

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 83/2010

ASSUNTO : Gerente Comercial; sócio – gerente
Trabalhador/Administrador; Administrador

Constitui um problema sério, nem sempre devidamente valorizado e compreendido, a existência das seguintes categorias: “gerentes”; “sócio-gerente”; “trabalhador/administrador”; e “administrador”.

Vamos tentar apresentar algumas soluções simples, baseadas em jurisprudência (Acórdãos) de Tribunais Superiores, que permitem pôr alguma ordem nesta confusão. A publicação constante de Acórdãos sobre esta matéria só vem confirmar que o problema existe. Assim,

Vejamos, em primeiro lugar, a situação do

- **“GERENTE COMERCIAL”** - como diz o Acórdão Relação de Coimbra, de 2 Dez. 1993,

“Um gerente de uma sociedade que nela desempenha remuneradamente funções sobre a autoridade, direcção e fiscalização da sua gerência social está ligada a esta sociedade por um contrato de trabalho”.

logo, terá de ter uma categoria, --- “gerente comercial” ---, se outra não resultar do C.C.T., do sector. Mesmo que não exista no CCT, não obsta que seja atribuída passando a ser uma categoria profissional, não institucionalizada. Além disso,

Como trabalhador, tem horário a cumprir; remuneração certa, está sujeito a ordens, etc. ou seja, aplicam-se as normas reguladoras dos contratos de trabalho. Naturalmente, que aconselhamos a realização, sempre, de contrato de trabalho escrito, até porque estes trabalhadores têm, normalmente, certas regalias (carro, telemóvel, ajudas de custo, etc.) que convém ficarem bem expressas e reguladas. E, como trabalhador, pode ser despedido, com invocação de justa causa, nos termos da lei laboral. E,

No que respeita a horário, naturalmente que, em princípio, será pedido a isenção de horário, --- ver al.a), nº1, artº218, Código Trabalho.

Em segundo lugar, temos os

- **“SÓCIOS GERENTES”** – aqui, e como diz o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29 Set. 1999,

“Os sócios gerentes, constituindo os órgãos directivos e representativos da sociedade participam na formação da vontade negocial, agindo no âmbito de um contrato de mandato e não de um contrato de trabalho subordinado”.

portanto, aqui e em principio não se aplicam as leis laborais. Só que,

Também aqui começa a confusão pois que, como diz o mesmo Acórdão, tendo em atenção as particularidades que se podem verificar no âmbito das sociedades por quotas, as

“... realidades práticas podem reclamar a admissibilidade da acumulação das funções de sócio gerente e de trabalho”.

o que o mesmo S.T.J. já tinha exemplificado no Acórdão de 8 Jan. 1992:

“É admissível que um sócio gerente de uma sociedade por quotas possa prestar a esta a sua actividade profissional de encarregado electricista, em execução de uma relação laboral, contanto que subordinado ás instruções de outro gerente a quem devesse obediência.”

Portanto, neste caso, subsiste um contrato de trabalho, sujeito ás regras do sistema laboral. Existe, como se vê, um dos elementos que o integra: a chamada subordinação jurídica, critério diferenciador do contrato de trabalho, --- a sujeição a ordens. Logo, para evitar problemas, considerando que nestas circunstâncias também é necessário e conveniente a existência de um contrato de trabalho. Daí, poder vir a ser despedido, como trabalhador. Subsiste a situação de sócio-gerente, podendo a destituição de gerente ser efectuada em termos do artº257, do Cód. Soc. Com., se este não tiver renunciado á gerência e o acto praticado, e que levou ao despedimento com invocação de justa causa, fundamentar aquela destituição. Contudo,

Esta situação/confusão, não se pode resolver com esta facilidade. É necessário ponderar e actuar em termos de cautela, pois não há dois casos iguais.

Em terceiro lugar, temos a situação do

- **“TRABALHADOR” que foi nomeado “ADMINISTRADOR”** – neste caso, como já dizia o Acórdão do S.T.J., de 7 Fev. 1986

“Quando um trabalhador é designado por uma sociedade para a representar no Cons. de Adm. da sua entidade patronal, como administrador, o respectivo contrato de trabalho fica suspenso. E, cessando as funções de administrador, por qualquer motivo, deverá o referido trabalhador, retomar, de pleno, as funções próprias da sua categoria profissional.”

Os administradores de sociedades anónimas, bem como os sócios gerentes das sociedades por quotas têm contratos que preenchem as características do mandato, e não do contrato de trabalho. Neste caso concreto,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

O Contrato de Trabalho fica suspenso. Contudo, os direitos e deveres das partes, que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho, persistem, durante aquele período. Só que, o trabalhador/administrador não pode ser punido disciplinarmente como trabalhador, por factos praticados na qualidade de administrador. Em tal hipótese, a sanção contra esse comportamento incorrecto como administrador é a destituição desse cargo.

De referir que o nº2, do artº398, C.S.C., que refere a extinção do Cont. Trabalho, de duração inferior a um ano, de um trabalhador nomeado administrador, foi considerado inconstitucional, por Acórdão de 9 Out. 1996, do Tribunal Constitucional.

Nestes casos, de nomeação do Trabalhador como administrador da própria Empresa; ou, noutra, em representação dessa empresa, aconselhamos a celebração de um **Contrato de Comissão de Serviço**, tal como está previsto no artº161, Código do Trabalho. Como diz o nº1, artº162,

“1- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito”.

sendo que o artº161, já concede,

“Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração (...)”

Contudo, nunca esqueça que:

- a) – o contrato tem sempre de ser reduzido a escrito, --- nº3, artº162;
- b) – contendo, pelo menos, todos os elementos indicados nas 4 alíneas, do nº3, artº162; e, sem esquecer o nº2, artº106, todos do Código do Trabalho;
- c) – a cessação da Comissão de Serviço está dependente de aviso prévio, de 30 ou 60 dias, se a comissão durou até 2 anos; ou, mais anos.
- d) – cessando a comissão de serviço, o trabalhador retoma a sua actividade normal, como trabalhador, --- contudo, veja a faculdade inscrita na al.b), do nº1, artº164, CT, ou seja, direito a resolver o contrato.

Muito antes do Código Trabalho, já decidiu o S.T.J., em douto Acórdão de 2 Dezembro 1998

“I- Se o trabalhador foi nomeado para a administração da entidade patronal e, posteriormente, foi demitido, deve regressar á sua categoria profissional .

II – E deve-lhe ser paga retribuição igual aos trabalhadores da sua categoria profissional

III – Se tal não suceder, pode o trabalhador rescindir o contrato com justa causa”.

Em quarto, e último lugar, temos a situação de

- **“ADMINISTRADOR”** --- aqui, nenhum vínculo de natureza laboral existe entre a sociedade e o individuo que exerce estas funções. O contrato de administração é uma figura sui generis, pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade de gestão e representação de uma sociedade anónima, com ou sem remuneração, como disse o Acórdão da Relação do Porto, de 12 Dez. 1994. A sua vinculação decorre de um contrato de mandato.

Não existe um dos elementos características do contrato de trabalho: a subordinação jurídica, ou seja, o administrador não está sujeito a ordens; a horários, etc. Daí, e como uma das consequências,

O Tribunal de Trabalho é incompetente para conhecer o pedido de indemnização que tenha como causa a exoneração do presidente do conselho de administração de sociedade anónima, como decidiu o Acórdão do S.T.J. de 14 Fev. 1991.

Como se vê, esta matéria não é, em principio de soluções fáceis. Daí, cada caso tem de ser devidamente ponderada, nas situações limites entre o contrato de trabalho e o contrato de mandato.

Setembro 2010

Paulo F. Santos Carvalho