

RESPONSABILIDADE CIVIL DOS GERENTES E ADMINISTRADORES DAS SOCIEDADES COMERCIAIS POR DANOS CAUSADOS AOS TRABALHADORES

FILIPE AVEIRO MARQUES

Resumo: no domínio da responsabilidade civil, aborda-se a possibilidade e tipologia da responsabilidade pessoal e delitual dos gerentes e administradores das sociedades comerciais pelos danos directamente causados aos trabalhadores. Delimitação de conceitos, com distinção entre os regimes previstos nos artigos 78.º e 79.º do Código das Sociedades Comerciais, para os quais se remete no Código do Trabalho português.

Palavras-chave: responsabilidade civil; gerentes e administradores; sociedades comerciais; direito do trabalho; trabalhador; danos; normas de protecção; responsabilidade delitual; responsabilidade solidária; ónus da prova.

I. INTRODUÇÃO

Grande parte do desenvolvimento económico sobre o qual assenta o mundo ocidental tem-se processado por meio de sociedades comerciais e respectiva “responsabilidade limitada”.

Longe estarão os tempos em que um comerciante poderia estar sujeito à escravidão¹ ou à morte² por não pagar as suas dívidas.

Quando o comerciante apenas tenha o seu património pessoal como garantia do pagamento das dívidas do seu negócio, essa assunção de uma responsabilidade ilimitada de uma empresa significa estar permanentemente em risco de se ver arruinado pelo efeito de circunstâncias que são independentes da sua vontade, como medidas imperativas do Estado, instabilidade monetária, variação de preços, falências de clientes e outras decorrentes de uma qualquer crise económica ou, mesmo, desastre natural.

A ideia da personificação societária veio, por isso, reforçar os mecanismos de limitação de responsabilidade do comerciante, expressando a necessidade da classe empresarial de ver assegurada legislativamente a delimitação do seu risco.

¹ Regras 117 e 118 do Código de Hamurabi.

² Tábua III da Lei das XII Tábuas.

A limitação da responsabilidade pessoal dos comerciantes poderá ter, até, uma justificação democrática, na medida em que permite aos pequenos empreendedores ingressar nos mercados de forma teoricamente competitiva, defendendo alguns autores que, sem tal limitação, apenas os muito ricos se sentiriam habilitados a investir numa actividade económica³.

Assim, a constituição de pessoas jurídicas dotadas de limitação de responsabilidade dos investidores em relação ao investimento realizado representa um grau de eficácia na distribuição/predeterminação dos riscos envolvidos num empreendimento voltado ao lucro.

No entanto, a limitação da responsabilidade não é, naturalmente, uma forma de eliminação do risco de insucesso dos empreendimentos. O que se trata é da sua transferência da pessoa dos investidores (sócios) para os credores da sociedade, que, em virtude disto, terão de avaliar este risco assumido no custo das transacções com pessoas jurídicas com responsabilidade limitada. Em teoria, os credores estarão, em relação aos investidores (sócios), em melhores condições de avaliar o risco assumido; são menos avessos ao risco do que os indivíduos (sócios) e controlam a sua exposição ao mesmo⁴.

Se isto pode ser verdade para quem negoceia pontualmente como uma sociedade comercial (e pode escolher fazer, ou não, determinado negócio e rodear-se, ou não, de garantias adequadas), assume contornos especiais para quem se dispõe a colocar à disposição da empresa a sua força de trabalho. Se um trabalhador pode avaliar o risco de determinada sociedade quando inicia a sua relação laboral (podendo, em tese, escolher aquela que lhe dará mais garantia de cumprimento), já será mais difícil fazê-lo durante a execução continuada do contrato.

O tema assume especial importância quando, em regra, o trabalhador é forçado a dar sempre crédito ao empregador (pois só surge na sua esfera jurídica o direito ao salário depois de ter trabalhado)⁵.

Mas ao lado da falta de pagamento atempado do salário, que é, sem dúvida, o principal dano que, estatisticamente, pode vitimar os trabalhadores, outros existem e que merecem esta reflexão.

II. GARANTIA DAS OBRIGAÇÕES DA SOCIEDADE

Constituindo a sociedade comercial uma pessoa colectiva distinta das pessoas físicas que a fundaram ou exprimem a sua vontade, será o património daquela a responder pelas suas dívidas, libertando o património pessoal

³ PRESSER, Stephen B. Thwarting, "The killing of the Corporation: Limited Liability, Democracy, and Economics", *Northwestern University Law Review* 87, Fall, 1992.

⁴ POSNER, Richard, *Law and Economics*, New York, Aspen Law & Business, 5.ª Edição, 1998.

⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, 5.ª Edição, pág. 609, com a expressão de que, como princípio geral, "sem trabalho não há salário".

dos sócios e administradores dessa função (ver, desde logo, o disposto nos artigos 197.º, n.º 3, 270.º-G e 271.º do Código das Sociedades Comerciais).

Assim, como princípio geral, será o património da sociedade comercial, constituído por todos os seus bens susceptíveis de penhora, a garantia do cumprimento das suas obrigações (cf. artigos 601.º e 817.º do Código Civil).

Não se deve confundir capital social com capital próprio ou património da sociedade. O capital social não é o resultado da diferença entre o activo e o passivo no balanço. O saldo dessa operação aritmética é o capital próprio (ou património líquido), que abrange o capital social, os prémios de emissão, as reservas legais e estatutárias, as prestações suplementares e acessórias e os resultados não distribuídos.

O capital social é um montante contabilístico que consta obrigatoriamente do pacto social (artigo 9.º, n.º 1, alínea f), do Código das Sociedades Comerciais). A sua expressão nominal resulta do valor das entradas e dos resultados e reservas integradas nos seus aumentos. Apresenta montantes tendencialmente estáveis no tempo (ao contrário do património social, que se altera, na composição e valores, em função do nível de actividade da sociedade). O capital social já não existe em todas as sociedades (sociedades civis e sociedades em nome colectivo) e está hoje em crise, de tal forma que vários Estados-Membros da União Europeia optaram pela sua extinção. Em Portugal, o DL n.º 33/2011, de 7 de Março, veio eliminar a exigência de um capital social mínimo de €5.000,00, conferindo aos sócios a liberdade para fixarem o valor do capital das sociedades por quotas (artigo 201.º do Código das Sociedades Comerciais). Para as sociedades anónimas, o capital social mínimo é de €50.000 (artigo 276.º, n.º 5, do Código das Sociedades Comerciais).

Segundo Miguel Pupo Correia⁶, o capital social distingue-se do património da sociedade por aquele não ser, ao contrário deste, um conjunto de bens (dinheiro e outros), mas sim e apenas uma cifra, ou seja, uma expressão numérica de uma quantia, um valor contabilístico, que representa a soma dos valores das entradas dos sócios.

Perante a discrepância conceitual entre capital social e capital próprio, foi decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04/06/2003⁷ que, “atenta a diferença entre capital social e património social (...) impõe-se concluir que o capital social de uma sociedade não é penhorável nem susceptível de oneração”.

O património social, ou capital próprio, mostra-se como o mais apropriado para efeitos de garantia: caso a empresa seja lucrativa, os seus capitais próprios tendem a aumentar (através da retenção de resultados via reserva legal e/ou dos dividendos não distribuídos) acima do capital social, aumentando a sua capacidade de endividamento sem aumentar o risco de crédito; caso a empresa apresente consistentemente prejuízos, o seu capital próprio

⁶ CORREIA, Miguel Pupo, *Direito Comercial*, 7.ª Edição, Ediforum, 2001.

⁷ *Colectânea de Jurisprudência*, 2003, tomo III, pág. 289.

degrada-se e pode consumir o seu capital social, aumentando o risco para os seus credores.

A função de garantia do capital próprio encontra-se consagrada nas normas relativas à conservação do capital (artigos 31.º e ss. do Código das Sociedades Comerciais), não sendo permitida a distribuição dos bens da sociedade aos sócios quando o seu capital próprio for inferior à soma do capital e das reservas ou quando se torne inferior a esta soma, em consequência da referida distribuição.

Assim, o que protege os credores da sociedade, incluindo os seus trabalhadores, é o património desta e as restrições ao seu desaparecimento.

III. RESPONSABILIDADE DOS GERENTES E ADMINISTRADORES

Como ensinam Raul Ventura e Luís Brito Correia⁸, “o administrador tem, para com a sociedade, o dever de cumprir todas as obrigações da sociedade para com terceiros, contraídas por qualquer das fontes admissíveis”.

Mas, continuam os mestres, “o referido dever não é uma obrigação pessoal, mas um dever funcional do administrador. O dever de cumprir uma dívida da sociedade não constitui um encargo para o património pessoal do administrador. O administrador tem, apesar disso, o dever de a cumprir — embora por conta, ou à custa, da sociedade”. “Quer isto dizer que o administrador deve cumprir com os meios sociais de que dispuser, consoante a natureza da obrigação da sociedade (dinheiro, crédito, coisas, meios de acção...), e que tal dever cessa, caso a sociedade não disponha de meios que possibilitem ao administrador tal cumprimento”.

Assim, em regra, não será o gerente ou administrador de uma sociedade pessoalmente responsável para com os terceiros credores sociais⁹. Incluindo, necessariamente, os seus trabalhadores.

Porém, a regra sofre desvios importantes.

Com efeito, dispõe o artigo 78.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais (para o qual remete o artigo 335.º, n.º 2, do Código do Trabalho) que “[os] gerentes, administradores ou directores respondem para com os credores da sociedade quando, pela inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à protecção destes, o património social se torne insuficiente para a satisfação dos respectivos créditos”.

Trata-se da previsão de uma acção directa para o exercício de um direito próprio do credor, prevendo-se uma responsabilidade da gerência/administração independente da existente deste para com a sociedade.

⁸ VENTURA, Raul e CORREIA, Luís Brito, “*Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades Anónimas e dos Gerentes de Sociedades por Quotas*”, *Boletim do Ministério da Justiça*, n.ºs 192 a 195, a pág. 109 e ss. do tomo 192.

⁹ VENTURA, Raul e CORREIA, Luís Brito, *op. cit.*, pág. 48 e ss. do tomo 194.

É, assim, uma responsabilidade de natureza delitual ou extracontratual. Não será responsabilidade de natureza contratual por não existir, antes do acto ilícito, qualquer direito de crédito do credor para com o gerente/administrador.

Ou seja, o regime previsto no referido artigo 78.º do Código das Sociedades Comerciais, ao consagrar um tipo de responsabilidade civil extracontratual, pressupõe, para que possa actuar, que todos os requisitos da responsabilidade civil que emergem do artigo 483.º do Código Civil estejam preenchidos¹⁰.

Decorre, da análise deste preceito que o dever de reparação, resultante da responsabilidade civil por factos ilícitos, depende de vários pressupostos: o facto, a violação de direitos de outrem que lhe provoque danos (ilicitude), a imputação desse facto ao agente (culpa — mera culpa ou dolo) e o nexo causal entre o facto e o dano.

Para além destes requisitos gerais, importa que se verifiquem os requisitos específicos previstos no referido artigo 78.º do Código das Sociedades Comerciais. É necessário: 1) que o facto do gerente/administrador constitua uma inobservância culposa de disposições legais destinadas à protecção dos credores sociais; 2) que o património social se tenha tornado insuficiente para satisfação dos credores sociais; 3) e que essa violação seja causa da insuficiência patrimonial.

E, nos termos dos artigos 342.º e 487.º, n.º 1, do Código Civil, nenhum destes requisitos se presume, cabendo ao credor a sua prova.

Saliente-se que, nesta perspectiva da responsabilidade dos gerentes ou administradores, não cabe ao Tribunal qualquer sindicância ao mérito da sua gestão, mas apenas apurar a licitude dessa actuação¹¹.

Este regime do artigo 78.º do Código das Sociedades Comerciais só pode ser equacionado quando o património social é insuficiente para satisfação da dívida e aplica-se, também, aos créditos dos trabalhadores.

Por outro lado, encontra-se o regime decorrente do artigo 79.º do mesmo diploma.

IV. RESPONSABILIDADE DOS GERENTES E ADMINISTRADORES PELOS DANOS DIRECTAMENTE CAUSADOS

Prescrevendo o artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais que os gerentes e administradores “respondem também, nos termos gerais, para com os sócios e terceiros pelos danos que directamente lhes causarem no exercício das suas funções”, importa delimitar estes conceitos.

¹⁰ Acórdão da Relação de Lisboa de 26/03/2009, processo n.º 10140/03.9TVLSB.L1-8, disponível em “www.dgsi.pt”, tal como os doravante citados sem outra menção.

¹¹ Ver, por exemplo, Acórdão da Relação do Porto de 29/11/2007, processo n.º 0735578.

Em primeiro lugar, não se cuida aqui dos danos que um cidadão, que exerce um determinado cargo numa sociedade comercial, pode gerar na esfera jurídica de outro que, por acaso, pode ser trabalhador desta. Às relações privadas destes dois cidadãos (v.g., as de vizinhança, de circulação rodoviária ou outras) serão aplicáveis as regras gerais da responsabilidade prevista no Código Civil.

Pelo contrário, estamos no âmbito do governo das sociedades e é da responsabilidade que dessa actividade decorre que aqui se trata. Assim, não prevê o artigo os danos causados directamente pelos gerentes ou administradores sem intermediação da sociedade, mas antes os causados pelo gerente ou administrador, no exercício de tais funções sociais, directamente a terceiros, designadamente aos trabalhadores.

Ou seja, o gerente ou administrador pode ser responsabilizado pelos actos ilícitos que, culposamente, pratica no exercício da gestão e que causa, directamente, danos aos trabalhadores¹².

Na apreciação desta responsabilidade pessoal do gerente ou administrador, importa ter presente que se trata de responsabilidade delitual e não contratual: não existe uma relação obrigacional entre os administradores e terceiros, designadamente os trabalhadores, dada a interposição da personalidade jurídica da própria sociedade¹³.

Ainda que os trabalhadores de uma sociedade comercial estabeleçam contacto pessoal com o gerente ou administrador, desta não se cria, por via disso (em regra), uma relação contratual directa entre eles. Por via de regra, a relação contratual será entre trabalhador e empregador — sociedade comercial —, sendo o gerente ou administrador a quem cabe, administrando a sociedade (desenvolver o objecto social com vista à obtenção de lucro), representá-la.

Assim, o regime deste artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais só terá aplicação quando todos os requisitos da responsabilidade civil que emergem do artigo 483.º do Código Civil estejam preenchidos.

Desde logo, importa que exista uma violação de um direito de outrem ou a violação de uma disposição legal destinada a proteger interesses alheios¹⁴⁻¹⁵. A primeira forma de ilicitude presente no artigo 483.º do Código Civil constitui a violação de direitos absolutos, ou seja, direitos protegidos *erga omnes*, como o direito à vida, o direito à integridade física, os direitos de personalidade. A segunda forma de ilicitude constitui a violação de normas legais protectoras de um interesse particular, embora não atributivas de um

¹² ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, “Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades”, Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho, Cadernos, n.º 5, 2.ª edição, Almedina, 2010, pág. 86.

¹³ ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Almedina, vol. 1, 2010, pág. 910.

¹⁴ CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Obrigações*, AAFDL, vol. 2, 1986.

¹⁵ VARELA, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Almedina, vol. 1, 1991.

direito subjectivo (normas de protecção que devem estar descritas na lei, que o legislador pretendeu defender contra aquela espécie de danos ou de perigos e contra aquela forma de lesão).

A ilicitude pressupõe a violação de uma norma de conduta. Quer na primeira forma de ilicitude descrita, em que a acção é ilícita dado o resultado produzido (a violação de um direito com eficácia *erga omnes*), quer na segunda modalidade de ilicitude mencionada em que é visível a violação de uma norma descrita com exactidão — ilícito atendendo ao seu resultado ou à maneira de agir.

O abuso de direito, artigo 334.º, do Código Civil, a par da violação de direitos absolutos e de violação de normas de protecção, assumirá o papel residual de ilicitude, geradora de responsabilidade civil delitual.

Daqui se retira que o prejuízo de interesses financeiros ou pecuniários sem lesão física ou psíquica de pessoas ou da sua propriedade não se assume como uma violação de direitos absolutos. Perante danos puramente patrimoniais, não existirá ilicitude por violação de direitos absolutos e, por isso, a responsabilização delitual do gerente ou administrador por danos puramente patrimoniais só será possível quando violada uma norma de protecção ou quando, residualmente, exista uma situação de abuso de direito.

São normas de protecção as que protegem determinados interesses dos particulares e um determinado modo de lesão (existindo critérios de identificação deste tipo de normas, ligados à dignidade dos bens protegidos, ao grau de censurabilidade da conduta, à estrutura e contexto da norma: na hipótese de se tratar de danos exclusivamente patrimoniais deve entender-se, salvo se o contrário resultar da própria norma, que apenas as normas penais são normas de protecção).

Está em causa, por outro lado, e daí a referência conjunta que se faz, neste artigo, a responsabilidade perante os sócios da sociedade e terceiros por danos que são causados directamente na esfera jurídica destes e não por danos causados à sociedade e que se repercutem nos sócios ou terceiros. Os danos indirectos (aqueles que se produzem no património da sociedade e que indirectamente prejudicam os sócios, ao reduzirem o valor das suas participações sociais, ou terceiros, como os trabalhadores cujo emprego fica em perigo ou cujos salários não beneficiam de aumentos) não são indemnizáveis por este regime¹⁶.

No regime do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais, apenas os danos directos são indemnizáveis. O conceito de dano patrimonial directo define-se pela negativa: no dano directo, não há nenhuma conexão causal entre a diminuição do património da sociedade e a diminuição do património do terceiro — designadamente, de um trabalhador da sociedade (ou outro

¹⁶ VASCONCELOS, Pedro Pais de, “Responsabilidade civil dos gestores das sociedades comerciais”, *Direito das sociedades em revista*, ano 1, vol. 1 — Março de 2009, pág. 29-30.

credor). O património do terceiro credor diminui, ainda que o património da sociedade não diminua.

Os danos dolosamente provocados ao património social ou a gestão negligente poderão originar responsabilização dos gerentes e administradores para com a sociedade, mas não uma responsabilização perante os accionistas ou terceiros pelo artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais: separa-se a responsabilidade directa dos gerentes e administradores perante os sócios e terceiros da responsabilidade daqueles perante a sociedade (o património social ao ser ressarcido pelos danos provocados pelos gerentes e administradores terá como efeito natural — embora teórico — a reposição do património da sociedade e, nessa medida, garantir o cumprimento das dívidas da sociedade aos credores, nomeadamente aos trabalhadores¹⁷).

Por outro lado, a responsabilidade pessoal dos titulares de órgãos perante terceiros depende, em princípio, da viabilidade de afirmar um fundamento de imputação pessoal do dano a tais sujeitos, ultrapassando o âmbito dos deveres próprios da pessoa colectiva, pelos quais apenas esta responderá¹⁸.

Os danos a esses terceiros devem ser imputáveis, a título de culpa (dolo ou negligência grave¹⁹), ao gerente e administrador para que este possa ser responsabilizado, de acordo com este regime²⁰.

Em regra, não há responsabilidade civil dos gerentes ou administradores pelo facto do não cumprimento de um contrato celebrado por eles em representação da sociedade²¹. E nesta regra tem de se incluir o incumprimento do contrato de trabalho celebrado por uma sociedade comercial com os seus trabalhadores.

Há, no entanto, responsabilidade directa do gerente ou administrador perante um terceiro, como um trabalhador, se existia uma relação especial, “circunstâncias particulares”, entre os sujeitos, capazes de estabelecer um concreto dever do administrador para com eles, dever esse que foi violado. De entre estas “circunstâncias particulares” constam os casos em que os administradores assumem um grau de confiança pessoal particularmente

¹⁷ Embora possa, naturalmente, acontecer que haja credores mais bem colocados na graduação de créditos e que o montante obtido seja consumido na satisfação desses outros créditos.

¹⁸ FRADA, Manuel António Carneiro da, *Teoria da confiança e responsabilidade civil*, Almedina, 2004, pág. 172.

¹⁹ RAMOS, Maria Elisabete Gomes, *Responsabilidade civil dos administradores*, Coimbra Editora, 2002, pág. 210 e ss..

²⁰ RAMOS, Maria Elisabete Gomes, *O Seguro de Responsabilidade Civil dos Administradores — Entre a exposição ao risco e a delimitação da cobertura*, Almedina, 2010, pág. 140, não limita a aplicabilidade do artigo 79.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais a condutas dolosas ou particularmente reprováveis, entendendo que esta norma remete para os “termos gerais” do artigo 483.º, n.º 1, do Código Civil.

²¹ OLIVEIRA, Nuno Manuel Pinto de, *Responsabilidade civil dos administradores de sociedades pelo não cumprimento de um contrato-promessa?*, *Revista de Direito Comercial*, pág. 92 (<https://www.revistadedireitocomercial.com/responsabilidade-civil-dos-administradores-de-sociedades-pelo-no-cumprimento-de-um-contrato-promessa-em-torno-do-acrdo-do-stj-de-28-de-janeiro-de-2016/>), acesso em 18/11/2019.

elevado, nomeadamente, hipóteses em que os administradores dão uma garantia pessoal de que as informações disponibilizadas são completas e verdadeiras. Por outro lado, pode suceder que as “circunstâncias particulares” sejam oriundas de um interesse pessoal do administrador na conclusão do contrato²².

Assim, conjugando este artigo 79.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais com o artigo 483.º, n.º 1, do Código Civil, retira-se que o regime da responsabilidade directa dos gerentes ou administradores para com terceiros depende da verificação dos pressupostos da responsabilidade civil: o facto, a ilicitude, a culpa, o dano e o nexo de causalidade. Mas exige-se que a relação de causalidade adequada entre o facto ilícito e culposo e o dano provocado a terceiros seja directa e imediata (não sendo os gerentes ou administradores os responsabilizados para com terceiros, por via deste regime, quando o dano provocado na esfera jurídica destes foi causado por intermédio de um dano causado à sociedade).

Como em qualquer acção de responsabilidade civil, caberá ao lesado a prova de todos esses requisitos.

Entendem alguns autores²³, porém, que se deverá trilhar um caminho para uma terceira via de responsabilização, quando existam danos decorrentes da violação de uma obrigação de cumprimento de normas laborais imperativas, no sentido de que “o trabalhador terá de provar a violação, por parte do gerente ou administrador, de uma norma laboral imperativa e terá de provar que sofreu um dano cuja norma violada pretendia evitar. Por sua vez, caberá ao gerente ou administrador provar que não atuou com dolo, bem como terá de provar a inexistência de causalidade adequada entre a violação da norma e o dano sofrido pelo trabalhador”, entendendo que se estaria perante “uma quase responsabilidade pelo risco; quando o gerente ou administrador tome uma decisão que viole uma norma laboral imperativa, correrá o risco de ter de, solidariamente com a sociedade, suportar os danos causados aos trabalhadores”.

Ora, o legislador português instituiu expressamente para o credor tributário (cf. artigo 24.º, n.º 1, alínea b), da Lei Geral Tributária) o benefício de uma presunção de culpa do gerente ou administrador por dívidas da sociedade incumpridas no período do exercício do seu cargo²⁴.

O legislador não concedeu esse benefício, de forma expressa, a outras classes de credores da sociedade, nem mesmo para os trabalhadores, sendo,

²² FRADA, Manuel António Carneiro da, “A responsabilidade dos administradores na insolvência”, *Revista da Ordem dos Advogados*, vol. 66, 2006, pág. 699.

²³ MARQUES, Anabela Gomes, “A proteção dos direitos patrimoniais dos trabalhadores em especial, a responsabilidade dos gerentes e dos administradores pelos danos causados aos trabalhadores”, dissertação (“https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37483/1/ulfd136682_tese.pdf”), acesso em 18/11/2019.

²⁴ Ver, no sentido da conformidade constitucional desta solução, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 467/2001, publicado no Diário da República n.º 276/2001, Série II, de 28/11/2001.

por isso, difícil de sustentar, sem norma expressa, que estes últimos se possam sobrepor a outros credores da sociedade, pelo que se tende a considerar que, pretendendo recorrer a este regime, caberá ao trabalhador o ónus de provar todos os requisitos da responsabilidade do gerente ou administrador, designadamente, a culpa.

De notar que o padrão geral para ajuizar da culpa (aplicável a todos os gerentes ou administradores) é o da (abstracta) “diligência de um gestor criterioso e ordenado” (artigo 64.º do Código das Sociedades Comerciais).

V. TIPOLOGIA DOS DANOS INDEMNIZÁVEIS DO TRABALHADOR

A. Violação de direitos absolutos

Pelo que ficou dito, os gerentes ou administradores poderão ser pessoalmente responsáveis pela violação de direitos absolutos dos trabalhadores.

Neste domínio, não será difícil admitir a responsabilização dos gerentes ou administradores pela ofensa directa à integridade física do trabalhador. Na verdade, se o gerente ou administrador agride um trabalhador, num contexto laboral (ou no exercício de gestão da sociedade: relembrando os casos em que o gerente ou administrador agride o trabalhador por causa de um mau exercício das funções deste ou para fazer cessar o contrato de trabalho), naturalmente que se deve convocar este regime²⁵.

Se dessas ofensas resultar uma incapacidade para o trabalho ou a morte do trabalhador, deverá, ainda, convocar-se o regime do artigo 18.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro. Nesses casos, quando o acidente é culposamente provocado pelo empregador (ou pela pessoa física que representa a sociedade empregadora), a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares.

Questão mais complexa será a da responsabilidade agravada prevista nesse diploma que regulamenta o regime da reparação dos acidentes de trabalho resultante da inobservância, por parte do empregador, de regras sobre segurança e saúde no trabalho.

No âmbito da lei dos acidentes de trabalho, a responsabilidade do empregador será agravada em dois casos: quando o acidente se deve à culpa do empregador ou quando seja consequência da inobservância de regras de segurança, higiene e saúde que lhe seja imputável. A diferença, no domínio daquele regime, entre os dois fundamentos reside na prova da culpa, que tem de ser necessariamente feita no primeiro caso e que é desnecessária no segundo²⁶.

²⁵ Ver doutrina do Acórdão da Relação de Lisboa de 30/02/1995, Colectânea de Jurisprudência, Tomo II/1995, pág. 100.

²⁶ Neste sentido, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01/03/2018, processo n.º 750/15. 7T8MTS.P1.S1.

No domínio da reparação dos acidentes de trabalho, para responsabilizar o empregador (a sociedade comercial) de forma agravada bastará a prova da violação de preceitos legais que se refiram à saúde e segurança no trabalho e do nexo de causalidade entre a inobservância e a produção do acidente (a inobservância tem de ser directa e, necessariamente, causal do acidente).

No entanto, querendo responsabilizar-se pessoalmente o gerente ou administrador da sociedade (quando, na verdade, eles são, muitas vezes, os responsáveis pela não observância das regras de segurança e saúde no trabalho), convocando-se o regime do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais, deverá sempre provar-se a sua culpa.

A integridade física não é o único bem que pode ser lesado no âmbito de uma relação de trabalho. A integridade moral do trabalhador, sendo violada, poderá levar igualmente à responsabilização pessoal do gerente ou administrador que directamente a atinja (cf. artigo 25.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa: a integridade moral, e não só a física, é um direito absoluto constitucionalmente garantido).

As práticas de assédio moral nas relações laborais têm vindo, muito justamente, a merecer atenção da sociedade e será, por isso, muito relevante perceber que os gerentes e administradores que recorram a essas práticas e, com isso, causem danos na integridade moral dos trabalhadores podem e devem ser directamente responsabilizados pelo regime do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais.

De acordo com o artigo 29.º, n.º 2, do Código do Trabalho, “[e]ntende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Seguindo a linha de pensamento de Guilherme Dray²⁷, o assédio moral é a “prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador (...), a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado”. Maria do Rosário Palma Ramalho²⁸ assinala dois tipos de assédio: o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório (cf. artigo 24.º, n.º 1 do Código de Trabalho: *discriminatory harassment*); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos

²⁷ DRAY, Guilherme, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª Edição, Almedina, coordenado por Pedro Romano Martinez, pág. 188.

²⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II — Situações Laborais Individuais*, 2.ª Edição, Almedina, pág. 150.

efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*).

Ao contrário do que sucedida no Código de Trabalho de 2003, fica hoje claro, perante o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do Código de Trabalho 2009, que ao lado do assédio discriminatório se proíbe, também, o assédio não baseado em factor de discriminação, mas o praticado com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador²⁹.

Sobre esta temática não pode deixar de se salientar o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03/12/2014³⁰, onde se encontra importante delimitação do conceito: “de acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências”.

Provando-se a existência dessas consequências, atingindo-se direitos absolutos de personalidade dos trabalhadores (o assédio gera, com frequência, danos importantes na saúde dos trabalhadores), tal prática poderá levar à responsabilização pessoal dos gerentes ou administradores das sociedades que directamente as provoquem.

No contexto de uma relação laboral podem encontrar-se, ainda, importantes danos na saúde dos trabalhadores (e, por isso, danos nos seus direitos absolutos de integridade física) gerados pela falta de descanso.

O direito a um limite máximo da jornada de trabalho é um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias e beneficia, por isso, do seu regime³¹. De resto, a questão do limite máximo da jornada de trabalho não é uma novidade, estando desde, pelo menos, 1928 (Convenções n.º 1 e n.º 18 da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas nesse ano pelo Estado Português) assegurado no direito interno português a necessidade de salvaguardar o limite de 8 horas de trabalho diário e o descanso semanal.

Resulta, por seu turno, claro dos artigos 23.º, n.º 1, e 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos que todos têm direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho. Nos termos do artigo 7.º,

²⁹ REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio — uma noção binária?” in *Direito do Trabalho + Crise no Direito do Trabalho? — Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, 1.ª Edição, Coimbra Editora, 2011, pág. 268

³⁰ Processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1.

³¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª Edição, pág. 318.

alínea b), do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, deve ser assegurado pelo Estado Português a todas as pessoas o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, designadamente, o repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho. Do artigo 2.º da Carta Social Europeia resulta, claramente, o direito dos trabalhadores à fixação de uma duração razoável ao trabalho diário e semanal. Obriga-se, ainda, o Estado Português a fazer cumprir o disposto na Directiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003 (e, antes dessa, a Directiva 93/104/CE, de 23 de Novembro).

Ciente dessas obrigações internacionais, o legislador constitucional estabeleceu na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea d), que todos os trabalhadores têm direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”. E, no domínio da legislação ordinária, encontram-se os artigos 197.º a 257.º do Código do Trabalho de 2009.

Os direitos a um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal não são, por isso, evoluções legislativas recentes, mas direitos dos cidadãos que se encontram sedimentados na ordem jurídica internacional e no direito interno português.

Provando-se que o gerente ou administrador de uma sociedade comercial impõe ao trabalhador daquela a prestação de trabalho em violação do direito ao descanso deste e que, com essa violação dos direitos absolutos do trabalhador, lhe provocou danos na saúde (o que, pela repetição pode, com razoabilidade, ocorrer), poderá ser directamente responsabilizado³² de acordo com o regime do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais (desde que, naturalmente, se mostrem preenchidos os demais requisitos da responsabilidade civil).

Finalmente, ainda no domínio dos direitos fundamentais, outros danos indemnizáveis poderão ocorrer relacionados com a violação do direito à reserva da intimidade da vida privada. No contexto actual das relações humanas ainda não é, infelizmente, despiendo salientar que o trabalhador, mesmo estando integrado numa empresa, não perde a sua individualidade, nem deixa, naturalmente, de ser pessoa³³.

Neste contexto e porque passível de gerar danos importantes, salientam-se os eventualmente relacionados com o acesso e divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima do trabalhador, como os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, o estado de saúde, convicções políticas e religiosas, bem como o direito de reserva e confidencialidade de mensagens de natureza

³² Entendendo-se que o gerente ou administrador poderá ser responsabilizado pelo ressarcimento dos eventuais danos, o que não se confunde com o pagamento do trabalho suplementar (crédito do trabalhador), que continua a ser responsabilidade da sociedade, enquanto entidade patronal.

³³ ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005, pág. 59.

pessoal e violação do direito à imagem do trabalhador (cf. artigos 16.º a 22.º do Código do Trabalho). Uma referência para o direito à privacidade do trabalhador em teletrabalho (cf. artigo 170.º, do Código do Trabalho), sendo a violação do domicílio (fora das condições legais) do trabalhador um importante dano a merecer atenção.

A protecção conferida à reserva da intimidade da vida íntima ou privada³⁴ abrange tanto o acesso, como a divulgação dos aspectos da vida íntima ou privada do trabalhador, o que significa que, ainda que o trabalhador consinta na tomada de conhecimento desses aspectos pela entidade empregadora, tal consentimento não se estende necessariamente à divulgação, não podendo esta revelá-los a terceiros sem que para tanto haja sido autorizado (a autorização para a tomada de conhecimento não implica a autorização para a divulgação).

É particularmente perniciosa a acção de um empregador (que, sendo uma sociedade comercial, agirá através das pessoas físicas que a representam) que divulgue que o trabalhador tem uma determinada doença³⁵ ou que divulgue determinadas imagens do trabalhador captadas num qualquer momento privado do mesmo (entre muitas outras circunstâncias pessoais cujo conhecimento por terceiros pode ser potencialmente danosa).

Por outro lado, está proclamado no artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (aprovada em Roma, em 4/11/1950) o direito ao respeito pela vida privada e familiar. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (proclamada pelo Parlamento Europeu, o Conselho e pela Comissão em Nice, em 7/12/2000) dispõe no seu artigo 7.º (intitulado: “Respeito pela vida privada e familiar”) que: “[todas] as pessoas têm direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, pelo seu domicílio e pelas suas comunicações”.

O respeito pelo sigilo da correspondência e das comunicações é, por isso, imposto em todos os Estados membros do Conselho da Europa e da União Europeia.

A vinculação dos Estados a esses instrumentos fundamentais e, sobretudo, no domínio do necessário respeito pela privacidade dos cidadãos contra ingerências na sua correspondência e comunicações tem sido recorrentemente enunciada quer pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (a título de exemplo ver, entre outros, Acórdãos do TEDH “Margareta et Roger Andersson contra Suécia”, “Copland contra Reino Unido”, “Halford contra Reino Unido” e, especialmente, “Bărbulescu contra Roménia”), quer pelo Tribunal de Justiça

³⁴ FESTAS, David de Oliveira, “O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho”, Revista da Ordem dos Advogados, Ano 64 - Vol. I / II - Nov. 2004, pág. 369 e ss.: “a protecção do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no CT abrange, seguindo a teoria das esferas, quer a sua esfera íntima, quer a sua esfera privada”.

³⁵ Ver, a título de exemplo, a Recomendação (N.º 200) da OIT sobre VIH e SIDA, de 2010.

da União Europeia (a título de exemplo, ver o Acórdão do TJUE nos processos C-293/12 e C-594/12).

Em Portugal, a qualquer cidadão nacional ou estrangeiro que aqui resida (cf. artigos 12.º e 15.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa) é reconhecido o direito à privacidade nas comunicações. Estabelece-se, na verdade, no artigo 34.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa que “o domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis”.

Os trabalhadores, como quaisquer cidadãos, têm uma expectativa legítima de privacidade nas suas comunicações pessoais e, por isso, a sua correspondência não pode ser lida pelo seu empregador (sobretudo, quando se trate de mensagens que não forem enviadas através de rede informática do empregador ou, sequer, de meios informáticos do empregador). As mensagens em grupos de “WhatsApp” ou no serviço “Messenger” têm, normalmente, um carácter privado, pois não é expectável (ao contrário do que ocorre noutros serviços, mais densos, como o “Facebook”, o “Twitter” ou o “Instagram”) que as mensagens sejam visualizadas por mais ninguém além dos seus destinatários. E, por isso, tendo as mensagens natureza pessoal, não só o empregador não pode aceder às mesmas, como não podem servir, sem mais, como meio de prova da prática de infracções disciplinares (neste sentido, Alice Ferreira de Campos³⁶), nem podem, por isso, ser divulgadas.

Concluindo: como princípio o empregador não deve poder aceder, por qualquer meio, ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal do trabalhador, transmitidas através de rede que não inclua o próprio empregador no círculo ou esfera de contactos do trabalhador (neste sentido, Maria Regina Redinha³⁷).

Provando-se que qualquer dessas violações de direitos do trabalhador foi praticada pelo gerente ou administrador da sociedade empregadora e que, além dos demais requisitos da responsabilidade civil, provocou danos, poderá responsabilizar-se pessoalmente este último por via do regime do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais.

B. Falta de pagamento da retribuição

Como se disse, perante danos puramente patrimoniais não existirá, em regra, ilicitude por violação de direitos absolutos.

Tudo está em saber se do artigo 51.º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa (“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade,

³⁶ CAMPOS, Alice Ferreira de, “*Infracções Disciplinares em Redes Sociais Online*”, Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Editora Universidade Católica Portuguesa, Vol. I, pág. 119.

³⁷ REDINHA, Maria Regina, “*Redes Sociais: Incidência Laboral*”, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 87, pág. 40.

sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;”) se pode retirar um direito do trabalhador a receber a retribuição acordada, cuja violação implique a imediata responsabilização do gerente ou administrador da sociedade empregadora devedora.

Diga-se, desde logo, que a própria Organização Internacional do Trabalho não inclui no elenco dos direitos fundamentais dos trabalhadores a protecção da retribuição³⁸, nem tal resulta da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

De acordo com o Tribunal Constitucional³⁹, “o direito à retribuição do trabalho, ainda que sediado no Título III da Parte I da Constituição, relativo aos “direitos e deveres económicos e sociais”, tem sido reconhecido como um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, que, como tal, compartilha do regime constitucional próprio destes em todos os aspectos materiais do seu regime e, designadamente, com referência ao artigo 18.º. E, ainda, “o direito à retribuição do trabalho, constitucionalmente consagrado, tem pressuposta a ideia de destinação da remuneração à satisfação das necessidades pessoais e familiares do trabalhador, o que justifica as exigências de pontualidade e regularidade no cumprimento da obrigação (...) e as especiais garantias de tutela da integridade do salário, que impõem a regra da inadmissibilidade da compensação da retribuição em dívida com créditos da entidade empregadora sobre o trabalhador e a da parcial impenhorabilidade ou cessão dos montantes remuneratórios (...). O direito à retribuição implica, por conseguinte, a disponibilidade dos valores que compõem o salário e o consequente ingresso na esfera patrimonial do trabalhador”.

Mas, como tem vindo a salientar a jurisprudência do Tribunal Constitucional, uma coisa é o direito à retribuição, outra coisa será o direito a um concreto montante dessa retribuição⁴⁰.

E, na verdade, o direito a receber um salário depois de efectuada a prestação do trabalho não é um direito absoluto, na exacta medida em que é um direito sobre o empregador (dador do trabalho) que é quem tem o dever específico de pagar a retribuição, não podendo ser violado por mais ninguém. Daí que o sentido da Constituição seja não tanto garantir o direito à retribui-

³⁸ A Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (“https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf”), acesso em 18/11/2019, enumera como direitos fundamentais: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

³⁹ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 620/2007.

⁴⁰ Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs 396/2011 187/2013, 794/2013 e 413/2014.

ção do trabalhador, qualquer que ela seja (pois a retribuição está pressuposta na relação juslaboral), mas antes assegurar que a retribuição respeita as exigências de justiça e, mais concretamente, de proporcionalidade⁴¹.

Não se tratando de um direito absoluto, a questão prende-se, assim, com o sentido a dar à redacção do artigo 335.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que se introduziu para reforço da tutela dos créditos do trabalhador através do reforço da responsabilidade do empregador por esses mesmos créditos⁴².

Ora, convém lembrar que, pese embora a inserção sistemática deste artigo (integrado na secção relativa às “garantias dos créditos”), os gerentes e administradores não devem ser tidos como garantes dos créditos dos trabalhadores⁴³.

E a remissão operada pelo n.º 2 do actual artigo 335.º do Código do Trabalho parece, simplesmente, significar que pela obrigação de indemnizar os trabalhadores credores ou terceiros são solidariamente responsáveis os gerentes e/ou administrador e a sociedade empregadora. Estará fora da remissão, portanto, a parte inicial do artigo 334.º do Código do Trabalho, pelo que a responsabilidade prevista no artigo 335.º, n.º 2, se pode respeitar a outros créditos (dos trabalhadores/credores ou dos trabalhadores-terceiros) que não os mencionados no artigo 334.º, na verdade, não permite que o gerente ou administrador seja responsabilizado sem que todos os requisitos do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais estejam preenchidos: o que vale o mesmo que dizer que, em regra, o simples incumprimento de uma obrigação patrimonial (créditos salariais) não dará lugar à responsabilização pessoal do gerente ou administrador.

Algumas situações, porém, poderão fazer com que o gerente ou administrador, ainda assim, possa ser directa e pessoalmente responsabilizado.

Como se disse, deixando de lado as situações de abuso de direito, perante danos puramente patrimoniais a responsabilização delitual do gerente ou administrador por esses danos só será possível quando violada uma norma de protecção.

De entre as normas legais protectoras de um interesse particular dos trabalhadores, embora não atributivas de um direito subjectivo, encontra-se a norma penal constante do artigo 324.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho: o empregador em situação de falta de pagamento pontual de retribuição que pratique algum dos actos previstos no artigo 313.º do Código do Trabalho é punido com pena de prisão até 3 anos.

⁴¹ MEDEIROS, Rui, O direito fundamental à retribuição em especial, o princípio a trabalho igual salário igual, Universidade Católica Portuguesa, 2016, pág. 46 e 47.

⁴² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2.ª Edição, Almedina, pág. 595.

⁴³ ABREU, J.M. Coutinho e RAMOS, Elisabete, “Responsabilidade civil de administradores e sócios controladores (Notas sobre o art. 379.º do Código do Trabalho)”, in *Miscelâneas*, n.º 3, Outubro 2004, Almedina, pág. 11 ss..

Assim, o gerente ou administrador de uma sociedade comercial que esteja em falta quanto ao pagamento da retribuição a um trabalhador poderá ser (caso se verifiquem os demais requisitos da responsabilidade civil, acima apontados) pessoalmente responsabilizado pelos danos puramente patrimoniais daí decorrentes quando:

- a) execute a distribuição de lucros ou dividendos, o pagamento de suprimentos e respectivos juros ou amortização de quotas;
- b) efectue o pagamento da sua própria remuneração ou dos restantes membros dos corpos sociais em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
- c) execute a compra ou venda de acções ou quotas próprias a membros dos corpos sociais;
- d) efectue o pagamento a outros credores da sociedade que não sejam titulares de garantia ou privilégio com preferência aos créditos dos trabalhadores (salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a actividade da empresa);
- e) efectue pagamentos a outros trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respectivas retribuições;
- f) efectue liberalidades;
- g) renuncie a direitos com valor patrimonial;
- h) celebre contratos de mútuo em que a sociedade seja mutuante; ou
- i) proceda a levantamentos de tesouraria para fim alheio à actividade da empresa.

O legislador, para protecção da retribuição do trabalhador (vista, como se apontou, como muito relevante para a satisfação das necessidades pessoais e familiares deste), procurou defendê-la contra os danos que especialmente podem advir destas formas de perigo para a insatisfação do crédito (mesmo que se prescindia da prova de que com esses actos o património da sociedade se tornou insuficiente), pelo que se justifica responsabilizar pessoalmente o gerente ou administrador que os pratique (com dolo ou negligência).

Poderá, até, encontrar-se nas regras da boa fé a justificação para responsabilizar o gerente ou administrador que determina o não pagamento da retribuição a um trabalhador para, simultaneamente, determinar o seu próprio pagamento ou o pagamento de outros trabalhadores.

Dir-se-á, ainda, que, nos termos do artigo 79.º, n.º 2, do Código das Sociedades Comerciais, será aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 72.º, no artigo 73.º e no n.º 1 do artigo 74.º do mesmo diploma, mas isso não significa que possa ser causa de exclusão de responsabilidade dos gerentes ou administradores a circunstância de o acto ou omissão destes gerentes ou administradores (que viole da forma descrita o direito patrimonial do trabalhador) assentar no simples cumprimento de deliberação dos sócios.

Poderia parecer o contrário (na medida em que se remete para o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 72.º e, também, portanto, para o n.º 4 do artigo 72.º). Mas, conforme Coutinho de Abreu e Elisabete Ramos⁴⁴, há que interpretar restritivamente aquela parte do n.º 2 do artigo 79.º, desatendendo a remissão para o n.º 4 do artigo 72.º, porque: o n.º 4 do artigo 72.º refere-se à exoneração de responsabilidade para com a sociedade e o artigo 79.º trata da responsabilidade para com terceiros; e, sobretudo, as deliberações dos sócios que determinem ou permitam aos administradores a violação de direitos de terceiros ou de normas legais tuteladoras dos seus interesses são nulas nos termos do artigo 56.º, n.º 1, alínea d), do Código das Sociedades Comerciais (as normas consagrando aqueles direitos ou tutelando os referidos interesses são imperativas, não permitem derrogação por vontade dos sócios) e não anuláveis — pelo que estaria fora de causa qualquer capacidade exoneratória de responsabilidade de tais deliberações (cf. artigo 72.º, n.º 4, *a contrario*); além do argumento histórico relativo ao antecedente desta norma (o artigo 24.º, n.º 2, do DL n.º 49 381).

Ainda que se não verifiquem estas circunstâncias (cf. artigos 324.º e 313.º do Código do Trabalho) que possibilitem a responsabilização pessoal dos gerentes ou administradores (e, mais uma vez, sem entrar em linha de conta com outros casos não típicos de abuso de direito), serão admissíveis situações em que a falta de pagamento da retribuição provoque outro tipo de danos (em que haja a violação de direitos subjectivos absolutos), sendo por isso admissível que a sociedade empregadora seja responsável pelo cumprimento do direito de crédito e, ao lado deste, seja a sociedade e o gerente e administrador solidariamente responsáveis pelos danos provados nos direitos absolutos do trabalhador.

VI. SOLIDARIEDADE: PROVANDO-SE A RESPONSABILIDADE PESSOAL E DIRECTA DO GERENTE OU ADMINISTRADOR NOS TERMOS APONTADOS, ESTE SERÁ SOLIDARIAMENTE RESPONSÁVEL COM A SOCIEDADE EMPREGADORA

A solidariedade entre o gerente ou administrador directamente responsável e sociedade empregadora é de fonte legal e reveste a modalidade passiva, o que significa que o trabalhador credor da indemnização tem o direito de exigir de qualquer dos devedores — gerente/administrador ou sociedade — toda a prestação devida, ou parte dela (cf. artigo 519.º, n.º 1, do Código Civil), sem que seja lícito a qualquer deles opor o benefício da divisão (cf. artigo 518.º do Código Civil).

⁴⁴ ABREU, J.M. Coutinho e RAMOS, Elisabete, “Responsabilidade civil de administradores e sócios controladores”, *op. cit.*

Mas, atendendo à função garantística da solidariedade aqui prevista, se a sociedade empregadora pagar toda ou parte da indemnização ao trabalhador, terá direito de regresso contra o gerente ou administrador por toda a importância que haja pago.

O regime da solidariedade constante do artigo 335.º do Código do Trabalho já resulta, de resto, da regra constante do artigo 6.º, n.º 5, do Código das Sociedades Comerciais: “A sociedade responde civilmente pelos actos ou omissões de quem legalmente a represente, nos termos em que os comitentes respondem pelos actos ou omissões dos comissários”.

Assim, a sociedade empregadora é responsável perante os trabalhadores quando para com eles também os gerentes e administradores sejam responsáveis nos termos dos artigos 78.º, n.º 1, e 79.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais (cf. artigo 500.º, n.º 1, do Código Civil).

Por sua vez, a sociedade, se satisfizer a indemnização, tem o direito de exigir do gerente ou administrador o reembolso de tudo quanto haja pago (cf. artigo 500.º, n.º 3, do Código Civil).

Quando sejam directamente responsáveis perante o trabalhador dois ou mais administradores, a responsabilidade destes é solidária — conforme artigo 73.º do Código das Sociedades Comerciais, para que remetem os artigos 78.º, n.º 5, e 79.º, n.º 2, do mesmo diploma.

(Novembro de 2019)