

José Pedro Rebola Ferreira de Sousa

Destituição “*ad nutum*”

A indemnização devida ao gerente
de sociedades por quotas
por destituição sem justa causa

Idanha-a-Nova, Junho de 2016

Siglas e abreviaturas

Ac. – acórdão

Al. – alínea

Apud. – citado por

Art./arts. – artigo/artigos

Cfr. – confira

Cit. – citado(a)

CJ – Coletânea de Jurisprudência

CJ – ASTJ – Coletânea de Jurisprudência Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Cód. Civil – Código Civil

Cód. Comercial – Código Comercial

Cód. Trabalho – Código do Trabalho

Coord. – Coordenação

CSC – Código das Sociedades Comerciais

Dec. Lei – Decreto-Lei

FDUC – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

FDUL – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Ob. – Obra

Pág. – página

P. ex. – por exemplo

RC – Tribunal da Relação de Coimbra

RE – Tribunal da Relação de Évora

RL – Tribunal da Relação de Lisboa

ROA – Revista da Ordem dos Advogados

SA – Sociedade(s) anónima(s)

SQ – Sociedade(s) por quotas

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

t. – tomo

Vol. – volume

v.g. – *verbi gratia* (por ex.)

Sumário:

1. Introdução. 2. Organização e funcionamento das sociedades comerciais. 3. Natureza da relação de administração. 4. Tipo de contrato que se estabelece entre o administrador e a sociedade. 5. Estatuto dos administradores. 6. A cessação da relação de administração: a destituição dos gerentes das sociedades por quotas. 7. A indemnização devida por destituição sem justa causa. 8. Conclusão.

1. Introdução

I. Em todas as sociedades, comerciais ou civis, existe um órgão de administração diferenciado, mais ou menos intensamente, da coletividade dos sócios¹.

O exercício de funções de administração está sujeito a permanente escrutínio dos sócios, sendo os administradores por via de regra escolhidos por aqueles.

Com a designação e aceitação (expressa ou tácita) por parte do administrador estabelece-se uma relação entre a sociedade e os administradores que usualmente se designa por relação de administração.

A relação de administração pode extinguir-se por diversas formas, constituindo a destituição de administradores a causa de extinção que tem levantado maiores interrogações e divergências na doutrina e jurisprudência.

O direito português estabelece o princípio da livre destituição dos administradores das sociedades comerciais pelos sócios, independentemente da existência de justa causa para o efeito (cfr. arts. 257.º, n.º 1, e 403.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais)².

Isto é, o administrador pode ser destituído, a qualquer momento, antes do tempo por que foi designado, por deliberação dos sócios, sem que estes tenham de invocar para o efeito qualquer motivo justificativo.

Ao contrário do que sucede caso exista justa causa, a destituição sem justa causa constitui a sociedade na obrigação de indemnizar o administrador pelos prejuízos sofridos (cfr. art. 257.º, n.º 7 e 403.º, n.º 5).

¹ *Luís Brito Correia, in Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, p. 49.

² De ora em diante pertencem ao Código das Sociedades Comerciais todas as normas legais apresentadas sem indicação da respetiva fonte.

Coloca-se, então, a questão de determinar quais os prejuízos causados pela destituição sem justa causa que são indenizáveis ou compensáveis. É, pois, este o tema objeto do presente estudo.

Entre nós, é frequente dizer destituição “*ad nutum*” para significar a possibilidade de destituição do administrador independentemente de justa causa, com ou sem dever de indenizar o destituído. Noutros ordenamentos, usa-se “*ad nutum*” (literalmente a um aceno, a um sinal) para a destituição livre – e sem indemnização (ainda que falte justa causa)³.

Por administração, quando não expressamente indicada como sendo das sociedades anónimas, entende-se, aqui, e para efeitos do presente trabalho, em termos amplos, quer os gerentes das sociedades por quotas, quer os administradores das sociedades anónimas. Quando mencionamos gerente estamos a referir-nos aos gerentes das sociedades por quotas.

II. Identificado o tema objeto deste trabalho e a sua relevância, é de salientar que o presente estudo vai focar a sua análise na gerência das sociedades por quotas, sem prejuízo de quando se afigurar pertinente fazer referência ao regime das sociedades anónimas e seus administradores.

Neste âmbito, e porque muito do que vai exposto já foi anteriormente estudado e apresentado por diversos autores que, nalguns casos, revelaram entendimentos distintos, bem como já foram objeto de decisões judiciais divergentes e com fundamentação diversa, não nos eximiremos de proceder às citações consideradas pertinentes e necessárias para tornar mais clara e compreensível as soluções por nós adotadas e que formos apresentando ao longo deste trabalho.

III. Em termos de delimitação do presente estudo, começaremos por fazer uma reflexão sobre a relação de administração mantida entre o gerente e a sociedade, tentando identificar a sua natureza e o modo como se constitui, o que permitirá ajuizar do complexo de direitos e deveres típicos que constituem a situação jurídica do gerente e que se traduz no seu estatuto próprio.

Posteriormente, faremos uma incursão ao regime jurídico da cessação da relação de administração, em particular no que diz respeito à destituição do gerente, onde, entre

³ João Manuel Coutinho de Abreu, in *Curso de Direito Comercial, Das Sociedades*, Vol. II, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 574.

outras questões suscitadas, será apreciada a noção de justa causa de destituição e consideraremos o problema de saber sobre quem recai o ônus probatório quanto à justa causa de destituição, para, após tal desiderato, chegarmos ao objeto deste trabalho e que é o de saber que prejuízos causados pela destituição sem justa causa são indenizáveis ou compensáveis. Finalizaremos o presente estudo com um conjunto de considerações respeitantes ao presente estudo e apresentaremos as nossas conclusões.

IV. Uma última palavra, aqui, apenas para dar nota que a apetência ora demonstrada para estudar e aprofundar as questões levantadas com a ressarcibilidade dos danos causados aos administradores destituídos “*ad nutum*” emergiu da necessidade de dar respostas a exigências da nossa vida profissional enquanto advogado. Altura em que nos deparámos com múltiplas divergências doutrinárias e jurisprudenciais que o tema levanta, e com as dúvidas e dificuldades sentidas pelos julgadores em fundamentar a atribuição de uma indemnização ao gerente destituído sem justa causa⁴.

⁴ Trabalho redigido em conformidade com o novo acordo ortográfico. Citações de acordo com a redação original.

2. Organização e funcionamento das sociedades comerciais

I. Em conformidade com o n.º 2 do art. 1.º “*São sociedades comerciais aquelas que tenham por objeto a prática de atos de comércio e adotem o tipo de sociedade em nome coletivo, de sociedade por quotas, de sociedade anónima, de sociedade em comandita simples ou de sociedade em comandita por ações*”.

Esta disposição legal identifica quais os requisitos para que uma sociedade seja considerada comercial, ter objeto comercial e adotar um tipo comercial, mas não nos diz o que é uma sociedade.

A lei comercial não nos dá essa definição. O art. 3.º do Código Comercial (Cód. Comercial) permite, no entanto, recorrer à lei civil como direito subsidiário.

Nos termos do art. 980.º do Código Civil (Cód. Civil), retira-se que o conceito de sociedade assenta num contrato, específico, típico e nominado, o contrato de sociedade, que define como sendo “*aquele em que duas ou mais pessoas se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício em comum de certa atividade económica, que não seja de mera fruição, a fim de repartirem os lucros resultantes dessa atividade*”

Daqui se infere que o legislador comercial entende o conceito de sociedade como sendo um contrato de direito privado comum, aplicável tanto no direito civil como no direito comercial.

Termos em que uma sociedade comercial é uma sociedade, com as características definidas no art. 980.º do Código Civil, a que acresce um requisito substancial, seja o de ter por objeto a prática de atos comerciais, e um outro requisito formal que se traduz na obrigatoriedade de adotar um tipo comercial nos termos do n.º 2 do art. 1.º.

Sociedades comerciais que, por via do disposto no do art. 13.º, 2.º do Cód. Comercial são qualificadas como comerciantes.

II. As sociedades comerciais quando regularmente constituídas, e a partir do “*registo definitivo do contrato de sociedade*” adquirem personalidade jurídica (art. 5.º) e são, portanto, pessoas coletivas. Na sua qualidade de pessoas, as sociedades dispõem de órgãos por meio dos quais exercem as suas funções, com competências distintas, nomeadamente um órgão deliberativo – assembleia geral – um órgão administrativo ou executivo – administração – e (por vezes) um órgão de controlo – fiscalização.

As pessoas que de uma forma ou outra contribuíram com bens ou serviços para o exercício em comum de uma determinada atividade económica, e que, por via dessa participação, adquiriram a qualidade de sócios da sociedade, são as que integram e fazem parte do órgão deliberativo correspondente à assembleia geral.

São os sócios, cuja relevância dentro da sociedade se encontra em princípio dependente do valor da respetiva participação social, que formam a vontade da sociedade, no que aos aspetos essenciais da vida societária diz respeito, mediante a expressão da decisão individual de cada um em deliberações em que todos os sócios são chamados a exprimir a sua vontade, formando-se, desse modo, a decisão social (coletiva). E, embora tal seja possível ser feito por outras vias, o normal é que tal vontade se forme num órgão, estatutário e legalmente previsto e regulado, que é a assembleia geral.

Por não ser possível, por via de regra, colocar os sócios a decidir sobre todos e quaisquer aspetos da vida quotidiana da sociedade, assim como os colocar a representar a sociedade, leva a que, como refere *Paulo Olavo Cunha*, as sociedades (comerciais) tenham “como as demais pessoas colectivas em geral, órgãos executivos, com a finalidade de as representarem perante terceiros e de as gerirem e administrarem, assegurando assim a prossecução do respectivo objecto social. Por outras palavras, todas as sociedades têm um órgão que as representa externamente, que exprime a vontade do colectivo (dos sócios) e que assume a respectiva gestão: a gerência, o conselho de administração ou o conselho de administração executivo”⁵.

Dada a conveniência de contrabalançar os latos poderes conferidos à administração, assim como a necessidade de acompanhar e fiscalizar os atos por ela praticados durante o exercício social, surge a necessidade da existência de um órgão de controlo e fiscalização, obrigatório nas sociedades anónimas e, em regra, facultativo nas sociedades por quotas.

⁵ *In Direito das Sociedades Comerciais*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2010, pág. 556.

III. Como bem salienta *Luís Brito Correia* “em todas as sociedades, comerciais ou civis, existe um órgão de administração diferenciado, mais ou menos intensamente, da colectividade dos sócios”⁶.

E, esclarece, “a palavra administração (do latim *administratio*) é usada com vários significados”. “É utilizada para referir, umas vezes, uma actividade (série de actos com uma finalidade comum, v.g. a tomada de decisões relativas a pessoas ou bens); outras vezes, o órgão de uma pessoa colectiva que exerce tal actividade (v.g. a gestão e representação de uma sociedade comercial) ou um serviço de uma organização (v.g. serviço administrativo); outras vezes ainda o conjunto de pessoas, titulares desse órgão (v.g. os administradores de uma sociedade) ou desse serviço, ou, mais restritamente, como aquele(s) titular(es) do órgão cuja intervenção é necessária e suficiente para vincular a pessoa colectiva”⁷.

⁶ *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 49.

⁷ *Ob. cit.*, pág. 50.

3. Natureza da relação de administração

I. Como dispõe o n.º 2 do 257.º, *”os gerentes são designados no contrato de sociedade ou eleitos posteriormente por deliberação dos sócios, senão estiver prevista no contrato outra forma de designação”*.

Nas sociedades por quotas, as formas possíveis de designação dos gerentes são em primeiro lugar por designação contratual, em que os gerentes são designados no momento da constituição da sociedade, no respetivo pacto social; em segundo lugar, designação por deliberação social, competindo aos sócios essa deliberação nos termos da al. a), do n.º 2, do art. 246.º, podendo essa deliberação ser tomada, salvo disposição contratual em contrário, por maioria simples dos votos emitidos, nos termos do n.º 3 do art. 253.º; em terceiro lugar, por uma qualquer outra forma prevista no contrato de sociedade; e, por último, a possibilidade de designação/nomeação judicial, tal como previsto no art. 253.º, n.º 3.

No que se refere às sociedades anónimas, os administradores do conselho de administração são designados para o desempenho do cargo de administração através de uma das modalidades previstas por lei para o efeito. Por regra, os administradores são eleitos por deliberação dos sócios. No entanto, nos termos legais, os administradores podem ser designados para o exercício das funções por diferentes vias: designação no contrato de sociedade ou eleição pela assembleia geral ou constitutiva, tal como se infere do n.º 1 do art. 391.º; cooptação ou designação pelo conselho fiscal ou pela comissão de auditoria, com posterior ratificação na primeira assembleia geral seguinte, nos termos do art. 393.º, ou ainda por nomeação judicial como resulta do art. 394.º.

Designado o administrador estabelece-se uma relação entre duas pessoas jurídicas, o administrador, pessoa física, singular⁸, e a sociedade, pessoa coletiva.

Como bem salienta *Jorge Manuel Coutinho de Abreu*, trata-se de uma “relação jurídica complexa”, composta por direitos e deveres recíprocos⁹.

A verdade é que de há muito se tem questionado qual a natureza jurídica da relação que se estabelece entre o administrador designado para o exercício das funções de administração e a sociedade administrada.

Acompanhando aqui de perto o exaustivo estudo elaborado por Carla Patrícia de Jesus Soares¹⁰, diremos, em síntese, que «as respostas que encontramos são várias e sustentadas em diferentes argumentos, sendo possível, dentro dessas várias respostas, identificar três correntes distintas: uma primeira corrente que defende que a relação de administração tem como fonte um ato unilateral; uma segunda que argumenta que a relação de administração nasce de uma união de negócios; e, por fim, uma terceira que sustenta que na base da relação de administração está um contrato”¹¹.

II. Para os defensores da tese do ato unilateral “a designação do titular do órgão é um ato interno da sociedade, e não pode assim, evidentemente, assumir o valor de uma proposta”¹². Seja, para os defensores desta posição, a relação de administração assenta num ato unilateral constituído pela designação do administrador pela sociedade.

Para alguns autores o ato de nomeação é suficiente para, só por si, se constituir a relação de administração, independentemente de qualquer ato de aceitação. Para outros autores a relação de administração assenta em dois atos unilaterais: o ato de nomeação e o ato de aceitação da nomeação.

Como refere *Jorge Henrique Pinto Furtado* “a aceitação, por seu turno, é outro acto unilateral que se não funde com a designação, formando o consenso de um contrato, mas tem valor autónomo, constituindo uma simples *condição de eficácia do acto unilateral de designação*”¹³. Seja,

⁸ Pessoas físicas, singulares, com capacidade jurídica plena (art. 252.º, n. 1 e 390.º, n.º 3); Relativamente às sociedades anónimas, dispõe o art. 390.º, n.º 4, que “*se uma pessoa coletiva for designada administrador, deve nomear uma pessoa singular para exercer o cargo em nome próprio; a pessoa coletiva responde solidariamente com a pessoa designada pelos atos desta*”.

⁹ *In Curso de Direito Comercial – Das Sociedades*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2011, pág. 581.

¹⁰ *In A designação de administradores com contrato de trabalho: solução a(re)pensar?*, FDUC – Coimbra, 2014.

¹¹ *Ob. cit.*, pág. 16.

¹² *Pinto Furtado, in Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2001, pág. 339.

¹³ *Ob. cit.*, pág. 340.

a aceitação da nomeação constitui um segundo ato unilateral que confere eficácia ao ato de nomeação.

Mais recentemente, também *Coutinho de Abreu* entende que é “preferível ver na deliberação de eleição um negócio unilateral da sociedade, relativamente à qual a aceitação constitui condição de eficácia”, e acrescenta que “a deliberação designa, não propõe a designação, o designado aceita a nomeação, não a proposta de nomeação”^{14, 15}.

Na jurisprudência, o acórdão da Relação de Lisboa, de 27/11/1984, considerou “*actos unilaterais, quer a eleição, quer a aceitação (...) é a eleição que faz detonar todo o conjunto de poderes-deveres, pelo que a aceitação, quando muito, apenas será condição de plena eficácia*”¹⁶.

Em posição crítica, *Luís Brito Correia*, defensor da tese contratualista, diz-nos que “o que se verifica no caso da eleição e da aceitação do administrador é que a deliberação social é apta a produzir, por si só, apenas a atribuição de poderes (em sentido estrito), mas não a imposição de deveres ou poderes-deveres, nem, em rigor, a atribuição de direitos. Para esta imposição é essencial – é requisito de existência e validade (e não só de eficácia, em sentido estrito) – uma declaração de vontade do devedor (administrador). Pode concluir-se, por isso, que a aceitação não é um elemento meramente extrínseco do negócio constitutivo da relação de administração, mas sim um elemento componente essencial deste negócio”. E acrescenta, em defesa da sua tese, que “o acto criador de direitos e deveres entre o administrador e a sociedade depende essencialmente da vontade da sociedade e do administrador: no âmbito do direito privado, não pode uma pessoa impor a outra obrigações sem o consentimento desta – consentimento que não é mera condição de eficácia do acto (unilateral) daquela, mas verdadeiramente integrador, em plano de igualdade, do acto (bilateral) constitutivo dessas obrigações”. E conclui, o autor, que “sem a designação pela sociedade não há administrador; mas sem a aceitação deste também não pode produzir os seus efeitos próprios”¹⁷.

Depois de sufragar a tese unilateralista, também *Raúl Ventura* defendeu, mais recentemente, que “o CSC não consagra um dever genérico de os sócios exercerem cargos sociais para que sejam nomeados. Tal como para os estranhos nomeados, o dever

¹⁴ *In Governação das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2010, pág. 74.

¹⁵ Outros autores que assumiram posição semelhante *Menezes Cordeiro, Carneiro da Frada e Oliveira Ascensão – apud Caetano Nunes, in Dever de Gestão dos Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 2012, pp. 30 e sgs.

¹⁶ *Apud Brito Correia, ob. cit., pág. 396, In Col. Jur.*, 1984, V, pág. 152.

¹⁷ *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 469.

de o sócio exercer o cargo só nasce quando este aceita a nomeação, e tem por fonte a sua própria vontade”¹⁸.

III. Na perspectiva de que a relação de administração tem como fonte uma união de negócios, refere *Carla Patrícia de Jesus Soares* que “para os que defendem esta posição há que distinguir entre dois negócios jurídicos: (1) a nomeação pela sociedade, enquanto ato jurídico unilateral de natureza corporativa e que constitui a fonte da relação orgânica, atribuindo ao nomeado a qualidade de titular de um órgão social, com as competências e deveres que decorrem da lei (2) e o contrato que, por sua vez, é a fonte da relação de natureza obrigacional, através do qual as partes, sociedade e administrador nomeado, podem estabelecer os direitos e obrigações que não decorram diretamente da lei. Note-se que, ainda que estejamos a falar de dois negócios jurídicos que estão intimamente interligados, são, na opinião destes autores, negócios jurídicos distintos, com direitos e obrigações distintas, e que geram relações jurídicas distintas”¹⁹.

Ferrer Correia analisa o problema da natureza jurídica da relação de administração considerando “definitivamente abandonada” a orientação que considerava os administradores das sociedades mandatários. E isto por entender que há diferenças estruturais entre a administração das sociedades e o mandato do direito civil.

Diz o autor propender para “aceitar a orientação germânica, que distingue no problema em análise, por um lado, um negócio jurídico unilateral, traduzido no acto de nomeação do administrador – acto de onde procedem os poderes de gestão e representação da sociedade, o direito de agir como órgão; e, por outro lado, um contrato (de emprego) celebrado entre o administrador e a corporação, contrato de direito comum, que é fonte de obrigação do primeiro de gerir e da obrigação da segunda de o remunerar”²⁰.

Ilídio Duarte Rodrigues, em consonância com a teoria dualista, começa por pressupor a existência de uma relação intersubjetiva entre a sociedade e o administrador, e defende que “a autonomia da relação orgânica e da relação de serviço”, e distingue “a relação orgânica e a instalação do órgão, por um lado, e a relação de serviço ou relação de emprego, por outro”, atribuindo a cada uma o seu facto gerador – respetivamente, a

¹⁸ *In Sociedades por Quotas – Comentário ao Código das Sociedades Comerciais. Vol. III*, Coimbra, Almedina, 1999, pág. 32.

¹⁹ *In A designação de administradores com contrato de trabalho: solução a(re)pensar?*, FDUC – Coimbra, 2014, pág. 20.

²⁰ *In Lições de Direito Comercial, Vol. II, Sociedades Comerciais – Doutrina Geral*, Coimbra, Universidade de Coimbra, 1968, pág. 324 e segs.

“designação – acto unilateral corporativo – e a relação de serviço como contrato de emprego”²¹.

Em posição contrária, *Raúl Ventura e Brito Correia* para quem o “efeito aquisitivo” resulta do encontro de vontades e não apenas da vontade manifestada pela sociedade no momento da nomeação, razão pela qual se afastam desta posição que desconsidera esse elemento determinante – o encontro de vontades²².

Com *Brito Correia* “não se vê que seja argumento bastante para afastar a qualificação da designação como proposta contratual dizer que ela é efectuada, em regra, por deliberação de um órgão colegial, com carácter interno. Há deliberações de órgãos colegiais (inclusivamente da assembleia geral dos accionistas) com eficácia externa, bastando para esta que sejam comunicadas ao destinatário, através de um mero acto material. Por outro lado, se se conceber a proposta contratual como o início de um processo de negociação que conduz, se ela for aceite (nos seus precisos termos ou com alterações posteriores), a um contrato, não corresponde à realidade dizer que a eleição de um administrador é uma proposta contratual. A eleição é, normalmente, o culminar de um processo negocial e não o seu início”²³.

Também em discordância com aquela tese escreve *Continho de Abreu* que “não parece que a perfeição da relação administrativa exija, além do acto de designação, um contrato”²⁴.

Sobre a tese dualista salienta, por sua vez, *Raúl Ventura*: “não há no Código das Sociedades Comerciais nada que nos possa levar a concluir que a gerência nas sociedades por quotas ou a administração nas sociedades anónimas (...) tenham sido estruturadas com base numa dupla relação jurídica; pelo contrário, no aspecto da destituição em que as duas relações mais se destacariam, o artigo 257.º, designadamente o seu n.º 7, mostra que se extingue uma relação única. Havendo um só acto, criador duma só relação, a sua natureza contratual é evidente, pois não se concebe outra forma, em direito privado, de as duas vontades se combinarem para produzirem a relação”²⁵.

²¹ *In A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas – Organização e Estatuto dos Administradores*, Lisboa, Livraria Petrony, 1990, pág. 270.

²² *In Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes das Sociedades por Quotas: estudo comparativo dos direitos alemão, francês, italiano e português: nota explicativa do capítulo 2 do Decreto-Lei nº 49381, de 15 de Novembro de 1969* (em conjunto com o Dr. Luís Brito Correia), Lisboa, Livraria Petrony, 1970.

²³ *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 405.

²⁴ *In Governação das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2010, pág. 74.

²⁵ *In Sociedades por Quotas – Comentário ao Código das Sociedades Comerciais. Vol. III*, Coimbra, Almedina, 1999, pág. 33.

IV. Secundando a tese de que a relação de administração tem como fonte um contrato, escreve, *Raúl Ventura*, no sentido de que “a corrente contratualista não só põe em idêntico plano as duas vontades emitidas respectivamente pela sociedade e pelo nomeado, como as conjuga segundo a estrutura normal de um contrato. Esta construção pressupõe que o acto (deliberação) de nomeação pela sociedade produz um efeito externo, valendo relativamente ao nomeado – a quem é notificado – como proposta contratual; a aceitação da proposta pelo nomeado, efectuada por forma expressa ou tácita, completa o contrato. Quanto à natureza do contrato – que poderá denominar-se de contrato de administração – não é nem mandato nem contrato de trabalho subordinado, mas sim um contrato integrado no género dos contratos de prestação de serviços, de que constitui uma espécie, caracterizada pelo objecto (o serviço prestado) e pela autonomia com que a prestação é efectuada”²⁶.

Acrescenta o autor: “diz-se que do lado da vontade da sociedade, há uma deliberação com efeito interno (...) essa escolha projecta-se, contudo para o exterior, pois não basta a sociedade escolher, para o cargo estar preenchido; é necessário que o escolhido aceite e que, portanto, a deliberação só atinja o seu fim se, simultaneamente com a escolha, fizer o necessário para que se efective, ou seja, que proponha ao escolhido a aceitação da escolha”. E conclui que “havendo um só acto, criador duma só relação, a sua natureza contratual é evidente, pois não se concebe outra forma, em direito privado, de as duas vontades se combinarem para produzirem a relação”²⁷.

Também neste sentido *Paulo Olavo Cunha* para quem “a relação resultante da designação configura uma manifestação de vontade bilateral, caracterizada por um estatuto específico, composto por diversos direitos e deveres, gerais e específicos, perfeitamente definidos, que ligam permanentemente o gestor à sociedade”, concluindo, assim, que a aceitação, ainda que tácita, constitui um contrato entre a sociedade e o administrador²⁸.

Luís Brito Correia, por sua vez, entende que “os poderes de representação atribuídos aos administradores não são, em rigor, meros poderes, mas sim poderes funcionais (poderes-deveres); por conseguinte, para a constituição desses poderes, como dos demais direitos e deveres do administrador inerentes a essa qualidade, é necessário o seu consentimento, de tal modo que a designação e a respectiva aceitação constituem um negócio jurídico unitário – um contrato”²⁹.

²⁶ *Ob. cit.*, pág. 30.

²⁷ *Ob. cit.*, pág. 32.

²⁸ *In Direito das Sociedades Comerciais*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 720.

²⁹ *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 734.

Mais recentemente, o autor reitera a sua posição dizendo que “os administradores de sociedades anónimas são partes numa relação jurídica com a sociedade que é, em regra, constituída por um contrato de administração”, defendendo, igual posição para as sociedades por quotas³⁰.

V. Com os autores que defendem esta tese também julgamos ser o contrato a fonte da relação de administração. Resulta, este, de duas declarações de vontade: a designação pela sociedade e a aceitação pelo administrador. É a aceitação da proposta contratual pelo administrador nomeado que faz nascer o contrato que está na base da relação de administração.

Em abono desta tese a letra da lei que, sobre a designação dos administradores nas sociedades anónimas, no n.º 5 do art. 391.º, estabelece que “*a aceitação do cargo pela pessoa designada pode ser manifestada expressa ou tacitamente*”.

Escreve *Pedro Caetano Nunes* que “a aceitação é expressamente prevista no art. 391, n.º 5, do CSC. Esta referência legal à aceitação constitui um corolário do princípio da intangibilidade da esfera jurídica alheia. Seria inadmissível a constituição de uma relação jurídica com inúmeros e pesados deveres sem o consenso da pessoa sujeita a tais deveres”³¹.

Na sequência, esclarece o autor que “a referência legal à aceitação e o referido princípio da intangibilidade da esfera jurídica alheia devem ser relacionados com o regime civilístico dos vícios da declaração negocial”, acrescentando que “importa pois concluir que o art. 391, n.º 5, do CSC, o princípio da intangibilidade da esfera jurídica alheia e a relevância jurídica dos vícios da declaração de aceitação da designação impõem a conceção de que a relação jurídica de administração é formada através de um contrato, constituído pela declaração de designação e pela declaração de aceitação”^{32, 33}.

³⁰ *In Admissibilidade de remuneração variável de um gerente d sociedade por quotas, Direito das Sociedades em Revista* (Almedina), 2009, pág. 12.

³¹ *In Dever de Gestão dos Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 29.

³² *Ob. cit.*, pág. 30.

³³ Observa, ainda, *Pedro Caetano Nunes*, *ob. cit.* pág. 30, “O art. 391, n.º 5, do CSC e o princípio subjacente impõem a qualificação da aceitação como uma declaração negocial, para efeitos de aplicação do regime civilístico dos vícios da declaração negocial. Seria inadmissível a constituição de uma relação jurídica com inúmeros e pesados deveres com o consenso viciado da pessoa sujeita a tais deveres. A relevância jurídica dos vícios da declaração de aceitação da designação é incompatível com a sua qualificação como mera condição de eficácia da designação. Os vícios da declaração de aceitação da designação repercutir-se-ão necessariamente no negócio jurídico gerado pela declaração de aceitação. A relevância jurídica dos vícios da declaração de aceitação da designação impõe a sua qualificação como declaração negocial de aceitação de uma proposta de designação, integradora de um negócio jurídico bilateral”.

Não obstante não existir disposição semelhante para as sociedades por quotas, entendemos que a *ratio* do preceito é suscetível de aplicação àquelas.

Em adesão à tese contratualista, o acórdão do STJ, de 14/02/1995, em que foi Relator o Conselheiro *Machado Soares*, dispõe que “a qualidade de gerente advém dum contrato celebrado entre a sociedade e o gerente – o contrato de administração, funcionando contra ele a presunção de culpa em face da violação grave dos deveres contratuais”^{34, 35}.

Na perspetiva do que consiste justa causa para destituição do administrador, esclarece *Machado Soares* que “por justa causa de exclusão do administrador (ou de destituição de gerente) deverá entender-se o comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a sua manutenção em funções”³⁶, cita *Baptista Machado*³⁷ e desloca a questão para o campo da boa fé, “nesta óptica, será justa causa qualquer circunstância, facto ou situação em face da qual e segundo a boa fé, não seja exigível a uma das partes a continuação da relação contratual. Ainda, a justa causa representará, em regra, uma violação contratual que dificulta, torna insuportável ou inexigível para a parte não inadimplente a relação contratual”, e conclui que “mas o que nos interessa agora particularmente realçar (...) é a natureza contratual da actuação do gerente: é que sendo assim, em caso de incumprimento, por parte deste, mercê de violação grave dos deveres contratuais, funciona, contra ele, a presunção de culpa, estabelecida pelo artigo 799.º, n.º 1 do Código Civil”^{38, 39}.

VI. Assente na conceção de que o contrato é um negócio jurídico em que existe a manifestação de duas ou mais vontades, distintas, prosseguindo interesses e fins diversos mas que se ajustam reciprocamente com vista a um resultado unitário⁴⁰, ou, como escreve *Antunes Varela*⁴¹, é o acordo vinculativo assente em duas ou mais declarações de vontade,

³⁴ Proc. n.º 086242, n.º convencional JSTJ00026586.

³⁵ Também no sentido da tese contratualista, o Ac. STJ, de 19/05/1998, proc. n.º 98S364, em que foi relator *José Mesquita* (JSTJ00038350), “os sócios gerentes, constituindo os órgãos directivos e representativos da sociedade, participam na formação da vontade social, agindo no âmbito de um contrato de mandato (ou de administração) e não de um contrato de trabalho subordinado”; o Ac. STJ, de 23/05/2002, proc. n.º 1152/02, in *Col. Jur.* ASTJ, X, II, pág. 88: “a teoria que melhor traduz a relação dos administradores com a sociedade é a contratualista, agindo os administradores nas relações externas como mandatários da representada, sem prejuízo de a administração funcionar como órgão da sociedade na deliberação e gestão dos actos a praticar”; o Ac. RP., de 12/12/1994, recurso n.º 167/94, in *Col. Jur.*, XIX, V, pág. 228: “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”.

³⁶ In Ac. STJ, de 19/05/1998, proc. n.º 98S364.

³⁷ In *Pressupostos da Resolução por Incumprimento*, in *Obra Dispersa*, Vol. I, Braga, 1991. pág. 143.

³⁸ Neste acórdão, escreve ainda *Machado Soares* “Temos, pois, que a qualidade dos gerentes advém dum contrato celebrado entre a sociedade e o gerente: o contrato de administração. Como se qualifica, porém, este contrato? Quanto a nós, sufragando a posição tomada a este respeito pelo Professor Duarte Rodrigues, no seu estudo sobre “A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas” (...) o contrato de administração constituirá um contrato de trabalho sempre que, tendo o administrador direito a retribuição, tenha sido atribuído à sociedade, o poder de organizar a execução do seu trabalho, particularmente pela fixação do tempo de trabalho a prestar e do modo de o executar; constituirá um contrato de prestação de serviço sempre que não seja remunerado ou, sendo-o caíba ao próprio administrador organizar a execução do seu trabalho”.

³⁹ In Ac. STJ, de 19/05/1998, proc. n.º 98S364.

⁴⁰ *Almeida Costa*, in *Direito das Obrigações*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, pág. 177.

⁴¹ In *Das Obrigações*, 2ª Edição, Vol. I, Coimbra, Almedina, pág. 199.

substancialmente distintas mas correspondentes, que visam estabelecer uma regulamentação unitária de interesses contrapostos mas harmónicos entre si, e que gera obrigações para ambas as partes, obrigações, essas, que se encontram relacionadas entre si através de umnexo de causalidade, julgamos mais acertada a posição que entende que a relação jurídica que se estabelece entre a sociedade e o administrador assenta num contrato, integrante de duas manifestações de vontade consubstanciadas na designação – deliberação da coletividade dos sócios – e pela aceitação – do eleito administrador. É através destas duas manifestações de vontade, elementos essenciais do negócio, que se constitui a relação jurídica de administração, e o administrador assume os poderes e deveres inerentes ao cargo de administrador.

Brito Correia, sobre a distinção entre negócio unilateral e contrato, questiona: “a eleição é um negócio jurídico unilateral – autónomo (recipiendo ou não) ou condicionado por outro negócio jurídico de aceitação – ou constitui com esta um verdadeiro contrato, ou um acto misto de negócio unilateral e contrato ou um conjunto de dois contratos?”⁴².

Ora os sócios decidem e manifestam a sua vontade através de deliberações. Conclui o autor que “as deliberações sociais podem ser negócios jurídicos ou meras declarações negociais que, por sua vez, são um componente de um negócio jurídico”⁴³.

Caetano Nunes, por sua vez, considera que “discutindo a questão da natureza jurídica da deliberação, afirma-se que a deliberação pode não ser só um negócio jurídico, como pode ainda ser uma simples declaração negocial, apontando-se o exemplo da deliberação de designação de um administrador. Acrescenta-se que a deliberação de designação se projeta para o exterior, propondo ao escolhido a aceitação da escolha”⁴⁴.

Conclui o referido autor, no que acompanhamos, que as deliberações quando providas de “eficácia negocial” não constituem uma modalidade de negócio jurídico, mas antes uma modalidade de declaração negocial, assim contribuindo para a formação de um contrato, e, como tal, “a deliberação de designação consistirá numa declaração negocial – uma proposta contratual -, que tem o designado como declaratário, e que, em conjugação com a declaração negocial de aceitação do designado, forma um contrato”⁴⁵.

Assim, e considerando que uma deliberação social, designadamente a de eleição de administradores pela assembleia geral, pode ter a natureza de declaração negocial, surge,

⁴² *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 454.

⁴³ *In Dever de Gestão dos Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 454.

⁴⁴ *Ob .cit.*, pág. 24.

⁴⁵ *Ob .cit.*, pág. 79.

neste caso, como uma das manifestações de vontade componentes de um contrato, correspondente à proposta contratual. A esta terá que se seguir uma aceitação que, no caso das sociedades anónimas, parece resultar expressamente da letra do n.º 5 do artigo 391. Caso não haja aceitação a relação de administração não se constitui. E, como já expandido, consideramos essencial a aceitação por parte do administrador nomeado, sem o qual não se constitui a relação jurídica de administração.

O ato constitutivo da relação de administração compõe-se, assim, por dois atos distintos: a designação e a aceitação.

Contra a tese contratualista dizem alguns autores que é a lei que determina de forma imperativa os poderes, os direitos e os deveres dos titulares dos órgãos sociais.

No entanto, *Raúl Ventura e Brito Correia*, ao admitir a natureza contratual da nomeação e da aceitação, esclarecem que é perfeitamente admissível que o contrato de administração não se limite apenas “à assunção pelo administrador de um estatuto predeterminado”⁴⁶, podendo as partes, com respeito pelas normas imperativas que regem esta matéria, modificar o conteúdo contratual da relação que visam estabelecer, criando obrigações ou atribuindo direitos para cada uma das partes.

Por nós, não consideramos a designação um ato unilateral, uma vez que o mesmo não é apto a, por si, produzir o efeito jurídico que subjaz à declaração de vontade que está na sua origem, isto é o de gerar a relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade. Seja, a tese do ato unilateral, que considera que a relação de administração assenta num ato unilateral constituído pela designação do administrador pela sociedade, desconsidera a letra da lei, designadamente a necessidade de aceitação que resulta do disposto no n. 5 do art. 391.º.

Não aceitamos, assim, que a relação de administração possa nascer e produzir os seus efeitos sem que o administrador nomeado aceite a nomeação. E aqueles que vêm na aceitação condição de eficácia desconsideram algo que se nos afigura essencial, o que faz nascer a relação de administração é o encontro de duas manifestações de vontade, traduzindo-se a primeira - a designação - numa proposta contratual e a segunda na aceitação dessa mesma proposta contratual.

⁴⁶ *In Responsabilidade civil dos administradores de sociedades anónimas e dos gerentes das sociedades por quotas: estudo comparativo dos direitos alemão, francês, italiano e português: nota explicativa do capítulo 2 do Decreto-Lei nº 49381, de 15 de Novembro de 1969* (em conjunto com o Dr. Luís Brito Correia), pág. 93, Lisboa, Livraria Petrony, 1970.

Contra a tese da relação de administração tendo como fonte uma união de negócios, não nos parece que exista fundamento legal para a mesma. Nada justifica a distinção entre o momento da nomeação e o momento da celebração do denominado contrato de emprego. À semelhança da tese do ato unilateral, desconsidera o ato de aceitação da designação.

Sobre a questão salienta *António Pereira de Almeida* que “ao contrário do que parece enunciar o art. 21.º, n.º 1, al. d), CSC, os sócios não têm qualquer direito a ser designados para os órgãos de administração da sociedade. Apenas têm direito – mesmo obrigação – de proceder a essa nomeação, a qual, aliás, pode recair sobre não sócios (art. 252.º, n.º 1, e 390.º, n.º 3). Também não existe qualquer dever de aceitar a nomeação, quer dos sócios, quer de estranhos. A constituição da relação de administração inicia-se com a nomeação, mas só se consuma com a aceitação, a qual pode ser expressa ou tácita (art. 391.º, n.º 5)”⁴⁷.

Assim, e uma vez que a constituição da relação pressupõe um acordo – nomeação e aceitação – trata-se de uma relação contratual.

⁴⁷ *In Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados, Vol. I, As Sociedades Comerciais*, 7ª Edição, 2013, Coimbra, Coimbra Editora, pág. 264.

4. Tipo de contrato que se estabelece entre o administrador e a sociedade

I. Tendo a relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade natureza contratual, que tipo de contrato estará aqui em causa?

A doutrina mais antiga considera que a relação entre o administrador e a sociedade assenta num contrato de mandato.

Ora, o mandato é uma das modalidades do contrato de prestação de serviços, nos termos do artigo 1155.º do Cód. Civil, e encontra-se regulado nos artigos 1157.º e 1184.º do Cód. Civil. Como resulta da lei, o contrato de mandato é o contrato através do qual uma das partes se obriga a “*praticar um ou mais atos jurídicos por conta de outra*”.

Mais recentemente, autores como *Monteiro Fernandes*⁴⁸ e *Menezes Cordeiro* aceitam a qualificação dos administradores como mandatários.

Escreve *Monteiro Fernandes* no sentido de que “há que considerar também situações menos nítidas, ainda por vezes controvertidas, como as de administrador ou gerente de uma sociedade (incluindo porventura a de administrador de uma empresa pública) – situações respeitantes a áreas de contacto entre o contrato de trabalho e o mandato. Constitui orientação pacífica a de que os administradores das sociedades anónimas e os gerentes das sociedades por quotas, enquanto tais, preenchem as características do mandato e não as do contrato de trabalho”⁴⁹.

Menezes Cordeiro parece acompanhar esta orientação e considera que “o apelo ao mandato permitia concretizar duas ordens de objetivos: políticos e técnico-jurídicos. Em termos

⁴⁸ *In Direito do Trabalho*, 15ª Edição, Coimbra, Almedina, pág. 177.

⁴⁹ *Ob. cit.*, pág. 177.

políticos, os administradores eram colocados ao serviço dos sócios, sem veleidades de intervenção de poderes públicos. No plano técnico-jurídico, ficava enquadrada a problemática da gestão de bens alheios, bem como a de representação. Apesar das suas ingenuidades, o apelo ao mandato manteve a sua influência até hoje”⁵⁰.

Também neste sentido o citado acórdão do STJ, de 23/05/2002, que refere que “*a teoria que melhor traduz a relação dos administradores com a sociedade é a contratualista, agindo os administradores nas relações externas como mandatários da representada, sem prejuízo de a administração funcionar como órgão da sociedade na deliberação e gestão dos actos a praticar*”⁵¹.

Escreve *Ilídio Duarte Rodrigues* que esta posição se baseia no “princípio da soberania da assembleia, isto é, no princípio da soberania dos sócios – os sócios reunidos em assembleia assumiam todos os poderes sociais, identificando-se com a própria sociedade. (...) Na impossibilidade prática de serem todos os sócios a administrar a empresa social, confiavam, colocavam nas mãos de alguns deles ou de terceiros a administração social”⁵².

Seja, para esta tese, “os administradores não eram mais do que meros mandatários instituídos de poderes para praticar determinados atos jurídicos, por conta da sociedade, e seguindo as instruções desta. E, de facto, uma primeira característica do contrato de mandato é que, neste tipo de contrato, o mandatário deve respeitar a vontade do mandante. A lei é clara ao estabelecer que o mandatário é obrigado a praticar os atos compreendidos no mandato «segundo as instruções do mandante» (cfr. al. a) do n.º 1 do artigo 1181.º do CCiv.)”⁵³.

Todavia, e por contraposição, o administrador goza de autonomia no exercício das suas funções, não estando, como refere *Brito Correia*, “juridicamente obrigado a cumprir instruções da colectividade dos accionistas nem do órgão de fiscalização, visto que estes órgãos não têm, em regra, competência para deliberar sobre assuntos de gestão, tendo a administração poderes plenos e exclusivos de representação”⁵⁴.

Por outro lado, e como bem salienta *Ferrer Correia*, “a figura do mandato (...) pressupõe que a atribuição de poderes a um sujeito, por parte do outro seja, não apenas voluntária,

⁵⁰ *In Manual de Direito das Sociedades, I, Das Sociedades em Geral*, 2ª Edição, 2007, Coimbra, Almedina, pág. 857.

⁵¹ Ac. STJ, de 23/05/2002, proc. n.º 1152/02, *in Col. Jur. ASTJ*, X, II, pág. 88; também neste sentido o Ac. STJ, de 19/05/1998, proc. n.º 98S364, em que foi relator José Mesquita (JSTJ00038350), “*os gerentes gerentes, constituindo os órgãos directivos e representativos da sociedade, participam na formação da vontade social, agindo no âmbito de um contrato de mandato (ou de administração) e não de um contrato de trabalho subordinado*”.

⁵² *In A administração das Sociedades por Quotas e Anónimas – Organização e Estatuto dos Administradores*, Lisboa, Petrony, 1990, pág. 273.

⁵³ *Carla Patrícia de Jesus Soares, ob. cit.*, pág. 33.

⁵⁴ *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 735.

mas livre (no sentido de não indispensável). Em contraposição, as sociedades utilizam administradores em virtude de uma necessidade insuperável”⁵⁵.

Ainda com *Ferrer Correia*, uma outra nota distintiva do mandato é que este “só pode dirigir-se à prática de actos jurídicos e as funções de um administrador compreendem, além de actos jurídicos, a prática de operações puramente materiais”⁵⁶.

Pinto Furtado, por sua vez, refere que “enquanto que no mandato os poderes atribuídos ao mandatário só o habilitam à prática de um ou mais actos jurídicos (art. 1157.º do Cód. Civil), aos directores incumbe a normal gestão técnico-económica da sociedade, que compreende por igual a própria prática dos simples actos materiais”⁵⁷. Acrescentando o autor que “a competência funcional do administrador resulta da própria lei, não podendo resultar da vontade da sociedade, leia-se mandante”⁵⁸.

II. Autores há que veem no contrato que vincula sociedade e administrador nomeado um contrato de prestação de serviços.

Ora, o contrato de prestação de serviços é aquele através do qual uma das partes se obriga “a proporcionar à outra parte certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição” (artigo 1154.º do Cód. Civil).

Como no mandato, o que está em causa é uma obrigação de resultado, o que também por si afasta este tipo de contrato do contrato que se estabelece entre o administrador e a sociedade, dado que este tem por objeto uma atividade⁵⁹.

Os regimes jurídicos destes dois tipos de contratos são muito próximos porque, como deixámos dito, o mandato é uma das modalidades do contrato de prestação de serviços (artigo 1155.º do Cód. Civil), aplicando-se por indicação expressa da lei ao contrato de prestação de serviços as disposições sobre o mandato sempre que as matérias em concreto não se encontrem expressamente previstas (artigo 1156.º do Cód. Civil).

Diferencia, no entanto, o contrato de prestação de serviços do contrato de mandato o facto de que naquele primeiro tipo de contrato, ao contrário deste último, o prestador de

⁵⁵ *In Lições de Direito Comercial – Sociedades Comerciais, Doutrina Geral*, Vol. II, Coimbra, Universidade de Coimbra, 1968, pág. 326.

⁵⁶ *Ob. cit.*, pág. 326.

⁵⁷ *In Código Comercial Anotado, Vol. II*, (Tomo I e II), Coimbra, Almedina, 1979, pág. 316.

⁵⁸ *Ob. cit.*, pág. 316.

⁵⁹ *Pires de Lima e Antunes Varela, in Código Civil Anotado*, Vol. II, 1968, Coimbra, Coimbra Editora, pág. 464.

serviços também se pode obrigar à prática de atos materiais e não apenas de atos jurídicos (artigo 1154.º do CC).

Por todos, *Brito Correia* faz o confronto entre o denominado contrato de administração com os contratos de mandato, de prestação de serviço e de trabalho subordinado, e conclui que o contrato de administração se distingue “do mandato e da prestação de serviço, porque tem por objecto uma actividade e não um resultado; uma actividade que pode ser jurídica ou também material; uma actividade de gestão e de representação orgânica, e não de representação por substituição de vontades; e em posição de grande autonomia (relativamente aos sócios, não obstante as diferenças existentes entre as sociedades por quotas e as sociedades anónimas)(...)”⁶⁰.

III. Há, ainda, quem reconheça natureza laboral à relação contratual estabelecida entre o administrador e a sociedade, considerando que o contrato de administração pode configurar um contrato de trabalho.

Neste sentido vai o já citado acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14/02/1995, de que foi relator *Machado Soares*, para quem “*a qualidade de gerente advém dum contrato celebrado entre a sociedade e o gerente – o contrato de administração (...) este contrato constituirá um contrato de trabalho ou de prestação de serviço, conforme, concretamente, revista as características próprias de um ou de outro*”⁶¹.

Com apelo a *Ilídio Duarte Rodrigues*⁶², escreve-se no mencionado acórdão: “*o contrato de administração constituirá um contrato de trabalho sempre que, tendo o administrador direito a retribuição, tenha sido atribuído à sociedade, o poder de organizar a execução do seu trabalho, particularmente pela fixação do tempo de trabalho a prestar e do modo de o executar; constituirá um contrato de prestação de serviço sempre que não seja remunerado ou, sendo-o caiba ao próprio administrador organizar a execução do seu trabalho*”⁶³.

Também o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20/01/1982, reconhece a natureza laboral do vínculo e considera que “*os administradores das sociedades, enquanto sujeitos activos do direito a uma remuneração periódica, têm perante estas uma situação semelhante à dos*

⁶⁰ *In Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. t., pág. 740.

⁶¹ Proc. n.º 086242, n.º convencional JSTJ00026586.

⁶² *In A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas*, Lisboa, Petrony, pág. 260 e seguintes.

⁶³ Proc. n.º convencional JSTJ00026586.

*trabalhadores por conta de outrem face à entidade patronal, devendo ser-lhes aplicável, por analogia, o regime jurídico do contrato individual de trabalho*⁶⁴.

Mais recentemente, e no mesmo sentido, *António Sarmiento de Oliveira* afirma que “se à sociedade foi atribuído o poder de organizar a execução do trabalho, máxime pela fixação do tempo de trabalho a prestar e o modo de o executar, o contrato de administração poderá constituir um próprio e verdadeiro contrato de trabalho”⁶⁵.

Pinto Furtado, por sua vez, já defendeu e aceitou que “a investidura numa concreta pessoa estranha como titular de determinado órgão faz-se naturalmente, pela via contratual, utilizando um contrato de trabalho, pois constitui a admissão de um empregado ao serviço da sociedade na veste de entidade patronal⁶⁶. Hoje, o mesmo autor, refere, no entanto, que “a verdade é que não há lei que equipare o trabalho de gerência ou administração dos sócios de uma sociedade a um contrato de trabalho subordinado”⁶⁷.

Neste último sentido, *Continho de Abreu* salienta que “quando haja contrato (contrato de administração), ele não é qualificável como contrato de trabalho”⁶⁸.

Inocência Galvão Telles, no que a esta questão diz respeito, observou que “quanto aos administradores das sociedades tem de se excluir, em princípio, a existência de subordinação jurídica e portanto de contrato de trabalho, porque fazem parte da própria estrutura da sociedade como seus órgãos, não podendo considerar-se dependentes dela. Nem tal dependência poderia conceber-se relativamente à assembleia geral, que não é órgão activo mas apenas deliberativo”⁶⁹.

IV. *Brito Correia*, no exaustivo estudo que faz em que confronta o contrato de administração e o contrato de trabalho, refere, entre outros, os seguintes aspetos: em ambos os contratos há dualidade de partes; à semelhança do contrato de trabalho o administrador obriga-se a praticar uma atividade; à semelhança, possivelmente, do trabalho subordinado, o administrador obriga-se a praticar tanto atos jurídicos, como atos materiais; como no contrato de trabalho, o administrador atua por conta da sociedade; o administrador tem poderes de representação orgânica (os seus atos são, em si mesmos, imputados à sociedade), enquanto o trabalhador subordinado tem, eventualmente,

⁶⁴ *In* BMJ, n.º 323, pág. 405.

⁶⁵ *In* O contrato de Administração. Sua natureza e possibilidade de cumulação com um contrato de trabalho. Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, 2005, Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, ISCAP, pág. 168.

⁶⁶ *In* Código Comercial Anotado, vol II, (Tomo I e II), Coimbra, Almedina, 1979, pág. 180.

⁶⁷ *In* Curso de Direito das Sociedades, 4ª Edição, 2001, Coimbra, Almedina, pág. 341.

⁶⁸ *In* Governação das Sociedades Comerciais, Coimbra, Almedina, 2010, pág.75.

⁶⁹ Cfr. Anotação ao Ac. do STJ de 21/04/1972, *in* Dir., ano 104º, 1972, pág. 336 – *Apud* Brito Correia (Ob. cit., 1993, pág. 385).

poderes de substituição de vontades (os seus atos são imputados a si próprios e apenas os efeitos desses atos se produzem na esfera jurídica do representado); grande parte dos amplos e exclusivos poderes de representação dos administradores resulta da lei, diversamente do que se passa com o trabalho subordinado; o administrador tem o dever de cumprir as instruções dos sócios, mas com muito maior autonomia do que o trabalhador subordinado; em face do CSC, e no silêncio dos estatutos, o administrador, mesmo quando não seja sócio, tem grande autonomia face à coletividade de sócios, tendo o administrador poderes plenos e exclusivos de representação, ao contrário do que sucede como trabalhador subordinado, e mesmo que aquela autonomia seja reduzida por cláusula estatutária, não tem o efeito de criar um verdadeiro poder de direção e um poder disciplinar, tipo laboral; o contrato de administração tanto pode ser oneroso, como (se o contrato de sociedade o permitir) gratuito, afastando-se do trabalho subordinado, necessariamente oneroso⁷⁰.

E, no que respeita à cessação do contrato, salienta *Brito Correia* que “quanto ao trabalho subordinado, aplica-se o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”, dependendo o despedimento individual por justa causa subjectiva de procedimento disciplinar, com garantias de defesa do trabalhador, enquanto para o “administrador, vale o princípio da revogabilidade: pode ser destituído em qualquer momento pela colectividade” dos sócios (não sendo admissíveis cláusulas estatutárias que excluam ou limitem tal poder), sendo válida e eficaz haja ou não justa causa⁷¹.

Aspeto essencial, para nós, é que os que defendem o contrato de administração como contrato de trabalho não relevam devidamente a situação de subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho. E a verdade é que não obstante a possibilidade de se poderem impor algumas injunções ao administrador contratado, como, v.g., a possibilidade de se fixar um horário para o exercício das suas funções de administrador, tal em nada contende com a autonomia do administrador no modo de executar aquelas funções, amplamente consagrada no regime jurídico que resulta do Código das Sociedades Comerciais.

E, de facto, como refere *Carla Patrícia de Jesus Soares*, “o administrador não se encontra numa relação de subordinação em relação à sociedade, ele goza de uma autonomia decisória que não se enquadra no âmbito de uma relação laboral”⁷².

⁷⁰ *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. *t.*, pág. 740.

⁷¹ *Ob. cit.*, pág. 738.

⁷² *Ob. cit.*, pág. 37.

V. Pelos motivos já expostos é nosso entendimento que a relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade não se reconduz ao contrato de mandato e nem mesmo ao contrato de prestação de serviços.

Tanto no contrato de prestação de serviços como no contrato de mandato (modalidade do contrato de prestação de serviços – art. 1155.º, do Cód. Civil) o que está em causa é uma obrigação de resultado. O administrador, por seu lado, obriga-se a prestar uma actividade. O que releva é a atividade em si mesmo, e não, como na prestação de serviços, o resultado dessa atividade.

O administrador tem que gerir as atividades da sociedade com vista à realização do interesse social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 405.º, e administrar e representar a sociedade (art. 252.º, n.º 1), praticando todos os atos necessários ou convenientes para a realização do objeto social (art. 259.º), no respeito dos deveres de cuidado e lealdade, conforme artigo 64.º. Mas isto não quer dizer que o administrador esteja obrigado a obter um resultado previamente determinado.

Para além das semelhanças e diferenças diagnosticadas por *Brito Correia* e a que fizemos menção, há que salientar a diferença no regime da responsabilidade civil dos mandatários que é, também ele, distinto do regime da responsabilidade civil dos administradores.

Como refere *Carla de Jesus Patrícia Soares*, “no primeiro caso aplicam-se as regras gerais da responsabilidade civil, no segundo aplicam-se as regras próprias, previstas no Código das Sociedades Comerciais. Este último é um regime mais apertado e menos flexível, desde logo por estarem em causa normas imperativas e a consequente proibição de cláusulas de limitação de responsabilidade dos administradores. Por fim, pode haver mandato sem e com representação (cfr. artigo 1178.º do Cód. Civil). Quando o mandatário age com poderes de representação, tem o dever de agir por conta e em nome do mandante. Todavia, o mandante mantém os poderes de agir, podendo assim praticar os atos objeto do mandato, podendo as partes, inclusivamente, determinar o conteúdo dos poderes de representação (cfr. artigo 1165.º do Cód. Civil). Em contraposição, o administrador que representa a sociedade, atua por conta da sociedade, mas os seus atos são imputados à própria sociedade”⁷³.

Da mesma maneira, e como já vimos, o administrador não se encontra juridicamente subordinado à sociedade. A relação que se estabelece entre ambos não assenta também na existência de um contrato de trabalho. Como se refere no acórdão do STJ de

⁷³ *Ob. cit.*, pág. 44.

23/10/2013, “o exercício das funções de um Administrador societário não pode assentar, nunca, num contrato de trabalho”⁷⁴.

O contrato de trabalho é, nos termos legais (art. 11.º, do Código do Trabalho), um contrato através do qual “uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra pessoa ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

É um contrato que tem como características essenciais a retribuição, a prestação de trabalho e a subordinação jurídica.

No que se refere à retribuição, ao contrário do que sucede com o trabalhador, o administrador não é necessariamente remunerado, tal como resulta dos arts. 391.º e 251.º, n.º 1.

Quanto à forma como se exerce a atividade e presta o trabalho, em face do CSC, e no silêncio dos estatutos, o administrador, mesmo quando não seja sócio, tem grande autonomia face à coletividade de sócios, tendo o administrador poderes plenos e exclusivos de representação, ao contrário do que sucede como trabalhador subordinado, e mesmo que aquela autonomia seja reduzida por cláusula estatutária, não tem o efeito de criar um verdadeiro poder de direção e um poder disciplinar, tipo laboral.

É este aspeto fundamental que mais afasta o contrato de administração do contrato de trabalho. Como observa *Carla Patrícia de Jesus Soares*, “os administradores podem receber orientações gerais que devem presidir à sua atividade, mas não respeitam, como acontece no contrato de trabalho, à própria atividade em si, ao modo como a mesma deve ser exercida. O administrador continuará sempre a gozar de autonomia na programação e na organização da sua atividade que não se coaduna com a noção de subordinação jurídica inerente a um contrato de trabalho”⁷⁵.

Com *Brito Correia* “há que reconhecer que o contrato de administração não se reconduz nem ao mandato, nem à prestação de serviços, nem ao trabalho subordinado, devendo, por isso, considerar-se uma figura autónoma, “*sui generis*””, acabando o autor por definir o contrato de administração, reportando-se às sociedades anónimas, como sendo “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição ou sem ela, a prestar a sua actividade

⁷⁴ Proc. n.º 70/11.6TTL.SB.LL.SI.

⁷⁵ *Ob. Cit.*, pág. 46.

de gestão e representação orgânica da sociedade anónima, sob orientação da colectividade dos accionistas e sob fiscalização do conselho fiscal ou fiscal único”⁷⁶.

Caetano Nunes, por sua vez, escreve que sendo contratual a relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade pode afirmar-se que o contrato em causa pode ser apelidado de “contrato de administração”, e encontra o seu regime previsto no Código das Sociedades Comerciais, com especificidades muito próprias, nomeadamente no que respeita aos poderes e deveres do administrador. Pelo que conclui estarmos perante “um tipo contratual autónomo”⁷⁷.

Com o já citado acórdão do Relação do Porto, de 12/12/94⁷⁸, parece-nos adequado dizer que “*o contrato de administração é uma figura «sui generis», pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade de gestão e representação, com ou sem remuneração*”.

⁷⁶ *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 1993, pág. 740.

⁷⁷ *In Dever de Gestão dos Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 155.

⁷⁸ Recurso n.º 167/94, *In Col. Jur.* XIX, V, pág. 228.

5. O estatuto dos administradores

I. *António Pereira de Almeida* considera que “a relação de administração tem uma dupla origem: orgânica e contratual”⁷⁹. Observa, o autor, que «por um lado, os administradores são titulares de um órgão da sociedade, a que a lei e os estatutos atribuem competência e poderes próprios, assim como deveres e responsabilidade. Por outro lado, o estatuto dos administradores também resulta de estipulações contratuais, quer dos estatutos, quer negociais. Assim, os poderes de representação decorrem da lei, não podendo, sequer, ser limitados por cláusulas estatutárias (arts. 260.º, n.º 1, e 409.º, n.º 1). Mas o conteúdo concreto de cada relação de administração depende também das cláusulas estatutárias e de eventuais estipulações negociais, dentro do quadro legal”⁸⁰.

Esclarece, ainda, o mesmo autor que “com efeito, existe um quadro legal que estabelece as bases da relação de administração como relação de direito privado, que se caracteriza pela actuação dos administradores por conta e no interesse do principal – a sociedade – quer no âmbito interno (funções do gestão), quer no plano externo, praticando actos e negócios jurídicos em representação da sociedade. Dentro deste quadro, os administradores devem actuar com autonomia – maior nas sociedades anónimas (art. 373.º, n.º 3) – para realização do fim e do objecto social, observando deveres de cuidado e lealdade, no interesse da sociedade, mas tendo também em atenção os interesses de outros sujeitos relevantes para a sociedade (*stakeholders*), tais como os trabalhadores, clientes e credores (art. 64.º, n.º 1). O interesse da sociedade, como interesse social, não se deve confundir com os interesses dos sócios, englobando outros interesses relevantes da empresa, como sejam os trabalhadores”⁸¹.

⁷⁹ *In Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados, Vol. 1, As Sociedades Comerciais*, 7ª Edição, 2013, Coimbra, Coimbra Editora, pág. 261.

⁸⁰ *Ob. cit.*, pág. 261.

⁸¹ *Ob. cit.*, pág. 261.

Conclui *António Pereira de Almeida* que “este é o núcleo essencial do contrato de administração, que está na base do estatuto dos administradores. Mas para além deste conteúdo mínimo típico, o contrato de administração poderá estar sujeito a outras estipulações contratuais, que resultem dos próprios estatutos, da deliberação de nomeação, ou mesmo, de instrumento contratual autónomo, como é prática corrente nos regimes anglo-saxónicos e na Alemanha”⁸².

II. A situação jurídica do administrador comporta um conjunto de deveres e direitos típicos sendo que a regulamentação dos deveres dos administradores é fragmentária e encontra-se dispersa por vários capítulos do Código das Sociedades Comerciais, variando conforme o tipo de sociedade comercial.

Como refere *Continho de Abreu* “os deveres que os administradores hão de observar no exercício das suas funções não podem ser especificados em elenco geral fechado. São tantas e tão variadas as situações com que os administradores se deparam, são tantos e tão diversos os actos que têm de realizar, que um tal elenco é, manifestamente, impossível”⁸³.

Por não ser este o escopo fundamental deste trabalho, iremos mencionar apenas, e de uma forma sintética, os deveres gerais e fundamentais dos administradores com expressão legal no art. 64.º, n.º 1, do CSC, que, como referem alguns autores⁸⁴, consagram os “deveres fundamentais” que concretizam o dever de administrar.

A análise destes deveres adquire particular relevância dado que a sua violação ou incumprimento pode constituir justo motivo para a destituição do administrador e ser de primordial importância para apuramento de eventual responsabilidade civil do mesmo.

Estabelece o art. 64.º, do CSC:

“1 – Os gerentes ou administradores da sociedade, devem observar:

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

⁸² *Ob. cit.*, pág. 262.

⁸³ *In Deveres de cuidado e de lealdade dos administradores e interesse social, In Reformas do Código das Sociedades, Coimbra, Almedina, 2007, pág. 19.*

⁸⁴ *Ricardo Costa, in Deveres gerais dos administradores e “gestor criterioso e ordenado”, Direito das Sociedades em Revista – I Congresso (Almedina), 2011, pág. 160.*

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

Com *Pereira de Almeida*⁸⁵, que acompanhamos, diremos que os deveres fundamentais dos administradores podem reconduzir-se a três categorias, o dever de administrar com diligência, o dever de cuidado e o dever de lealdade, sem prejuízo de outros deveres de conteúdo específico que impendem sobre os administradores, como sejam, o dever de não distribuir dividendos fictícios (arts. 31.º e 32.º), o dever de relatar a gestão e apresentar contas (arts 65.º e segs.), o dever de estar presente em assembleias gerais (art. 379.º, n.º4), etc..

III. No que se refere ao dever de administrar com diligência escreve *António Pereira de Almeida* “que a obrigação fundamental dos administradores é a de administrar a sociedade que é a «causa-função» do contrato de administração”⁸⁶.

Para *Pedro Caetano Nunes* “os administradores têm um dever de gestão (...) como um dever primário de prestação”⁸⁷.

Embora o art. 64.º do CSC não lhe faça expressa referência, o dever de administração ou de gestão, como lhe prefere chamar *Pedro Caetano Nunes*, é um dever fundamental dos administradores, que se desdobra noutros deveres gerais e especiais.

O dever de administração abrange todos os administradores, mesmo os não executivos (nas sociedades anónimas) porque também estes participam nas deliberações do Conselho de Administração e têm uma obrigação geral de vigilância.

Para *Pereira de Almeida* “o dever de administração compreende o dever de gestão, como actuação orgânica interna e o dever de representação em sentido estrito, como actuação orgânica externa, que se desenvolve através da prática de actos e negócios jurídicos”⁸⁸.

Salienta, ainda, o autor que “o padrão de referência também não é do *bonus pater familiae*, uma vez que a função económica e social da administração importa por natureza uma margem de risco, que está na base do lucro empresarial. Por essa razão, o art. 64.º, n.º 1, al. a), estabelece como padrão de referência a figura do “gestor criterioso e ordenado”. É

⁸⁵ *Ob. cit.*, pág. 64.

⁸⁶ *Ob. cit.*, pág. 267.

⁸⁷ *Ob. cit.*, pág. 469.

⁸⁸ *Ob. cit.*, pág. 267.

este o padrão subjectivo de diligência devida no exercício de administração e no cumprimento de todos os deveres – gerais e especiais – e não apenas no dever de cuidado, como poderia sugerir uma interpretação literal restritiva da citada al. a) do n.º 1 do art. 64.^o⁸⁹, e que serve como elemento subjetivo para aferição da responsabilidade dos administradores.

IV. O dever de cuidado (inspirado no *duty of care*, do direito anglo-saxónico) resulta do disposto na al. a) do n.º 1 do art. 64.º ao impor aos administradores: “Deveres de cuidado, revelando a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da atividade da sociedade adequados às suas funções.

Este dever revela-se em três dimensões: disponibilidade, competência técnica e conhecimento da atividade adequado às suas funções. A que acresce o dever de o administrador empregar, no exercício das suas funções, “a diligência de um gestor criterioso e ordenado”.

Continho de Abreu observa que “os administradores hão-de aplicar nas actividades de organização, decisão e controlo societário o tempo, o esforço e conhecimento requeridos pela natureza das funções, as competências específicas e as circunstâncias”⁹⁰.

O dever de cuidado tem lugar logo com a aceitação das funções de administração. As pessoas designadas para o cargo de administrador têm que tomar em consideração, antes da aceitação, se reúnem a necessária competência técnica e disponibilidade para exercer a atividade para que foram designados. Nesta avaliação há que tomar em consideração a dimensão e a área de atividade da sociedade.

Como refere *Pereira de Almeida*, à “*culpa in eligendo* (art. 83.º) deverá também contrapor-se a “*culpa in acceptando*”⁹¹.

E “uma vez aceites as funções, o administrador tem o dever de conhecimento dos assuntos sociais, que se desdobra, por um lado, na obrigação de acompanhar e vigiar a actividade social (*duty to monitor*”), e, por outro, na obrigação de obter a informação necessária para o habilitar a tomar uma decisão ponderada (*process due to care*)”⁹².

⁸⁹ *Ob. cit.*, pág. 267.

⁹⁰ *In Deveres de cuidado e de lealdade dos administradores e interesse social, In Reformas do Código das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2007, pág. 19.

⁹¹ *In Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados, Vol. 1, As Sociedades Comerciais*, 7ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, pág. 268.

⁹² *Pereira de Almeida, ob. cit.* pág. 268.

Coutinho de Abreu, considera ser algo incompleto o elenco das manifestações de cuidado reveladas pelo art. 64.º, dado existirem outras manifestações do referido dever, não menos importantes, e ali não referidas, e porque a norma acaba por remeter para a “*diligência de um gestor criterioso e ordenado*”, considerando ser esta a formulação mais genérica do dever de cuidado.

Por esta razão, *Coutinho de Abreu* desdobra o dever de cuidado nos seguintes deveres: “(a) o dever de controlo ou vigilância organizativo-funcional, (b) o dever de actuação de procedimentalmente correto (para a tomada de decisões) e (c) o dever de tomar decisões (substancialmente) razoáveis”⁹³.

Para o mesmo autor, o “*dever de controlo* implica a obrigação de instituir mecanismos adequados de recolha e preparação de informação necessária para o acompanhamento da actividade social, avaliação de riscos e a tomada de decisões.

O *dever de actuação procedimentalmente correcta* significa que os administradores devem preparar as decisões tendo em atenção a informação disponível e a importância das decisões.

O *dever de tomar decisões razoáveis* impõe um critério de racionalidade empresarial na tomada das decisões de gestão, conforme, aliás, também resulta da parte final do art. 72.º, n.º 2.

De qualquer forma, não são *obrigações de resultado*, mas *obrigações de meios*, isto é do modo como devem ser desempenhadas as funções. Trata-se daquilo a que correspondem as “*best practices*” da “*corporate governance*”⁹⁴.

Para *Ricardo Costa* o dever de cuidado “consiste na obrigação de os administradores cumprirem com diligência as obrigações derivadas do seu ofício-função, de acordo com o máximo interesse da sociedade e com o cuidado que se espera de uma pessoa medianamente prudente em circunstâncias e situações similares”⁹⁵.

Na concretização do dever de cuidado há que analisar o comportamento do administrador no caso concreto, e apurar se o administrador atuou com a disponibilidade, competência técnica e conhecimento adequado da atividade da sociedade para o exercício das suas funções.

⁹³ *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores e Interesse Social, In Reformas do Código das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2007, pág. 20.

⁹⁴ *Deveres de Cuidado e de Lealdade dos Administradores e Interesse Social, In Reformas do Código das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2007, pág. 20.

⁹⁵ *In Deveres gerais dos administradores e o “gestor criterioso e ordenado”*. Direito das Sociedades em Revista – I Congresso (Almedina), 2011, pág. 165.

No entanto, mostra-se também necessário saber se atuou segundo o padrão de “*um gestor criterioso e ordenado*”, surgindo este critério “como uma bitola objetiva de esforço e diligência sobre como fazer na execução (ou omissão) de tarefas concretas de administração”⁹⁶, servindo de padrão igualmente para apurar da culpa na atuação do administrador, constituindo este um padrão mais exigente do que o padrão *bonus pater familias*.

Com *Coutinho de Abreu*, a al. a) do n.º 1 do artigo 64.º do CSC “releva, por si só, em sede de (i)licitude e de culpa”, e se os factos não respeitarem “os deveres de cuidado que se desdobram na norma” são ilícitos e “são culposos se a diligência nela prevista não é observada”⁹⁷.

V. O dever de lealdade, por sua vez, encontra-se agora expressamente consagrado na al. b do n.º 1 do art. 64.º e deve ser entendido no sentido de o administrador atuar de acordo com o interesse social, evitando situações de conflito de interesses.

Como observa *Pereira de Almeida* “não obstante a lealdade dos administradores ser para com a sociedade e não para com os sócios, ainda que maioritários ou dominantes, os administradores devem também atender aos interesses (corporativos) dos sócios – privilegiando os interesses de longo prazo – e ponderar *os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores (stakeholders)*”⁹⁸.

Os administradores não devem, assim, atender exclusivamente aos interesses da sociedade e dos próprios sócios, mas ponderar também outros interesses relevantes.

Como salienta *Carneiro da Frada* “os administradores devem portanto ser leais a todos: à sociedade, aos sócios, aos credores, aos trabalhadores e aos clientes. Não podem ser «mais leais a uns do que a outros». Se o são, já são desleais”⁹⁹.

Ainda com *Pereira de Almeida*, “situações podem ocorrer em que essa lealdade esteja em conflito com o interesse social. Só nesses casos o administrador pode dar prevalência ao

⁹⁶ *Ricardo Costa, ob. cit.*, pág. 168.

⁹⁷ *In Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2010, pág. 24.

⁹⁸ *Ob. cit.*, pág. 270.

⁹⁹ *In A Business Judgment Rule. No Quadro dos Deveres Gerais dos Administradores*, *Revista da Ordem dos Advogados*, 2007, pág. 168.

interesse social sem prejuízo de incorrer em responsabilidade civil perante os lesados. É que a lealdade constitui-se como um dever fiduciário para com a sociedade¹⁰⁰.

Também *Ricardo Costa* é do entendimento que o fundamento deste dever de lealdade é a relação fiduciária que se estabelece entre a sociedade e o administrador, implicando para este o “imperativo de prosseguir (como regra e em primeira linha) o fim (lucrativo) que os sócios perseguem quando constituem a sociedade, enquanto instrumento que esta é para a consecução desse fim e a correspondente satisfação do interesse social”¹⁰¹.

Autores há, no entanto, como *Menezes Cordeiro*, para quem o dever de lealdade resulta do dever geral de boa fé¹⁰².

Por nós, o dever de lealdade encontra a sua causa na natureza da relação fiduciária de administração em que o administrador atua no interesse e por conta da sociedade, com autonomia e discricionariedade, assumindo riscos.

Nas palavras de *Pereira de Almeida*, “este dever de lealdade corresponde aos *fiduciary duties* do direito anglo-saxónico e pode decompor-se na: obrigação de não concorrência (*competition with the corporation*); obrigação de não apropriação de informações internas ou negócios com a sociedade (*inside trading*); obrigação de transparência, ou seja, de manter informados os outros administradores, os sócios e o público (*duty of disclosure*) de todos os factos relevantes, não confidenciais, que possam influenciar o voto dos sócios ou as decisões de investimento”¹⁰³.

Pela sua relevância para o presente estudo, duas palavras sobre a obrigação de não concorrência, e, ainda com *Pereira de Almeida* que continuamos a acompanhar, para salientar que “a obrigação de não concorrência com a sociedade constitui uma concretização do dever de lealdade e veda aos administradores o exercício, por conta própria ou alheia, de actividades concorrentes com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer. Mas os sócios podem autorizar, expressa ou tacitamente, o exercício dessas actividades, considerando-se que o consentimento foi prestado quando o exercício

¹⁰⁰ *Ob. cit.*, pág. 270.

¹⁰¹ *In Deveres Gerais dos Administradores e “gestor criterioso e ordenado”*. *Direito das Sociedades em Revista – I Congresso (Almedina)*, 2011, pág. 179.

¹⁰² Neste sentido *Menezes Cordeiro* que defende que na base do dever de lealdade está a “exigência do sistema (boa fé) perante o facto de estarmos em face de uma gestão de bens alheios”, *in Os deveres fundamentais dos Administradores*, ROA, 2006, pág. 476, e *Calvão da Silva*, para quem a lealdade dos administradores, é “decorrente do princípio da boa fé e tutela da confiança”, *in Responsabilidade Civil dos Administradores não executivos*, ROA, 2007, pág. 146.

¹⁰³ *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados, Vol. 1, As Sociedades Comerciais*, 7ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, pág. 268.

dessas actividades é anterior à constituição da sociedade e do conhecimento de sócios que disponham da maioria do capital (arts. 254.º, n.ºs 1 a 4, e 398.º, n.ºs 3 e 4)¹⁰⁴.

Esclarece, ainda, o mesmo autor, que “no exercício por conta própria inclui-se a participação, por si ou por interposta pessoa, em sociedade em nome colectivo, bem como a participação de, pelo menos, 20% no capital de sociedade de responsabilidade limitada (art. 254.º, n.º 3). No exercício por conta alheia inclui-se necessariamente o exercício pessoal pelo administrador de uma actividade concorrente com a da sociedade na qualidade de comissário (art.266.º do Cód. Comercial) ou de gerente de comércio (art.248.º do Cód. Comercial)¹⁰⁵. E “por actividade concorrente, entende-se uma actividade similar à da sociedade protegida, exercida de facto, não bastando a identidade formal do objecto social (art. 254.º)”¹⁰⁶.

Certo é que da violação destas proibições pode resultar para o administrador a sua destituição com justa causa e a eventual responsabilidade civil perante a sociedade pelos prejuízos causados por atos praticados pelo administrador no exercício de actividades concorrentes com as da sociedade.

Numa síntese interpretativa da atual redação do art. 64.º, com *Paulo Olavo Cunha*, “diríamos que o art. 64.º (CSC) apresenta duas vertentes distintas. Por um lado, permite caracterizar o interesse social nele englobando, para além dos interesses dos sócios e dos trabalhadores, os interesses dos clientes e dos credores. Por outro lado, procura fixar os deveres fundamentais, de cuidado e lealdade, dos gestores e dos membros dos órgãos de fiscalização das sociedades comerciais, os quais devem, respectivamente, empregar a *diligência de um gestor criterioso e ordenado* (art. 64.º, n.º 1, alínea a)) e *elevados padrões de diligência profissional* (art. 64.º, n.º 2)”¹⁰⁷.

VI. Analisados os deveres fundamentais dos administradores, cumpre, aqui, e tendo em vista o desenvolvimento do presente trabalho, salientar que, em nosso entender, cumpridas e respeitadas as injunções e proibições indicadas, nada impede o administrador designado e em exercício numa determinada sociedade de o ser e exercer iguais funções e cargo noutras sociedades.

Como acabou de se expor, o dever de lealdade pode decompor-se na obrigação de não concorrência (*competition with the corporation*), na obrigação de não apropriação de

¹⁰⁴ *Ob. cit.*, pág.270.

¹⁰⁵ *Ob. cit.*, pág. 270.

¹⁰⁶ *Ob. cit.*, pág. 270.

¹⁰⁷ *Ob. cit.*, pág. 572.

informações internas ou negócios com a sociedade (*inside trading*) e na obrigação de transparência (*duty of disclosure*)¹⁰⁸, sendo que a obrigação de não concorrência veda aos administradores o exercício, por conta própria ou alheia, de atividades concorrentes com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer.

Certo é que, ainda assim, os sócios podem autorizar, expressa ou tacitamente, o exercício dessas atividades, considerando-se que o consentimento foi prestado quando o exercício dessas atividades é anterior à constituição da sociedade e do conhecimento de sócios que disponham da maioria do capital (art. 254.º, n.ºs 1 a 4, e 398.º, n.º 3 e 4).

Termos em que não se tratando de atividade concorrente com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer não existe qualquer proibição legal ao exercício da administração em simultâneo noutras sociedades.

Como observa Alexandre de Soveral Martins, em anotação ao art. 254.º, e reportando-se às sociedades por quotas, “em causa não está tanto o interesse da sociedade em receber toda a atenção dos gerentes, visto que a proibição não diz respeito à *atividade não concorrente*. Nem seria razoável exigir que os gerentes da sociedade por quotas dedicassem toda a sua atenção à sociedade, uma vez que normalmente não é este tipo de sociedades que é utilizado para desenvolver atividades complexas ou de grande dimensão. Também não se trata, em primeira linha, de impedir uma *concorrência particularmente perigosa* por parte do gerente, pois a lei não proíbe o gerente de participar em sociedades concorrentes nas quais tenha uma participação inferior a 20% no capital ou nos lucros”¹⁰⁸.

Com o autor “parece preferível afirmar que os gerentes da sociedade por quotas estão proibidos de exercer atividade concorrente com a da sociedade porque dessa forma se evita um potencial conflito de interesses”¹⁰⁹.

Donde se pode inferir que um administrador pode exercer as funções e ser administrador em sociedades diferentes, simultaneamente, mesmo em atividades concorrentes com as da(s) sociedade(s) de que é administrador desde que, neste último caso, tenha sido autorizado pelos sócios da sociedade.

Tal não prejudica a obrigação de respeitar os deveres que impendem sobre os administradores, designadamente os deveres de administrar com diligência, de cuidado e de lealdade. Não existindo impedimento legal o mesmo só poderá surgir se tiver sido

¹⁰⁸ In *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. IV, Coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Coimbra, Almedina, 2012, em comentário ao art. 254.º, pág. 96

¹⁰⁹ *Ob. cit.*, pág. 96.

contratualizada com o administrador a exclusividade no exercício das funções. O que pressupõe a concordância do administrador.

VII. Mas os administradores não têm só deveres. Também são titulares de direitos, principalmente o direito de não serem destituídos sem justos motivos e o direito à remuneração.

Sobre o direito de não serem destituídos sem justos motivos, saliente-se, antes de mais, que o direito português estabelece o princípio da livre destituição dos administradores das sociedades comerciais pela assembleia geral, independentemente da existência de justa causa para o efeito (cfr. arts. 257.º, n.º 1 e 403.º, n.º 1).

Princípio donde resulta que o administrador pode ser destituído, a qualquer momento, antes do tempo por que foi designado, por deliberação da assembleia geral, sem que esta tenha de invocar para o efeito qualquer motivo justificativo.

No entanto, ao contrário do que sucede caso exista justa causa, a destituição sem justa causa constitui a sociedade na obrigação de indemnizar o administrador pelos prejuízos sofridos (cfr. arts. 257.º, n.º 7 e 403.º, n.º 5).

Em termos genéricos constitui *justa causa* de destituição a violação grave dos deveres de administração e a incapacidade (art. 257.º, n.º 6) ou inaptidão do administrador para o exercício das funções (art. 403.º, n.º 4). Constitui, ainda, justa causa de destituição, nomeadamente, o exercício de atividade concorrente com a sociedade (art. 254.º, n.º 5).

Situações, há, no entanto, em que, ao arrepio do princípio da possibilidade de destituição *ad nutum*, embora com indemnização, os administradores só podem ser destituídos havendo justa causa e com recurso à via judicial, v.g, o sócio a quem foi atribuído um direito especial ao exercício da gerência (cfr. art. 257.º, n.º 4).

VIII. Sobre o direito à remuneração dispõe o art. 255.º, n.º 1, para as sociedades por quotas, que “*salvo disposição em contrário, o gerente tem direito a uma remuneração, a fixar pelos sócios*”, e, para as sociedades anónimas, estabelece o art. 399.º, n.º 1, que “*compete à assembleia geral de acionistas ou a uma comissão por aquela nomeada fixar as remunerações de cada um dos administradores, tendo em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade*”.

Resulta, assim, da lei que os administradores têm, em princípio, direito a uma remuneração. Remuneração, essa, que é, por via de regra, fixada pelos sócios e pode ser derogada pelos estatutos.

A remuneração pode ser fixa ou variável, e consistir numa percentagem dos lucros distribuíveis desde que tal seja autorizado pelos estatutos (art. 255.º, n.º 3, e 399.º, n.ºs 2 e 3), sem prejuízo de a mesma poder ser fixada em contrato de administração com os próprios administradores.

Saliente-se, no entanto, a possibilidade de as funções de administração não serem remuneradas, podendo convencionar-se no sentido da sua gratuidade ou se a sociedade assim deliberar e o administrador designado e que aceitou o exercício das funções não se opuser a tal situação, aceitando-a¹¹⁰.

Neste sentido o acórdão da Relação do Porto, de 12-12-1994, que expressamente dispõe que “a remuneração não é assim, elemento essencial do contrato de administração”¹¹¹.

¹¹⁰ Coutinho de Abreu, in *Governação das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2010, pág. 85.

¹¹¹ Recurso n.º 167/94, In *Col. Jur.*, XIX, V, pág. 228. Sobre questão relacionada com uma sociedade anónima, e depois de discorrer sobre a natureza da relação que se estabelece entre a sociedade e o administrador, dispõe o referido acórdão, que “O contrato de administração, é um contrato, porque está integrado por duas manifestações de vontade consubstanciadas na eleição – deliberação da colectividade de accionistas – e pela aceitação – do eleito administrador. São estas duas manifestações de vontade elementos essenciais do negócio. Através da eleição atribui-se os poderes e deveres correspondentes ao cargo de administrador. Pela aceitação, o indigitado administrador, assume esses poderes e deveres correspondentes a tal qualidade. Como diz Brito Correia – *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, pág. 470 - «seja ou não remunerado o administrador ... a eleição e a aceitação criam o mesmo preceito de autonomia privada (os accionistas querem que F seja administrador com todos os seus inerentes poderes, direitos e deveres, e F quer ser administrador) – cada uma na sua perspectiva – têm um alcance normativo dependente uma da outra». A remuneração não é assim, elemento essencial do contrato de administração, dado que ela pode ser fixada anteriormente à eleição e aceitação (art. 17.º do Cód. Soc. Comerciais) ou posteriormente a esses actos, acrescentando que a remuneração é fixada nos termos do art. 399.º, n.º 1 do Cód. Soc. Comerciais por deliberação da assembleia geral ou de um órgão estatutário ou facultativo. Por isso é que se diz que o preceito citado não exclui que a colectividade dos accionistas delibere que a remuneração seja igual a zero ou a um valor meramente simbólico – cf. obra citada pág. 494. Nada impede que a remuneração seja fixada pelo contrato de sociedade, por deliberação social ou pelo contrato de administração. Pode mesmo o administrador negociar antecipadamente o seu vencimento com um grupo de accionistas votantes, posteriormente à eleição e aceitação e celebrar contrato nesse sentido ou esperar que a assembleia ou órgão estatutário deliberem sobre o seu montante. Caso não queira aceitar a remuneração, ou exercer o cargo com um vencimento simbólico ou mesmo sem remuneração, então renuncia ao cargo – art. 404.º do Cód. Soc. Comerciais. É isto nada tem de injusto, uma vez que os bons administradores são disputados no mercado das sociedades, tendo colocação quase sempre assegurada.”

6. A cessação da relação de administração: a destituição com e sem justa causa dos gerentes das sociedades por quotas

I. Dispõe o artigo 256.º, para as sociedades por quotas, que as “*funções dos gerentes subsistem enquanto não terminarem por destituição ou renúncia, sem prejuízo de o contrato de sociedade ou o acto de designação poder fixar a duração delas.*”

Face a tal preceito podemos inferir que relativamente aos gerentes nas sociedades por quotas a regra é a de que os mesmos são designados sem indicação de prazo certo ou por tempo indeterminado. Em regra, a gerência tem duração indeterminada. No entanto, o contrato de sociedade ou o ato de designação pode fixar prazo para a sua duração. Exceciona-se o caso de nomeação judicial de gerente, nos termos do art. 253.º, n.º 3, em que não obstante a ausência de fixação prazo, as funções de gerente são, naturalmente, temporárias¹¹².

Nas sociedades anónimas, os administradores são designados por um período delimitado no tempo, não excedente a quatro anos civis (arts. 391.º, n.º 3 e 425.º, n.º 2). A razão de ser da diferença de regimes assenta na estabilidade dos sócios e respetivos interesses.

Conforme salienta *Raúl Ventura* a “suposta variabilidade da composição subjectiva da sociedade anónima, a restrita duração das funções dos administradores permite a periódica adaptação dos membros do órgão administrativo, enquanto a suposta estabilidade dos sócios de sociedades por quotas se reflecte na estabilidade da gerência”¹¹³.

Escreve *Ricardo Costa* que “ao fim e ao cabo, este acaba por ser mais um reflexo personalístico deste tipo social, pois depreende que muitas vezes os sócios serão eles

¹¹² *Raúl Ventura, Sociedade por Quotas, Vol. III, Comentário ao Código das Sociedades Comerciais, Coimbra, Almedina, 1996, pág. 80.*

¹¹³ *Ob. cit., pág. 80.*

próprios a exercer as funções de gerentes ou, não o sendo (art. 252º, 1), dispõem de uma importante participação pessoal na vida e no funcionamento da sociedade, desde logo com a menor independência que a gerência tem em relação à vontade dos sócios no que toca à gestão”¹¹⁴.

A relação de administração pode cessar por diferentes motivos: verificação do termo do período de designação; falta definitiva do administrador, incapacidade ou incompatibilidade superveniente, renúncia, acordo ou destituição por deliberação da assembleia geral, quer haja ou não justa causa de destituição¹¹⁵.

II. Pela complexidade do regime da destituição iremos agora centrar a nossa análise nesta forma de cessação da relação de administração, direcionando o nosso estudo para a destituição dos gerentes das sociedades por quotas.

Não sendo pacífica, como vimos, a natureza jurídica da relação de administração, a verdade é que os gerentes são titulares de um órgão da sociedade, a que a lei e os estatutos atribuem competência e poderes próprios, assim como deveres e responsabilidade.

Mas o conteúdo concreto de cada relação de administração depende também das cláusulas estatutárias e de eventuais estipulações negociais, dentro do quadro legal. Assim, e uma vez que a constituição da relação pressupõe um acordo – nomeação e aceitação – trata-se de uma relação contratual. Relação contratual que denominámos como *contrato de administração*.

Certo é que a natureza da relação determina as regras gerais a que se encontra sujeita. E porque tem natureza contratual, a relação de administração está sujeita ao princípio geral do n.º 1 do art. 406.º do Cód. Civil, pelo que «*só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos por lei*».

Por consequência, “a extinção da relação de administração não é algo a que a sociedade possa eficazmente decidir sempre e em qualquer circunstância a seu bel-prazer, senão na

¹¹⁴ *Código das Sociedades Comerciais em Comentário, Vol. IV, Coord. Jorge M. Coutinho de Abreu, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 112,*

¹¹⁵ Por todos, *Jorge M. Coutinho de Abreu, in Curso de Direito Comercial, Vol. II, Das Sociedades, Coimbra, Almedina, pág. 565 e segs.; João Labareda, in A Cessação da Relação de Administração, in Direito Societário Português – Algumas Questões, Lisboa, 1998, pág. 65 e segs.*

medida em que para tal esteja autorizada pela lei ou pelos termos do próprio contrato que mantém com o gestor”¹¹⁶.

Importa, agora, apreender em que situações é admissível à sociedade, por ato unilateral, pôr fim à relação de administração, sem que ao gerente nomeado assista a faculdade de o impedir.

III. O Código das Sociedades Comerciais, no art. 257.^o¹¹⁷ estabelece o essencial do regime jurídico que rege a faculdade de a sociedade, por ato unilateral, fazer cessar a relação de administração com os seus gerentes.

De uma análise sumária do art. 257.^o, n.º 1, que dispõe que “*os sócios podem deliberar a todo o tempo a destituição de gerente*”, retira-se a ampla disponibilidade da sociedade para fazer cessar a relação de administração, por destituição, independentemente da violação dos deveres por parte do gerente.

Como se infere do disposto no art. 257.^o, no que se refere às sociedades por quotas, resulta a faculdade de a sociedade poder destituir livremente e a todo o tempo os gerentes, tenham sido designados com prazo ou por período indeterminado, e independentemente da existência de justa causa para o efeito.

Destituição do gerente que pode ocorrer sem necessidade de qualquer motivo justificativo (n.º 2 do art.257.^o)¹¹⁸. Traduzem tais preceitos o princípio da livre destituibilidade dos gerentes por parte dos sócios.

Este princípio “manifesta a supremacia que no espírito do legislador toma o interesse da sociedade sobre o interesse pessoal do gerente e bem assim a aplicação do princípio maioritário na determinação do interesse da sociedade”¹¹⁹.

A razão de ser de tal faculdade resulta, como escreve *João Labareda*, de “a lei, na ponderação dos interesses em jogo, pretender deixar à sociedade a faculdade de, em cada momento, definir quem quer que conduza os seus destinos”¹²⁰.

¹¹⁶ *João Labareda, in Direito Societário Português – Algumas Questões, A Cessação da Relação de Administração*, Lisboa, 1998, pág. 70.

¹¹⁷ Arts. 403.^o e 430.^o, para as sociedades anónimas.

¹¹⁸ Art. 403.^o, n.º 1, para as sociedades anónimas.

¹¹⁹ *Raúl Ventura, ob. cit.*, pág. 104.

¹²⁰ *Ob. cit.*, pág. 71.

Os gerentes estão sujeitos a permanente escrutínio dos sócios, e, como tal, sujeitos a destituição por livre iniciativa dos sócios.

Trata-se, nas palavras de *Coutinho de Abreu*, de uma “livre destituição” que pode ocorrer “a todo o tempo e independentemente de *justa causa*”¹²¹.

Também como refere *Paulo Olavo Cunha*, a “destituição, correspondendo a uma prerrogativa dos accionistas (...) pode ocorrer assim *ad nutum*, sem que tenha de ser invocado um motivo (uma causa) para o efeito”¹²².

Em consonância com este entendimento, o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora, de 20/10/1988, considerou que “*cabe aos sócios o poder discricionário de ajuizarem das vantagens e inconvenientes na destituição do gerente, de modo que podem ter razões, embora meramente subjectivas, para crer que a destituição interessa à sociedade, ainda que a pessoa a substituir seja válida e capaz. É irrelevante qualquer juízo (de verdade ou de valor) acerca dessas razões desde que as mesmas não sejam estranhas ao interesse social correspondente ao fim próprio do voto*”¹²³.

No entanto, e como bem salienta o próprio *Raúl Ventura*, “a destituição do gerente satisfaz o interesse da sociedade, permitindo que a sociedade seja gerida por quem mereça confiança aos sócios detentores da maioria dos votos; isto, porém, não implica o completo sacrifício dos interesses pessoais do gerente. O gerente não abdica dos seus interesses pessoais quando assume a gerência, não se entrega à função de gerência pela honra de a exercer ou por cumprimento de qualquer dever público; a sociedade pode destituí-lo sem invocar causa justificativa e assim extinguir a relação entre ambos existente, mas não pode, sem injustiça grave, de o deixar de indemnizar quando ele não tenha dado causa à destituição”¹²⁴.

No mesmo sentido explicita *João Labareda* que “consagrou-se, pois, no C.S.C., com assinalável extensão, o direito de a sociedade promover por acto unilateral seu, a cessação da relação de administração estabelecida com os seus gestores, que ficam, por tal motivo, sujeitos ao exercício desse poder potestativo, independentemente de ocorrer ou não razão que justifique o procedimento da sociedade”¹²⁵, salientando, ainda, o autor, que “como é compreensível, as consequências da destituição *ad nutum* não são as mesmas da destituição justamente fundada. A protecção privilegiada do interesse social, que quis garantir-se com a atribuição do direito à destituição, não tem de sacrificar em absoluto o interesse do

¹²¹ *In Curso de Direito Comercial, Vol. II, Das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2011, pág. 627.

¹²² *In Direito das Sociedades Comerciais*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 725.

¹²³ *In Col. Jur.*, XIII, IV, pág. 265.

¹²⁴ *Ob. cit.*, pág. 115.

¹²⁵ *Ob. cit.*, pág. 72.

gestor, o qual, além do mais organizou a sua vida com vista a poder assegurar plenamente o cumprimento das obrigações para ele decorrentes da relação de administração estabelecida com a sociedade, não sendo aceitável que possa, de um momento para o outro, ser confrontado com a cessação da relação de trabalho, ficando de mãos completamente vazias¹²⁶.

Ora, decorre do Código das Sociedades Comerciais que a existência de justa causa releva fundamentalmente para efeitos de determinação de uma eventual indemnização a que o gerente destituído possa ter direito. Ou seja, se a destituição se verificar sem a verificação de *justa causa*, o gerente pode ter direito a ser indemnizado pela sociedade. Podemos, assim, dizer que na falta de justa causa, a destituição é válida, mas determina o dever de se indemnizar o gerente.

IV. Mas o que entender sobre o conceito de justa causa de destituição?

Dispõe n.º 6 do art.º 257.º que “*constituem justa causa de destituição, designadamente, a violação grave dos deveres do gerente e a sua incapacidade para o exercício normal das respetivas funções*”¹²⁷.

Trata-se de uma norma que consagra como fundamentos passíveis de constituir justa causa de destituição, por um lado a violação grave dos deveres do gerente e por outro a sua incapacidade para o exercício normal das suas funções de gerente.

Mais considera o art. 254.º, n.º 5, justa causa de destituição o exercício, pelos gerentes, de atividade concorrente com a da sociedade, se esse exercício, levado a cabo por conta própria ou alheia, não for precedido de consentimento dos sócios, impondo, ainda, ao gerente que violar tal proibição o dever de indemnizar a sociedade pelos prejuízos por esta sofridos¹²⁸.

A verdade é que, não obstante o dispositivo legal mencionado, a lei não define o conceito de justa causa para a destituição. A lei limita-se a enunciar algumas situações que considera constituírem justa causa para a destituição de gerentes, mas deixa em aberto outras possíveis situações, como resulta do facto de a referida norma ter inserto o

¹²⁶ *Ob. cit.*, pág. 72.

¹²⁷ Para as sociedades anónimas, n.º 4 do artigo 403.º estabelece que “*constituem, designadamente, justa causa de destituição a violação grave dos deveres do administrador e sua inaptidão para o exercício normal das respetivas funções*”.

¹²⁸ De igual modo, o n.º 3 do artigo 398.º proíbe o exercício aos administradores de atividade concorrente com a da sociedade, salvo autorização da assembleia geral, e remete para o regime do artigo 254.º, n.º 5. Também o artigo 428.º estabelece igual proibição para os administradores, competindo, neste caso, as respetivas autorizações ao conselho geral e de supervisão.

advérbio “designadamente”, o que revela tratar-se de norma de carácter meramente exemplificativo e indicativo.

Certo parece ser que na violação dos deveres do gerente estarão em causa a violação de todo e qualquer dever dos gerentes, sejam de origem legal ou contratual. Ponto é que a violação de tais deveres por parte do gerente assuma a necessária gravidade. De facto, a lei expressamente exige que a violação dos deveres por parte dos gerentes seja suficientemente grave para que possa constituir justa causa para a sua destituição.

Por outro lado, por incapacidade (e/ou inaptidão, cfr. art. 403.º, n.º3) para o exercício normal das respetivas funções tem a doutrina e jurisprudência entendido todas as situações em que os gerentes evidenciem falta de capacidades para o exercício das suas funções, incluindo tanto o impedimento jurídico como o físico e ainda a inaptidão para o desempenho do cargo social.

Neste sentido Coutinho de Abreu que entende ser de incluir não só a falta de capacidades do ponto de vista técnico, mas também a falta de capacidades físicas que se mostrem “impeditivas do exercício normal das respetivas funções”¹²⁹.

Uma coisa parece certa é que da lei resulta não ser exigível a existência de um comportamento culposo do gerente, nem mesmo qualquer facto voluntário que lhe seja imputável. Por isso é que o simples impedimento físico pode justificar a destituição.

A culpa do gerente não é, assim, essencial à verificação de justa causa¹³⁰. Por outro lado, podem verificar-se comportamentos culposos por parte do gerente, sem que tal configure justa causa, por não se tratar de uma violação de deveres suficientemente grave que a justifique.

Tem sido entendimento comum a alguma doutrina e jurisprudência que a justa causa constitui um facto ou situação que torne inexigível à sociedade o respeito pelo interesse da estabilidade do vínculo por parte do gerente. Deve tratar-se de uma situação que torne praticamente impossível a subsistência do vínculo, independentemente de culpa do gerente¹³¹.

¹²⁹ Neste sentido, Coutinho de Abreu, reportando-se, em sentido amplo, aos administradores. In *Curso de Direito Comercial – Das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2011, pág. 633.

¹³⁰ Ilídio Duarte Rodrigues, reportando-se, em sentido amplo, aos administradores, in *A administração das sociedades por quotas e anónimas – organização e estatuto dos administradores*, Lisboa, Petrony, 1990, pág. 245.

¹³¹ Ilídio Duarte Rodrigues, reportando-se, em sentido amplo, aos administradores, *ob. cit.*, pág. 246.

Trata-se de um conceito que assenta na ideia de inexigibilidade de manutenção do vínculo, próximo da ideia de justa causa de despedimento, em sede de contrato de trabalho, com uma cambiante essencial que se traduz no facto de não constituir elemento essencial a culpa do gerente.

Como bem salienta *João Labareda*, “traço essencial caracterizador da ideia de justa causa de destituição, que resulta dos normativos pertinentes, é a inexigibilidade à sociedade de, face a circunstâncias concretas entretanto verificadas, manter os laços que a ligam ao gestor nessa qualidade, o que, a ter de acontecer, sacrificaria os seus interesses de modo não razoável e transcenderia os ditames da boa fé”¹³².

Do exposto infere-se que a justa causa de destituição do gerente não corresponde ao que consiste justa causa de despedimento de um trabalhador. No despedimento por facto imputável ao trabalhador, a justa causa exige sempre comportamento culposos (art. 351.º do Cód. do Trabalho). E no despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação superveniente ao posto de trabalho (arts. 359.º e segs. do Cód. Trabalho) a “justa causa objetiva” está longe das situações não imputáveis que justificam a decisão¹³³.

V. Face ao que dispõe n.º 7 do 257.º na ausência de justa causa, a destituição é válida, mas tem por consequência o dever de indemnizar o gerente destituído¹³⁴.

Como refere *Coutinho de Abreu* “a destituição sem justa causa é um facto lícito (não contra mas concorde com o direito): a lei atribui às sociedades o direito (potestativo) de destituir administradores mesmo sem justa causa; os administradores podem ter a expectativa (não “jurídica”) de que não serão destituídos se observarem os respetivos deveres – mas não podem ignorar que as sociedades são titulares do poder de destituição, não podem ignorar o risco da cessação da relação orgânica sem justa causa”^{135, 136, 137}.

¹³² *Ob. cit.*, pág. 80.

¹³³ *Coutinho de Abreu*, *In Curso de Direito Comercial, Das Sociedades*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 581.

¹³⁴ Arts. 403.º, n.º 5, e 430.º, n.º 2, para as sociedades anónimas.

¹³⁵ *Ob. cit.*, pág. 582.

¹³⁶ Considerando a destituição sem justa causa como facto lícito, *Raúl Ventura*, *ob. cit.*, pág. 118, e Acs. do STJ de 7/2/2006, *In Col. Jur.*, XIV, I, pág. 61 e de 11/7/2006, *In Col. Jur.*, XIV, I, pág. 142. Em sentido contrário *Menezes Cordeiro*, *ob. cit.*, 2007, pág. 903.

¹³⁷ De notar a posição contrária de *Menezes Cordeiro*, *in Manual ...*, 2007, pág. 903, em que o autor depois de discorrer sobre a natureza jurídica da relação de administração e da indemnização devida pela destituição sem justa causa, defende a inconstitucionalidade da “pretensão limitativa apriorística do montante das indemnizações”, e, reportando-se aos arts. 257.º, n.º 7 e 430.º, n.º 5, refere: “Este preceito envolve um grave erro de Direito e surge claramente inconstitucional. Perante a responsabilidade por actos ilícitos, todos os danos devem ser ressarcidos. De outro modo, estaremos a admitir o desrespeito pela propriedade privada, perante danos patrimoniais e a

Atento o disposto no art. 257.º, n.º 7, esclarece *Raúl Ventura* que “pode parecer estranho que, afirmando-se a licitude da destituição sem justa causa, apesar disso se atribua ao gerente destituído direito a indemnização. O caso não é único na nossa legislação; vejamos para o contrato de mandato civil, o art. 1172.º, alínea c) CC – aplicável a todos os contratos de prestação de serviços pelo art. 1156.º - para o contrato de mandato comercial o art. 245.º CCom; para o contrato de empreitada, o art. 1229.º CC bem como os correlativos preceitos quanto ao contrato de trabalho e ao contrato de agência”¹³⁸.

Por tudo se conclui que a sociedade com interesse nisso tem a faculdade de destituir o gerente, quer exista ou não justa causa, e assim fazer cessar unilateralmente a relação jurídica de administração. Decorre de uma permissão legal, trata-se de facto lícito.

VI. Mas ao interesse da sociedade na destituição do gerente há que contrapor o interesse do gerente na manutenção do exercício da função, igualmente merecedor de tutela. É na tutela deste interesse, no caso em que o gerente não deu causa à destituição, que surge o dever de indemnizar.

Ora, a existência de justa causa de destituição confere a possibilidade de a cessação da relação de administração ocorrer sem qualquer encargo para a sociedade, por se ter tornado inexigível à sociedade, face às circunstâncias concretas, manter os laços que a ligam ao gerente, assim se fazendo prevalecer o interesse da sociedade na não manutenção do gerente sacrificando o interesse deste na sua pretensão de o continuar a ser.

Dispõe, assim, a lei, cfr. art. 257.º, n.º 7, que “o gerente destituído sem justa causa tem direito a ser indemnizado dos prejuízos sofridos”¹³⁹. Donde se infere que a destituição de gerentes não está dependente da existência de justa causa, relevando esta essencialmente para efeitos de indemnização a atribuir pelos prejuízos sofridos.

desconsideração pela dignidade da pessoa, perante danos morais”. “A limitação às indemnizações só é possível perante situações de responsabilidade objectiva. Ora o legislador, particularmente em 2006, parece partir do princípio que a destituição é sempre lícita ... envolvendo responsabilidade objectiva (sem culpa), faltando justa causa. Não é assim. A destituição sem justa causa é mesmo ilícita: o combinado é para cumprir. O facto de não haver “reintegrações” não limita – antes pelo contrário! – a indemnização.”

¹³⁸ *Ob. cit.*, pág. 119.

¹³⁹ O art. 403.º, n.º 1 e 5, e 430.º, n.º 2, para as sociedades anónimas, estabelecem que “qualquer membro do conselho de administração pode ser destituído por deliberação da assembleia geral, em qualquer momento” e “se a destituição não se fundar em justa causa, o administrador tem direito a indemnização pelos danos sofridos”.

VII. Importa, agora, atentar no que dispõe o art. 257.º, n.º 2, que determina que “*o contrato de sociedade pode exigir para a deliberação de destituição uma maioria qualificada ou outros requisitos; se, porém, a destituição se fundar em justa causa, pode ser sempre deliberada por maioria simples*”.

São várias as questões levantadas por este dispositivo legal. Uma primeira questão está relacionada com a maioria necessária para que seja tomada uma deliberação de destituição de gerentes.

Embora a lei refira que a deliberação de destituição possa ficar sujeita a “*outros requisitos*”, no que se refere ao *quórum* deliberativo a regra é a da maioria simples estabelecida no art. 250.º, n.º 3, que dispõe que “*as deliberações consideram-se tomadas se obtiverem a maioria dos votos emitidos, não se considerando como tal as abstenções*”.

Se se fundar em justa causa, a destituição pode ser sempre deliberada por maioria simples, não sendo admissível condicionar a destituição a uma deliberação por maioria qualificada.

No caso da destituição sem justa causa já o contrato de sociedade pode impor a necessidade de uma deliberação tomada por um número mínimo de votos favoráveis, superior à simples maioria, condicionando a destituição sem justa causa à verificação de um *quórum* deliberativo qualificado.

Exceciona-se, no caso da destituição com justa causa, a situação prevista no art.257.º, n.º 3, em que no caso do sócio com direito especial à gerência a sua destituição passa obrigatoriamente por destituição judicial, não bastando a deliberação dos sócios. Analogamente, a situação prevista no n.º 5, no caso em que a sociedade tenha apenas dois sócios, a destituição por justa causa só em tribunal pode ser decidida.

VIII. Uma outra questão a saber é se é possível excluir a possibilidade de se proceder à destituição de um gerente sem justa causa.

O art. 257.º, n.º 2, prevê que “*o contrato de sociedade pode exigir para a deliberação de destituição uma maioria qualificada ou outros requisitos*”. Daqui se infere que o contrato de sociedade pode impor, como requisito adicional, a necessidade de existência de justa causa para que seja deliberada a destituição do gerente. Assim se excluindo a possibilidade de destituição sem justa causa. Ponto essencial é que os requisitos necessários à deliberação de destituição estejam previamente previstos em cláusula contratual.

Por outro lado, na medida em que a lei estabelece que se “*a destituição se fundar em justa causa, pode ser sempre deliberada por maioria simples?*” (cfr. art. 257.º, n.º 2) afasta-se a possibilidade de se excluir ou condicionar o direito da sociedade à destituição com justa causa.

Apenas no caso de ser atribuído um direito especial à gerência permite ao sócio ver a existência ou não de justa causa decidida pelo tribunal.

IX. A existência ou não de justa causa para a destituição de gerente releva essencialmente neste âmbito para efeitos de assistir àquele um direito a indemnização pelos prejuízos sofridos.

Dispõe o art. 257.º, n.º 7, que “*não havendo indemnização contratual estipulada, o gerente destituído sem justa causa tem direito a ser indemnizado dos prejuízos sofridos, entendendo-se, porém, que ele não se manteria no cargo ainda por mais de quatro anos ou do tempo que faltar para perfazer o prazo por que fora designado*”.

Como bem salienta *João Labareda* “a principal – que não única – consequência da ocorrência de justa causa no plano da destituição de gerentes, administradores e directores é o não pagamento de indemnização. Porém, sendo patrimonial, o direito à indemnização é, sem dúvida, disponível, e, por conseguinte, susceptível de ser afastado por acordo das partes¹⁴⁰.”

Observa o mesmo autor que “se o gestor está disponível para gerir uma sociedade sem garantir minimamente a estabilidade da relação, aceitando que a sociedade possa livremente pôr-lhe fim sem ónus de nenhuma espécie, não se vê que interesse de ordem geral ou de terceiros intervém que deva condicionar as estipulações das partes a esse propósito. Em favor da posição sustentada, anote-se que a lei, em mais de um passo, concede que as partes acordem acerca da indemnização devida, fixando-lhe limites máximos mas não limites mínimos – cfr. arts. 257.º, n.º 7, e 430.º, n.º 3¹⁴¹.”

Facto é que resulta expressamente da lei, cfr. art. 257.º, n.º 7, a faculdade de sociedade e o gerente acordarem sobre a indemnização devida¹⁴².

Com *João Labareda* não se vê “motivos para, a este nível, distinguir cláusulas estatutárias de cláusulas sediadas no contrato de administração¹⁴³.”

¹⁴⁰ *Ob. cit.*, pág. 90.

¹⁴¹ *Ob. cit.*, pág. 90.

¹⁴² Art. 430.º, n.º 3, para os administradores das sociedades anónimas.

Donde se conclui que nada impede de se contratualizar, no contrato de sociedade ou no contrato de administração eventualmente celebrado entre a sociedade e o gerente, o não pagamento de qualquer indemnização ao gerente destituído sem justa causa.

X. Diferente é a questão de saber se é ou não possível sociedade e administrador acordarem no valor da indemnização no caso de destituição sem justa causa.

João Labareda refere que “a indemnização calculada na base dos prejuízos efectivamente sofridos (...), pode, no entanto, ser substituída por indemnização pré-determinada por acordo. Por outras palavras, a sociedade e o gestor podem antecipadamente fixar a indemnização a que haverá lugar no caso de ocorrer a destituição *ad nutum*”¹⁴⁴.

É o que rege o art. 257.º, n. 7, para os gerentes das sociedades por quotas, e o art. 403.º, n.º 5, para os administradores das sociedades anónimas.

Com o mesmo autor, “tendo em conta o modo como se acham redigidos os preceitos citados, a fixação contratual da indemnização tanto pode resultar de cláusulas do contrato de sociedade – a que o gestor adere quando aceita a administração – como do próprio contrato por ele celebrado com a sociedade”¹⁴⁵.

XI. Uma outra questão ainda é a de saber se há limites na fixação por acordo do montante da indemnização devida ao gerente destituído *ad nutum*.

Escreve *João Labareda* que “uma vez que o direito à indemnização tem conteúdo patrimonial e é renunciável, não há, com certeza, limites mínimos a que as partes estejam vinculadas. O gestor pode livremente aceitar que a destituição opere sem indemnização, haja ou não justa causa, como pode aceitar uma compensação reduzida. Diferentemente, há a considerar a existência de limites máximos, que a sociedade e o gestor não podem ultrapassar”¹⁴⁶.

Justifica o autor, no que diz respeito às sociedades anónimas, que “para os directores das sociedades anónimas, o art. 430.º, n.º 3¹⁴⁷, dispõe expressamente que a indemnização não

¹⁴³ *Ob. cit.*, pág. 90

¹⁴⁴ *Ob. cit.*, pág. 94.

¹⁴⁵ *Ob. cit.*, pág. 94.

¹⁴⁶ *Ob. cit.*, pág. 94.

¹⁴⁷ Correspondente ao atual art. 403.º, n.º 5, CSC (na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de Março, com entrada em vigor em 30/06/2006), relativamente aos membros do conselho de administração, que dispõe que “*se a destituição não se fundar em justa causa, o administrador tem direito a indemnização pelos danos sofridos, pelo modo estipulado no contrato com ele celebrado ou nos termos gerais de direito, sem que*

pode exceder o montante das remunerações que presumivelmente o destituído receberia até ao final do período para que foi eleito, sendo certo que este limite tanto vale para o caso de a indemnização estar pré-fixada contratualmente como para o de ela dever ser apurada em atenção aos prejuízos concretamente sofridos”¹⁴⁸.

Já para os gerentes das sociedades por quotas menciona o referido autor que “a lei contempla a hipótese de acordo sobre a indemnização mas não lhe fixa directamente limites máximos. Apesar disso, ao referir-se à indemnização pelos prejuízos sofridos, o n.º 7 do art. 257.º, na sua parte final, manda entender que o gerente destituído «não se manteria no cargo ainda por mais de quatro anos, ou do tempo que faltar para perfazer o prazo por que fora designado», conforme haja sido contratado por tempo indeterminado ou por prazo certo”¹⁴⁹.

Salienta *João Labareda* que “o modo como se acha redigido o n.º 7 do art. 257.º, mandando imperativamente atender a um limite temporal para a permanência em funções, não fosse a destituição entretanto verificada, não tem outro significado senão o de balizar os prejuízos indemnizáveis em função dessa presumida permanência no cargo, cortada pela cessação forçada da relação contratual”¹⁵⁰.

Também para *Coutinho de Abreu* “o valor da indemnização pode ser prévia e contratualmente fixado (no contrato de sociedade ou em outro contrato entre a sociedade e o administrador) – cfr. os arts. 403º, 5, 257º, 7 -, ou por acordo posterior à destituição (contrato entre a sociedade e o ex-administrador). Em qualquer caso, a indemnização não pode exceder, parece, o montante das remunerações que administrador receberia até ao final do período para que fora designado (arts. 403º, 5, 257º, 7) ou, sendo gerente designado por tempo indeterminado, em quatro anos (art.257.º, 7)”¹⁵¹.

XII. Não é, porém, este o nosso entendimento. Sobre o assunto observa *Pereira de Almeida* que “a indemnização a que o administrador terá direito em caso de destituição sem justos motivos poderá ser objecto de estipulação no contrato de administração e, por

a indemnização possa exceder o montante das remunerações que presumivelmente receberia até ao final do período para que foi eleito”.

¹⁴⁸ *Ob. cit.*, pág. 95.

¹⁴⁹ *Ob. cit.*, pág. 95.

¹⁵⁰ *Ob. cit.*, pág. 96.

¹⁵¹ *Coutinho de Abreu, In Curso de Direito Comercial, Das Sociedades*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 582.

vezes, aí se estabelecem indemnizações elevadíssimas (*golden parachutes*), cuja validade poderá ser discutível”¹⁵².

Acrescenta o referido autor que “em todo o caso, não havendo estipulação, nas sociedades anónimas, o limite máximo da indemnização é o equivalente ao montante das remunerações que o administrador presumivelmente receberia até ao final do período para que foi eleito, o qual prevalece sobre quaisquer estipulações contratuais (art. 403.º, n.º 5). Já, nas sociedades por quotas, prevalecem as estipulações contratuais, dado o tipo mais pessoal destas sociedades, mas, supletivamente, o limite corresponde à perda das retribuições de um mandato presumido de quatro anos (art. 257.º, n.º 7)”¹⁵³.

Em sentido diverso, *Raúl Ventura*, que, em anotação ao art. 257.º, n.º 7, escreve: “o montante da indemnização pode ser contratualmente estipulado (primeira parte do n.º 7); não o tendo sido, tem o gerente direito a ser indemnizado pelos prejuízos, mas para o cálculo da indemnização, distinguem-se duas hipóteses. Se o gerente foi designado por tempo indeterminado, entende-se que ele não se manteria no cargo por mais tempo do que faltar para perfazer esse prazo, isto é, que ele não seja reeleito; se o gerente foi designado por tempo indeterminado, entende-se que ele não se manteria no cargo por mais de quatro anos (a contar da data da destituição)”¹⁵⁴.

Já *Paulo Olavo Cunha*, reportando-se às sociedades anónimas, sobre a denominada “*cláusula golden parachute*”, tece as seguintes considerações:

“Para além do reconhecimento da compensação de danos não prevista expressamente na lei das sociedades comerciais, discute-se a licitude da inserção, num contrato de administração – celebrado ou, pelo menos, ratificado, pela maioria dos accionistas com o administrador designado -, de uma cláusula que tenha por finalidade atribuir uma indemnização relevante em caso de destituição sem justa causa”¹⁵⁵.

E acrescenta o autor que “não obstante a interpretação que o Código das Sociedades Comerciais tem proporcionado, inclinamo-nos decisivamente para aceitar estas cláusulas, desde que negociadas ou, pelo menos, assumidas pelos accionistas – e não ficamos cingidos à letra da lei (que não se alterou com a recente reforma de que foi objecto, visto que o n.º 5 do art.403.º passou a reproduzir, com ligeiras adaptações, o disposto no

¹⁵² *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados, Vol. 1, As Sociedades Comerciais*, 7ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, pág. 287.

¹⁵³ *Ob. cit.*, pág.287.

¹⁵⁴ *In Sociedade por Quotas, Vol. III, Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 1996, pág. 120.

¹⁵⁵ *In Direito das Sociedades Comerciais*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2010, pág. 792.

anterior 430.º, n.º 3) -, como corolário da autonomia privada em que se movem as sociedades, e contanto que não subsistam dúvidas acerca da sua interpretação^{156, 157}.

Para nós, e como já referido, a relação de administração tem natureza contratual, isto é tem como fonte um contrato que pressupõe duas declarações de vontade: a designação pela sociedade e a aceitação pelo administrador. Ao gerente são conferidos um conjunto de poderes, mas também de deveres. Por regra, não é possível no âmbito do direito privado impor deveres a uma pessoa sem o consentimento da mesma.

Por ter natureza contratual a relação que se estabelece entre o gerente e a sociedade, e por o estatuto dos gerentes resultar também de estipulações contratuais, quer dos estatutos, quer negociais, as partes, respeitados os limites legais, são livres de estipular o conteúdo do contrato que os vincula, em cumprimento e no respeito do princípio da autonomia privada e da liberdade contratual (art. 405.º Cód. Civil).

Por outro lado, no âmbito do seu estatuto, os gerentes também são titulares de direitos, principalmente o direito de não serem destituídos sem justos motivos e o direito à remuneração. Decorrente disso, o gerente destituído sem justa causa tem direito a ser indemnizado dos prejuízos sofridos.

Como se extrai do art. 257.º, n.º 7, a indemnização em causa pode ser fixada por acordo das partes e ser objeto de estipulação no contrato de administração¹⁵⁸. Contrato de administração que delimita o estatuto dos gerentes. Não se vê, assim, razão para também aqui afastar o princípio da autonomia da vontade e da liberdade contratual.

O valor da indemnização devida a gerente por destituição sem justa causa deve estar na disponibilidade das partes. Só assim, muitas vezes, as sociedades conseguem contratar os melhores gerentes. Só assim, muitas vezes, estes aceitam ser gerentes das sociedades.

Não obstante o entendimento que tem sido dado, em particular ao art. 403.º, n.º 5, para as sociedades anónimas, a verdade é que não vislumbramos razões de ordem prática que justifiquem entendimento contrário, nem a letra da lei nem a forma como se encontra redigido o art. 257.º, n.º 7, para os gerentes das sociedades por quotas permite

¹⁵⁶ *Ob. cit.*, pág. 792.

¹⁵⁷ O autor sugere a seguinte redação para uma cláusula com esta natureza, «em caso de destituição sem justa causa, e para além de todas as retribuições de carácter patrimonial que lhe seriam devidas até ao final do mandato e a eventual indemnização por danos morais que lhe seja atribuída, o administrador terá direito a uma compensação de carácter pecuniário correspondente a dois anos completos de remunerações regulares».

¹⁵⁸ Art. 403.º, n.º 5, para as sociedades anónimas.

interpretação diversa. A limitação ao montante das indemnizações resultante daquele dispositivo legal só tem aplicação “*não havendo indemnização contratual estipulada*”.

Entendimento análogo perfilhamos para as sociedades anónimas, em particular, como refere *Paulo Olavo Cunha*¹⁵⁹, quando a indemnização estipulada em contrato de administração é celebrado ou ratificada pelos sócios da sociedade.

Defendemos, assim, a viabilidade num contrato de administração de uma cláusula que tenha por finalidade atribuir uma indemnização relevante em caso de destituição sem justa causa, não estando limitada ao “*montante das remunerações que presumivelmente receberia até ao final do período para que fora eleito*”, ou “*pelo período de quatro anos*” no caso de designação sem prazo.

Mais ainda se considerarmos, como o consideramos, que na indemnização devida ao gerente destituído *ad nutum*, haverá, em múltiplas situações, que contemplar, para além das remunerações perdidas, outros danos resultantes da destituição. O que, a nosso ver, sai reforçado se considerarmos que, a fixação em contrato de uma indemnização para as situações de destituição sem justa causa, facilita ou pode facilitar a contratação do gerente desejado, e permite simplificar a determinação da indemnização devida ao gerente destituído, assim prevenindo litígios.

Neste sentido o acórdão da Relação de Coimbra de 2/11/99¹⁶⁰ que, na apreciação que faz sobre a decisão proferida em 1ª instância, dispõe: “*o que sucedeu, na verdade, foi que, dessa forma, ensaiou a recorrente uma reprovável atitude direccionada à pura desconsideração do segmento fundamental da norma, no que se refere ao processo de determinação do montante indemnizatório pelos danos sofridos com e por causa da destituição, deixando na sombra a decisiva circunstância de aí se mandar reparar os danos, em primeira linha ... pelo modo estipulado no contrato com ele celebrado, sendo que, como bem se observa nas contra-alegações, assim pretendeu ela ignorar que a previsão seguinte reveste carácter sucedâneo, ou seja, apenas se revelaria útil no caso de ausência de convenção; e, bem se sabendo que, - conforme é destacado na sentença, também neste ponto intocável -, rege, para o efeito da quantificação da indemnização por danos não patrimoniais (...) o que foi definido no contrato (...)*”. E decidiu o douto acórdão no sentido de que “*qualquer outra interpretação do preceito que não coincidissem com a que adoptamos, violaria intoleravelmente o princípio base da liberdade contratual enunciado no n.º 1 do art. 405º do C.C. (Dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar*

¹⁵⁹ *Ob. cit.*, pág. 792.

¹⁶⁰ *In Col. Jur.*, 1999, V, pág. 16.

*livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste Código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver)*¹⁶¹.

Por último, entendemos já não ser admissível a contratualização de indemnização ao gerente destituído por justa causa. Tal não se afiguraria compatível com interesse da sociedade, dos sócios e de terceiros interessados em afastar da administração da sociedade pessoas relativamente às quais seja manifestamente inexigível manter na gerência.

XIII. Da maior relevância é saber no caso de destituição de gerente em que se questiona a existência ou não de justa causa, sobre quem recai o ónus da prova da existência de justa causa. Doutrina e jurisprudência têm divergido relativamente a esta questão.

Paulo Olavo Cunha, reportando-se aos administradores das sociedades anónimas, refere que “a destituição, correspondendo a uma prerrogativa dos accionistas ou dos membros do conselho geral, pode ocorrer *ad nutum*, isto é, sem que tenha de ser invocado um motivo (uma causa) para o efeito. No entanto, não se baseando em justa causa (que deverá ser provada pela sociedade), a destituição poderá dar lugar à obrigação de indemnização pelos prejuízos sofridos”¹⁶².

Pinto Furtado, no mesmo sentido, escreve “discutem-se (...), na jurisprudência, dois temas: a) o ónus da prova da falta de justa causa, e b) o montante dos prejuízos a ressarcir. Quanto ao primeiro ponto, afigura-se-nos que a justa causa não se presume, cumprindo, portanto, à sociedade alegá-la e prová-la para não ter de indemnizar”^{163, 164}.

Ainda quanto ao ónus da prova relativamente à justa causa, questiona *Continho de Abreu* “pedindo judicialmente um gerente destituído indemnização, pertence a ele alegar e provar a inexistência de justa causa? Ou incumbe à sociedade, como contestante do pedido, alegar e provar situação que consubstancie justa causa e exclua a indemnização? Parece mais razoável a segunda alternativa (cfr. 342º, n.º 2, do CCiv.)”¹⁶⁵.

No sentido de que cabe ao gerente destituído sem justa causa fazer prova da inexistência da mesma, o acórdão da Relação de Coimbra, de 28 de Maio de 1991¹⁶⁶, que julgou: “na acção em que o autor pretende obter uma indemnização por ter sido destituído de gerente da ré, sem justa

¹⁶¹ *In Col. Jur.* 1999, V, pág. 16.

¹⁶² *Ob. cit.*, pág. 790.

¹⁶³ *Ob. cit.*, pág. 368

¹⁶⁴ No mesmo sentido *Raúl Ventura*, in *Sociedades por Quotas (Comentário ao Código das Sociedades Comerciais)*, 1991, III, Coimbra, Almedina, pág. 119, que cita o acórdão do STJ de 27/10/1994, in *Col. Jur.*, 1994, 3, pág. 112.

¹⁶⁵ *In Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 125.

¹⁶⁶ *In Col. Jur.*, Ano XVI, 1991, tomo III, pág. 77

causa, é a ele, autor, que incumbe provar todos os factos constitutivos da pretensão ressarcitória que formula”.

No mesmo sentido decidiu o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 23 de Junho de 1992¹⁶⁷: *“em acção instaurada pelo gerente destituído contra a sociedade, visando a indemnização dos prejuízos resultantes de destituição sem justa causa, nos termos do art. 257.º, a falta de justa causa é elemento constitutivo do direito invocado pelo autor, competindo, conseqüentemente, a este a sua prova”.*

De igual modo o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de Fevereiro de 2006¹⁶⁸: *“a acção de indemnização do administrador contra a sociedade que o destituiu sem justa causa é uma acção declaratória de condenação, como qualquer outra acção de indemnização. Por isso, o Autor teria de alegar e de provar, não só o facto gerador de responsabilidade (a destituição sem justa causa), mas também ter sofrido danos em consequência da destituição, bem como o nexco causal entre o facto e o dano”.*

Em sentido contrário, isto é que na acção de indemnização proposta pelo administrador destituído *ad nutum* é à sociedade que incumbe alegar e provar a justa causa e os fundamentos de destituição, entre outros, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Outubro de 2004¹⁶⁹, que, pela sua relevância, transcrevemos, e que dispõe que *“deve ser considerado face ao art. 342.º, n.º 1 e 2 do CCivil e equaciona-se nestes termos: é o gerente que tem que provar o facto negativo de ausência de justa causa para ter o direito a ser indemnizado? Ou cabe à sociedade a prova da existência de justa causa para não ter que indemnizar? Face à relação processual, tomando o sócio destituído a posição de autor e formulando, portanto, um pedido, o ónus da prova dos factos constitutivos da causa de pedir recaem sobre ele. Ora, a causa de pedir refere-se apenas à destituição do cargo de gerente para que fora nomeado por tempo indeterminado; a sociedade é que, em contestação, vem alegar a existência de justa causa, como facto que exclui a indemnização pedida. Considerando a relação substancial, temos que o aqui A. se arroga ao direito a ser indemnizado por ter sido destituído e a sociedade R. contrapõe a existência de justa causa como facto que exclui tal pedido. Deste modo, temos que, nos termos do n.º 1 do art. 342.º do CCivil, ao A. cabe a prova da qualidade de gerente por tempo indeterminado e a sua destituição; à Ré sociedade, a prova da existência de justa causa para a destituição como gerente. A regra quanto ao ónus da prova é a de que ao autor cabe provar os factos constitutivos do seu direito e ao demandado provar os factos que sejam impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado. Relembra-se que o princípio geral é a livre revogabilidade do mandato dos administradores sociais com indemnização; mas se houver justa causa, esta é afastada. Portanto, como regra a sociedade deve indemnizar; mas, provando haver justa causa, não tem que o fazer. Daí que se deva concluir caber*

¹⁶⁷ Processo n.º 81.795, Boletim n.º 418-803/901, acessível in <<http://www.dgsi.pt>>

¹⁶⁸ In *Col. Jur.*, Ano XIV, Tomo I, 2006, pág. 62.

¹⁶⁹ In *Col. Jur.*, Ano XIX, 1994, Tomo III, pág. 112,

ao A. a prova da destituição com o gerente nomeado (...) e à R. a prova da existência de justa causa”^{170, 171}.

XIV. Por nós, e relativamente à questão de saber sobre quem recai o ónus da prova da existência de justa causa, aderimos ao entendimento de que cumpre à sociedade demonstrar a existência da justa causa, como facto extintivo ou impeditivo do direito à indemnização.

Aqui acompanhamos *João Labareda* que sobre o assunto observa que “A acção destinada a obter a indemnização a que o gestor se julga com direito é, sem dúvida, uma acção condenatória. Mas ela comporta uma apreciação negativa acerca da inexistência de justa causa. Por outro lado, se for posto a cargo do destituído o ónus de demonstrar não ter havido fundamento para a destituição, estaremos, pela própria natureza da situação – e atendendo à multiplicidade de eventos que, nas diferentes circunstâncias da vida societária pode constituir justa causa para a cessação unilateral da relação de administração – a exigir uma prova excepcionalmente difícil quando não mesmo impossível. Sucede, porém, que, das disposições complementares do C. Civil sobre repartição do ónus da prova constantes do art. 343.º e segs., quando devidamente entendidas, resulta não só a inversão do ónus nos casos de simples apreciação negativa como também nos casos de excessiva dificuldade, por contrapartida de maior facilidade da parte contra quem o direito é invocado”¹⁷².

E conclui o autor que “ao destituído baste invocar a inexistência de justa causa na acção ressarcitória movida contra a sociedade, cabendo a esta destruir a pretensão através da invocação e prova dos factos que fundamentem o afastamento compulsivo do gestor”^{173, 174}.

¹⁷⁰ Neste mesmo sentido o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15 de Fevereiro de 2000, in *Col. Jur.*, Ano VIII, 2000, Tomo I, pág. 101, que dispõe que “a questão trazida no recurso tem dividido a jurisprudência, havendo decisões que aceitam que é ao autor que compete a prova da falta de justa causa; e decisões que aceitam que cumpre à sociedade demonstrar a existência da justa causa, como facto extintivo ou impeditivo do direito à indemnização.», E conclui a douta decisão: “I – Na acção de indemnização proposta pelo administrador destituído ad nutum, ao autor cabe provar a sua qualidade de administrador, a destituição e os prejuízos e à ré sociedade incumbe alegar e provar a justa causa, os fundamentos de destituição.(...) III – A justa causa de destituição é, pois, matéria de excepção ... cumprindo à ré sociedade demonstrar em juízo que os fundamentos que levaram à destituição e que foram aceites pela assembleia integram, efectivamente, justa causa de destituição. (...)V – À falta de prova da justa causa, a sociedade fica constituída na obrigação de indemnizar o administrador destituído pelos prejuízos que a este resultaram da resolução unilateral da relação contratual de administração”.

¹⁷¹ Também o acórdão do STJ, de 09/07/98 – *Boletim n.º 479-642*.

¹⁷² In *Direito Societário Português – Algumas Questões*, ob. cit., pág. 92..

¹⁷³ Ob. cit., pág. 92.

¹⁷⁴ Sobre o assunto alguma da jurisprudência relevante: “I - Na acção em que o autor pretende obter uma indemnização por ter sido destituído de gerente da ré, sem justa causa, é a ele autor, que incumbe provar todos os factos constitutivos da pretensão ressarcitória que formula. II – A falta de justa causa na destituição deliberada é facto constitutivo (negativo) do direito invocado pelo autor, que a ele cabe alegar e provar” (Ac. RC, de 28/5/1991, in *Col. Jur.*, 1991, 3.º -

XV. Por outro lado julgamos que no caso de ser necessário destituir um gerente em assembleia geral, o assunto deve constar na ordem do dia.

Sobre a questão considera *Coutinho de Abreu* que “aos sócios deve ser dado conhecimento que se vai deliberar sobre a destituição de um gerente. O próprio administrador (gerente) ainda que não sócio deve estar presente na assembleia geral (art. 379.º, n.º 4, CSC). Deve ser-lhe dado o ensejo de se pronunciar sobre os motivos invocados para se proceder à sua destituição. “Se o assunto não constar na ordem do dia, a deliberação da destituição será anulável (arts. 58.º, 1, c) 4, a), 59.º, 1, 2, c))”¹⁷⁵.

77); “I – Nos termos do art. 257.º do Cód. Soc.Com., a destituição de gerente de sociedade por quotas não está subordinada à verificação de justa causa, ...III – A consideração de todo o texto do art. 257.º e, em particular, do seu n.º 7, mostra que nada especificamente se estatui quanto ao ónus alegandi et probandi relativo à justa causa, havendo, por isso, que recorrer no tema à regra geral do art. 342.º, n.º 1, do Cód. Civil. IV – Em acção instaurada pelo gerente destituído contra a sociedade, visando a indemnização dos prejuízos resultantes de destituição sem justa causa nos termos do citado art. 257.º, n.º 7, a falta de justa causa é elemento constitutivo do direito invocado pelo autor, competindo consequentemente, a este a sua prova – logo, a sua alegação -, de harmonia com o disposto no aludido art. 342.º, n.º 1, do Cód. Civil. A circunstância de a falta de justa causa constituir um facto negativo não introduz, salvo nos casos especialmente previstos na lei, modificação nas regras de repartição do ónus da prova, visto que o art. 342.º, n.º 1, não distingue entre factos constitutivos positivos e negativos. V – Nem o art. 257.º, em particular o seu n.º 7, nem outro dispositivo legal exigem que constem da acta da assembleia respectiva os factos, contrários ao interesse da sociedade, que tenham servido de base à deliberação de destituição, podendo o tribunal aceder a eles mediante outros meios de prova (Ac. STJ, de 23/6/1992: in BMJ, 418.º-793)”; “I – Só o gerente destituído sem invocação de justa causa tem direito a indemnização. II – Incumbe à sociedade provar a existência de justa causa. III – A justa causa pressupõe a violação grave dos deveres de gerência. (Ac. STJ, de 27/10/1994, in Col. Jur., Acs. STJ, 1994, 3.º - 112)”; “Não tendo a sociedade Ré provado nenhum facto que seja susceptível de integrar o conceito de justa causa para destituir o Gerente fora do prazo constante do acordo celebrado, tem este, ora Autor, direito a indemnização nos termos constantes do n.º 7 do art. 257.º do Cód. Soc. Com. (Ac. RL, de 1/6/1995: JTRL00023068/ITIJ/Net)”; “I – Para a destituição do gerente de sociedade por quotas dar direito a uma indemnização, é necessário que o autor prove a falta de justa causa e os danos causados (...) (Ac. STJ, de 25/2/1997: JSTJ00031641/ITIJ/Net)”; “I – Não definindo a lei comercial “justa causa” de destituição de gerente, perante o contido no n.º 6 do art. 257.º do Cód. Soc. Com., pode dizer-se que a “justa causa” aí referida tem um carácter especial, consubstanciando uma quebra de confiança, por razões justificadas, entre a sociedade, representada pela assembleia geral, e o gerente. IV – Por isso, o “sem justa causa” nele referido não é facto negativo a provar pelo Autor (gerente destituído) mas a “justa causa” referida no n.º 6 do art. 257.º do Cód. Soc. Com. é que é facto impeditivo de indemnização. V – Assim, o Autor (gerente destituído) não tem que provar que foi destituído sem justa causa, incumbindo à Ré (que o destituiu) provar a justa causa da destituição (Ac. RP, de 2/11/1998: JTRP00024548/ITIJ/Net)”; “I – O art. 257.º do Cód. Soc. Com. não define taxativamente o critério ou o conceito de justa causa de destituição de um gerente comercial, apenas apontando, a título meramente exemplificativo, dois casos de justa causa de destituição. (...) V – Mas, provada a falta de justa causa, terá ainda o autor de alegar e provar ter sofrido prejuízos com a destituição” (Ac. STJ, de 20/1/1999: BMJ, 483.º-176, in Col. Jur./STJ, 1999, 1.º-37, e JSTJ00035396/ITIJ/Net)”; “I – A inexistência de justa causa de destituição de um gerente de uma sociedade por quotas é elemento constitutivo do direito daquele a ser indemnizado, pelo que a ele compete a sua prova. II – A circunstância de se tratar de um facto negativo não inverte as regras do ónus da prova (Ac. RP, de 11/5/1999: JTRP00024991/ITIJ/Net)”; “I – A justa causa para destituição de gerente de sociedade por quotas consiste na verificação de um comportamento na actividade do gerente, ou a prática de actos por sua parte, que impossibilite a continuação da relação de confiança que o exercício do cargo pressupõe. III – A inexistência de justa causa releva apenas para efeitos de direito a indemnização. IV – Para obter a indemnização por virtude da destituição tem o gerente destituído que alegar e provar factos que demonstrem a inexistência de justa causa e que demonstrem a existência de prejuízo (Ac. RP, de 25/11/1999: JTRP00027504/ITIJ/Net).”

¹⁷⁵ In *Curso de Direito Comercial, Das Sociedades*, Vol. II, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 588.

Excetua-se, aqui, a situação prevista nos art. 376.º, n.º 1, al. c), e 455.º, n.º 2 e 3, e 75.º, n.º 2, seja a possibilidade de se deliberar a destituição dos administradores na assembleia geral anual que aprecia as contas de exercício, ainda que a mesma não conste na convocatória.

XVI. Mais entendemos que, na medida em que cabe à sociedade alegar e provar a justa causa de destituição, os fundamentos da destituição devem constar da ata em que se deliberou a destituição, como base que são da própria destituição.

Neste sentido o decidido pelo acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11 de Março de 1999¹⁷⁶, que dispõe que “*não constando da acta da assembleia geral em que o autor foi destituído as razões dessa destituição, deve concluir-se ter-se tratado de destituição ad nutum e não por justa causa, por apenas interessar a fundamentação constante da acta, ou dela ausente. De facto, a acta não integra a própria deliberação, mas é indispensável, em caso de litígio, para a sua prova; sendo a destituição a resolução (unilateral) do contrato de administração pela assembleia geral, só pode considerar-se motivada a deliberação se da acta constarem os fundamentos respectivos*”^{177, 178}.

Em sentido contrário, considera *Coutinho de Abreu* que “a ata é meio (substituível) de prova das deliberações dos sócios, não único meio de prova dos motivos ou fundamentos das deliberações; estas, enquanto decisões adotadas pelo órgão social de formação da vontade e imputáveis juridicamente à sociedade, não se confundem com aqueles”¹⁷⁹.

¹⁷⁶ In RLJ, ano 132º - 41/52

¹⁷⁷ Neste sentido, igualmente, o acórdão do STJ de 09/07/98, in Boletim n.º479-642/643; o acórdão do STJ, de 15 de Fevereiro de 2000, in Col. Jur., Ano VIII, 2000, Tomo I, pág. 101; e mais recentemente o acórdão da RC, de 30/11/2010, Proc. n.º 509/07.5TBGRD.C1.

¹⁷⁸“I – Na acção de indemnização proposta pelo administrador destituído ad nutum – isto é, sem alegação de fundamento para a ruptura da relação contratual de administração – cabe ao autor provar a sua qualidade de administrador, a destituição e os prejuízos. II. – À ré sociedade cabe alegar e provar a justa causa, os fundamentos da destituição devem constar da acta da assembleia geral, como base que são da própria deliberação. IV – A justa causa de destituição é matéria de excepção (art. 342.º, n.º 2, do Cód. Civil), cumprindo à ré sociedade demonstrar em juízo que os fundamentos que levaram, e que foram aceites pela assembleia geral, integram justa causa de destituição. V – Se a assembleia geral da sociedade se limitou a votar a destituição, sem consideração dos motivos a dar-lhe causa, pode questionar-se mesmo se a da prova da justa causa está ao alcance da sociedade. VI – A falta de prova de justa causa, a sociedade fica na obrigação de indemnizar o administrador destituído pelos prejuízos que a este resultaram da resolução unilateral da relação contratual de administração (Ac. STJ, de 15/2/2000: BMJ, 494.º-358)”.

¹⁷⁹ In Código das Sociedades Comerciais em Comentário, Vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 125.

7. A indemnização devida a gerente por destituição sem justa causa

I. Aqui chegados importa agora considerar um dos aspetos mais relevantes no que se refere à destituição *ad nutum*, e que é a indemnização devida ao gerente destituído. E se no caso da destituição com justa causa não há lugar a indemnização ao gerente destituído, no caso da destituição *ad nutum* já não será assim, exceto no caso, como acabámos de referir, de ter sido contratualizada a dispensa de indemnização.

Em síntese, com *João Labareda*, ”a destituição com justa causa é um acto lícito que não comporta quaisquer consequências para a sociedade destituente: diferentemente, a destituição sem justa causa, sendo embora um acto lícito, gera o dever de indemnizar, salvo se em contrário houver estipulação do contrato de sociedade ou convenção entre a sociedade e o gestor”¹⁸⁰.

Há pois que proceder à análise das questões que se afiguram mais pertinentes, nem todas consensuais, relacionadas com a consequência mais importante derivada da destituição *ad nutum*, seja a indemnização devida.

II. Dispõe o art. 257.º, n.º 7 - “*Não havendo indemnização contratual estipulada, o gerente destituído sem justa causa tem direito a ser indemnizado dos prejuízos sofridos, entendendo-se, porém, que ele não se manteria no cargo ainda por mais de quatro anos ou do tempo que faltar para perfazer o prazo por que fora designado*”^{181, 182}.

¹⁸⁰ *Ob. cit.*, pág. 91.

¹⁸¹ Para as sociedades anónimas, para os membros do conselho de administração, estabelece o art. 403.º, n.º 5, CSC, “*Se a destituição não se fundar em justa causa, o administrador tem direito a indemnização pelos danos sofridos, pelo modo estipulado no contrato com celebrado ou nos termos gerais de direito, sem que a indemnização possa exceder o montante*

Pela sua relevância para apreciação da presente questão, transcreve-se, aqui, parcialmente, o disposto no acórdão do STJ, de 27 de Outubro de 1994¹⁸³:

“I – Só o gerente destituído sem invocação de justa causa tem direito a indemnização (...) IV – A indemnização devida a gerente destituído sem justa causa deverá ter como suporte a existência de prejuízos (..) V – Se o gerente destituído não o alegou, nem o demonstrou não há que fixar indemnização (...) o gerente tem, em conformidade com os princípios gerais da responsabilidade civil, o direito a ser indemnizado pelos prejuízos correspondentes aos proveitos esperados e aos danos morais, em particular quando seja atingido na sua dignidade pessoal e profissional (...) Esta sujeição a uma ilimitada responsabilidade pode funcionar como uma importante restrição ao exercício do direito dos sócios à destituição “ad nutum”. Daí que a lei, por vezes, fixe limites quantitativos ou indique os factores a considerar na liquidação da indemnização não determinada (...) Mas terá que alegar e provar ter sofrido prejuízos com a destituição? Terá que liquidar o montante dos prejuízos? Perdeu o vencimento, mas também deixou de prestar trabalho, pelo que pode entender-se que esta consequência representa um efeito natural, sem haver verdadeiro prejuízo. Deixou de prestar trabalho e, conseqüentemente, perde o direito à remuneração. O dano não é necessário. Porém, a perda do posto de trabalho, quando importe quebra de lucros e de prestígio profissional e social, pode constituir fonte de danos patrimoniais e não patrimoniais, ainda que a sua existência não seja necessária. Nos termos do art. 562.º do CCivil, “quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstruir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação”. Porém, no caso, está excluída a reposição natural, que implicaria a reposição do A. na gerência. Seria a frustração da regra legal da livre destituição. Daí que a indemnização deva tomar a forma subsidiária de indemnização em dinheiro, nos termos do art. 566.º do CCivil. A indemnização em dinheiro mede-se em conformidade com o n.º 2; pela diferença entre a situação patrimonial do lesado, na data mais recente que puder ser atendida pelo tribunal, e a que teria nessa data se não existissem danos. Como explica Pires de Lima e Antunes Varela, “Código Civil Anotado”, I, p. 582: (...) O montante da indemnização pecuniária mede-se pela diferença entre a situação (real) em que o lesado se encontra (hipotética) e em que ele se encontraria se não tivesse ocorrido o facto gerador do dano. Daqui resulta a necessidade suportada pelo lesado de se alegarem e provarem factos que permitam utilizar este processo de avaliação comparativa. O incumprimento pelo Autor deste ónus inviabiliza o seu

das remunerações que presumivelmente receberia até ao final do período para que foi eleito”, aplicável ao conselho de administração executivo por via do art. 430.º, n.º 5, CSC.

¹⁸² Assinale-se que, nas sociedades anónimas, o direito de o administrador ser indemnizado, no caso de ser destituído sem justa causa, não era expressamente reconhecido antes das alterações introduzidas em 2006 ao Código das Sociedades Comerciais, por via da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de Março, sendo que antes de tal diploma, o direito à indemnização decorria em resultado da aplicação das regras gerais sobre responsabilidade civil previstas nos arts. 483.º e segs do Código Civil, Contudo, e como já havia sido decidido pelo Ac. RE, de 13/02/2014, proc. n.º 802/09.2TBSLV.E1 “razões de direito positivo e de ordem geral justificavam já o direito à indemnização”.

¹⁸³ In Col. Jur., Ano II, 1994, Tomo III, pág. 112.

pedido de indemnização. Da simples invocação da perda de remuneração pelo exercício da gerência não se pode concluir que o Autor tenha sofrido prejuízos. Estes só se terão verificado se ele não teve a oportunidade de exercer outra actividade remunerada a idêntico nível económico, social e profissional, o que se ignora. Aliás, o quantitativo relativo a quatro anuidades funciona apenas como limite máximo no cálculo da indemnização, que seria eventualmente outro de valor menor.”

IV. O entendimento expandido no acórdão citado tem sido o adotado pela generalidade da nossa jurisprudência e doutrina.

Isto é, no sentido de que na falta de convenção a indemnização deverá ser calculada nos termos gerais de direito, tendo como limite o valor das remunerações que o destituído auferiria até perfazer o prazo para que foi nomeado ou por mais de quatro anos quando designado por tempo indeterminado, de que cabe ao gerente provar a sua qualidade de gerente, a destituição, os prejuízos e o nexo de causalidade, e de que a indemnização a pagar pela sociedade deve corresponder ao prejuízo efetivamente sofrido por aquele, determinada em função do prejuízo efetivamente provado pelo mesmo autor, temos variadíssimas decisões judiciais¹⁸⁴.

De todas estas decisões resulta, no que se refere à demonstração de prejuízos, que a mesma cabe ao gerente/administrador, pelo que, como se julgou no acórdão do Supremo Tribunal citado, “*se o gerente destituído não o alegou, nem o demonstrou – a existência de prejuízos -, não há que fixar indemnização.*”

Em igual sentido *Pereira de Almeida* para quem os gerentes têm o direito de não serem destituídos sem justos motivos. Observa o autor que este direito “não significa que o seu mandato não possa ser revogado *“ad nutum”*, isto é, sem fundamento, já que não estão ligados à sociedade por um contrato de trabalho. Só que, nesse caso, os administradores terão direito a uma indemnização pelos prejuízos sofridos (art. 257.º, n.º 7), como é regra no contrato de mandato (art. 1172.º, al. c), do C.Civ.). Competirá, todavia, aos administradores o ónus da prova dos prejuízos sofridos, que não se presumem, os quais têm o limite legal da presunção prevista para as sociedades por quotas de que o gerente não permaneceria em funções por mais de quatro anos e, para as sociedade anónimas, o

¹⁸⁴ V.g, acórdão da RL, 18/12/2002, *in Col. Jur.*, Ano XXVII, 2002, Tomo V, pág. 106; o acórdão do STJ, 20/05/2004, 2004, *in Col. Jur.*, Ano XII, 2004, Tomo II, pág. 65; o acórdão do STJ, 07/02/2006, *in Col. Jur.*, Ano XIV, 2006, Tomo I, pág. 60; o acórdão do STJ, 10/02/1998, *in Col. Jur.*, Ano VI, 1998, Tomo I, pág. 61; o acórdão da RL, 09/01/1997, *in Col. Jur.*, Ano XXII, 1997, Tomo I, pág. 88; o acórdão da RL, 15/01/2005, *in Col. Jur.*, Ano XXX, 2005, Tomo V, pág. 116; o acórdão da RP, 12/12/1994, *in Col. Jur.*, Ano XIX, 1994, Tomo V, pág. 228; o acórdão da RL, 08/10/2009, acessível *in* <<http://www.dgsi.pt>>; o acórdão do STJ, 07/07/2010, acessível *in* <<http://www.dgsi.pt>>; o acórdão do STJ, 29/01/2014, acessível *in* <<http://www.dgsi.pt>>; o acórdão do STJ, 20/01/1999, *in Col. Jur.*, Tomo I, pág. 37; o acórdão do STJ, 11/07/2006, *in Col. Jur.*, Tomo II, pág. 141.

limite das remunerações que presumivelmente receberia até ao final do período para que foi eleito (art.403.º, n.º 5)”¹⁸⁵.

De qualquer forma, para o autor, o direito à indemnização pressupõe prejuízos e é ao gerente destituído a quem compete o ónus da prova desses prejuízos, que não se presumem, nem podem consistir na mera perda das retribuições.

Também *Carla Patrícia de Jesus Soares*, reportando-se aos administradores das sociedades anónimas, parece seguir este entendimento quando questiona que, não sendo o valor da indemnização acordado entre as partes, “como determinar o valor da indemnização devida ao administrador? Como vimos a lei apenas estabelece um limite máximo, nada dizendo, dentro desse limite, quanto ao *quantum* e à forma de o determinar. A resposta parece resultar da aplicação das regras gerais de direito previstas no artigo 562.º e segs. do CCiv. Consideramos, assim, que o valor da indemnização a fixar-se em concreto deve reportar-se aos prejuízos causados que, por sua vez, têm que ser provados pelo administrador”¹⁸⁶.

João Labareda defende igual posição quando refere que “quanto à demonstração de prejuízos, não podem restar dúvidas da bondade da solução que a põe exclusivamente a cargo do destituído, de sorte que, como ponderadamente se julgou no também acima citado acórdão do Supremo Tribunal¹⁸⁷, «se o gerente destituído não o alegou, nem o demonstrou – existência de prejuízos – não há que fixar indemnização»”¹⁸⁸.

Também *Continho de Abreu* se aproxima desta posição quando escreve que “não sendo a indemnização fixada contratualmente, ela será calculada nos termos gerais de direito (arts. 562.º, ss. do CCiv.), com os apontados limites máximos – arts. 403º, 5, 257º, 7. Quer dizer, o montante das remunerações que o administrador auferiria até ao termo do período para que foi designado (ou, na outra hipótese, o montante correspondente a quatro anos de remunerações) é o limite máximo da indemnização, não é o valor necessário da indemnização. Esta reparará os danos sofridos, que podem muito bem ter valor inferior àquele limite (porque, v. g., o destituído teve rapidamente oportunidade de exercer outra atividade de nível remuneratório idêntico). Cabe ao destituído provar o

¹⁸⁵ *In Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados*, Vol. I, 7ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, pág. 275.

¹⁸⁶ *In A designação de administradores com contrato de trabalho: solução a (re)pensar*, FDUC, pág. 69.

¹⁸⁷ Ac. STJ, de 27/10/1994, *in Col. Jur.*, Ano XIX, 1994, tomo 3, pág. 112.

¹⁸⁸ *Ob. cit.*, pág. 92.

valor do dano-lucro cessante (bem como a existência e valor de dano emergente), cabendo à sociedade provar qualquer situação que reduza ou elimine a indemnização”¹⁸⁹.

Para corroborar este entendimento, *Coutinho de Abreu* chama à colação o novo *Estatuto do Gestor Público* (DL 71/2007, de 27 de Março), e refere que “o gestor público destituído sem justa causa (isto é, em virtude de “dissolução” do órgão de gestão ou de “demissão” do gestor “por mera conveniência” – art. 26º, 1 e 2, “desde que conte, pelo menos, 12 meses seguidos de exercício de funções”, “tem direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de base que auferiria até ao final do respetivo mandato, com o limite de 12 meses” (nº 3 do art. 26º). E acrescenta o nº 4: “Nos casos de regresso ao exercício de funções ou de aceitação, no prazo a que se refere o número anterior, de função ou cargo no âmbito do sector público administrativo ou empresarial, ou no caso de regresso às funções anteriormente desempenhadas pelos gestores nomeados em comissão de serviço ou de cedência especial ou ocasional, a indemnização eventualmente devida é reduzida ao montante da diferença entre o vencimento como gestor e o vencimento do lugar de origem à data de cessação de funções de gestor, ou o novo vencimento, devendo ser devolvida a parte da indemnização que eventualmente haja sido paga”¹⁹⁰.

Paulo Olavo Cunha, por sua vez, e também aqui reportando-se aos administradores das sociedades anónimas, considera que “se a sociedade optar por destituir o administrador sem justificação, ela deverá indemnizá-lo pelos danos patrimoniais que sofrer – e que a lei considera não poderem exceder o montante que ele deveria auferir pelo desempenho das suas funções até à conclusão do respetivo mandato -, por danos patrimoniais resultantes do prejuízo que a sua reputação tenha sofrido e por danos não patrimoniais, se verificados em face do teor da destituição”¹⁹¹.

Acrescenta o referido autor que “a lei apenas se refere a danos patrimoniais computados na base das remunerações vincendas, estabelecendo um limite para a indemnização por danos patrimoniais – para os casos de destituição sem justa causa -, e confinando-a ao máximo de retribuição que o destituído poderia auferir até ao final do respetivo mandato, numa nova disposição legal (o n.º 5 do art. 403.º, aplicável aos administradores executivos por força do disposto no art. 430.º, n.º 2), idêntica à única que anteriormente existia e que era directamente aplicável aos directores (art. 430.º, n.º 3, na red. originária), mas se considerava extensível aos administradores, por analogia”¹⁹².

¹⁸⁹ *In Curso de Direito Comercial, Das Sociedades, Vol. II*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 584.

¹⁹⁰ *In Curso de Direito Comercial, Das Sociedades, Vol. II*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 584.

¹⁹¹ *In Direito das Sociedades Comerciais*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, pág. 790.

¹⁹² *Ob. cit.*, 4ª Edição, pág. 790.

Ainda sobre a prova dos prejuízos e da indemnização devida ao gerente destituído, refere Coutinho de Abreu, em anotação ao art. 257.º, que “ao destituído sem justa causa que pede indemnização por danos causados pela destituição cabe fazer a prova desses mesmos danos (cfr. art. 32º, 1, do CCiv.)”¹⁹³.

E, no que diz respeito ao designado lucro cessante (que corresponde às remunerações que o destituído presumivelmente receberia até ao final do período para que fora designado por tempo indeterminado, até ao final de um período de mais quatro anos (cfr. art. 257.º, 7)), entende, agora, o autor que “se a destituição não tivesse ocorrido, as remunerações que o gerente continuaria provavelmente a receber engrossariam o seu património. Não tem o destituído de provar, portanto, a sua situação patrimonial real atual a fim de se saber se ficou ou não prejudicado com o não recebimento das remunerações. O prejuízo existe: não entram no património do destituído valores que, não fora a destituição, provavelmente nele entrariam”¹⁹⁴.

Mais observa o autor que “nem, de outra banda, tem o destituído de provar, para poder ser ressarcido de lucro cessante, que não teve oportunidade de exercer outra atividade remunerada de idêntico nível económico, social e profissional depois da destituição. O destituído prova o dano-lucro-cessante, à sociedade caberá provar a oportunidade mencionada”¹⁹⁵.

E acrescenta, ainda, o mesmo autor, “mas tem o destituído de provar, repita-se, o lucro cessante. Implicando isto a prova, tanto quanto possível, do montante das remunerações auferíveis nos períodos atrás referidos. E na flora atual das remunerações encontramos remunerações simples, complexas, principais e acessórias, fixas e variáveis ... Relativamente a algumas delas (v.g., participação nos lucros sociais, telefones pagos pela sociedade, uso de automóvel da sociedade), o tribunal poderá ter de julgar “equitativamente” mas “dentro dos limites que tiver provados” (art. 566º, 3, do CCiv.) – cabendo ao destituído alegar e provar a delimitação dos danos”¹⁹⁶.

Por fim, considera *Coutinho de Abreu* que “para o cálculo da indemnização “nos termos gerais de direito” é ainda convocável a figura da “compensação de vantagens” (*compensatio lucri cum damno*). Se um gerente, em consequência da destituição, cumprindo o ónus de contribuir para atenuar o dano (cfr. o art. 570º/1, do CCiv.), consegue outro cargo de administrador antes do termo do período para que fora designado na sociedade de que foi

¹⁹³ In *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012

¹⁹⁴ *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 127/8.

¹⁹⁵ *Ob. cit.*, pág. 127.

¹⁹⁶ In *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 127/8.

destituído, devem as vantagens (remunerações) obtidas ser compensadas com os lucros cessantes (em consonância com a “teoria da diferença”), o dano é reduzido ou eliminado. Dir-se-á até que a indemnização também pode ser reduzida se o destituído não obteve novo cargo de administrador só porque não atuou com a diligência normal. Porém, tendo em vista o art. 342º, 2, do CCiv., caberá à sociedade que destituiu o gerente alegar e provar qualquer dessas situações¹⁹⁷.

Ainda sobre o cálculo da indemnização devida ao administrador destituído *ad nutum*, reportando-se aos administradores das sociedades anónimas, e no que se refere a outro tipo de danos designadamente pelos danos não patrimoniais, afiguram-se pertinentes as observações de *Paulo Olavo Cunha* quando refere que “a lei apenas se refere a danos patrimoniais computados na base das remunerações vincendas estabelecendo um limite para indemnização por danos patrimoniais – para os casos de destituição sem justa causa – e confinando-a ao máximo de retribuição que o destituído poderia auferir até ao final do respectivo mandato, numa nova disposição legal (o n.º 5 do art. 403.º, aplicável aos administradores executivos por força do disposto no art. 430.º, n. 2)”¹⁹⁸.

Considera, ainda, o mesmo autor que “há que (continuar a) ir além disso, importando distinguir se a destituição ocorre, pura e simplesmente, sem justificação ou se a mesma é indevidamente fundamentada em justa causa, sem que a mesma se verifique”¹⁹⁹.

E, esclarece, “afigura-se que as situações são diferentes. Se a destituição decorre da vontade da maioria accionista em afastar um administrador, esta não tem sequer de se justificar, podendo a sua decisão resultar de uma perda de confiança nesse administrador ou na escolha de diferente pessoa para desempenhar o cargo. Neste caso, para além do prejuízo emergente da falta de remunerações, não vemos que o administrador destituído sofra outro tipo de danos; a sua competência pode nem ter sido posta em causa”.

E acrescenta o autor, “diversamente, se a maioria accionista pretende ter havido uma justa causa que, de facto, não se vem a comprovar, mas alegou para o efeito a falta de aptidão do administrador destituído para o desempenho do cargo, então há que ponderar as consequências que resultam para a reputação profissional deste a invocação indevida e o prejuízo, em termos morais, que tal alegação possa ter causado. Há, neste caso, em nossa opinião, que adicionar aos danos patrimoniais respeitantes aos salários que deixa de auferir os que resultam da sua reputação – e eventuais dificuldades futuras por essa razão

¹⁹⁷ In *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, vol. IV, 2012, Coimbra, Almedina, pág. 129.

¹⁹⁸ *Ob.cit.*, pág. 790.

¹⁹⁹ *Ob. cit.*, pág. 790.

– e os danos morais associados à tristeza que essa forma de destituição tenha naturalmente provocado²⁰⁰.

V. Em sentido não coincidente, recorde-se, *Raúl Ventura* que observa que “o montante da indemnização pode ser contratualmente estipulado (primeira parte do n.º7); não o tendo sido, tem o gerente direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos, mas para o cálculo da indemnização, distinguem-se duas hipóteses. Se o gerente foi designado por tempo determinado, entende-se que ele não se manteria no cargo por mais tempo do que faltar para perfazer esse prazo, isto é, que ele não seja reeleito; se o gerente foi designado por tempo indeterminado, entende-se que ele não se manteria no cargo por mais de quatro anos (a contar da data da destituição)²⁰¹.

Considera, no entanto, o autor que “deste preceito infere-se a natureza dos prejuízos que a lei considera indemnizáveis: são os resultantes da perda dos proventos do gerente, nesta qualidade, durante certo tempo (não há prejuízo, se a gerência for gratuita); a indemnização consiste portanto, na quantia correspondente aos esperados proventos²⁰².

E conclui mesmo autor no sentido de que “são estes os únicos prejuízos considerados pela lei; para outros eventuais prejuízos – como, ex., os resultantes da mudança de instalação do gerente para o local da sede da sociedade terá o gerente que se precaver contratualmente²⁰³.

Com entendimento substancialmente diferente *Menezes Cordeiro* que, tal como já referimos, depois de discorrer sobre a natureza do vínculo jurídico que une os administradores à sociedade, se assente num vínculo unilateral, se de natureza contratual, e de defender a ilicitude do ato de destituição *ad nutum* dos administradores, considera que “problema gravoso é o da pretensa limitação apriorística do montante das indemnizações²⁰⁴.

Mencionando o artigo 257.º/7 e referindo-se, em particular, ao artigo 430.º/5, diz o autor que “este preceito envolve um grave erro de Direito e surge claramente inconstitucional. Perante a responsabilidade por actos ilícitos, todos os danos devem ser ressarcidos. De outro modo, estaremos a admitir o desrespeito pela propriedade privada, perante danos patrimoniais e a desconsideração pela dignidade da pessoa, perante danos morais.

²⁰⁰ *Ob. cit.*, pág. 790.

²⁰¹ *Sociedades por Quotas, Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, vol III, Coimbra, Almedina, 1996, pág. 120.

²⁰² *Ob. cit.*, pág. 120

²⁰³ *Ob.cit.*, pág. 120.

²⁰⁴ *In Manual do Direito das Sociedades, Das Sociedades em Geral*, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2007, pág. 902.

Imaginemos o administrador destituído sem justa causa dois dias antes do termo do mandato, em circunstâncias gravemente vexatórias: vai receber “dois dias” de indemnização? Ou aquele outro que é destituído em circunstâncias tais que, mau grado a falta de justa causa, não encontra qualquer outra colocação? O preceito de 2006 é contrário ao sistema e à Constituição²⁰⁵.

E conclui o mencionado autor considerando que “a limitação às indemnizações só é possível perante situações de responsabilidade objectiva. Ora o legislador, particularmente em 2006, parece partir do princípio que a destituição é sempre lícita ... envolvendo responsabilidade objectiva (sem culpa), faltando justa causa. Não é assim. A destituição sem justa causa é mesmo ilícita: o combinado é para cumprir. O facto de não haver “reintegrações” não limita – antes pelo contrário! – a indemnização. Para além da inconstitucionalidade e do erro dogmático, a solução apontada em 2006 incorre noutra óbice: vai dar corpo ao miserabilismo das nossas indemnizações. Também por isso, deve ser contraditada em nome do sistema²⁰⁶.

Outra é a perspectiva de *Pinto Furtado*. Em síntese, defende o autor, que “na falta de *justa causa*, a destituição é válida, mas determina então o dever de se indemnizar o *sócio-gerente*, mas por que quantia? A jurisprudência nem sempre tem consagrado a solução mais razoável²⁰⁷. Considera o autor que, segundo a lei, a quantia a indemnizar será, antes de mais, a prevista no contrato de sociedade. Sendo este omissivo, os “prejuízos sofridos” serão os correspondentes ao tempo de remuneração que faltar para cumprir o prazo por que o gerente destituído tinha sido designado (art. 257-7, *in fine*, CSC). Se não estava estabelecido prazo, a indemnização por falta de *justa causa* corresponderá a quatro anos de ordenados (citado art. 257-7)²⁰⁸.

E esclarece, ainda, o mesmo autor, no que diz respeito ao ónus da prova da falta de justa causa e ao montante dos prejuízos a ressarcir, que “quanto ao primeiro ponto, afigura-se-nos que a justa causa não se presume, cumprindo, portanto, à sociedade alegá-la e prová-la para não ter de indemnizar. No tocante ao segundo, não têm de se aplicar os princípios da responsabilidade civil, porque temos, para as sociedades por quotas (para as sociedades anónimas cfr. o preceituado no art. 403 CSC), o preceito especial determinando que, fora da *justa causa*, haverá sempre indemnização, e qual o montante a indemnizar. Não concordamos, pois, minimamente, com a jurisprudência que tem excluído, nas sociedades por quotas, o dever de indemnizar sempre que o destituído não tenha provado danos

²⁰⁵ *Ob. cit.*, pág.902.

²⁰⁶ *Ob. cit.*, pág. 902.

²⁰⁷ *In Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, 2001, Coimbra, Almedina, pág. 367.

²⁰⁸ *In Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, 2001, Coimbra, Almedina, pág. 367.

sofridos, ou que tem aferido o respectivo montante pelo valor do dano provado. O valor a atribuir, salvo estipulação constante do contrato, é o referido no n.º 7 do art. 257 CSC²⁰⁹.

VI. No que nos diz respeito, não tendo o montante da indemnização sido contratualmente estipulado, tem o gerente destituído *ad nutum* o direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos.

Sobre o cálculo da indemnização devida ao gerente destituído *ad nutum*, há, antes de mais, a nosso ver, que distinguir se a destituição se processa sem que os sócios que a deliberaram tenham invocado justa causa para o efeito, ou se, pelo contrário, fundamentaram a destituição em justa causa que não existe ou que se revela infundada.

Ora, os gerentes estão sujeitos a permanente escrutínio dos sócios, e, como tal, sujeitos a destituição por livre iniciativa dos sócios. A destituição dos gerentes corresponde a uma prerrogativa dos sócios, a um direito potestativo da sociedade, que pode ocorrer *ad nutum*, sem que tenha sido invocado uma causa para o efeito. Os sócios não têm que justificar a destituição.

Com *Coutinho de Abreu*, “a destituição sem justa causa é um facto lícito (não contra mas concorde com o direito)”²¹⁰.

Isto é, a sociedade com interesse nisso tem a faculdade de destituir o gerente, quer exista ou não justa causa, e assim fazer cessar unilateralmente a relação jurídica de administração. Daí decorre a licitude da destituição sem justa causa.

Não obstante a licitude da destituição sem justa causa, a mesma, face ao disposto no art. 257.º, n.º 7, dá lugar a indemnização ao gerente destituído. Trata-se de uma situação de responsabilidade por factos lícitos.

Como refere *Mário Júlio de Almeida Costa*, na lei “também se consagra, excepcionalmente, que a obrigação de indemnização resulte de uma conduta lícita do agente. É o que acontece quando – na eventualidade de uma pessoa ofender, em benefício de um direito ou interesse juridicamente protegido e mediante a prática de acto lícito, um direito ou interesse de outrem – a lei confira ao lesado uma pretensão de indemnização contra o beneficiário. Fora de dúvida, uma solução justa: permite-se a satisfação de um interesse

²⁰⁹ *In Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, 2001, Coimbra, Almedina, pág. 368.

²¹⁰ *Curso de Direito comercial, Das Sociedades, Vol. II*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, pág.582.

qualificado, colectivo ou individual, mas, em virtude de considerações de razoabilidade, impõe-se a obrigação de indemnizar os danos causados a terceiro”^{211, 212, 213}.

No entanto, ao interesse da sociedade na destituição do gerente há que contrapor o interesse ou a expectativa do mesmo gerente na manutenção do exercício da função, igualmente merecedor de tutela. É na tutela deste interesse, no caso em que o gerente não deu causa à destituição, que surge o dever de indemnizar.

Se a sociedade procede à destituição do gerente *ad nutum*, sem que para o efeito tenha invocado qualquer fundamento, haverá que indemnizar o gerente pelos prejuízos sofridos, derivado de facto lícito, e a indemnização é a que se encontra consagrada no art. 257.º, n.º 7.

Com *Raúl Ventura*, do art. 257.º, n.º 7, “ínfere-se a natureza dos prejuízos que a lei considera indemnizáveis: são os resultantes da perda dos proventos do gerente, nesta qualidade, durante certo tempo (não há prejuízo, se a gerência for gratuita); a indemnização consiste portanto, na quantia correspondente aos esperados proventos”²¹⁴.

E, com *Pinto Furtado*, entendemos que “não têm de se aplicar os princípios da responsabilidade civil, porque temos, para as sociedades por quotas (para as sociedades anónimas, cfr. o preceituado no art. 403), o preceito especial determinando que, fora da *justa causa*, haverá sempre indemnização, e qual o montante a indemnizar”²¹⁵.

Pelo que, para nós, os prejuízos indemnizáveis, pelo facto lícito - destituição *ad nutum*, são os resultantes do total das remunerações a que o gerente teria direito, caso tenha sido designado por tempo determinado, até ao final do período por que fora nomeado, ou, caso tenha sido designado por tempo indeterminado, o correspondente a quatro anos de remuneração, cfr. art. 257.º, n.º 7.

²¹¹ *Direito das Obrigações*, 12ª Edição, Coimbra, Almedina, 2014, pág. 656.

²¹² Como menciona o autor, “responsabilidade por factos lícitos que pode decorrer igualmente de outras situações, como seja o caso da denúncia do arrendamento para habitação do senhorio (art.1102.º, NRAU), desistência do dono da obra na empreitada (art. 1229.º, CCiv.), do cônjuge que pede o divórcio com fundamento na alteração das faculdades mentais do seu consorte (arts. 1781.º, al. b), e art. 1792.º, n.º2, do CCiv.) ou ainda para a revogação do mandato civil (art. 1172.º, CCiv.) ou mandato comercial (art. 245.ºCCom.), Ob. cit., pág. 568.

²¹³ E assentando a relação de administração, em nosso entender, num contrato (de administração), às situações de responsabilidade civil *extracontratual* ou *extra obrigacional*, acresce, como refere Almeida Costa “um segundo grupo de situações, em que a obrigação de indemnizar se relaciona com o direito atribuído a um contraente de pôr termo ao contrato. Aqui a responsabilidade por facto lícito qualifica-se como *contratual* ou *obrigacional*”. Ob. cit., pág. 658.

²¹⁴ *In Sociedades por Quotas, Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, vol III, Coimbra, Almedina, 1996, pág. 120.

²¹⁵ *In Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2001, pág. 368.

No entanto, e na medida em que as remunerações dos gerentes podem ser fixas ou variáveis (por exemplo, uso de veículo automóvel da sociedade, uso de cartão de crédito, telemóvel atribuído pela sociedade, subsídios de deslocação, de transporte e de despesas familiares, participação nos lucros da sociedade, a que podem acrescer regalias sociais, como sistema de reforma, subsídios de doença, seguros profissionais e de vida, etc.), ao gerente destituído *ad nutum* cabe o ónus de provar o montante do total das remunerações que auferiria nos período referido para o cálculo da indemnização devida²¹⁶.

Mas, feita a prova do total das remunerações que auferiria nos referidos períodos de tempo, já não tem o gerente destituído *ad nutum* que fazer qualquer outra prova dos danos sofridos resultantes da destituição.

O valor indemnizável, salvo estipulação constante de contrato, é o referido no n.º 7 do art. 257²¹⁷. Se o gerente não é remunerado, nesta situação, não haverá lugar a indemnização.

Recorrendo às palavras de *Coutinho de Abreu*, “dano indemnizável: se a destituição não tivesse ocorrido, as remunerações que o gerente continuaria provavelmente a receber engrossariam o seu património. Não tem o destituído de provar, portanto, a sua situação patrimonial real atual a fim de se saber se ficou ou não prejudicado com o não recebimento das remunerações. O prejuízo existe: não entram no património do destituído valores que, não fora a destituição, provavelmente nele entrariam²¹⁸.”

O cálculo da indemnização é feito sobre o valor o fixado nos art. 257.º, n.º 7. O dano a indemnizar é esse. Não tem assim o gerente destituído que fazer prova, por exemplo, de que não teve oportunidade de exercer outra atividade de igual nível remuneratório, o que pode, aliás, constituir prova excecionalmente difícil quando não mesmo impossível. Assim como não assiste à sociedade a faculdade de provar qualquer situação que reduza ou elimine aquela indemnização.

VII. Aliás, tal como anteriormente referido, quando analisámos os deveres fundamentais dos administradores, e que, em síntese, reconduzimos ao dever de administrar com diligência, ao dever de cuidado e ao dever de lealdade, e sem prejuízo dos deveres de conteúdo específico dispersos pelo Código das Sociedades Comerciais e legislação

²¹⁶ As prestações remuneratórias e vantagens dispensadas aos administradores, com carácter de regularidade têm, em princípio, natureza retributiva (neste sentido, *Menezes Cordeiro, Código das Sociedades, cit.*, pág. 1071. Na jurisprudência, Ac. RL, de 1/07/2003, proc. n.º 10598/2002-7, e Ac. RP, de 0/07/2004, proc. n.º 0453017, ambos acessíveis in <<http://www.dgasi.pt>>

²¹⁷ Art. 403.º, n.º5, para as sociedades anónimas.

²¹⁸ In *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012., pág. 127.

diversa, salientámos que, em nosso entender, cumpridas e respeitadas as injunções e proibições ali indicadas, nada impede o gerente designado de exercer iguais funções e cargo noutras sociedades.

No que diz respeito ao exercício de outras atividades resulta para os gerentes uma obrigação de não concorrência (cfr. art. 254.º). A obrigação de não concorrência com a sociedade constitui uma concretização do dever de lealdade e veda aos gerentes o exercício, por conta própria ou alheia, de atividades concorrentes com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer.

Ainda assim, os sócios podem autorizar, expressa ou tacitamente, o exercício dessas atividades, considerando-se que o consentimento foi prestado quando o exercício dessas atividades é anterior à constituição da sociedade e seja do conhecimento de sócios que disponham da maioria do capital, ou ainda quando, existindo tal conhecimento da atividade do gerente, este continuar a exercer as suas funções decorridos mais de 90 dias depois de ter sido deliberada a nova atividade da sociedade com a qual concorre a que vinha sendo exercida por ele (cfr., art. 254.º, n.ºs 1 a 4)²¹⁹.

Mas para o exercício de atividades não concorrentes com a sociedade não estabelece a lei qualquer impedimento ao gerente designado.

Donde se infere que um gerente pode exercer funções e ser gerente ou administrador em diferentes sociedades, simultaneamente, mesmo em atividades concorrentes com as da(s) sociedade(s) de que é gerente, desde que, neste último caso, tenha sido autorizado pelos sócios da sociedade.

Não existindo impedimento legal o mesmo só poderá surgir se tiver sido contratualizada com o gerente a exclusividade no exercício das funções.

Assim, e porque um gerente o pode ser simultaneamente em diferentes sociedades ou mesmo exercer atividades remuneradas para outras entidades, a perda das remunerações por ter sido destituído numa sociedade implica necessariamente para o gerente destituído um prejuízo. Prejuízo, este, que não é compensável com qualquer outra remuneração que o mesmo venha a obter após a destituição noutra atividade como gerente ou administrador de outra sociedade, ou porque já recebia essas remunerações antes de ser destituído, se já exercia uma qualquer outra atividade, ou porque ainda que não auferisse

²¹⁹ Cfr. art. 398.º, n.º 3 e 4, para as sociedades anónimas.

qualquer remuneração não existe impedimento legal ao exercício de uma outra atividade e à obtenção das respectivas remunerações (salvaguardando a obrigação de não concorrência e o dever de lealdade).

Pelo que, a nosso ver, não tem cabimento, neste âmbito, recorrer à figura da “compensação de vantagens” (*compensatio lucri cum damno*), não tendo as remunerações entretanto obtidas pelo gerente após a sua destituição que ser consideradas na indemnização devida ao gerente destituído.

Mais, com o acórdão da Relação do Porto, de 12/12/94²²⁰, que definiu o contrato de administração como sendo “*uma figura «sui generis», pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade de gestão e representação, com ou sem remuneração*”, entendemos que a relação de administração que se estabelece entre a sociedade e o gerente não é confundível com o contrato de trabalho.

Como observa *Pinto Furtado* “não há nada lei que equipare o trabalho de gerência ou administração dos sócios de uma sociedade a um contrato de trabalho subordinado”²²¹, e, com *Inocência Galvão Telles*, “quanto aos administradores das sociedades tem de se excluir, em princípio, a existência de subordinação jurídica e portanto de contrato de trabalho, porque fazem parte da própria estrutura da sociedade como seus órgãos, não podendo considerar-se dependentes dela. Nem tal dependência poderia conceber-se relativamente à assembleia geral, que não é órgão activo mas apenas deliberativo”²²².

No que respeita à cessação dos contratos, como bem salienta *Brito Correia*, “quanto ao trabalho subordinado, aplica-se o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”, dependendo o despedimento individual por justa causa subjectiva de procedimento disciplinar, com garantias de defesa do trabalhador, enquanto para o “administrador, vale o princípio da revogabilidade: pode ser destituído em qualquer momento pela colectividade dos sócios (não sendo admissíveis cláusulas estatutárias que excluam ou limitem tal poder), sendo válida e eficaz haja ou não justa causa”²²³.

E a verdade é que a lei laboral contém um conjunto disposições específicas para o despedimento do trabalhador por justa causa, designadamente sendo o despedimento declarado ilícito é o empregador condenado a indemnizar o trabalhador por todos os

²²⁰ *In Col. Jur.*, XIX, V, pág. 228.

²²¹ *Ob. cit.*, 2001, pág. 341.

²²² Cfr. Anotação ao Ac. do STJ de 21/04/1972, *in Dir.*, ano 104º, 1972, pág. 336 – *Apud Brito Correia (Ob. cit.*, 1993, pág. 385).

²²³ *In Os Administradores das Sociedades Anónimas, Coimbra, Almedina, 1993*, pág. 738.

danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, e (por opção) na reintegração do trabalhador (cfr. art. 398.º, n.º 1, al. a) e b) do Cód. do Trabalho), e é conferido ao trabalhador o direito de receber as retribuições que “*deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão o tribunal que declare a ilicitude do despedimento*” (cfr. art. 390.º, n.º 1 do Cód. Trabalho), devendo, no entanto, às retribuições referidas deduzir-se: “*a) as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento; b) a retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento; o subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social*” (cfr. art. 390.º, n.º 2 do Cód. Trabalho).

Ora, não sendo o contrato de administração um contrato de trabalho, não lhe é aplicável a lei laboral, ainda que por analogia (que não existe), nem as normas jurídicas aplicáveis à destituição dos gerentes e administradores contém previsão semelhante à mencionada.

E não sendo de aplicar neste âmbito as regras gerais de direito para o cálculo da indemnização (arts. 562.º e segs. do Cód. Civil), nada há na lei que obrigue a deduzir às remunerações que seriam devidas como indemnização ao gerente destituído *ad nutum* quaisquer outras quantias ou remunerações que o mesmo perceba ou venha a auferir depois da sua destituição.

VIII. Em conclusão, e para nós, a indemnização devida ao gerente destituído *ad nutum* é a correspondente à “perda dos proventos do gerente, nesta qualidade, durante certo tempo”²²⁴, tal como se encontra prevista no art. 257.º, n.º 7 (para as sociedades anónimas de acordo com o disposto no art. 403.º, n.º 5), não sendo de aplicar os princípios da responsabilidade civil, porque a lei aqui expressamente e imperativamente fixa o valor da indemnização, de acordo com “preceito especial determinando que, fora da *justa causa*, haverá sempre indemnização, e qual o montante a indemnizar”²²⁵, não tendo o gerente destituído que provar o montante dos prejuízos a ressarcir (feita a prova do montante das remunerações auferíveis), nem de provar, para poder ser ressarcido do prejuízo, que não teve oportunidade de exercer outra atividade remunerada de idêntico nível económico, social e profissional depois da destituição, bem como não assiste à sociedade a faculdade de provar qualquer situação que reduza ou elimine a indemnização em virtude de importâncias entretanto auferidas pelo gerente após a sua destituição.

²²⁴ Raúl Ventura, in *Sociedades por Quotas, Comentário ao Código das Sociedades por Quotas*, Vol. III, 1996, pág. 120.

²²⁵ Pinto Furtado, in *Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2001, pág. 368.

Não aderimos, assim, à tese que defende que a indemnização terá como medida a diferença entre a situação real e a situação hipotética atuais do património do destituído (avaliadas “na data mais recente que puder ser atendida pelo tribunal”), dado que não são de aplicar os “termos gerais de direito», não sendo convocável a figura da “compensação de vantagens” (*compensatio lucri cum damno*”).

Aliás, e no que se refere ao novo *Estatuto do Gestor Público* (DL 71/2007, de 27 de Março), o regime ali fixado resulta do facto de na lei não existir disposição expressa a obrigar a deduzir ao valor da indemnização os vencimentos que o gestor venha a auferir, regulando, assim, e de uma forma específica, a indemnização devida ao gestor público destituído sem justa causa. Aliás, tal estatuto dispõe apenas sobre gestores públicos, não tendo aplicação aos gerentes e administradores das sociedades comerciais.

O novo *Estatuto do Gestor Público* veio, de alguma forma, regular a prática corrente, em particular nas sociedades de cujo capital o Estado, direta ou indiretamente, é o titular único ou maioritário, e que se traduz no pagamento aos destituídos sem justa causa de uma indemnização correspondente à totalidade das remunerações que aufeririam se continuassem em funções até ao final do período de vigência em curso do contrato de administração, dispensando os administradores de terem de fazer qualquer tipo de prova dos prejuízos.

IX. Dito isto, há, agora, que ponderar a outra situação, tal como referido, e que é a de os sócios deliberarem a destituição do gerente, nos termos do art. 257.º, n.º 1²²⁶, invocando causa que não existe ou que se revela infundada.

Nesta situação, preenchidos os demais requisitos da responsabilidade civil, poderemos estar perante um facto lesivo dos interesses do gerente destituído, com violação dos deveres jurídicos por parte dos sócios e a violação dos direitos subjetivos de terceiro (cfr. art. 483.º, n.º 1, do Cód. Civil), pelo qual a sociedade poderá ter que indemnizar o gerente, saliente-se, não por o ter destituído sem justa causa, dado que essa é uma sua prerrogativa e trata-se de facto lícito, indemnizável de acordo com os montantes indicados no art. 257.º, n.º 7²²⁷, relativos aos proventos esperados, mas pelo modo como o fez, seja, de, por exemplo, ter alegado sem fundamento, com a consciência dessa ausência de fundamento, a violação de deveres, a incapacidade ou a falta de aptidão do gerente.

²²⁶ Art.403.º, n.º 1, para as sociedades anónimas.

²²⁷ Art.403.º, n.º 5, para as sociedades anónimas.

Aqui, a par da licitude da destituição, há uma outra atuação ilícita e culposa da sociedade, que, entre outros, pode ter colocado em causa a honra e reputação profissional do gerente. Neste caso pode surgir um fundamento autónomo de responsabilidade civil, não previsto nos arts. 257.º, 7²²⁸, que pode obrigar a sociedade a indemnizar danos nos termos gerais de direito (art. 562.º e segs. do CCiv.), competindo a prova dos mesmos ao gerente destituído, e que, por não contemplados nos arts. 257.º, n.º 7²²⁹, vão além daqueles.

Com Paulo Olavo Cunha, há “que adicionar aos danos patrimoniais respeitantes aos salários que deixa de auferir os que resultam do prejuízo para a sua reputação – e eventuais dificuldades futuras por essa razão – e os danos morais associados à tristeza que essa forma de destituição tenha naturalmente provocado”²³⁰. Assim, de uma destituição de gerente em que são invocados motivos inexistentes ou que se revelam sem fundamento podem “resultar danos patrimoniais relacionados com a leitura que o mercado faz desse acto, ainda que (afinal) injustificado. Poderemos aceitar, então, que o destituído pode sofrer na sua carreira profissional prejuízos de imagem (no sentido de reputação) ressarcíveis”²³¹.

Haverá, então, neste caso, que considerar a possibilidade de ao gerente destituído ser atribuída uma indemnização por danos patrimoniais (indiretos, v.g. por pôr em causa a reputação do gerente), bem como por danos não patrimoniais, derivados da forma como o gerente foi destituído.

Não se referindo a lei expressamente à ressarcibilidade destes danos, e não sendo os mesmos enquadráveis na indemnização devida nos termos do art. 257.º, n.º 7, há que recorrer aos princípios gerais de direito²³², não estando a compensação desses danos sujeita aos limites indicados naqueles preceitos²³³.

Constituem danos não patrimoniais a considerar, a título de exemplo, a afetação da imagem do gerente destituído, o atentado à sua honra, o sofrimento psicológico e familiar, etc.

²²⁸ Art.403.º, n.º 5, para as sociedades anónimas.

²²⁹ Art. 403.º, n.º 5, para as sociedades anónimas.

²³⁰ *Ob. cit.*, pág.791.

²³¹ *Ob. cit.*, pág. 791.

²³² No sentido da admissibilidade destes danos, o acórdão (inérito) do Tribunal Arbitral ad hoc (presidido pelo Conselheiro *João Ribeiro Coelho*), de 3 de Outubro de 2005, *apud* Fernando Olavo Cunha, *ob. cit.*, pág. 792; Ac da RL, de 26/02/2009, *in Col. Jur.*, ano XXXIV, I, 2000, pág. 139; Ac. RP, de 8/07/2004, proc. n.º 0453017, acessível *in* <<http://www.dgsi.pt>>; Ac. STJ, de 11.07.2006, proc. n.º 063988, Ac. RC., de 30/11/2010, proc. n.º 509/97.5TBGRD.C1, todos acessíveis *in* <<http://www.dgsi.pt>>.

²³³ Contra o Ac. da RL, de 8/10/2009, acessível *in* <<http://www.dgsi.pt>>, e Ac. do STJ, de 7/72010, acessível *in* <<http://www.dgsi.pt>>.

Realce-se, no entanto, e mais uma vez, que os danos patrimoniais e não patrimoniais e/ou morais aqui em causa são, não os resultantes da mera destituição sem justa causa, mas os derivados da forma como se procedeu a essa destituição, designadamente por ter sido alegado pelos sócios “infundadamente, ciente do sem fundamento, a violação de deveres ou a inaptidão do administrador”²³⁴.

Por último, e como refere *Continho de Abreu*, “não se afasta a possibilidade de indemnização mediante reconstituição natural: p. ex. retificação na imprensa de notícia infundada relativa à destituição, a expensas da sociedade (que havia possibilitado a publicação da notícia)”²³⁵.

X. No caso de destituição de gerente sem justa causa, que faz incorrer a sociedade em responsabilidade civil, e em que há que apreciar as consequências decorrentes da destituição e determinar o *quantum* indemnizatório a pagar ao gerente, são, por princípio, os *tribunais cíveis* os competentes para dirimir o litígio em causa^{236, 237}.

Se se tratar de ação de destituição judicial contra o gerente (decorrente, por exemplo, das situações previstas no art. 257.º, n.º 3, 4 e 5), e uma vez que se trata de ação relativa “ao exercício de direitos sociais”, já os tribunais materialmente competentes para dirimir o litígio são os *tribunais de comércio*.

Mais, visando a ação em causa discutir o ressarcimento pela sociedade de prejuízos causados ao gerente derivados da sua destituição sem justa causa, a ação deverá ser intentada contra a sociedade e não contra os sócios.

²³⁴ *Continho de Abreu*, in *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. VI, Coimbra, Almedina, 2012. pág. 126.

²³⁵ *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, vol. IV, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 129.

²³⁶ Paulo Olavo Cunha, *ob cit.* pág. 754.

²³⁷ Exceciona-se a possibilidade de se ter celebrado um compromisso arbitral pelo qual os litígios decorrentes da relação de administração serão submetidos a um tribunal arbitral, o que pode determinar a incompetência absoluta do tribunal judicial para dirimir o litígio (arts. 96.º, al. b) e 577.º, al. a) do Código do Processo Civil).

8. Conclusão

À face do exposto, e procurando agora reunir o essencial do tema objeto do presente estudo, cumpre realçar o seguinte:

I. Em todas as sociedades, comerciais ou civis, existe um órgão de administração diferenciado, da coletividade dos sócios. O exercício de funções de administração está sujeito a permanente escrutínio dos sócios, sendo os administradores por via de regra escolhidos por aqueles. Com a designação e aceitação (expressa ou tácita) por parte do administrador estabelece-se uma relação entre a sociedade e os administradores que usualmente se designa por relação de administração.

II. A fonte da relação de administração é um contrato. Resulta de duas declarações de vontade: a designação pela sociedade e a aceitação pelo administrador. É a aceitação da proposta contratual pelo administrador nomeado que faz nascer o contrato que está na base da relação de administração. A aceitação é expressamente prevista na lei. A referência legal à aceitação constitui um corolário do princípio da intangibilidade da esfera jurídica alheia. Seria inadmissível a constituição de uma relação jurídica com inúmeros e pesados deveres sem o consenso da pessoa sujeita a tais deveres. Caso não haja aceitação a relação de administração não se constitui.

III. Admitida a natureza contratual da nomeação e da aceitação, é perfeitamente admissível que o contrato de administração não se limite apenas à assunção pelo administrador de um estatuto predeterminado. Podem as partes, com respeito pelas normas imperativas que regem esta matéria, modificar o conteúdo contratual da relação que visam estabelecer, criando obrigações ou atribuindo direitos para cada uma das partes.

IV. Tendo a relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade natureza contratual, tem de se excluir a existência de subordinação jurídica e portanto de contrato de trabalho, porque os administradores fazem parte da própria estrutura da sociedade como seus órgãos, não podendo considerar-se dependentes dela. Nem tal dependência pode conceber-se relativamente à assembleia geral, que não é órgão ativo mas apenas deliberativo. E, no que respeita à cessação do contrato, ao trabalho subordinado, aplica-se o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, dependendo o despedimento individual por justa causa subjetiva de procedimento disciplinar, com garantias de defesa do trabalhador, enquanto para o administrador, vale o princípio da revogabilidade: pode ser destituído em qualquer momento pela coletividade dos sócios (não sendo admissíveis cláusulas estatutárias que excluam ou limitem tal poder), sendo válida e eficaz haja ou não justa causa. O administrador não se encontra numa relação de subordinação em relação à sociedade, ele goza de uma autonomia decisória que não se enquadra no âmbito de uma relação laboral.

V. A relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade também não se reconduz ao contrato de mandato e nem ao contrato de prestação de serviços. Tanto no contrato de prestação de serviços como no contrato de mandato (modalidade do contrato de prestação de serviços) o que está em causa é uma obrigação de resultado. O administrador, por seu lado, obriga-se a prestar uma atividade. O que releva é a atividade em si mesmo, e não, como na prestação de serviços, o resultado dessa atividade. Além disso há que salientar a diferença no regime da responsabilidade civil dos mandatários que é, também ele, distinto do regime da responsabilidade civil dos administradores. No primeiro caso aplicam-se as regras gerais da responsabilidade civil, no segundo aplicam-se as regras próprias, previstas no Código das Sociedades Comerciais. Este último é um regime mais apertado e menos flexível, desde logo por estarem em causa normas imperativas e a conseqüente proibição de cláusulas de limitação de responsabilidade dos administradores.

VI. Não se reconduzindo a relação que se estabelece entre o administrador e a sociedade nem ao mandato, nem à prestação de serviços, nem ao trabalho subordinado, deve, por isso, considerar-se uma figura autónoma, “*sui generis*”, assente num contrato que pode apelar-se de “contrato de administração”, que encontra o seu regime previsto no Código das Sociedades Comerciais, com especificidades muito próprias, nomeadamente no que respeita aos poderes e deveres do administrador, parecendo adequado dizer que é *o contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a sua atividade de gestão e representação a outrem, com ou sem remuneração.*

VII. Os administradores são titulares de um órgão da sociedade, a que a lei e os estatutos atribuem competência e poderes próprios, assim como deveres e responsabilidade. Por outro lado, o estatuto dos administradores também resulta de estipulações contratuais, quer dos estatutos, quer negociais. O conteúdo concreto de cada relação de administração depende também das cláusulas estatutárias e de eventuais estipulações negociais, dentro do quadro legal.

VIII. Os deveres fundamentais dos administradores podem reconduzir-se a três categorias, o dever de administrar com diligência, o dever de cuidado e o dever de lealdade, sem prejuízo de outros deveres de conteúdo específico que impendem sobre os administradores. A análise destes deveres adquire particular relevância dado que a sua violação ou incumprimento pode constituir justo motivo para a destituição do administrador e ser de primordial importância para apuramento de eventual responsabilidade civil do mesmo. Numa síntese interpretativa dir-se-á que o art. 64.º apresenta duas vertentes distintas. Por um lado, permite caracterizar o interesse social nele englobando, para além dos interesses dos sócios e dos trabalhadores, os interesses dos clientes e dos credores. Por outro lado, procura fixar os deveres fundamentais, de cuidado e lealdade, dos gestores e dos membros dos órgãos de fiscalização das sociedades comerciais, os quais devem, respetivamente, empregar a *diligência de um gestor criterioso e ordenado e elevados padrões de diligência profissional*.

IX. A obrigação de não concorrência, como expressão do dever de lealdade, veda aos administradores o exercício, por conta própria ou alheia, de atividades concorrentes com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer. Ainda assim, os sócios podem autorizar, expressa ou tacitamente, o exercício dessas atividades. Não se tratando de atividade concorrente com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer não existe qualquer proibição legal ao exercício da administração em simultâneo noutras sociedades. A proibição não diz respeito à *atividade não concorrente*. Donde se pode inferir que um administrador pode exercer as funções e ser administrador em sociedades diferentes, simultaneamente, mesmo em atividades concorrentes com as da(s) sociedade(s) de que é administrador desde que, neste último caso, tenha sido autorizado pelos sócios da sociedade.

X. Mas os administradores não têm só deveres. Também são titulares de direitos, principalmente o direito de não serem destituídos sem justos motivos e o direito à remuneração. Sobre o direito de não serem destituídos sem justos motivos, o direito português estabelece o princípio da livre destituição dos administradores das sociedades comerciais pela assembleia geral, independentemente da existência de justa causa para o

efeito. Princípio donde resulta que o administrador pode ser destituído, a qualquer momento, antes do tempo por que foi designado, por deliberação da assembleia geral, sem que esta tenha de invocar para o efeito qualquer motivo justificativo. No entanto, ao contrário do que sucede caso exista justa causa, a destituição sem justa causa constitui a sociedade na obrigação de indemnizar o administrador pelos prejuízos sofridos.

XI. Sobre o direito à remuneração resulta da lei que os administradores têm, em princípio, direito a uma remuneração. Remuneração, essa, que é, por via de regra, fixada pelos sócios e pode ser derogada pelos estatutos. A remuneração pode ser fixa ou variável, e consistir numa percentagem dos lucros distribuíveis desde que tal seja autorizado pelos estatutos, sem prejuízo de a mesma poder ser fixada em contrato de administração com os próprios administradores. No entanto, as funções de administração não têm necessariamente de ser remuneradas, podendo convencionar-se no sentido da sua gratuidade, se a sociedade assim o deliberar e o administrador designado aceitar.

XII. Relativamente aos gerentes nas sociedades por quotas a regra é a de que os mesmos são designados sem indicação de prazo certo ou por tempo indeterminado. Em regra, a gerência tem duração indeterminada. No entanto, o contrato de sociedade ou o ato de designação pode fixar prazo para a sua duração. Nas sociedades anónimas, os administradores são designados por um período delimitado no tempo, não excedente a quatro anos civis. A razão de ser da diferença de regimes assenta na estabilidade dos sócios e respetivos interesses. A relação de administração pode cessar por diferentes motivos: verificação do termo do período de designação; falta definitiva do administrador, incapacidade ou incompatibilidade superveniente, renúncia, acordo ou destituição por deliberação da assembleia geral, quer haja ou não justa causa de destituição.

XIII. A natureza da relação de administração determina as regras gerais a que se encontra sujeita. E porque tem natureza contratual, a relação de administração está sujeita ao princípio geral do n.º 1 do art. 406.º do Cód. Civil, pelo que *«só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos por lei»*. Por consequência, a extinção da relação de administração não é algo a que a sociedade possa eficazmente decidir sempre e em qualquer circunstância a seu bel-prazer, senão na medida em que para tal esteja autorizada pela lei ou pelos termos do próprio contrato que mantém com o gestor.

XIV. Como se infere da lei, resulta a faculdade de a sociedade poder destituir livremente e a todo o tempo os gerentes, tenham sido designados com prazo ou por período indeterminado, e independentemente da existência de justa causa para o efeito.

Destituição do gerente que pode ocorrer sem necessidade de qualquer motivo justificativo. Traduz o princípio da livre destituibilidade dos gerentes por parte dos sócios. Este princípio manifesta a supremacia que no espírito do legislador toma o interesse da sociedade sobre o interesse pessoal do gerente. A razão de ser de tal faculdade resulta de a lei, na ponderação dos interesses em jogo, pretender deixar à sociedade a faculdade de, em cada momento, definir quem quer que conduza os seus destinos. Os gerentes estão sujeitos a permanente escrutínio dos sócios, e, como tal, sujeitos a destituição por livre iniciativa dos sócios.

XV. A destituição do gerente satisfaz o interesse da sociedade, permitindo que a sociedade seja gerida por quem mereça confiança aos sócios detentores da maioria dos votos; isto, porém, não implica o completo sacrifício dos interesses pessoais do gerente. O gerente não abdica dos seus interesses pessoais quando assume a gerência, não se entrega à função de gerência pela honra de a exercer ou por cumprimento de qualquer dever público; a sociedade pode destituí-lo sem invocar causa justificativa e assim extinguir a relação entre ambos existente, mas não pode, sem injustiça grave, de o deixar de indemnizar quando ele não tenha dado causa à destituição. Decorre do Código das Sociedades Comerciais que a existência de justa causa releva fundamentalmente para efeitos de determinação de uma eventual indemnização a que o gerente destituído possa ter direito. Ou seja, se a destituição se verificar sem a verificação de *justa causa*, o gerente pode ter direito a ser indemnizado pela sociedade. Podemos, assim, dizer que na falta de justa causa, a destituição é válida, mas determina o dever de se indemnizar o gerente.

XVI. A lei não define o conceito de justa causa para a destituição. A lei limita-se a enunciar algumas situações que considera constituírem justa causa para a destituição de gerentes, mas deixa em aberto outras possíveis situações. Na violação dos deveres do gerente estarão em causa a violação de todo e qualquer dever dos gerentes, sejam de origem legal ou contratual. Ponto é que a violação de tais deveres por parte do gerente assumam a necessária gravidade. De facto, a lei expressamente exige que a violação dos deveres por parte dos gerentes seja suficientemente grave para que possa constituir justa causa para a sua destituição. Mas já pode constituir justa causa de destituição a mera incapacidade e/ou inaptidão para o exercício normal das respectivas funções, incluindo tanto o impedimento jurídico como o físico e ainda a inaptidão para o desempenho do cargo social. Donde se infere que da lei resulta não ser exigível a existência de um comportamento culposo do gerente, nem mesmo qualquer facto voluntário que lhe seja imputável. Por isso é que o simples impedimento físico pode justificar a destituição. A culpa do gerente não é, assim, essencial à verificação de justa causa.

XVII. Tem sido entendimento comum a alguma doutrina e jurisprudência que a justa causa há-de ser um facto ou situação que torne inexigível à sociedade o respeito pelo interesse da estabilidade do vínculo por parte do gerente. Há-de tratar-se de uma situação que torne praticamente impossível a subsistência do vínculo, independentemente de culpa do gerente. Trata-se de um conceito que assenta na ideia de inexigibilidade de manutenção do vínculo, próximo da ideia de justa causa de despedimento, em sede de contrato de trabalho, com uma cambiante essencial que se traduz no facto de não constituir elemento essencial a culpa do gerente.

XVIII. Face ao que dispõe a lei, na ausência de justa causa, a destituição é válida, mas tem por consequência o dever de indemnizar o gerente destituído. A destituição sem justa causa é um facto lícito (não contra mas concorde com o direito). A sociedade com interesse nisso tem a faculdade de destituir o gerente, quer exista ou não justa causa, e assim fazer cessar unilateralmente a relação jurídica de administração. Decorre de uma permissão legal, trata-se de ato lícito. Mas ao interesse da sociedade na destituição do gerente há que contrapor o interesse do gerente na manutenção do exercício da função, igualmente merecedor de tutela. É na tutela deste interesse, no caso em que o gerente não deu causa à destituição, que surge o dever de indemnizar.

XIX. Por ter natureza contratual a relação que se estabelece entre o gerente e a sociedade, e por o estatuto dos gerentes resultar também de estipulações contratuais, quer dos estatutos, quer negociais, as partes, respeitados os limites legais, são livres de estipular o conteúdo do contrato que os vincula, em cumprimento e no respeito do princípio da autonomia privada e da liberdade contratual. A indemnização a que o administrador terá direito em caso de destituição sem justos motivos poderá ser objeto de estipulação no contrato de sociedade ou no contrato de administração ou mesmo por acordo posterior à destituição. Não há razão para afastar o princípio da autonomia da vontade e da liberdade contratual. O valor da indemnização devida a gerente por destituição sem justa causa deve estar na disponibilidade das partes. A limitação legal ao montante das indemnizações só tem aplicação “*não havendo indemnização contratual estipulada*”. É admissível estipular uma cláusula que tenha por finalidade atribuir uma indemnização relevante em caso de destituição sem justa causa, não estando limitada ao “*montante das remunerações que presumivelmente receberia até ao final do período para que fora eleito*”, ou “*pelo período de quatro anos*” no caso de designação sem prazo.

XX. Não é, no entanto, admissível a contratualização de indemnização ao gerente destituído por justa causa. Tal não se afiguraria compatível com interesse da sociedade,

dos sócios e de terceiros interessados em afastar da administração da sociedade pessoas relativamente às quais seja manifestamente inexigível manter na gerência.

XXI. Doutrina e jurisprudência têm divergido sobre quem recai o ónus da prova da existência de justa causa, no caso de destituição de gerente em que se questiona a existência ou não de justa causa. Tratando-se de facto extintivo ou impeditivo do direito à indemnização, cumpre à sociedade demonstrar a existência da justa causa. A ação destinada a obter a indemnização é uma ação condenatória. Ao gerente destituído basta invocar a inexistência de justa causa na ação indemnizatória intentada contra a sociedade, cabendo a esta opor-se a tal pretensão através da invocação e prova dos factos que fundamentam a destituição, devendo os fundamentos da destituição constar da ata em que se deliberou a destituição.

XXII. Não tendo o montante da indemnização sido contratualmente estipulado, tem o gerente destituído *ad nutum* o direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos. Sobre o cálculo da indemnização devida ao gerente destituído *ad nutum*, há, antes de mais, que distinguir se a destituição se processa sem que os sócios que a deliberaram tenham invocado justa causa para o efeito, ou se, pelo contrário, fundamentaram a destituição em justa causa que não existe ou que se revela infundada. Não obstante a licitude da destituição sem justa causa, a mesma dá lugar a indemnização ao gerente destituído. Trata-se de uma situação de responsabilidade por factos lícitos.

XXIII. Se a sociedade procede à destituição do gerente *ad nutum*, sem que para o efeito tenha invocado qualquer fundamento, haverá que indemnizar o gerente pelos prejuízos sofridos, derivado de facto lícito, e da lei infere-se a natureza dos prejuízos que a lei considera indemnizáveis e que são os resultantes da perda dos proventos do gerente, nesta qualidade, durante certo tempo. A indemnização consiste portanto, na quantia correspondente aos esperados proventos. Não têm de se aplicar os princípios da responsabilidade civil, porque existe disposição especial determinando que, fora da *justa causa*, haverá sempre indemnização, e qual o montante a indemnizar. Os prejuízos indemnizáveis são os resultantes do total das remunerações a que o gerente teria direito, caso tenha sido designado por tempo determinado, até ao final do período por que fora nomeado, ou, caso tenha sido designado por tempo indeterminado, o correspondente a quatro anos de remuneração. No entanto, e na medida em que as remunerações dos gerentes podem ser fixas ou variáveis, ao gerente destituído *ad nutum* cabe o ónus de provar o montante do total das remunerações que auferiria nos períodos referidos para o cálculo da indemnização devida. Mas, feita a prova do total das remunerações que auferiria nos referidos períodos de tempo, já não tem o gerente destituído *ad nutum* que

fazer qualquer outra prova dos danos sofridos resultantes da destituição. Se o gerente não é remunerado, nesta situação, não haverá lugar a indemnização.

XXIV. O cálculo da indemnização é feito sobre os proventos esperados e de acordo com o valor fixado na lei. O dano a indemnizar é esse. Não tem o gerente destituído que fazer prova de que não teve oportunidade de exercer outra atividade de igual nível remuneratório. Assim como não assiste à sociedade a faculdade de provar qualquer situação que reduza ou elimine aquela indemnização.

XXV. São deveres fundamentais dos administradores o dever de administrar com diligência, o dever de cuidado e o dever de lealdade, sem prejuízo dos deveres de conteúdo específico dispersos pela lei, mas, cumpridas e respeitadas as respetivas injunções e proibições, nada impede o gerente designado de exercer iguais funções e cargo noutras sociedades. A obrigação de não concorrência com a sociedade constitui uma concretização do dever de lealdade e veda aos gerentes o exercício, por conta própria ou alheia, de atividades concorrentes com as que a sociedade exerça ou tenha deliberado exercer. Ainda assim, os sócios podem autorizar, expressa ou tacitamente, o exercício dessas atividades. Para o exercício de atividades não concorrentes com a sociedade não estabelece a lei qualquer impedimento ao gerente designado. E porque um gerente o pode ser simultaneamente em diferentes sociedades ou mesmo exercer atividades remuneradas para outras entidades, a perda das remunerações por ter sido destituído numa sociedade implica necessariamente para o gerente destituído um prejuízo. Prejuízo, este, que não é compensável com qualquer outra remuneração que o mesmo venha a obter após a destituição noutra atividade como gerente ou administrador de outra sociedade. Não há, assim, que recorrer à figura da “compensação de vantagens” (*compensatio lucri cum damno*), não tendo as remunerações entretanto obtidas pelo gerente após a sua destituição que ser consideradas na indemnização devida ao gerente destituído.

XXVI. Não sendo o contrato de administração um contrato de trabalho, não lhe é aplicável a lei laboral, ainda que por analogia (que não existe), nem as normas jurídicas aplicáveis à destituição dos gerentes e administradores contém previsões semelhantes. E não sendo de aplicar neste âmbito as regras gerais de direito para o cálculo da indemnização, nada há na lei que obrigue a deduzir às remunerações que seriam devidas como indemnização ao gerente destituído *ad nutum* quaisquer outras quantias ou remunerações que o mesmo perceba ou venha a auferir depois da sua destituição.

XXII. Situação diferente é a de os sócios deliberarem a destituição do gerente invocando causa que não existe ou que se revela infundada. Nesta situação, preenchidos os demais

requisitos da responsabilidade civil, poderemos estar perante um facto lesivo dos interesses do gerente destituído, com violação dos deveres jurídicos por parte dos sócios e a violação dos direitos subjetivos de terceiro, pelo qual a sociedade poderá ter que indemnizar o gerente, não por o ter destituído sem justa causa, dado que essa é uma sua prerrogativa e trata-se de facto lícito, indemnizável de acordo com os proventos esperados, mas pelo modo como o fez. Aqui, a par da licitude da destituição, há uma outra atuação ilícita e culposa da sociedade, que, entre outros, pode ter colocado em causa a honra e reputação profissional do gerente. Neste caso pode surgir um fundamento autónomo de responsabilidade civil, que pode obrigar a sociedade a indemnizar danos nos termos gerais de direito, competindo a prova dos mesmos ao gerente destituído.

XXIII. Haverá, então, que considerar a possibilidade de ao gerente destituído ser atribuída uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, derivados da forma como o gerente foi destituído. Não se referindo a lei expressamente à ressarcibilidade destes danos, há que recorrer aos princípios gerais de direito, não estando a compensação desses danos sujeita aos limites correspondentes aos proventos esperados.

Bibliografia

Abreu, Jorge M. Coutinho de – *Curso de Direito Comercial, Vol. II, Das Sociedades*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2011.

Abreu, Jorge M. Coutinho de – *Curso de Direito Comercial, Vol. II, Das Sociedades*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015.

Abreu, Jorge M. Coutinho de – “Destituição de administradores de sociedades”, *Boletim da Faculdade do Direito – Separata LXXXIII*, 2007 (75-98).

Abreu, Jorge M. Coutinho de – “Deveres de cuidado e de lealdade dos administradores e interesse social”. In *Reformas do Código das Sociedades*, montagem por IDET, 17-47. Almedina. Coimbra, 2007.

Abreu, Jorge M. Coutinho – “Diálogos com a jurisprudência. III – Destituição de Administradores”. *Direito das Sociedades em Revista* (Almedina, Março 2011 (11-25).

Abreu, Jorge M. Coutinho – *Governança das Sociedades Comerciais*. Almedina. Coimbra., 2010.

Abreu, Jorge M. Coutinho – *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades*, 2.ª, montagem por Cadernos n.º 2 IDET. Almedina. Coimbra, 2010.

Almeida, António Pereira de – *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados, Vol. 1, As Sociedades Comerciais*, 7ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2013.

- Cordeiro, António Menezes – “*A lealdade no Direito das Sociedades*”. *Revista da Ordem dos Advogados*, Dezembro de 2006, (1032-1065).
- Cordeiro, António Menezes – “*Os deveres fundamentais dos Administradores*”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Setembro 2006 (443-488).
- Cordeiro, António Menezes – *Manual de Direito das Sociedades, I, Das Sociedades em Geral*, 2ª Edição, 2007, Coimbra, Almedina.
- Correia, A. Ferrer, *Lições de Direito Comercial – Sociedades Comerciais, Doutrina Geral*, Vol. II, Coimbra, Universidade de Coimbra, 1968.
- Correia, Luís Brito – “*Deliberações do Conselho de Administração de Sociedades Anónimas*”. In *Problemas do Direito das Sociedades*, montagem por IDET, 399-419, Almedina, Coimbra.
- Correia, Luís Brito – *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, Coimbra, 1993.
- Costa, Mário Júlio de Almeida – *Direito das Obrigações*, 12ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014.
- Costa, Ricardo – “*Deveres gerais dos administradores e “gestor criterioso e ordenado”*”. *Direito das Sociedades em Revista – I Congresso* (Almedina), Maio 2011 (157-187).
- Cunha, Paulo Olavo – *Direito das Sociedades Comerciais*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010.
- Fernandes, António de Lemos Monteiro – *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009.
- Frada, Manuel Carneiro da – “*A Business Judgment Rule*”, No quadro os deveres gerais dos administradores”. *Revista da Ordem dos Advogados*, Janeiro 2007 (159-205).
- Furtado, J. Pinto – *Código Comercial Anotado, Vol II, (Tomo I e II)*. Almedina, Coimbra, 1979.
- Furtado, J. Pinto – *Curso de Direito das Sociedades*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2001.

- Lima, Fernando Andrade Pires de, e João de Matos Antunes Varela – *Código Civil Anotado, Vol. II*, Coimbra, Coimbra Editora, 1968.
- Martins, Alexandre Soveral – *Artigo 254.º, Vol. IV, In Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, de Jorge Coutinho de Abreu, Almedina, Coimbra, 2013.
- Nunes, Pedro Caetano – *Dever de Gestão dos Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, Coimbra, 2012.
- Oliveira, António Sarmiento de – “*O contrato de administração. Sua natureza e possibilidade de cumulação com um contrato de trabalho*”. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas* (Instituto Politécnico do Porto. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto), 2005.
- Rodrigues, Ilídio Duarte – *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas – Organização e Estatuto dos Administradores*, Petrony, Lisboa, 1990.
- Serens, Manuel Nogueira – “*Notas sobre a Sociedade Anónima*”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra – STVDIA IURIDICA 14* (Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra), 1997.
- Silva, João Calvão da – “*Responsabilidade Civil dos Administradores não Executivos, da Comissão de Auditoria e do Conselho Geral de Supervisão*”. *Revista da Ordem dos Advogados*, Janeiro 2007 (103-158).
- Varela, João de Matos - *Das Obrigações em Geral, Vol. I*, Almedina, Coimbra, 2000.
- Ventura, Raúl – *Sociedades por Quotas, Comentário ao Código das Sociedades Comerciais, Vol. III*, Almedina, Coimbra, 1996.
- Ventura, Raúl e Luís Brito Correia – *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quotas*, Lisboa, Livraria Petrony, 1970.

Índice Geral

1. Introdução	7
2. Organização e funcionamento das sociedades comerciais	11
3. Natureza da relação de administração	15
4. Tipo de contrato que se estabelece entre o administrador e a sociedade	27
5. Estatuto dos administradores	37
6. A cessação da relação de administração: a destituição dos gerentes das sociedades por quotas	49
7. A indemnização devida por destituição sem justa causa	69
8. Conclusão	87
9. Bibliografia	97