeira questão (caducidade para além do nonagésimo dia), atendendo à atual letra da lei – artº 395, nº 2, do CT<sup>49</sup>.

---

<sup>45</sup> Ob. cit., p. 906.

<sup>46</sup> Ob. cit., p. 70 e 71.

<sup>47</sup> No sentido da caducidade, acórdão do STJ de 12 de Julho de 2017, proferido no processo nº 2043/14.8CSC.L1-4 e acórdão do TRG de 18 de Fevereiro de 2016, proferido no processo nº 351/12.1TTGMR.G1.

<sup>48</sup> Ob. cit. p. 49.

<sup>49</sup> Sobre a “errada” alteração legislativa operada nesta matéria com a introdução deste preceito pelo CT 2009 e o “resultado absurdo” a que a letra da lei nos pode levar, ver António Monteiro Fernandes, ob. cit., p. 70 e 71.

Já no que concerne à segunda questão (caducidade no decurso do prazo de suspensão do contrato de trabalho), entendemos que a resposta terá de ser necessariamente negativa, sob pena de se esvaziar a figura da suspensão de qualquer utilidade prática.

XII. Como normas de proteção da retribuição consagrada no CT, podemos falar ainda: da existência de uma remuneração mínima nacional (artigos 273º, do CT, e 59º, nº 2, alínea a), da CRP); da proibição de pagamento em espécie para além de determinado limite (artigo 274º, nº 2, do CT); da obrigação de pagamento de juros moratórios (artigo 323º, nº 2, do CC); da suspensão do prazo de prescrição<sup>50</sup> durante a pendência do contrato de trabalho (artigo 337º, nº 1, do CT); da suspensão dos processos de execução fiscal; da suspensão da venda de alguns bens penhorados ao trabalhador e da suspensão da ação de despejo (artigos 26º, 27º e 28º, da Lei nº 105/2009); e ainda, em situação de falta de pagamento pontual da retribuição, da proibição da prática de determinados atos de disposição de bens do empregador e da anulabilidade dos negócios e ainda da tutela penal, tudo nos termos do disposto nos artigos 313º e 314º *ex vi* artigo 324º, do CT.

Possivelmente, neste último grupo de situações, a proteção ao trabalhador terá ido longe demais, na medida em que tais mecanismos podem prejudicar terceiros completamente alheios à dívida laboral, especialmente no caso de anulabilidade de determinados atos de disposição de bens do empregador, o que poderá acontecer em circunstâncias em que - ao contrário do que ocorre com a impugnação pauliana, prevista nos artigos 610º e ss, do CC - não se exige que o terceiro adquirente esteja de má fé.

#### **4. Extinção e insolvência da sociedade comercial**

I. Em caso de liquidação e extinção da sociedade comercial, os trabalhadores estão de alguma forma protegidos, na medida em que, encerrada a liquidação e extinta a sociedade, os sócios são responsáveis pelo pagamento das dívidas que não tiverem sido acauteladas antes da divisão dos bens da sociedade, até ao limite do que houverem recebido, cfr. artigo 163º, nº 1, do CSC.

---

<sup>50</sup> Expressão utilizada por João Leal Amado, ob. cit., p. 185 e 186.

Por outro lado, há ainda que ter em conta as obrigações prévias à liquidação da sociedade: após a dissolução, a partilha pode ser feita imediatamente, apenas se a sociedade não tiver dívidas; antes de iniciada a liquidação, a administração deve apresentar e aprovar todos os documentos de prestação de contas; os liquidatários devem cumprir as obrigações da sociedade; os liquidatários devem pagar todas as dívidas da sociedade desde que haja ativo suficiente, caucionando as dívidas litigiosas; no relatório das contas finais, os liquidatários devem declarar que estão acautelados os direitos de todos os credores - artigos 151º, nº 1, 147º, nº 1, 149º, nºs 1 e 2, 152º, nº 3, al. b), 154º, nºs 1 e 3, 157º, nº 2, do CSC.

A violação destas regras é fonte de responsabilidade civil dos administradores e gerentes que sejam liquidatários (por regra, os membros da administração passam a ser os liquidatários da sociedade), nos termos previstos no artigo 158º, nº 1, do referido Código<sup>51</sup>; bem como, entendemos, também como fonte de responsabilidade enquanto violação das regras de governo da sociedade, nos termos que infra melhor se descreverão.

II. Uma sociedade comercial encontra-se numa situação de insolvência quando, os seus ativo e passivo – avaliados segundo as normas contabilísticas aplicáveis ao caso respetivo – estejam numa situação de desproporção, sendo o segundo manifestamente superior ao primeiro (artigo 3º, nº 2, do CIRE).

III. A declaração de insolvência, só por si, não tem qualquer efeito na validade do contrato de trabalho<sup>52</sup>, podendo, porém, o administrador da insolvência fazer cessar os contratos dos trabalhadores que não sejam indispensáveis ao regular funcionamento da empresa; havendo encerramento da empresa, entendemos que opera a caducidade dos contratos de trabalho. Os trabalhadores são credores da sociedade, sendo que os créditos laborais anteriores à declaração de insolvência

---

<sup>51</sup> *Os liquidatários que, com culpa, nos documentos apresentados à assembleia para os efeitos do artigo anterior indicarem falsamente que os direitos de todos os credores da sociedade estão satisfeitos ou acautelados, nos termos desta lei, são pessoalmente responsáveis, se a partilha se efectivar, para com os credores cujos direitos não tenham sido satisfeitos ou acautelados.*

Sobre esta matéria, acórdão do TRP de 14 de Junho de 2017, proferido no processo nº 51920/13.0YIPRT.P1.

<sup>52</sup> Nem tal matéria é regulada no CIRE.

Sobre esta matéria, acórdão do TRE de 14 de Junho de 2012, proferido no processo nº 177/09.0TBVRS-F.E1

são dívidas da massa insolvente e os constituídos após tal declaração são créditos sobre a insolvência, com regimes de pagamento diferentes.<sup>53</sup>

No que toca aos processos pendentes para cobrança de dívidas aos trabalhadores, diz-se no acórdão proferido em 8 de maio de 2013 pelo Plenário das Secções Cíveis e Social do Supremo Tribunal de Justiça, uniformizando a jurisprudência (acórdão nº 1/2014), publicado no Diário da República, Série I, n.º 39, de 25 de Fevereiro de 2014, que *Transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, fica impossibilitada de alcançar o seu efeito útil normal a ação declarativa proposta pelo credor contra o devedor, destinada a obter o reconhecimento do crédito peticionado, pelo que cumpre decretar a extinção da instância, por inutilidade superveniente da lide, nos termos da alínea e) do art. 287.º do C.P.C..*

IV. Declarada a insolvência, os trabalhadores continuam a beneficiar dos privilégios creditórios que lhes estão atribuídos, os quais, ao contrário do que acontece com outros – artº 97º, do CIRE – não se extinguem com a insolvência.

Por outro lado, se a sociedade empregadora declarada insolvente estiver com outras numa relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo – nos termos previstos no artº 334º, do CT – não se extingue a responsabilidade das demais, ainda que não lhes venha a ser possível exercer o respetivo direito de regresso<sup>54</sup>.

Declarada a insolvência, manter-se-á também a responsabilidade dos sócios controladores e dos gerentes e administradores, prevista no artº 335º, do CT; aliás, a responsabilidade dos primeiros para com os créditos dos trabalhadores é uma

---

<sup>53</sup> Questões que mereciam melhor análise e reflexão, que não cabem, porém, no âmbito deste trabalho.

Sobre esta matéria, acórdão do TRL de 22 de Junho de 2017, proferido no processo nº 690/10.6TBSCR-W.L1-2, acórdão do TRP de 28 de Outubro de 2015, proferido no processo nº 672/15.1T8AGD.P1 e acórdão do TRG de 1 de Fevereiro de 2018, proferido no processo nº 1450/14.0TJVNF-B.G1

<sup>54</sup> Neste sentido Pedro Romano Martinez, *Garantia dos ...*, p. 253 e 254: “Na eventualidade da insolvência ou a impossibilidade de cumprir a prestação emergente do direito de regresso afectar a sociedade empregadora poder-se-ia questionar se a repartição proporcional, prevista no art. 526.º, n.º 1, do CC, deveria ser tida em conta. A solução é negativa, pois a solidariedade estabelecida no art.º 378.º do CT tem exclusivamente por fim a tutela de créditos do trabalhador, pelo que não pode a sociedade que saldou a dívida, na impossibilidade de exercer o direito de regresso contra a sociedade empregadora, repartir o valor dispendido pelas demais sociedades coligadas. O trabalhador tem a faculdade de cobrar uma parte da dívida a cada uma das sociedades coligadas até perfazer a totalidade do crédito, mas a sociedade que pagou não poderá repartir a prestação pelas demais sociedades coligadas, porque só pode exercer o direito de regresso, na totalidade, contra a sociedade empregadora.”

inovação do CT em relação ao CSC, tendo em vista, justamente e para além do mais, a proteção dos trabalhadores e caso de insolvência, caso tais sócios tenham contribuído para a insuficiência do património<sup>55</sup>.

Finalmente, poderão também ter os seus créditos satisfeitos pelo Fundo de Garantia Salarial.

Estas questões serão abordadas infra, no ponto relativo às garantias dos créditos dos trabalhadores.

V. Na análise da responsabilidade dos gerentes e administradores pelas dívidas aos trabalhadores, importa ainda ter em conta o incidente de qualificação da insolvência.

A insolvência é qualificada como dolosa ou fortuita, sendo culposa quando<sup>56</sup> *... a situação tiver sido criada ou agravada em consequência da actuação, dolosa ou com culpa grave, do devedor, ou dos seus administradores, de direito ou de facto, nos três anos anteriores ao início do processo de insolvência.*

O nº 2 do supracitado artigo 186º descreve um elenco de situações que consubstanciam presunções – inilidíveis, como resulta, desde logo, da letra do preceito<sup>57</sup> - de que a insolvência é culposa, por indevida atuação do devedor ou (no que a este trabalho mais interessa) por atuação indevida dos gerentes ou administradores da pessoa coletiva entidade patronal.

O legislador não consagrou nenhuma dessas alíneas à violação das normas laborais, não havendo, portanto, aqui, qualquer presunção de culpa dos gerentes e administradores na insolvência.

As consequências da declaração de insolvência culposa são muito específicas, traduzindo-se em efeitos concretos previstos no CIRE; a qualificação da insolvência – seja dolosa, seja fortuita – não é vinculativa noutras ações, de responsabilidade civil ou criminal, cfr. artigos 185º e 186º, do mesmo Código.

---

<sup>55</sup> Neste sentido, idem, p. 274: “I. No que respeita justificação, importa distinguir a solução consagrada no n.º 1, daquela que foi estabelecida no n.º 2 do art.º 379.º do CT. A responsabilidade do sócio controlador em caso de não cumprimento de prestações laborais por parte da sociedade empregadora, não prevista no Código das Sociedades Comerciais, constitui um meio de responsabilizar estes sócios pelas suas actuações fora do âmbito interno da sociedade (art. 83.º do CSC) e permite que, em caso de insolvência da sociedade empregadora, ultrapassando o marco da responsabilidade limitada válido na maioria dos tipos societários, se possa exigir o pagamento dos créditos laborais aos sócios controladores que tenham actuado ilicitamente, contribuindo para a insolvência.”

<sup>56</sup> Artº 186º, nº 1, do CIRE.

<sup>57</sup> Neste sentido, Manuel A. Carneiro da Frada, *A responsabilidade dos administradores na Insolvência*, Revista da Ordem dos Advogados, 2006, p. 689.

Não obstante, não se pode deixar de considerar que as atuações dos gerentes e administradores descritas no nº 2 do citado artigo 186º se traduzem em atuações reprovadas pelo Direito; assim sendo, tal reprovação tem necessariamente de ser considerada e levada em linha de conta pelo intérprete/aplicador, no momento da aplicação do Direito, nessas outras ações.

Deste modo, os trabalhadores, tal como qualquer outro credor, poderão invocar qualquer uma destas alíneas, que se encontre preenchida – como auxiliar de interpretação da culpa –, no caso de intentar ação de responsabilização dos gerentes e administradores.

Assim será, nomeadamente, se lançar mão da ação de responsabilidade civil dos gerentes e administradores por violação de disposições de proteção e insuficiência do património, nos termos do disposto nos artigos 335º, nº 2, do CT, e 79.º, do CSC.

VI. Há ainda que ter em conta a importância do disposto no artº 189º, nº 2, al. e) do CIRE, prevendo a condenação das pessoas afetadas com a qualificação da insolvência em indemnização no montante dos créditos não satisfeitos<sup>58</sup>.

Esta norma foi consagrada pela Lei nº 16/2012, de 20 de Abril, que alterou o CIRE, que havia sido aprovado pelo Dec.-Lei nº 53/2004, de 18 de Março, aproximando-se agora, também nesta matéria, da Lei Concursal espanhola (Ley 22/2003, de 9 de Julio, publicada no BOE nº 164, de 10 de Julho de 2013).

A propósito da cumulação da responsabilidade prevista em sede de insolvência com a responsabilidade civil decorrente da aplicação das normas societárias, diz-nos Jose Antonio Garcia-Curces<sup>59</sup>: *El reconocimiento de la responsabilidad concursal en que pueden incurrir los administradores o liquidadores, de derecho o de hecho, de la persona jurídica cuyo concurso fuera calificado como culpable, no impide el posible ejercicio frente a éstos de las acciones generales de responsabilidad que contemplan las normas societarias. Esta compatibilidad aparece expresamente destacada en la Ley Concursal.*

---

<sup>58</sup> Sobre esta matéria, acórdão do TRG de 18 de Dezembro de 2017, proferido no processo nº 92/16.0T8MTR-B.G1

<sup>59</sup> Catedrático de Derecho Mercantil Universidad de Zaragoza, “La Responsabilidad de los Administradores”, 3a edcn., tirante lo blanch, Valenia, 2009, p. 39.

## 5. Garantias dos créditos dos trabalhadores

I. O CT preocupou-se em consagrar soluções de garantia dos créditos dos trabalhadores, previstas numa secção própria, composta de quatro artigos, a saber, os seus artigos 333º, 334º, 335º e 336º.

II. O artigo 333º, do CT, versa sobre os privilégios creditórios: havendo ainda património da entidade patronal que garanta as suas dívidas, entendeu o legislador privilegiar os créditos dos trabalhadores emergentes de contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação.

Atualmente, os referidos créditos dos trabalhadores beneficiam de privilégio mobiliário geral e, desde a sua consagração no CT de 2003<sup>60</sup>, de privilégio imobiliário especial sobre o imóvel do empregador onde o trabalhador presta (ou prestava) a sua atividade.

III. O crédito mobiliário geral é graduado antes de todos os créditos mobiliários gerais e antes de todos os privilégios mobiliários especiais descritos no artigo 747º, do CC (quanto ao privilégio mobiliário geral a favor da Segurança Social, ver artigo 204º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema de Previdencial de Segurança Social), ou seja, graduando-se antes dele, apenas o privilégio mobiliário por despesas de justiça.

Porém, como privilégio geral que é – nos termos do disposto no artigo 749º, do CC – cede perante os direitos reais de terceiros sobre os bens em causa.

Como nos diz João Leal Amado<sup>61</sup>, os privilégios mobiliários gerais são uma garantia real que não se traduz numa verdadeira “jus in re”.

IV. O crédito imobiliário especial é graduado antes de todos os créditos imobiliários descritos no artigo 748º, do CC (quanto ao privilégio imobiliário a favor da Segurança Social, ver artigo 205º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema de Previdencial de Segurança Social), ou seja, graduando-se antes dele, apenas o privilégio imobiliário por despesas de justiça.

---

<sup>60</sup> Sobre a data da entrada em vigor a norma que previu o referido privilégio (entendendo que coincide com a data da entrada em vigor do CT 2003) e sobre a sua aplicabilidade, ou não, aos créditos laborais constituídos antes de tal data (respondendo afirmativamente), ver Joana Vasconcelos, *O novo privilégio imobiliário especial dos créditos laborais – algumas questões suscitadas pelas suas primeiras aplicações jurisprudenciais in Liberdade e Compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto*, volume II, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2009, p. 425 a 434.

<sup>61</sup> Ob. cit., p. 146.

Aqui, as garantias reais (hipoteca, direito de retenção e consignação de rendimentos) - como disposto no artigo 751º, do CC - são preteridas perante o privilégio imobiliário especial de que beneficia o trabalhador, mesmo que, entendemos, sejam anteriores à constituição do privilégio.

Neste sentido: acórdão do TC nº 498/2003 (supra referido a propósito do conceito de retribuição enquanto direito fundamental); e acórdão do STJ de 10 de Novembro de 2011, proferido no processo nº 278/10.1TBFND.1 (pronunciando-se também afirmativamente sobre a sua aplicabilidade aos créditos laborais constituídos antes da entrada em vigor do CT 2003).

V. Sobre a noção de imóvel no qual o trabalhador presta a sua atividade, diz-nos Joana Vasconcelos<sup>62</sup>: “Nesse sentido [consolidação de jurisprudência maioritária], um número muito expressivo de decisões proferidas de 2012 em diante afirma que o privilégio imobiliário especial de que beneficiam os créditos laborais do trabalhador “incide sobre os imóveis que integrem de forma estável a organização empresarial da insolvente a que pertencem os trabalhadores, independentemente das funções concretamente exercidas por estes” (Ac. RC de 24-2-2015, Proc. nº 3475/12, Maria João Areias, RC de 16-5-2017, Proc. n.º 923/11, Maria João Areias) ou “da localização do seu posto de trabalho” (Ac. STJ de 30-5-2017, Proc. nº 4118/15, Ana Paula Boularot), “não sendo”, pois, “de exigir especial conexão entre o trabalhador e o imóvel” (Ac. RC de 23-9-2014, Proc. nº 528/13, Jorge Arcanjo).”

Sobre o perigo de inconstitucionalidade desta conceção alargada de imóvel onde o trabalhador exerce a sua atividade, diz-nos também Joana Vasconcelos<sup>63</sup>: “Não menos significativamente, perante a tese exposta e os resultados a que conduz, haverá que questionar se esta não implicará, afinal, um ressurgir, ainda que sob outra veste, do privilégio imobiliário geral que o CT veio abolir. O que, para além de desvirtuar a opção tornada no sentido de conferir uma maior efectividade à tutela dos créditos laborais dos trabalhadores, pese embora a redução do elenco de bens a esta afectos , envolve o regresso, a propósito da nova figura, de toda incerteza que rodeava a que a antecedeu, maxime quanto à sua eventual inconstitucionalidade - porventura agravada pela referida prevalência, nos termos do

---

<sup>62</sup> *Código do Trabalho Anotado...*, p. 771.

<sup>63</sup> *O novo privilégio...*, p. 441 e 442.

art. 751.º do CódCiv, deste privilégio especial “de largo espectro”, fruto do alargamento dos créditos laborais por ele garantidos.”

Evitando uma interpretação manifestamente excessiva e injustificada de imóvel onde o trabalhador exerce a sua atividade, foi proferido o Acórdão de Uniformização de Jurisprudência nº 8/2016 no sentido de que “os imóveis construídos por empresa de construção destinados a comercialização, estão excluídos da garantia do privilégio imobiliário especial previsto no art. 377º, nº 1, al. b), do Código do Trabalho de 2003”.

VI. Este privilégio imobiliário especial, consagrado pelo CT de 2003, veio substituir o privilégio imobiliário geral, criado pela Lei nº 17/86, de 14/06 (Lei dos Salários em Atraso), o qual havia gerado muitas perplexidades e dúvidas interpretativas, desde logo porque os privilégios imobiliários sempre tinham sido especiais, clarificando a situação criada pela anterior legislação<sup>64</sup>.

O CT veio também esclarecer que os privilégios creditórios abrangem, não só os créditos salariais, mas também outros créditos emergentes da violação e cessação do contrato de trabalho, como o pagamento de indemnizações.

---

<sup>64</sup> Neste sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do...*, p. 637: “Para além do privilégio creditório mobiliário geral, no art. 12º, nº I, alínea b), da LSA, admitiu-se a constituição de um privilégio creditório imobiliário geral. O problema estava em que, atendendo ao disposto na versão original do art.735º, nº 3, do CC, «Os privilégios imobiliários são sempre especiais». Tratava-se, pois, de uma figura nova, sem previsão na lei civil.”

Também António Nunes de Carvalho, *Reflexos laborais do Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência*, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXXVIII (1995), nºs 1 e 2 e nº 4, Coimbra, Almedina, p. 55: “Porém, de novo na senda das incongruências, e na esteira do precedente aberto pelo Decreto-Lei nº 512/76, de 3 de Julho, para créditos à segurança social, o legislador de 1986 dotou de carácter geral este privilégio imobiliário de que passaram a gozar os créditos de retribuição. Os problemas de recondução aos quadros dogmático-científicos e de aplicação são evidentes. Mais uma vez o legislador, pretendendo criar um mecanismo de emergência, procedeu ao arripio da ciência do Direito.”

A este propósito, diz-nos Joana Vasconcelos, *Código do Trabalho Anotado...*, p. 770: “Perante o silêncio do CC, a doutrina dividiu-se, a propósito do regime aplicável, entre os que defendiam a sua sujeição, enquanto privilégio geral, ao disposto no artigo 749º (que salvaguarda tais direitos) e os que, diversamente, lhe aplicavam, enquanto privilégio imobiliário, o artigo 751º (que prescreve a oponibilidade a direitos reais adquiridos por terceiros e a prevalência sobre garantias, reais anteriormente constituídas).”

Segundo João Leal Amado, ob. cit., p. 153, a primeira dessas teses era defendida por Leal Amado e a segunda por Soveral Martins.

No acórdão nº 362/2002, o TC decidiu “declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, por violação do artigo 2º da Constituição, da norma constante, na versão primitiva, do artigo 104º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei nº 442-A/88, de 30 de Novembro, e, hoje, na numeração resultante do Decreto-Lei nº 198/2001, de 3 de Julho, do seu artigo 111º, na interpretação segundo a qual o privilégio imobiliário geral nele conferido à Fazenda Pública prefere à hipoteca, nos termos do artigo 751º do Código Civil.”

No mesmo sentido, acórdão do TC nº 363/2002, também com força obrigatória geral, relativo ao privilégio mobiliário geral de que beneficiava a Segurança Social.

VII. Cumpre assim ao representante do trabalhador – seja ele o Ministério Público, seja Mandatário Judicial – estar especialmente atento à indicação de bens à penhora, à graduação do seu crédito e à reclamação atempada do seu crédito, seja em ação executiva por si intentada, seja por apenso a ação executiva intentada por um outro credor, seja no processo de insolvência da entidade patronal.

Deste modo, respeitados os limites a que alude o artigo 751º, do CPC, a indicação de bens à penhora deverá, sempre que possível, ir no sentido da indicação – acompanhada de prova firme - de bem imóvel onde o trabalhador presta(va) a sua atividade; assim, poderá ver o seu crédito ressarcido através de um privilégio (quase universal) sobre um bem, por regra, de valor patrimonial considerável e com menor número de candidatos à graduação dos seus créditos.

Por outro lado, havendo outro credor da sociedade entidade patronal – mormente outro trabalhador – que tenha previamente penhorado o bem imóvel sujeito a privilégio imobiliário especial em benefício do trabalhador, haverá que se ter o cuidado de proceder igualmente à sua penhora e atempadamente lançar mão do disposto no artigo 794º, nºs 1 e 2, do Código de Processo Civil<sup>65</sup>.

Finalmente, o representante do trabalhador deverá estar atento à declaração de insolvência, cuja sentença à publicitada.

Segue-se-lhe o prazo nela fixado, por regra de trinta dias – artigo 36º, nº 1, al. j), do CIRE -, para que nela se possam reclamar os créditos dos trabalhadores, invocando-se os privilégios de que beneficiam.

Não o tendo feito, poderá ainda o trabalhador, por regra, mediante ação proposta contra a massa insolvente, no prazo de seis meses após o trânsito da sentença de insolvência ou nos três meses posteriores à constituição do seu crédito (se posterior), pedir a verificação do seu crédito e consequente graduação no lugar que lhe couber, atendendo aos benefícios de que dispõe.

Como acima já se disse, em caso de insolvência, os trabalhadores continuam a beneficiar dos privilégios creditórios que lhe estão atribuídos, os quais, ao contrário do que acontece com outros – artº 97º, do CIRE – não se extinguem.

---

<sup>65</sup> 1 - *Pendendo mais de uma execução sobre os mesmos bens, o agente de execução susta quanto a estes a execução em que a penhora tiver sido posterior, podendo o exequente reclamar o respetivo crédito no processo em que a penhora seja mais antiga.*

2 - *Se o exequente ainda não tiver sido citado no processo em que a penhora seja mais antiga, pode reclamar o seu crédito no prazo de 15 dias a contar da notificação de sustação; a reclamação suspende os efeitos da graduação de créditos já fixada e, se for atendida, provoca nova sentença de graduação, na qual se inclui o crédito do reclamante.*

Nos termos gerais previstos no artº 734º, do CC, os privilégios abrangem os juros vencidos nos dois últimos anos.

VIII. Por seu turno, o artigo 336º prevê a existência de um Fundo de Garantia Salarial para pagamento dos créditos dos trabalhadores emergentes do contrato ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pela entidade patronal na sequência da sua insolvência ou por atravessar uma situação económica difícil.

Neste âmbito, rege atualmente o Decreto-Lei nº 59/2015, de 21 de Abril, que aprovou o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva nº 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador, sendo aplicável, nos termos previstos neste diploma, a situações em que a entidade patronal esteja insolvente, em processo especial de revitalização ou caso utilize o Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE).

Não obstante inicialmente mais preocupado com a liberalização do mercado de trabalho, desde há muito que o legislador comunitário se preocupa também com a proteção dos trabalhadores em caso de insolvência da entidade patronal e a sua harmonização nas legislações dos Estados-Membros, tendo previsto a criação de mecanismos estaduais de proteção mínima dos trabalhadores em caso de insolvência, através da Diretiva 80/987/CEE do Conselho, de 20 de Outubro de 1989, alterado pela Diretiva 2002/74/CE, de 23 de Setembro de 2002, e revogada pela supra referida Diretiva nº 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008.

A primeira das referidas Diretivas havia sido transposta para o ordenamento jurídico português através do Decreto-Lei nº 50/85, de 27 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei nº 219/99, de 15 de Junho e pelo Decreto-Lei nº 139/2001, de 24 de Abril e posteriormente revogado pelo supra referido Decreto-Lei nº 59/2015, de 21 de Abril.

A harmonização dos pressupostos objetivos e subjetivos de atribuição desta garantia tem vindo a ser alvo de vasta jurisprudência por parte do TJUE.

A nível interno, quanto ao prazo para requerer a intervenção do Fundo de Garantia Salarial, salientamos a importância do recente acórdão do TC nº 328/2018, de 27 de Junho de 2018, no sentido de *julgar inconstitucional a norma segundo a*

*qual o prazo de um ano para requerer o pagamento dos créditos laborais, certificados com a declaração de insolvência, é de caducidade e insuscetível de qualquer interrupção ou suspensão, decorrente do artigo 2.º, n.º 8, do Decreto-Lei n.º 59/2015.*

IX. O Fundo é uma instituição gerida pelo Estado e pelos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, sendo suportado pelos orçamentos do Estado e da Segurança Social.

O Fundo de Garantia Salarial assume o pagamento de créditos laborais não prescritos (peticionados até um ano após a cessação do contrato de trabalho), com o duplo limite de seis meses de retribuição e três vezes a remuneração mínima nacional por cada um desses meses.

O Fundo fica sub-rogado na posição e privilégios do trabalhador perante o empregador quanto ao montante que lhe foi pago; não sendo os bens suficientes para satisfazer os créditos remanescentes dos trabalhadores e aqueles em que o Fundo está sub-rogado, uns e outros são graduados “a pari”.

Visa ainda o pagamento da compensação calculada nos termos do disposto no artigo 366º, do CT, na parte não suportada pelos Fundo de Compensação Salarial (e do Mecanismo Equivalente) e do Fundo de Garantia de Compensação Salarial.

X. Por seu turno, a Lei nº 70/2013, de 20 de Agosto, estabelece os estatutos do Fundo de Compensação Salarial (e do Mecanismo Equivalente) e do Fundo de Garantia de Compensação Salarial, os quais são equiparados a fundos de capitalização e são geridos por instituições da Segurança Social.

A contribuição para estes Fundos, por parte das entidades patronais, é obrigatória e corresponde a 0,925% da retribuição e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido<sup>66</sup>.

Estes Fundos visam o pagamento ao trabalhador de até metade da compensação calculada nos termos do disposto no artigo 366º, do CT (por

---

<sup>66</sup> Estes institutos são semelhantes ao Fondo de Garantia Salarial de que nos fala Alfredo Montoya Melgar, ob. cit., p. 371: “Aunque la naturaleza del Fondo se acerca más a las instituciones de Seguridad Social que al seguro de créditos, tampoco se identifica sin más con aquélla: ni el Fondo es un ente gestor de la Seguridad Social ni sus prestaciones se integran en el sistema de esta (así, TCT 24.9.1982). El Fondo, que desde su origen tiene carácter interempresarial, se integra básicamente mediante las aportaciones que, en régimen de autofinanciación, efectúan los empresarios con trabajadores asalariados a su servicio (...)”.

despedimento coletivo ou outro modo de cessação do contrato de trabalho que remeta para a mesma fórmula de cálculo), isto é, pagam o remanescente da compensação paga pelo empregador até ao máximo de metade da compensação devida, tendo em conta o que o empregador pagou; ficando os Fundos sub-rogados na posição e privilégios do trabalhador perante o empregador quanto ao montante que lhe foi pago.

XI. Porém, como nos diz Pedro Romano Martinez<sup>67</sup>: “Os mecanismos tradicionais de garantia de créditos salariais, além de nem sempre permitirem que o trabalhador receba a totalidade dos créditos — v.g., Fundo de Garantia Salarial —, implicam frequentemente o recurso a demorados processos judiciais com reduzida eficácia prática de cobrança — p. ex., privilégio creditório —, justificando-se o recurso a outros meios de tutela.

O Código do Trabalho introduziu dois mecanismos novos, que correspondem a garantias mais eficazes de realização de créditos laborais, ou, antes, a um reforço da garantia de cumprimento de créditos laborais com maior probabilidade de célere efectivação do direito do trabalhador a perceber prestações pecuniárias<sup>68</sup>.

Trata-se da responsabilidade civil, solidária com a responsabilidade da entidade patronal, de terceiros, pelas dívidas perante os trabalhadores: a responsabilidade civil objetiva de outras sociedades que com ela tenham determinada relação societária; e a responsabilidade civil subjetiva, por um lado, dos sócios controladores e, por outro lado, dos gerentes e administradores.

Como nos ensina Pedro Romano Martinez<sup>69</sup>, é uma responsabilidade solidária - embora com prazos de vencimento diferentes -, entre a entidade patronal, as sociedades com ela coligadas, os sócios controladores e os gerentes e administradores, a que se aplica o disposto nos artºs 512º e seg.s e 518º e seg.s, do CC.

---

<sup>67</sup> *Garantia dos...*, p. 196.

<sup>68</sup> Também Joana Vasconcelos, *A responsabilidade solidária das sociedades coligadas com a sociedade empregadora por créditos laborais dos trabalhadores in VII Congresso do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2004, p. 203: “O reforço das garantias dos créditos laborais dos trabalhadores constitui um dos objectivos do Código do Trabalho (CT), 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 à custa de um outro património para além daquele.”

<sup>69</sup> *Garantia dos...*

Conseqüentemente, o trabalhador pode exigir o cumprimento total ou parcial a todos e ou a algum ou alguns dos responsáveis solidários, sem benefício da excussão prévia.

Em contrapartida, o devedor solidário que suportar a dívida do trabalhador tem direito de regresso contra os demais devedores.

Não há responsabilidade objetiva nas relações internas entre os credores com direito de sub-rogação, para além do mais entre as várias empresas com relação societária, uma vez que a responsabilidade solidária estabelecida pelo CT visa exclusivamente a tutela dos direitos dos trabalhadores.

A sociedade coligada tem sempre direito de regresso contra a entidade patronal (uma vez que a responsabilidade daquela é objetiva, funcionando como garantia dos créditos dos trabalhadores sobre a entidade patronal) e contra os demais credores; neste último caso, o direito de regresso deverá ser exercido na proporção da responsabilidade de cada um.

Entre os demais credores com direito de regresso (tratando-se de responsabilidade subjetiva), o direito de regresso também pode ser exercido apenas na proporção da responsabilidade de cada um.

A própria entidade patronal poderá ter direito de regresso contra os sócios controladores e os gerentes e administradores, uma vez que estes também respondem perante a sociedade.

XII. O prazo de vencimento da responsabilidade solidária é de três meses contados desde o vencimento do crédito junto da entidade patronal: não demasiado curto para que não se ponha de imediato em causa o património alheio; não demasiado longo para que não contenda com o prazo geral de um ano (contado desde a data de cessação do contrato de trabalho) de prescrição dos créditos laborais.

XIII. O artigo 334<sup>o</sup>, do CT, versa sobre a responsabilidade solidária de duas ou mais sociedades comerciais que entre si tenham determinado tipo de relação societária<sup>70</sup>, pelas dívidas que cada uma delas tenha para com os seus trabalhadores, desde que vencidas há mais de três meses.

---

<sup>70</sup> Todas as relações previstas no CSC excetuando a simples participação.

Uma vez que remete para o disposto no artigo 481.º, do CSC, é aplicável apenas às sociedades comerciais que tenham sede em Portugal<sup>71</sup>.

Trata-se de uma garantia com grande importância porque, não raramente, se encontram sociedades em débil situação económica; porém, ligadas as outras com património suficiente para cobrir os débitos das demais perante os seus trabalhadores. Acresce que, em situações de relação societária, é mais fácil a dissipação de património entre as diversas sociedades<sup>72</sup>.

Porém, ter-se-á ido provavelmente longe demais no que concerne às sociedades de participação recíproca, para cuja qualificação como tal, basta a existência de investimentos recíprocos na proporção de 10% do capital da sociedade participada<sup>73</sup>.

Tal garantia é também importante, por um lado, pelo facto de a responsabilidade das demais sociedades se consubstanciar numa responsabilidade objetiva, funcionando simplesmente como garantia, sem mais exigências; por outro lado, porque a sua alegação e prova por banda do trabalhador são simples, bastando-lhe para tanto a alegação da concreta relação societária nos termos do CSC e a mera prova documental.

Garantia esta que, como já referimos, se mantém mesmo que a entidade patronal seja declarada insolvente e/ou quando não seja possível à sociedade coligada exercer o seu direito de regresso.

Acresce que a referida garantia opera mesmo quando a sociedade devedora é a sociedade dominante e não a dominada, podendo o trabalhador atingir os bens de uma sociedade dominada pela sua entidade patronal.

---

<sup>71</sup> No acórdão nº 227/2015, o Tribunal Constitucional decidiu “Julgar inconstitucional a interpretação conjugada das normas contidas no artigo 334.º do Código do Trabalho e no artigo 481.º, n.º 2, prómio, do Código das Sociedades Comerciais, na parte em que impede a responsabilidade solidária da sociedade com sede fora de 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 artigo 13.º, da CRP.”

<sup>72</sup> Pedro Romano Martinez, *Garantia dos...*, p. 255: “Nas restantes hipóteses de coligação [diferentes da participação recíproca], pelo contrário, existem elementos de conexão entre as diferentes sociedades coligadas que justificam a aplicação do regime da solidariedade; na medida em que a relação inter-societária pode fragilizar a tutela de direitos dos trabalhadores, mormente no que respeita à percepção de prestações pecuniárias.”

<sup>73</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, Coimbra, Almedina, 2008, p. 634, chama a atenção para a necessidade de o intérprete “avaliar a sua adequação aos parâmetros axiológicos globalmente subjacentes a este regime”, levando, se necessário, à interpretação restritiva da norma.

Neste sentido, Joana Vasconcelos<sup>74</sup>: “Verificada a relação de coligação intersocietária relevante 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 a qualquer uma das outras, irrelevando, para tanto, as posições por estas reciprocamente ocupadas na relação de domínio ou de grupo.”

XIV. O artigo 501º, do CSC, consagra o regime da responsabilidade da sociedade diretora para com os credores da sociedade subordinada, podendo ser esta uma das situações em que se encontra o trabalhador.

Esta norma já existia antes da sua consagração no CT, sendo, porém, pouco utilizada para resolução das questões laborais<sup>75</sup>; veio então a ser consagrado idêntico regime no CT, nessa medida inovador, alargando a proteção dos créditos dos trabalhadores a outras relações societárias.

Porém, não sendo o disposto no artº 501º, do CSC, totalmente coincidente com o disposto no artigo 334º, do CT, cumpre equacionar como escolher, qual deles aplicar, em situações de conflito das normas.

Joana Vasconcelos<sup>76</sup> entende que: “Temos entendido que a norma ditada para estas situações de coligação intersocietária, atenta a sua especialidade, deve prevalecer sobre a norma geral, de reforço da garantia patrimonial dos credores laborais, resolvendo-se o respetivo concurso pela aplicação do artigo 501º do CSC.”

Seguindo a orientação da referida autora, o vencimento da responsabilidade solidária da sociedade diretora reduz-se de três para um mês, contado desde o seu vencimento para a sociedade subordinada, aqui entidade patronal.

Interrogamo-nos, porém, se a norma especial não será a prevista no artigo 334º, do CT, na medida em que visa a proteção de uma categoria especial de credores, os trabalhadores, havendo que aplicar o CT.

---

<sup>74</sup> *Sobre a Garantia dos Créditos Laborais no CT*, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Coimbra, Almedina, 2004, p. 335.

<sup>75</sup> Pedro Romano Martinez, *Garantia dos...*, p. 256: “O art. 501.º do CSC, que podia ser aplicado como meio de permitir aos trabalhadores da sociedade subordinada reclamar os seus créditos à sociedade diretora, eventualmente por desconhecimento, não encontrava utilização prática no âmbito laboral. A solução constante do art. 378.º do CT, alargando o âmbito de incidência da responsabilidade para outras sociedades coligadas, estabelece um regime próprio para os créditos laborais.”

<sup>76</sup> *Código do Trabalho...*, p. 779.

XV. Em relação ao leque de sociedades abrangidas pela norma em apreço, entendendo que a previsão legal peca por defeito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>77</sup>: “V. A última reflexão suscitada pelo regime do art. 378.º do CT - e que corresponde à crítica mais severa que ele nos merece - refere-se ao facto de este regime ter o mesmo âmbito material que o regime jussocietário dos grupos, não se alargando a grupos constituídos por entidades não societárias ou mesmo por sociedades civis, nem a grupos constituídos por sociedades comerciais que não correspondam aos requisitos do art. 481. do CSC.

Assim, por seu turno, a referida autora propõe aqui a aplicação analógica deste regime “por motivos axiológicos e encontra o seu fundamento na *ratio* do próprio regime, que é, como vimos, o reforço das garantias dos créditos laborais dos trabalhadores cujo empregador esteja inserido num grupo”<sup>78</sup>.

XVI. Por seu turno, o artigo 335º, do CT, versa sobre matérias da maior importância para o presente trabalho, a da responsabilidade solidária do sócio controlador e a da responsabilidade solidária dos gerentes e administradores<sup>79</sup> da sociedade comercial pelas dívidas aos trabalhadores, sendo que o nº 1 se refere à responsabilidade do sócio controlador, enquanto que o nº 2 diz respeito à responsabilidade dos gerentes e administradores.

XVII. No que toca à responsabilidade do sócio controlador, figura descrita no artigo 83º do CSC, verifica-se que, o nº 1, do preceito ora em análise, não se limita a reproduzir ou a alertar para o disposto no CSC.

Pelo contrário, inova de forma muito relevante no sentido da defesa dos trabalhadores, estendendo a responsabilidade do sócio controlador às dívidas das sociedades perante os trabalhadores, a qual, no CSC, está limitada à responsabilidade perante a sociedade e os sócios.

O sócio controlador é responsável para com a sociedade e os sócios e, por esta via, também, para com os trabalhadores, por um lado, quando tiver o poder, por si só ou conjuntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, de designar os gerentes ou administradores ou membro de órgão de fiscalização,

---

<sup>77</sup> *Grupos Empresariais e...*, p. 635.

<sup>78</sup> *Idem*, p. 637 e 638.

<sup>79</sup> Deixou de fazer sentido falar em diretores (nomenclatura que ainda se mantém neste preceito legal) desde a alteração da estrutura de governo das sociedades, operada pelo Dec.-Lei nº 76-A/2006, de 29/03.

controlando a sociedade, sendo responsável nos mesmos termos em que aqueles o forem pelas suas decisões.

Por outro lado, é responsável nos mesmos termos, quando tiver o poder, por si só ou conjuntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, de destituir os gerentes ou administradores ou membro de órgão de fiscalização, usando tal poder de influência para o levar à prática de determinados atos ou omissões, sendo também responsável por tais atos<sup>80</sup>.

XVIII. Estamos perante uma previsão de responsabilidade civil aquiliana, havendo desde logo que se verificar a prática de um ato ilícito, sendo que a remissão para o artº 78º, do CSC, implica que verifique a inobservância culposa de disposições legais ou contratuais destinadas à proteção dos trabalhadores que tornem o património social insuficiente à satisfação dos respetivos créditos

Já a remissão para o artº 79º, do CSC, implica que se verifique a prática de um qualquer ilícito que diretamente cause danos aos trabalhadores ou, noutro entendimento, que o agente cause diretamente (sem intermediação da pessoa coletiva), um dano, que prejudique o trabalhador.

Tudo nos termos que infra melhor se verão, a propósito dos deveres fundamentais dos gerentes e administradores.

Deste modo, o CT veio aproximar ou equiparar a proteção dos trabalhadores à já concedida aos sócios e à sociedade.

XIX. No que concerne à responsabilidade dos gerentes e administradores, o nº 2 do artº 335º, do CT, remete, por um lado, para o artigo 334º, do CT, ou seja, para a responsabilidade das sociedades com determinado tipo de relação societária.

Com esta última remissão, apenas se quer dizer que, nas circunstâncias descritas no CSC, os gerentes e os administradores respondem perante os trabalhadores, solidariamente com a sociedade comercial, pelos créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação.

No mais, a responsabilidade das sociedades e a responsabilidade dos gerentes e administradores é muito diferente; como já vimos acima, a primeira é uma responsabilidade objetiva que funciona como garantia dos créditos e a segunda uma

---

<sup>80</sup> Pedro Romano Martinez, *Garantia dos...*, p. 267 e 268: “Apesar de o legislador afirmar que se trata de culpa na escolha (culpa *in eligendo*), pode o sócio controlador ser responsável por culpa *in instruendo*, se fixou directrizes ao gerente ou administrador escolhido das quais resultou a insuficiência do património social.

verdadeira responsabilidade civil extracontratual, com os pressupostos da ilicitude, dano e nexo de causalidade.

Por outro lado, consideramos não haver motivos para entender que a norma esteja também a remeter para a exigência de os créditos estarem vencidos há mais de três meses<sup>81</sup>.

As razões justificativas de tal limitação - impedir que se atinja prematuramente o património de uma sociedade alheia à dívida<sup>82</sup> - não fazem aqui sentido, não havendo qualquer motivo para que se limite no tempo a responsabilidade dos gerentes ou administradores.

Como primeira remissão, a norma em apreço (tal como o seu nº 1 relativo à responsabilidade dos sócios e administradores) remete também para os artºs 78º e 79º, do CSC; assim, valem também aqui as considerações acima tecidas sobre estes preceitos legais.

Deste modo, este preceito legal nada traz de novo em relação ao que já estava previsto no CSC. Não obstante, trata-se, ainda assim, de um preceito de grande relevância, por lembrar, insistir, em sede própria, o CT, na necessidade de responsabilizar os gerentes e os administradores pelas dívidas aos trabalhadores, com recurso às normas previstas no CSC.

O disposto em tal diploma será tratado de forma mais aprofundada no ponto seguinte.

## **6. Os deveres fundamentais dos gerentes e dos administradores**

### **6.10 cumprimento das normas laborais imperativas enquanto interesse dos trabalhadores e dever de cuidado dos gerentes e administradores**

I. De regresso às garantias dos créditos dos trabalhadores, analisaremos agora, com mais detalhe, o disposto no nº 2, do artº 335º, do CT.

Aqui, o CT consagra, no seu capítulo dedicado ao incumprimento do contrato de trabalho, na secção relativa às garantias dos trabalhadores, a responsabilidade dos gerentes ou administradores da sociedade comercial, enquanto entidade patronal.

---

<sup>81</sup> Neste sentido, acórdão do TRG de 20 de Outubro de 2016, proferido no processo nº 446/14.1TTVNF.G1

<sup>82</sup> Neste sentido, Joana Vasconcelos, *Código do...*, p. 784.

Como já vimos, este preceito nada traz de novo em relação à responsabilidade dos gerentes e administradores prevista no CSC, tendo, porém, a grande utilidade de, em sede própria (da nossa perspectiva da análise da proteção dos interesses patrimoniais dos trabalhadores), ou seja, no CT, chamar a atenção o aplicador das normas laborais, para o disposto noutra sede.

Vejamos então qual a proteção que o CSC oferece aos trabalhadores, pelos atos praticados pelos gerentes e pelos administradores.

II. Na sua versão originária, o CSC dispunha, no seu artigo 64º, que: *Os gerentes, administradores ou diretores de uma sociedade devem atuar com a diligência de um gestor criterioso e ordenado, no interesse da sociedade, tendo em conta os interesses dos sócios e dos trabalhadores.*

O artigo 64º teve uma influência marcadamente germânica, com tradição no sistema dualista e na cogestão pelos trabalhadores.

Aparentemente, estávamos perante uma letra de lei poderosa, no sentido da defesa dos interesses dos trabalhadores, colocando-os ao mesmo nível dos interesses dos sócios e quase ao nível dos interesses da própria sociedade; contudo, a ponderação dos interesses dos trabalhadores nunca assumiu, de facto, tal importância.

A referência a “interesses”, consagrada no artigo 64º, do CSC de 1983, surgiu – segundo Menezes Cordeiro<sup>83</sup> - por iniciativa de Luís Brito Correia, inspirado na 5ª Diretriz das sociedades comerciais, a qual acabou por não ser adotada no plano europeu.

A proposta inicial da 5ª Diretriz era essencialmente alemã, baseada no sistema dualista e na cogestão pelos trabalhadores; pensada, portanto, para uma realidade distinta da portuguesa. Havia, porém, que interpretar a norma de acordo com a nossa realidade laboral e o nosso sistema jurídico.

A propósito da importância da referência ao interesse nos trabalhadores, nesta versão do CSC, diz-nos Menezes Cordeiro<sup>84</sup>: “III. Resta ainda emprestar um sentido útil aos “interesses” dos trabalhadores, aparentemente colocados no mesmo plano dos sócios. Tal colocação só faria sentido em cenários de cogestão, aqui inexistentes. Podemos, todavia, aproveitar a regra: na concretização do esforço

---

<sup>83</sup> António Menezes Cordeiro – *Direito das Sociedades I, Parte Geral*, 3.ª edição, Coimbra, Almedina, 2011, p. 863 e seg.s.

<sup>84</sup> António Menezes Cordeiro, *idem*, p. 871.

exigível – portanto: da diligência – haverá que ter em conta as dimensões sociais da sociedade. Temos um campo que poderia ser aproveitado por uma jurisprudência empenhada, numa ligação às regras laborais. Ou seja: o universo dos administradores deveria atender, para além da dimensão societária, também ao Direito do trabalho.”

Efetivamente, apresentava-se como interessante, a hipótese de se lançar mão desta disposição legal para se alcançar uma maior responsabilização dos gerentes e administradores, pelos atos ilícitos praticados no exercício das funções sociais, causadores de danos aos trabalhadores.

Assim, os interesses dos trabalhadores a que alude o nº 2, do artº 335º, do CT, não se resumiriam aos interesses sociais de obtenção de melhores condições de trabalho, retributivas e outras.

Para além destes, estaria também aqui consagrado o interesse dos trabalhadores de que a gestão respeitasse e fizesse cumprir de forma escrupulosa, as normas legais imperativas destinadas à proteção dos trabalhadores, desde logo, a legislação laboral.

Por regra, o trabalhador é a parte mais fraca na relação de trabalho, sendo o direito do trabalho, no essencial, um direito de proteção do trabalhador. Encontrávamos aqui mais uma norma de proteção dos trabalhadores, na medida em que a própria contraparte, a entidade patronal, também na pessoa dos seus administradores e gerentes, ficava obrigada ao cumprimento das normas legais imperativas destinadas à proteção dos trabalhadores.

Deste modo, as gerentes e administradores da sociedade ficavam obrigados a respeitar os interesses dos trabalhadores, ponderando os seus interesses sociais, mas também cumprindo escrupulosamente as normas destinadas à sua proteção, nomeadamente as normas do direito do trabalho.

III. O legislador de 1986 associou este dever de ponderação dos interesses dos trabalhadores – bem como o dever de ponderação dos interesses da sociedade e dos sócios – ao dever de diligência dos administradores.

À semelhança do *bonus pater familiae* (e mesmo para além deste, ainda com maior exigência<sup>85</sup>), os gerentes e administradores devem cuidar de forma adequada,

---

<sup>85</sup> Neste sentido, Adelaide de Menezes Leitão, *Responsabilidade dos administradores para com a sociedade e os credores sociais por violação de normas de proteção*, in *Estudos dedicados ao*

de acordo com o caso concreto, de todos os interesses alheios colocados sob a sua responsabilidade de decisão.

Destacamos então aqui a necessidade de respeito pelos direitos dos trabalhadores, nomeadamente a necessidade de cumprimento da legislação laboral, como um desses interesses, a ponderar e respeitar pelos gerentes e administradores.

IV. Por seu turno, o legislador de 2006 veio consagrar que:

*1 - Os gerentes ou administradores da sociedade devem observar:*

*a) Deveres de cuidado, revelando a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da actividade da sociedade adequados às suas funções e empregando nesse âmbito a diligência de um gestor criterioso e ordenado; e*

*b) Deveres de lealdade, no interesse da sociedade, atendendo aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores.*

Com esta alteração legislativa, foram importados para a ordem jurídica portuguesa expressões próprias do sistema anglo-saxónico: *duty of care* e *duty of loyalty*, assim se subdividindo o preceito relativo aos deveres fundamentais dos gerentes e administradores em duas diferentes alíneas, consagrando cada uma delas, respetivamente, o dever de cuidado e o dever de lealdade.

V. O dever de lealdade - como dever geral dos gerentes ou administradores da sociedade – passou assim a estar expressamente consagrado no CSC, no seu artigo 64º, nº 1, al. b).

Porém, o conceito amplo ou indeterminado de lealdade (ele próprio também uma decorrência do princípio geral da boa fé<sup>86</sup>), desde sempre fez parte da estrutura essencial da regulamentação das sociedades.

Historicamente, o princípio da lealdade está consagrado na legislação portuguesa pelo menos desde a Lei de 22 de Junho de 1867, que regulamentou pela

---

*Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2011, p. 41: “O que deve ser salientado, neste ponto, é que não são os critérios de Direito Civil que definem in casu a culpa do administrador, mas uma bitola de diligência mais exigente do que a que se encontra no art. 487º/2 CC.”*

<sup>86</sup> António Menezes Cordeiro, *Direito das...*, pág. 470.

primeira vez as sociedades anónimas, podendo, até 2006, ser encontrado em disposições legais dispersas, a propósito desta ou daquela questão em concreto.

Assim nos diz Paulo Câmara<sup>87</sup>, “Os poderes fiduciários podem ser estabelecidos de modo explícito ou resultar implicitamente, a partir dos dados do sistema jurídico... em Portugal os deveres de lealdade dos administradores de sociedades comerciais merecem consagração directa na lei (art. 64º CSC).....

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 futuro do governo das organizações.”

VI. Por um lado, com tal alteração legislativa, os interesses da sociedade passam a estar literalmente consagrados num patamar totalmente diferente, mas adequado, agora inconfundível, daquele em que se encontram os interesses dos sócios e os interesses dos *stakeholders*.

A letra da lei é agora ainda mais clara no sentido de que o primeiro interesse a ponderar pelos gerentes e administradores, é o interesse da sociedade governada, a quem devem lealdade.

A este propósito, diz-nos Menezes Cordeiro<sup>88</sup>: “A lealdade que se impõe é-o, naturalmente: à sociedade o que é dizer, aos sócios, mas em modo coletivo. As referências aos interesses de longo prazo dos sócios e aos dos *stakeholders* – especialmente trabalhadores, clientes e credores - só podem ser tornadas como uma necessidade de observar as competentes regras. Para além delas, os administradores estão ao serviço da sociedade...”

VII. Por outro lado, atendendo à letra da lei, os interesses dos sócios parecem assumir maior importância do que os interesses dos trabalhadores, clientes e credores. Porém, tal conclusão não pode ser aceite de uma forma absoluta.

Assim é, efetivamente, enquanto referente da gestão societária; os gerentes e administradores 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 apenas devem ser ponderados.

---

<sup>87</sup> Paulo Câmara, *Vocação e Influência Universal do Corporate Governance: Uma visão transversal sobre o tema*, in *O Governo das Organizações – A vocação universal do corporate governance*, Coimbra, Almedina, 2011, p. 25 e 26.

<sup>88</sup> *Direito das...*, p. 888

Porém, já quando vemos os interesses dos trabalhadores como necessidade de respeito pelo disposto na legislação laboral, tais interesses não podem ter maior ou menor importância consoante estejam ou não em conflito com os interesses dos sócios.

O dever dos gerentes e administradores de respeito pelos interesses dos trabalhadores, na perspectiva da obrigação de cumprimento das normas imperativas destinadas à sua proteção, nomeadamente as normas laborais, algumas consagrando direitos constitucionalmente protegidos, não pode ser graduado em relação aos outros interesses a ponderar.

VIII. Acresce que, apesar da aparentemente redutora expressão legal *outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade*, há que ter em conta que os *stakeholders* devem ser vistos não apenas como um benefício para a sociedade, mas também como alguém com quem a sociedade desenvolve uma relação de reciprocidade, de auxílio e vantagens mútuas.

Neste sentido, Pedro Pais de Vasconcelos<sup>89</sup>: “(...) a expressão *outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade*, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores, parece-me referir-se aos chamados *stakeholders*. Esta expressão tem porém um sentido mais amplo do que o texto da lei, numa interpretação literal, dá a entender. De acordo com um quase consenso geral, aquela expressão abrange, além de outras pessoas que tenham interesse relevante para a *sustentabilidade* da sociedade, também aquelas para cuja *sustentabilidade* a sociedade desempenha um papel relevante. Quer dizer: a sustentabilidade não é unilateral, mas bilateral.”

IX. Finalmente, literalmente, o dever de respeito pelos interesses dos trabalhadores parece decorrer do dever de lealdade a que estão obrigados os gerentes e administradores.

Não é assim: o dever de lealdade dos gerentes e administradores é-o – como já vimos – para com a sociedade e não para com os sócios individualmente considerados, nem para com os *stakeholders*. É natural que assim seja pois que a sociedade existe para desenvolver as atividades correspondentes ao interesse coletivo dos sócios e não quaisquer outras.

---

<sup>89</sup> Pedro Pais de Vasconcelos, *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, Direito das Sociedades em Revista, Março 2009, ano 1, vol. 1, p. 20 e 21.

Posto isto, poderemos ser tentados a pensar que o legislador de 2006 - ao prever os interesses dos trabalhadores na alínea do dever de lealdade e, em simultâneo, ao consagrar o dever de lealdade exclusivamente para com a sociedade - terá retirado qualquer efeito útil à referência aos interesses dos trabalhadores, ficando tais interesses resumidos a uma reminiscência histórica, não completamente expurgada pelo legislador.

Também não poderá ser esta a conclusão a retirar desta alteração legislativa.

Não vemos os interesses dos trabalhadores como um elemento do dever de lealdade, mas sim como um dos seus limites. Vejamos.

Por um lado, partindo do princípio de que o legislador não legisla inutilmente, cumpre procurar sempre a utilidade de toda e qualquer disposição legal. Surge-nos de imediato a possibilidade de a utilidade da norma em análise ser a de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, muitos deles constitucionalmente consagrados.

Por outro lado, nada nos leva a concluir que fosse intenção do legislador, neste pormenor, alterar verdadeiramente o sentido da norma; o dever de ponderação dos interesses dos trabalhadores mantém-se, surgindo agora, apenas, com uma diferente roupagem.

Finalmente, há ainda que ter em conta que a reforma de 2006 não teve por objetivo dificultar a responsabilização dos administradores.

Deste modo, o dever de lealdade à sociedade cede ou tem o seu limite na ofensa dos interesses dos trabalhadores, pelo menos quando tais interesses estejam protegidos por normas imperativas, desde logo, por normas laborais imperativas.

A ponderação e respeito pelo interesse dos *stakeholders* continua a ser parte integrante da diligência exigível aos gerentes e administradores; portanto, uma decorrência, não do dever de lealdade, mas antes, do dever de cuidado a que estão obrigados os gerentes e administradores.

X. Assim, é obrigação da sociedade comercial e mais concretamente, é obrigação/dever fundamental dos seus gerentes e administradores, respeitar os interesses dos trabalhadores, como disposto no artº 64º, nº 1, alínea b), do CSC, na perspetiva do cumprimento das normas imperativas, desde logo as laborais, destinadas à sua proteção.

Por outro lado, o dever dos gerentes e administradores de respeito pela legislação laboral resulta ainda do dever de cuidado a que estão adstritos, nos termos impostos pelo artº 64º, nº 1, alínea a), do CSC, como infra melhor se verá.

## **6.2 Responsabilidade dos gerentes e dos administradores**

I. A responsabilidade dos administradores está consagrada nos artigos 71º e seguintes do CSC, sendo aqui especialmente relevantes os seus artigos 78º e 79º, que consagram a responsabilidade dos gerentes e dos administradores, respetivamente, perante os credores sociais e perante os sócios e terceiros.

Os pressupostos da responsabilidade perante uns em outros é diferente, dizendo-se, respetivamente, nos referidos artigos 78º e 79º, que:

*Artigo 78º - Responsabilidade para com os credores sociais*

*1. Os gerentes ou administradores respondem para com os credores da sociedade quando, pela inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à protecção destes, o património social se torne insuficiente para a satisfação dos respectivos créditos. (...)*

*Artigo 79º - Responsabilidade para com os sócios e terceiros*

*1. Os gerentes ou administradores respondem também, nos termos gerais, para com os sócios e terceiros pelos danos que directamente lhes causarem no exercício das suas funções.*

Quer a responsabilidade para com os credores sociais, quer a responsabilidade para com os sócios e terceiros, é uma responsabilidade civil aquiliana ou extracontratual, remetendo-nos assim para os princípios gerais da responsabilidade civil, consagrados no artigo 483º, do CC, isto é, terá de haver, por parte dos gerentes ou administradores, a prática de um ato ilícito, praticado com dolo ou com negligência, um dano e nexo de causalidade entre o ato ilícito praticado e o dano sofrido<sup>90</sup>.

Porém, encontramos aqui diferenças significativas em relação ao regime geral de responsabilidade civil. Vejamos.

II. No que concerne à responsabilidade para com os credores sociais, verificamos que esta pressupõe a inobservância culposa de disposições de protecção, que originem a insuficiência do património.

---

<sup>90</sup> Sobre a responsabilidade dos gerentes e administradores para com os sócios, acórdão do TRL de 8 de Junho de 2017, proferido no processo nº 417/14.6T8LSB.L1-2

Na análise da responsabilidade dos gerentes e administradores, entendemos que o artigo 64º, do CSC, ao consagrar os deveres fundamentais dos gerentes e administradores, assume um papel primordial na compreensão de qual o modo de atuação adequado, esperado, dos mesmos; conseqüentemente, tal preceito é relevante para a compreensão do conceito de ato ilícito praticado pelo gerente ou administrador.

Esta disposição legal, por si só, nada esclarece, necessitando de ser preenchida por outras normas que lhe atribuam conteúdo. Porém, assume a importância ímpar de esclarecer qual o escopo de proteção das normas a que os gerentes e administradores estão vinculados.

Neste sentido, Adelaide Menezes Leitão, ob. cit., p. 35: “Aliás, haverá poucos casos em que o legislador aponta *expressis verbis* os interesses/fins que se visam proteger com a imposição de deveres de conduta, como acontece no artigo 64º/1 do CSC.”

Em sentido contrário, diz-nos Menezes Cordeiro<sup>91</sup> que: “Finalmente, pergunta-se se o dispositivo do artigo 64.º também pode ser usado no tocante à responsabilidade dos administradores perante terceiros: sócios, credores e estranhos. Respondemos pela negativa. De facto, o administrador relaciona-se com a sociedade. Mesmo quando, para aquilatar os deveres em jogo, haja que ponderar os interesses dos sócios e dos *stakeholders*, o sujeito ativo da relação é a sociedade. Fora dela, teremos os clássicos remédios aquilianos. De outro modo, não haverá nenhuma dogmática consistente.”

Já Adelaide Menezes Leitão entende que<sup>92</sup>: “A análise da matéria da responsabilidade dos administradores não é susceptível, de acordo com a posição que se subscreve, de ser realizada sem a sua conjugação com o artigo 64º/1 do CSC. Advoga-se que a relevância desta disposição ultrapassa a matéria da responsabilidade, mas não se obnubila que é através dela que se procede a um recorte da ilicitude pela formulação normativa da densificação dos deveres que caracterizam a situação jurídica do administrador. Deste modo, considera-se que a consideração dos deveres dos administradores representa um aspecto nevrálgico do respectivo regime de responsabilidade, que se impõe como área de injuntividade na decomposição da situação jurídica.”

---

<sup>91</sup> *Direito das Sociedades...*, p. 1000.

<sup>92</sup> Ob. cit., p. 32 e 33

Concordamos, portanto, com esta segunda opinião.

III. A responsabilidade prevista no artº 78º do CSC tem requisitos mais exigentes do que a responsabilidade para com os sócios e terceiros, uma vez que impõe um duplo nexo de causalidade<sup>93</sup>.

Para que os gerentes e administradores sejam responsabilizados, há que averiguar da inobservância de normas de proteção e do nexo de causalidade entre tal inobservância e a insuficiência do património, bem como do nexo de causalidade entre a insuficiência do património e o dano sofrido pelo credor.

Por outro lado, é igualmente uma responsabilidade mais restritiva do que a responsabilidade para com os sócios e terceiros, uma vez que, ao contrário do que acontece com esta, exige que se verifique a insuficiência do património, traduzindo-se assim numa proteção de segundo plano.

Deste modo, como resulta da aplicação do disposto nos artigos 335º, do CT, e 78º e 64º, nº 1, do CSC, há responsabilidade dos gerentes e administradores quando se verifique, por parte dos mesmos, violação de disposições legais ou contratuais destinadas à proteção dos credores e, conseqüentemente, inexistência de bens da sociedade que sejam suficientes para satisfazer os seus créditos.

Estarão essencialmente em causa a violação de normas de proteção que levem à descapitalização da sociedade; não se exige a insolvência mas é necessários que o ativo seja inferior ao passivo.

Por outro lado, entendemos ainda que haverá também aqui que a possibilidade de invocar as situações descritas no artigo 186º, nº 2, do CIRE, como auxiliares na interpretação da bondade da atuação dos gerentes e administradores.

IV. Adelaide Menezes Leitão<sup>94</sup>, a propósito da responsabilidade dos gerentes e administradores perante a sociedade e perante os credores sociais, propõe uma interpretação conjugada das alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 64º do CSC.

Como vimos, a alteração legislativa de 2016 introduziu, neste preceito, a referência aos deveres de cuidado e de lealdade, dividindo a norma em duas partes. Porém, tal divisão não foi feliz, consagrando a propósito de um e do outro dos referidos deveres, obrigações que dizem respeito a ambos.

---

<sup>93</sup> Idem, ob. cit., p. 49.

<sup>94</sup> Ibidem

Diz-nos Adelaide Menezes Leitão<sup>95</sup>: “Assim, ao contrário de alguma doutrina portuguesa, não pensamos que a fórmula legislativa actual seja uma verdadeira “troca de referentes”, antes defendemos que, quer os interesses que se evidenciam em relação aos deveres de lealdade, quer o critério do gestor criterioso e ordenado que se acrescenta aos deveres de cuidado, se aplicam simultaneamente a ambos os deveres: de cuidado e de lealdade. Nestes termos, em vez de uma troca de referentes, inclinamo-nos para a defesa de uma interpretação conjunta das referidas alíneas, que se apoia igualmente na crítica à opção legislativa de as separar, conduzindo a uma aparente redução da necessidade de uma leitura conjunta desses deveres.”

Concordamos em absoluto com esta posição.

V. Verificando-se os pressupostos supra referidos, haverá também responsabilização dos gerentes e administradores pelas dívidas da sociedade para com os trabalhadores.

Na verdade, os trabalhadores, no que toca aos seus créditos emergentes de contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação, são credores em pé de igualdade com os demais, não havendo motivo suficiente para que se abriguem os créditos dos trabalhadores apenas sob a proteção do artigo 79º, do CSC.

Nesse sentido, encontramos apenas o elemento interpretativo sistemático, parecendo, pois, que a lei, ao fazer corresponder os artigos 78º e 79º, respetivamente, aos credores sociais e aos *stakeholders*, teria dividido em dois diferentes grupos, os “sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade”, referidos em conjunto na al. b) do nº 1 do artigo 64º.

Porém, os trabalhadores são credores da sociedade como quaisquer outros, não se vendo qualquer distinção relevante. Acresce que o artigo 335º, nº 2, do CT, integrado na secção relativa às garantias dos créditos dos trabalhadores, para além do mais, remete diretamente para o artigo 78º, do CSC. Finalmente, nunca é demais lembrar que o direito ao trabalho e a uma remuneração justa são direitos constitucionalmente consagrados. Deste modo, cumpre aplicar o disposto no artigo 78º, do CSC também aos créditos dos trabalhadores.

---

<sup>95</sup> Ibidem, p. 38 e 39.

No mesmo sentido, Joana Vasconcelos<sup>96</sup> defende que a responsabilidade dos gerentes e administradores em relação aos trabalhadores decorre, quer da insuficiência do património, quer dos danos diretamente causados.

VI. Por seu turno, a responsabilidade dos gerentes e administradores perante os sócios e terceiros, entre eles os trabalhadores, encontra-se prevista no artº 79º do CSC, o qual remete para a responsabilidade civil prevista “nos termos gerais”.

No que concerne aos trabalhadores, como supra exposto, cabe aos gerentes e administradores agir com cuidado e respeito pelos seus interesses, nomeadamente assegurando o cumprimento (entre outras) das normas laborais imperativas, sendo então as normas laborais a dar conteúdo, nesta parte, aos deveres fundamentais dos gerentes e administradores. Não o fazendo, os gerentes e administradores incorrerão em responsabilidade pelos danos que venham a causar aos trabalhadores.

Entendemos que também nesta sede, é essencial lançar mão do disposto no artigo 64º do CSC, como norma cuja violação é suscetível de gerar responsabilidade civil extracontratual, uma vez que impõe, aos gerentes e administradores, deveres de proteção dos trabalhadores.

Deste modo, os gerentes e administradores devem agir com cuidado, com diligência, por forma a conhecerem a atividade da empresa, nomeadamente as normas que defendem os trabalhadores ao serviço da pessoa coletiva, desde logo o direito laboral, gerindo a sociedade com respeito por tais normas, sobretudo as imperativas, assim levando necessariamente em conta tais interesses dos trabalhadores.

VII. O artº 79º do CSC prevê que o dano sofrido pelo trabalhador seja causado de forma direta. Vejamos.

Segundo Pedro Pais de Vasconcelos<sup>97</sup>, tal significa que o dano terá que ser causado pelo próprio gerente ou administrador, por si próprio, e não através da pessoa coletiva.

Por seu turno, J. M. Coutinho de Abreu<sup>98</sup> diz-nos que: “A concepção dos danos “directamente” causados aqui exposta (no penúltimo parágrafo, sobretudo)

---

<sup>96</sup> *Código do...*, p. 783

<sup>97</sup> *Ob. cit.*, p. 30.

<sup>98</sup> *Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades*, Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho, Cadernos, nº 5, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2010, p. 86

tem sido afirmada generalizadamente — entre nós e em países possuindo preceitos semelhantes ao do art. 79.º, 1. No entanto, uma outra concepção tem sido avançada por cá — quer em jeito de complemento daquela, quer mesmo como alternativa. O signo “directamente” (presente no art. 79.º, 1) significaria que o administrador responde para com sócios ou terceiros somente por condutas dolosas ou particularmente reprováveis. Quer-me parecer, todavia, que “directamente” se refere ao pressuposto “dano”, não ao pressuposto “culpa” (e esta não se limitará ao dolo ou à negligência grosseira).”

Perfilhamos desta segunda opinião. O gerente ou administrador deve ser responsabilizado pelos atos ilícitos que pratica no exercício da gestão; se assim não fosse, bastar-nos-iam as normas da responsabilidade civil consagradas no CC.

Estamos no âmbito do governo das sociedades e é da responsabilidade dele decorrente que aqui tratamos. Portanto, os danos não terão de ser causados diretamente pelos gerentes ou administradores (sem intermediação da sociedade), podendo antes ter sido causados pelo gerente ou administrador, ainda que no exercício de tais funções sociais, diretamente aos trabalhadores.

VIII. Aqui chegados, importa perguntar perante quem são responsáveis os gerentes e administradores, aquando da violação das normas de proteção dos trabalhadores que lhes causem danos aos trabalhadores.

Necessariamente, sê-lo-ão perante a sociedade, nos termos da interpretação conjugada do disposto nos artºs 72º, n.º 1 e 64º, n.º 1, do CSC.

O que se pergunta é se será possível responsabilizá-los também pessoalmente perante os próprios trabalhadores, nos termos da interpretação conjugada do disposto nos artºs 79º, n.º 1 e 64º, n.º 1, do CSC.

Tratando-se de dano causado pelo gerente ou administrador, por si próprio, e não através da pessoa coletiva, estamos perante uma situação típica de responsabilidade civil aquiliana, tendo a resposta que ser necessariamente afirmativa.

A questão torna-se especialmente pertinente nos casos em que o ato ilícito foi praticado pelo gerente ou administrador no exercício do seu cargo social, enquanto representante da pessoa coletiva.

Por regra, sob pena de se desvirtuar a figura da pessoa coletiva, terá de ser apenas esta a responsabilizar-se, perante terceiros, pelos atos praticados pelos seus representantes.

Porém, tendo em conta a importância que assume o respeito pelas normas laborais, dentro do quadro dos deveres fundamentais dos gerentes e administradores, consagrados no artº 64º, nº 1, do CSC, como supra analisado, cabe interrogarmo-nos se não poderemos encontrar aqui uma exceção.

IX. Finalmente, assume também importância o denominado dever de legalidade de que nos fala Manuel António Carneiro da Frada<sup>99</sup>: *Todos concordarão certamente, de modo espontâneo, em que os administradores (ou gerentes) das sociedades comerciais hão-de observar uma conduta conforme com a lei, Abreviadamente, poderá chamar-se a desse dever o dever de legalidade dos administradores. Não se trata de um dever codificado, mas ninguém duvidará, à partida que ele exista.*

Trata-se de um dever não codificado ou então de um dever decorrente do dever de cuidado a que estão obrigados os administradores e gerentes, previsto no art.º 64º, nº 1, alínea a), do CSC; de acordo com a interpretação que perfilhamos da referida norma legal, entendemos que o referido dever está efetivamente consagrado na mesma.

O dever de legalidade assume especial relevância quando estão em causa deveres fundamentais dos gerentes e administradores, como é o caso da obrigatoriedade de respeito pelos direitos dos trabalhadores<sup>100</sup>, donde pode decorrer a sua responsabilidade pessoal, perante os próprios trabalhadores<sup>101</sup>, ainda que por atos praticados no exercício das suas funções de administração.

Concluimos, assim, pela possibilidade de responsabilizar diretamente os gerentes e administradores perante os trabalhadores, por atos praticados no exercício das suas funções de administração, dolosamente, em violação de normas imperativas de proteção dos trabalhadores, nomeadamente de direito laboral.

---

<sup>99</sup> *O dever de legalidade: um novo (e não escrito?) dever fundamental dos administradores, in Direito das Sociedades em Revista*, ano 4, volume 8, Coimbra, Almedina, 2012, p. 65.

<sup>100</sup> *Idem*, p. 71: “Em qualquer caso, as considerações precedentes ajudarão a delinear e a enquadrar melhor temas parcelares muito relevantes para a administração das sociedades e a direcção das respectivas empresas: por infracções (...) ao direito do trabalho (...).”

<sup>101</sup> *Ibidem*, p. 72: “Esta [responsabilidade exclusiva da pessoa coletiva perante terceiros] será a regra básica, sob pena de se deitar pela borda fora o sentido da atribuição de personalidade jurídica às sociedades. E ainda que esta regra comporte exceções.”

Parece-nos possível ainda defender a inversão do ónus da prova da culpa (dolo) e do nexó de causalidade entre tais atos ilícitos e os danos sofridos pelos trabalhadores, como veremos mais à frente.

X. Cumpre ainda salientar que, segundo Pedro Romano Martinez<sup>102</sup>, o disposto nos artºs 78º e 79º, do CSC vai para além da proteção consagrada no CT: “Deste modo, o trabalhador pode responsabilizar o dirigente societário pelo cumprimento de outras obrigações distintas dos créditos emergentes da execução, violação ou cessação do contrato de trabalho...”.

Por outro lado, segundo Manuel António Carneiro da Frada<sup>103</sup>, do dever de legalidade poderá decorrer a responsabilidade dos administradores e gerentes “... mesmo ultrapassando o âmbito dos arts. 78 e 79 do CSC”.

XI. Finalmente, cumpre referir que, quer o artigo 78º, quer o artigo 79º, do CSC, remetem para o artigo 72º, nº 2, do mesmo diploma, ou seja, para o chamado *business judgement rule*, consagrado aquando da grande revisão deste código de 2006.

A este respeito, diz-nos Pedro Pais de Vasconcelos<sup>104</sup> que a revisão de 2006 consagrou uma presunção de ilicitude - nº 2 do artº 72º (o nº 1 consagra uma presunção de culpa) -, afastando-se assim da consagração clássica do *business judgement rule*.

Segundo o referido autor, tal aconteceu por orientação da CMVM, atento o défice de sentenças condenatórias nesta matéria; contudo, remata: “Porém, que se saiba, a nova redação nos artigos 64º, 72º, 78º e 79º do CSC não teve qualquer efeito útil.”<sup>105</sup>

Em sentido diferente, diz-nos J. M. Coutinho de Abreu<sup>106</sup>: “Pois bem, tendo em conta as razões da *business judgement rule* e o propósito do legislador na facilitação da prova para o afastamento da responsabilidade civil dos administradores, entendo que *a parte final do n.º 2 do art. 72º deve ser interpretada restritivo-teleologicamente* (interpretada à letra, ela dificulta muito ou impossibilita mesmo a prova e obriga o tribunal a juízo de mérito em larga escala). Assim, bastará

---

<sup>102</sup> *Garantia dos...*, p. 268

<sup>103</sup> *O dever...*, p. 73.

<sup>104</sup> Ob. cit., p. 23 e 31.

<sup>105</sup> Idem

<sup>106</sup> Ob. cit., p. 46

ao administrador, para ficar isento de responsabilidade que (contra)prove *não ter actuado de modo irracional*" (*incompreensivelmente, sem qualquer explicação coerente*).”

Por seu turno, retirando a questão da dicotomia entre ilicitude ou culpa, encontramos Adelaide Menezes Leitão<sup>107</sup>: “Note-se que o legislador nacional foi muito cuidadoso ao não se referir expressamente à ilicitude ou à culpa mas simplesmente à *exclusão da responsabilidade*, como que inaugurando uma nova categoria a acrescer às tradicionais causas de exclusão da ilicitude e da culpa. (...) Ora, como já referimos, temos dificuldades em afastar a ilicitude da violação de certos deveres dos administradores como base na referida regra, pelo que se trata apenas de uma regra do sistema de responsabilidade e não de aferição da ilicitude comportamental dos administradores.”

### **6.3 Inversão do ónus da prova**

I. Deste modo, independentemente da existência ou não de bens da sociedade, suficientes para satisfazer os créditos dos trabalhadores, emergentes de contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação, como vimos, para além de outras, como garantia dos créditos dos trabalhadores, encontramos, nos termos do disposto no artigo 335º, nº 2, do CT, e artigo 79º, nº 1, conjugado com o artigo 64º, nº 1, alíneas a) e b), ambos do CSC, a responsabilidade dos gerentes e administradores que, no exercício das suas funções, levem a sociedade comercial governada a violar normas imperativas de proteção dos trabalhadores, nomeadamente as normas laborais, causando danos aos trabalhadores.

II. O instituto da responsabilidade civil visa transferir os danos sofridos numa esfera jurídica para uma outra esfera jurídica, o que faz através da obrigação de indemnizar. Haverá, portanto, que existir uma causa para a imputação de tal obrigação a quem não sofreu o dano; não o sofreu, mas de algum modo esteve na sua origem, tendo de ressarcir o lesado.

Tradicionalmente, a responsabilidade civil subdivide-se, quer dogmaticamente, quer na estrutura e localização sistemática no CC, em responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual.

---

<sup>107</sup> Ob. cit., p. 44.

Na responsabilidade civil contratual, o título de imputação é o próprio contrato, a relação que voluntariamente os sujeitos estabeleceram entre si; aqui, nos termos do disposto o artigo 799º, nº 1, do CC, presume-se a culpa do devedor inadimplente.

No que concerne à responsabilidade civil extracontratual, dispõe o artigo 483º, do CC, que:

*1. 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.*

*2. Só existe obrigação de indemnizar independentemente de culpa nos casos especificados na lei.*

Está aqui consagrada a responsabilidade extracontratual ou aquiliana (por oposição a responsabilidade civil contratual), com os seus pressupostos: ato ilícito, culpa, dano e nexó de causalidade entre o ato ilícito e o dano.

Trata-se de uma responsabilidade delitual, onde os sujeitos não têm qualquer relação prévia, havendo ingerência de um dos sujeitos no direito ou na esfera de proteção do outro, causando-lhe um dano.

Deste modo, o lesado terá de provar os pressupostos da responsabilidade civil, não beneficiando de qualquer presunção, de culpa ou outra, contra quem lhe causou o dano.

O ato ilícito gerador de responsabilidade traduz-se na violação de um direito de terceiro ou na violação de uma norma de proteção de direitos de terceiro.

Assim, o legislador português consagrou, de forma aparentemente taxativa, quais os tipos de ilícito que podem originar responsabilidade civil extracontratual: ou a violação de um direito de terceiro ou a violação de uma norma de proteção de direitos de terceiro.

III. Porém, a doutrina tem vindo a chamar a atenção para a insuficiência destes dois modos de responsabilidade; há danos que assim ficam por ressarcir, cuja importância ética reclama vias intermédias de solução.

Não obstante a restritiva consagração da responsabilidade civil extracontratual - violação de um direito de terceiro ou a violação de uma norma de proteção de direitos de terceiro -, como nos diz ainda Manuel A. Carneiro da

Frada<sup>108</sup>, há situações próximas da responsabilidade contratual, em que há relações entre os sujeitos, geradoras de confiança, que, pela sua excecional relevância, cumpre salvaguardar, sob a proteção da responsabilidade civil extracontratual.

Como nos diz ainda Manuel A. Carneiro da Frada<sup>109</sup>: “III - Encontramo-nos perante uma responsabilidade fundada na relação de deveres de cuidado e consideração; deveres que, não constituindo tecnicamente obrigações, nem radicando na autonomia privada negociai, pertencem teleológico-valorativamente ao universo do direito dos contratos. Não são, todavia também, inquestionavelmente, delituais. (Por isso se pode falar a propósito da *culpa in contrahendo* numa "terceira via" ou "terceira pista" no direito da responsabilidade civil.)

De todo o modo, estes deveres não são irrestritos.”

A responsabilidade civil extracontratual, porque não decorre da liberdade contratual dos sujeitos, impõe limites (proibições ou imposições) à liberdade dos sujeitos, motivo pelo qual só com muito cuidado poderá ser alargada, para além das expressamente previstas, a outras situações de contacto social entre os sujeitos.

Porém, tendo sempre em mente o carácter excecional do alargamento da responsabilidade, poder-se-ão ir encontrando outras formas de responsabilidade, nas quais, não obstante não decorrerem de contrato, exista igualmente uma inversão do ónus da prova.

Uma forma de responsabilidade civil não contratual que assume características semelhantes às da responsabilidade civil contratual é a da *culpa in contrahendo*, expressamente prevista no artigo 227º, do CC.

Para as situações não expressamente previstas, diz-nos Manuel António Carneiro da Frada<sup>110</sup> que: “Está-se portanto perante um problema de *fontes das obrigações (rectius, perante a questão das fontes possíveis de uma obrigação de indemnizar)*. A via a prosseguir é a da procura de *novas bases ou fundamentos* para a responsabilidade, agora fora dos campos tradicionais do contrato ou do delito segundo o direito vigente, pois estes já foram esgotados. A pesquisa tem

---

<sup>108</sup> *Teoria da Confiança e Responsabilidade Civil*, Coimbra, Almedina, 2004

<sup>109</sup> *A Responsabilidade Civil das Agências de Notação do Risco (Rating) – Ensaio de Construção Dogmático-Crítica*, Coimbra, Almedina, 2018, p. 54.

<sup>110</sup> *Uma “Terceira Via” no Direito da Responsabilidade Civil?*, Coimbra, Almedina, 1997, p. 74.

naturalmente que começar por se orientar pelo sistema legal positivo em busca de um fundamento.”<sup>111</sup>

Há que procurar no sistema legal, normas que protejam determinadas posições jurídicas que, não obstante não configurarem direitos subjetivos, se traduzem no tal mínimo ético-jurídico, assim se impondo perante terceiros, obrigando ao dever de as proteger, os chamados deveres de tráfico.

Segundo Carneiro da Frada<sup>112</sup> “Os deveres no tráfico, também designados por deveres de segurança no tráfico ou por deveres de prevenção de perigo, exprimem a reprovação de fazer perigar certas posições jurídicas alheias, impondo àquela que cria ou mantém uma fonte de perigo a adopção das medidas adequadas a prevenir os danos que essa fonte de perigo pode ocasionar.”

IV. No estudo da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual ou por intermédio da terceira via, há necessariamente que analisar o nexo de causalidade entre o ato praticado e o dano sofrido.

Quando falamos em nexo de causalidade, como ensina Menezes Cordeiro<sup>113</sup>, cumpre indagar, por um lado, se a violação da norma é apta a causar o dano sofrido (causalidade adequada) e, por outro lado, se a imposição de tal norma visava evitá-lo (escopo da norma).

Neste sentido, diz-nos o referido autor<sup>114</sup>: “V. A adequação, enquanto conjunto de dados oferecidos, pelo senso comum, pela experiência e pela razoabilidade, constitui um factor importante de decisão. Resta ver que ela ocupará, inevitavelmente, um lugar de relevo, no pré-entendimento dos problemas: melhor

---

<sup>111</sup> Diz-nos ainda Manuel António Carneiro da Frada, *Teoria da Confiança...*, p. 249 e 250, que: “De todo o modo, há que reconhecer a indemnizabilidade de danos patrimoniais puros quando nesse sentido deponham exigências indeclináveis de protecção do mínimo ético-jurídico exigível. Para além, pois, daquilo que resulta das duas alternativas do n.º 1 do art. 483. É certo que falta ao direito delitual português uma norma que acolha positivamente esta situação de responsabilidade. Importa todavia admitir uma complementação das disposições da responsabilidade aquiliana se nesse sentido depuserem imperativos irrenunciáveis de justiça, face aos quais nenhuma ordem jurídica possa permanecer indiferente. Como decorre do seu fundamento, este desenvolvimento não discrimina à partida segundo a natureza dos bens atingidos, abrangendo, por conseguinte, os interesses patrimoniais puros. Mas ele é necessariamente muito limitado em coerência com a estreiteza dos seus pressupostos. Está fora de causa aceitar que qualquer lesão negligente daqueles interesses os preencha. Se assim fosse, esvaziar-se-ia a orientação que decorre do art. 483 n.º 1 quanto à sua indemnizabilidade.”

<sup>112</sup> *Uma terceira via...*, p. 79.

<sup>113</sup> *Da responsabilidade civil dos administradores das sociedades comerciais*, Lisboa, Lex, 1997

<sup>114</sup> *Idem*, p. 547.

será, então, dele ter consciência. Ela será particularmente útil, na interpretação das normas envolvidas.

A partir daí, contudo, apenas critérios jurídicos poderão delimitar os danos a imputar. A nível fáctico, o evento terá de ser *condictio sine qua non* do dano. Depois teremos de perguntar se ele é ilícito e se a ilicitude verificada visava, efectivamente, prevenir o dano ocorrido. A análise dos casos práticos mostra que, no actual estágio da Ciência do Direito, esta parece ser a melhor via, de solução efectiva.”

V. A violação de deveres de tráfico leva à responsabilização do agente em termos que se assemelham à responsabilidade contratual, equacionando-se também, conseqüentemente, a inversão do ónus da prova.

Neste sentido, Carneiro da Frada<sup>115</sup>: “Também o regime de distribuição do *onus probandi* próprio do direito delitual reflecte o recorte característico da responsabilidade aquiliana. Tributando homenagem ao paradigma isolacionista típico do direito delitual e à sua função de linha estática de defesa de certas posições do sujeito, o princípio é o de que não é reconhecida uma pretensão indemnizatória contra alguém sem que o interessado demonstre com segurança os respetivos pressupostos. (...) De modo diverso se o sujeito abandonou *motu proprio* a "situação de solidão", empenhando-se e comprometendo-se no amplo cenário das relações e iniciativas intersubjectivas: falhas ocorridas neste plano podem justificar com maior facilidade uma inversão do ónus da prova e, desta forma, um desvio à referida necessidade de demonstração de todos os factos constitutivos do “*anspruchserzeugendes Tatbestand*”. (...) Este agravamento das condições da responsabilidade - em direcção a uma quase-responsabilidade pelo risco – que vigora no mundo dos contratos e da responsabilidade por não cumprimento das obrigações, pode entender-se, segundo ponderações teleológicas, ao domínio contíguo da responsabilidade por violação das regras de direito objectivo que disciplinam a interacção dos sujeitos”.

VI. Não há propriamente um direito subjectivo, próprio de cada um dos trabalhadores, a que os gerentes e administradores cumpram as normas laborais imperativas, nem as normas que regem a atuação dos gerentes e administradores visam, em primeira linha, proteger os direitos dos trabalhadores.

---

<sup>115</sup> *Teoria da...*, p. 301 e 305.

As normas laborais imperativas, cujo cumprimento é um dos deveres fundamentais dos gerentes e administradores, sendo, conseqüentemente, fontes de responsabilidade civil extracontratual dos mesmos perante os trabalhadores, não consubstanciam direitos de terceiro, nem normas de proteção de direitos de terceiro, como exige o artigo 483º, do CC<sup>116</sup>.

Porém, os gerentes e administradores e os trabalhadores relacionam-se entre si, sendo, uns e outros, partes integrantes e essenciais da estrutura organizativa da sociedade, no âmbito da qual, os trabalhadores terão a expectativa, legítima, de que os gerentes e administradores respeitem o disposto nas normas laborais imperativas, dando assim cumprimento aos seus deveres fundamentais, que se poderão considerar verdadeiros deveres de proteção ou de tráfico.

Efetivamente, os direitos dos trabalhadores, consagrados em normas imperativas, estão necessariamente dentro do mínimo ético-jurídico exigível, que é necessário proteger, assumindo o carácter excepcional necessário para se enquadrar na terceira via de responsabilidade civil.

A este propósito, diz-nos Coutinho de Abreu<sup>117</sup>: “«Estes dois últimos exemplos inserem-se no controverso campo da *responsabilidade por omissões e ofensas mediatas a direitos de terceiros*. Parece que os administradores devem ser responsabilizados somente quando violem *deveres no tráfico a que pessoalmente estejam obrigados* — quando desrespeitem o *dever jurídico de actuar sobre aspectos da organização ou do funcionamento empresarial-societário que constituam fontes especiais de risco para terceiros*.”

---

<sup>116</sup> Carneiro da Frada, *Uma “Terceira Via”...* p. 37, referindo-se à responsabilidade dos auditores pelos danos sofridos por terceiros diferentes do sujeito que encomendou o estudo, diz-nos: “Neste tipo de dano [dano primariamente patrimonial] há uma perda patrimonial sem que tenha havido uma agressão a um direito subjetivo absolutamente protegido como quando tem lugar um ataque à pessoa ou às coisas do sujeito. O prejuízo que lhe corresponde pode verificar-se de várias maneiras, sendo a mais frequente a da lesão de um crédito.”

Na mesma obra, continuando a referir-se à responsabilidade dos auditores, diz-nos ainda, p. 42, que: “Por razões similares não constituem disposições de proteção as *leges artis* próprias dessa profissão, as regras técnicas em uso nesse sector, ainda que tais regras tenham sido publicadas com vista a uma uniformização ou orientação dos moldes da actividade de auditoria e a reforçar, conseqüentemente, a acreditação dos resultados das auditorias no mercado.”

Recentemente, o mesmo autor retoma, em moldes semelhantes, o tema da responsabilidade das agências de notação do risco, *A Responsabilidade Civil...*, p. 57: “A âncora dogmática que acabamos de encontrar para construir uma responsabilização das AR perante investidores por notações negligentes - aquém, portanto, do limiar da malícia delitualmente relevante - sugere-nos também, e confronta-nos, com a teoria da confiança.

Desde logo porque para a doutrina dominante a *culpa in contrahendo* constitui uma expressão da tutela que a ordem jurídica confere às expectativas.”

<sup>117</sup> Ob. cit., p. 90.

Entendemos ser este o caso da obrigação de cumprimento das normas laborais imperativas; as decisões de gestão relativas à contratação de trabalhadores, à manutenção e evolução da relação laboral e ao seu fim, constituem fontes especiais de risco para os trabalhadores.

As referidas obrigações impostas aos gerentes e administradores para com a parte mais fraca na relação laboral - o trabalhador -, de tal forma geram expectativas e são essenciais no ordenamento jurídico, que, ao traduzirem-se em deveres de tráfico, libertam (liberam) o trabalhador do ónus de provar a culpa (dolo) e o nexo de causalidade.

VII. Deste modo, o trabalhador terá de provar a violação, por parte do gerente ou administrador, de uma norma laboral imperativa, e terá de provar que sofreu um dano cuja norma violada pretendia evitar.

Por sua vez, caberá ao gerente ou administrador provar que não atuou com dolo, bem como terá de provar a inexistência de causalidade adequada entre a violação da norma e o dano sofrido pelo trabalhador.

Estamos assim perante uma quase responsabilidade pelo risco; quando o gerente ou administrador tome uma decisão que viole uma norma laboral imperativa, correrá o risco de ter de, solidariamente com a sociedade, suportar os danos causados aos trabalhadores.

VIII. Assim, por exemplo, se os trabalhadores provarem que os gerentes ou administradores da sua entidade patronal tomaram a decisão de celebrar contratos a termo para fazer face a necessidades permanentes da empresa, uma vez ilicitamente despedidos, sob a aparência de comunicação da caducidade do contrato de trabalho, os gerentes ou administradores terão de provar que não agiram com dolo, bem como terão de provar a inexistência de nexo de causalidade entre a sua atuação e o despedimento, sob pena de, solidariamente com a sociedade, serem pessoalmente responsabilizados pelo pagamento da indemnização e da compensação legalmente previstas.

Num outro exemplo, se os gerentes ou administradores da entidade patronal tomarem a decisão de despedir um trabalhador, com base num motivo manifestamente insuficiente, terão de provar que não agiram com dolo, bem como a inexistência de nexo de causalidade entre a sua atuação e o despedimento, sob pena de, solidariamente com a sociedade, serem igualmente pessoalmente

responsabilizados pelo pagamento da indemnização e da compensação legalmente previstas.

IX. Tudo o acima descrito será aplicável de igual forma à violação de outras normas imperativas destinadas à salvaguarda dos direitos patrimoniais dos trabalhadores, como as consagradas no CSC, com vista à salvaguarda dos direitos dos credores aquando da dissolução e encerramento da sociedade.

Tais normas têm natureza imperativa e visam proteger os credores, nomeadamente os trabalhadores; assim, os gerentes ou administradores (que são, por regra, os liquidatários da sociedade), por força do disposto no artigo 64º, do CSC, estão obrigados ao cuidado de respeitar tais normas, ainda que esse não seja o interesse imediato da sociedade.

Provando os trabalhadores que os gerentes ou administradores (quando liquidatários) não cumpriram tais normas - após a dissolução, a partilha pode ser feita imediatamente, apenas se a sociedade não tiver dívidas; antes de iniciada a liquidação, a administração deve apresentar e aprovar todos os documentos de prestação de contas; o liquidatário deve cumprir as obrigações da sociedade; os liquidatários devem pagar todas as dívidas da sociedade desde que haja ativo para tal, caucionando as dívidas litigiosas; no relatório das contas finais, os liquidatários devem declarar que estão acautelados os direitos de todos os credores - (atuação ilícita) e provando também que não conseguem obter boa cobrança dos seus créditos (dano), caberá aos gerentes e administradores provar que não agiram com dolo, bem como a inexistência de nexo de causalidade entre a referida atuação e a incobrabilidade do crédito, sob pena de serem pessoalmente responsabilizados pelas dívidas aos trabalhadores.

## **7. A desconsideração da personalidade jurídica das sociedades comerciais**

I. A entidade patronal tanto pode ser uma pessoa singular como uma pessoa coletiva, sendo, porém, este segundo caso, o mais comum; dentro das pessoas coletivas, de forma mais frequente, a entidade patronal é uma sociedade comercial.

Quando o empregador é uma pessoa singular, é direta e pessoalmente responsável pelas dívidas perante os seus trabalhadores. Do mesmo modo, sendo a

entidade patronal uma pessoa coletiva, em princípio, como vimos, é o património desta que responde pelas suas dívidas.

Analisámos também outras garantias e outras formas de proteção dos créditos dos trabalhadores, para além do mais, a possibilidade de responsabilizar os próprios gerentes e administradores – na sequência da sua atuação ilícita - pelas dívidas junto dos trabalhadores.

Como último *ratio* de proteção<sup>118</sup>, encontramos ainda a possibilidade de “levantar o véu das pessoas coletivas”<sup>119</sup>, ou seja, de proceder ao levantamento da personalidade coletiva<sup>120</sup> ou ainda, de proceder à desconsideração da personalidade jurídica da pessoa coletiva<sup>121</sup>, sendo assim possível atingir também, por outra via, o património dos sócios da pessoa coletiva, ou os bens de uma sociedade terceira em relação à relação laboral.

Uma pessoa coletiva é uma figura (ficcional, real, institucional, centro de imputação de normas, entre outros conceitos utilizados pela doutrina) distinta das pessoas singulares que nela se reuniram com objetivos comuns, para o desenvolvimento de certos interesses coletivos.

Importam-nos sobretudo as sociedades comerciais, na medida em que são o grosso das pessoas coletivas que atuam no universo laboral, pelo que é destas que nos preocuparemos aqui.

II. Sociedades comerciais – cfr. artigo 1º, nº 2, do CSC - são as pessoas coletivas que têm por objeto a prática de atos de comércio e que adotem um dos seguintes tipos de estrutura: sociedade em nome coletivo, sociedade por quotas, sociedade anónima, sociedade em comandita simples ou sociedade em comandita por ações.

No que concerne às dívidas aos trabalhadores, sendo significativo o universo das pequenas empresas e/ou empresas familiares, verifica-se que, amiúde, 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

---

<sup>118</sup> Sobre o carácter subsidiário do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, acórdão do STJ de 19 de Junho de 2018, proferido no processo nº 446/11.9TYLSB.L1.S1

<sup>119</sup> “Alusão de SERICK à expressão originária da jurisprudência americana, *lifting the veil*”, segundo nos diz Pedro Cordeiro, *A Desconsideração da Personalidade Jurídica das Sociedades Comerciais*, Lisboa, AAFDL, 1989, p. 28.

<sup>120</sup> Expressão utilizada por Menezes Cordeiro, *O Levantamento da Personalidade Colectiva no Direito Civil e Comercial*, Coimbra, Almedina, 2000.

<sup>121</sup> Expressão utilizada por Pedro Cordeiro, ob. cit..

sociedade com o património dos sócios, a sociedade transmitente (dos contratos de trabalho) com a sociedade transmissária.

Como nos diz Menezes Cordeiro<sup>122</sup>: “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.”

Comummente, nestas situações (mas não só nestas) pode ser adequado seguir pela via da desconsideração da personalidade da pessoa coletiva, desta forma imputando a responsabilidade pelos seus débitos 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 (muitas vezes também gerentes da sociedade).

III. O instituto da desconsideração da personalidade jurídica não está autonomamente consagrado em qualquer disposição legal, sendo antes uma construção doutrinária e jurisprudencial, resultante da necessidade de fazer face a situações de abuso na utilização da personalidade coletiva.

A desconsideração da personalidade jurídica é uma solução a evitar, uma vez que põe em causa a autonomia da pessoa coletiva e a separação entre a pessoa coletiva e os seus sócios, princípios básicos do ordenamento jurídico, a essência das próprias pessoas coletivas, surgindo apenas em situações limite, em que tal instituto é usado em manifesto abuso de direito, ou seja, com grave violação do princípio da boa-fé (objetiva), de que aquele é uma decorrência, e se esta grave situação de abuso da personalidade coletiva não tiver resposta noutra sede.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> O *Levantamento da...*, p. 150.

<sup>123</sup> Neste sentido, Pedro Cordeiro, ob. cit., p. 95: “*Isto porque, aqui, não se encontram quaisquer normas que possam, ao menos tendencialmente, resolver o problema e que, de acordo com a “ratio” da lei e tendo em conta as suas valorações permanentes, possam ser analogicamente aplicadas a estes casos.*”

Acrescenta Diogo Costa Gonçalves, *Pessoa Coletiva e Sociedades Comerciais – Dimensão Problemática e Coordenadas Sistemáticas de Personificação Jurídico-Privada*, Teses, Coimbra, Almedina, 2015, p. 48: “Com este sentido [pessoa-responsabilidade], invoca-se o dogma da personificação para assinalar que existe um património autónomo que responde por certas dívidas ou, pelo menos, apela-se a um concreto regime jurídico, distinto do regime comum, a que obedece a satisfação dos credores.

O núcleo jurídico-problemático que este uso linguístico invoca é, em rigor, o núcleo mais ancestral da evolução histórico-dogmática. Recorde-se a sentença de ULPIANUS: “... *quid universitati debetur, singulis non debetur...*” (D.3.4.7.1.). (...)

A tipicidade societária, enquanto tipologia de pessoa coletiva, encontra-se essencialmente construída sobre o problema da responsabilidade. A este núcleo problemático está ainda associado o

Mitigando a gravidade do instituto, está o facto de a desconsideração ser, por regra, parcial<sup>124</sup>, limitada aos efeitos concretos da situação em análise.

IV. O instituto do abuso de direito está, entre nós, consagrado no artigo 334º, do CC, o qual dispõe que: *É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.*

O mesmo princípio se aplica no caso de abuso da personalidade jurídica da sociedade comercial, sendo ilegítima a utilização da pessoa coletiva se objetivamente forem ultrapassados os seus próprios fins.

Pedro Cordeiro<sup>125</sup>: “Aqui, contrariamente ao abuso de direito propugnado pelas orientações subjetivistas, a utilização da pessoa colectiva não tem limites exteriores; ela está, outrossim, limitada pela própria função social e ético-jurídica que a sociedade desempenha no seio do ordenamento jurídico – são-lhe impostos *limites internos.*”

Deste modo, a desconsideração da personalidade das sociedades comerciais não deve ser procurada no abuso das posições subjetivas dos seus sócios, nas suas atuações dolosas, antes resultando do desrespeito pela própria essência da sociedade, da violação objetiva dos seus fins.

Mais concretamente, a desconsideração resultará do abuso da autonomia patrimonial da sociedade comercial e da limitação da responsabilidade, sendo,

---

levantamento da limitação da personalidade (*Haftungsdurchgriff*), onde o efeito útil reside, invariavelmente, na superação da segregação patrimonial facultada pela personificação.”

Já Carneio da Frada, *Teoria da Confiança...*, p. 173, afirma que: “Observe-se, para finalizar, que a aceitação, como fizemos, da existência de normas jurídicas a imputar directamente aos sócios determinados prejuízos pela sua conduta torna em rigor perfeitamente dispensável o recurso à desconsideração enquanto noção técnica. No exemplo acima posto, para atingir os sócios, forçando à sua responsabilidade, não é necessário “levantar o véu” da pessoa colectiva, pelo que a desconsideração é meramente *aparente.*”

Por seu turno, diz-nos J. M. Coutinho de Abreu, ob. cit. p. 78: “Os dois citados acórdãos equacionaram duas vias, mais ou menos sobrepostas: a responsabilização dos sócios gerentes nos termos do art. 78.º, 1, do CSC e a desconsideração da personalidade jurídica.

São dois caminhos possíveis. Mas *alternativos.* Estando em causa o comportamento dos administradores (-sócios), *é mais correcto, directo e fácil o caminho indicado no art. 78.º (...)*”

Finalmente, Menezes Cordeiro, *O levantamento da...*, p. 11: “A personalidade implica uma clara independência jurídica dos entes colectivos: trata-se dum aspecto técnico básico dos ordenamentos actuais. Todos os operadores económicos contam com isso. Assim sendo, apenas perante exigências ponderosas será possível, em termos éticos, económicos e sociais, proceder ao levantamento.”

<sup>124</sup> Diogo Costa Gonçalves, ob. cit., p. 969.

<sup>125</sup> Ob. cit., p. 36

portanto, na expressão de Pedro Cordeiro<sup>126</sup>, uma “desconsideração para fins de responsabilidade”<sup>127</sup>.

A desconsideração tão pouco deve decorrer da aplicação de normas; aí bastará aplicar essas normas ao caso concreto, assim encontrando a solução para o problema em apreço, sem recurso a um instituto sem efetiva consagração legal, que vem ocupar um espaço de vazio legislativo<sup>128</sup>.

V. Um caso de efetiva consagração legal da possibilidade de atingir o património de terceiro é o do disposto no artigo 334º, do CT, supra analisado, ou seja, sempre que, por essa via, seja possível alcançar o património das sociedades que com a sociedade comercial entidade patronal, estejam em situação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, não deverá ser utilizada a desconsideração da sua personalidade jurídica.

Idêntica situação é também a consagrada no artigo 335º, do CT; quando for possível responsabilizar, por responsabilidade extracontratual, nos termos supra expostos, os sócios controladores ou os gerentes e administradores da sociedade, não se deverá lançar mão da desconsideração da personalidade coletiva.

Assim, estas normas (para além das referidas por Pedro Cordeiro<sup>129</sup>) consubstanciam (utilizando a terminologia do referido autor) situações de *desconsideração legal*.

VI. A respeito da natureza do levantamento da personalidade coletiva, diz-nos Menezes Cordeiro<sup>130</sup>: “O levantamento conquistou assim uma autonomia dogmática, enquanto instituto de enquadramento. No fundamental, confirmamos a noção experimental primeiro ensaiada: ele traduz uma delimitação negativa da personalidade colectiva por exigência do sistema ou, se se quiser: ele exprime situações nas quais, mercê de vectores sistemáticos concretamente mais

---

<sup>126</sup> Idem, p. 104.

<sup>127</sup> Diogo da Costa Gonçalves, ob. cit., p. 977, após análise da jurisprudência nacional, fala-nos em “levantamento da imputação”, “levantamento da limitação de responsabilidade” e em “levantamento da organização”.

De salientar que este autor enumera cinco dos sentidos de pessoa coletiva que expressam a generalidade das situações englobadas em tal instituto: pessoa-imputação; pessoa-personalidade jurídica; pessoa-capacidade jurídica; pessoa-organização; e pessoa-responsabilidade. (ob. cit., p. 43)

<sup>128</sup> Pedro Cordeiro, ob. cit., p. 37: “E a verdade é que ele [abuso da pessoa coletiva] ganhou tal dimensão que hoje já nem se procura tal legitimação – sendo muitas vezes proferidos acórdãos baseados na desconsideração em casos que seriam, sem problemas, resolvidos através da mera aplicação de normas.”

<sup>129</sup> Idem, p. 69.

<sup>130</sup> *O Levantamento da...*, Coimbra, Almedina, 2000, p. 153.

ponderosos, as normas que firmam a personalidade colectiva são substituídas por outras normas.”<sup>131</sup>

Por seu turno, entendendo que a desconsideração da personalidade jurídica das sociedades comerciais é um verdadeiro instituto jurídico autónomo (independente das normas existentes e aplicável nos termos do disposto no artº 10º, nº 3, do CC), Pedro Cordeiro<sup>132</sup>: “Verificámos, portanto, que a desconsideração, ganha um significado autónomo, como instituto jurídico, relativamente à mera aplicação de normas quando se atribua ao abuso objectivo da pessoa colectiva, de forma imediata, uma função fundamentadora de direitos, ou seja, quando as correcções das consequências jurídicas, motivadas pela desconsideração, tenham o seu fundamento jurídico imediato num abuso de instituto (objectivo).”

VII. Menezes Cordeiro<sup>133</sup> identifica as três situações em que tem sido desconsiderada a personalidade jurídica das sociedades comerciais: a pessoa coletiva existe para atingir determinados fins que nada têm a ver com os fins da pessoa coletiva; subcapitalização da pessoa coletiva; confusão entre o património da sociedade e património dos seus sócios.<sup>134</sup>

Já Pedro Cordeiro<sup>135</sup>, identifica apenas duas situações que cabem na “interpretação finalística das normas” nem nos “recursos jurídicos já conhecidos”: a mistura de patrimónios e a subcapitalização.

Diogo da Costa Gonçalves<sup>136</sup>, diz-nos ainda que: “Sem prejuízo das variações oferecidas pelos diversos autores, há dois grupos de casos que adquirem especial consenso – a confusão de esferas (...) e as hipóteses de subcapitalização (...) – e que são invariavelmente enunciadas nas principais obras de referência...”

VIII. Retomando as situações identificadas por Menezes Cordeiro, em primeiro lugar, há abuso da personalidade coletiva quando a própria existência da pessoa coletiva é uma camuflagem de uma realidade distinta, a pessoa coletiva existe para

---

<sup>131</sup> A este propósito, diz-nos Diogo da Costa Gonçalves, ob. cit., p. 960: “A recondução da figura a um *instituto de enquadramento* evidencia este carácter aberto e dinâmico do levantamento, sem renunciar ao esforço de sistematização, próprio da dogmática jurídica.”

<sup>132</sup> Ob. cit., p. 171.

<sup>133</sup> *O levantamento da...*

<sup>134</sup> Como nos diz Diogo da Costa Gonçalves, ob. cit. p. 961: “Com MENEZES CORDEIRO dá-se uma certa estabilidade dos grupos de casos típicos em três hipóteses: (i) confusão de esferas jurídicas; (ii) subcapitalização; (iii) atentado a terceiros e abuso de personalidade, com largo acolhimento na jurisprudência, sobretudo na do início deste século.”

<sup>135</sup> Ob. cit., p. 171 e 172.

<sup>136</sup> Ob. cit. p. 960.

atingir determinados fins que nada têm a ver com os fins da pessoa coletiva; esta surge apenas para esconder as reais intenções dos sócios e/ou dos gerentes ou administradores (quando estes atuam no interesse dos primeiros, ao invés de respeitarem o interesse da pessoa coletiva).

Tal ficção não merece tutela do Direito, na medida em que vai para além das finalidades que estiveram na base da criação do instituto, por se ter excedido o fim social e económico do direito; haverá que lançar mão do princípio da proteção da materialidade subjacente.

Diz-nos Menezes Cordeiro<sup>137</sup>: “O atentado a terceiros verifica-se sempre que a personalidade colectiva seja usada, de modo ilícito ou abusivo, para os prejudicar (...) 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. No fundo, o comportamento que suscita a penetração vai caracterizar-se por atentar contra a confiança legítima (*venire contra factum proprium*, *suppressio* ou *surrectio*) ou por defrontar a regra da primazia da materialidade subjacente (*tu quoque* ou exercício em desequilíbrio).”

IX. Um segundo grupo de situações em que se tem desconsiderado a personalidade jurídica das sociedades comerciais é aquele em se que verifica a subcapitalização da pessoa coletiva, isto é, aquelas situações e que o capital social da sociedade, primeiro garante das dívidas dos credores, é insuficiente para a efetiva prossecução dos fins propostos pela sociedade, defraudando-se assim a real existência de tal garantia, fazendo recair o risco da sociedade sobre os credores. Haverá que apelar ao princípio da tutela da confiança.

Segundo Menezes Cordeiro<sup>138</sup>: “Verifica-se uma subcapitalização relevante, para efeitos de levantamento da personalidade, sempre que uma sociedade tenha sido constituída com um capital insuficiente. A insuficiência é aferida em função do seu próprio objecto ou da sua actuação surgindo, assim, como tecnicamente abusiva.”

---

<sup>137</sup> *O levantamento da...*, p. 122 e 123.

<sup>138</sup> *Idem*, p. 118.

Diz-nos Pedro Cordeiro<sup>139</sup>: “A subcapitalização distingue-se assim do sub-balanço que, por sua vez, tem lugar quando o património líquido da sociedade não atinge o montante do capital social.”

A subcapitalização tanto pode ser originária como superveniente, respetivamente, por a sociedade ter sido desde logo criada sem os meios necessários ao desenvolvimento da atividade a que se propôs, ou por ter deixado de os ter, quer por lhe terem sido retirados (por exemplo, pela descapitalização decorrente dos contratos de suprimento celebrados com os sócios), quer por ter via do grande crescimento dos seus negócios, desacompanhado do crescimento do capital social.

X. Finalmente, têm-se ainda desconsiderado a personalidade coletiva quando a gestão da pessoa coletiva leve à confusão entre o património da sociedade e património dos seus sócios (por vezes, como se disse, seus gerentes). Nestes casos, cumpre, portanto, desconsiderar a pessoa coletiva, atingindo os bens dos responsáveis pela sua gestão e/ou dos beneficiários da atuação abusiva da gestão.

Ainda segundo Menezes Cordeiro<sup>140</sup>: “A confusão de esferas jurídicas verifica-se 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.”

A confusão dos patrimónios tanto pode ser no sentido da transferência de património da sociedade para a esfera jurídica do sócio, como no sentido inverso, da esfera jurídica do sócio para a da sociedade; 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.

XI. Por último, cumpre salientar que Pedro Cordeiro<sup>141</sup> defende ainda a responsabilização do “homem oculto”, na medida e na proporção da sua responsabilidade; não havendo, portanto, responsabilidade solidária, nem assunção de riscos da atividade comercial.

Deste modo, a sua responsabilidade do “homem oculto” é limitada à medida do dano que causou por não ter atuado corretamente, ilimitada apenas quando

---

<sup>139</sup> Ob. cit., p. 96, nota 116

<sup>140</sup> *O levantamento da...*, p. 116.

<sup>141</sup> Ob. cit., p. 166 e ss.

impossível de o calcular, como nos casos de mistura de patrimónios impossíveis de individualizar e de subcapitalização originária.

## **8. Análise de alguma jurisprudência recente relevante sobre responsabilidade dos gerentes e dos administradores**

### **Responsabilidade dos sócios aquando da dissolução da sociedade**

\* Acórdão do STJ de 7 de Novembro de 2017, proferido no processo 3892/07.9TBMTS.P1.S1, onde se diz:

*Provando-se que aquando da dissolução de uma sociedade comercial por quotas foi declarado que não havia qualquer património da mesma, nem ativo nem passivo e vindo-se a provar que a sociedade tinha dívidas não satisfeitas e que se procedeu a partilhas do património da sociedade, são os respetivos sócios responsáveis pelas dívidas da sociedade, nos termos do art. 163º, nº I do Cód. das Sociedades Comerciais.*

Entendemos que se trata de uma responsabilidade objetiva, independentemente da prática de qualquer facto ilícito pelo sócio.

Já no que toca aos liquidatários (figura normalmente assumida pelos sócios), como vimos, entendemos que, havendo violação culposa das normas que regulam a extinção das sociedades, serão civilmente responsáveis, nos termos que propusemos.

### **Dever de lealdade**

\* Acórdão do STJ de 1 de Abril de 2014, proferido no processo 8717/06.0TBVFR.P1.S1, onde se diz:

*1. Não obstante a primitiva redacção do art. 64º do CSC (antes da Reforma de 2006) não enunciar de forma clara o princípio da "corporate governance", ele estava contido na regra do "dever de cuidado e de diligência" imposta ao gerente a quem incumbe actuar segundo o padrão do "gestor criterioso e ordenado", pautando a sua actuação pelos critérios da isenção e do agir de boa fé em vista da salvaguarda dos interesses da sociedade, "tendo em conta os interesses dos sócios de dos trabalhadores", de notar que nas als. a) e b) da redacção, agora vigente, do citado preceito se alude de igual modo a "diligência de um gestor criterioso e ordenado" e nos deveres de lealdade se apontam os interesses dos sócios, da*

sustentabilidade da sociedade "tais como os seus trabalhadores, clientes e credores". Antes o art. 64º tinha como epígrafe "Dever de diligência", após a Reforma aparece como "Deveres fundamentais", um plus de expressa maior exigência.

2. O art. 64º do CSC, antes e depois da Reforma de 2006, impõe a observância de deveres de cuidado, verdadeiros poderes-deveres dos gerentes ou administradores baseados numa relação de confiança (fiducia) que se estabelece entre a sociedade e quem a gere, seja no círculo das suas relações internas, seja nas relações externas com terceiros, sejam eles credores, entidades administrativas, trabalhadores ou quaisquer outros interessados. O dever de cuidado - duty of care - está ínsito na actuação do "gestor criterioso e ordenado" e no grau de diligência que esse standard postula.

3. A violação do dever contemplado no art. 64º do CSC tem como sanção a responsabilidade civil dos gerentes para com a sociedade e a sua destituição com justa causa, verificados os requisitos da responsabilidade civil contratual, já que por força do art. 72º, nº 1, do referido Código, a sua culpa se presume.

O caso em apreço trata da destituição e responsabilização de dois sócios gerentes que, não prestando contas durante diversos anos, transferiram património da sociedade lesada para uma sociedade terceira (que veio a ser declarada insolvente), para fazer face às despesas desta, nomeadamente pagamento a fornecedores e salários dos trabalhadores.

Invocaram os RR. que ambas as sociedades têm cariz familiar e que, havendo incompatibilidades entre os sócios e desinteresse dos demais sócios gerentes da sociedade pela vida desta, estavam tacitamente autorizados a tomar as decisões que bem entendessem, não sendo obrigados a prestar contas.

O acórdão em análise confirmou a decisão recorrida, por entender existir deslealdade grave para com a sociedade descapitalizada.

A decisão não merece qualquer reparo, tendo em conta que foi claramente violado o principal dever dos gerentes, o de lealdade para com a sociedade, nos termos das disposições conjugadas do disposto nos artºs 72º e 64º, do CSC; ainda que seja aplicável a redação anterior à revisão de 2002, já que o dever de lealdade, não obstante não estar até então expressamente consagrado como princípio geral, desde sempre fez parte da estrutura essencial da regulamentação das sociedades.

## **Responsabilidade dos gerentes e administradores perante os credores sociais e trabalhadores**

\* Acórdão do TRP de 14 de Dezembro de 2017, proferido no processo 873/16.5T8VFX.P1, onde se diz:

*I - No art. 78º, nº 1 do Cod. das Sociedades Comerciais consagra-se a responsabilidade direta dos gerentes e administradores para com os credores sociais, dependendo a procedência da ação respetiva da verificação cumulativa dos seguintes requisitos: i) que o facto do gerente constitua uma inobservância culposa de disposições legais destinadas à proteção dos interesses dos credores sociais; ii) que o património social se tenha tornado insuficiente para a satisfação dos respetivos créditos; iii) que o acto do gerente possa considerar-se causa adequada do dano.*

*II - A verdade patrimonial de uma sociedade não se demonstra com a mera declaração dos seus sócios, constante da respetiva escritura de dissolução, de que a sociedade não tem ativo nem passivo.*

*III - Provando-se que os réus procederam à dissolução da sociedade com o objetivo de impedir o pagamento do crédito do autor, tendo, porém, continuado a exercer a sua atividade - de compra e venda de veículos automóveis usados - no mesmo local em que o anteriormente o fazia a sociedade extinta, terá que se considerar que atuaram em prejuízo daquele credor social, violando o dever geral de diligência que sobre eles impendia.*

No que toca ao subponto iii) do ponto II, entendemos que melhor seria que tivesse sido desdobrado em dois subpontos, por referência ao necessário duplo nexo de causalidade, ou seja, por um lado, que o ato do gerente tenha causado a insuficiência do património e, por outro lado, a insuficiência do património tenha causado dano ao credor social.

No que concerne ao ponto III, afigura-se-nos ter sido aqui consagrado o dever de cuidado a que alude o artº 64º, nº 1, al. a), do CSC, dele decorrendo também o dever de ponderação dos interesses dos credores sociais, referido na al. b) do mesmo preceito, ou seja, uma leitura conjugada das alíneas a) e b), como defendemos.

\* Acórdão do TRL de 4 de Maio de 2016, proferido no processo 990/11.8TTLSB.L1-4, onde se diz:

*I - A gestão danosa, quando conexcionada com a responsabilização pessoal da 2.a Ré, na sua qualidade de sócia e gerente da 1ª Ré, não pode ou deve ser somente configurada à luz da desconsideração da personalidade jurídica, podendo e devendo, em função dos factos alegados e dados como assentes, ser também reconduzido ao regime dos artigos 334.º e 335.º do CT de 2009 e 78.º, 79.º e 83.º do CSC, convindo lembrar, a este propósito, que segundo o artigo 664.º do Código de Processo Civil de 1961, “O juiz não está sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito; mas só pode servir-se dos factos articulados pelas partes, sem prejuízo do disposto no artigo 264.º.”*

A questão aqui decidida reconduz-se, em síntese, à responsabilização da sócia gerente pelas dívidas ao trabalhador resultantes da falta de pagamento das retribuições e consequente resolução do contrato de trabalho por justa causa, como consequência do facto de a gerente, quando as retribuições já estavam em dívida, ter dissipado o património da sociedade, vendendo todos os bens a terceiros.

Esta questão não se enquadra no instituto da desconsideração da personalidade jurídica.

Trata-se antes de responsabilidade pessoal da gerente, nos termos do disposto no artº 335º, nº 2, do CT e no artº 78º, nº 1, do CSC (responsabilidade solidária dos gerentes e da sociedade perante as dívidas dos credores, aqui um trabalhador), por ter violado normas de protecção do credor (artºs 324º, nº 2 e 3 e 313º, nº 1, alíneas d) e e), do CT), o que originou (primeiro nexo de causalidade) o desaparecimento das garantias patrimoniais (o ativo da sociedade tornou-se inferior ao passivo), tornando impossível (segundo nexo de causalidade) a cobrança do crédito do trabalhador.

\* Acórdão do TRL de 5 de Novembro de 2015, proferido no processo 932/13.6TJLSB.L1-8, onde se diz:

*- O artigo 78º do CSC consagra um tipo de responsabilidade por violação de normas de protecção prevista no artigo 483º nº 1 do CC.*

*- É ao credor social que compete alegar e provar, nos termos do artigo 342º nº 1 do CC, factos de onde se possa concluir pela inobservância culposa do gerente, "de normas legais ou contratuais que visam a protecção dos credores da sociedade".*

- Do artigo 78º nº 1 do C.S.C. resulta que os gerentes não respondem para com os credores sociais quando o património social se torne insuficiente para a satisfação dos respectivos créditos, mas já respondem se esta insuficiência for consequência da inobservância culposa de disposições legais ou contratuais destinadas à protecção dos credores.

- A insuficiência patrimonial deve ser o resultado da violação das normas de protecção de credores.

Já analisámos acima o disposto no artº 78º, do CSC, cujos pressupostos foram aqui julgados como não provados, nomeadamente a violação de qualquer norma de protecção dos credores.

Salientamos apenas que, caso se tivesse provado a violação do disposto no CSC relativamente às obrigações prévias à liquidação da sociedade, poderia eventualmente haver responsabilização dos administradores, uma vez provado também o duplo nexo de causalidade já referido.

### **Desconsideração da personalidade jurídica**

\* Acórdão do STJ de 7 de Novembro de 2017, proferido no processo 919/15.4T8PNF.P1.S1, onde se diz:

*I-O princípio da atribuição da personalidade jurídica às sociedades e da separação de patrimónios, ficção jurídica que é, não pode ser encarado, em si, como um valor absoluto e não pode ter a natureza de um manto ou véu de protecção de práticas ilícitas ou abusivas contrárias à ordem jurídica -, censuráveis e com prejuízo de terceiros.*

*II- Assim, quando exista uma utilização da personalidade colectiva que seja, ou passe a ser, instrumento de abusiva obtenção de interesses estranhos ao fim social desta, contrária a normas ou princípios gerais, como os da boa fé e do abuso de direito, relacionados com a instrumentalização da referida personalidade jurídica, deve actuar a desconsideração desta, depois de se ponderarem os verdadeiros interesses em causa, para poder responsabilizar os que estão por detrás da autonomia (ficcional) da sociedade e a controlam.*

O que salientamos neste acórdão, é o facto de, ao invés do que é costume, não se alertar para a necessidade de especiais cautelas na decisão de se desconsiderar a personalidade jurídica, mas antes alertar para a necessidade de não se temer a possibilidade de o fazer.

\* Acórdão do STJ de 10 de Maio de 2016, proferido no processo 136/14.0TBNZR.C1.S1, onde se diz:

*IX - A desconsideração da personalidade jurídica, também designada por levantamento da personalidade colectiva das sociedades comerciais, "disregard of legal entity", tem, na sua base, o abuso do direito da personalidade colectiva, ou seja, o instituto deve ser usado, se e quando, a coberto do manto da personalidade colectiva, a sociedade ou sócios, dolosamente, utilizarem a autonomia societária para exercerem direitos de forma que violam os fins para que a personalidade colectiva foi atribuída em conformidade com o princípio da especialidade, assim almejando um resultado contrário a uma recta actuação.*

*X - 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 actos lesivos dos sócios, o levantamento da personalidade jurídica societária conduz à imputação de tais actos aos sócios por eles responsáveis.*

Este acórdão aborda a questão da desconsideração da personalidade jurídica apenas de uma forma indireta, na perspetiva da responsabilidade do Estado pela existência de um eventual erro de julgamento por levantamento de personalidade jurídica e arresto dos bens da sociedade.

Não obstante, faz uma análise muito interessante deste instituto jurídico, abordando-o de uma perspetiva pouco comum, a da desconsideração inversa, ou seja, em vez de se levantar o véu da pessoa coletiva para se responsabilizar os sócios, fazê-lo para que o património da pessoa coletiva responda por dívidas de terceiros.

Na decisão de primeira instância, desconsiderou-se a personalidade jurídica, decretando-se o arresto dos bens da sociedade, para servirem de garantia a crédito da responsabilidade de um terceiro, uma vez que este terceiro a havia constituído através de um testa de ferro para, para além do mais, pôr o seu património a salvo dos credores.

O Tribunal da Relação entendeu que a pessoa coletiva desconsiderada nada devia aos requerentes, não sendo possível efetuar a desconsideração inversa da pessoa coletiva, determinando o levantamento do arresto.

No acórdão ora em análise, apontam-se a doutrina brasileira e a jurisprudência americanas como defensoras da possibilidade da desconsideração

inversa, nos termos efetuados pela primeira instância, e julgou-se improcedente a responsabilização do Estado por erro judiciário.

Equacionamos a hipótese de defesa da decisão da primeira instância, uma vez que a pessoa coletiva foi criada (não obstante não ter sido esse o seu único fim) para atingir determinados fins que nada têm a ver com os fins da pessoa coletiva (ocultação de património alheio).

\* Acórdão do TRL de 16 de Março de 2016, proferido no processo 122/13.8TTTVD-4, onde se diz:

*"Naquelas situações em que se verifique que a personalidade colectiva é usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros, nomeadamente para retirar direitos e garantias a trabalhadores, existindo uma utilização contrária a normas ou princípios gerais, cumpre desconsiderá-la."*

Aqui, o trabalhador celebrou contrato de trabalho com uma sociedade comercial, que lhe pagava as retribuições, mas exercia a sua atividade, de facto, por conta de outra sociedade; a primeira sociedade tinha trabalhadores mas não tinha meios de produção, enquanto que a segunda tinha um administrador e meios de produção mas, formalmente, não tinha trabalhadores aos seu serviço.

O trabalhador foi despedido verbalmente pelo administrador da sociedade com a qual, formalmente, não tinha qualquer relação laboral, situação que a outra sociedade confirmou junto da Segurança Social.

A sociedade que havia celebrado o contrato de trabalho foi declarada insolvente, sem incidente de qualificação da insolvência.

Com vista à condenação solidária de ambas as sociedades no ressarcimento dos créditos laborais em dívida e no ressarcimento dos danos causados pelo despedimento, desconsiderou-se a sua personalidade jurídica, por se entender que as sociedades foram usadas com uma finalidade abusiva, a de nenhuma delas ser responsabilizada pelas dívidas aos trabalhadores.

Julgamos que neste caso bastaria considerar a existência de uma confusão de entidades patronais, considerando que o trabalhador tinha, de facto, também, um contrato de trabalho com a sociedade detentora dos meios de produção, responsabilizando-a, sem necessidade de qualquer ataque à sua personalidade jurídica.

\* Acórdão do TRL de Lisboa de 28 de Janeiro de 2016, proferido no processo 1804/11.4TVLSB.L1-6, onde se diz:

*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 colectiva, 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.*

Trata-se de uma situação semelhante à anterior, com a diferença de que, aqui, o credor nunca teve qualquer relação contratual com as sociedades que vieram a ser consideradas responsáveis pelo pagamento, pelo que, efetivamente (não tendo sido possível lançar mão do disposto no artº 501º, do CSC), só por via da desconsideração da personalidade jurídica seria possível fazê-lo; com o que concordamos, tendo em conta que, efetivamente, a sociedade desconsiderada servia um fim abusivo, o de ser formalmente responsável pelas dívidas das demais, com prejuízo das garantias patrimoniais dos credores.

Caso estivessem em causa dívidas aos trabalhadores, tratando-se de sociedades comerciais em relação de grupo, bastaria fazer operar a responsabilidade objetiva e solidária das sociedades em relação de grupo, prevista no artº 334º, do CT.

## **CONCLUSÕES**

I. Em suma, os créditos dos trabalhadores estão protegidos de diversas formas, desde logo estão protegidos em relação ao livre arbítrio dos próprios trabalhadores, sendo o direito ao salário, irrenunciável e irredutível, em tal não podendo acordar os trabalhadores, no que toca à renúncia sem que cesse o contrato de trabalho e, no que concerne à redução, sem que se alterem os pressupostos de cálculo da retribuição.

De igual modo, o trabalhador não pode contrair dívidas que comprometam, no essencial, a obtenção da retribuição: a retribuição não pode ser penhorada sem limites, não podendo, em regra, ser penhorado mais do que um terço da mesma; a cessão da retribuição obedece exatamente aos mesmos limites.

Finalmente, enquanto se mantiver a relação laboral, por regra, a entidade patronal não pode compensar o pagamento da retribuição com créditos que detenha sobre o trabalhador.

II. Acresce que, como contrato sinalagmático que é, o incumprimento do contrato por banda do empregador confere ao trabalhador o direito à sua resolução; porém, aqui, em termos mais latos do que a comum exceção do não cumprimento do contrato.

Por um lado, no que concerne ao incumprimento por falta de pagamento atempado da retribuição, porque permite que a mora se converta em incumprimento definitivo ainda que não haja perda do interesse do credor ou decurso de prazo admonitório.

Por outro lado, porque permite ao trabalhador suspender o contrato de trabalho (sem o extinguir), ficando o trabalhador livre da obrigação de prestar a sua atividade, podendo exercer atividade remunerada para outrem ou auferir subsídio de desemprego.

Finalmente, permitindo a resolução do contrato de trabalho, imediatamente (após quinze dias de mora) sem qualquer penalização para o trabalhador; ou, decorridos sessenta dias de mora ou havendo outra causa de culpa da entidade patronal, com direito a indemnização por justa causa.

Estão ainda previstos outros mecanismos de proteção dos créditos dos trabalhadores, os quais poderão inclusivamente causar prejuízos a terceiros.

III. No que toca à extinção da sociedade, há que ter em conta que o CSC consagra diversos mecanismos de proteção dos créditos dos trabalhadores, os quais deverão ser acautelados – quer estejam aceites, quer sejam litigiosos –, antes de tal extinção.

Caso tal não aconteça, os bens transmitidos da sociedade extinta para os sócios continuam a ser garantia dos créditos dos trabalhadores e haverá responsabilidade dos liquidatários (que por regra correspondem à generalidade dos sócios).

No que concerne à insolvência da sociedade, destaca-se a garantia proporcionada pelos privilégios creditórios atribuídos aos trabalhadores – móvel geral e imóvel especial – que se mantêm mesmo perante a insolvência da entidade patronal e que são graduados à frente da grande maioria dos demais que com eles

concorrem; destaca-se ainda o papel do Fundo de Garantia Salarial, que poderá substituir-se à entidade patronal no pagamento dos créditos aos trabalhadores.

Finalmente, assumem ainda aqui especial relevância a responsabilidade civil solidária para com a entidade patronal: responsabilidade civil objetiva das sociedades que com a entidade patronal tenham uma especial relação societária e a responsabilidade civil subjetiva dos sócios controladores e dos administradores e gerentes.

IV. Os créditos dos trabalhadores estão protegidos por diversas garantias, como tal consagradas no CT (mas também no CSC), algumas já supra referidas.

Desde logo, os privilégios creditórios – que cedem apenas perante as despesas de justiça -, de entre os quais se destaca o privilégio mobiliário especial sobre o imóvel do empregador onde o trabalhador presta (ou prestava) a sua atividade. Há que os invocar atempadamente nas competentes ações executivas e de insolvência.

Como segunda garantia, encontramos a responsabilidade solidária de sociedades que tenham com a entidade patronal uma determinada relação societária; para o efeito, basta prova documental da relação societária e não importa se a entidade patronal é sociedade dominante ou dominada.

Em terceiro lugar, quando da inexistência<sup>142</sup> de bens da sociedade suficientes para satisfazer tais créditos - dentro dos respetivos limites, não muito generosos -, há a possibilidade de recurso aos Fundo de Compensação Salarial (e do Mecanismo Equivalente), Fundo de Garantia de Compensação Salarial e Fundo de Garantia Salarial.

Finalmente, é garantia dos trabalhadores, a responsabilização pessoal, por um lado, do sócio controlador e, por outro lado, a responsabilização pessoal dos gerentes e administradores da sociedade.

No que toca ao sócio controlador, o nº 1 do artigo 335º do CSC inova em relação ao disposto no artigo 83º do CSC, no sentido da defesa dos trabalhadores, estendendo a responsabilidade do sócio controlador às dívidas das sociedades perante os trabalhadores, a qual, no CSC, está limitada à responsabilidade perante a sociedade e os sócios.

---

<sup>142</sup> Ou mera insuficiência, no caso do Fundo de Compensação Salarial (e do Mecanismo Equivalente), do Fundo de Garantia de Compensação Salarial e do Fundo de Garantia Salarial

V. No que concerne à responsabilização dos gerentes e administradores da sociedade entidade patronal, em primeiro lugar - como resulta da aplicação do disposto nos artigos 335º, nº 2 do CT, e 78º, nº 1, do CSC -, a mesma ocorrerá quando se prove a violação culposa de disposições legais destinadas à proteção dos credores, a insuficiência do património, o dano do credor e o duplo nexo de causalidade entre tais pressuposto.

Tal disposição protege também os trabalhadores, credores como quaisquer outros.

Haverá aqui que não esquecer a possibilidade de invocar as situações descritas no artigo 186º, nº 2, do CIRE, como auxiliares na interpretação da bondade da atuação dos gerentes e administradores.

VI. Por outro lado, prevê-se a possibilidade da responsabilidade pessoal dos gerentes e administradores quando causem danos aos trabalhadores, nos termos do artigo 335º, nº 2, do CT e 79º, nº 1, do CSC, que conjugamos com o artº 64º, nº 1, alíneas a) e b), do CSC.

É obrigação da sociedade comercial e mais concretamente, é obrigação/dever fundamental dos seus gerentes e administradores, respeitar os interesses dos trabalhadores, como disposto no artº 64º, nº 1, alínea b), do CSC, na perspetiva do cumprimento das normas imperativas, desde logo as laborais, destinadas à sua proteção.

Por outro lado, o dever dos gerentes e administradores de respeito pela legislação laboral resulta ainda do dever de cuidado a que estão adstritos, nos termos impostos pelo artº 64º, nº 1, alínea a), do CSC.

Os danos não terão de ser causados diretamente pelos gerentes ou administradores (sem intermediação da sociedade), podendo antes ter sido causados pelo gerente ou administrador, ainda que no exercício de tais funções sociais, diretamente aos trabalhadores.

Tendo em conta a importância do dever de respeito pelas normas laborais enquanto dever fundamental dos gerentes e administradores, a sua violação dolosa representa uma exceção ao princípio de que a pessoa coletiva é a única responsável, perante terceiros, pelos atos praticados pelos seus representantes.

Importante é também aqui o dever de legalidade a que estão adstritos os gerentes e administradores, dever não codificado ou decorrente do dever de cuidado

a que estão obrigados os administradores e gerentes, previsto no art.º 64º, nº 1, alínea a), do CSC.

Por outro lado, as normas laborais imperativas, cujo cumprimento é um dos deveres fundamentais dos gerentes e administradores, sendo, conseqüentemente, fontes de responsabilidade civil extracontratual dos mesmos perante os trabalhadores, consubstanciam deveres de proteção ou de tráfico, de onde resulta a inversão do ónus da prova do dolo e do nexo de causalidade.

VII. O CSC prevê normas de salvaguarda dos direitos dos credores aquando da dissolução e encerramento da sociedade, estando deste modo protegidos, como qualquer outro credor, os interesses patrimoniais dos trabalhadores cuja entidade patronal é uma pessoa coletiva.

Tais normas têm natureza imperativa e visam proteger os credores, nomeadamente os trabalhadores, pelo que se traduzem também em interesses dos trabalhadores; assim, os gerentes ou administradores (que são, por regra, os liquidatários da sociedade), por força do disposto no artigo 64º, nº 1, do CSC, estão obrigados ao cuidado de respeitar tais normas, ainda que em não seja esse o interesse da sociedade.

Provando os trabalhadores que os gerentes ou administradores (quando liquidatários) não cumpriram as referidas normas, caberá aos gerentes e administradores provar a inexistência de nexo de causalidade entre uma e outro, sob pena de serem pessoalmente responsabilizados pelas dívidas aos trabalhadores.

VIII. Finalmente, há ainda a última possibilidade de se lançar mão do instituto da desconsideração da personalidade coletiva, obtendo-se então a garantia dos créditos dos trabalhadores através do património de terceiros, pessoa singular ou coletiva.

É uma medida a adotar em último caso, quando há abuso na utilização da própria pessoa coletiva, sendo uma alternativa a preterir quando for possível lançar mão, para além do mais, da responsabilidade dos gerentes ou administradores (ou dos sócios).

Ocorre quando: a pessoa coletiva existe para atingir determinados fins que nada têm a ver com os fins da pessoa coletiva; há subcapitalização da pessoa coletiva; há confusão entre o património da sociedade e património dos seus sócios.

## BIBLIOGRAFIA

ABREU, J. M. Coutinho de - *Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades*, Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho, Cadernos, nº 5, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2010

AMADO, João Leal - *Proteção do Salário*, Separata do volume XXXIX do Suplemento do Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, Almedina, 1993

BRITO, Pedro Madeira de – *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez e outros, 11.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017

CÂMARA, Paulo - *Vocação e Influência Universal do Corporate Governance: Uma visão transversal sobre o tema*, in *O Governo das Organizações – A vocação universal do corporate governance*, Coimbra, Almedina, 2011

CARVALHO, António Nunes de - *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, volume I, 2011, Coimbra, Almedina

CARVALHO, António Nunes de - *Reflexos laborais do Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência*, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXXVIII (1995), nºs 1 e 2, p. 55 a 88, e nº 4, p. 319 a 350, Coimbra, Almedina

CORDEIRO, António Menezes – *Direito das Sociedades I, Parte Geral*, 3.ª edição, Coimbra, Almedina, 2011

CORDEIRO, António Menezes – *O Levantamento da Personalidade Colectiva no Direito Civil e Comercial*, Coimbra, Almedina, 2000

CORDEIRO, António Menezes – *Da responsabilidade civil dos administradores das sociedades comerciais*, Lisboa, Lex, 1997

CORDEIRO, António Menezes - *Tratado de Direito Civil I*, 4ª edição, Almedina, 2012

CORDEIRO, Pedro - *A Desconsideração da Personalidade Jurídica das Sociedades Comerciais*, Lisboa, AAFDL, 1989

FERNANDES, António Monteiro - *Resolução do Contrato de Trabalho por Mora da Retribuição – Prazos e Presunções de Culpa in Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017 – I, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, Almedina, 2017

FRADA, Manuel A. Carneiro da – *O dever de legalidade: um novo (e não escrito?) dever fundamental dos administradores*, in *Direito das Sociedades em Revista*, ano 4, volume 8, Coimbra, Almedina, 2012

FRADA, Manuel A. Carneiro da – *A responsabilidade dos administradores na Insolvência*, Revista da Ordem dos Advogados, 2006

FRADA, Manuel A. Carneiro da – *A Responsabilidade Civil das Agências de Notação do Risco (Rating) – Ensaio de Construção Dogmático-Crítica*, Coimbra, Almedina, 2018

FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada – *Teoria da Confiança e Responsabilidade Civil*, Coimbra, Almedina, 2004

FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada – *Uma “Terceira Via” no Direito da Responsabilidade Civil?*, Coimbra, Almedina, 1997

GARCIA-CRURCES, Jose Antonio - “La Responsabilidad de los Administradores”, 3a edcn., tirante lo blanch, Valenia, 2009

GONÇALVES, Diogo Costa – *Pessoa Coletiva e Sociedade Comercias – Dimensão Problemática e Coordenadas Sistemáticas de Personificação Jurídico-Privada*, Teses, Coimbra, Almedina, 2015

LEITÃO, Adelaide de Menezes - *Responsabilidade dos administradores para com a sociedade e os credores sociais por violação de normas de proteção*, in *Estudos*

*dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2011*

MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, 8.<sup>a</sup> edição, Coimbra, Almedina, 2017

MARTINEZ, Pedro Romano - *Garantia dos Créditos Laborais – A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos artigos 378º e 379º*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Abril – Dezembro 2005, nº 2, 3 e 4, Lisboa, Verbo

MEDEIROS, Rui – *O Direito Fundamental à Retribuição – Em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2016.

MELGAR, Alfredo Montoya - *Derecho del Trabajo*, novena edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1988

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, Coimbra, Almedina, 2008

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 4.<sup>a</sup> edição, Coimbra, Almedina, 2015

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.<sup>a</sup> edição, Coimbra, Almedina, 2016

VASCONCELOS, Joana – *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez e outros, 11.<sup>a</sup> edição, Coimbra, Almedina, 2017

VASCONCELOS, Joana – *O novo privilégio imobiliário especial dos créditos laborais – algumas questões suscitadas pelas suas primeiras aplicações jurisprudenciais in Liberdade e Compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto*, volume II, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2009

VASCONCELOS, Joana – *A responsabilidade solidária das sociedades coligadas com a sociedade empregadora por créditos laborais dos trabalhadores in VII Congresso do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2004

VASCONCELOS, Joana – *Sobre a Garantia dos Créditos Laborais no CT*, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Coimbra, Almedina, 2004

VASCONCELOS, Pedro Pais de – *Responsabilidade Civil dos Gestores das Sociedades Comerciais*, Direito das Sociedades em Revista, Março 2009, ano 1, vol. 1

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição revista e atualizada, Lisboa, Verbo, 2014

## **JURISPRUDÊNCIA MENCIONADA<sup>143</sup>**

- Acórdão do STJ de 19 de Junho de 2018, proferido no processo nº 446/11.9TYLSB.L1.S1 (desconsideração da personalidade jurídica)

- Acórdão do TRG de 1 de Fevereiro de 2018, proferido no processo nº 1450/14.0TJVNF-B.G1 (caducidade do contrato de trabalho no encerramento do estabelecimento por insolvência)

- Acórdão do TRG de 18 de Dezembro de 2017, proferido no processo nº 92/16.0T8MTR-B.G1 (indenização devida pelos atingidos pela qualificação da insolvência)

- Acórdão do TRP de 14 de Dezembro de 2017, proferido no processo 873/16.5T8VFX.P1 (responsabilidade dos gerentes e administradores perante os credores sociais)

- Acórdão do STJ de 7 de Novembro de 2017, proferido no processo 3892/07.9TBMTS.P1.S1 (responsabilidade dos sócios aquando da dissolução da sociedade)

- Acórdão do STJ de 7 de Novembro de 2017, proferido no processo 919/15.4T8PNF.P1.S1 (desconsideração da personalidade jurídica)

- Acórdão do STJ de 12 de Julho de 2017, proferido no processo nº 2043/14.8CSC.L1-4 (caducidade do direito à resolução do contrato de trabalho por falta de pagamento da retribuição)

- Acórdão do TRL de 22 de Junho de 2017, proferido no processo nº 690/10.6TBSCR-W.L1-2 (capital que garante os créditos dos trabalhadores em caso de insolvência)

- Acórdão do TRP de 14 de Junho de 2017, proferido no processo nº 51920/13.0YIPRT.P1 (responsabilidade dos liquidatários perante os credores sociais)

- Acórdão do TRL de 8 de Junho de 2017, proferido no processo nº 417/14.6T8LSB.L1-2 (responsabilidade dos gerentes e administradores para com os sócios)

---

<sup>143</sup> Disponível em páginas públicas na web, nomeadamente em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

- Acórdão do STJ de 30 de Maio de 2017, preferido no processo nº 4118/15, (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do TRC de 16 de Maio de 2017, proferido no processo n.º 923/11 (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do TRL de 16 de Novembro de 2016, proferido no processo nº 15.354/14.3T2SNT.L1-4 (resolução do contrato de trabalho por falta de pagamento de retribuições)
- Acórdão do TRG de 20 de Outubro de 2016, proferido no processo nº 446/14.1TTVNF.G1 (formalidade do exercício do direito à resolução do contrato de trabalho por falta de pagamento da retribuição e mora e responsabilização dos gerentes e administradores)
- Acórdão do STJ de 10 de Maio de 2016, proferido no processo 136/14.0TBNZR.C1.S1 (desconsideração da personalidade jurídica)
- Acórdão do TRL de 4 de Maio de 2016, proferido no processo 990/11.8TTLSB.L1-4 (responsabilidade de gerente pelas dívidas aos trabalhadores)
- Acórdão do TRL de 16 de Março de 2016, proferido no processo 122/13.8TTTVD-4 (desconsideração da personalidade jurídica)
- Acórdão do TRG de 18 de Fevereiro de 2016, proferido no processo nº 351/12.1TTGMR.G1 (caducidade do direito à resolução do contrato de trabalho por falta de pagamento da retribuição)
- Acórdão do STJ nº 8/2016 de 3 de Fevereiro de 2016, uniformizador da jurisprudência (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do TRL de Lisboa de 28 de Janeiro de 2016, proferido no processo 1804/11.4TVLSB.L1-6 (desconsideração da personalidade jurídica)
- Acórdão do TRL de 5 de Novembro de 2015, proferido no processo 932/13.6TJLSB.L1-8 (responsabilidade de gerente pelas dívidas aos trabalhadores)
- Acórdão do TRP de 28 de Outubro de 2015, proferido no processo nº 672/15.1T8AGD.P1 (capital que garante os créditos dos trabalhadores em caso de insolvência)

- Acórdão do TC nº 227/2015, de 28 de Abril de 2015, proferido no processo nº 269/14 (responsabilidade das sociedades em relação de grupo)
- Acórdão do TRC de 24 de Fevereiro de 2015, proferido no processo nº 3475/12 (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do TRC de 23 de Setembro de 2014, proferido no processo nº 528/13, (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do STJ de 1 de Abril de 2014, proferido no processo 8717/06.0TBVFR.P1.S1 (dever de lealdade)
- Acórdão do STJ nº 1/2014 de 8 de Maio de 2013, uniformizador da jurisprudência (consequências da insolvência nas ações pendentes)
- Despacho do TJUE de 7 de Março de 2013 (irredutibilidade da retribuição, reenvio prejudicial)
- Acórdão do TC nº 353/2012, de 5 de Junho de 2012 (irredutibilidade da retribuição)
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 de Junho de 2012, proferido no processo nº 177/09.0TBVRS-F.E1 (efeitos da insolvência no contrato de trabalho)
- Acórdão do STJ de 10 de Novembro de 2011, proferido no processo nº 278/10.1TBFND.1 (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do TC nº 396/2011, de 17 de Outubro de 2011 (irredutibilidade da retribuição)
- Acórdão do TC nº 498/2003, de 22 de Outubro de 2003 (privilégio imobiliário especial)
- Acórdão do TC nº 362/2002, com força obrigatória geral (privilégio imobiliário geral da Fazenda Pública)
- Acórdão do TC nº 363/2002, com força obrigatória geral (privilégio imobiliário geral da Segurança Social)

## ÍNDICE

<b>RESUMO E PALAVRAS-CHAVE .....</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT AND KEYWORDS .....</b>	<b>8</b>
<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>A PROTEÇÃO DOS DIREITOS PATRIMONIAIS DOS TRABALHADORES .....</b>	<b>14</b>
1. O CARÁCTER FUNDAMENTAL DA RETRIBUIÇÃO .....	14
2. INDISPONIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO .....	23
3. SUSPENSÃO E RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OUTROS MECANISMOS DE PROTEÇÃO FACE À MORA DO EMPREGADOR .....	28
4. EXTINÇÃO E INSOLVÊNCIA DA SOCIEDADE COMERCIAL.....	37
5. GARANTIAS DOS CRÉDITOS DOS TRABALHADORES .....	42
6. OS DEVERES FUNDAMENTAIS DOS GERENTES E DOS ADMINISTRADORES.....	54
6.1 <i>O cumprimento das normas laborais imperativas enquanto interesse dos         trabalhadores e dever de cuidado dos gerentes e administradores.....</i>	<i>54</i>
6.2 <i>Responsabilidade dos gerentes e dos administradores .....</i>	<i>61</i>
6.3 <i>Inversão do ónus da prova.....</i>	<i>69</i>
7. A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DAS SOCIEDADES COMERCIAIS	76
8. ANÁLISE DE ALGUMA JURISPRUDÊNCIA RECENTE RELEVANTE SOBRE RESPONSABILIDADE DOS GERENTES E DOS ADMINISTRADORES.....	84
<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>91</b>
BIBLIOGRAFIA.....	96
JURISPRUDÊNCIA MENCIONADA .....	100