

**Ano 2022**

**Circular nº 07/2022**

---

**Assunto:** Vinculação da sociedade --- Assinatura da Gerência  
Procedimento Disciplinar

---

Em matéria de relações de trabalho, e sua regulamentação, todo o cuidado é pouco.

O que se vai apresentar decorre de um Acórdão, do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de Dezembro de 2008, sobre o seguinte:

- numa sociedade por quotas, cujo pacto social determinava que a **gerência era exercida por duas sócias**, foi decretado o despedimento de uma Trabalhadora, após abertura de processo disciplinar. A decisão, bem como a nota de culpa, foi assinada apenas por uma das gerentes.

O que estava em causa: este despedimento era válido, não obstante a “decisão” ter sido assinada apenas por uma das “gerentes”?

A resposta daquele Tribunal Superior foi breve e clara: a decisão do despedimento “...**não pode ser considerada válida**, nos termos do nº 1, artº 261, do Código das Sociedades Comerciais”. É que, considerou nulo o processo disciplinar, por ser inválida a decisão que deliberou o despedimento da trabalhadora,...por estar assinada apenas por **uma das gerentes**.

Como se disse acima, a “Gerência” da Empresa era exercida por 2 sócias. É o que se chama uma “gerência plural” e, como diz o nº 1, do artº 261, do CSC,

- “1- Quando haja vários gerentes e salvo cláusula do contrato de sociedade que disponha de modo diverso, os respectivos poderes são exercidos **conjuntamente**, considerando-se válidas as deliberações que reúnem os votos da maioria (...)”

daí, como a decisão no processo disciplinar, que decretou o despedimento, foi assinada apenas por uma das gerentes, o reputar o Tribunal, “... de inválida a decisão que determinou o despedimento”.

Note-se, que é muito vulgar que os pactos sociais contenham uma cláusula em que se expressa que

- “... é indispensável a assinatura de 2 gerentes nos actos escritos que vinculem a sociedade, sendo bastante uma só assinatura **para os actos de mero expediente**.”

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Daí, a questão: despedir um trabalhador é um acto de **mero expediente**? --- O Acórdão em causa é peremptório: não, não é um acto de mero expediente, com dois argumentos:

► despedir um trabalhador é um acto que pode ter consequências gravosas para a Empresa, --- pagamentos de indemnizações; pagamentos de retribuições; obrigação de reintegração, etc..

► além disso, o despedimento exige sempre um documento escrito, --- o chamado processo disciplinar.

Numa cultura de “facilitismo” que se instalou na sociedade portuguesa, --- até existe um simplex para tudo ... ----, muitas vezes temos dificuldade em convencer as Empresas da necessidade de o procedimento disciplinar ser acompanhado (leia-se, assinado) por mais de um gerente e, até da oposição de carimbo a óleos. Como se vê,

Não era exigência despropositada, o que aconselhava-mos.

Daí,

É conveniente que, cada Empresa, em face do que constar do seu pacto social, --- vulgo, “escritura” ---, na condução do procedimento disciplinar, os representantes da Empregadora (empresa) actuem de acordo com o mesmo pacto, tendo sempre em atenção que, pelo menos na aplicação da sanção do despedimento não estamos perante um acto de “... mero expediente”, ou seja, um acto de menor valor. Pode ser e é normalmente, um acto de extremo melindre, com consequências que podem implicar milhares de Euros.

E, o que dizemos para as sociedades por quotas é igualmente válido para as sociedades anónimas. E,

Embora, o Acórdão referido se pronuncie apenas para o caso, especial, da cessação do contrato, na modalidade do “despedimento por facto imputável ao trabalhador”, vulgo, despedimento com justa causa do trabalhador, --- al. c), do artº340, Código/09 -- --, não temos dúvida de que igual procedimento é exigível para as restantes situações de cessação do contrato, como é o caso do despedimento colectivo; despedimento por extinção do posto de trabalho; despedimentos por inadaptação. À cautela, consideramos que as situações em nada se distinguem do despedimento singular, com justa causa, no que respeita á solenidade devida e às consequências da cessação do contrato ou contratos, pelas vias agora indicadas.

Portanto, é necessário ter em atenção, o que acima se expõe, no que respeita á solenidade (assinaturas), em procedimentos de cessação do contrato de trabalho, seja qual for o tipo.

