

COMENTÁRIO AO ACÓRDÃO DO SUPREMO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA (4.^a SECÇÃO), PROCESSO
N.º 1887/14.5T8BRR-A.L1.S1, DE 2 DE MAIO DE
2018 (CONSELHEIRO CHAMBEL MOURISCO)

*COMMENT ON THE JUDGEMENT DELIVERED BY
THE SUPREME COURT OF JUSTICE (4TH SECTION),
PROCESS N.º 1887/14.5T8BRR-A.L1.S1, ON 2 MAY
2018 (CONSELHEIRO CHAMBEL MOURISCO)*

MARIA JOÃO MACHADO*

Recepción: 30/7/2018 - Aceptación: 28/9/2019

¹ Professora adjunta do Instituto Politécnico do Porto, membro do CIICESI/ESTG (mjm@estg.ipp.pt).

RESUMO

A relação de emprego que se estabelece entre um administrador e uma associação tem natureza contratual e apresenta afinidades com o contrato de prestação de serviços e com o contrato de trabalho, em especial, neste último caso, com a comissão de serviço. No caso concreto, analisando a natureza do cargo (presidência do CA) e as circunstâncias do seu exercício, é de excluir a qualificação da relação como de trabalho subordinado. Não tendo a relação de administração natureza laboral e existindo um contrato de trabalho anterior entre as partes, este suspende-se. Apesar de o contrato de trabalho se encontrar suspenso, mantêm-se as obrigações das partes que não pressupõem uma prestação efetiva de trabalho, especialmente o dever de lealdade do trabalhador. Tendo a presidente do CA, no exercício das funções de administração, violado o dever de lealdade, justifica-se o seu despedimento.

PALAVRAS-CHAVE: Presidente do Conselho de Administração - Contrato de Administração - Contrato de Trabalho - Comissão de serviço - Suspensão do Contrato de Trabalho - Despedimento.

ABSTRACT

The employment relationship established between a director and an association is of contractual nature and has a special affinity with the service contract and the labour contract, especially in the latter case with the service commission. In the present case, considering the nature of the position (chairman of the board of directors) and the circumstances of its exercise, the qualification of the relationship as subordinate work can be excluded. As the management relationship was not labour-based and there was a previous employment contract between the parties, this one was suspended. Although the employment contract is suspended, the obligations of the parties that do not presuppose the effective rendering of work, especially the worker's duty of loyalty, remain. Since the chairman of the board has committed an infringement of the duty of loyalty, her dismissal is justified.

KEYWORDS: Chairman of the board of directors - Administration contract - Labour contract - Service commission - Labour contract suspension - Dismissal.

SUMÁRIO: 1. OBJETO. 2. ENQUADRAMENTO. 3. A SITUAÇÃO JURÍDICA DOS ADMINISTRADORES; 4. O CONTRATO DE ADMINISTRAÇÃO. 5. A COMISSÃO DE SERVIÇO. 6. O ARTIGO 398.º DO CSC. 7. O DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA. 8. DE REGRESSO AO ACÓRDÃO DO STJ DE 02-05-2018 EM COMENTÁRIO. 9. CONCLUSÕES. 10. BIBLIOGRAFIA E OUTRAS FONTES.

CONTENTS: 1. SUBJECT. 2. CONTEXT. 3. DIRECTORS LEGAL SITUATION; 4. THE ADMINISTRATION CONTRACT. 5. THE SERVICE COMMISSION. 6. ARTICLE 398 OF THE PORTUGUESE COMPANIES CODE. 7. THE DISMISSAL. 8. BACK TO THE JUDGEMENT DELIVERED BY THE SCJ ON 2 MAY 2018. 9. CONCLUSIONS. 10. BIBLIOGRAPHY AND OTHER RESOURCES.

1 OBJETO

O caso em análise, julgado pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ) em 2 de maio de 2018¹, é, em traços largos, o seguinte.

Uma associação mutualista contratou uma trabalhadora (a Dra. A.) para desempenhar funções com a categoria profissional de Diretora-Geral. Um mês volvido, a Dra. A. tomou posse como Presidente do Conselho de Administração² (CA) da Associação.

Nesta qualidade, propôs ao CA a criação do lugar de Diretor-Geral Adjunto, em virtude de a própria ter deixado de ocupar o lugar de Diretora-Geral, passando aquele a assumir, na prática, tais funções. Tal proposta foi aprovada por unanimidade.

Durante o período em que presidiu ao CA (2002-2013), a Dra. A. continuou a receber as retribuições correspondentes à categoria de diretora-geral, tendo sido nessa qualidade, por deliberações do CA que a própria sempre votou favoravelmente, sucessivamente aumentada. Essas vantagens patrimoniais traduziram-se em graves prejuízos para a situação financeira da Associação. Os sucessivos aumentos não foram aprovados ou ratificados pela assembleia geral.

¹ STJ (4.ª secção), processo n.º 1887/14.5T8BRR-A.L1.S1, 2 de maio de 2018 (Cons. Chambel Mourisco). Disponível na internet: <http://www.dgsi.pt/>.

² Conforme resulta do acórdão em análise, “os estatutos da ré preveem (...), como órgãos associativos, a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. Os cargos nos órgãos associativos eletivos são desempenhados através de mandato por três anos, nos termos do art.º 89.º n.º 1 do Código das Associações Mutualistas e do art.º 41.º n.º 1 dos Estatutos da ré. Tanto o Código das Associações Mutualistas como os Estatutos da ré preveem a possibilidade de intervenção dos associados trabalhadores da associação na composição dos respetivos órgãos associativos, respetivamente nos artigos 93.º e 43.º”.

Só depois da tomada de posse de uma nova administração, em 2014, a Associação foi alertada pela Segurança Social para a existência de graves irregularidades e de que a Dra. A. teria tido comportamentos suscetíveis de responsabilidade disciplinar, criminal e cível.

Nesta altura foi ordenada a abertura de processo de inquérito prévio, a que se seguiu processo disciplinar que terminou com decisão de despedimento.

Invocando a qualidade de trabalhadora subordinada, a Dra. A. intentou ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Todas as instâncias entenderam ser lícito o despedimento efetuado, absolvendo a entidade empregadora dos pedidos formulados pela trabalhadora.

Das questões apreciadas pelo acórdão do STJ, de índole processual e relativas à validade do despedimento, não se tratará aqui. Unicamente me proponho analisar a seguinte³:

- *“saber se o contrato de trabalho da autora, iniciado em 1 de dezembro de 2001, para desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de Diretora-Geral, se manteve após ter assumido as funções de Presidente do Conselho de Administração da ré”, ou, por outras palavras, “saber se os titulares dos órgãos associativos eletivos que estejam vinculados por contrato de trabalho à associação mantêm ou não esse vínculo após terem tomado posse no cargo”.*

É entendimento deste Tribunal que “os órgãos associativos eletivos asseguram o funcionamento da associação constituindo a estrutura executiva da mesma de onde dimana o poder diretivo sobre os seus trabalhadores.

Assim, o desempenho desses cargos nos órgãos associativos eletivos é incompatível com o vínculo de subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho.

Compreende-se assim a proposta da autora, efetuada na reunião do Conselho de Administração da ré, no dia 14 de janeiro de 2002, no sentido de que fosse criado o lugar de Diretor-Geral Adjunto, a ser ocupado pelo senhor HH em virtude da própria ter deixado de ocupar o lugar de Diretora-Geral, passando este a assumir, na prática, tais funções, proposta que foi aprovada por unanimidade.

Não resultando da matéria provada que tenha havido algum acordo entre a ré e a autora antes de esta ter tomado posse como Presidente do Conselho de Administração, ocorreu uma suspensão do contrato de trabalho que as vinculava, nos termos dos artigos 294.º a 297.º do Código do Trabalho, contrato que foi retomado após a autora ter deixado de exercer as referidas funções”.

³ Questão B5) da fundamentação de direito dos autos.

Além da questão identificada, proponho ainda avaliar o contexto em que foram apreciados os factos praticados pela Dra. A. que, tendo embora tido lugar enquanto presidente do CA, foram tratados em sede laboral e sustentaram o seu despedimento disciplinar.

2 ENQUADRAMENTO

As associações mutualistas são instituições particulares de solidariedade social que se regem pelo Código das Associações Mutualistas (CAM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 59/2018, de 2 de agosto (ao tempo a que nos reportam os factos era ainda vigente o Código aprovado pelo Decreto-Lei n.º 72/90, de 3 de março), pelo Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (EIPSS), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro, e pelos próprios estatutos, como aliás resulta, no que nos interessa, do artigo 145.º do CAM.

A matéria do regime jurídico das associações civis e, em particular, a situação jurídica dos seus administradores, tem sido pouco tratada pela doutrina portuguesa, como é assinalado, por exemplo, por Ana Filipa Morais Antunes⁴.

Pelo contrário, é no âmbito do direito das sociedades comerciais que é fundamentalmente discutida, ainda que a determinação da situação jurídica dos administradores das sociedades, incluindo o conhecimento do seu regime e a fixação da sua natureza, “constitu[am], no presente momento, um problema complexo, que está por resolver”⁵.

Não será, por isso, de estranhar que seja à doutrina comercialista que se deve a maior parte do debate acerca da natureza da relação jurídica de administração. Há, no entanto, que contar com a perspetiva juslaboralista, já que, em casos como o que aqui se debate, a presença de um contrato de trabalho (neste caso anterior à formação da relação jurídica de administração) coloca várias questões: pode a relação de administração ser sustentada por um contrato de trabalho ou, como se afirma no acórdão em análise, “o desempenho desses cargos nos órgãos associativos eletivos é incompatível com o vínculo de subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho”? Terá enquadramento, em casos desta natureza, o recurso à comissão de serviço, modalidade de contrato de trabalho prevista e regulada nos artigos 161.º a 164.º do Código do Trabalho (CT)? Sendo incompatíveis (a relação de administração com o contrato de trabalho comum ou com o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço), o que sucede ao contrato de tra-

⁴ A.F. MORAIS ANTUNES, «O governo das associações civis», *Direito de Associação - o controlo da legalidade*, Centro de Estudos Judiciários, 2018 [Consult. 22 jul. 2019]. Disponível na internet: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/eb_associacoes2018.pdf

⁵ A. MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito das Sociedades, I – Das sociedades em geral*, 3.ª edição, Coimbra, Almedina, 2011, p. 903.

balho durante o exercício das funções de administração? A prática de factos que violam claramente os deveres próprios do administrador não deve ser perseguida em sede de relação de administração, através da destituição com justa causa e da sua responsabilização em sede patrimonial, civil e/ou penal, conforme for o caso? Cessando por qualquer forma a relação jurídica de administração e reativado que seja o contrato de trabalho, resta ainda a possibilidade de despedir por motivo disciplinar o trabalhador?

São estas as questões que me proponho analisar nos pontos seguintes.

3 A SITUAÇÃO JURÍDICA DOS ADMINISTRADORES

O ato que institui o administrador nas suas funções de administração (a eleição, na maior parte dos casos, ou a nomeação) não define, em regra, a *relação jurídica de administração*, salvo se o administrador, sendo sócio, tiver sido designado no próprio contrato de sociedade de que é parte. A designação pode, portanto, ter por fonte um ato jurídico unilateral ou um contrato. Naquele caso a aceitação pelo designado pode ser entendida como mera condição de eficácia do negócio ou consubstanciar, juntamente com a proposta contratual, um contrato, o *contrato de administração*⁶.

A situação jurídica de administração é, no essencial, definida pela lei e pelo contrato de sociedade. Consoante o tipo societário, o Código das Sociedades Comerciais (CSC) e o contrato de sociedade definem a relação orgânica entre a sociedade e o administrador, designadamente, a sua competência, os poderes de gestão e de representação, a forma de vincular a sociedade, etc.

Finalmente, independentemente da natureza do *ato de designação* e do conteúdo da *relação jurídica de administração*, existe aquilo a que podemos chamar a

⁶ Sobre a fonte e a natureza da relação de administração foram consultados: A. J. SARMENTO DE OLIVEIRA, «O contrato de administração. Sua natureza e possibilidade de cumulação com um contrato de trabalho», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n.º5, 2005, 183-206, A. MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.*, p.903 e ss., A. PERESTRELO OLIVEIRA, *Manual de Governo das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2017, p.200-201 e 249-251, A. SOVERAL MARTINS, Comentário ao Artigo 398.º, *Código das Sociedades Comerciais em Comentário, Vol. VI (Artigos 373.º a 480.º)*, coord. por Jorge M. Coutinho de Abreu, Coimbra, Almedina, 2013, p.334-350, I. D. RODRIGUES, *A Administração das Sociedades Por Quotas e das Sociedades Anónimas*, Lisboa, Livraria Petrony, 1990, p.263-315, J. M. COUTINHO DE ABREU, *Curso de Direito Comercial, Das Sociedades*, Volume II, 6.ª edição, Coimbra, Almedina, 2019, p.545 e ss. e *Governação das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2006, p.64-74, L. BRITO CORREIA, «Admissibilidade de remuneração variável de um gerente de sociedade por quotas», *Direito das Sociedades Em Revista*, Ano 1, Vol.2, outubro 2009, Coimbra, Almedina, p.9-40 (11-14), P. OLAVO CUNHA, *Direito das Sociedades Comerciais*, 6.ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, p.739 e ss., R. COSTA, *Os Administradores de Facto das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2014, p.370-382.

relação de emprego ou *relação de serviço*⁷. Esta tem natureza contratual e regula, entre outros aspetos, as condições de exercício e a remuneração do administrador.

Este contrato é maioritariamente considerado um contrato de administração, contrato *sui generis*, atípico, que apresenta afinidades com o contrato de mandato ou com o contrato de prestação de serviços⁸; muito poucos admitem a possibilidade de que se trate de um contrato de trabalho⁹⁻¹⁰.

4 O CONTRATO DE ADMINISTRAÇÃO

A natureza do contrato de administração deve ser encontrada em cada caso concreto, analisando as respetivas circunstâncias ou, nas palavras de Júlio Gomes, aplicando o *princípio da primazia da realidade*¹¹.

O contrato de administração é um contrato celebrado entre uma pessoa singular na qualidade de administrador e uma entidade coletiva, a sociedade ou associação (independentemente da forma e da natureza que revestir o ato de designação).

A prestação principal a cargo do administrador concretiza-se num conjunto de operações jurídicas e materiais que podemos, genericamente, designar de atividade, mesmo que contratualmente lhe sejam fixados determinados resultados, e que pode ser realizada com um grau mais ou menos elevado de autonomia e independência, considerando a natureza da sociedade e o que resulta da lei e dos seus estatutos relativamente ao poder de intervenção dos sócios e dos demais órgãos na atividade do administrador. Esta atividade, que envolve poderes de gestão e de representação próprios, é realizada no interesse da sociedade, ainda que não só.

O contrato é gratuito ou oneroso consoante o que se encontre estabelecido nos estatutos e seja decidido pelos sócios ou órgão com competência para o efeito.

⁷ Segundo I.D. RODRIGUES, *ob. cit.*, p.270 e A.J. SARMENTO DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p. 185.

⁸ Para alguns como L. BRITO CORREIA, *ob. cit.*, p.11, a figura típica mais próxima é, especificamente, o contrato de mandato.

⁹ Admitem esta configuração A. J. SARMENTO DE OLIVEIRA, *ob. cit.*, p.204-205, I. D. RODRIGUES, *ob. cit.*, p.295, J. GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I – *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.163-172 e «Da validade do contrato de trabalho com uma sociedade de um grupo para o exercício de funções de administração social noutra sociedade do mesmo grupo», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, coord. por António Monteiro Fernandes, Coimbra, Almedina, 2004, p.433-456 (434-436) e L.M.MONTEIRO (AA.VV.), *Código do Trabalho Anotado*, 10.ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, p.421-426 e «Regime jurídico do trabalho em comissão de serviço», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem... cit.*, p.507-528 (510-519).

¹⁰ A jurisprudência dos tribunais superiores apresenta-se unanimemente contra; cfr., entre muitos, STJ, processo n.º 07S1695, 9 de abril de 2008 (Cons. Sousa Grandão). Disponível na internet: <http://www.dgsi.pt/> [Consult. 27jul.2019].

¹¹ J. GOMES, *Direito do Trabalho cit.*, p.172.

Considerando, portanto, a natureza e número de partes envolvidas, a prestação principal a cargo do administrador, as possíveis formas mais ou menos autónomas do seu exercício e que a atividade tanto pode ser remunerada como gratuita, é admissível considerar todas as hipóteses, ou seja, que o contrato de administração tanto pode ser um contrato de prestação de serviços como um contrato de trabalho.

A consideração, neste contexto, do artigo 398.º do CSC, será equacionada adiante.

5 A COMISSÃO DE SERVIÇO

A comissão de serviço encontra-se regulada nos artigos 161.º a 164.º do CT e constitui uma modalidade de contrato de trabalho que se distingue do contrato de trabalho comum porque qualquer das partes lhe pode pôr termo mediante aviso prévio por escrito realizado com uma determinada antecedência. Pode ser acordada com trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito. No primeiro caso, a cessação da comissão de serviço tem por consequência, como regra, o regresso do trabalhador à atividade exercida antes da comissão ou àquela a que, entretanto, tenha sido promovido, o que significa que a comissão de serviço determina a suspensão do contrato de trabalho anterior¹² (ou uma modificação temporária da atividade do trabalhador, segundo Júlio Gomes¹³) e que, com a sua extinção, o contrato de trabalho anterior é “reativado”.

Esta figura, importada do direito da administração pública, permite que, por período de duração limitada, o trabalhador seja colocado a exercer funções diferentes das que correspondem à sua categoria, ainda que constituam necessidades permanentes da empresa, tendo que regressar à posição de origem (ou àquela a que, entretanto, tenha sido promovido) sem risco do ponto de vista das garantias da irreversibilidade da carreira e da irredutibilidade do salário.

A comissão de serviço pode ser utilizada para o exercício de cargo de administração, entre outros que em comum se caracterizam por envolverem uma especial relação de confiança. Tem que ser acordada por escrito.

Não se pretende proceder, neste contexto, a uma análise exaustiva desta modalidade contratual¹⁴, mas apenas avaliar se é ou não aplicável a situações do tipo

¹² É o entendimento de L.M. MONTEIRO, *Código do Trabalho... cit.*, p.422-426 e «Regime jurídico do trabalho em comissão de serviços», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem... cit.*, p.507-528 (510-519).

¹³ Cfr. J. GOMES, *Direito do Trabalho cit.*, p.753 (n.1877). O mesmo entendimento, parece-me, é sufragado por I. GOMES, «Principais aspectos do regime jurídico do trabalho exercido em comissão de serviços», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem... cit.*, p.241-265 (244).

¹⁴ Sobre esta modalidade contratual cfr., designadamente, I. GOMES, «Principais aspectos...» cit., p.241-265, J. GOMES, *Direito do Trabalho cit.*, p.752-758 e L.M. MONTEIRO, *Código do Trabalho... cit.*, p.421-436 e «Regime jurídico...» cit., p.507-528.

da que constitui aqui objeto de análise, ou seja, se a associação mutualista poderia ter acordado com a Dra. A., sua trabalhadora, um contrato de comissão de serviço para o exercício das funções de administração (no caso a presidência do CA), fazendo-a regressar ao seu lugar de origem (diretora-geral) quando, por qualquer forma, terminasse o mandato social¹⁵.

As vantagens da comissão de serviço para o exercício de funções de administração são significativas:

- a relação laboral anterior (quando exista) permite avaliar a adequação do perfil e das competências e consolida a necessária relação de confiança mútua¹⁶;
- do ponto de vista do trabalhador, constitui um desafio que pode ser importante à carreira profissional, “facilita o acesso a determinadas funções. (...) Democratiza certos postos de trabalho, tornando-os acessíveis em função do mérito e da capacidade profissional”¹⁷;
- é um instrumento que permite dissociar titularidade e gestão da empresa a favor da qualificação e da competência¹⁸;
- a forma de cessação, por aviso prévio de qualquer das partes, ajusta-se ao interesse do empregador e às necessidades próprias da transitoriedade dos cargos sociais e, também,
- ao interesse do trabalhador, a quem é assegurado ou o regresso ao lugar de origem ou, pelo menos, uma indemnização¹⁹ (a menos que a cessação da comissão de serviço corresponda a um despedimento por facto imputável ao trabalhador).

¹⁵ Sem prejuízo de que, neste caso, a própria contratação como diretora-geral poderia ter sido realizada em comissão de serviço, o que teria envolvido uma sucessão de contratos em comissão de serviço, o primeiro para exercício das funções de diretora-geral e o segundo para as funções de administração.

¹⁶ Assim entende J. GOMES, «Da validade...» cit., p.436.

¹⁷ Cfr. L. M. MONTEIRO, «Regime jurídico...» cit., p.509.

¹⁸ *Idem ibidem*

¹⁹ Sobre eventuais incompatibilidades entre o direito do trabalho e o direito das sociedades comerciais no que respeita, designadamente, à cessação de funções e ao direito a indemnização, cfr. L. M. MONTEIRO, «Regime jurídico...» cit., p.517-519. A dificuldade poderá estar em, por um lado, os artigos 163.º, n.º1 e 164.º, n.º1, alínea *a*) do CT permitirem a denúncia da comissão de serviço a todo o tempo, independentemente de motivo e sem direito a indemnização (ainda que se possa questionar se é admissível pôr fim à comissão de serviço na ausência de motivo objetivo, a cessação do mandato sem reeleição, por exemplo, ou subjetivo, a quebra da relação de confiança) e, por outro lado, os artigos 257.º, n.º7 e 403.º n.º5 do CSC estabelecerem o direito a indemnização no caso de destituição sem justa causa. A solução poderá estar, segundo L. M. MONTEIRO («Regime jurídico...» cit., p.519), na atribuição da indemnização do 164.º, n.º1, alínea *c*) do CT a título de *indemnização contratual estipulada* (artigos 257.º, n.º7 e 403.º n.º5 do CSC).

Apesar das vantagens assinaladas à comissão de serviço no contexto em análise, sabemos que a sua utilização não é maioritariamente aceite, quer porque se entende não ser necessário um vínculo contratual, quer porque, ainda que admitindo a sua necessidade, o mesmo não pode ter natureza laboral²⁰, sendo que, neste caso e em se tratando de sociedade anónima, a própria lei não o permite, conforme resulta do já referido artigo 398.º do CSC²¹.

6 O ARTIGO 398.º DO CSC

Segundo esta disposição, a possibilidade de usar a comissão de serviço (e, em geral, qualquer modalidade de trabalho subordinado ou autónomo) para o exercício de administração de sociedade anónima, estaria totalmente vedada, quer para o exercício das funções de administração quer de outras que paralelamente fossem acordadas.

Sucede que é possível propor uma leitura do artigo 398.º do CSC que é compatível com o exercício das funções de administração mediante comissão de serviço, contrato de trabalho (sem comissão de serviço) ou contrato de prestação de serviços (que, aparentemente, a disposição legal também proíbe ao equiparar ao trabalho subordinado o trabalho autónomo)²².

A epígrafe *Exercício de outras atividades* permite, desde logo, inferir que a proibição se refere a outras atividades e não à atividade de administração, ou seja, a razão de ser do n.º 1 do artigo 398.º é garantir o exercício em exclusividade da administração e, sendo assim, compreende-se a menção a *contrato de trabalho*,

²⁰ J. M. COUTINHO DE ABREU, *Curso de Direito... cit.*, p. 549 (n.1475). Neste sentido o acórdão de 9 de abril de 2008 cit., tendo-se então decidido que “a natureza laboral da comissão de serviço torna insustentável a sua utilização como modo de preencher cargos da Administração societária em sociedades anónimas”. Considerando, em geral, “que o exercício das funções de um Administrador societário não pode assentar, *nunca* [sublinhado meu], num contrato de trabalho”, cfr. STJ (4.ª secção), processo n.º 284/11.9TTTVD.L1.S1, 25 de novembro de 2014 (Cons. Gonçalves Rocha) e jurisprudência neste citada. Disponível na internet: <http://www.dgsi.pt/> [Consult. 27 jul. 2019].

²¹ Segundo P. FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Parede, Principia Editora, 2012, p.596-597, é exatamente da proibição do artigo 398.º do CSC que extrai que “a expressão «cargo de administração» [do artigo 161.º do CT] é utilizada em sentido amplo, referindo-se aos cargos de gestão ou direção situados abaixo da administração da sociedade anónima”(p.596), pelo que propõe para “limitar a aplicação da comissão de serviço aos gerentes das sociedades por quotas. A estes não se aplica a limitação estabelecida no artigo 398.º do CSC e por isso se admite a existência de situações em que as funções do gerente sejam exercidas através da execução de um contrato de trabalho, designadamente de um contrato de trabalho em regime de comissão de serviço” (p.597).

²² Este entendimento de L. M. MONTEIRO, *Código do Trabalho... cit.*, p.422-426 e «Regime jurídico...» cit., p.512-514, é acompanhado por J. GOMES, *Direito do Trabalho cit.*, p.170-171.

subordinado ou autónomo; o administrador não pode prestar qualquer outra atividade para além da atividade de administração²³.

Esta leitura tão pouco é prejudicada pela última parte do mesmo n.º, o administrador contratado para o efeito não pode valer-se da sua posição para *garantir o futuro*, ou seja, para celebrar qualquer contrato que lhe assegure emprego quando cessarem as funções de administração.

Finalmente, o n.º 2 do artigo 398.º retira da proibição da primeira parte do n.º 1 as devidas consequências: o contrato de trabalho, subordinado ou autónomo, anterior à designação de administrador, caduca tendo menos de um ano ou suspende-se tendo mais²⁴. A solução extintiva para os contratos com menos de um ano pode ser entendida como meio de combate à fraude à lei em casos como o dos autos (o contrato de trabalho celebrado menos de um mês antes da designação para o CA da associação garantia à Dra. A. um vínculo com aquela para além dos mandatos que cumprisse como administradora), mas a suspeição também pode ser injusta e, principalmente, coarctada para além do razoável a liberdade contratual. De qualquer modo, o Tribunal Constitucional considerou-a do ponto de vista formal inconstitucional^{25/26}. Já a solução de suspensão do contrato de trabalho

²³ Segundo L. M. MONTEIRO, *Código do Trabalho... cit.*, p.424, “se o preceito impedisse o exercício das funções de administração em regime de trabalho subordinado, do mesmo modo recusaria para essas funções a configuração que tradicionalmente lhes é apontada, pelo menos para o efeito da aplicação, subsidiária, do regime legal do mandato. É que o n.º 2 do artigo 398.º do CSC não proíbe ao administrador apenas o trabalho subordinado, mas igualmente o “trabalho autónomo”, expressão geralmente lida como referenciando a prestação de serviços (...). A crer nesta interpretação, o legislador também teria impedido que a administração societária fosse qualificável como mandato e, obviamente, lhe fosse aplicável o respetivo regime. Ora, a circunstância do administrador não poder prestar (outro) serviço à sociedade não é obstáculo a que preste um serviço *enquanto* administra a sociedade”.

²⁴ Sobre a cominação para a celebração *posterior* de contrato de trabalho, não estabelecida pelo artigo 398.º n.º2 do CSC, cfr. STJ, processo n.º 06S4476, 7 de março de 2007 (Cons. Fernandes Cadilha), em cujo sumário se pode ler: “I - A situação de um presidente da direcção da caixa de crédito agrícola mútuo que, mantendo-se nessa qualidade, passou a exercer funções de director executivo em regime de trabalho subordinado, através de contrato de trabalho que celebrou com a instituição que dirigia, cai sob a alçada do artigo 398.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais, que proíbe a acumulação de funções de administrador com as de trabalhador subordinado; II - Não estabelecendo o citado artigo 398.º do CSC qualquer sanção específica para a celebração de contrato de trabalho entre a sociedade e o administrador, há que aplicar a regra geral do artigo 294.º do Código Civil, que, na ausência de regime especial, comina com a nulidade a violação de norma imperativa”. Disponível na internet: <http://www.dgsi.pt> [Consult. 27 jul. 2019]. Do acórdão do STJ foi interposto recurso de fiscalização concreta de constitucionalidade, visando a apreciação do n.º 1 do artigo 398.º do CSC, tendo sido decidido não julgar o mesmo inconstitucional; cfr. TC (2.ª secção), processo n.º 445/07, 30 de outubro de 2007. Disponível na internet: <http://www.tribunalconstitucional.pt> [Consult. 27 jul. 2019].

²⁵ Cfr. TC (2.ª secção), processo n.º 714/95, de 9 de outubro de 1996 (Cons. Bravo Serra). Disponível na internet: <http://www.tribunalconstitucional.pt> [Consult. 27 jul. 2019].

²⁶ R. VENTURA, *Novos Estudos Sobre Sociedades Anónimas e Sociedades Em Nome Coletivo - Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2003 (Reimpressão da edição de 1994), p.195-196, entendia que a entrada em vigor do regime de comissão de serviço (em 1991)

anterior “veste bem” com o entendimento de que o contrato de administração é um contrato de comissão de serviço.

Tem-se entendido que o artigo 398.º do CSC é unicamente aplicável às sociedades anónimas (embora, segundo o acórdão em análise, o Tribunal da Relação o tenha aplicado, por analogia)²⁷, o que reforça a leitura aqui defendida, uma vez que, se a proibição expressasse “a incompatibilidade entre a natureza da prestação do administrador e a do trabalhador subordinado, ela teria de abranger os cargos diretivos noutros tipos societários [e em pessoas coletivas do tipo associativo, acrescento eu], *maxime*, os gerentes das sociedades por quotas, porquanto não existem diferenças estruturais entre aqueles cargos”^{28/29}.

O regime do artigo 398.º do CSC não exclui, portanto, a natureza laboral, em comissão de serviço ou não, das funções de administração, já que não cuida da sua natureza, antes e só da possibilidade de acumulação com a administração de outros vínculos jurídicos³⁰. Como se disse inicialmente, o artigo 398.º do CSC impõe aos administradores das sociedades anónimas o exercício em exclusividade da administração.

Um outro obstáculo à natureza laboral da relação de administração “respeita à confusão entre o titular do poder directivo e o vinculado à direcção”³¹, isto é, não é admissível reunir na mesma pessoa o poder de direcção e o dever de obediência. O argumento ignora a distinção entre o órgão e o seu titular, a possibilidade, em diversas matérias, de o órgão emitir deliberações que têm os seus membros por destinatários ou até de o órgão ter que se submeter à vontade de determinado administrador que directamente ou em representação de sócio detém posição maioritária ou, pelo menos, significativa no capital social³².

Retomo o final do ponto anterior para concluir que a relação de administração não tem que assumir uma configuração contratual padrão e que, em grande parte, será o modo de exercer a atividade de administração que determinará a configuração subordinada ou autónoma do contrato, sendo, no primeiro caso, a modalidade mais consentânea o contrato de trabalho em comissão de serviço.

derrogava a parte do n.º2 do artigo 398.º do CSC que previa a cessação do contrato de trabalho celebrado menos de um ano antes da designação do administrador.

²⁷ Neste sentido consultar P. FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato... cit.*, p.597.

²⁸ L. M. MONTEIRO, *Código do Trabalho... cit.*, p.424.

²⁹ Aqui permito-me, no entanto, salientar que, embora não existam diferenças estruturais entre os cargos, a amplitude de poderes de administração por referência ao poder de intervenção dos sócios não é a mesma (cfr. artigos 260.º e 373.º n.º2 do CSC).

³⁰ Assim entende L. M. MONTEIRO, *Código do Trabalho... cit.*, p.424.

³¹ Segundo L. M. MONTEIRO, «Regime jurídico...» cit., p.514. Cfr., também, J. GOMES, *Direito do Trabalho cit.*, p.164-167.

³² L. M. MONTEIRO, «Regime jurídico...» cit., p.514-515.

7 O DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

Antes de regressar ao acórdão do STJ em comentário, vamos à segunda questão formulada no ponto 1.

Sem para já ter em consideração o caso concreto, trata-se de avaliar a oportunidade do despedimento disciplinar de um trabalhador por factos praticados enquanto titular de um órgão social (no caso, presidente do CA).

Tenha-se em consideração que se admitirmos que a relação de administração é enquadrada por contrato de trabalho, ainda que em regime de comissão de serviço, tal não obsta, a meu ver, a que os factos praticados, sendo relevantes do ponto de vista societário e laboral, produzam consequências aos dois níveis.

Se se entender, como sucedeu na apreciação feita no caso em análise pelo STJ, que a relação de administração determinou, por incompatibilidade, a suspensão do vínculo laboral, pode questionar-se se factos praticados estando o contrato de trabalho suspenso podem ser avaliados neste contexto.

Uma outra perspetiva possível pode ser ilustrada pelo acórdão do STJ de 30 de outubro de 2001 (Cons. Mário Torres)³³. Depois de confirmada a suspensão do contrato de trabalho de trabalhador chamado a exercer funções de administrador, é sustentado que “não existe (...) incompatibilidade lógica entre a suspensão do contrato e a persistência do poder disciplinar da entidade patronal”, mas, “o que acontece é que, quando o contrato de trabalho subordinado se encontrar suspenso por o trabalhador ter passado a exercer funções de administrador na mesma empresa onde até então laborara como trabalhador subordinado, não pode ser punido disciplinarmente, como trabalhador, por factos praticados na qualidade de administrador. (...). Em tal hipótese, o sancionamento de comportamento incorrecto como administrador é a destituição desse cargo. Aplicando este critério ao caso dos autos, e uma vez que as condutas imputadas ao autor foram por ele desenvolvidas enquanto administrador da ré, (...) impõe-se a conclusão de que carecia a ré de poder disciplinar para sancionar o autor, enquanto seu trabalhador subordinado, por comportamentos por ele assumidos enquanto seu administrador, daqui derivando inexoravelmente a ilicitude do despedimento (...)”.

Em sentido contrário, Pedro Furtado Martins³⁴ entende ser possível considerar “situações de administradores de sociedades anónimas a estas vinculados por contrato de trabalho (suspenso durante o mandato como administrador), que tenham praticado atos ilícitos que justifiquem a destituição do cargo social e que ao mesmo tempo *se projetem* [sublinhado meu] na relação de trabalho, tornando impossível a sua subsistência”.

³³ STJ, processo n.º 01S1063, 30 de outubro de 2001 (Cons. Mário Torres) e jurisprudência neste citada. Disponível na internet: <http://www.dgsi.pt/> [Consult. 27 jul. 2019].

³⁴ P. FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato... cit.*, p.481.

A chave parece-me estar na ideia de que determinadas infrações cometidas enquanto administrador, com consequências próprias ao nível societário, se podem *projetar* também no estatuto laboral e legitimar o despedimento. Refiro-me a factos que afetem deveres do trabalhador “que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho” (artigo 295.º n.º 1 do CT) e que, por isso, não se suspendem³⁵. Foi também este o entendimento do STJ no acórdão em análise a que de seguida regressamos.

8 DE REGRESSO AO ACÓRDÃO DO STJ DE 2 DE MAIO DE 2018 EM COMENTÁRIO

A questão analisada neste comentário, a título principal, foi a seguinte:

- “*saber se o contrato de trabalho da autora, iniciado em 1 de dezembro de 2001, para desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de Diretora-Geral, se manteve após ter assumido as funções de Presidente do Conselho de Administração da ré*”.

O entendimento do Tribunal, no sentido maioritariamente seguido pela jurisprudência, é o de que “o desempenho d[e] cargos nos órgãos associativos eletivos é incompatível com o vínculo de subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho” e, por isso, não tendo “havido algum acordo entre a ré e a autora antes de esta ter tomado posse como Presidente do Conselho de Administração”, o contrato de trabalho da Dra. A. suspendeu-se quando a mesma tomou posse do cargo social.

Este entendimento assenta, essencialmente, nos seguintes factos: que “a Autora entrou ao serviço da Ré por celebração de um contrato de trabalho, em 1 de dezembro de 2001, para desempenhar funções com a categoria profissional de Diretora-Geral, tendo em 3 de janeiro de 2002 tomado posse como Presidente do Conselho de Administração”, e que “no dia 14 de janeiro de 2002, em reunião do Conselho de Administração (CA) da Ré, foi deliberado, por proposta da autora, como Presidente do CA, que fosse criado o lugar de Diretor-Geral Adjunto, a ser ocupado pelo senhor HH em virtude da própria ter deixado de ocupar o lugar de Diretora-Geral, passando este a assumir, na prática, tais funções, tendo tal proposta sido aprovada por unanimidade”.

³⁵ Da mesma forma pode ser entendido o acórdão do STJ, processo n.º 08S458, 7 de maio de 2008 (Cons. Sousa Peixoto) em que, estando em causa alegadas violações dos deveres de assiduidade e de obediência, o Tribunal entendeu “estando os contratos de trabalho suspensos, suspensa estava também a obrigação do autor prestar o seu trabalho e, conseqüentemente, o dever de obediência a que estava sujeito para com as rés, enquanto seu trabalhador subordinado. (...) Quanto à “alegada violação do dever de lealdade (...), limitámo-nos a dizer que tal violação não consta da nota de culpa nem se suporta em quaisquer factos nela incluídos”. Disponível na internet: <http://www.dgsi.pt/> [Consult. 27 jul. 2019].

Encontram-se, no entanto, na matéria de facto considerada provada pelo Tribunal da Relação, alguns indícios de uma relação de trabalho subordinada em vigor no contexto do exercício das funções de administração. Senão vejamos:

- a Dra. A. auferia prestações remuneratórias características de contrato de trabalho: subsídio de férias e de Natal e subsídio por isenção de horário (facto 19 dos autos),
- a Dra. A. cumpria o horário dos serviços mesmo depois de janeiro de 2002 (facto 22),
- a Dra. A. marcava férias e descontava para a Segurança Social na qualidade de trabalhadora dependente, pagando a entidade empregadora o seguro de acidentes de trabalho obrigatório (facto 31).

Os factos apresentados poderão ser tomados como indícios externos de laboralidade da prestação, mas não podem por si definir a sua coloração. Acresce que a Dra. A. não era um mero administrador, mas Presidente do Conselho de Administração e, nessa qualidade, a decisora última ao nível deste órgão.

A correlação entre a suspensão do contrato de trabalho da Dra. A. e o início de funções como presidente do CA não a estriba o STJ, ao contrário da instância anterior³⁶, no artigo 398.º n.º2 do CSC, que entende ser inaplicável ao caso dos autos por existir disciplina própria das IPSS e associações mutualistas, designadamente, para além dos estatutos da associação (de 2009 e em vigor desde 2010), os artigos 89.º n.º 1 e 93.º do CAM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 72/90, de 3 de março³⁷, que estabelecem, respetivamente, que os mandatos dos órgãos associativos não podem exceder três anos e a possibilidade de intervenção dos associados trabalhadores da associação na composição dos respetivos órgãos associativos, sem que possam estar em maioria.

É com fundamento neste quadro legal que o STJ entende ser *incompatível o desempenho de cargos nos órgãos associativos eletivos com o vínculo de subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho*.

E dessa incompatibilidade extrai uma consequência: não tendo havido entre trabalhadora e empregadora acordo de qualquer tipo antes da tomada de posse da primeira como presidente do CA, “ocorreu uma suspensão do contrato de trabalho que as vinculava, nos termos dos artigos 294.º a 297.º do Código do Trabalho”.

Quanto à questão de ser em contexto laboral que foram apreciados os factos praticados pela Dra. A. enquanto presidente do CA (desconhece-se se teve lugar

³⁶ Como resulta dos autos, designadamente das conclusões da Autora e da fundamentação de direito da decisão, a 1.ª instância e Tribunal da Relação qualificaram de forma diversa o efeito do início de funções de administração no contrato de trabalho: suspensão no primeiro caso e cessação no segundo.

³⁷ Em 2018 entrou em vigor um novo Código das Associações Mutualistas, aprovado pelo Decreto-Lei 59/2018, de 2 de agosto, que revogou o Código anterior, e que nas matérias citadas estabelece regras semelhantes (artigos 101.º n.º2, 105.º n.º1.º e 109.º n.º1).

apreciação de outra natureza, que não é mencionada), factos praticados quando o contrato de trabalho se encontrava suspenso, mas que sustentaram o despedimento disciplinar, o Supremo decide que “apesar de suspenso o contrato de trabalho, nos termos do art.º 295.º n.º 1 do Código do Trabalho mantêm-se os direitos e deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho”, no caso o dever de lealdade (artigo 128.º, n.º1, alínea *f*) do CT) e, portanto, ignora-a³⁸.

9 CONCLUSÕES

1. Independentemente da natureza do ato de designação e do conteúdo da relação jurídica de administração, a relação de emprego ou relação de serviço que se estabelece entre o administrador e a sociedade ou associação tem natureza contratual.
2. Este contrato, designado contrato de administração, apresenta afinidades com o contrato de prestação de serviços, em especial com o contrato de mandato, e com o contrato de trabalho.
3. Considerando as partes envolvidas, a natureza da prestação negocial principal a cargo do administrador, as possíveis formas mais ou menos autónomas do seu exercício e que o contrato tanto pode ser oneroso como gratuito, é admissível considerar que o contrato de administração tanto pode ser um contrato de prestação de serviços como um contrato de trabalho.
4. A comissão de serviço apresenta especial aptidão para enquadrar funções de administração, mas só se as circunstâncias concretas do caso revelarem no seu exercício características próprias de uma relação de subordinação.
5. No caso concreto, e apesar de a situação de facto revelar alguns indícios (externos) de laboralidade da prestação, analisando a natureza do cargo (presidência do CA) e as circunstâncias do seu exercício, é de excluir a possibilidade de qualificar a relação de administração da Dra. A. com a associação mutualista como uma relação de trabalho subordinado.
6. Não tendo a relação de administração natureza laboral e existindo um contrato de trabalho anterior entre as partes, o mesmo suspendeu-se, sendo reativado quando cessaram as funções de administração.
7. As infrações cometidas pela presidente do CA refletiram-se na sua esfera laboral e legitimaram o despedimento na medida em que os deveres laborais violados (no caso, o dever de lealdade) subsistem, mesmo encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, já que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

³⁸ Contrariamente ao que sucedeu nos acórdãos citados *supra*, STJ, processo n.º 01S1063, 30 de outubro de 2001 (Cons. Mário Torres) e processo n.º 08S458, 7 de maio de 2008 (Cons. Sousa Peixoto).

Assim, ainda que em abstrato tenham sido assinalados caminhos alternativos e entendimentos diversos dos adotados no acórdão, considerando os factos e a prova produzida, é de acompanhar a decisão do Supremo Tribunal de Justiça de 2 de maio de 2018 em comentário.

Porto, 29 de julho de 2019.

10 BIBLIOGRAFIA E OUTRAS FONTES

- ABREU, J. M. COUTINHO DE - *Curso de Direito Comercial, Das Sociedades*, Volume II, 6.ª edição, Coimbra, Almedina, 2019.
- *Governança das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2006.
- ANTUNES, A.F. MORAIS - «O governo das associações civis», *Direito de Associação - o controlo da legalidade*, Centro de Estudos Judiciários, 2018. Consultado em 22 de julho de 2019. Disponível na internet: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/eb_associacoes2018.pdf
- CORDEIRO, A. MENEZES - *Manual de Direito das Sociedades, I – Das sociedades em geral*, 3.ª edição, Coimbra, Almedina, 2011.
- CORREIA, L. BRITO - «Admissibilidade de remuneração variável de um gerente de sociedade por quotas», *Direito das Sociedades Em Revista*, Ano 1, Vol.2, outubro 2009, Coimbra, Almedina, p.9-40.
- COSTA, R. - *Os Administradores de Facto das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2014.
- CUNHA, P. OLAVO - *Direito das Sociedades Comerciais*, 6.ª edição, Coimbra, Almedina, 2016.
- GOMES, I. - «Principais aspectos do regime jurídico do trabalho exercido em comissão de serviço», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, coord. por António Monteiro Fernandes, Coimbra, Almedina, 2004, p.241-265.
- GOMES, J. - *Direito do Trabalho*, Volume I – *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- «Da validade do contrato de trabalho com uma sociedade de um grupo para o exercício de funções de administração social noutra sociedade do mesmo grupo», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, coord. por António Monteiro Fernandes, Coimbra, Almedina, 2004, p.433-456.
- MARTINS, A. SOVERAL - «Comentário ao Artigo 398.º», *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Vol. VI (Artigos 373.º a 480.º), coord. por Jorge M. Coutinho de Abreu, Coimbra, Almedina, 2013.
- MARTINS, P. FURTADO - *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Parede, Principia Editora, 2012.
- MONTEIRO, L. M. (AA. VV.) - *Código do Trabalho Anotado*, 10.ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, p.421-426
- «Regime jurídico do trabalho em comissão de serviço», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, coord. por António Monteiro Fernandes, Coimbra, Almedina, 2004, p.507-528.

- OLIVEIRA, A. J. SARMENTO DE - «O contrato de administração. Sua natureza e possibilidade de cumulação com um contrato de trabalho», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n.º 5, 2005, p.183-206.
- OLIVEIRA, A. PERESTRELO - *Manual de Governo das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2017.
- RODRIGUES, I. D. - *A Administração das Sociedades Por Quotas e das Sociedades Anónimas*, Lisboa, Livraria Petrony, 1990.
- VENTURA, R. - *Novos Estudos Sobre Sociedades Anónimas e Sociedades Em Nome Coletivo - Comentário ao Código das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2003 (Reimpressão da edição de 1994).

Jurisprudência

Tribunal Constitucional

(Acórdãos disponíveis na internet: <http://www.tribunalconstitucional.pt>; consultados em 27 julho 2019).

- (2.ª secção), processo n.º 445/07, 30 de outubro de 2007 (Cons. Joaquim de Sousa Ribeiro).
- (2.ª secção), processo n.º 714/95, de 9 de outubro de 1996 (Cons. Bravo Serra).

Supremo Tribunal de Justiça

(Acórdãos disponíveis na internet: <http://www.dgsi.pt/>. Consultados em 27 julho 2019).

- (4.ª secção), processo n.º 1887/14.5T8BRR-A.L1.S1, 2 de maio de 2018 (Cons. Chambel Mourisco).
- (4.ª secção), processo n.º 284/11.9TTTVD.L1.S1, 25 de novembro de 2014 (Cons. Gonçalves Rocha).
- processo n.º 08S458, 7 de maio de 2008 (Cons. Sousa Peixoto).
- processo n.º 07S1695, 9 de abril de 2008 (Cons. Sousa Grandão).
- processo n.º 06S4476, 7 de março de 2007 (Cons. Fernandes Cadilha).
- processo n.º 01S1063, 30 de outubro de 2001 (Cons. Mário Torres).

Legislação

Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966.

Código das Associações Mutualistas, aprovado pelo Decreto-Lei 59/2018, de 2 de agosto (em vigor).

Código das Associações Mutualistas, aprovado pelo Decreto-Lei 72/90, de 3 de março (revogado).

Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 2 de fevereiro.

Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (EIPSS), alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro.