



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PORTO

Faculdade de Direito e Ciência Política

Mestrado em Direito (Ciências Jurídico- Empresariais)

**A DECLARAÇÃO DE INSOLVÊNCIA E A PROTEÇÃO
DOS DIREITOS LABORAIS: UMA ANÁLISE
JURÍDICA E SOCIOECONÓMICA**

Dissertação de Mestrado apresentada a provas públicas para a obtenção do grau de mestre em Direito, orientada pela **Professora Doutora Leticia Marques Costa**

LILIANA DANIELA JESUS ANDRADE

**PORTO
2024**

www.lusofona.pt

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PORTO
FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO EM DIREITO (Ciências Jurídico- Empresariais)

**A DECLARAÇÃO DE INSOLVÊNCIA E A PROTEÇÃO
DOS DIREITOS LABORAIS: UMA ANÁLISE
JURÍDICA E SOCIOECONÓMICA**

Dissertação defendida em provas públicas na
Universidade Lusófona, Centro Universitário do Porto, no
dia 11/12/2024, perante o júri, nomeado pelo Despacho n.º
1069/2024, com a seguinte composição:

Presidente: Prof.^a Doutora Maria do Rosário Pereira
Cardoso dos Anjos;

Arguente: Prof.^a Doutora Maria Emília Teixeira
(Universidade Portucalense Infante D. Henrique)

Orientadora: Prof.^a Doutora Letícia Marques Costa

LILIANA DANIELA JESUS ANDRADE
ALUNA N.º 22207024

2024

www.ulusofona.pt

DEDICATÓRIA

Ninguém calça os meus sapatos,

nem percorre o meu caminho.

Hoje, reconheço que sou merecedora da
minha própria dedicatória.

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Letícia Marques Costa, minha orientadora, pela disponibilidade dedicada e pelos valiosos ensinamentos ao longo deste percurso.

À Universidade Lusófona – Centro Universitário do Porto, seus docentes e funcionários, que me acompanharam nesta etapa académica enriquecedora e desafiante.

Aos meus pais e irmão, pelo apoio incondicional e constante incentivo ao longo desta caminhada.

Ao meu namorado, companheiro de todas as horas, um verdadeiro pilar na minha vida, pela presença incansável a cada passo da minha jornada.

RESUMO

O tema desta dissertação é “A Declaração de Insolvência e a Proteção dos Direitos Laborais” e tem como escopo analisar os efeitos jurídicos do processo de insolvência da entidade empregadora na esfera laboral e, conseqüentemente, o seu impacto socioeconómico.

A problemática enfrentada durante a presente pesquisa passa por identificar quais os instrumentos jurídicos e os que se revelam mais vantajosos para o trabalhador, face à repercussão da situação de insolvência do empregador nos contratos de trabalho.

Ao longo deste estudo será conduzida uma análise das disposições legais relevantes e atuais que regem a insolvência, e a forma como essas disposições afetam os créditos laborais.

Palavras-chaves: insolvência; empresa insolvente; contrato de trabalho; créditos laborais; trabalhadores;

ABSTRACT

The theme of this dissertation is “The Declaration of Insolvency and the Protection of Labor Rights” and its scope is to analyze the legal effects of the employer's insolvency process in the labor sphere and, consequently, its socioeconomic impact.

The problem faced during this research involves identifying which legal instruments are the most advantageous for the worker, given the impact of employers' insolvency on employment contracts.

Throughout this study, an analysis of the relevant and current legal provisions governing insolvency will be conducted, and how these provisions affect labor claims.

Keywords: insolvency; insolvent company; employment contract; labor credits; workers;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac. – Acórdão

AI – Administrador da Insolvência

AJ – Administrador Judicial

AJP – Administrador Judicial Provisório

Art.º/s – Artigo/Artigos

CC – Código Civil

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Conforme

CIRE – Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas

Cit. – Obra citada

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

Ed. – Edição

FCT – Fundo de Compensação do Trabalho

FGCT – Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho

FGS – Fundo de Garantia Salarial

LREF – Lei de Recuperação de Empresas e Falência

N.º – Número

NRFGS – Novo Regime do Fundo de Garantia Salarial

Ob. Cit. – Obra citada

P./PP. – Página/Páginas

PDT – Prontuário de Direito do Trabalho

PER – Processo Especial de Revitalização

Proc. – Processo

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Vd. – Vide

Vol. – Volume

VS – Versus

ÍNDICE

DEDICATÓRIA	2
AGRADECIMENTOS	3
RESUMO	4
ABSTRACT	5
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	6
INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I –	15
A INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR	15
1. O processo de insolvência: breves noções	16
2. Situação de insolvência: pressuposto objetivo	18
3. Dever de apresentação à insolvência do empregador: pressuposto subjetivo	21
3.1. Direito de os trabalhadores pedir a insolvência do empregador	22
CAPÍTULO II –	27
A DECLARAÇÃO DE INSOLVÊNCIA E OS SEUS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO	27
1. Contrato de trabalho: breves noções	28
2. Efeito regra da insolvência do empregador sobre os contratos de trabalho	30
3. A exploração da empresa após a declaração de insolvência	34
3.1. Resolução dos contratos relativos a trabalhadores dispensáveis	35
3.2. Possibilidade de recrutamento de novos trabalhadores	38
4. O encerramento da empresa	39
4.1. Direito à compensação a ser calculada nos termos do art.º 366.º do CT	40
5. A transmissão da empresa	42
6. Direito comparado – Espanha – el Texto Refundido de la Ley Concursal – efectos de la sucesión de empresa	46

CAPÍTULO III –	49
OS CRÉDITOS LABORAIS NA INSOLVÊNCIA.....	49
1. Os créditos laborais	50
2. Créditos sobre a massa insolvente VS Créditos sobre a insolvência	50
3. Créditos emergentes do contrato de trabalho: Privilégios creditórios – mobiliário geral VS imobiliário especial	52
4. Créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho: Créditos remuneratórios VS Créditos indenizatórios ou compensatórios	56
5. Direito Comparado – Brasil – a Lei de Recuperação de Empresas e Falência – créditos trabalhistas.....	59
6. Fundo de garantia salarial	61
7. Fundo de Compensação do Trabalho, Mecanismo Equivalente e o Fundo Garantia Compensação Trabalho	67
8. Repercussões socioeconômicas da insolvência da entidade empregadora.....	70
9. A (in)eficácia dos mecanismos de proteção dos créditos laborais	73
CONCLUSÃO	74
BIBLIOGRAFIA.....	76
JURISPRUDÊNCIA	83

ESTA PÁGINA FOI INTENCIONALMENTE DEIXADA EM BRANCO

INTRODUÇÃO

O “*Direito do Trabalho moderno*”¹ surge no século XIX com a Revolução Industrial em Inglaterra, através da criação de algumas regras de proteção ao trabalho com o objetivo de proteger os trabalhadores da indústria. Fruto da crise social emergente da época, adveio assim a criação das primeiras legislações do trabalho visando a proteção do trabalho da mulher e do menor. Assim, o Direito do Trabalho desenvolveu-se em torno da ideia de proteção do trabalhador, como que um direito de proteção dos trabalhadores que se encontram em situação de dependência pessoal e económica.²

Considerando o reconhecimento da dignidade humana, a evolução dos direitos humanos culminou na Declaração Universal dos Direitos Humanos³, adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

Dada a dimensão que o trabalho assume diariamente na vida da população em geral, prevê o respetivo artigo 23.º que:

“Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Por conseguinte, estes princípios encontram-se também consagrados na Constituição da República Portuguesa⁴ – princípios constitucionais⁵ – o direito ao trabalho e da segurança no emprego, dada a sua importância e essencialidade no seio da sociedade.

A este respeito, diz-nos ainda GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA que “[é] sem dúvida significativo o facto de o direito ao trabalho ser o primeiro dos direitos

¹ Expressão utilizada na obra Dray, G. M. (2017). *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. - (Teses de Doutoramento). Edições Almedina. A este propósito, o estudo do autor ocupa-se do “*princípio da proteção do trabalhador*” enquanto princípio constitutivo do direito laboral.

² Ideia assinalada por Alfred Söllner e Schaub (apud Dray, G. M. (2017). *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. - (Teses de Doutoramento). Edições Almedina., p. 19).

³ Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948. Foi publicada no Diário da República, I Série, n.º 57/78, de 9 de março de 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros. Encontra-se disponível e pode ser consultada em: <https://files.dre.pt/1s/1978/03/05700/04880493.pdf>.

⁴ Doravante designada por CRP.

⁵ Lê-se no artigo 58.º: “*Todos têm direito ao trabalho.*”; sendo que “*todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito*” ao clausulado previsto no artigo 59.º da CRP.

económicos, sociais e culturais [...] O direito ao trabalho está, assim, para os direitos económicos, sociais e culturais na mesma posição em que se encontra o direito à vida no quadro dos direitos, liberdades e garantias, cujo elenco igualmente inicia. Não sucede isto por acaso: o direito ao trabalho constitui de certo modo um pressuposto e um antecedente lógico de todos os restantes direitos económicos, sociais e culturais [...]”.⁶

A questão que nos propomos aprofundar é a interseção entre a declaração de insolvência do empregador e a proteção dos direitos laborais, enquanto campo de estudo crucial, intrinsecamente vinculado aos desafios contemporâneos enfrentados pelas organizações e sociedades. Com a atual conjuntura económica nacional e internacional, é frequentemente divulgado o crescimento de situações de desemprego involuntário, o aumento do número de famílias com vulnerabilidade ou fragilidade económica, o sobreendividamento⁷ e o encerramento definitivo de empresas. Assim podemos assumir que todos estes acontecimentos são consequências, diretas ou indiretas, do aumento acentuado do número de declarações de insolvência e/ou recuperação de empresas.

O fenómeno da insolvência não suscita apenas questões de natureza económica e empresarial, mas também desencadeia implicações significativas nos contratos de trabalho, afetando diretamente a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Face a este cenário de desequilíbrio, a presente dissertação propõe-se a explorar e analisar de maneira aprofundada os múltiplos aspetos dessa interação complexa, lançando luz sobre os dilemas éticos, os desafios legais e as possíveis soluções que permeiam essa matéria.

Em suma, a relevância deste estudo destaca-se na medida em que procura dar resposta a algumas questões e compreender como a legislação nacional, em conjunto com os princípios éticos, moldam a proteção dos direitos laborais durante situações de insolvência da entidade empregadora. Ao contextualizar e examinar criticamente este tema, almejamos contribuir para o enriquecimento do debate académico.

⁶ Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. (2014). *Constituição da República Portuguesa anotada* (Vol. I). Coimbra Editora., pp. 762 – 764.

⁷ O dinheiro quer se queira, quer não, domina e condiciona todas as atuações humanas. Nas últimas décadas, o fenómeno e o recurso ao crédito desenvolveu-se de forma significativa. Por um lado, por causa do aumento significativo da oferta e por outro, pela adoção de novas formas de crédito. Numa sociedade de consumo, a aquisição e utilização de determinados produtos e determinados serviços tornaram-se sinónimo de bem-estar pessoal e estatuto social.

A propósito, diz-nos ainda Cordeiro, A. M. (2006). *Manual de direito bancário* (3a ed.). Edições Almedina., p. 551, que as vantagens são evidentes porque “permite o acesso das camadas da população economicamente mais débeis a múltiplos bens de equipamento e de consumo”. Todavia, alerta-nos para o reverso da situação “sobreexploração financeira dessas mesmas camadas, que podem ser levadas a assumir débitos superiores às suas possibilidades de pagamento”.

A metodologia utilizada na elaboração da presente dissertação baseou-se na pesquisa bibliográfica em livros e revistas da autoria de especialistas em Direito da Insolvência e em Direito do Trabalho, bem como, na consulta de artigos científicos sobre os temas abordados. Num segundo momento, para além da análise documental, explorou-se também o quadro normativo atual que rege a matéria alvo de estudo.

A norma recomendada por esta instituição de ensino e consequentemente adotada por mim foi a norma da American Psychological Association (APA 7.^a ed.).⁸

⁸ American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American psychological association: The official guide to APA style (7th ed.)*. APA.

CAPÍTULO I –
A INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR

1. O processo de insolvência: breves noções

Atualmente, em Portugal, o diploma legal que regula a insolvência e recuperação de pessoas singulares e de empresas é o Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas⁹. Entrou em vigor, em 2004, aprovado pelo Decreto-lei¹⁰ n.º 53/2004, de 18 de março e a sua versão mais recente está prevista no DL n.º 57/2022, de 25 de agosto.

A norma do artigo¹¹ 1.º, número¹² 1 do CIRE apresenta, de antemão, a noção de processo de insolvência e a sua finalidade:

“1 - O processo de insolvência é um processo de execução universal que tem como finalidade a satisfação dos credores pela forma prevista num plano de insolvência, baseado, nomeadamente, na recuperação da empresa compreendida na massa insolvente, ou, quando tal não se afigure possível, na liquidação do património do devedor insolvente e a repartição do produto obtido pelos credores.”

Pode-se concluir que trata-se de um processo de execução universal, isto é, implica a apreensão de todos os bens que constam no património do devedor.¹³ Tem como finalidade a satisfação creditícia e o plano de insolvência como meio – em particular na recuperação da empresa quando compreendida na massa insolvente.

Deste normativo podemos ainda depreender a existência de dois modelos de sistemas insolvenciais: a insolvência–liquidação e a insolvência–saneamento.

Em 2004 – com a entrada em vigor do CIRE – e até à revisão de 2012, o modelo presente era a insolvência–liquidação, pelo que, MARIA DO RÓSARIO EPIFÂNIA refere que o “*processo de insolvência estava imbuído da finalidade primacial de “satisfação, pela forma mais eficiente possível, dos direitos dos credores” (ponto 3 do Decreto Preambular)*”¹⁴. Neste modelo, o devedor (pessoa singular ou pessoa coletiva)

⁹ Doravante designado por CIRE.

¹⁰ Doravante designado por DL.

¹¹ Doravante designado por art.º.

¹² Doravante designado por n.º.

¹³ Esta abrangência é de tal forma que o devedor insolvente, em caso de pessoa singular, poderá ver a casa de morada de família ser alvo de diligências de entrega judicial. Para uma análise mais aprofundada vide Costa, L. M. & Passos, S. (2023). *A Casa de Morada de Família no Processo Insolvencial de Pessoa Singular*. Edições Almedina.

¹⁴ Cfr. Epifânio, M. do R. (2016). *Manual de direito da insolvência* (6a ed.). Edições Almedina., p. 15.

era declarado insolvente e todos os bens que à data da declaração de insolvência estavam no seu património, eram apreendidos pelo administrador da insolvência. Consequentemente, passavam a integrar a massa insolvente, definida no art.º 46.º do CIRE. Em momento posterior, teria lugar a liquidação do respetivo património do devedor e o produto da venda era repartido para satisfazer os créditos dos credores.

Contudo, após as alterações de 2012 – Lei n.º 16/2012, de 20 de Abril – até ao dias de hoje, o modelo patente no CIRE é a insolvência–saneamento (art.º 1.º, n.º 1, 1.º parte) e só apenas a título subsidiário é que se admite a liquidação (art.º 1.º, n.º 1, 2.º parte).

Ainda que este modelo continue a ter como finalidade a satisfação dos credores, foca-se primordialmente na necessidade de tentar a recuperação do devedor, sendo que o meio para atingir esse fim é através de um plano de insolvência, previsto no art.º 192.º e seguintes do CIRE. Neste sentido, ALEXANDRE DE SOVERAL MARTINS refere ainda que *“esse plano de insolvência pode basear-se na recuperação da empresa ou, quando tal não se afigure possível, na liquidação do património do insolvente e a repartição do produto obtido pelos credores”*.¹⁵

(Em teoria) atribui-se prioridade à aprovação de um plano de insolvência e apenas no caso de não se concretizar a recuperação do devedor insolvente é que se poderá avançar para a liquidação do seu património. Seja dito de passagem, na prática esta situação não se aplica com tanta frequência como almejado e a satisfação dos credores continua a dominar o processo de insolvência, enquanto que o plano de insolvência assume natureza supletiva.¹⁶

Como já mencionado, o n.º 1 do art.º 1.º do CIRE apresenta o processo como uma *“execução universal”*, sugerindo a ideia de que o processo de insolvência se distingue do processo executivo exatamente por ser universal, isto é, por implicar a apreensão de todo o património do devedor à data da insolvência para integrar a massa insolvente. Por outro lado, também pressupõe a participação e o concurso de credores, ou seja, todos os credores deverão vir ao processo reclamar os seus créditos, independentemente dos mesmos terem garantias reais ou não.

Importa sublinhar, que o processo de insolvência classifica-se como um processo especial e, por conseguinte, tem carácter urgente e goza de precedência sobre o serviço ordinário do tribunal – art.º 9.º do CIRE.

¹⁵ Vd. Martins, A. de S. (2016). *Um curso de direito da insolvência*. Edições Almedina., p. 38.

¹⁶ Cfr. Epifânio, M. do R. (2016). *Manual de direito da insolvência* (6a ed.). Edições Almedina., p. 17.

Em suma, o processo de insolvência tem como finalidade a satisfação do crédito dos credores pela forma prevista num plano de insolvência. O plano de insolvência pode optar por uma de duas soluções: a recuperação da empresa ou a sua liquidação – art.º 1.º do CIRE. Para que possa ser declarada a insolvência do devedor é necessário que estejam preenchidos cumulativamente o pressuposto subjetivo e o objetivo.

O pressuposto subjetivo subdivide-se em dois: a legitimidade passiva e a legitimidade ativa. Simultaneamente, é imprescindível que se verifique o pressuposto objetivo, estipulado no art.º 3.º do CIRE. Pressupostos estes que analisaremos mais detalhadamente a seguir.

2. Situação de insolvência: pressuposto objetivo

A insolvência é o pressuposto objetivo do processo de insolvência e está legalmente prevista no art.º 3.º, n.º 1 do CIRE, cujo critério geral para a sua verificação é a impossibilidade do devedor cumprir com as suas obrigações vencidas.¹⁷

Importa, desde logo, aqui salientar que a noção de insolvência distingue-se de noções afins, em especial da noção de incumprimento.

Neste sentido, conforme¹⁸ o entendimento de CATARINA SERRA “(...) o incumprimento é um facto enquanto a insolvência é um estado ou uma situação.”, ou seja, “a insolvência não se identifica nem depende do incumprimento. Embora ela possa manifestar-se, e geralmente se manifeste, através de uma multiplicidade de incumprimentos, pode haver insolvência quando há apenas um incumprimento e até quando não há incumprimento algum.”¹⁹

Como ensina LUÍS MENEZES LEITÃO, a incapacidade de cumprir com as suas obrigações “tem que ser certificada em determinado momento, através da declaração de insolvência”²⁰. Para esse propósito, recorre a dois critérios principais – o critério do fluxo

¹⁷ Costa, L. M. (2023). As mais recentes alterações ao regime da insolvência de pessoas singulares. *Revista Sollicitare*, 36, 54 – 55.

¹⁸ Doravante designado por cfr.

¹⁹ Cfr. Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 56.

A título de exemplo prático desta situação, podemos mencionar os casos em que o incumprimento se verifica apenas porque o devedor não quer cumprir ou porque não entende que seja a sua obrigação liquidar a dívida. Deste modo, estamos perante um caso de incumprimento sem impossibilidade de cumprimento, segundo Catarina Serra apud Serra, C. (1998). *Falências derivadas e âmbito subjectivo da falência*. Coimbra Editora. cit. p. 45, e, Guerreiro, L. & Severino, N. (1993). *Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e da Falência Anotado*. Heptágono., p.50.

²⁰ Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p.73.

de caixa, e, o critério do balanço ou do ativo patrimonial – de modo a avaliar a situação de insolvência, realidade esta complexa de definir por si.

De acordo com o primeiro critério, do fluxo de caixa – *cash flow* –, o devedor (seja pessoa singular, pessoa colectiva ou património autónomo) está insolvente no momento em que se torna incapaz de pagar as suas obrigações vencidas, por ausência de liquidez suficiente. Para este critério é irrelevante o facto de o seu ativo ser superior ao passivo, visto que, a insolvência se verifica assim que exista impossibilidade de o devedor fazer face aos seus compromissos financeiros assumidos.²¹

No segundo critério, do balanço ou do ativo patrimonial – *balance sheet* ou *asset* – a insolvência é determinada comparando-se o valor dos ativos patrimoniais com o passivo exigível, ou seja, a insolvência resulta do facto de os bens do devedor serem insuficientes para cumprimento integral das suas obrigações. Deste modo, se o valor dos ativos for inferior ao passivo, indica que a empresa não possui recursos suficientes para assegurar as suas obrigações, sendo assim considerada insolvente.²²

Ambos os critérios podem ser utilizados para determinar a situação de insolvência de uma empresa. Servem, de igual modo, para avaliar a saúde financeira e a capacidade da empresa de cumprir com as suas dívidas no momento em que estas se vencem.

Com base no exposto, de acordo com a legislação portuguesa, o critério utilizado para determinar o estado de insolvência é o critério do fluxo de caixa. Este critério foi adotado pelo legislador conforme estabelece o art.º 3.º, n.º 1 do CIRE:

“1 - É considerado em situação de insolvência o devedor que se encontre impossibilitado de cumprir as suas obrigações vencidas.”

No entanto, em certas circunstâncias, a lei permite a aplicação do critério do balanço, sendo nos casos a que se reportam os números 2 e 3 do art.º 3.º do CIRE:

“2 - As pessoas colectivas e os patrimónios autónomos por cujas

²¹ Ainda a este respeito, diz-nos LURDES DIAS ALVES que este critério se refere “*ao montante de caixa recebido e gasto por uma empresa durante um determinado período de tempo*” sendo que “*a empresa é insolvente logo que se torne incapaz, por falta de liquidez, de pagar as suas dívidas no vencimento das mesmas*”, cfr. Alves, L. D. (2014). Pedido de declaração de insolvência por outro legitimado: exercício do direito de ação ou abuso de direito de ação? *Repositório Institucional do Instituto Politécnico de Leiria*, 116 – 140. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/1459/1/artigo6.pdf>, p.122.

²² Vd. Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., pp. 73 – 74, e, Alves, L. D. (2014). Pedido de declaração de insolvência por outro legitimado: exercício do direito de ação ou abuso de direito de ação? *Repositório Institucional do Instituto Politécnico de Leiria*, 116 – 140. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/1459/1/artigo6.pdf>, p.122, onde menciona que este segundo critério “*corresponde na valorização do ativo patrimonial, na análise do balanço da empresa e não somente dos fluxos de caixa.*”

dívidas nenhuma pessoa singular responda pessoal e ilimitadamente, por forma directa ou indirecta, são também considerados insolventes quando o seu passivo seja manifestamente superior ao activo, avaliados segundo as normas contabilísticas aplicáveis.”

Este critério assume um papel acessório ou complementar para determinar a situação de insolvência de pessoas jurídicas e dos patrimónios autónomos por cujas dívidas nenhuma pessoa singular responda pessoal e ilimitadamente. Ainda assim, estas entidades continuam a estar sujeitas ao critério geral constante no art.º 3.º, n.º 1 do CIRE – o critério do fluxo de caixa.

A propósito, nada obsta que o devedor tenha liquidez ou possibilidade de acesso ao crédito para cumprir com as suas obrigações, ainda que, na prática revele uma situação patrimonial líquida manifestamente negativa. Ou, *a contrario*, ser titular de um sólido património e ver-se incapaz de cumprir por lhe faltar liquidez imediata.²³

Para além das duas situações de insolvência supramencionadas, a legislação insolvencial portuguesa estabelece a possibilidade de apresentação antecipada do devedor, através da figura da insolvência iminente. Para completar a análise do art.º 3.º do CIRE, passemos agora para o seu n.º 4.

Este mecanismo não está definido na lei portuguesa, pelo que, foi-se generalizando na jurisprudência e na doutrina²⁴ como sendo a situação na qual é possível antecipar “*que o devedor estará impossibilitado de cumprir as suas obrigações num futuro próximo*”²⁵, designadamente quando estas, todas ou algumas delas, vencerem.

O legislador adotou esse pressuposto com o intuito de fomentar a utilização de medidas preventivas, visando evitar o dano da insolvência. Dessa forma, equiparou a insolvência iminente à insolvência atual nos casos em que é o devedor²⁶ quem, antecipando-se aos

²³ Para mais e melhores desenvolvimentos sobre esta temática vd. Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., pp. 55 – 62.

²⁴ Para COUTINHO DE ABREU “*existe essa situação quando se antevê como provável que o devedor não terá meios para cumprir a generalidade das suas obrigações (já existentes) no momento em que se vençam.*” cfr. Abreu, J. M. C. de. (2019). *Curso de direito comercial* (12a ed., Vol. 1: Introdução, atos de comércio, comerciantes, empresas, sinais distintivos). Edições Almedina., p. 139.

²⁵ Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 63.

²⁶ Esta figura é de uso exclusivo do devedor, no âmbito da legitimidade ativa que lhes é concedida pelos artigos 2.º, n.º 1, al. a) e 18.º, n.º 1 do CIRE. Para mais desenvolvimentos vd. Conceição, A. F. (2013). A noção de insolvência iminente: Breve análise da sua aplicação à insolvência de consumidores em Espanha e Portugal. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 23, 27 – 38.

credores, solicita a declaração de insolvência, nos termos estipulados no n.º 4 do art.º 3.º do CIRE.

3. Dever de apresentação à insolvência do empregador: pressuposto subjetivo

“Empresa” é uma palavra polissémica: que tem vários sentidos e que pode ser aplicada em matérias diferentes, como na ciência jurídica ou na ciência económica.

A noção de empresa a ter em conta para efeitos do CIRE está claramente prevista no seu art.º 5.º, onde consta que: “*Para efeitos deste Código, considera-se empresa toda a organização de capital e de trabalho destinada ao exercício de qualquer actividade económica.*” O atual conceito de empresa, que se diga amplo²⁷, veio substituir a noção restrita de empresa que constava no art.º 2.º do revogado diploma global, CPEREF: “*Considera-se empresa, para o efeito do disposto no presente diploma, toda a organização dos factores de produção destinada ao exercício de qualquer actividade agrícola, comercial ou industrial ou de prestação de serviços.*”²⁸

No caso de pessoas coletivas, estas têm o dever de requerer a declaração da sua insolvência dentro dos 30 dias seguintes à data do conhecimento da situação de insolvência ou à data em que devesse conhecê-la, de acordo com o art.º 18.º do CIRE. Supletivamente, no n.º 3, o legislador presume de forma inilidível o conhecimento da situação de insolvência decorridos pelo menos 3 meses sobre o incumprimento generalizado de obrigações de algum dos tipos referidos na alínea g) do n.º 1 do art.º 20.²⁹

O dever de apresentação da empresa à insolvência recai sobre o órgão social

²⁷ Ainda neste sentido, Acórdão do TRL, de 22-01-2015, proferido no âmbito do Processo n.º 853/14.5TJLSB.L1-8 (disponível em www.dgsi.pt), cujo sumário é o seguinte: “- O Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE) assumiu, no seu art.º 5.º, uma noção abrangente de empresa, associando-a a um conceito prático e despidido de tecnicidade que se apoia na noção estrutural de «organização de capital e de trabalho» e na orientação para o «exercício uma qualquer qualquer actividade económica»; - Se a disponibilização dos clássicos factores de produção, «capital» e «trabalho» – ou seja, de meios financeiros e humanos – concede à entidade existência económica e a faculdade de intervenção em determinado domínio da economia, então estamos na área de estatuição do CIRE.”

²⁸ Costa, L. M. (2021). *A Insolvência de Pessoas Singulares —1.a ed. — (Teses de doutoramento)*. Edições Almedina., pp. 474 – 480, e, Abreu, J. M. C. de. (2019). *Curso de Direito Comercial* (12a ed., 1 – V.1: Introdução, atos de comércio, comerciantes, empresas, sinais distintivos). Edições Almedina., pp. 336 – 337.

²⁹ Dívidas de algum dos seguintes tipos: Tributárias; De contribuições e quotizações para a segurança social; Dívidas emergentes de contrato de trabalho, ou da violação ou cessação deste contrato; Renditas de qualquer tipo de locação, incluindo financeira, prestações do preço da compra ou de empréstimo garantido.

incumbido da sua administração. O legislador para efeitos do CIRE prevê uma noção legal de administradores no seu art.º 6.º, n.º 1, al.a) e b), onde se lê que:

1. Não sendo o devedor uma pessoa singular, são considerados administradores aqueles a quem incumba a administração ou liquidação da entidade ou património em causa, designadamente os titulares do órgão social que para o efeito for competente;
2. Sendo o devedor uma pessoa singular, os seus representantes legais e mandatários com poderes gerais de administração.

CATARINA SERRA elucida-nos na sua obra³⁰ que o legislador esforçou-se para “*promover o início atempado do processo de insolvência*” com a constituição do devedor (com a exceção³¹ da al. a) e b), n.º 2 do art.º 18.º do CIRE) no dever de apresentação à insolvência.³² Esta consagração justifica-se pelo “*risco da insolvência ser maior quando o sujeito é comerciante ou empresário*” o que origina “*perturbações mais graves do que a insolvência de um sujeito comum.*” As consequências que advêm do processo de insolvência serão abordadas mais adiante.

3.1. Direito de os trabalhadores pedir a insolvência do empregador

Em concordância com o analisado supra, a legitimidade para apresentar o pedido de declaração de insolvência é, mormente, do próprio devedor.

Contudo, o legislador português achou por bem estender essa legitimidade ativa a outros sujeitos de direito³³ enumerados no art.º 20.º do CIRE: “*por quem for legalmente responsável pelas suas dívidas, por qualquer credor, ainda que condicional e qualquer que seja a natureza do seu crédito, ou ainda pelo Ministério Público, em representação das entidades cujos interesses lhe estão legalmente confiados.*”

Para o nosso estudo, é de particular interesse a possibilidade de qualquer credor³⁴

³⁰ Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 107.

³¹ Onde se lê: “2 - Excetuam-se do dever de apresentação à insolvência:

a) As empresas que se tenham apresentado a processo especial de revitalização durante o período de suspensão das medidas de execução previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 17.º-E;

b) As pessoas singulares que não sejam titulares de uma empresa na data em que incorram em situação de insolvência.”

³² As consequências da violação do dever de apresentação à insolvência são gravosas e podem repercutir-se em sanções penais e civis – respetivamente, insolvência negligente e insolvência culposa.

³³ Vd. os artigos 18.º, 20.º e 296.º, n.º 2 do CIRE.

³⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 03-03-2020, proferido no âmbito do Processo n.º 3422/19.0T8VIS.C1 (disponível em www.dgsi.pt): “O que está em causa no n.º 1 do artigo 20º do CIRE é

ter capacidade de requerer a declaração de insolvência do devedor, na medida em que os trabalhadores que possuem créditos vencidos decorrentes de contrato de trabalho são considerados credores.

Para culminar, diz-nos JAIME MANUEL NUNES OLIVENÇA que “os trabalhadores (...) revestem a qualidade de credores e, nessa qualidade, podem reagir contra os devedores, titulares de empresas, lançando mão dos mecanismos processuais que actualmente a lei prevê com o objectivo de obter pagamento, i.e. instaurando acções laborais ou acções de insolvência, uma vez que essa falta de pagamento de créditos vencidos pode indiciar o estado de insolvência.”³⁵

Sendo a insolvência solicitada pelo trabalhador, este terá que produzir prova relativamente à sua condição de interessado e alegar (e provar) algum (ou alguns) dos factos enunciados, taxativamente, nas várias alíneas do n.º 1 do art.º 20.º do CIRE.

A este propósito, entendeu o legislador ser pertinente a consagração de um conjunto de *factos-índice* de modo a simplificar a tarefa dos credores trabalhadores³⁶, dadas as dificuldades práticas que existem para comprovar a efetiva situação de insolvência do devedor.

Nas palavras de LUÍS MENEZES LEITÃO esses factos constituem meros índices da situação de insolvência. Não obstante, qualquer um deles é condição suficiente da declaração de insolvência, se a presunção de insolvência que traduzem não vier a ser ilidida.³⁷

Por conseguinte, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 28-05-2019, refere no sumário que “2.– O devedor pode impedir a declaração de insolvência, demonstrando que não se verifica qualquer dos invocados “factos índice”, ou demonstrando que, não obstante a ocorrência desse(s) facto(s), não se verifica, no caso concreto, a situação de insolvência – art.º 30º, n.º 3, do CIRE.”.³⁸ De forma

a mera legitimidade processual, pelo que, caso se trate de credor, a lei não exige que ele produza prova da qualidade que alega, mas, tão só, que proceda à justificação do crédito, através da menção de origem, da natureza e do montante do crédito.”

³⁵ Cfr. Olivença, J. M. N. (2018). Direitos dos credores – Direito do trabalhador a pedir a insolvência – Questão laboral conexa com o foro das insolvências – Articulação com os sucessivos regimes do Fundo de Garantia Salarial. *Revista do Ministério Público*, (154), 129 – 165., p. 130.

³⁶ Diga-se em abono da verdade que “na maioria das situações, os credores/trabalhadores não dispõem de informação bastante que lhes permita concluir com segurança se o devedor estará em situação de insolvência quando deixa de pagar os créditos laborais vencidos” cfr. Olivença, J. M. N. (2018). Direitos dos credores – Direito do trabalhador a pedir a insolvência – Questão laboral conexa com o foro das insolvências – Articulação com os sucessivos regimes do Fundo de Garantia Salarial. *Revista do Ministério Público*, (154), 129 – 165, p. 136.

³⁷ Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p.126.

³⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28-05-2019, proferido no âmbito do Processo n.º

complementar, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 08-07-2021, também alude que “I) Nas alíneas do n.º 1 do art.º 20.º do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresa o legislador elencou um conjunto de factos-índice que, pela experiência da vida, evidenciam a insusceptibilidade do devedor cumprir as suas obrigações. II) Demonstrado um desses factos-índice cabe ao devedor a prova positiva da sua solvência que redundará na negação da situação de insolvência.”³⁹

Para que a situação de insolvência se mostre indiciada e possa ser requerida por qualquer credor, basta a verificação de, pelo menos, um dos factos-índice previstos pelo legislador no art.º 20.º do CIRE:

- “ a) Suspensão generalizada do pagamento das obrigações vencidas;*
- b) Falta de cumprimento de uma ou mais obrigações que, pelo seu montante ou pelas circunstâncias do incumprimento, revele a impossibilidade de o devedor satisfazer pontualmente a generalidade das suas obrigações;*
- c) Fuga do titular da empresa ou dos administradores do devedor ou abandono do local em que a empresa tem a sede ou exerce a sua principal actividade, relacionados com a falta de solvabilidade do devedor e sem designação de substituto idóneo;*
- d) Dissipação, abandono, liquidação apressada ou ruinosa de bens e constituição fictícia de créditos;*
- e) Insuficiência de bens penhoráveis para pagamento do crédito do exequente verificada em processo executivo movido contra o devedor;*
- f) Incumprimento de obrigações previstas em plano de insolvência ou em plano de pagamentos, nas condições previstas na alínea a) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 218.º;*
- g) Incumprimento generalizado, nos últimos seis meses, de dívidas de algum dos seguintes tipos:*
 - i) Tributárias;*
 - ii) De contribuições e quotizações para a segurança social;*
 - iii) Dívidas emergentes de contrato de trabalho, ou da violação ou cessação deste contrato;*

3516/18.9T8BRR-A.L1-1 (disponível em www.dgsi.pt).

³⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 08-07-2021, proferido no âmbito do Processo n.º 724/21.9T8CBR-A.C1 (disponível em www.dgsi.pt).

iv) Rendas de qualquer tipo de locação, incluindo financeira, prestações do preço da compra ou de empréstimo garantido pela respectiva hipoteca, relativamente a local em que o devedor realize a sua actividade ou tenha a sua sede ou residência;

h) Sendo o devedor uma das entidades referidas no n.º 2 do artigo 3.º, manifesta superioridade do passivo sobre o activo segundo o último balanço aprovado, ou atraso superior a nove meses na aprovação e depósito das contas, se a tanto estiver legalmente obrigado.”

Nestes termos, a tarefa probatória do trabalhador resulta consideravelmente facilitada. Provando a verificação de um ou de alguns dos factos elencados no art.º 20.º do CIRE, a lei presume que haverá uma situação de insolvência do devedor, cabendo à contraparte fazer prova em contrário – presunção relativa.⁴⁰

Ainda que qualquer uma das situações possa fundamentar o pedido de insolvência do empregador, as situações tipo mais frequentes, por regra, são as enquadradas nas alíneas a), b), e), g) [i), ii), iii)], e h).⁴¹

Se o trabalhador pretender deduzir o pedido de declaração de insolvência com fundamento no art.º 20.º, n.º 1, alínea g), iii), do CIRE, terá que:

1. num primeiro momento, alegar e procurar demonstrar o montante dos seus créditos laborais, dívidas estas emergentes de contrato de trabalho (ou da violação ou cessação deste contrato);
2. num segundo momento, produzir prova, por hipótese, do incumprimento generalizado, nos últimos seis meses, de obrigações de natureza específica, tais como as salariais.⁴²

De modo a poder-se consubstanciar o(s) *factos(s)-índice* invocado(s), terá o trabalhador que apresentar todos os meios de prova ao seu alcance para sustentar as suas alegações –

⁴⁰ Cfr. Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 120.

⁴¹ Vd. Olivença, J. M. N. (2018). Direitos dos credores – Direito do trabalhador a pedir a insolvência – Questão laboral conexa com o foro das insolvências – Articulação com os sucessivos regimes do Fundo de Garantia Salarial. *Revista do Ministério Público*, 154, 129 – 165.

⁴² Complementarmente, o sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 07-02-2013, proferido no âmbito do Processo n.º 306/12.6TBGLG.E1 (disponível em www.dgsi.pt) diz-nos que “1- Para que se verifique o requisito do art.º 1.º, al. g), iii) do CIRE, incumprimento generalizado, nos últimos seis meses de dívidas emergentes de contrato de trabalho, não é necessário que estas correspondam às retribuições dos últimos seis meses, bastando que o inadimplemento dure há seis meses, independentemente do montante em causa, desde que generalizado”, ou seja, não é requisito que o incumprimento se verifique perante a globalidade do salário do trabalhador.

art.º 25.º, n.º 1 e n.º 2 do CIRE.⁴³

O incumprimento generalizado das obrigações fiscais, das contribuições e quotizações para a segurança social, do mesmo modo que o incumprimento das dívidas resultantes de contratos de trabalho pressupõe, de forma inilidível, o conhecimento da situação de insolvência após três meses desde a sua ocorrência.⁴⁴

⁴³ Onde se lê: “1 - Quando o pedido não provenha do próprio devedor, o requerente da declaração de insolvência deve justificar na petição a origem, natureza e montante do seu crédito, ou a sua responsabilidade pelos créditos sobre a insolvência, consoante o caso, e oferecer com ela os elementos que possua relativamente ao activo e passivo do devedor.

2 - O requerente deve ainda oferecer todos os meios de prova de que disponha, ficando obrigado a apresentar as testemunhas arroladas, com os limites do artigo 511.º do Código de Processo Civil.”

⁴⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 22-11-2016, proferido no âmbito do Processo n.º 2675/13.1TBLRA-E.C1 (disponível em www.dgsi.pt).

CAPÍTULO II –
A DECLARAÇÃO DE INSOLVÊNCIA E OS SEUS EFEITOS NO
CONTRATO DE TRABALHO

1. Contrato de trabalho: breves noções

No art.º 1152.º, Capítulo VIII – Contrato de trabalho – do Código Civil⁴⁵, lê-se que o “*contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta*”. A esta noção acresce o disposto no art.º 1153.º do mesmo diploma legal, que remete a temática laboral para uma legislação específica: “*o contrato de trabalho está sujeito a legislação especial*”.

A lei trabalhista portuguesa – Código do Trabalho⁴⁶ – é o documento jurídico que regula o contrato de trabalho (relação laboral entre empregador e trabalhador), por oposição ao contrato de prestação de serviço que vê o seu regime estipulado unicamente no Código Civil.

A expressão “*Direito do Trabalho*” mostra-se demasiado ampla, podendo até mesmo equivocar os interessados numa primeira abordagem. Ao contrário do que se possa pensar, não regula todas as formas de trabalho humano. Tem como objeto o trabalho subordinado, pelo que apenas se desenvolve em torno das relações de trabalho exercidas em subordinação jurídica.⁴⁷ Por conseguinte, todas as outras formas de trabalho ficam fora do âmbito do Direito do Trabalho⁴⁸ (a título de exemplo, estão excluídas as atividades realizadas em proveito próprio, o trabalho autónomo realizado por profissionais liberais, o trabalho gratuito e o voluntariado).

O contrato de trabalho é o alicerce da relação jurídico–laboral e caracteriza-se como sendo um acordo que se insere no âmbito do Direito Privado (ainda que no Direito do Trabalho predominem as normas imperativas).

Como nos diz GUILHERME DRAY, o Direito do Trabalho tem como objetivo de tutela os trabalhadores subordinados, pelo que apresenta como traço unificador a proteção do trabalhador, de modo a atenuar o desequilíbrio entre as partes.⁴⁹

Nem todo o trabalho humano é enquadrado como contrato de trabalho, pelo que é fulcral saber identificar e reconhecer. No nosso sistema jurídico, a distinção entre contrato

⁴⁵ Doravante designado por CC.

⁴⁶ O Código do Trabalho, publicado inicialmente em Diário da República, através da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, tem sido adaptado com as sucessivas alterações desde 2009, estando atualmente complementado pela Retificação n.º 13/2023, de 29/05.

⁴⁷ Cfr. Amado, J. L. (2020). *Contrato de trabalho: noções básicas* (3a ed.). Edições Almedina., p. 25.

⁴⁸ Cfr. Leitão, L. M. (2019). *Direito do trabalho* (6a ed.). Edições Almedina., pp. 11 – 12.

⁴⁹ Cfr. Dray, G. M. (2017). *O Princípio da Proteção do Trabalhador. - (Teses de Doutoramento)*. Edições Almedina., pp. 37 – 39.

de trabalho e figuras próximas, é facilitada pelos termos utilizados pela lei na definição das diversas figuras negociais que envolvem uma atividade laboral. Na prática, o que maior dificuldade distintiva suscita é o chamado “*contrato de prestação de serviços*”.⁵⁰

O art.º 11.º do CT estabelece o seguinte quanto à noção de contrato de trabalho:

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

Já o artigo 1154.º do CC prevê a noção de contrato de prestação de serviço:

“Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.”

Esta distinção é crucial para a proteção dos trabalhadores, na medida em que influencia a forma como o trabalho/serviço é prestado e na segurança jurídica do vínculo. Compreender as diferenças entre as duas figuras (natureza da relação, direitos e deveres) será pertinente para entender as posições adotadas nas temáticas que se seguem.

Para a definição do contrato de trabalho a lei estabelece duas noções legais para a mesma realidade (art.º 1152.º do CC e art.º 11.º do CT), mas ambas coincidentes no aspeto que se refere à prestação de uma atividade por parte do trabalhador (podendo ser intelectual ou manual)⁵¹; de maneira oposta, na definição do contrato de prestação de serviços é meramente acentuado o elemento do resultado do seu trabalho.⁵²

Para culminar, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO refere que “*a distinção do contrato de trabalho de figuras próximas e, designadamente, das diversas modalidades do contrato de prestação de serviço que enquadram o trabalho autónomo, a partir da ideia da atividade versus resultado, tem sido sufragada entre nós, tanto pela doutrina como pela jurisprudência, com apoio direto nas noções legais destes contratos.*”⁵³

A noção legal de contrato de trabalho, permite-nos ainda identificar os elementos constitutivos desta figura:

⁵⁰ Cfr. Amado, J. L. (2020). *Contrato de trabalho: noções básicas* (3a ed.). Edições Almedina., p. 59.

⁵¹ Fernandes, A. M. (2019). *Direito do trabalho* (19a ed.). Edições Almedina., pp. 135 – 139.

⁵² Fernandes, A. M. (2019). *Direito do trabalho* (19a ed.). Edições Almedina., pp. 135 – 139.

⁵³ Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho*. (2a pt.: Situações laborais individuais) (7a ed.). Edições Almedina., p. 26.

1. A prestação de uma atividade,
2. A retribuição, e
3. A subordinação jurídica.⁵⁴

Esta última é traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.

Assim, o trabalhador compromete-se a adotar uma conduta (a prestação), ficando vinculado a desenvolver e a atuar com a diligência e prudência necessária para a obtenção de um determinado efeito.

2. Efeito regra da insolvência do empregador sobre os contratos de trabalho

O anterior regime da insolvência, o Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência⁵⁵ foi aprovado pelo DL. n.º 132/ 93, de 23/04 e expressamente revogado pelo DL. n.º 53/2004, de 18/03.

Este diploma compreendia no seu Capítulo IV, Título III, uma Secção III reservada exclusivamente para os “*Efeitos em relação aos trabalhadores do falido*”, composta pelos artigos 172.º do CPEREF – “*Contratos de trabalho*”⁵⁶, 173.º do CPEREF – “*Contratações necessárias à liquidação*”⁵⁷, e, 174.º do CPEREF – “*Remunerações de sócios e de membros dos corpos sociais*”⁵⁸.

Ainda que não abordasse a temática em questão com o devido detalhe, remetia de forma

⁵⁴ O critério diferenciador entre contrato de trabalho e de prestação de serviços é o de subordinação jurídica. Ou seja, o que efetivamente caracteriza o contrato de trabalho é o elemento da subordinação jurídica – elemento típico distintivo –, pelo que para se aferir da existência de um verdadeiro contrato de trabalho é necessário que se verifique a dependência do trabalhador face ao empregador, nomeadamente no que diz respeito ao modo como deve prestar a sua atividade, bem como a possibilidade da entidade empregadora orientar, fiscalizar, dirigir a atividade ou dar instruções ao trabalhador, cfr. Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho*. (2a pt.: Situações laborais individuais) (7a ed.). Edições Almedina., pp. 32 – 45. Vd. Acórdão do STJ, de 27.02.1991, proferido no âmbito do Processo n.º 002707 (disponível em www.dgsi.pt), cujo sumário é o seguinte: “I - Os elementos essencialmente constitutivos do contrato de trabalho são a subordinação económica e a subordinação jurídica; III - Em regra, é na existência ou inexistência do vínculo de subordinação jurídica que se deve encontrar o traço dominante da distinção.”

⁵⁵ Doravante designado por CPEREF.

⁵⁶ No art.º 172.º do CPEREF lia-se: “Aos trabalhadores do falido aplica-se, quanto à manutenção dos seus contratos, após a declaração de falência, o regime geral de cessação do contrato de trabalho.”

⁵⁷ No art.º 173.º do CPEREF lia-se: “O liquidatário judicial pode contratar a termo certo ou incerto os trabalhadores necessários à liquidação da massa falida, mas os novos contratos caducam, em qualquer caso, no momento da liquidação do estabelecimento onde os trabalhadores prestam serviço.”

⁵⁸ No art.º 174.º do CPEREF lia-se: “A declaração de falência da sociedade implica a caducidade imediata do direito a qualquer espécie de remuneração que os seus sócios ou membros dos corpos sociais estejam recebendo pelo exercício de funções na empresa.”

genérica (quanto à manutenção dos contratos de trabalho após a declaração de falência⁵⁹) para o regime geral de cessação do contrato de trabalho.

Com a entrada em vigor do atual regime jurídico da insolvência, o CIRE, deixou de existir uma Secção homóloga à do anterior regime, criando, assim, uma lacuna no sistema jurídico e o dissenso na doutrina.⁶⁰

A falta de diretriz quanto aos efeitos da insolvência do empregador no contrato de trabalho originou, na doutrina nacional, posições divergentes sobre qual a disposição normativa aplicável a esta matéria.⁶¹

PEDRO ROMANO MARTINEZ defende que o normativo aplicável ao caso em questão é o art.º 111.º do CIRE – “*Contrato de prestação duradoura de serviço*”:

“1 - Os contratos que obriguem à realização de prestação duradoura de um serviço no interesse do insolvente, e que não caduquem por efeito do disposto no artigo anterior, não se suspendem com a declaração de insolvência, podendo ser denunciados por qualquer das partes nos termos do n.º 1 do artigo 108.º, aplicável com as devidas adaptações.

2 - A denúncia antecipada do contrato só obriga ao ressarcimento do dano causado no caso de ser efectuada pelo administrador da insolvência, sendo a indemnização nesse caso calculada, com as necessárias adaptações, nos termos do n.º 3 do artigo 108.º, e constituindo para a outra parte crédito sobre a insolvência.”

Atendendo ao preceituado no artigo supra, a solução dada pelo autor, passa por assemelhar dois regimes jurídicos: o contrato de trabalho e o contrato de prestação duradoura de serviço.

Para PEDRO ROMANO MARTINEZ os contratos de trabalho que vigoram no interesse da entidade empregadora insolvente não se extinguem por caducidade com a declaração de insolvência. No entanto, tais contratos podem ser denunciados por qualquer das partes (o insolvente aqui substituído pelo administrador de insolvência), sendo meramente

⁵⁹ A falência que corresponde no atual sistema português à insolvência. Lameira, J. A. de. S. (2016). A evolução histórica recente do regime do instituto da falência/insolvência. *Falência, insolvência e recuperação de empresas: I.º congresso de Direito Comercial das Faculdades de Direito da Universidade do Porto, de S. Paulo e de Macau*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto. 119–129.

⁶⁰ Cfr. Epifânio, M. do R. (2016). *Manual de Direito da Insolvência* (6a ed). Edições Almedina., p. 198.

⁶¹ Diegues, M. (2013). As repercussões da insolvência do empregador no contrato de trabalho [Tese de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra]. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/34909>, p. 21.

necessário ressarcir o dano e indemnizar o trabalhador com as “retribuições correspondentes ao período intercedente entre a data de produção dos seus efeitos e a do fim do prazo contratual estipulado”⁶², bem como, cumprir o pré-aviso de 60 dias (por força de remissão para o art.º 108.º, n.º 1 do CIRE).

JOANA COSTEIRA não perfilha a mesma opinião, pois considera que a liberdade concedida do administrador da insolvência para denunciar os contratos de trabalho seria inconstitucional: “o legislador estaria a permitir que o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa presente no art.º 53.º da CRP⁶³ fosse contornado”, visto que não se trata de uma forma de cessação tipificada na legislação.⁶⁴

Também LUIS CARVALHO FERNANDES e JOÃO LABAREDA “contestam a aplicabilidade do art.º 111.º, e consequentemente do art.º 108.º, em matéria de contrato de trabalho por entenderem que não é adequado ao regime deste contrato.”⁶⁵ Conforme já analisamos anteriormente estes dois regimes são distintos entre si e assentam em elementos essenciais diferentes: “pelo que não será de admitir que o CIRE aplique o mesmo regime a dois contratos tão distintos, afastando-se dessa orientação geral.”⁶⁶ Estes autores defendem a aplicação do art.º 277.º do CIRE – “Relações laborais”, que determina a aplicação da lei laboral à matéria dos efeitos da insolvência:

“Os efeitos da declaração de insolvência relativamente a contratos de trabalho e à relação laboral regem-se exclusivamente pela lei aplicável ao contrato de trabalho.”

A este propósito, ALEXANDRE DE SOVERAL MARTINS adverte que esta disposição legal “apenas contém uma norma de conflitos”⁶⁷, na medida em que o CIRE não regula toda a matéria no que concerne aos efeitos da declaração de insolvência do empregador sobre os contratos de trabalho.⁶⁸

MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, discordando das interpretações supra

⁶² Art.º 108.º, n.º 3 do CIRE.

⁶³ Onde se lê: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

⁶⁴ Cfr. Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p. 116.

⁶⁵ Cfr. Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da Insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p. 182.

⁶⁶ Cfr. Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p. 115.

⁶⁷ Cfr. Martins, A. de S. (2016). *Um Curso de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 210.

⁶⁸ LUÍS MENEZES LEITÃO defende, igualmente, que esta disposição constitui uma norma de conflitos “e não uma disposição remissiva de natureza substantiva”, cfr. Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da Insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p. 183.

analisadas, entende e argumenta de forma fundamentada que existe uma lacuna no CIRE em relação aos efeitos da insolvência do empregador nas relações de trabalho.

De forma a suprir as alegadas deficiências, encontra resposta na “*integração (...) com recurso a uma norma pertencente à legislação laboral, mais concretamente ao art.º 347.º do CT.*”⁶⁹

O artigo 347.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “*Insolvência e recuperação de empresa*” ocupa-se dos efeitos da insolvência do empregador sobre os contratos de trabalho vigentes na empresa. Nos termos do n.º 1 do art.º 347.º do CT, a declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar os contratos de trabalho.

Cabe ao administrador da insolvência continuar a cumprir integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.⁷⁰ Perante esta norma, verifica-se “*uma sub-rogação legal do administrador da insolvência na posição jurídica do empregador*”⁷¹, adquirindo assim os poderes do empregador relativamente aos vínculos laborais.

Verifica-se um desvio a esta regra nos casos em que a administração da empresa insolvente esteja confiada ao devedor e, portanto, nestas situações, caberá a este último satisfazer as obrigações legais.

Assim e de acordo com LEONOR PIZARRO MONTEIRO, os contratos de trabalho irão “*depende das vicissitudes da empresa no âmbito do processo de insolvência, ou seja, irá depender da manutenção da mesma, do seu encerramento ou da sua transmissão*”⁷², como analisaremos a seguir.

⁶⁹ Cfr. Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Edições Almedina., p. 27.

⁷⁰ Mesmo após a declaração de insolvência da empresa, os trabalhadores continuam, portanto, a ter um vínculo jurídico-laboral com a mesma, pelo que se mantém o direito ao salário.

⁷¹ Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho. - 2a pt.: Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 833.

⁷² Vd. Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Edições Almedina., p. 27.

3. A exploração da empresa após a declaração de insolvência

O art.º 155.º, n.º 1, al. c) conjugado com o art.º 156.º, n.º 2 e 3 do CIRE prevê a possibilidade da exploração da empresa após a declaração de insolvência quando esta seja um bem integrante da massa insolvente. Para tal, o administrador da insolvência elabora um relatório onde inclui as perspetivas de manutenção da empresa do devedor insolvente.

Após o relatório ser apresentado à assembleia de credores, estes últimos apreciam e deliberam sobre o futuro da empresa: o seu encerramento ou a sua manutenção.

Para os trabalhadores, enquanto prestadores de trabalho⁷³, há interesse na manutenção da empresa no processo de insolvência, na medida em que permite a cada um preservar o seu posto de trabalho e evitar uma situação de desemprego involuntário.

Em consonância com o art.º 81.º, n.º 1, do CIRE, com a declaração de insolvência, o devedor insolvente fica imediatamente privado (por si ou pelos seus administradores) dos poderes de administração e de disposição: *“Se e enquanto não for determinado o encerramento ou transmissão do estabelecimento, em princípio a administração da empresa passa a ser realizada pelo administrador de insolvência.”*⁷⁴ A transferência desses poderes opera para a figura do administrador de insolvência, que passa a assumir a representação do devedor insolvente *“para todos os efeitos de carácter patrimonial que interessem à insolvência”* cfr. o disposto no n.º 4 do art.º 81.º do CIRE.

Contudo, em certos casos, o juiz pode, em sentença declaratória da insolvência, admitir que a administração da massa insolvente seja assegurada pelo devedor, quando na massa insolvente esteja compreendida uma empresa. Este regime e os seus pressupostos estão contemplados nos arts. 223.º e ss. do CIRE. Nesta hipótese, o administrador da insolvência fica apenas incumbido de competências de fiscalização, de acordo com o art.º 226.º do CIRE.

Quando não se verifique a concessão ao devedor da administração, acrescenta o art.º 55.º, n.º 1, al. b) do CIRE, que compete ao administrador da insolvência *“prover, no entanto, à conservação e frutificação dos direitos do insolvente e à continuação da exploração da empresa, se for o caso, evitando quanto possível o agravamento da sua situação económica.”* Por conseguinte, o administrador tem a responsabilidade de decidir sobre a continuação da exploração da empresa, se viável, com o objetivo de evitar, na

⁷³ Mais adiante, será analisado a propósito dos trabalhadores enquanto titulares de direitos de crédito

⁷⁴ Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da Insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p. 183.

medida do possível, o agravamento da situação econômica da empresa.

Assim, ao manter a continuidade da atividade empresarial, é possível identificar dois cenários, que analisaremos adiante, sendo a:

1. Resolução dos contratos relativos a trabalhadores que não sejam indispensáveis ao funcionamento da empresa (art.º 347.º, n.º 2 do CT);
ou,
2. Possibilidade de recrutamento de novos trabalhadores com vista à exploração da empresa (art.º 55.º, n.º 4 do CIRE).

Conforme já se mencionou, a maior vantagem da sobrevivência da empresa é indubitavelmente a conservação dos postos de trabalho. Não obstante, é também de referir outras vantagens, tais como: a proteção do conhecimento e experiência, conhecido como “*Know-how*”; a oportunidade de participação na recuperação da empresa; ou a eventual continuidade dos benefícios oferecidos pela empresa aos trabalhadores. Por estes motivos, com a manutenção da empresa os credores esperam satisfazer os seus créditos com os “*resultados empresariais*”.⁷⁵

No entender de MARIA DO ROSÁRIO EPIFÂNIO, após a declaração de insolvência os contratos laborais são alterados e não extintos. Pelo que, tanto os direitos como as obrigações da entidade empregadora passam, conforme já vimos, a ser exercidos pela pessoa do administrador da insolvência.

3.1. Resolução dos contratos relativos a trabalhadores dispensáveis

O texto da norma do art.º 347.º, n.º 2 do CT prevê que “(...) o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.”

Isto é, após a declaração de insolvência (mas ainda antes do encerramento definitivo da empresa) o administrador da insolvência tem competência (legitimidade) para cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração seja dispensável (fundamento).

De acordo com JOANA COSTEIRA, esta possibilidade admitida pelo Código do Trabalho “*parece associada a uma eventual boa gestão da empresa – na medida em que,*

⁷⁵ Abreu, J. M. C. de. (2019). *Curso de Direito Comercial* (12a ed., 1 – V.1: Introdução, atos de comércio, comerciantes, empresas, sinais distintivos). Edições Almedina., p. 338.

*não tendo sido (ainda) deliberada a sua extinção, esta pode ser viável com menos trabalhadores –, bem como aos deveres do administrador da insolvência, que deve atuar com diligência durante todo o processo.”*⁷⁶

O fundamento desta norma não define em que consiste o conceito ou quais os critérios para apreciar se um trabalhador é indispensável ou dispensável ao funcionamento da empresa: será baseado na aptidão ou capacidade do trabalhador para o desempenho das suas funções? Será com base em avaliações realizadas?

A este respeito, vários autores defendem que o art.º 347.º, n.º 2 do CT ocupa-se das situações em que a prestação de trabalho pelo trabalhador não garante frutuosidade à empresa. Contudo, como não existe critérios estabelecidos para apreciar a dispensabilidade / indispensabilidade do trabalhador, competirá ao administrador da insolvência analisar caso a caso e decidir, tendo por base o interesse da massa insolvente.

No caso concreto, verifica-se, também, a existência de um vazio normativo no que respeita ao regime de cessação aplicável do contrato de trabalho⁷⁷, sendo este um ponto passível de discussão doutrinária.

ABÍLIO MORGADO, ainda que em momento temporal distinto – em face da legislação anterior ao Código do Trabalho de 2003 – sustentava que em caso de falência excluía-se a possibilidade de caducidade do contrato de trabalho. Isto porque “*a lei não a instituirá, ainda que o devesse ter feito.*”⁷⁸

Contrariamente, PEDRO ROMANO MARTINEZ – em face do Código do Trabalho de 2003 – defende a posição de que a resolução dos contratos relativos a trabalhadores dispensáveis por parte do administrador da insolvência constitui uma causa de caducidade do contrato de trabalho, equiparada ao encerramento da empresa. Destarte, exige-se o mesmo procedimento que o aplicado em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora receber a prestação de trabalho: a do despedimento coletivo – arts.º 360.º e ss. do CT, salvo no caso das microempresas.

No entanto, a maior parte da doutrina sustenta que estamos diante de uma nova modalidade de cessação do contrato por iniciativa do administrador da insolvência. Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO sustenta que a lei “*aponta uma nova e autónoma causa de despedimento no contexto da insolvência – o despedimento com base*

⁷⁶ Vd. Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p. 120.

⁷⁷ Quando se verifique na sequência do art.º 347.º, n.º 2 do CT.

⁷⁸ Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da Insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p. 184.

na dispensabilidade dos trabalhadores para o funcionamento da empresa”.⁷⁹

Tal entendimento advém da insuficiência da norma: sendo as formas de cessação dos contratos de trabalho por parte do empregador taxativas, não se vê esclarecida a forma que permite o administrador de insolvência recorrer nesta situação.⁸⁰

Todavia, apesar da divergência doutrinal, é unânime a aplicação do procedimento que regula o despedimento coletivo⁸¹ à cessação do contrato de trabalho previsto no n.º 2 do art.º 347.º do CT (*“cuj a colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa”*), ainda que com as necessárias adaptações em caso de insolvência.⁸²

Nesta medida, o n.º 5 do art.º 347.º do CT estipula que o trabalhador que esteja perante uma situação que se enquadre no âmbito do n.º 2 do mesmo artigo tem direito a uma compensação a ser calculada nos termos previstos do art.º 366.º do CT: *“o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.”*⁸³

Contudo, em caso de insolvência, não se verifica a imposição do pagamento ao trabalhador da compensação, bem como dos créditos vencidos e dos exigíveis até ao termo do prazo de aviso prévio – ao contrário do que sustenta o art.º 363.º, n.º 5 do CT. Estes créditos laborais serão considerados dívidas sobre a insolvência e o seu pagamento será analisado posteriormente a propósito da temática dos trabalhadores enquanto titulares de direitos de crédito.

Diz-nos ainda MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO que *“o mesmo direito à compensação pela cessação do contrato surge se, no contexto da insolvência, tal cessação vier a consumir-se com o encerramento total definitivo da empresa insolvente – neste caso, o direito à compensação funda-se diretamente no art.º 346.º, n.º 5”*⁸⁴, conforme iremos abordar posteriormente.

⁷⁹ Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho. - 2a pt.: Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 835.

⁸⁰ A cessação de contrato de trabalho que opere no âmbito do art.º 347.º, n.º 2 do CT não parece enquadrar-se em nenhuma causa de caducidade prevista no art.º 343.º do CT.

⁸¹ O n.º 3 do art.º 347.º do CT estabelece uma remissão para os arts. 360.º e seguintes do CT.

⁸² Ressalve-se que as formalidades do processo do despedimento coletivo não se aplicam no caso de microempresas, cfr. art.º 347.º, n.º 4 do CT.

⁸³ Art.º 366.º ex vi do art.º 347.º, n.º 5 do CT.

⁸⁴ Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho. - 2a pt.: Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 836.

3.2. Possibilidade de recrutamento de novos trabalhadores

Quanto à possibilidade de recrutar novos trabalhadores, pode ler-se no art.º 55.º, n.º 4 do CIRE que “o administrador da insolvência pode contratar a termo certo ou incerto os trabalhadores necessários à liquidação da massa insolvente ou à continuação da exploração da empresa, mas os novos contratos caducam no momento do encerramento definitivo do estabelecimento onde os trabalhadores prestam serviço, ou, salvo convenção em contrário, no da sua transmissão.”

Além das demais tarefas que lhe são cometidas, o administrador da insolvência dispõe de competências e de poderes para proceder a novas contratações de trabalhadores, no decurso do processo de insolvência.

Esta necessidade é justificada, ou pela continuação da exploração da empresa, ou para a liquidação da massa insolvente. Em outras palavras, quando os trabalhadores adequados são insuficientes ou quando efetivamente não existam.

Todavia, estes novos contratos de trabalho apenas podem ser celebrados a termo (certo⁸⁵ ou incerto), em harmonia com a 1.ª parte do art.º 55.º, n.º 4 do CIRE.

Quanto à admissibilidade do contrato celebrado a termo, este assenta na satisfação de necessidade temporárias, objetivamente definidas pelo administrador da insolvência⁸⁶ e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades – art.º 140.º, n.º 1 do CT.

Atento o circunstancialismo, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO defende que esta possibilidade de contratação “acresce, pois, às situações previstas no art.º 140.º, n.º 2 do CT para a celebração de contrato de trabalho a termo”⁸⁷ – admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo.

Todavia, LUÍS MENEZES LEITÃO refere de modo mais detalhado que “(...) esta hipótese de contrato a termo parece ter enquadramento no art.º 140.º, n.º 2, g) e n.º 3, CT.”⁸⁸

No que toca a matéria de caducidade destes contratos, verifica-se um desvio à

⁸⁵ Neste tipo de contrato, a duração do contrato é limitada antecipadamente no tempo, sabendo o trabalhador o momento de verificação do evento que extinguirá o contrato (termo resolutivo). O termo é *certus an* (quanto ao evento) e *certus quando* (quanto ao momento de ocorrência desse evento).

⁸⁶ Interpretação extensiva.

⁸⁷ Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho. - 2a pt.: Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 836.

⁸⁸ Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da Insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p. 186.

regra conforme consta no art.º 55.º, n.º 4, *in fine* do CIRE. Este regime especial de caducidade prevê que os novos contratos caducam no momento do encerramento definitivo do estabelecimento, ou, salvo convenção em contrário, no momento da sua transmissão.

4. O encerramento da empresa

Em termos gerais, em concordância com o supra analisado, a declaração de insolvência não funciona como um facto extintivo do contrato de trabalho; essa extinção ocorre apenas com o encerramento definitivo da empresa. É essencial ressaltar que o encerramento da empresa não deve ser confundido com a situação de insolvência do empregador.⁸⁹

Assim, segundo o art.º 343.º, al. b), do CT, quando ocorre o encerramento definitivo da empresa, verifica-se uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o empregador receber a prestação de trabalho, pelo que, faz operar a caducidade do contrato de trabalho.⁹⁰

A propósito, estipula também o art.º 346.º, n.º 2 do CT que “*a extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho*”. Deste modo, e nos termos previstos do n.º 3, o encerramento total e definitivo de empresa determina que a caducidade do contrato de trabalho deverá seguir o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do CT⁹¹ (ainda que com as necessárias adaptações).

Verificando-se a caducidade do contrato nos termos do art.º 346.º do CT, prevê o n.º 5 que o trabalhador tem direito à compensação calculada de acordo com o art.º 366.º do CT, pela qual responderá o património da empresa.

Reportando-nos, agora, diretamente ao CIRE, reconhece-se que a assembleia de credores, como órgão do processo de insolvência, tem várias competências, como “*o de decidir o destino da empresa, deliberando, seja sobre o seu encerramento ou a sua*

⁸⁹ A primeira hipótese rege-se pelo art.º 346.º do CT, e, a segunda hipótese pelo art.º 347.º do CT.

⁹⁰ Causas de caducidade de contrato de trabalho. Nesta hipótese, a caducidade do contrato é por motivo atinente ao empregador (situação de insolvência do empregador).

⁹¹ Código do Trabalho: TÍTULO II - Contrato de trabalho; CAPÍTULO VII - Cessação de contrato de trabalho; SECÇÃO IV - Despedimento por iniciativa do empregador; SUBSECÇÃO I - Modalidades de despedimento; DIVISÃO II - Despedimento colectivo.

*manutenção em actividade e a eventual atribuição ao administrador da insolvência do encargo de elaborar um plano de insolvência.”*⁹²

Após a apreensão dos bens e no prosseguimento dos autos para liquidação, o administrador da insolvência elabora um inventário dos bens e direitos integrados na massa insolvente – art.º 153.º do CIRE⁹³ –, uma lista provisória dos credores – art.º 154.º do CIRE⁹⁴ –, e um relatório – art.º 155.º do CIRE⁹⁵ – para posterior apreciação na assembleia de credores.

Ainda que não seja obrigatória a assembleia de credores para apreciação do relatório⁹⁶ (nem tão-pouco a assembleia de credores para discutir e votar a proposta de plano de insolvência⁹⁷), esta assinala um momento decisivo para o desenrolar do processo, visto que, conforme supramencionado é nela que se “*delibera sobre o encerramento ou manutenção em actividade do estabelecimento ou estabelecimentos compreendidos na massa insolvente*” – cfr. art.º 156.º, n.º 2 do CIRE.

A título excecional, pode o administrador da insolvência proceder ao encerramento antecipado previsto no art.º 157.º do CIRE. Ou seja, verifica-se o encerramento previamente à assembleia de apreciação do relatório (quando se verificarem os requisitos do artigo).

4.1. Direito à compensação a ser calculada nos termos do art.º 366.º do CT

Aqui chegados, após diversas menções ao direito à compensação a ser calculada nos termos do art.º 366.º do CT (e outras tantas ainda por mencionar), resta agora analisar a norma deste artigo e a forma de cálculo.

Desde a entrada da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor a partir de 01-05-2023,

⁹² Cfr. Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 98.

⁹³ Este processo de inventário terá de detalhar a “indicação do seu valor, natureza, características, lugar em que se encontram, direitos que os onerem, e dados de identificação registral, se for o caso.”

⁹⁴ Configura-se nesta lista os credores “que constem da contabilidade do devedor, tenham reclamado os seus créditos ou sejam por outra forma do seu conhecimento, por ordem alfabética, com indicação do respetivo endereço, do montante, fundamento, natureza garantida, privilegiada, comum ou subordinada dos créditos, subordinação a condições, possibilidades de compensação e o valor dos bens compreendidos na massa insolvente sobre os quais incidem garantias reais de créditos pelos quais o devedor não responda pessoalmente (...)”.

⁹⁵ O relatório terá que conter os elementos previstos nas alíneas a), b), c), d) e e), do n.º 1, do art.º 155.º.

Ao relatório deverá ainda ser anexados o inventário e a lista provisória de credores, cfr. n.º 2 do art.º 155.º.

⁹⁶ Art.º 156.º, n.ºs 2 e 3 do CIRE.

⁹⁷ Art.º 209.º do CIRE.

em caso de despedimento – por caducidade ou resolução –, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.⁹⁸

Esta compensação é calculada do modo previsto do n.º 2.º do art.º 366.º do CT:

A alínea a) estipula que o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida.⁹⁹ Assim, a título prático, o limite para o cálculo da compensação em 2024 é 16.400,00€ (20 x 820,00€).

Já a alínea b) determina o montante máximo global da compensação. Não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, caso se aplique o limite da alínea a), a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Como o valor recebido por cada trabalhador é casuístico e difere de caso para caso, não nos é possível apurar um exemplo. Contudo, considerando a retribuição mínima mensal garantida de 820,00€, em 2024, o teto máximo para a compensação é de 196.800,00€ (240 x 820,00€).

A alínea c) menciona que o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

E por último, a alínea d) indica que o montante da compensação é calculado proporcionalmente, em caso de fração de ano.

⁹⁸ Face à anterior Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, verifica-se o aumento da compensação aos trabalhadores por despedimento coletivo de 12 para os atuais 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Inicialmente o Código de Trabalho estabelecia no seu art.º 366.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro: “1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.”

Posteriormente, a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto reduziu para: “12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.”

Atualmente, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril a compensação aumentou para: “14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.”

⁹⁹ Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro: atualiza para 2024 o valor da retribuição mínima mensal garantida para 820 euros.

5. A transmissão da empresa

O legislador insolvencial previu a possibilidade de alienação da empresa, que se encontra explanado num conjunto de várias normas constantes no CIRE.

Apesar de ser um momento desafiador para a empresa assim como para todas as partes envolvidas, pode ser uma oportunidade para revitalizar a empresa e garantir a sua continuidade no mercado.

Tal como anteriormente referido, o processo de insolvência é um processo de execução universal, cuja finalidade é garantir a satisfação dos credores de um devedor, seja através da liquidação da massa insolvente e subsequente distribuição do produto da venda entre os credores, ou, em alternativa, pela aprovação de um plano de insolvência que visa, principalmente, a recuperação da empresa compreendida na massa insolvente. Deste modo, *“a recuperação da empresa poderá ocorrer pela sua manutenção e reestruturação, conservando-se na titularidade do devedor insolvente ou ser transmitida a um terceiro”*¹⁰⁰, hipótese esta que analisaremos em seguida.

Com efeito, cabe desde já mencionar que a prática de atos jurídicos de especial relevo para o processo de insolvência, tais como a venda da empresa, de estabelecimentos ou da totalidade das existências, carece do consentimento da comissão de credores, ou, na sua ausência, da assembleia de credores – cfr. art.º 161.º, n.º 1 e n.º 3, al. a) do CIRE. Se, porventura, determinar-se a venda por negociação particular deve observar-se o procedimento¹⁰¹ previsto no n.º 4 e n.º 5 do art.º 161.º do supramencionado diploma.

Dispõe o TÍTULO IX – *“Plano de insolvência”*, CAPÍTULO I – *“Disposições gerais”*, art.º 192.º, n.º 1 do CIRE que *“o pagamento dos créditos sobre a insolvência, a liquidação da massa insolvente e a sua repartição pelos titulares daqueles créditos e pelo devedor, bem como a responsabilidade do devedor depois de findo o processo de insolvência, podem ser regulados num plano de insolvência em derrogação das normas do presente Código.”*¹⁰² De acordo com o disposto no art.º 195.º do CIRE, o conteúdo do plano de insolvência deve incluir a sua finalidade, bem como as medidas necessárias para a sua execução. A respeito da hipótese que estamos a analisar, prevê ainda o legislador na al. c) *in fine* do CIRE que a transmissão pode resultar de uma medida inserida no plano

¹⁰⁰ Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Edições Almedina., p. 72.

¹⁰¹ Estes procedimentos específicos estabelecidos na legislação visam garantir que os interesses dos credores sejam protegidos e que o processo ocorra de forma justa e transparente.

¹⁰² O art.º 192.º, n.º 1 do CIRE estabelece um princípio geral.

de insolvência: “a indicação sobre se os meios de satisfação dos credores serão obtidos através de liquidação da massa insolvente, de recuperação do titular da empresa ou da transmissão da empresa a outra entidade”.

Esta alienação é uma alternativa ao encerramento da empresa e está enunciada no art.º 162.º do CIRE. Compete ao administrador da insolvência efetuar as devidas e imediatas diligências para dar prossecução à alienação da empresa do devedor (n.º 2). A este propósito, diz-nos LUÍS MENEZES LEITÃO que “a lei manifesta preferência pela alienação como um todo, a menos que haja proposta satisfatória ou se reconheça vantagem na alienação separada de certas partes.”¹⁰³

Não obstante a matéria da transmissão da empresa ser alvo de regulação pelo CIRE, este diploma legal não prevê nenhuma norma que efetivamente regule os seus efeitos nos contratos de trabalho. Destarte, quando esta situação se verifique na pendência de um processo de insolvência, deparamo-nos com um Código omissivo quanto à questão do destino dos contratos de trabalho.¹⁰⁴

Perante este vazio jurídico, defende a doutrina portuguesa a aplicação das regras do regime da transmissão de empresa ou estabelecimento previsto no Código do Trabalho: CAPÍTULO V – “Vicissitudes contratuais”, SECÇÃO I – “Transmissão de empresa ou estabelecimento”, matéria regulada nos arts.º 285.º a 287.º do CT.

Também a jurisprudência defende a remissão para o Código de Trabalho, como se pode ler no sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 05-03-2024, ainda que com as devidas ressalvas: “A aplicação do regime do direito laboral consagrada nos arts. 285.º a 287.º (secção I) do Cód. do Trabalho deve ter em conta as especificidades próprias do processo de insolvência. O regime laboral alusivo à transmissão do estabelecimento foi fixado tendo em vista salvaguardar uma justa composição de interesses: o interesse do titular da empresa, que deve poder celebrar os negócios que entende convenientes relativamente à sua empresa (princípio da liberdade de iniciativa económica privada consagrado no art. 61.º da CRP) e o direito dos trabalhadores à segurança no emprego (art. 53.º da CRP). O processo de insolvência coloca-se à margem desse desiderato, estando aqui em causa, fundamentalmente, salvaguardar a satisfação dos interesses dos credores, finalidade última que preside à

¹⁰³ Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da Insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina., p. 189, em concordância com o disposto no art.º 162.º, n.º 1 do CIRE.

¹⁰⁴ Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Edições Almedina., p. 72 e seguintes, e, Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p.132 e ss.

*insolvência (art. 1.º, n.º1).”*¹⁰⁵

A interpretação deste estudo deve também seguir os princípios e preceitos estabelecidos no Direito Comunitário, em especial, pela Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001.¹⁰⁶

É unânime que, por aplicação do art.º 285.º, n.º 1 do CT, quando ocorre a transmissão de empresa, ou estabelecimento ou unidade económica, a regra é a transferência dos contratos de trabalho para o adquirente. Este irá assumir a posição de novo empregador¹⁰⁷ relativamente aos contratos de trabalho que vigoram à data da transmissão.¹⁰⁸

Os direitos dos trabalhadores, contratuais e adquiridos, encontram-se salvaguardados, visto que o novo empregador deve respeitar os termos contratuais previamente acordados, compreendendo a “*retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos*” – n.º 3 do art.º 285.º do CT.

O n.º 6 do art.º 285.º do CT ressalva o trabalhador na medida em que inclui o transmitente como pessoa solidariamente responsável pelo pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como os encargos sociais correspondentes e vencidos até à data da transmissão.¹⁰⁹ Como evidencia LEONOR PIZARRO MONTEIRO, “*o trabalhador beneficia de uma garantia acrescida*” com esta norma pois atua tal como um reforço da garantia patrimonial. Esta obrigação solidária do transmitente tem um período de duração, pelo que se esgotará decorridos dois anos após a data de transmissão.¹¹⁰

Não obstante, no que concerne à responsabilidade do transmitente e do adquirente

¹⁰⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 05-03-2024, proferido no âmbito do Processo n.º 847/22.7T8VFX-B.L1-1 (disponível em www.dgsi.pt).

¹⁰⁶ Diretiva “*relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos*”, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32001L0023>. Para uma análise mais detalhada vd. Oliveira, P. (2020). Transmissão de empresas no direito laboral da união europeia: novos desafios na delimitação conceptual de unidade económica. *Revista da Ordem dos Advogados*, (80), 333 – 352.

¹⁰⁷ Verifica-se uma sub-rogação do adquirente na posição jurídica do empregador, determinando assim uma alteração subjetiva na pessoa do empregador.

¹⁰⁸ Em concordância, leia-se o art.º 3, n.º 1, da Diretiva: “1. *Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário.*”

¹⁰⁹ Quintas, H. (2019). Breves notas sobre o passado, o presente e o futuro do regime da transmissão de empresa ou estabelecimento. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 197 – 228, p. 203.

¹¹⁰ A Lei n.º14/2018 de 19 de março procedeu à alteração do período de duração, que passou de um para dois anos. Este alargamento do prazo parece ter como finalidade o reforço das garantias e direitos do trabalhador.

encontramos diferentes análises e posições na doutrina.

LUÍS CARVALHO FERNANDES defende a não aplicabilidade desta norma, por considerar que as obrigações vencidas são dívidas da insolvência ou dívidas da massa insolvente e, portanto, o regime de pagamento será o previsto no âmbito do processo de insolvência (ou seja, a liquidar pelos rendimentos da massa insolvente ou à custa do produto da liquidação dos bens do devedor insolvente).

Em contrapartida, segundo a perspetiva de LUÍS MENEZES LEITÃO nada impede o trabalhador de escolher a quem exigir o pagamento dos seus créditos: seja ao transmitente ou ao adquirente, até porque, a princípio, este último terá um património que oferecerá mais garantias ao trabalhador.

Em casos digamos saudáveis, quando se verifica a transmissão (ou cessão ou reversão) da empresa sem ser em sede de insolvência, é assegurado ao trabalhador o direito de oposição¹¹¹ à transmissão do seu contrato de trabalho, desde que invoque motivos legítimos para tal, como por exemplo: “*manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança*” – art.º 286.º-A, n.º 1 do CT.

Ainda que HÉLDER QUINTAS justifique que a transmissão “*traduz-se num novo contrato que o trabalhador celebra, involuntariamente, com outro empregador*”, somos a considerar que no decorrer do processo de insolvência se afaste a possibilidade do trabalhador exercer o direito de oposição à transmissão, dadas as especificidades próprias do processo de insolvência.

Este tem sido, também, o entendimento adotado na jurisprudência, nomeadamente pelo acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 05-03-2024, segundo o qual neste contexto: “*(...) temos por inaceitável que os trabalhadores, por via do exercício do direito de oposição à transmissão, pudessem obstar a esse imperativo, colocando em causa o interesse dos demais credores. Tudo apontando, pois, para a conclusão de que é de afastar a possibilidade do trabalhador exercer o direito de oposição à transmissão, consagrado no art. 286.º A do Cód. do Trabalho, no âmbito do processo de insolvência.*”¹¹²

A recusa por parte do trabalhador em transmitir a sua posição para o novo empregador (adquirente), no caso de insolvência, revela-se inexecutável visto que deixará

¹¹¹ Princípio da autonomia da vontade (art.º 405.º do CC).

¹¹² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 05-03-2024, proferido no âmbito do Processo n.º 847/22.7T8VFX-B.L1-1 (disponível em www.dgsi.pt).

de existir a possibilidade de manutenção do seu vínculo contratual com o antigo empregador (transmitente).

Ainda que o vínculo laboral do trabalhador se mantenha com a transmitente (massa insolvente), quando a empresa (compreendida na massa insolvente) for transmitida, esse vínculo torna-se irrelevante, pois verificar-se-á a impossibilidade do trabalhador prestar trabalho ao seu antigo empregador. Deste modo, somos a entender que a recusa do trabalhador em aceitar a transmissão limita as suas opções de trabalho e resulta na perda do vínculo contratual.

Alguns autores compreendem, neste caso, a solução da caducidade do contrato, sendo o desemprego um facto adquirido.

6. Direito comparado – Espanha – el Texto Refundido de la Ley Concursal – efectos de la sucesión de empresa

Perante a intensificação deste fenómeno, verifica-se o surgimento de vazios jurídicos para o qual a legislação em vigor no nosso ordenamento jurídico não se encontra preparada para dar resposta. Mas, não se trata de um problema meramente nacional.

Em Espanha, após diversas reformas, foi aprovado a consolidação em texto da regulamentação atualmente em vigor, de modo a permitir consolidar em um único texto todas as modificações existentes ao longo dos últimos anos. No dia 7 de maio de 2020, foi publicado no *Boletín Oficial del Estado* o *Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo*, que aprovou o *Texto Refundido de la Ley Concursal*.¹¹³ Entrou em vigor no dia 1 de setembro de 2020 e procedeu à derrogação de lei até então vigente *Ley Concursal*¹¹⁴ (*Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal*).¹¹⁵

Como assinalava o Preâmbulo da *Ley Concursal*, esta havia sido criada para regular “*en un solo texto legal de los aspectos materiales y procesales del concurso*”, tanto de “*aplicación a personas jurídicas como naturales, con independencia de que sean empresarios y profesionales*”, proporcionando assim “*un sistema que se rige por los principios de unidad legal, de disciplina y de procedimiento*”, ainda que não tenha

¹¹³ Poderá ser consultado em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4859>.

¹¹⁴ Originalmente aprovada em 2003.

¹¹⁵ González-Orús Charro, M. (2021). Tratamiento concursal de los contratos en la jurisprudencia española reciente y en el nuevo texto refundido de la Ley Concursal. *Revista Electrónica de Direito*, 2, (25), 152 – 183, p. 154.

conseguido essa estabilidade normativa tão aspirada.

Desde a entrada da lei em vigor que o texto foi alvo de diversas reformas, tendo o legislador como objetivo modernizar e melhorar a eficácia deste processo, de modo a aprimorar o equilíbrio entre os direitos dos credores e as oportunidades de recuperação dos devedores, em um esforço para promover a estabilidade económica e minimizar os impactos negativos da insolvência sobre a economia e, nomeadamente, o emprego.

Até há bem pouco tempo, a proteção dos direitos dos trabalhadores quando uma empresa insolvente vendia ou transferia uma unidade produtiva para outro empresário era uma temática que causava inquietação e dissenso na doutrina e na jurisprudência, por motivo de silêncios legislativos.

Com a entrada em vigor do Texto Refundido, verifica-se atualmente no regime do país vizinho a regulação da matéria no artigo 221.º sobre a “*Sucesión de empresa*”, que atribui a competência exclusiva ao juiz do concurso no n.º 2 para “*declarar la existencia de sucesión de empresa, así como para delimitar los activos, pasivos y relaciones laborales que la componen.*” Como complemento, o n.º 1 do mesmo artigo esclarece que na hipótese de alienação de unidade produtiva, considerar-se-á, para fins laborais, que há sucessão empresarial.

Por sua vez, o artigo 224.º menciona a extensão da responsabilidade quando se observe a transmissão da empresa. Sob a epígrafe “*Efectos sobre los créditos pendientes de pago*” consta que : “*La transmisión de una unidad productiva no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa (...)*”. Concisamente, verificando-se a transmissão de uma unidade produtiva, a regra é de que o adquirente não terá obrigação de pagamento de créditos não satisfeitos pelo devedor antes da transmissão.

Todavia, o ponto 1, 2 e 3 do n.º 1 do art.º 224.º, prevê claramente as exceções a este princípio. No caso em apreço, interessa-nos especialmente o ponto 3: “*cuando se produzca sucesión de empresa respecto de los créditos laborales y de seguridad social correspondientes a los trabajadores de esa unidad productiva en cuyos contratos quede subrogado el adquirente*”.¹¹⁶ Ou seja, quando ocorrer a transmissão da empresa, o adquirente fica sub-rogado ao pagamento dos créditos em matéria de trabalho e de segurança social, dos contratos dos trabalhadores daquela unidade produtiva.

Esta redação mais direta e clara põe, por fim, termo à insegurança jurídica do

¹¹⁶ Artigo 224.º, n.º 1, 3.º - “*Efectos sobre los créditos pendientes de pago*”.

adquirente¹¹⁷: “La duda se planteaba, principalmente, al respecto de si el nuevo adquirente debía responsabilizarse del pago de las cantidades adeudadas pendientes de abono por el empleador concursado respecto de aquellos contratos que se habían extinguido antes de la adquisición en concurso de la entidad.”¹¹⁸

O objetivo é efetivamente proteger os trabalhadores e garantir que não sejam prejudicados por mudanças de titularidade da empresa durante o processo de insolvência.

A controvérsia sobre a transmissão de uma unidade produtiva no contexto de um processo de insolvência e a responsabilidade do adquirente pelos direitos laborais dos trabalhadores transferidos, foi discutida por diversos tribunais.¹¹⁹

Sucintamente, a transmissão da empresa implica a manutenção integral dos contratos de trabalho e a respetiva transmissão das obrigações de pagamento do empregador anterior, salvo acordo em contrário aprovado no processo de insolvência. Essa exceção, que poderia eximir o adquirente de algumas obrigações só seria válida se isso estivesse expressamente acordado no contrato de compra e aprovado pelos credores e pelo juiz do processo.

¹¹⁷ Cordón Marrodán, C. (2021). La venta de la unidad productiva y efectos de la sucesión de empresa en el texto refundido de la Ley concursal. *Revista de Derecho Laboral vLex*, (2), 34-42.

¹¹⁸ Blasco Jover, C. (2021). Tratamiento en la nueva ley concursal del personal de alta dirección y de la venta de unidad productiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11, (2), 422 – 453. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6047>, p.431.

¹¹⁹ A título de exemplo, vide a sentença do Tribunal Supremo de 11 de dezembro de 2020. Pérez Pérez, E. (2021). Comentario de la STS de 11 de diciembre de 2020 (Ro 416/2018, Sala de lo Social) ¿Una doctrina legal en vías de extinción? *LABOS Revista de Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 2, (2), 116 – 122. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6220>

CAPÍTULO III –
OS CRÉDITOS LABORAIS NA INSOLVÊNCIA

1. Os créditos laborais

A insolvência de uma empresa pode afetar significativamente os créditos laborais dos seus trabalhadores. Estes créditos referem-se aos direitos dos trabalhadores sobre salários, subsídios de férias, subsídios de Natal, indemnizações, subsídios de alimentação e outras compensações decorrentes do contrato de trabalho. Assim, perante uma situação de insolvência, o pagamento desses créditos pode ser comprometido, ainda que existam mecanismos legais que visam proteger os direitos dos trabalhadores.¹²⁰

2. Créditos sobre a massa insolvente VS Créditos sobre a insolvência

O conceito de massa insolvente está previsto no art.º 46.º do CIRE.

Do referido preceito, descrevemos a massa insolvente como sendo o conjunto de bens, presentes e futuros do devedor, abrangendo assim todo o seu património à data da declaração de insolvência, bem como os adquiridos na pendência do processo de insolvência.¹²¹ Nos termos do art.º 46.º, n.º 1, 1.ª parte do CIRE, resulta ainda que “*a massa insolvente destina-se à satisfação dos credores da insolvência, depois de pagas as suas próprias dívidas*”. Analisaremos de forma mais minuciosa esta definição e a sua importância no pagamento das dívidas da massa insolvente e nos créditos sobre a insolvência, bem como, a sua relevância na temática dos créditos laborais.

Os créditos sobre a massa insolvente estão elencados no art.º 51.º do CIRE, mas esta enumeração não é taxativa.¹²² São créditos cuja origem se encontra após a declaração de insolvência.

Para efeitos do n.º 2 do art.º 51 do CIRE “*os créditos correspondentes a dívidas da massa insolvente e os titulares desses créditos são (...) designados, respetivamente, por créditos sobre a massa e credores da massa.*”

Em relação ao pagamento destas dívidas, designadas por créditos sobre a massa, a lei determina no art.º 172.º, n.º 1, 1.ª parte do CIRE que possuem prioridade no pagamento e, por isso, são liquidadas antes de se proceder ao pagamento dos créditos sobre a

¹²⁰ Mecanismos de proteção para assegurar que os créditos laborais sejam pagos, pelo menos em parte.

¹²¹ Vd. Epifânio, M. do R. (2016). *Manual de Direito da Insolvência* (6a). Edições Almedina., p. 251 e seguintes.

¹²² Art.º 51.º, n.º1 do CIRE: “(...) são dívidas da massa insolvente, além de outras como tal qualificadas neste Código”.

insolvência. Para esse efeito deve “o administrador deduzir da massa insolvente os bens ou direitos necessários à sua satisfação, devendo ainda ter em conta as dívidas que previsivelmente se constituirão até ao encerramento do processo”¹²³, segundo o art.º 172.º, n.º 1, 2.ª parte do CIRE. Como a lei assume um regime mais favorável para estes créditos, o seu pagamento verifica-se nas datas dos respetivos vencimentos, independentemente do estado em que se encontra o processo – art.º 172.º, n.º 3 do CIRE.

Por outro lado, de acordo com o art.º 47.º do CIRE, uma vez declarada a insolvência, todos os titulares de créditos patrimoniais sobre o insolvente, ou que sejam garantidos por bens da massa insolvente, cujo fundamento seja anterior à data da declaração, são reconhecidos como credores sobre a insolvência.

Para efeitos do n.º 2 do art.º 47.º do CIRE “os créditos referidos no número anterior, bem como os que lhes sejam equiparados, e as dívidas que lhes correspondem, são (...) denominados, respetivamente, créditos sobre a insolvência e dívidas da insolvência.”

Nos termos do art.º 47.º, n.º 4 do CIRE, o legislador insolvencial para proceder à distinção entre os diversos créditos, elencou uma série de categorias (classes) de créditos sobre a insolvência. Assim, os créditos podem classificar-se em:

- “a) ‘Garantidos’ e ‘privilegiados’ os créditos que beneficiem, respetivamente, de garantias reais, incluindo os privilégios creditórios especiais, e de privilégios creditórios gerais sobre bens integrantes da massa insolvente, até ao montante correspondente ao valor dos bens objeto das garantias ou dos privilégios gerais, tendo em conta as eventuais onerações prevaletentes;
- b) ‘Subordinados’ os créditos enumerados no artigo seguinte, exceto quando beneficiem de privilégios creditórios, gerais ou especiais, ou de hipotecas legais, que não se extingam por efeito da declaração de insolvência;
- c) ‘Comuns’ os demais créditos.”

O pagamento destes créditos sobre a insolvência tem uma regra particular, só podem ser liquidados “os que estiverem verificados por sentença transitada em julgado” – art.º 173.º do CIRE. A graduação destes créditos e a respetiva prioridade de pagamento dever-se-á efetuar pela seguinte ordem:

¹²³ Cfr. Epifânio, M. do R. (2016). *Manual de Direito da Insolvência* (6a). Edições Almedina., p. 272.

1. Em primeiro lugar, caberá o pagamento dos créditos garantidos (créditos sobre os quais incide garantias reais, nos quais também se inserem os privilégios creditórios especiais – art.º 47.º, n.º 4, a) e art.º 174.º, n.º 1 do CIRE);
2. Depois, créditos privilegiados (bens não afetos a garantias reais, nos quais se inserem os privilégios creditórios gerais – art.º 47.º, n.º 4, a) e art.º 175.º, n.º 1 do CIRE);
3. Créditos comuns (créditos que não sejam classificados como garantidos, privilegiados, nem subordinados – art.º 47.º, n.º 4, c) e art.º 176.º do CIRE); e,
4. Créditos subordinados (por exemplo, créditos detidos por pessoas especialmente relacionados com o devedor – art.º 47.º, n.º 4, b), art.º 48.º e art.º 177.º do CIRE).

3. Créditos emergentes do contrato de trabalho: Privilégios creditórios – mobiliário geral VS imobiliário especial

A tutela dos créditos laborais no processo de insolvência é alvo de proteção comunitária através da Diretiva 80/987/CEE do Conselho, de 20 de Outubro de 1980, alterada pela Diretiva 2002/74/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 e a Diretiva 2008/94/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Outubro de 2008.¹²⁴

A importância do trabalho e dos direitos dos trabalhadores na ordem jurídica portuguesa, reflete-se de igual modo na proteção constitucional que é dada aos créditos laborais, no seu art.º 59.º, n.º 3 da CRP:

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

Os trabalhadores, ao abrigo do art.º 47.º, n.º 1 do CIRE, são considerados credores da insolvência, visto que declarada a insolvência são titulares de créditos de natureza

¹²⁴ Versão consolidada em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0094>, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador.

patrimonial sobre a empresa insolvente.

A legislação portuguesa, em particular análise o CIRE, estabelece que os créditos laborais são considerados créditos privilegiados. Isto significa que, em caso de insolvência da empresa, eles têm prioridade sobre a maioria dos outros créditos, conforme já analisamos.

A prioridade dada aos créditos emergentes do contrato de trabalho visa assegurar que os trabalhadores, que são frequentemente os mais prejudicados em casos de insolvência da empresa, recebem o que lhes é devido de forma equitativa, dada a sua posição de vulnerabilidade na relação trabalhador–empregador.

A este propósito, o Código Civil estabeleceu no art.º 733.º o essencial do regime dos privilégios creditórios, sendo que o: *“privilégio creditório é a faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros.”*

De acordo com o art.º 735.º do CC, estes privilégios podem ser de duas espécies: mobiliários¹²⁵ (art.º 735.º, n.º 2, 1.ª parte do CC) e imobiliários (art.º 735.º, n.º 3 do CC).¹²⁶

No regime português, a solução consagrada nos artigos 333.º e seguintes do CT¹²⁷ passa, nomeadamente, por atribuir aos créditos salariais emergentes do contrato de trabalho da sua violação ou cessação, o gozo de um privilégio mobiliário geral e de um privilégio imobiliário especial sobre o bem imóvel do empregador no qual o trabalhador preste a sua atividade.

No entanto, *“(...) do cotejo do regime do art.º 333.º do CT com o regime laboral anterior à codificação nesta matéria (...) decorre que a tutela concedida aos trabalhadores se reforçou, por um lado, mas se atenuou pelo outro.”*¹²⁸

Por um lado, o reforço verifica-se na extensão do privilégio mobiliário geral para os créditos emergentes da violação do contrato e da sua cessação, assim como, dos créditos salariais (alargou os privilégios creditórios à generalidade dos créditos

¹²⁵ Os privilégios mobiliários gerais respeitam a bens móveis, abrangendo (genericamente) todos aqueles que se encontram no património do devedor à data da penhora, ou ato equivalente, neste caso, à data da insolvência. Os privilégios mobiliários especiais respeitam a bens móveis certos e determinados, vd. Cordeiro, A. M. (1998). Salários em atraso e privilégios creditórios. *Revista da Ordem dos Advogados*, 58, 645 – 672.

¹²⁶ Já os privilégios imobiliários estabelecidos no Código Civil são sempre especiais e portanto respeitam a coisas imóveis, certas e determinadas, vd. Cordeiro, A. M. (1998). Salários em atraso e privilégios creditórios. *Revista da Ordem dos Advogados*, 58, 645 – 672.

¹²⁷ O art.º 337.º do CT prevê um regime especial de prescrição dos créditos laborais.

¹²⁸ Cfr. Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho. - 2a pt.: Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 839.

laborais).¹²⁹

Já o alcance do privilégio imobiliário especial sobre o bem imóvel do empregador foi reduzido significativamente pelo vigente Código (substituindo o até então privilégio imobiliário geral).

Com a redação atual, o privilégio parece recair apenas sobre o imóvel específico onde o trabalhador efetivamente desenvolva a sua atividade. Antes, o privilégio imobiliário era mais abrangente, podendo recair sobre todos os bens imóveis do empregador, o que conferia uma garantia mais ampla aos créditos laborais em caso de insolvência.

No entanto, como essa proteção foi limitada, *“implica uma diminuição efectiva do alcance desta garantia patrimonial”*, restringindo a garantia creditícia aos bens que tenham um vínculo funcional com a prestação do trabalho.¹³⁰

Em relação à questão de saber se o privilégio imobiliário incide exclusivamente sobre o local de trabalho do trabalhador ou se é extensível a todos os imóveis afetos à atividade empresarial — ou seja, se se aplica apenas à unidade específica ou a todos os imóveis onde a atividade é desenvolvida — o Tribunal da Relação de Coimbra pronunciou-se no acórdão 12/06/2012 onde se lê: *“o privilégio imobiliário especial previsto no artº 377º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27/08) / artº 333º do actual CT (aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12/02) abrange os imóveis existentes na massa insolvente que estavam afectos à actividade empresarial da insolvente, independentemente de uma qualquer conexão específica ou imediata entre o imóvel e a concreta actividade laboral de cada um dos trabalhadores reclamantes. É ao trabalhador reclamante que compete a alegação e prova dos factos constitutivos do privilégio creditório que invoca, mas o tribunal deverá atender a tudo o que de relevante resultar da globalidade do processo de insolvência.”*¹³¹

Com entendimento semelhante, também o Supremo Tribunal de Justiça considerou no acórdão de 05/04/2022 que: *“a ligação funcional dos imóveis com os trabalhadores visada pelo preceito reporta-se à actividade produtiva da entidade patronal. Nesta perspectiva, ficam arredados do privilégio creditório imobiliário os imóveis pertencentes à entidade empregadora que não estejam, de qualquer forma,*

¹²⁹ Vd. Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, pp. 151 – 160.

¹³⁰ Vd. Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho*. - 2a pt.: *Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 576.

¹³¹ Acórdão do TRC, de 12.06.2012, proferido no âmbito do Processo n.º 1087/10.3TJCIBR-J.C1 (disponível em www.dgsi.pt).

*adstritos a essa actividade produtiva onde o trabalhador se encontra inserido.”*¹³²

A nosso entender, uma aplicação restrita pode ser vista como uma limitação injustificada, pois muitos trabalhadores podem não estar alocados em imóveis de grande valor, ou o imóvel disponível pode não ser suficiente para cobrir o total dos créditos devidos. Além disso, essa abordagem pode criar uma disparidade na proteção, pois os trabalhadores de empresas com imóveis de valor significativo têm uma maior segurança em comparação com aqueles de empresas em que não possuem bens imóveis de valor considerável. Além do mais, pode resultar num vazio de proteção para os trabalhadores que exercem funções em locais não próprios da empresa (como instalações arrendadas ou cedidas), especialmente quando a empresa não dispõe de outros imóveis que possam ser utilizados para garantir os pagamentos.

Em suma, esta revisão legislativa reflete-se numa restrição na proteção antes conferida aos trabalhadores, ficando a posição dos trabalhadores enfraquecida enquanto credores no processo de insolvência.

Importa ainda mencionar que, para além da tutela anteriormente mencionada, o art.º 334.º do CT prevê a faculdade de o trabalhador demandar solidariamente o empregador e as sociedades “*que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais*”. Também, o art.º 335.º do CT admite o reforço da responsabilidade do empregador de modo solidária com os sócios, gerentes, administradores e diretores, desde que se verifiquem os pressupostos aí elencados.

A graduação dos créditos (em análise, os laborais) segue uma ordem de prioridade especial em casos de insolvência ou recuperação de empresas, que se encontra prevista no n.º 2 do art.º 333.º do CT:

“2- A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes de crédito referido no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;

(ou seja, em caso de insolvência, o crédito com privilégio mobiliário geral será pago imediatamente após o crédito por despesas de justiça (art.º 746.º do CC) e antes dos créditos elencados no art.º 747.º, n.º 1 do CC, bem como dos outros créditos que gozam de privilégio mobiliário geral previstos no art.º 737.º

¹³² Acórdão do STJ, de 05.04.2022, proferido no âmbito do Processo n.º 850/13.8TBTVD-F.L1.S1 (disponível em www.dgsi.pt).

do CC (por remissão do art.º 747.º do CC).

b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes de crédito referido no artigo 748.º do Código Civil e de crédito relativo a contribuição para a segurança social.”

(por sua vez, em caso de insolvência, o crédito com privilégio imobiliário especial será pago imediatamente após o crédito por despesas de justiça (art.º 746.º do CC), mas antes dos créditos do Estado e das autarquias locais, conforme referidos no art.º 748.º, n.º 1 do CC).

4. Créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho: Créditos remuneratórios VS Créditos indemnizatórios ou compensatórios

No seio do processo de insolvência, a cessação dos contratos de trabalho origina o pagamento dos direitos dos trabalhadores, passando estes a ser credores de diferentes tipos de créditos: remuneratórios, indemnizatórios ou compensatórios.

Em primeiro lugar, os créditos laborais devem ser classificados em duas categorias: créditos remuneratórios, que são aqueles provenientes do contrato de trabalho¹³³; e créditos compensatórios ou indemnizatórios, que resultam das indemnizações devidas ao trabalhador em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Quanto à classificação destes créditos é necessário proceder a uma análise casuística, apreciando a natureza e o momento de vencimento de cada crédito laboral. A importância desta questão prende-se com a hierarquia no pagamento dos créditos em relação a outros credores.

Assim, os créditos remuneratórios constituídos antes da declaração de insolvência são qualificados como créditos sobre a insolvência – art.º 47.º e art.º 172.º do CIRE –, “reconduzindo-se à classe dos créditos privilegiados e garantidos nos termos das als. a) e b) do n.º 1 do art.º 333.º do CT (art.º 47.º, n.º 4 do CIRE)”¹³⁴ e o seu pagamento é imediatamente feito após a liquidação dos créditos sobre a massa insolvente – art.º 174.º

¹³³ Como salários, subsídios de férias e de Natal, entre outros.

¹³⁴ Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p.142.

e 175.º do CIRE.

Todavia, se forem constituídos depois da declaração de insolvência são qualificados como créditos sobre a massa insolvente – art.º 47.º e art.º 172.º do CIRE –, “*uma vez que, se o trabalhador continua a prestar trabalho na empresa insolvente após a declaração de insolvência, o pagamento dos seus salários vencidos após essa data devem ser considerados dívidas da massa insolvente*”¹³⁵ e, consequentemente, o seu pagamento deve ser realizado na data do seu vencimento, independentemente do estado em que se encontre o processo – art.º 172.º, n.º 3 do CIRE.

No entanto, a matéria dos créditos compensatórios ou indemnizatórios foi objeto de diferentes entendimentos doutrinários¹³⁶ e jurisprudenciais em Portugal, nomeadamente, em questões como a classificação destes créditos: sobre a insolvência ou sobre a massa insolvente. Durante muito tempo, este tópico adquiria relevância uma vez que a classificação dos créditos é decisiva para o seu pagamento, como diz CATARINA SERRA “*em síntese, é mais vantajoso ser credor da massa do que credor da insolvência.*”¹³⁷

Chamando a atenção para este caso, LETÍCIA MARQUES COSTA relembra que “*não se afiguravam de tão fácil qualificação os créditos compensatórios do tipo laboral, principalmente aqueles que eram decorrentes da cessação num período pós-insolvência do empregador mas com fundamento num contrato de trabalho celebrado em momento anterior ao daquela sentença, comparativamente aos créditos remuneratórios.*”¹³⁸

Parte da doutrina, como LUÍS MENEZES LEITÃO e MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, considerava que as compensações/ indemnizações devidas ao trabalhador pelo despedimento levado a cabo pelo administrador da insolvência devia ser qualificada como crédito sobre a massa: eis porque o crédito só surgia com a cessação do vínculo (depois da declaração de insolvência) ou por tratar-se de ato de administração da massa insolvente na pessoa do administrador da insolvência.

¹³⁵ Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p.142.

¹³⁶ MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO defendia que os créditos compensatórios ou indemnizatórios atinentes à cessação do contrato eram de qualificar-se como créditos sobre a insolvência se a cessação do contrato tivesse ocorrido em momento anterior à declaração de insolvência. Contrariamente, argumentava que deviam qualificar-se como créditos sobre a massa os créditos referentes a “*(...) contratos celebrados depois da declaração de insolvência como que (...) contratos anteriores mas que permaneçam em execução após aquela declaração, vindo a cessar apenas posteriormente.*”, vide Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho*. - 2a pt.: *Situações Laborais Individuais* (7a). Edições Almedina., p. 840.

¹³⁷ Cfr. Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 275.

¹³⁸ Costa, L. M. (2023). O regime da insolvência de pessoas singulares com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9/2022, de 11 de janeiro. *Revista Jurídica Portucalense*, 153 – 178. <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/28040>, p. 171.

Por outro lado, CATARINA SERRA e JOANA COSTEIRA, não acolhiam esta posição por diversos motivos, evidencie-se aqui o fundamento afirmado por JOANA COSTEIRA “ (...) a compensação em causa, tendo por base o mesmo facto constitutivo da obrigação – encerramento do estabelecimento do insolvente e cessação do contrato de trabalho – não poderá ter tratamento diferenciado se o encerramento do estabelecimento e a cessação do contrato de trabalho ocorreu por decisão do insolvente imediatamente antes da declaração de insolvência ou por decisão dos credores em assembleia ou de um ato do administrador da insolvência. ”¹³⁹

Ora, a este propósito, o art.º 8.º da Lei n.º 9/2022 – Diário da República n.º 7/2022, Série I de 2022-01-11, em vigor a partir de 2022-04-11, procedeu ao aditamento do art.º 47-A sob a epígrafe “Créditos compensatórios”, de onde se transcreve:

“Os créditos compensatórios resultantes da cessação de contrato de trabalho pelo administrador da insolvência após a declaração de insolvência do devedor constituem créditos sobre a insolvência.”

Com esta clarificação, como se disse, passam a constituir créditos sobre a insolvência os créditos compensatórios que resultem da cessação de contrato de trabalho pelo administrador da insolvência após a declaração de insolvência do devedor.

Neste sentido, entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 16-05-2023, refere no sumário que “1 – É hoje claro que os créditos de natureza compensatória que resultam da cessação do vínculo laboral pré-existente, originados em caducidade do contrato de trabalho ocorrida após a declaração de insolvência, são créditos sobre a insolvência nos termos do art. 47º-A do CIRE.”¹⁴⁰

Por fim, o legislador com o escopo de reforçar a tutela dos créditos laborais verteu no art.º 337.º do CT regras especiais de prescrição. Assim, estabelece o n.º 1 do art.º 337.º do CT que o crédito do trabalhador (que seja emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação) corre pelo período de um ano “a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.” Depreendemos deste normativo que o período de um ano é aplicável a todas as modalidades de cessação do contrato e que só começa a contar com a situação concreta de cessação do contrato de trabalho: “(...) não começa a contar

¹³⁹ Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113 – 160, p.149.

¹⁴⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 16-05-2023, proferido no âmbito do Processo n.º 5084/21.5T8SNT-E.L1-1 (disponível em www.dgsi.pt).

*com o vencimento destes créditos nem com o seu conhecimento pelo trabalhador (...)*¹⁴¹

5. Direito Comparado – Brasil – a Lei de Recuperação de Empresas e Falência – créditos trabalhistas

A Lei de Recuperação de Empresas e Falência¹⁴² – Lei n.º 11.101, de 9 de fevereiro de 2005,¹⁴³ conduziu a mudanças importantes no cenário empresarial brasileiro.¹⁴⁴ O antigo regime de falências que vigorava no Brasil sofreu alterações mais significativas em 2020 com a entrada em vigor a 23 de janeiro de 2021 da Lei n.º 14.112/2020. Este diploma promoveu uma verdadeira reforma na Lei n.º 11.101/2005, procedendo a diversas alterações no sistema trabalhista e na legislação referente à recuperação judicial.¹⁴⁵

Procedendo à análise dos principais pontos dessa legislação que estão diretamente relacionados com os trabalhadores, podemos desde já destacar que os efeitos da insolvência nos contratos de trabalho dependem do tipo de processo em que a empresa se encontra: o de falência ou a recuperação judicial.¹⁴⁶

Ao contrário da recuperação judicial, a falência implica, em regra, a rescisão dos contratos de trabalho. Ainda que seja regra, a falência não implica automaticamente a rescisão dos contratos de trabalho.

Exceccionalmente, o administrador judicial, nomeado pelo juiz responsável pelo processo de falência, pode optar pela continuidade/cumprimento do contrato de trabalho se entender que isso é vantajoso para a massa falida, conforme previsto no art.º 117.º da

¹⁴¹ Vd. Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho*. (2a pt.: Situações laborais individuais) (7a ed.). Edições Almedina., pp. 579 – 580.

¹⁴² Doravante designada por LREF. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária.

¹⁴³ E em parte a Consolidação das Leis do Trabalho, doravante designada por CLT. Vd. Costa, T. D., & Egawa, L. N. P. (2020). A Lei nº 11.101/2005: status e história. *Cadernos Jurídicos Da Faculdade De Direito De Sorocaba*, 2, (1), 135 – 154.

¹⁴⁴ Para uma análise relevante da matéria sobre a arguição de falência, a responsabilidade subsidiária, a responsabilidade solidária e a desconsideração da personalidade jurídica no regime brasileiro vd. Cardoso, V. C. (2020). A responsabilização no pagamento de créditos trabalhistas diante da insolvência econômica e patrimonial. *Scientiam Juris*, 8 (2), 14 – 31. <https://doi.org/10.6008/CBPC2318-3039.2020.002.0002>

¹⁴⁵ Souza, J. M. de. (2022). Direito Recuperacional e Falimentar: os instrumentos jurídicos introduzidos pela Lei 14.112/2020 e o exercício da função social da empresa. *Cadernos Jurídicos Da Faculdade De Direito De Sorocaba*, 4, (1), 94 – 119.

¹⁴⁶ Amaral, G. H. D. O., & Martelanc, R. (2020). Os institutos jurídicos da recuperação judicial de empresas e da falência: uma análise a partir de uma perspectiva econômica e gerencial. *Cadernos Jurídicos Da Faculdade De Direito De Sorocaba*, 2, (1), 181 – 196.

LREF: “Os contratos bilaterais não se resolvem pela falência e podem ser cumpridos pelo administrador judicial se o cumprimento reduzir ou evitar o aumento do passivo da massa falida ou for necessário à manutenção e preservação de seus ativos, mediante autorização do Comitê.”

Não obstante, caso venha a ocorrer o encerramento da empresa em que o trabalhador exercia funções, dar-se-á a rescisão de todos os contratos de trabalho vigentes. Por conseguinte, o art.º 449.º da CLT prevê expressamente que os créditos subsistirão em caso de falência da empresa.

Verificando-se a falência da empresa, os créditos trabalhistas continuam a ter prioridade no pagamento. Neste sentido, o legislador estipulou no art.º 83.º da Lei de Falências a classificação dos créditos e estabeleceu a ordem de preferência no pagamento dos credores: em primeiro lugar são liquidados os “*créditos derivados da legislação trabalhista, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e aqueles decorrentes de acidentes de trabalho*”. Esta prioridade é dada até o limite de 150 salários mínimos por credor. Os saldos que excedem esse limite são classificados como créditos quirografários, pelo que reduz a prioridade desses valores em relação a outros tipos de crédito – art.º 83.º, VI, c).

Ainda na jurisprudência, por exemplo, a decisão do Supremo Tribunal Federal, confirmou a constitucionalidade da limitação quantitativa dos créditos trabalhistas em caso de falência, conforme estabelecido no art.º 83.º, I, supramencionado. Quanto à prioridade no pagamento é “ (...) *obviamente, justa, por tratar de verbas alimentares do trabalhador e de sua família. Todavia, quando essa prioridade se torna tão grande que é impossível pagar outros credores, e a verba passa a ser de natureza alimentar para qualquer outra, a injustiça é clara. Compreende-se que o legislador foi justo para, ao mesmo tempo, priorizar os créditos com natureza alimentar e, mesmo assim, limitá-los para garantir a segurança de mercado e prevenir fraudes.*”¹⁴⁷

Por outro lado, a recuperação da empresa tem como escopo “ (...) *possibilitar ao devedor a superação do evento de crise econômico-financeira, primeiro permitindo a manutenção da fonte produtora de bens e serviços; os postos de trabalho e empregos; a tutela dos melhores interesses dos credores e segundo, promovendo a preservação e*

¹⁴⁷ Cfr. Giovanni Ribeiro Rodrigues Alves, & Matheus Filipe Poletto. (2019). A Limitação Quantitativa Dos Créditos Trabalhistas Na Lei De Falências Sob A Perspectiva Da Análise Econômica Do Direito / The Quantitative Limitation Of The Labor Credits On The Bankruptcy Brazilian Law Under A Perspective Of Law And Economics. *Revista Esmat (Impresso)*, 10, (16), 153 – 164. <https://doi.org/10.34060/Reesmat.V10i16.260>, p. 162.

viabilização da continuidade da empresa (...).”¹⁴⁸

Destarte, quando esteja em causa um plano de recuperação judicial, este deverá prever que os créditos emergentes da legislação laboral que se encontrem vencidos até a data do pedido de recuperação judicial terão que ser pagos no prazo máximo de até 1 ano, conforme consta no art.º 54.º. Com a entrada em vigor da Lei nº 14.112/2020, acrescentou-se o parágrafo § 2º a possibilitar que esse prazo seja alargado em até 2 anos, desde que se verifique o cumprimento de alguns requisitos, nomeadamente a “*garantia da integralidade do pagamento dos créditos trabalhistas*”. Vejamos:

§ 2º O prazo estabelecido no caput deste artigo poderá ser estendido em até 2 (dois) anos, se o plano de recuperação judicial atender aos seguintes requisitos, cumulativamente:

I - apresentação de garantias julgadas suficientes pelo juiz;

II - aprovação pelos credores titulares de créditos derivados da legislação trabalhista ou decorrentes de acidentes de trabalho, na forma do § 2º do art. 45 desta Lei; e

III - garantia da integralidade do pagamento dos créditos trabalhistas.”

Com isto, o legislador parece ter como objetivo proporcionar um espaço temporal maior para que os devedores consigam cumprir as suas obrigações, especialmente em relação aos créditos trabalhistas, assegurando que esses créditos sejam pagos integralmente.

6. Fundo de garantia salarial

O Fundo de garantia salarial¹⁴⁹ é um mecanismo de tutela, instituído em 1999,¹⁵⁰ que tem como finalidade garantir e antecipar o pagamento dos créditos laborais, quando o empregador se encontra impossibilitado de fazê-lo devido a uma situação de insolvência

¹⁴⁸ Villarinho, G. A., Arruda, P. G. e, & Mendonça, S. B. (2022). Créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho na recuperação judicial após as reformas da Lei 14.112/2020. *Revista de Direito*, 14, (2), 1 – 17. <https://doi.org/10.32361/2022140214518>, p. 3.

¹⁴⁹ Doravante designado por FGS.

¹⁵⁰ Por exigência da diretiva comunitária – Directiva 80/987/CEE do Conselho, de 20 de outubro de 1980 – sobre a proteção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador. A título de exemplo, também em Espanha, “El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)” é um órgão autónomo vinculado ao *Ministerio de Trabajo y Economía Social* que garante aos trabalhadores o pagamento de salários, bem como as indenizações por despedimento ou extinção do vínculo laboral, pendentes de recebimento devido à insolvência ou processo concursal do empregador, Ramón-Dangla, R. (2019). Reforma económica laboral vs. coyuntura económica: el impacto del Fondo de Garantía Salarial sobre las finanzas españolas. *Revista Finanzas y Política Económica*, 11, (1), 85 – 100. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.6>.

ou uma situação económica difícil.¹⁵¹

Assim, e nos termos do art.º 336.º do CT “o pagamento de créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação específica.”

CATARINA SERRA defende que o FGS “representa, assim, uma garantia adicional ou extraordinária do cumprimento das obrigações laborais, tornando possível a realização de uma prestação que incumbiria, em circunstâncias normais, ao empregador realizar.”¹⁵²

O FGS acaba por ser “na prática, (...) uma instituição pública, que consubstancia um sistema de garantia colectivo”¹⁵³ e atua como uma rede de segurança, dado a natureza e função alimentar do salário¹⁵⁴ enquanto bem essencial para a subsistência dos trabalhadores e das suas famílias.

Já INÊS CASTELO BRANCO introduz que “após uma espera de mais de 6 anos, através do DL n.º 59/2015, de 21 de abril, que aprovou o NRFGS, concretizou-se a revogação do anterior regime jurídico do FGS, que se encontrava dispersamente previsto no CT 2003 (art.º 380.º), na RCT (arts. 316.º a 326.º) e no DL n.º 139/2001, de 24 de abril.”¹⁵⁵

Assim sendo, a legislação relevante para esta temática inclui as seguintes disposições legais, a saber:

1. Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril. Aprova o novo Regime do Fundo de Garantia Salarial.¹⁵⁶
2. Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, (art.º 322.º) que aprova o Orçamento de Estado para o ano de 2019. Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, Regime do Fundo de Garantia Salarial.
3. Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro. Atualiza a partir de 1 de

¹⁵¹ Este fundo destina-se aos trabalhadores por conta de outrem.

¹⁵² Serra, C. (2019). *Lições de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 154.

¹⁵³ Cfr. Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Edições Almedina., p. 148.

¹⁵⁴ Princípio constitucional.

¹⁵⁵ Castelo Branco, I. (2018). Fundo de Garantia Salarial – O prazo para requerer o pagamento dos créditos laborais e a sua (in)compatibilidade com o Direito Comunitário e a Constituição: Salary Guarantee Fund – The time-limit for lodging applications for payment of outstanding salary and its (in)compatibility with the Community Law and the Constitution. *J2 (Funchal)*, 1(1), 71 – 91. <https://doi.org/10.29073/j2.v1i1.107>, p.72.

¹⁵⁶ Doravante designado por NRFGS.

janeiro de 2024 o valor da retribuição mínima mensal garantida para 820,00€.

4. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho.
5. Portaria n.º 473/2007, de 18 de abril. Aprova o modelo de requerimento para pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho, através do Fundo de Garantia Salarial.
6. Diretiva 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.

Passando para a análise deste regime, do ponto de vista substantivo, dispõe o art.º 1.º do NRFGS os requisitos a cumprir ou a verificar-se para o FGS assegurar o pagamento ao trabalhador. Podemos observar as seguintes regras que são subdivididas em duas categorias (entidade empregadora e trabalhador):

1. Entidade Empregadora
 - *“Ter sido proferida sentença de declaração de insolvência da Entidade Empregadora; ou,*
(artigo 1.º, n.º 1, alínea a) do NRFGS)
 - *Ter sido proferido despacho do juiz que designa o administrador judicial provisório, em caso de Processo Especial de Revitalização (PER); ou,*
(artigo 1.º, n.º 1, alínea b) do NRFGS)
 - *Ter sido proferido despacho de aceitação do requerimento proferido pelo IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., no âmbito do procedimento extrajudicial de recuperação de empresas.”*
(artigo 1.º, n.º 1, alínea c) do NRFGS)
2. Trabalhador
 - *“Ter contrato de trabalho ou uma relação de trabalho subordinado (relação patrão/empregado), com Entidade Empregadora com atividade em Portugal; ou,*
 - *Trabalhador que exerça ou tenha exercido habitualmente a sua atividade em território nacional (mas) ao serviço do empregador com atividade no*

território de dois ou mais Estados-Membros, ainda que este (Entidade Empregadora) seja declarado insolvente por tribunal ou outra autoridade competente de outro Estado-Membro da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu; e,
(artigo 1.º, n.º 3 do NRFGS)

- *A Entidade Empregadora dever-lhe quantias (Salários; Subsídios de Férias, de Natal ou de Alimentação; Indemnizações ou Compensações por terem terminado o contrato de trabalho ou não terem sido cumpridas as suas condições).’’¹⁵⁷*

Este pagamento tem de ser requerido pelo trabalhador (art.º 5.º do NRFGS), visto que não é de carácter automático e só assegura o pagamento dos créditos quando seja requerido até um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho¹⁵⁸ (art.º 2.º, n.º 8 do NRFGS). O FGS tem entendido que o prazo de prescrição supramencionado de um ano é contínuo.

Deste modo, para ter acesso ao FGS, o trabalhador deve apresentar um pedido formal junto da Segurança Social, através de formulário¹⁵⁹, acompanhado da documentação necessária¹⁶⁰ e comprovativa dos créditos em atraso¹⁶¹, nomeadamente:

- *“Declaração ou cópia autenticada de documento comprovativo dos créditos reclamados pelo trabalhador, emitida pelo administrador de insolvência ou pelo administrador judicial provisório;*
(artigo 5.º, n.º 2, alínea a) do NRFGS)
- *Declaração comprovativa da natureza e do montante dos créditos em dívida declarados no requerimento pelo trabalhador, quando o mesmo não seja parte constituída, emitida pelo empregador;*

¹⁵⁷ Para uma leitura mais fluida e resumida desta temática especialmente direccionada a um público-alvo mais leigo do assunto vd. Segurança Social Direta. (2024). Fundo de Garantia Salarial. Acedido a 24 de junho de 2024, em https://www.seg-social.pt/documents/10152/14991/2003_fundo_garantia_salarial/84be9444-dcb7-4f7b-9770-f9aefe095dda, pp. 4 – 5.

¹⁵⁸ Este momento temporal é a única data relevante para a contagem do prazo de reclamar o pagamento dos créditos ao FGS, contrariamente ao que acontecia no regime anterior.

¹⁵⁹ Através do Formulário Modelo GS1- Requerimento - Pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho - Fundo de Garantia Salarial, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na internet, em www.seg-social.pt.

¹⁶⁰ Cartão de cidadão (com identificação da Segurança Social e identificação fiscal) e documento comprovativo do IBAN (para que o pagamento seja feito por transferência bancária).

¹⁶¹ O requerimento é instruído com os respetivos documentos, consoante as situações em concreto.

(artigo 5.º, n.º 2, alínea b) do NRFGS)

- *Declaração de igual teor emitida pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego, quando não seja possível a obtenção dos documentos previstos nos pontos anteriores.*”.¹⁶²

(artigo 5.º, n.º 2, alínea c) do NRFGS).

Decorre do art.º 2.º, n.º 6 do NRFGS que o FGS não paga todos os créditos que são devidos ao trabalhador: isto é, apenas são pagos os créditos vencidos¹⁶³ relativos aos seis meses anteriores à propositura da ação de insolvência.

No entanto, se o trabalhador não possuir créditos vencidos nos seis meses anteriores à propositura da ação de insolvência, como se deve aplicar o Fundo de Garantia Salarial?

Consideremos o seguinte caso prático:

- O trabalhador teve o seu contrato de trabalho cessado a 1 de janeiro de 2024, e a empresa ainda se encontrava com uma situação financeira estável (não tendo sido ainda declarada insolvente). Após a cessação do contrato, o trabalhador reclamou imediatamente os seus créditos, dentro do prazo legal de um ano previsto na legislação laboral, cumprindo assim o prazo estabelecido no art.º 337.º do CT. Pelo que, de acordo com a lei laboral, o crédito do trabalhador só prescreveria a 1 de janeiro de 2025.

No entanto, a empresa apresentou-se à insolvência a 1 de novembro de 2024. Neste contexto, o trabalhador reclamou os seus créditos junto do Fundo de Garantia Salarial, conforme previsto no processo, solicitando o pagamento de parte dos créditos vencidos e não pagos.

Acontece que esses créditos não se referem aos seis meses anteriores à data da propositura da ação de insolvência (que seria no máximo a 1 maio de 2024), período após o qual o trabalhador já não mantinha vínculo com a empresa insolvente. *Quid iuris?*

Neste caso, estamos diante de uma situação em que o vínculo laboral cessou antes da ação de insolvência, mas o crédito ainda não prescreveu. O trabalhador fica assim

¹⁶² Segurança Social Direta. (2024). Fundo de Garantia Salarial. Acedido a 24 de junho de 2024, em https://www.seg-social.pt/documents/10152/14991/2003_fundo_garantia_salarial/84be9444-dcb7-4f7b-9770-f9aefe095dda, pp. 5 – 10, e, artigo 5.º, n.ºs 1, 2, alíneas a), b) e c) do NRFGS.

¹⁶³ Créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

desprotegido, apesar de ter cumprido integralmente a lei?

Podemos entender que a solução para esta hipótese pode passar pela aplicação do art.º 9.º do CC, que estabelece que: a interpretação da lei não se deve limitar à sua letra, mas deve procurar reconstituir o pensamento legislativo a partir dos textos, considerando principalmente a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada. No entanto, o intérprete não pode considerar o pensamento legislativo que não tenha, de alguma forma, correspondência verbal na letra da lei, mesmo que de forma imperfeita. Ao determinar o sentido e alcance da lei, o intérprete deve presumir que o legislador consagrou as soluções mais adequadas e soube expressar seu pensamento de maneira apropriada.

Esta abordagem permite uma interpretação mais ampla, levando em conta o contexto e a finalidade da legislação, em vez de uma leitura estrita da letra da lei, o que poderia garantir maior proteção ao trabalhador, mesmo em situações não explicitamente previstas. Não cremos que o legislador tenha a intenção de deixar de proteger estes trabalhadores apenas por se encontrarem numa situação anómala. Pelo contrário, é razoável supor que o legislador pretendia assegurar a proteção dos trabalhadores em diversas circunstâncias, incluindo aquelas que, por motivos excepcionais, não se enquadram perfeitamente nas disposições legais previstas. Assim, uma interpretação mais flexível da lei, que considere o contexto e as circunstâncias específicas, poderá ser necessária para garantir que os trabalhadores não fiquem desprotegidos em situações como a descrita.

Por outro lado, existe um limite máximo global e um limite máximo mensal, na medida em que estes limites estabelecidos podem variar anualmente de acordo com a legislação vigente. Atualmente, o n.º 1 do art.º 3.º menciona que o FGS assegura o pagamento “*com o limite máximo global equivalente a seis meses de retribuição, e com o limite máximo mensal correspondente ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.*”

Como se viu anteriormente, o limite mensal do FGS é de até três vezes o valor da retribuição mínima mensal que estava em vigor na data em que a entidade empregadora devia ter pago o salário, pelo que, ao verificar-se a propositura da ação de insolvência no corrente ano (2024), o limite mensal corresponderá a 2.460,00€ (3 x 820,00€).¹⁶⁴

Já o limite global permite pagar “*(...) ao trabalhador o máximo de 6 salários mensais.*

¹⁶⁴ Cfr. Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro. Atualiza a partir de 1 de janeiro de 2024 o valor do salário mínimo mensal para 820,00€.

Assim, o limite global é igual a 18 vezes a retribuição mínima mensal garantida que está em vigor. Este limite global é atualizado anualmente em função do salário mínimo mensal que vier a ser fixado”, ou seja, ao verificar-se a propositura da ação de insolvência no corrente ano (2024), o limite global corresponderá a 14.760,00€ (6 x 3 x 820,00€).

A respeito do financiamento deste Fundo, diz-nos ALEXANDRE SOVERAL MARTINS, e bem, que é da responsabilidade das entidades empregadores, “ (...) *através de verbas respeitantes à parcela dos encargos com políticas ativas de emprego e valorização profissional da taxa contributiva global, nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, na quota-parte por aqueles devida (...)*”¹⁶⁵ e do Estado.

De mencionar ainda que, nos termos do art.º 4.º do NRFGS o FGS fica sub-rogado nos poderes que competiam aos trabalhadores, relativamente aos direitos e aos privilégios no pagamento. Esta sub-rogação legal é realizada com base na medida dos pagamentos efetuados pelo Fundo, enquanto sistema de antecipação.

7. Fundo de Compensação do Trabalho, Mecanismo Equivalente e o Fundo Garantia Compensação Trabalho

Começamos, desde já, por referir que o FGS não se confunde com o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou Mecanismo Equivalente (ME) nem com o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).¹⁶⁶

Quando o País estava sob o programa de assistência financeira da Troika, em 2013, procedeu-se a uma reforma laboral com a introdução da 5.ª alteração do Código do Trabalho¹⁶⁷ por meio da publicação da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.¹⁶⁸

Esta alteração veio ajustar o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho¹⁶⁹ e determinou a redução das compensações por despedimento aos

¹⁶⁵ Cfr. art.º 14.º, n.º 2.º do Decreto-Lei n.º 59/2015 (NRFGS).

¹⁶⁶ Ideia assinalado na obra Martins, A. de S. (2016). *Um Curso de Direito da Insolvência*. Edições Almedina., p. 381.

¹⁶⁷ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹⁶⁸ Neste sentido vd. a análise da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro (2.ª alteração do Código do Trabalho) que estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho de Salazar, H. (2011). O Novo Sistema de Compensação por Cessação do Contrato de Trabalho. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 20, Artigo 20. <https://doi.org/10.26537/rebules.v0i20.984>

¹⁶⁹ Em caso de despedimento coletivo e nas restantes situações em que a lei manda aplicar esta compensação, calculada nos termos do art.º 366.º do CT.

trabalhadores, passando de 30 dias por cada ano de trabalho para 12 de dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.¹⁷⁰

Foi neste contexto que foi criado o Fundo de Compensação do Trabalho, Mecanismo Equivalente e o Fundo Garantia Compensação Trabalho, como contrapartida do corte nas indemnizações por despedimento e por cessação do contrato de trabalho.

Destarte, a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho¹⁷¹ e do fundo de garantia de compensação do trabalho¹⁷². A sua versão mais recente está prevista no DL n.º 115/2023, de 15 de dezembro que procede à 3.ª alteração dos regimes jurídicos supramencionados, em particular no que tange a natureza e finalidades do FCT.

É preciso frisar que este regime jurídico é aplicável, somente, a contratos de trabalho celebrados posteriormente a 1 de novembro de 2013 – art.º 2.º, n.º 2 da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto – e não se aplica a contratos de trabalho de duração inferior ou igual a 2 meses – art.º 2.º, n.º 3 da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

Na sua versão mais recente, o legislador alargou o leque de finalidades a que se destina o FCT (concebendo as alíneas a), b) e c)), podendo, desde 2023, ser para os seguintes efeitos:

- “a) Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores;*
 - b) Apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores;*
 - c) Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;*
 - d) Assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, para os casos em que os empregadores tenham contribuído para o FCT.”*
- (artigo 3.º, n.º 1, al. a), b), c) e d) da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto)

De modo semelhante ao previsto na al. d) supracitada, também o fundo FGCT é destinado “a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do

¹⁷⁰ Segundo o previsto no art.º 5.º da mencionada Lei n.º 69/2013, estabelece um regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo para o cálculo dos contratos de trabalho celebrados antes data de entrada em vigor da mesma: Contratos Celebrados antes de 01/11/2011; Contratos Celebrados entre 01/11/2011 e 30/09/2013; Contratos Celebrados depois de 01/10/2013.

¹⁷¹ Doravante designado por FCT.

¹⁷² Doravante designado por FGCT.

valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.” – art.º 3.º, n.º 2 da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

Assim, ambos os fundos, FCT e FGCT, têm em vista assegurar o pagamento efetivo de até 50% da compensação devida pela entidade empregadora, nos termos do disposto no art.º 366.º do CT.

Até 2023, o empregador estava obrigado a efetuar 12 entregas por ano ao FCT, com periodicidade mensal, correspondentes a 0,925% da retribuição base e diuturnidades. Complementarmente, também estava obrigado a fazer 12 entregas por ano ao FGCT, com periodicidade mensal, correspondentes a 0,075% da retribuição base e diuturnidades¹⁷³, perfazendo uma entrega mensal no valor de 1% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido.

Todavia, a Lei n.º 13/2023 de 3 de abril¹⁷⁴ no seu art.º 32.º – “*Disposições transitórias*”, estipula que ficam suspensas “*durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade*”¹⁷⁵, as obrigações relativas ao FGCT, previstas nos n.os 6, 8 a 11 do artigo 8.º, nos n.os 2 a 6 do artigo 11.º, e nos artigos 13.º e 49.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.”¹⁷⁶, assim como, “*ficam suspensas, até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, as obrigações relativas ao FCT, previstas nos n.os 1 a 7, 10 e 11 do artigo 8.º, nos n.os 1, 3 a 6 do artigo 11.º, nos n.os 2 e 3 do artigo 11.º-A, nos n.os 2 e 3 do artigo 11.º-B, nos artigos 13.º e 35.º e nos n.os 1 a 4, 7 a 9 e 11 do artigo 36.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.*”

Deste modo, enquanto vigorar o acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade, os empregadores ficam desobrigados de cumprir com as obrigações relativas ao FCT e FGCT referentes a: adesão aos fundos, obrigação de pagamento, formas de pagamento das entregas e incumprimento das entregas.

Em suma, o FCT “*é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, e que responde*

¹⁷³ Arts. 12.º e 13.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

¹⁷⁴ Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

¹⁷⁵ Assinado a 9 de outubro de 2022, e reformulado em 2023, o acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade prevê medidas fiscais, para os trabalhadores e empresas.

¹⁷⁶ Esta medida faz parte da Agenda do Trabalho Digno e visa aliviar a carga financeira das empresas, no período compreendido entre 2024 até 31 de dezembro de 2026.

até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva.”¹⁷⁷ – ou seja, as contribuições para o FCT são feitas em relação a cada trabalhador, e, como tal, o fundo possui um carácter individual, sendo sua utilização permitida apenas para pagar a compensação devida ao trabalhador em questão.

Já o FGCT “*é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador.*”¹⁷⁸ – Este fundo baseia-se no princípio da solidariedade. Portanto, se o empregador não proceder ao pagamento, total ou parcial, da compensação ao trabalhador, pode o trabalhador acionar o FGCT “*pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da referida compensação, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador*” – art.º 45.º-A, n.º 1.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

Os fundos representam assim um regime de tutela dos créditos dos trabalhadores, na medida em que sustentam a garantia de os trabalhadores terem direito a receber, pelo menos, parte do montante da compensação emergente da situação de desemprego involuntário.

Estes mecanismos não são de uso exclusivo para situações de insolvência, podendo ser acionados sempre que se verificar que existe a “*obrigação do empregador de pagar a compensação calculada nos termos do art.º 366.º do CT, e o mesmo não a tenha satisfeito.*” A autora LEONOR PIZARRA MONTEIRO acrescenta ainda que “*o recurso a estes novos Fundos só será possível para adiantar o pagamento de metade da compensação (...)*” supramencionada, ao contrário do FGS no qual podem ser também reclamados “*(...) créditos remuneratórios e outros créditos indemnizatórios, ou até compensatórios, cujo cálculo se não faça segundo as regras do art.º 366.º do CT (...)*”.¹⁷⁹

8. Repercussões socioeconómicas da insolvência da entidade empregadora

Ainda que a legislação no âmbito do direito insolvencial vise mitigar os efeitos da

¹⁷⁷ Artigo 3.º, n.º 4 da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

¹⁷⁸ Artigo 3.º, n.º 6 da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

¹⁷⁹ Vd. Monteiro, L. P. (2017). *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Edições Almedina., p. 160.

insolvência sobre os trabalhadores, muitas vezes ignora o impacto e as implicações socioeconómicas. A insolvência de uma empresa não afeta apenas os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também todo o seu agregado familiar, toda uma cadeia de fornecedores, de clientes e, eventualmente, a própria comunidade local.

Em muitos casos, o desemprego que resulta da insolvência de uma empresa contribui para o aumento das desigualdades sociais, sobretudo porque o risco de pobreza agrava-se nas classes com baixa escolaridade.¹⁸⁰

Na análise de SARA PORTOVEDO, apresentada no seu estudo de caso intitulado “*Perspetivas de reinserção no mercado de trabalho após o desemprego? Estudo de caso de um processo de insolvência*”¹⁸¹, temos uma abordagem mais humanitária do tema.

O desemprego é, de facto, um assunto delicado, pois por trás dos números frequentemente divulgados existem histórias e rostos de pessoas afetadas. Nesta perspetiva, a autora optou por utilizar o recurso a diversas técnicas de recolha de informação, nomeadamente, entrevistas exploratórias e a entrevistas focalizadas individuais.

Neste contexto, o desemprego originado pela insolvência da empresa é apontado como “*mais do que a privação de um salário, é o cortar dos laços de amizade, é a quebra da rotina, é o medo do futuro*”. Assim, “*o desemprego fez com que as pessoas reorganizassem e reorientassem a sua vida, despontaram algumas das suas vulnerabilidades. A idade e a escolaridade são, para as pessoas entrevistadas, os fatores intrínsecos mais limitadores. São indivíduos de meia idade que começaram a trabalhar cedo, não tendo oportunidade de prosseguir estudos, e fizeram a sua vida em torno de uma mesma atividade, sendo, por isso, trabalhadoras/es especializadas/os e pouco qualificadas/os.*”¹⁸²

É sabido que quanto mais elevado o nível de escolaridade, mais baixa tende a ser a dificuldade em conseguir emprego. Assim, somos a crer que a implementação de políticas públicas de apoio para a reinserção no mercado de trabalho e requalificação

¹⁸⁰ Ao longo dos anos, tem vindo a intensificar-se a importância dada à formação e educação no processo de empregabilidade, afirmando-se como variável do funcionamento dos mercados de trabalho, para a inclusão e a coesão social.

¹⁸¹ Em especial sobre o estudo de caso da empresa Ceres – Cerâmicas Reunidas, SA vd. Portovedo, S. (2012). Perspetivas de reinserção no mercado do trabalho depois do desemprego? Estudo de caso de um processo de insolvência. *International Journal on Working Conditions*, 3, 1 – 20. https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.3_SPortovedo_pp1.20.pdf.

¹⁸² Cfr. Portovedo, S. (2012). Perspetivas de reinserção no mercado do trabalho depois do desemprego? Estudo de caso de um processo de insolvência. *International Journal on Working Conditions*, 3, 1 – 20. https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.3_SPortovedo_pp1.20.pdf, p. 14.

profissional para aqueles que perdem os seus postos de trabalho na pendência de um processo de insolvência, poderia minimizar os efeitos negativos sobre a economia local e nacional. Tanto o CIRE como o CT falha em interagir com as políticas públicas de proteção social e principalmente de requalificação profissional, sendo para tal necessário a sensibilização para este assunto.

Embora o FGS ofereça algum nível de proteção aos créditos laborais, conforme já analisado, é evidente a existência de uma lacuna quando se trata de assegurar a reinserção dos trabalhadores afetados no mercado de trabalho. Sugeriria-se, por exemplo, a criação de programas de requalificação profissional ou de apoio à reinserção para minimizar os impactos sociais e económicos, que resultam da insolvência da entidade empregadora.

Exemplificando, a Alemanha com a publicação da “*Zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung*”¹⁸³ adotou programas de requalificação de trabalhadores que se encontrem a laborar em setores em declínio, como a indústria, de modo a manter os seus postos de trabalho. O “*Qualifizierungsgeld*”, ou subsídio de qualificação¹⁸⁴, trata-se de um financiamento governamental que dá apoio a empresas afetadas por mudanças estruturais na economia e visa ajudar os trabalhadores que se encontrem em risco de perder o seu posto de trabalho, a se qualificarem. Esta política ainda que não seja diretamente desenvolvida para situações de insolvência, acaba por se interligar com este tema. A nosso ver, apresenta-se num primeiro momento, como medida preventiva, e num segundo momento, como medida corretiva.

Por último, podemos concluir que as políticas ativas de emprego, como programas de formação contínua e requalificação são também uma forma de prevenir o desemprego prolongado dos trabalhadores afetados por processos de insolvência. A título de exemplo, em Portugal, a Agenda do Trabalho Digno¹⁸⁵ recentemente abordou algumas propostas para a melhoria da transição digital nas empresas para novos postos de trabalho e combate à precaridade. Cremos que poderá ser o início para caminharmos na direção correta.

¹⁸³ O governo alemão introduziu com a publicação no Diário Oficial da União, 2023, I, n.º 191 de 20 de julho, o regulamento “*Lei para Fortalecer o Financiamento da Formação e da Educação Continuada*” (traduzido) vd. Verordnung über die Durchführung von Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten (2023). <https://www.recht.bund.de/bgb/1/2023/191/VO.html>. Esta medida visa sobretudo combater o desemprego. Apesar de publicada em 2023, algumas medidas só entraram em vigor no ano de 2024.

¹⁸⁴ Este subsídio é atribuído como substituição do salário durante a duração da formação e o valor varia entre os 60 por cento ou 67 por cento do salário líquido do trabalhador.

¹⁸⁵ Consagrada através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual veio introduzir alterações, entre outros diplomas, ao Código do Trabalho.

9. A (in)eficácia dos mecanismos de proteção dos créditos laborais

Em suma, embora a legislação portuguesa estabeleça mecanismos para proteger os trabalhadores em casos de insolvência, muitos deles acabam por ser insuficientes na prática.

As nefastas consequências decorrentes da morosidade dos processos de insolvência causam reais e sérios prejuízos aos credores, incluindo os trabalhadores que se sujeitam à espera por períodos excessivos até que efetivamente recebam os seus créditos.

Além disso, o Fundo de Garantia Salarial apesar de ser uma ferramenta de proteção, também tem limitações, como os tetos máximos de compensação e a demora nos pagamentos.

Um possível caminho para a melhoria dos mecanismos de proteção dos trabalhadores seria a revisão dos limites impostos pelo FGS, para que o fundo possa garantir uma compensação mais justa, especialmente para trabalhadores que têm salários mais elevados ou cujas indemnizações acumulam montantes significativos.

Além disso, poderiam ser implementadas medidas mais céleres na conclusão do processo de modo a agilizar o pagamento dos créditos laborais.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objetivo principal analisar o impacto da declaração de insolvência do empregador nos contratos de trabalho, abordando as suas implicações jurídicas e socioeconómicas. Através deste estudo, procurou-se também aprofundar o entendimento sobre os mecanismos legais de proteção dos trabalhadores, em especial no contexto de insolvência.

Após termos abordado o efeito regra da insolvência do empregador sobre os contratos de trabalho, enfatizamos de seguida o papel fundamental que o administrador da insolvência tem na exploração da empresa após a declaração de insolvência e o seu contributo no equilíbrio entre a manutenção da empresa e a proteção dos trabalhadores. No entanto, a flexibilidade permitida pela legislação, como a cessação de contratos com base na dispensabilidade de trabalhadores, pode ser entendida como uma medida que, em certas situações, conflitua com princípios constitucionais.

Outro ponto relevante discutido ao longo do estudo foi a transmissão da empresa em casos de insolvência, uma alternativa à liquidação que procura preservar a continuidade da atividade empresarial e, conseqüentemente, os postos de trabalho. Esse mecanismo, apesar de complexo, foi identificado como uma solução potencialmente eficaz para minimizar os impactos sociais e económicos da insolvência de empresas.

No campo da doutrina e da jurisprudência, foram identificados diferentes entendimentos quanto à aplicação de certas disposições legais, divergindo entre a aplicação do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas e do Código do Trabalho. Este ponto revela a necessidade de uma maior uniformidade pelo que é essencial que a lei seja a principal fonte de segurança jurídica numa temática tão sensível.

Nos dias de hoje, diante a atual conjuntura económica, onde a insolvência de empresas continua a ser uma realidade frequente, este estudo evidenciou a importância de fortalecer as legislações nacionais e comunitária no sentido de uma maior proteção dos trabalhadores. Ademais, medidas de recuperação que permitam promover a revitalização da empresa, como o Processo Especial de Revitalização (PER), podem desempenhar um papel central na mitigação dos efeitos negativos da insolvência, tanto para as empresas quanto para os seus trabalhadores. Quem sabe um tema a desenvolver e aprofundar num próximo estudo académico.

Seguindo para os créditos laborais, tanto os que emergem da exploração da

empresa insolvente quanto os resultantes da cessação dos contratos de trabalho, são reconhecidos como prioritários no pagamento, especialmente em virtude dos privilégios creditórios estabelecidos na lei. Também foi abordada a questão da sua hierarquia, destacando que, apesar de os créditos laborais possuírem um grau elevado de prioridade, a sua efetiva liquidação depende da existência de ativos suficientes para cobrir todas as dívidas sobre a massa insolvente e sobre a insolvência.

Posto isto, foi possível verificar que a legislação portuguesa, em consonância com diretrizes europeias, proporciona aos trabalhadores algumas garantias importantes em situações de insolvência da entidade empregadora, nomeadamente, este direito a créditos laborais privilegiados. No entanto, observou-se que, apesar da existência de mecanismos como o Fundo de Garantia Salarial, que visa assegurar o pagamento de salários e indemnizações, ainda há desafios no que concerne à celeridade e efetividade desses processos.

Adicionalmente, a análise demonstrou que a proteção dos trabalhadores nem sempre se materializa de forma eficaz devido à sobrecarga dos tribunais, à insuficiência da massa insolvente e à complexidade dos processos de insolvência. Nesse sentido, o papel dos administradores judiciais revela-se crucial para garantir que os direitos laborais sejam observados, particularmente no que compete à graduação e ao pagamento dos créditos laborais em relação aos demais credores.

Por fim, conclui-se que o Direito não acompanha as mudanças em tempo real (“*a sociedade caminha mais rápido que o direito*”) e, por pressuposto, o processo legislativo não tem conseguido acompanhar as transformações sociais da forma mais célere. Por essa razão, existem ainda inúmeras questões a serem esclarecidas pelo Direito da Insolvência e pelo Direito do Trabalho, principalmente no que concerne à temática deste estudo: os efeitos da declaração de insolvência no contrato de trabalho.

Percorrido o caminho a que nos propusemos, espera-se que esta dissertação possa contribuir para a reflexão sobre o tema e para o debate académico e jurídico sobre possíveis soluções que garantam a efetividade e a tutela dos créditos dos trabalhadores, em cenários de insolvência.

BIBLIOGRAFIA

Abreu, J. M. C. de. (2019). *Curso de direito comercial* (12a ed., Vol. 1: Introdução, atos de comércio, comerciantes, empresas, sinais distintivos). Edições Almedina.

Alves, L. D. (2014). Pedido de declaração de insolvência por outro legitimado: exercício do direito de ação ou abuso de direito de ação? *Repositório Institucional do Instituto Politécnico de Leiria*, 116–140.
<https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/1459/1/artigo6.pdf>

Amado, J. L. (2020). *Contrato de trabalho: noções básicas* (3a ed.). Edições Almedina.

Amaral, G. H. D. O., & Martelanc, R. (2020). Os institutos jurídicos da recuperação judicial de empresas e da falência: uma análise a partir de uma perspectiva econômica e gerencial. *Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba*, 2(1), 181–196.

Blasco Jover, C. (2021). Tratamiento en la nueva ley concursal del personal de alta dirección y de la venta de unidad productiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 422–453. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6047>

Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. (2014). *Constituição da República Portuguesa anotada* (Vol. I). Coimbra Editora.

Cardoso, V. C. (2020). A responsabilização no pagamento de créditos trabalhistas diante

da insolvência econômica e patrimonial. *Scientiam Juris*, 8(2), 14–31.
<https://doi.org/10.6008/CBPC2318-3039.2020.002.0002>

Castelo Branco, I. (2018). Fundo de Garantia Salarial – O prazo para requerer o pagamento dos créditos laborais e a sua (in)compatibilidade com o Direito Comunitário e a Constituição: Salary Guarantee Fund – The time-limit for lodging applications for payment of outstanding salary and its (in)compatibility with the Community Law and the Constitution. *J2 (Funchal)*, 1(1), 71–91. <https://doi.org/10.29073/j2.v1i1.107>

Serra, C. (1998). *Falências derivadas e âmbito subjectivo da falência*. Coimbra Editora.

Conceição, A. F. (2013). A noção de insolvência iminente: Breve análise da sua aplicação à insolvência de consumidores em Espanha e Portugal. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 23, 27–38.

Cordeiro, A. M. (1998). Salários em atraso e privilégios creditórios. *Revista da Ordem dos Advogados*, 58(2), 645–672.

Cordeiro, A. M. (2006). *Manual de direito bancário* (3a ed.). Edições Almedina.

Costa, L. M., & Passos, S. (2023). *A casa de morada de família no processo insolvencial de pessoa singular*. Edições Almedina.

Costa, L. M. (2021). *A Insolvência de Pessoas Singulares —1.a ed. — (Teses de*

doutoramento). Edições Almedina.

Costa, L. M. (2023). As mais recentes alterações ao regime da insolvência de pessoas singulares. *Revista Sollicitare*, 36, 54–55.

Costa, L. M. (2023). O regime da insolvência de pessoas singulares com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9/2022, de 11 de janeiro. *Revista Jurídica Portucalense*, 153–178. <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/28040>

Costa, S. (2006). O concurso de credores no processo de insolvência. *Revista do CEJ*, (4), 1.º Semestre. https://cej.justica.gov.pt/Portals/30/Ficheiros/revista-do-cej/revistas-2006/Revista%20do%20CEJ%20N.%C2%BA%204_indice.pdf

Costa, T. D., & Egawa, L. N. P. (2020). A Lei nº 11.101/2005: status e história. *Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba*, 2(1), 135–154.

Costeira, J. (2019). Os efeitos da declaração judicial de insolvência no contrato de trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 113–160.

Diegues, M. (2013). As repercussões da insolvência do empregador no contrato de trabalho [Tese de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra]. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/34909>

Dray, G. M. (2017). *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. - (Teses de

Doutoramento). Edições Almedina.

Epifânio, M. do R. (2016). *Manual de direito da insolvência* (6a ed.). Edições Almedina.

Fernandes, A. M. (2019). *Direito do trabalho* (19a ed.). Edições Almedina.

Figueiredo, J. F. F. (2019). Os efeitos da insolvência nas relações laborais [Tese de mestrado, Instituto de Contabilidade e Administração de Coimbra].
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/32606>

Alves, G. R. R., & Poletto, M. F. (2019). A limitação quantitativa dos créditos trabalhistas na Lei de Falências sob a perspectiva da análise econômica do direito. *Revista Esmat*, 10(16), 153–164. <https://doi.org/10.34060/reesmat.v10i16.260>

González-Orús Charro, M. (2021). Tratamiento concursal de los contratos en la jurisprudencia española reciente y en el nuevo texto refundido de la Ley Concursal. *Revista Electrónica de Direito*, 2(25), 152–183.
https://discovery.up.pt/permalink/351PUCS_INST/1egc6st/alma990009282140108801

Guerreiro, L., & Severino, N. (1993). *Código dos processos especiais de recuperação da empresa e da falência anotado*. Heptágono.

Leitão, L. M. (2019). *Direito do trabalho* (6a ed.). Edições Almedina.

Leitão, L. M. T. de M. (2013). *Direito da insolvência* (5.a ed.). Edições Almedina.

Marrodán, C. C. (2021). La venta de la unidad productiva y efectos de la sucesión de empresa en el texto refundido de la Ley concursal. *Revista de Derecho Laboral vLex*, (2), 34–46.

Martins, A. de S. (2016). *Um curso de direito da insolvência*. Edições Almedina.

Martins, A. de S. (2019). Os créditos laborais e os grupos transfronteiriços de sociedades. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 181–196.

Monteiro, L. P. (2017). *O trabalhador e a insolvência da entidade empregadora*. Edições Almedina.

Oliveira, P. (2020). Transmissão de empresas no direito laboral da União Europeia: novos desafios na delimitação conceptual de unidade económica. *Revista da Ordem dos Advogados*, (80), 333–352.

Oliveira, J. M. N. (2018). Direitos dos credores – Direito do trabalhador a pedir a insolvência – Questão laboral conexa com o foro das insolvências – Articulação com os sucessivos regimes do Fundo de Garantia Salarial. *Revista do Ministério Público*, (154), 129–165.

Pérez, E. P. (2021). Comentario de la STS de 11 de diciembre de 2020 (Ro 416/2018,

Sala de lo Social): ¿Una doctrina legal en vías de extinción? *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(2), 116–122.
<https://doi.org/10.20318/labos.2021.6220>

Pestana, C. M. F. (2016). Insolvência do empregador e o contrato de trabalho: efeitos e proteção dos créditos laborais [Tese de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra]. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/34669>

Lameira, J. A. de. S. (2016). A evolução histórica recente do regime do instituto da falência/insolvência. *Falência, insolvência e recuperação de empresas: I.º congresso de Direito Comercial das Faculdades de Direito da Universidade do Porto, de S. Paulo e de Macau*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto. 119–129.

Portovedo, S. (2012). Perspetivas de reinserção no mercado do trabalho depois do desemprego? Estudo de caso de um processo de insolvência. *International Journal on Working Conditions*, 3, 1–20.
https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.3_SPortovedo_pp1.20.pdf

Quintas, H. (2019). Breves notas sobre o passado, o presente e o futuro do regime da transmissão de empresa ou estabelecimento. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 197–228.

Quintas, P., & Quintas, H. (2021). *Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho* (11a ed.). Edições Almedina.

Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho*. (2a pt.: Situações laborais

individuais) (7a ed.). Edições Almedina.

Ramón-Dangla, R. (2019). Reforma económica laboral vs. coyuntura económica: el impacto del Fondo de Garantía Salarial sobre las finanzas españolas. *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 85–100.
<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.6>

Salazar, H. (2011). O novo sistema de compensação por cessação do contrato de trabalho. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 20, Artigo 20. <https://doi.org/10.26537/rebules.v0i20.984>

Serra, C. (2019). *Lições de direito da insolvência*. Edições Almedina.

Souza, J. M. de. (2022). Direito recuperacional e falimentar: os instrumentos jurídicos introduzidos pela Lei 14.112/2020 e o exercício da função social da empresa. *Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba*, 4(1), 94–119.

Villarinho, G. A., Arruda, P. G. e, & Mendonça, S. B. (2022). Créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho na recuperação judicial após as reformas da Lei 14.112/2020. *Revista de Direito*, 14(2), 1–17.
<https://doi.org/10.32361/2022140214518>

JURISPRUDÊNCIA

Toda a jurisprudência foi consultada em www.dgsi.pt

Supremo Tribunal de Justiça:

Supremo Tribunal de Justiça. (1991). Acórdão no processo n.º 002707. www.dgsi.pt

Supremo Tribunal de Justiça. (2022). Acórdão no processo n.º 850/13.8TBTVD-F.L1.S1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Coimbra:

Tribunal da Relação de Coimbra. (2012). Acórdão no processo n.º 1087/10.3TJCBR-J.C1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Coimbra. (2016). Acórdão no processo n.º 2675/13.1TBLRA-E.C1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Coimbra. (2020). Acórdão no processo n.º 3422/19.0T8VIS.C1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Coimbra. (2021). Acórdão no processo n.º 724/21.9T8CBR-A.C1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Évora:

Tribunal da Relação de Évora. (2013). Acórdão no processo n.º 306/12.6TBGLG.E1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Lisboa:

Tribunal da Relação de Lisboa. (2015). Acórdão no processo n.º 853/14.5TJLSB.L1-8.

www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Lisboa. (2019). Acórdão no processo n.º 3516/18.9T8BRR-A.L1-

1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Lisboa. (2023). Acórdão no processo n.º 5084/21.5T8SNT-E.L1-

1. www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Lisboa. (2024). Acórdão no processo n.º 847/22.7T8VFX-B.L1-

1. www.dgsi.pt