

Cooperativismo e Economia Social, nº 35 (2012-2013), pp. 375-384

**A IMPOSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO DO CARGO  
DE PRESIDENTE DA DIREÇÃO DE COOPERATIVA  
COM O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR CONTRATO DE  
TRABALHO DURANTE O MESMO PERÍODO TEMPORAL**

**Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação de  
Évora de 15 de novembro de 2012**

Helena SALAZAR

*Docente do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.*

*Mestre em Direito. Advogada*

*hsalazar@iscap.ipp.pt*

**1. DELIMITAÇÃO DAS QUESTÕES A TRATAR**

A análise ao Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15 de novembro de 2012 reconduz-se, no essencial, à questão de saber se é possível um indivíduo acumular, no mesmo período, o cargo de presidente da direção de uma cooperativa com o exercício de funções de diretor através de um contrato de trabalho com a mesma entidade.

No aresto em análise também são abordados dois assuntos de natureza processual conexos com a questão principal que supra enunciamos, designadamente, a suspensão da instância laboral e a prejudicialidade. A este propósito discute-se se a ação laboral, em que o trabalhador pede que seja declarada a justa causa da resolução do seu contrato, deve ficar suspensa até à decisão na ação em que previamente se pediu a anulação da deliberação social que o destituiu de presidente da direção da cooperativa. O tratamento destas matérias de carácter adjetivo não cabe, contudo, na economia da presente anotação, pelo que estas questões processuais não serão por nós abordadas.

## **2. BASE FACTUAL RELEVANTE NO ACÓRDÃO EM ANÁLISE**

Para análise e perspetiva de resolução da questão essencial enunciada, são relevantes os seguintes factos do recurso de apelação: que o sujeito foi admitido em 3 de julho de 1995, por contrato de trabalho celebrado com uma cooperativa, para desempenhar as funções correspondentes à categoria de diretor; que em 27 de abril de 1998 o indivíduo tornou-se cooperador desta cooperativa; que assumiu o cargo de presidente da direção daquela desde 2007 até 29 de dezembro de 2010, altura em que foi destituído por deliberação, que impugnou judicialmente; que durante o período em que assumiu o cargo de presidente acumulou igualmente as funções de diretor; que desde que foi destituído do cargo de presidente não lhe foram atribuídas quaisquer funções, tendo inclusivamente sido impedido de aceder às instalações; e que, por fim, lhe foi paga nos meses de fevereiro, março e abril de 2011 uma retribuição de montante inferior à acordada, facto que motivou o envio à cooperativa de uma carta de resolução do contrato com justa causa em 13 de maio de 2011.

## **3. O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES DE DIRETOR ATRAVÉS DE CONTRATO DE TRABALHO**

Como já referimos, a ligação do recorrente à cooperativa surgiu através da celebração de um contrato de trabalho em julho de 1995, contrato esse pelo qual se obrigava a desempenhar para a sua entidade patronal as funções de diretor, mediante retribuição.

Foi essa relação contratual que o sujeito invocou para resolver com justa causa o contrato de trabalho celebrado com a cooperativa, dado o incumprimento do empregador quanto ao pagamento da retribuição ajustada e de outros deveres. Esta ação esteve na base do presente Acórdão.

Determinados a poder concluir pela existência ou inexistência de cumulação da qualidade de trabalhador com a de presidente do órgão executivo da cooperativa, abordaremos de seguida quer o conceito de contrato de trabalho quer os seus principais elementos.

O contrato de trabalho encontra-se definido no artigo 11.º do Código do Trabalho como sendo aquele contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas no âmbito de organização e sob a autoridade destas<sup>159</sup>.

---

<sup>159</sup> - O conceito apresentado equivale ao trabalho subordinado, que se distingue do

Da noção legal, e para além do elemento pessoal, colhem-se os seguintes elementos essenciais: a prestação de uma atividade, a subordinação jurídica e a retribuição<sup>160</sup>. Como sabemos, só é possível admitir a existência de um contrato de trabalho quando o trabalhador presta uma atividade manual ou intelectual a outra ou outras pessoas que a recebem enquanto empregadores. Esta prestação da atividade do trabalhador ao empregador constitui o objeto do contrato de trabalho e é executada sob o poder de direção do empregador.

Esta atividade deve ser prestada no âmbito de organização e sob a autoridade do empregador, o mesmo é dizer que só há contrato de trabalho se existir subordinação jurídica.

Finalmente, para que possamos falar da existência de um contrato de trabalho, impõe-se a existência de retribuição como a contrapartida do trabalho prestado, o que em regra tem correspondência no tempo de trabalho.

O trabalho subordinado é, por natureza, retribuído; por conseguinte, a atividade executada pelo trabalhador é obrigatoriamente retribuída pelo empregador, conforme previsto no artigo 127.º n.º 1 b) do Código do Trabalho.

Dos elementos elencados como integradores do conceito, a verdadeira pedra de toque do contrato de trabalho é a execução das funções contratadas com subordinação jurídica<sup>161</sup>. Como sabemos, é através da subordinação jurídica que se caracteriza e distingue o contrato de trabalho de outras figuras que lhe são próximas, como sucede, por exemplo, com o contrato de prestação de serviços previsto no artigo 1154.º do Código Civil.

Importa notar, porém, que a subordinação jurídica não se apresenta em todas as relações laborais com a mesma configuração, sendo mais evidente na execução de algumas funções do que noutras. A dependência do trabalhador

---

trabalho autónomo ou independente essencialmente pelo tipo de obrigação a que o prestador de atividade se vincula, que se configura como uma obrigação de resultado. Do ponto de vista conceptual a distinção é perfeitamente compreensível embora possa ser especialmente complexa do ponto de vista prático.

<sup>160</sup> - Sobre o tema vide, entre outros, ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Coimbra, Almedina, 2010, p. 320; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2001, p. 291; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 14.ª edição, Coimbra, Livraria Almedina, 2009, p. 128 e ss..

<sup>161</sup> - Atualmente referida na lei por referência à autoridade que o empregador exerce sobre o trabalhador, enquadrada pela integração daquele na organização do empregador.

ao empregador é claramente menos patente nas funções em que o trabalhador goza de autonomia técnica, o que sucede especialmente nas profissões ou atividades mais qualificadas e especializadas, e seguramente nas funções de diretor que, por contrato de trabalho, eram exercidas para a cooperativa.

Em todo o caso, sendo a dependência ao empregador mais evidente nuns contratos de trabalho do que noutros, tem sempre de se verificar a execução do contrato com um mínimo de sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador<sup>162</sup>.

Cabe ao empregador no âmbito deste poder, e da autoridade que exerce sobre o trabalhador, dirigir-lhe ordens e instruções para a execução da atividade contratada, ordens essas às quais o trabalhador deve obediência conforme o previsto no artigo 128.º n.º 1 e) do Código do Trabalho.

De realçar que é característico do contrato de trabalho (assente também no poder de direção) a existência do poder disciplinar do empregador, o qual está previsto no artigo 98.º do Código do Trabalho e que permite à entidade patronal aplicar sanções ao trabalhador sempre que este pratique qualquer infração disciplinar (artigo 328.º do Código do Trabalho).

#### **4. O EXERCÍCIO DO CARGO DE PRESIDENTE DA DIREÇÃO DA COOPERATIVA**

Sobre os órgãos das cooperativas trata o Capítulo V, artigos 39.º a 68.º, do Código Cooperativo<sup>163</sup>. Sobre a direção da cooperativa em concreto, deve atender-se ao disposto nas normas dos artigos 55.º a 59.º daquele Código.

---

<sup>162</sup> - Conforme consta do artigo 12.º do Código do Trabalho, presume-se a existência de um contrato de trabalho sempre que na situação em concreto se verifiquem algumas das seguintes características: a atividade seja realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário; seja paga, com determinada periodicidade, uma «quantia ao prestador de atividade como contrapartida da mesma; o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

<sup>163</sup> - Sobre cooperativas no direito português *vide* DEOLINDA MEIRA, *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português*, Porto, Vida Económica, 2009.

Na temática em análise assume especial destaque o artigo 56.º que, sob a epígrafe competência da direção, fixa que cabe a este órgão colegial (encabeçado pelo seu presidente) a administração e a representação da cooperativa, designadamente, a elaboração e aprovação anual das contas, do plano de atividades anual, do orçamento, entre outras<sup>164</sup>.

O Código Cooperativo nada prevê sobre o exercício da atividade de presidente da cooperativa e eventuais incompatibilidades com o exercício de outros cargos ou funções, pelo que na busca de uma proposta de solução para a situação do presente acórdão aplicaremos o direito subsidiário: o Código das Sociedades Comerciais, assumindo especial relevo os artigos 390.º e seguintes<sup>165</sup>.

Como se sabe, o artigo 9.º do Código Cooperativo prevê a aplicação às cooperativas, a título subsidiário, das normas do Código das Sociedades Comerciais, nomeadamente os preceitos aplicáveis às sociedades anónimas, o que apenas é possível quando tais normas não desrespeitem os princípios cooperativos previstos no artigo 3.º do Código Cooperativo<sup>166</sup>.

Com especial interesse para a situação em análise, o artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais fixa o regime e respetivas consequências da acumulação do cargo de administrador e o exercício de outras atividades por contrato de trabalho ou outro tipo de vínculo.

---

<sup>164</sup> - Das competências que o Código Cooperativo exemplificativamente atribui à direção, notamos especialmente pela relação com o caso *sub judice* a atribuição das tarefas relativas à contratação e gestão do pessoal necessário às atividades da cooperativa, o que aparece na previsão da alínea f) do artigo 56.º, o que, em primeira análise, pode configurar uma confusão entre a posição de empregador e a de trabalhador.

<sup>165</sup> - O artigo 42.º do Código Cooperativo, sob a epígrafe incompatibilidades, apenas prevê que nenhum cooperador pode ser simultaneamente membro da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal ou dos outros órgãos eletivos estatutariamente previstos, assim como não podem ser eleitos para o mesmo órgão social de cooperativas com mais de 20 membros, ou ser simultaneamente membros da direção e do conselho fiscal, os cônjuges e as pessoas que vivam em união de facto.

<sup>166</sup> - Princípios da adesão voluntária e livre, da gestão democrática pelos seus membros, da participação económica dos seus membros, da autonomia e independência, da educação, formação e informação, da intercooperação e do interesse pela comunidade.

## 5. ACUMULAÇÃO DO CARGO DE PRESIDENTE DO ÓRGÃO EXECUTIVO COM O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR CONTRATO DE TRABALHO

No acórdão em análise os factos evidenciam que o recorrente foi admitido pela cooperativa em 1995 para exercer, por contrato de trabalho, as funções de diretor, sendo que cerca de doze anos mais tarde, em 2007, assumiu o cargo de presidente do órgão executivo da cooperativa.

Sobre o exercício de outras atividades pelos administradores, o n.º 1 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais estabelece como princípio geral que, durante o período para o qual foram designados, os administradores não podem exercer nas sociedades, ou em sociedades em relação de grupo, quaisquer funções temporárias ou permanentes ao abrigo de contrato de trabalho, subordinado ou autónomo<sup>167</sup>.

Contudo, é a previsão do n.º 2 do artigo em referência que se subsume à factualidade descrita no acórdão, ou seja, a situação em que o exercício de funções por contrato de trabalho precede a designação para a presidência do órgão executivo da cooperativa.

Aqui prevê-se que quando for designada administrador uma pessoa que exerça quaisquer funções por contrato de trabalho na sociedade, os contratos de trabalho celebrados se extingam ou se suspendam consoante o tempo da sua duração relativamente à data da designação<sup>168</sup>. Extinguem-se os contratos de trabalho celebrados se tiverem sido celebrados há menos de um ano antes da designação como administrador e suspendem-se todos os contratos de trabalho que tenham duração superior<sup>169</sup>.

---

<sup>167</sup> - Com interesse para o tema *vide* MENEZES CORDEIRO, *Os Deveres Fundamentais dos Administradores das Sociedades*, Revista da Ordem dos Advogados, Ano 66, Vol. II, Lisboa, 2006, p. 443 e PEDRO MAIA, *Função e Funcionamento do Conselho de Administração da Sociedade Anónima*, Boletim da Faculdade de Direito, *Studia Iuridica*, 62, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2002, p. 179 e ss..

<sup>168</sup> - Em especial sobre o tema *vide* COUTINHO DE ABREU, *Administradores e Trabalhadores de Sociedades (cúmulos e não)*, IDET, Colóquios n.º 2, Temas de Sociedades, Coimbra, Almedina, 2006, p. 9.

<sup>169</sup> - Através do Acórdão do Tribunal Constitucional 626 de 19 de Dezembro de 2011, foi declarada a inconstitucionalidade do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais na parte em que determina a extinção dos contratos de trabalho previamente celebrados pelos administradores e que durem há menos de um ano à

## 6. A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO COM A COOPERATIVA

No caso vertido neste acórdão, com a designação do sujeito para presidente da direção da cooperativa em 2007, o contrato de trabalho pelo qual exercia para a mesma entidade as funções de diretor, o que se verificava desde 1995, suspendeu-se, conforme resulta das normas que referimos no ponto anterior<sup>170</sup>. Também a decisão sufragada no presente acórdão vai nesse sentido, decisão essa com a qual concordamos na íntegra.

Procuraremos agora examinar quais os efeitos da suspensão do contrato de trabalho existente, matéria que o presente aresto não analisa, mas que se revela de interesse designadamente no momento de apurar os direitos do trabalhador face à resolução do contrato de trabalho.

A suspensão do contrato de trabalho vem tratada nos artigos 294.º e seguintes do Código do Trabalho e fundamenta-se na impossibilidade temporária da prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador<sup>171</sup>.

A designação para presidente da direção da cooperativa configura uma situação de impedimento por facto relativo ao trabalhador, que se enquadra especificamente na previsão legal do n.º 5 do artigo 296.º do Código do Trabalho. Neste caso especial, o legislador prescinde da não imputabilidade ao trabalhador do facto que origina a suspensão, admitindo por conseguinte que possa existir suspensão por factos ligados à pessoa do trabalhador e desejados por ele.

Da leitura do artigo 296.º concluímos que o facto determinante da suspensão do contrato de trabalho pode assentar em facto que não seja imputável ao trabalhador, como por exemplo a doença ou acidente, ou em impedimento temporário imputável ao trabalhador resultante de casos previstos na lei.

---

data da designação para administrador.

<sup>170</sup> - Nos termos do n.º 4 do artigo 253.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve comunicar ao empregador a ausência sempre que a mesma determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado. O incumprimento desta obrigação determina que a ausência seja injustificada.

<sup>171</sup> - Sobre a suspensão do contrato de trabalho *vide* LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – à luz do novo Código do Trabalho*, 3.ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 339 e ss.; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, II, 3.ª edição, Coimbra, Almedina, 2010, p. 803 e ss.; e MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 509 e ss..

É precisamente o que se verifica neste acórdão, pois a suspensão do contrato de trabalho decorre da previsão legal do artigo 398.º n.º 2 do Código das Sociedades Comerciais.

## 7. EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como já referimos, a designação do recorrente para presidente da direção da cooperativa em 2007 determinou a suspensão do contrato de trabalho pelo qual exerceu até essa data as funções de diretor. Importa, por isso, debruçarmos agora sobre os efeitos da suspensão do contrato de trabalho de diretor.

Dos vários números do artigo 295.º do Código do Trabalho resulta que, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho<sup>172</sup>.

O mecanismo da suspensão do contrato de trabalho apresenta essencialmente duas características: é superveniente à celebração do contrato e é temporária.

Conclui-se que, mantendo-se o vínculo, se suspende a prestação da atividade pelo trabalhador, o pagamento da retribuição pelo empregador, o dever de obediência do trabalhador ao empregador e a obrigação do trabalhador de velar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho. Já durante o período de suspensão mantêm-se, para ambas as partes, o dever de respeito, e, para o trabalhador, o dever de lealdade para com o empregador<sup>173</sup>.

De notar que, de todos os deveres que o trabalhador mantém durante o tempo de suspensão do seu contrato, a manutenção do dever de lealdade do trabalhador à entidade patronal levanta especiais dificuldades, por ser excessivamente difícil marcar os limites de tal dever de lealdade<sup>174</sup>, e especificamente

---

<sup>172</sup> - LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 335, denomina a suspensão do contrato de trabalho como o vínculo relaxado.

<sup>173</sup> - São manifestações típicas do dever de lealdade do trabalhador não negociar por conta própria ou de outrem em concorrência com o empregador, não divulgar informações referentes à organização, aos métodos de produção ou aos negócios [artigo 128.º n.º 1 f) do Código do Trabalho].

<sup>174</sup> - A dificuldade surge quanto à obrigação de sigilo e a todas as outras ações do sujeito que pressuponham a confiança do empregador.

no caso do acórdão, pelo facto de a qualidade de trabalhador e de empregador estarem reunidas na mesma pessoa.

Outro efeito da suspensão do contrato de trabalho, com especial importância para o trabalhador, resulta de o tempo de suspensão se contar para efeitos de antiguidade do trabalhador, o que no caso dos autos se refletiria significativamente na indemnização devida pela resolução com justa causa que o sujeito peticionou ao tribunal.

Um efeito adicional previsto na lei é o de o tempo de suspensão do contrato de trabalho não ter efeitos no prazo de caducidade, nem obstar a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos gerais<sup>175</sup>.

Acresce que o n.º 4 do artigo 295.º do Código do Trabalho prevê ainda que, terminado o período de suspensão, serão restabelecidos todos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.

A suspensão do contrato de trabalho apresenta-se, assim, como uma maneira de manutenção do vínculo face ao empregador, paralisando os seus principais efeitos. Além do mais, garante ao trabalhador o direito ao posto de trabalho, permitindo ao mesmo tempo o exercício de determinados cargos públicos ou privados.

## **8. A DESTITUIÇÃO DO CARGO DE PRESIDENTE DA DIREÇÃO E O REGRESSO DO TRABALHADOR**

A destituição do cargo de presidente da direção da cooperativa aconteceu por deliberação datada de 29 de Dezembro de 2010, pelo que, de acordo com o previsto no artigo 297.º do Código do Trabalho, o trabalhador devia apresentar-se ao empregador para retomar a atividade de diretor no dia imediato à cessação do impedimento, retomando assim a plenitude das suas funções, o exercício pleno de direitos e garantias e o cumprimento de todos os deveres a que estava adstrito.

Todavia, agindo aparentemente em desconformidade com a lei (isto apesar de o acórdão não evidenciar a causa da destituição do cargo de presidente da direção) o empregador impediu o trabalhador não só de exercer as funções de

---

<sup>175</sup> - Decorrem ainda da suspensão do contrato de trabalho, por motivo respeitante ao trabalhador, efeitos quanto ao subsídio de natal [artigo 263.º n.º 2 c) do Código do Trabalho] e quanto ao direito a férias (artigo 245.º n.º 4 do Código do Trabalho).

diretor, mas também de ter acesso a instalações e equipamentos da cooperativa, comportamentos estes que configuram pelo menos a violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 129.º do Código do Trabalho<sup>176</sup>.

Acresce que o empregador, após o fim da suspensão, decidiu unilateralmente baixar o valor da retribuição acordada com o trabalhador (o que ocorreu designadamente nos meses de Fevereiro, Março e Abril de 2011). Este procedimento do empregador configura violação de outra garantia do trabalhador, prevista na alínea d) do n.º 1 do mesmo artigo 129.º do Código do Trabalho, e que lhe assegura a irredutibilidade da sua retribuição.

Esta conduta do empregador afigura-se violadora das garantias legais do trabalhador que supra identificamos, sendo motivo bastante para que o trabalhador resolva com justa causa o seu contrato de trabalho com a cooperativa, com direito à indemnização prevista na lei: artigos 394.º n.º 2 b) e 396.º do Código do Trabalho.

Em jeito de conclusão, concordamos com a solução apresentada no Acórdão, que apresenta como desfecho para o caso *sub judice* que a designação do trabalhador para o cargo de presidente da direção de cooperativa acarretou a suspensão temporária do respetivo contrato de trabalho com aquela cooperativa.

Essa suspensão do contrato de trabalho subsistirá enquanto se mantiver o exercício das funções de presidente do órgão executivo da cooperativa, tendo como consequência que o sujeito estará impedido por lei de exercer quaisquer funções por contrato de trabalho.

O contrato de trabalho fica paralisado na sua execução, designadamente no que concerne aos direitos e deveres das partes que estejam ligados à prestação de trabalho, restabelecendo-se na plenitude da sua execução quando terminar a causa que motivou a sua suspensão.

Em suma, é impossível a coexistência no mesmo período temporal e relativamente ao mesmo sujeito, do exercício do cargo de presidente da direção de cooperativa com o desempenho em simultâneo de funções por contrato de trabalho nessa mesma cooperativa.

---

<sup>176</sup> - Sobre o dever de ocupação efetiva *vide*, entre outros JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 551 e ss.; MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 3.ª edição., Coimbra, Almedina, 2012, p. 309 e ss..