

■ DOCTRINA

■ A destituição de gerentes e administradores - Uma análise doutrinal e jurisprudencial (JusNet 109/2010)

Rita Guimarães Fialho D'Almeida

Advogada Estagiária

Rita Guimarães Fialho D'Almeida

Introdução. §1. Dos antecedentes e preparatórios à consagração da regra da livre destituição. §2. A justa causa de destituição; 2.1. A violação grave dos deveres dos gerentes e administradores; 2.1.1. O novo art. 72.º, n.º 2 e a consagração da business judgment rule no quadro dos deveres gerais dos administradores; 2.2. A incapacidade vs. a inaptidão; 2.3. Outras hipóteses de destituição com justa causa. §3. Indemnização por destituição sem justa causa; 3.1. Convenção determinando indemnização em qualquer circunstância. §4. Cláusula estatutária exigindo justa causa. §5. Destituição por deliberação e a convocatória; 5.1. Deliberações de destituição abusivas? §6. Sociedade com dois sócios. §7. Direito especial à gerência; 7.1. Destituição do gerente designado no pacto social. §8. Destituição judicial. §9. Reeleição de administradores destituídos com justa causa. Bibliografia.

Introdução

A presente exposição incide sobre a temática da destituição dos "administradores", aqui compreendidos, em geral, os "administradores" das sociedades anónimas, bem como os "gerentes" das sociedades dos demais tipos. Porém, o discurso versará com particular acuidade nos administradores das anónimas e nos gerentes das sociedades por quotas.

Sem ter a pretensão de esgotar a tema em apreço, procurar-se-á mencionar e problematizar alguns daqueles que pensamos ser os seus aspectos essenciais, aludindo, do mesmo passo, às soluções avançadas pela doutrina e jurisprudência mais relevantes e pertinentes na matéria.

1. Dos antecedentes e preparatórios à consagração da regra da livre destituição

A regra é a da livre destituição a todo o tempo e independentemente de justa causa ou *ad nutum*. Senão vejamos: nas sociedades anónimas com estrutura organizatória funcional, "qualquer membro do conselho de administração pode ser destituído por deliberação da assembleia geral, em qualquer momento" (art. 403.º, n.º 1); o mesmo preceito vale igualmente para as anónimas de estrutura monística, com a ressalva de que os administradores que façam parte da comissão de auditoria só podem ser destituídos com justa causa (art. 423.º-E, n.º 1); por seu turno, nas anónimas com sistemas de tipo germânico ou dualístico, "qualquer administrador pode a todo o tempo ser destituído" pelo conselho geral e de supervisão ou pela assembleia geral, na hipótese da designação dos administradores caber estatutariamente aos sócios (art. 430.º, n.º 1); por fim, também nas sociedades por quotas "os sócios podem deliberar a todo o tempo a destituição de gerentes (art. 257.º, n.º 1)⁽⁹¹⁾.

A livre destituibilidade tem longa tradição entre nós: quanto às sociedades por quotas tal facto facilmente se infere do art. 28.º da LSQ, cujo § único determinava que o mandato fosse sempre revogável, sem prejuízo de qualquer direito indemnizatório que resultasse das estipulações feitas⁽¹⁾; já relativamente às sociedades anónimas veja-se o disposto no art. 538.º, do CCom. de 1833, no art. 13.º da lei das sociedades anónimas de 1867, bem como no art. 171.º, § único e art. 172.º, do CCom. de 1888⁽⁹⁰⁾.

⁽⁹¹⁾ Porém, v. o art. 257.º, n.º 3.

⁽¹⁾ O acto pelo qual a sociedade põe termo unilateralmente à relação de gerência era designado na LSQ art. 28.º por «revogação» (do mandato). Sobre a temática dos antecedentes e preparatórios refira-se ainda que o art. 257.º corresponde aos arts. 93.º do anteprojecto de Ferrer Correia, 94.º do de Vaz Serra e 71.º do de Raúl Ventura (cfr. os competentes textos em RAÚL VENTURA, *Sociedades por quotas* 3, pp. 86-89), tendo passado ao 261.º do Projecto - v. Código das Sociedades (Projecto), BMJ 327 (1983), 196. Sobre a destituição de gerentes nalgumas leis estrangeiras v. últ. A. e ob. cit., pp. 94-96.

⁽⁹⁰⁾ No que concerne aos administradores das sociedades anónimas, o CCom de 1833 preceitua do seguinte modo: "Companhia é uma associação de accionistas sem firma social [...] administrada por mandatários temporários, revogáveis [...]" (art. 538.º). A mesma regra está consagrada na Lei de 22.6.1867, a qual diz expressamente que "as sociedades anónimas são administradas por mandatários temporários, revogáveis [...]" (art. 13.º). Por seu turno, o CCom de 1888 estabelece que "a primeira direcção pode ser designada no instrumento de constituição da sociedade, não podendo contudo durar mais de três anos, e sem prejuízo do direito de revogação nos termos do artigo seguinte" (art. 171.º, § único). E o art. 172.º dispõe que "a eleição dos directores será feita [...] sem prejuízo da revogabilidade do mandato, sempre que qualquer assembleia o julgue conveniente".

Do mesmo passo, a regra ora em apreço tem também longa tradição nos países continental-europeus⁽²⁾,⁽³⁾ dominando presentemente na generalidade dos ordenamentos.

Estando a regra da livre destituição de tal ordem firmada na legislação portuguesa, ela é praticamente inquestionável, senão mesmo considerada por alguns como norma imperativa⁽⁴⁾.

A favor da regra aduzem-se um conjunto de argumentos, que *infra* melhor se explicitam.

No âmbito das sociedades por quotas, a regra da livre destituição "manifesta a supremacia que no espírito do legislador toma o interesse da sociedade sobre o interesse pessoal do gerente e bem assim a aplicação do princípio maioritário na determinação do interesse da sociedade"⁽⁵⁾.

Já a favor da regra de destituição dos administradores mencionam-se os seguintes fundamentos: em primeiro lugar, a indispensabilidade de confiança da maioria dos accionistas relativamente aos administradores, cuja perda alicerçada, em regra, na descoberta de actos ilícitos, de inabilidades ou erros de gestão, fundamenta a possibilidade de substituição daqueles; em segundo lugar, podem sobrevir céleres transformações, quer ao nível do mercado, quer no âmbito da conjuntura de actuação da sociedade, que reclamem mudanças de estratégia, e bem assim a escolha de pessoas novas, mais adequadas para a respectiva concretização; em terceiro lugar, e em consequência do regime de transmissão de acções, os accionistas podem mudar fácil e rapidamente, pelo que é essencial asseverar a confiança dos novos accionistas nos administradores; finalmente, os administradores devem estar determinados na dinamização da actividade empresarial, o que é impulsionado não apenas mediante atribuição de elevadas remunerações e outros benefícios, como também pela consciência dos administradores quanto ao risco de perda daquelas remunerações e dos demais ganhos. Por outras palavras, "é importante para a sociedade que haja o risco da sua perda

⁽²⁾ Em termos de direito comparado, e no que à temática da destituição dos administradores concerne, encontramos as soluções legais e doutrinárias que se seguem: em França, o art. 22.º da Lei fr de 24.7.1867, determina - à semelhança do art. 13.º da Lei port de 22.6.1867 - o seguinte: "as sociedades anónimas são administradas por um ou vários mandatários temporários, revogáveis, assalariados ou gratuitos, escolhidos entre os associados". Claramente dominante até 1966 é a doutrina da revogabilidade "ad nutum" dos administradores, sem pré-aviso, independentemente de justa causa e sem direito a indemnização. Na Bélgica, vigorou o Código Comercial francês de 15.9.1807, até à Lei sobre as sociedades de 1873, que tornou livre a constituição de sociedades anónimas. As Leis Coordenadas, de 30.11.1935, estabelecem, no art. 53.º o seguinte: "as sociedades anónimas são administradas por mandatários temporários, revogáveis, assalariados ou gratuitos". Por conseguinte, a doutrina belga seguiu a orientação francesa no sentido da asserção da regra da revogabilidade ad nutum dos administradores nos termos e fundamentos supra descritos. Em Espanha, o CCom de 1885, no art. 122.º, n.º 3, determina que os administradores de sociedades anónimas são "amovíveis", caminho que é novamente prosseguido pela Lei das sociedades anónimas de 17.7.1951, conforme se depreende da leitura do art. 75.º, cuja redacção é a seguinte: "a destituição dos administradores poderá ser deliberada em qualquer momento pela assembleia geral". Desta feita, a mesma perspectiva da doutrina francesa é adoptada pela doutrina espanhola dominante. Na Itália, o art. 121.º do CCom de 1882 dispõe que os administradores são "revogáveis", sem aditar quaisquer distinções. Na Alemanha, o art. 227.º, Abs. 3, do ADHGB de 1861 determina que os membros do directório podem ser revogados a todo o tempo, sem prejuízo das pretensões a indemnização baseadas em contratos existentes. Por seu turno, o § 231, Abs. 3, do HGB de 1897, seguindo a Lei de 1884, estatui que a sociedade pode revogar a nomeação a todo o tempo, sem prejuízo da pretensão à remuneração contratual. Por outras palavras, a norma em apreço conserva o princípio da revogabilidade, adindo tão-somente a faculdade de estipulação contratual de remuneração. Porém, este regime viria a ser substancialmente modificado pelo AktG de 1937, o qual operou a transição da perspectiva da destituição livre para a destituição só por justa causa (v. § 84⁽³⁾ da actual AktG), caminho que não vingou relativamente às sociedades por quotas, onde a regra da livre destituição mantém-se - cfr. § 38.º da GmbHG (1892). No RU, até à Companies Act de 1948, o poder de destituição dos administradores pelos accionistas estava subordinado ao que estivesse determinado nos estatutos. Posteriormente, a destituição passou a depender de simples deliberação a todo o tempo. Finalmente, nos EUA, segundo as regras do common law, os administradores podiam ser destituídos pela assembleia geral apenas com fundamento em justa causa. Hoje, as leis estaduais reconhecem a destituição sem justa causa - nalgumas imperativamente, noutras admite-se que os articles of incorporation prevejam a destituição somente com justa causa, em umas poucas a destituição sem justa causa é admitida apenas quando autorizada pelos articles.

⁽³⁾ Mais desenvolvidamente, v. L. BRITO CORREIA, Os administradores de sociedades anónimas, Almedina, 1993, pp. 679, ss.

⁽⁴⁾ A. FERRER CORREIA/ V. LOBO XAVIER/ M. ÂNGELA COELHO/ ANTÓNIO A. CAEIRO, Sociedades por quotas de responsabilidade limitada - Anteprojecto de lei, 2.ª redacção e exposição de motivos, RDE 3 (1977), cit., p. 381: a regra segundo a qual o gerente pode ser destituído ad nutum consta já do § único do art. 28.º da LSQ de 1901, "sendo indiscutível como princípio geral". O mesmo é afirmado relativamente aos administradores por A. CAEIRO, Assembleia totalitária ou universal..., RDE 2 (1982), cit., p. 402: "É ponto assente que a norma do art. 172.º que concede à assembleia a faculdade de revogar o mandato dos administradores das sociedades anónimas, sempre que o julgue conveniente, deve ser considerada imperativa. É isto tanto entre nós como nos demais sistemas latinos".

⁽⁵⁾ RAÚL VENTURA, Sociedades por quotas..., cit., p. 104.

para que os administradores se sintam permanentemente estimulados a tudo fazer para merecer (aos olhos da maioria dos accionistas) continuar no lugar⁽⁶⁾, ⁽⁷⁾.

A regra da livre destituição serve, pelo menos, os interesses dos accionistas de controlo actuais e futuros, cujas tomadas de controlo são propiciadas pelo conhecimento da faculdade de renovação imediata da administração.

Muito embora, exceptuadas as hipóteses de deliberações lícitas ou de relações de grupo propriamente ditas, os accionistas não tenham o direito de dar instruções (ordens, directivas, recomendações) aos administradores, nem estes devam obediência a tais instruções, o certo é que as mesmas vão sendo emitidas⁽⁸⁾. Desta feita, o administrador depara-se com uma de duas opções, a saber: ou obedece (embora com o conhecimento de que o não tem de fazer e que o respeito a tais instruções é contrário ao seu dever de diligência) e mantém-se no lugar, ou não obedece e compromete o respectivo cargo. Pelo exposto, autores há que questionam sobre se a afirmada autonomia dos administradores não recomendará que a destituição deva ser somente permitida com justa causa⁽⁹⁾.

2. A justa causa de destituição

Como vimos, a relação jurídica de administração pode cessar por acto unilateral e sem necessidade de fundamentação da sociedade, o que significa que a destituição não carece de ser motivada, sendo que a existência de justa causa representa, a par de outros efeitos, um regime particular, em matéria de direito à indemnização.

Impõe-se, pois, a averiguação do conceito de justa causa de destituição, partindo da articulação da noção com os respectivos efeitos.

Perscrutando o disposto no art. 257.º encontramos o catálogo de efeitos que se segue: o primeiro efeito consiste em poder a destituição ser deliberada por maioria simples, mesmo nas hipóteses em que o contrato de sociedade imponha deliberação por maioria qualificada ou outras condições (n.º 2); outro efeito traduz-se na faculdade dos sócios deliberarem requerer a suspensão e a destituição judicial de gerente designado com direito especial à gerência (n.º 3); a existência de justa causa atribui também a qualquer sócio individualmente a possibilidade de requerer a suspensão e a destituição do gerente, em acção intentada contra a sociedade (n.º 4); por outro lado, na hipótese de sociedade constituída por apenas dois sócios, a destituição só pelo tribunal pode ser decidida em acção intentada pelo outro (n.º 5); finalmente, ao gerente destituído não é devida indemnização (n.º 7).

Salvo o estatuído no n.º 5, ditado pelo número de sócios, o traço comum aos efeitos *supra* mencionados traduz-se na postergação das disposições legais e contratuais dirigidas à protecção do interesse do gerente no exercício das respectivas funções, situação em que a causa é considerada como justa⁽¹⁰⁾.

Percorrendo o art. 403.º relativo à destituição dos administradores, a existência de justa causa concede a um ou mais accionistas titulares de acções correspondentes, pelo menos, a 10% do capital social a faculdade de requerer a destituição judicial de um administrador, enquanto não tiver sido convocada a assembleia geral (art. 403.º, n.º 3). Acresce que, ao administrador destituído não é devida indemnização (art. 403.º, n.º 5, *a contrario sensu*).

Reportando-nos ao conceito de justa causa propriamente dito, ele vem exemplificativamente definido no art. 257.º, n.º 6 (quanto aos gerentes), bem como na versão inicial do art. 430.º, n.º 2 e, após 2006, no art. 403.º, n.º 4 (quanto aos administradores). Não obstante, a noção de justa causa não se apresenta pacífica, circunstância que logo se infere da contraposição, na origem, das seguintes perspectivas: uma noção mais civilística, por um lado; uma noção laboral, por outro.

De acordo com a primeira concepção, a "justa causa" compreende qualquer motivo justificado, a apreciar livremente pelo Tribunal, donde ela não é equivalente ou idêntica à justa causa de despedimento (laboral). Senão vejamos: no despedimento por facto imputável ao trabalhador, a justa causa exige sempre um comportamento culposo, nos termos do art. 351.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o novo Código de Trabalho. E no despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e

⁽⁶⁾ Argumentos desenvolvidos por BRITO CORREIA, ob. cit., pp. 699, ss.

⁽⁷⁾ V. últ. A. e ob. cit., p. 700.

⁽⁸⁾ E isto não obstante a consagração da chamada culpa in instruendo no art. 83.º, n.º 4, o qual dispõe do seguinte modo: "O sócio que tenha possibilidade (...) de destituir ou fazer destituir gerente, administrador ou membro do órgão de fiscalização e pelo uso da sua influência determine essa pessoa a praticar ou omitir um acto responde solidariamente com ela, caso esta, por tal acto ou omissão, incorra em responsabilidade para com a sociedade ou sócios, nos termos desta lei."

⁽⁹⁾ Neste sentido, v. J. M. COUTINHO DE ABREU, Destituição de administradores de sociedades, BFD, vol. LXXXIII, p. 79 e Governação das Sociedades Comerciais, cit., pp. 153 e 154.

⁽¹⁰⁾ V. RAÚL VENTURA, ob. cit., p. 92.

por inaptação superveniente do trabalhador (arts. 359.º e ss., da Lei n.º 7/2009) a "justa causa objectiva"⁽¹¹⁾ distingue-se das hipóteses não imputáveis ao administrador que justificam a destituição⁽¹²⁾.

Diversamente, seguindo uma noção "mais laboral", a justa causa traduz-se num comportamento ilícito e culposos que, pela sua gravidade e efeitos, torne praticamente impraticável a manutenção em funções dos gerentes e administradores, em termos muito próximos da feição laboral em que se exige - como vimos - justa causa para o despedimento de trabalhadores. Nas palavras de Menezes de Cordeiro, esta orientação "...que tem, na lei, uma base susceptível de alargamento, merece ser acolhida. Além do exposto, há boas razões de fundo para dispensar, aos administradores das sociedades, uma certa protecção, semelhante à que a lei concede aos trabalhadores subordinados", porquanto "a total desprotecção dos administradores iria repercutir-se no seu profissionalismo, com danos para a própria sociedade"⁽¹³⁾.

Atenta a contraposição daquelas concepções e a exposição da respectiva argumentação, a minha perspectiva é a de que a noção civilista de justa causa é a mais adequada à temática ora em apreço.

A delimitação legal do conceito de justa causa apresenta-se como orientadora e meramente exemplificativa, o que logo se infere da utilização do advérbio de modo "designadamente"⁽¹⁴⁾. Na verdade, a adopção de um sistema de enumeração o mais possível escrupulosa das circunstâncias passíveis de integrar a qualificação teria "o grave inconveniente de, mesmo quando se afirmasse o carácter exemplificativo da enumeração, fazer propender o intérprete para excluir do âmbito da justa causa as hipóteses não enumeradas no preceito". Desta feita, "a incerteza que lhe vai conexa é compensada pela dose de maleabilidade, que concede, na aplicação do direito"⁽¹⁵⁾, ⁽¹⁶⁾.

No âmbito das sociedades por quotas, a justa causa de destituição compreende, nos termos do art. 257.º, n.º 6, a violação grave dos deveres do gerente e a incapacidade para o exercício normal das funções⁽¹⁷⁾.

Já no âmbito das sociedades anónimas, o art.º 403.º, n.º 4 refere, exemplificativamente, como justa causa a violação grave dos deveres do administrador e a sua inaptidão para o exercício normal das respectivas funções. Acrescem outras situações, como sejam a da violação da proibição da concorrência (art. 254.º, n.º 5, ex vi 398.º, n.º 5) e a falta culposa de publicitação das participações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização (art. 447.º, n.º 8).

Em tese geral, a justa causa de destituição corresponde, pois, a uma situação em que, atentos os interesses da sociedade e os dos gerentes ou dos administradores, se torna àquela inexigível manter a relação orgânica com estes, designadamente porque violaram gravemente os seus deveres, ou revelaram incapacidade ou ficaram incapacitados para o exercício normal das respectivas funções⁽¹⁸⁾.

⁽¹¹⁾ A justa causa tanto pode ser objectiva como subjectiva. A primeira reporta-se à incapacidade para o exercício do cargo, sem qualquer culpa. É o caso da incapacidade consequente de uma situação de doença prolongada, ou qualquer outro facto que faça perigar gravemente a relação de administração, muito embora a prestação seja ainda possível. Por seu lado, a justa causa subjectiva dimana da violação culposa dos deveres que, da lei ou do contrato, decorrem para os gerentes e administradores. O conceito pode apresentar materializações distintas, aparecendo como mais ou menos exigente consoante as diferentes circunstâncias em que ocorre a destituição.

⁽¹²⁾ Nas palavras de L. BRITO CORREIA, *Os administradores de sociedades...*, cit., p. 706, "o conceito de justa causa de despedimento da lei laboral (o mais elaborado pela doutrina e pela jurisprudência) parece demasiado restritivo. Todos os casos de justa causa de despedimento nele habitualmente incluídos podem considerar-se, *mutatis mutandis*, justa causa de destituição. Mas admite-se a inclusão nesta de outras hipóteses...". Perfilhando a mesma concepção v. J. M. COUTINHO DE ABREU, ob. cit., p. 159. e Ac. da RL de 17.11.05, CJ, 2005, t. V, p. 100.

⁽¹³⁾ MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito das Sociedades*, p. 742. No mesmo sentido, v. Ac. do STJ de 03.11.94, BMJ n.º 441 (1994), p. 360, Ac. da Rel. Coimbra, de 02.11.99, CJ, 1999, t. V, p.17, Ac. da Rel. Porto, de 08.04.02, CJ, 2002, t. II, p. 217.

⁽¹⁴⁾ Neste sentido, v. Ac. do STJ, de 23.06.1992 (Rui Brito), BMJ 418 (1992), 793-800, onde se lê que o art. 257.º, n.º 6 apenas tipifica casos significativos, evidenciando o advérbio "designadamente" que não se esgotam nessa enunciação todas as hipóteses de justa causa de destituição.

⁽¹⁵⁾ A. FERRER CORREIA/ V. LOBO XAVIER/ M. ÂNGELA COELHO/ ANTÓNIO A. CAEIRO, *Sociedades por quotas de responsabilidade limitada...*, p. 383.

⁽¹⁶⁾ Este foi também o método adoptado pelo Projecto alemão, § 69, 3, actualmente previsto na legislação alemã, p. ex. no § 84 ⁽³⁾ da AktG.

⁽¹⁷⁾ V. o Ac. do STJ, de 09.07.98 (Aragão Seia), BMJ 479 (1998), 634-645 (643-644).

⁽¹⁸⁾ A doutrina alemã apresenta, com ténues diferenças de redacção, uma noção de justa causa baseada precisamente em não ser justo exigir que, nas circunstâncias do caso, a sociedade mantenha a relação de gerência ou a de administração, pelo que a ideia central da

2.1. A violação grave dos deveres dos gerentes e administradores

Como vimos, a justa causa de destituição pode traduzir-se nomeadamente, na violação grave dos deveres dos gerentes e administradores. Cumpre, pois, tecer algumas considerações sobre o significado de tais deveres e respectiva delimitação.

No âmbito dos deveres legais incluem-se os *deveres legais específicos*, ou seja, aqueles que resultam imediata e especificamente da lei (entendida em sentido amplo)⁽¹⁹⁾, bem como os chamados *deveres fundamentais ou deveres legais gerais*, de que ora cuidaremos específica e pormenorizadamente.

Atento o número e diversidade de situações com que os gerentes e os administradores se deparam e actos que têm de realizar, é claramente impossível e inconveniente uma previsão e cristalização *ex ante* das respectivas prestações, o que explica a consagração de uma formalização geral e flexível, a exigir esforços de precisão por parte da jurisprudência e da doutrina na aplicação aos casos concretos.

Com a nova redacção introduzida pelo DL 76-A/2006 o art. 64.º do CSC - intitulado "deveres fundamentais" - foi desdobrado em dois números: o n.º 1, dedicado aos gerentes e administradores discrimina nas suas duas alíneas entre "deveres de cuidado" e "deveres de lealdade"⁽²⁰⁾, respectivamente; o n.º 2 referente aos deveres de cuidado e de lealdade dos "*titulares dos órgãos sociais com funções de fiscalização*"⁽²¹⁾.

Nos termos do art. 64.º, n.º 1, al. a), os *deveres de cuidado* exigem que o administrador revele "a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da actividade da sociedade adequados às suas funções e empregando nesse âmbito a diligência de um gestor criterioso e ordenado". Por outras palavras, o dever geral de cuidado que impende sobre os gerentes e administradores impõe que eles empreguem nas respectivas actividades de organização, decisão e controlo societários, o tempo (disponibilidade), o esforço e conhecimento requeridos pela natureza das funções e as competências específicas, em face das circunstâncias particulares do caso concreto (*v.g.*, o tipo de sociedade, o respectivo objecto e dimensão).

Relativamente aos deveres de lealdade o art. 64.º, n.º 1, al. b) dispõe o seguinte: "os gerentes ou administradores da sociedade devem observar: (...) deveres de lealdade, no interesse da sociedade, atendendo aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores"⁽²²⁾. Assim, o dever geral de lealdade apresenta-se como o dever que impende sobre os gerentes e administradores de atender e satisfazer exclusivamente os interesses da sociedade, com a conseqüente abstenção da promoção do benefício próprio ou de interesses alheios.

Apesar da consagração da chamada responsabilidade social, relacionada com a exigência da consideração dos interesses de outros sujeitos, como sejam os dos trabalhadores, clientes e credores da sociedade, certo é que, o legislador afastou a afirmação do interesse social assente numa concepção institucionalista, a qual propugna pela ideia de que o interesse social corresponde

noção (inexigibilidade) é pacífica na Alemanha. Entre nós, a mesma perspectiva é seguida por J. M COUTINHO DE ABREU, *ob. cit.*, p. 154 e 155. Nas palavras de MENEZES CORDEIRO, Código das Sociedades Comerciais Anotado..., a "justa causa será, assim, um facto ilícito, grave, imputável ao administrador a título de dolo ou de negligência e que torne inexigível a atribuição de qualquer indemnização". Em sentido contrário, *v. RAÚL VENTURA*, *ob. cit.*, p. 92, quando refere que "aceitaria plenamente essa noção se o efeito da justa causa consistisse sempre em tornar lícita a destituição do gerente - ilícita sem justa causa - ou pelo menos torná-la lícita com efeito imediato, isto é, sem o decurso dalgum prazo: nem sempre, contudo, é esse o efeito da justa causa neste campo. (...) a justa causa não constitui requisito geral da licitude da destituição", atento o disposto no art. 257.º, n.º 1.

⁽¹⁹⁾ Pense-se designadamente, no dever de não ultrapassar o objecto social (art. 6.º, n.º 4), de não distribuir aos sócios bens sociais não distribuíveis ou (em regra) sem autorização, através de deliberação dos sócios (arts. 31.º, n.os 1, 2, 4, 32.º, 33.º, n.os 1, 2, e 3 e art. 514.º), de convocar ou requerer a convocação da assembleia geral quando se encontrar perdida metade do capital social, com a finalidade de os sócios tomarem as medidas jogadas convenientes (art. 35.º), de exigir as entradas não liberadas (arts. 27.º, 204.º e 509.º), de prestar contas (art. 65.º), de não exercer, por conta própria ou alheia, sem consentimento da sociedade, actividade concorrente com esta (arts. 254.º, 398.º, n.os 3 e 5 e 428.º; *v. também* o Ac. da Rel. de Guimarães de 11.07.05, CJ, 2005, t. IV, p. 295), de prestar informações verdadeiras, completas e elucidativas (arts. 214.º, n.º 1 e 519.º), de não adquirir para a sociedade, em certas circunstâncias, acções ou quotas dela própria (arts. 316.º, 319.º, n.º 2, 323.º, n.º 4, 325.º, n.º 2 e 220.º), de não executar deliberações nulas do órgão de administração (arts. 412.º, n.º 4 e 433.º, n.º 1), de requerer a declaração de insolvência da sociedade em certas circunstâncias (art. 18.º e 19.º do CIRE) e o de respeitar as leis de defesa da concorrência.

⁽²⁰⁾ No que ao dever de lealdade dos administradores concerne, importa referir que, antes mesmo da reforma de 2006, já diversas normas do CSC consagravam manifestações daquele dever, designadamente as proibições de concorrência, a regulação de conflito de interesses e as obrigações de comportamento leal no decurso de uma OPA.

⁽²¹⁾ A introdução sectorial ou multiplicação de padrões particulares para se aferir da diligência da administração, por um lado, e dos órgãos sociais com funções de fiscalização, por outro, não parece desejável, nem tão-pouco viável ou oportuna. Neste sentido, *v. CARNEIRO DA FRADA*, A business judgment rule no quadro dos deveres gerais dos administradores, in A reforma do código das sociedades comerciais: jornadas em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Coimbra, Almedina, 2007, pp. 61-102.

⁽²²⁾ A versão anterior do art. 64.º continha já a consagração implícita do dever.

ao interesse de todos. Por conseguinte, muito embora os gerentes e os administradores tenham de contemplar os interesses daqueles outros sujeitos, tais interesses não se confundem com o interesse da sociedade, o que logo se compreende quando atentamos na estrutura capitalista e de economia de mercado.

Tecidas estas considerações cumpre referir algumas hipóteses relativamente às quais a própria lei comina a justa causa de destituição. Em primeiro lugar referimo-nos aos comportamentos criminosos previstos no CSC, somente puníveis quando cometidos com dolo (art. 527.º). Exemplificativamente mencionam-se a falta de cobrança de entradas de capital (art. 509.º), a aquisição ilícita de quotas ou acções próprias (art. 510.º), a distribuição ilícita de bens da sociedade (art. 514.º), a recusa ilícita de informações ou a prestação de informações falsas (arts. 518.º e 519.º), o impedimento de fiscalização (art. 522.º) e bem assim, os crimes praticados no âmbito da sociedade, nomeadamente o furto, o abuso de confiança, a infidelidade e a falsificação de facturas (arts. 203.º e 204.º, 205.º, 224.º, 256.º, do CP). Acrescem igualmente a apresentação tardia e injustificada dos relatórios de gestão e das contas do exercício (arts. 65.º, n.º 5, 67.º; v. também o art. 20.º, n.º 1, alínea h), 2.ª parte, do CIRE⁽²³⁾, o desrespeito por regras básicas da escrituração da sociedade⁽²⁴⁾, o aproveitamento em benefício próprio de oportunidades de negócio ou de bens da sociedade⁽²⁵⁾, a perda, intencional ou por incúria, de condições essenciais ou convenientes para a vida societária⁽²⁶⁾.

2.1.1. O novo art. 72.º, n.º 2 e a consagração da *business judgment rule* no quadro dos deveres gerais dos administradores

Desenvolvida pela jurisprudência norte-americana desde o segundo quartel do século XIX, a *business judgment rule* (ou regra da decisão empresarial) sobrevém no contexto do *duty of care*, ou seja, no âmbito da responsabilidade dos administradores pela tomada de decisões que contrariem o dever de cuidado, mais exactamente o dever de tomar decisões razoáveis.

Atenta a sua origem jurisprudencial nos EUA - que desconhece uma codificação do direito comercial propriamente dita - as noções variam⁽²⁷⁾, pelo que a enunciação da *business judgment rule* não é inequívoca.

De todo o modo, a *business judgment rule* logrou êxito e irradiou largamente, tendo sido recebida na jurisprudência e doutrina de outros países e deu mesmo lugar a intervenções legislativas que, ainda que com algumas modificações e cambiantes significativas, se podem filiar nela⁽²⁸⁾.

De acordo com a formulação da *business judgment rule* existem certas circunstâncias que isentam os administradores da responsabilidade, não obstante a administração exercida não ter conduzido a resultados positivos e possa mesmo ter-se manifestado gravemente prejudicial para os interesses da sociedade. Assim, o funcionamento da *business judgment rule* é tido como um "*safe harbour*", na medida em que importa a exclusão da responsabilidade do administrador pelas consequências danosas da sua actuação.

A ideia nuclear subjacente a esta regra é a de que o mérito de certas decisões dos administradores não é julgado pelos tribunais segundo critérios de "razoabilidade", mas antes com base num critério de avaliação excepcionalmente limitado, porquanto deve admitir-se um espaço de discricionariedade de actuação daqueles. Por outras palavras, a *business judgment rule* propicia o equilíbrio necessário entre, por um lado, a emergência de respeitar a autonomia e discricionariedade inerentes à administração societária e, por outro lado, a não subtracção completa, nesse domínio, da actividade do administrador ao Direito e à responsabilidade.

⁽²³⁾ V. os Acs. da Rel. do Porto, de 09.04.02, CJ, 2002, t. II, p. 216, e de 24.03.03, CJ, 2003, t. II, p. 180.

⁽²⁴⁾ V. o Ac. do STJ, de 14.02.95, BMJ n.º 444 (1995), pp. 660-661, em que estava em causa a subtracção de facturas diversas à contabilidade da sociedade.

⁽²⁵⁾ No Ac. do STJ, de 27.10.94, CJ (ASTJ), 1994, t. III, p. 114, o tribunal considerou irrelevante o facto de um gerente destituído ter admitido aos seus filhos, designadamente o abastecimento gratuito dos respectivos veículos com combustível da sociedade, na medida em que os restantes sócios procediam do mesmo modo.

⁽²⁶⁾ V. o Ac. da Rel. Porto, de 31.03.03 cit., p. 183, onde estava em causa o facto de o gerente ter deixado caducar os alvarás de construção civil - objecto da sociedade - e ter anulado contratos de seguros de trabalhadores.

⁽²⁷⁾ Por exemplo, segundo a fórmula usual no Delaware a *business judgment rule* consagra a "presunção de que ao tomar uma decisão de negócios os administradores da sociedade actuaram informadamente, de boa fé e na honesta crença de que essa acção era no melhor interesse da sociedade". Já na expressão do American Law Institute, "um administrador que toma uma decisão sobre o negócio de boa fé cumpre o seu dever [...] se o administrador não tem qualquer interesse na matéria da decisão relativa ao negócio; está informado com respeito a essa matéria na extensão em que o administrador acredita razoavelmente ser apropriado segundo as circunstâncias; e racionalmente acredita que a decisão é tomada no melhor interesse da sociedade".

⁽²⁸⁾ Um exemplo significativo é a nova redacção dada ao 1.º parágrafo do § 93, da Aktiengesetz, segundo o qual "não há violação do dever se o membro da direcção, em uma decisão empresarial, pôde crer razoavelmente que actuava com base em informação adequada para o bem da sociedade". O preceito refere-se, não à violação de deveres sem espaço de discricionariedade - a saber: o dever de lealdade, deveres legais específicos, estatutários ou contratuais -, mas antes a decisões empresariais, relativamente às quais compreende-se um espaço de discricionariedade.

Em muitas circunstâncias é razoável mais do que uma decisão, podendo suceder que a adoptada se revele prejudicial para a sociedade, por um ou outro factor, o que não significa que seja qualificada de irrazoável. Porém, atenta a dificuldade na reconstituição intelectual do contexto em que a decisão foi tomada e o conhecimento de factos posteriores, o tribunal propenderia a confundir decisões de resultados inconvenientes com decisões irrazoáveis, com a conseqüente responsabilização dos administradores.

Por outro lado, habitualmente, os administradores não dispõem de ensinamentos seguros ou práticas comumente aceites passíveis de alegação para prova da razoabilidade das respectivas decisões.

Além dos fundamentos da *business judgment rule* a que supra se aludiu, diz-se também que o padrão de revisão judicial (*standard of review*) desenvolvido pela regra da decisão empresarial, ainda que mais permissivo do que o padrão de conduta (*standard of conduct*) que exige a tomada de decisões razoáveis, favorece o interesse social, porquanto fomenta e incentiva a inovação e escolhas mais arriscadas mas também, frequentemente, mais lucrativas.

A aplicação da *business judgment rule* e, por conseguinte, a insindicabilidade do mérito⁽²⁹⁾ da actividade do administrador depende da verificação de um conjunto de condições, a saber: a tomada de decisão empresarial, seja uma decisão *de fazer algo ou de não fazer*⁽³⁰⁾; a inexistência de conflitos de interesses relativamente ao objecto de decisão entre administradores e sociedade; finalmente, a observância de normas procedimentais de decisão, o que implica que o administrador se informe razoavelmente antes da tomada da decisão.

Não estando verificados os requisitos mencionados, a actividade do administrador é inteiramente escrutinável pelo tribunal e passível de uma avaliação de mérito quando os resultados não são os adequados e produziram danos.

Evidencie-se ainda que o âmbito da *business judgment rule* corresponde tão-somente àquilo que o cumprimento do dever de cuidar do interesse social compreende um espaço de discricionariedade e autonomia, pelo que ela já não se aplica quando as decisões contrariem o dever de lealdade ou deveres específicos legais, estatutários ou contratuais. Neste caso, a responsabilidade deriva, pois, imediatamente e sem mais da violação do dever, porquanto aqui não há qualquer margem de discricionariedade dos administradores, os quais têm de actuar no interesse da sociedade e cumprir os deveres mencionados.

Entre nós, o n.º 2 do art. 72.º determina que "a responsabilidade é excluída se alguma das pessoas referidas no número anterior provar que actuou em termos informados, livre de qualquer interesse pessoal e segundo critérios de racionalidade empresarial".

Da leitura da disposição legal resulta que a mesma acolhe a formulação da *business judgment rule*, formalmente concebida como causa de exclusão de responsabilidade, fronteira do controlo do mérito da actividade de administração em função do resultado, porquanto ainda que a actividade de administração não deva implicar uma responsabilidade aferida pelo resultado, ela comporta limites e exigências procedimentais inerentes à função e respectivo estatuto.

Atenta a inexistência, entre nós, de uma cultura de responsabilização dos administradores das sociedades, a opção do legislador português foi a da consagração daquela regra de forma parcial ou mitigada⁽³¹⁾, com vista a facilitar a responsabilização dos administradores, no sentido de garantir uma eficácia preventiva de más práticas de gestão, constituindo, do mesmo passo, um incentivo para que aqueles conformem a respectiva conduta a melhores práticas societárias.

Assim, diferentemente da perspectiva adoptada noutros ordenamentos⁽³²⁾, segundo a qual a infracção da *business judgment rule* apresenta-se como requisito *sine qua non* da responsabilidade (ou da admissibilidade de um juízo de responsabilidade), donde a consagração de uma presunção de licitude da conduta, ilidível mediante prova em contrário pelo lesado, e em que a demonstração respectiva caberá particularmente à sociedade lesada⁽³³⁾, para o legislador português a boa administração apresenta-se, em princípio, como questão judicialmente sindicável⁽³⁴⁾, não representando, pois, uma matéria ajurídica, característica de

⁽²⁹⁾ Se bons resultados são certamente o objectivo dos deveres dos administradores, cumpre observar que estes não são deveres de resultado, pelo que o controlo que a ordem jurídica exerce sobre a actividade de administração incide, não sobre aqueles, mas sobre o modo de administrar, ou seja, sobre uma actividade, o procedimento próprio da função.

⁽³⁰⁾ A simples omissão, por ignorância ou outros motivos, não beneficia já da aplicação da regra.

⁽³¹⁾ Gabriela Figueiredo Dias, *Fiscalização de sociedades e responsabilidade civil ...*, cit. p. 71.

⁽³²⁾ É o caso da fórmula cunhada no Delaware.

⁽³³⁾ Assim, ainda que a sociedade possa beneficiar de alguma simplificação no âmbito da prova, sobre ela recai, em regra, o ónus da prova da violação da *business judgment rule*.

⁽³⁴⁾ Na verdade, está aberta a um controlo jurisdicional, nos termos do art. 64.º, n.º 1, al. a).

outras áreas do saber (v.g. ciência de gestão ou das escolhas economicamente eficientes)⁽³⁵⁾. Por outras palavras, a concepção da *business judgment rule* consagrada no art. 72.º, n.º 2 apresenta-se, não enquanto pressuposto da responsabilidade, mas enquanto causa de exclusão de responsabilidade, cujos pressupostos não se presumem, antes têm de ser provados pelo administrador.

Pelo exposto, a exclusão da responsabilidade apenas se verifica quando o administrador provar que actuou em termos informados, livre de qualquer interesse pessoal e segundo critérios de racionalidade empresarial. Quando cumpridas cumulativamente estas condições, é afastada a presunção de culpa e demonstrada a licitude da conduta, pelo que o administrador não poderá ser responsabilizado.

De acordo com o art. 72.º, n.º 2, o controlo das decisões dos administradores tende a ser procedimental e não de mérito, pelo que ele se concentra num conjunto de prescrições relativas ao processo de decisão.

Neste contexto coloca-se a questão de saber em que se traduzem os critérios de racionalidade empresarial. À primeira vista, esta racionalidade é económica e segue os respectivos critérios de eficiência. Significa "a consecução de um dado fim com o mínimo dispêndio de meios (princípio da economia dos meios), ou a consecução, com dados meios, do máximo grau de realização do fim (princípio do máximo resultado)"⁽³⁶⁾. Ora, atentos os fundamentos do legislador português na consagração da *business judgment rule* e o propósito da facilitação de prova para o afastamento da responsabilidade civil dos administradores, a interpretação literal da norma revela-a praticamente inútil: por um lado, o administrador terá de provar que actuou segundo critérios de racionalidade empresarial (o que se revela difícil); daí emergindo, por outro lado, a necessidade de sindicância judicial do mérito da decisão, o que se revela contrário aos objectivos pretendidos pelo legislador. Por conseguinte, a parte final do n.º 2 do art. 72.º há-de ser interpretada restritivo-teleologicamente⁽³⁷⁾, no sentido de responsabilizar apenas quando estejam em causa a prática de decisões absolutamente "irracionais" (incompreensíveis, sem qualquer explicação coerente).

Questão que se coloca neste âmbito é a de saber se a *business judgment rule* deve ser entendida enquanto causa de exclusão culpa ou de ilicitude, conceitos cuja fronteira é por vezes difícil de traçar. Inclino-me para a perspectiva segundo a qual a *business judgment rule* configura uma causa de exclusão de ilicitude, pois, a adoptar-se entendimento diverso estaria afastada a justa causa de destituição⁽³⁸⁾.

2.2. A "incapacidade" vs. a "inaptidão"

Nesta sede cumpre igualmente observar a utilização diferenciada das expressões "incapacidade" e "inaptidão", nos arts. 257.º, n.º 6 e 403.º, n.º 4 respectivamente. Poderia pensar-se que aquelas expressões correspondiam, no fundo, ao mesmo conceito⁽³⁹⁾. Todavia, o legislador terá pretendido distinguir e imprimir um sentido técnico próprio a cada um daqueles termos. Não obstante, a utilização do advérbio "designadamente" inculca a ideia de que tanto a incapacidade como a inaptidão configuram, em ambos os tipos de sociedades, hipóteses de justa causa de destituição.

Tecidas estas breves considerações passemos análise de alguns aspectos relativos aos termos ora em apreço e que melhor concretizam as respectivas diferenças. Vejamos: Relativamente à hipótese de incapacidade questiona-se sobre se ela releva antes mesmo de apreciada judicialmente. Atenta a exigência de capacidade jurídica plena (art. 252.º, n.º 1) deve ser considerada bastante a verificação de uma situação susceptível de ocasionar uma incapacidade ainda que a mesma não tenha sido objectivamente decretada, perspectiva que parece ser a que melhor se coaduna com o sentido da lei.

Quanto à inaptidão, ela traduz uma situação de défice de competências dos administradores para o exercício de funções, a qual pode não ser suficientemente grave enquanto fundamento de incapacidade e decretamento respectivo.

2.3. Outras hipóteses de destituição com justa causa

Outras hipóteses podem tornar inexigível a manutenção da relação de gerência ou de administração, conformando, por conseguinte, justa causa de destituição. Visam-se aqui as situações relativas aos administradores e gerentes enquanto tais, p. ex. desentendimentos reiterados ainda que não culposos que comprometam a boa marcha dos negócios da sociedade, bem como outras situações, como seja a de insolvência de gerente e administrador, que se reflecta prejudicialmente na sociedade (p.

⁽³⁵⁾ Esta concepção da *business rule* não constitui, diferentemente do que poderia pensar-se, uma originalidade do direito português. Com efeito, a redacção actual do § 93, I, 2, in fine, da Aktiengesetz parece conduzir a resultados semelhantes.

⁽³⁶⁾ J. M. Coutinho de Abreu, Responsabilidade civil dos administradores de sociedades, p. 44.

⁽³⁷⁾ Últ. A. e ob. cit., afirma ainda que "interpretada à letra, ela dificulta muito ou impossibilita mesmo a prova e obriga o tribunal a juízo de mérito em larga escala".

⁽³⁸⁾ Atente-se que, a justa causa de destituição pode ser com ou sem culpa, sendo que a própria violação grave dos deveres prevista nos arts. 257.º e 403.º não parece exigir a existência de culpa por parte do gerente ou do administrador.

⁽³⁹⁾ Discordando de uma compreensão diversa dos termos "incapacidade" e "inaptidão" para o exercício normal das respectivas funções v. J. M. COUTINHO DE ABREU, Destituição de administradores..., p. 82 e 83.

ex. repelindo financiadores ou clientes), ou a prática de crimes fora do âmbito da sociedade que abale gravemente a confiança no carácter do gerente ou do administrador⁽⁴⁰⁾.

3. Indemnização por destituição sem justa causa

A destituição, seja com ou sem justa causa, produz sempre o efeito de fazer cessar a relação de administração, o que não significa que se extingam todos os direitos e os deveres emergentes daquela relação e constituídos antes da destituição⁽⁴¹⁾.

É hoje pacífico, entre nós, que a destituição sem justa causa confere ao administrador direito a ser indemnizado⁽⁴²⁾, ⁽⁴³⁾ O regime consagrado é supletivo, pelo que se tiver sido estipulado um regime entre as partes será esse o aplicável.

O valor da indemnização pode ser determinado nos seguintes termos: a) preliminar e contratualmente no contrato de sociedade ou em outro contrato entre a sociedade e o administrador; b) por acordo posterior à destituição, mediante contrato concluído entre a sociedade e o ex-administrador. De todo o modo, a indemnização não pode avultar o montante das remunerações que o administrador receberia até ao final do período para que fora designado (arts. 403.º, n.º 5 e 257.º, n.º 7) ou, sendo gerente designado por tempo indeterminado, em quatro anos (art. 257.º, n.º 7)⁽⁴⁴⁾, ⁽⁴⁵⁾ Esta interpretação parece dimanar, relativamente às sociedades anónimas, da própria letra do art. 403.º, n.º 5⁽⁴⁶⁾ e bem assim, quanto às sociedades por quotas, de razões de harmonização sistemática e da própria teleologia jurídica. Na verdade, a inexistência de limites à indemnização dificultaria, senão mesmo impossibilitaria, o exercício do direito de destituir⁽⁴⁷⁾, ⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴⁰⁾ Já não será justa causa de destituição a mudança de orientação da sociedade, a qual é sempre possível, mormente quando se forme uma nova maioria de sócios, que poderão pretender dispensar os administradores. Tal facto representa um risco normal da própria sociedade. Neste sentido v. MENEZES CORDEIRO, Manual..., p. 742.

⁽⁴¹⁾ Assim, por ex., se o administrador tinha direito a remuneração vencida e não paga, ele mantém esse direito, apesar da destituição; se o administrador, enquanto tal, praticou algum facto ilícito, continua civilmente responsável pelos prejuízos causados.

⁽⁴²⁾ Sobre a temática do direito à indemnização antes do CSC (com opiniões diversas na doutrina e na jurisprudência), v. L. BRITO CORREIA, ob. cit., pp. 666, ss. Relativamente a dados referentes a ordenamentos estrangeiros, v. *ibid.*, pp. 679, ss. No sentido da admissibilidade do direito à indemnização nas hipóteses de destituição sem justa causa v. A. FERRER CORREIA/ V. LOBO XAVIER/ M. ÂNGELA COELHO/ ANTÓNIO A. CAEIRO, *Sociedades por quotas de responsabilidade limitada...*, cit., p. 384: "Não parece justo levar o princípio da livre destituição dos gerentes pelos sócios tão longe que afaste o direito daqueles a receber a devida indemnização"; v., entre outros, o Ac. do STJ, de 14.09.1982 com anotação de A. CAEIRO, *Assembleia totalitária ou universal...*, RDE 2 (1982) e o Ac. do STJ, de 27.10.94 (P. 85751), CJ, 1994, 3, 112, cujo sumário se transcreve: "I - Só o gerente destituído sem invocação de justa causa tem direito a indemnização. II - Incumbe à sociedade provar a existência de justa causa. III - A justa causa pressupõe violação grave dos deveres de gerência. IV - A indemnização devida a gerente destituído sem justa causa deverá ter como suporte a existência de prejuízos. V - Se o gerente destituído não o alegou, nem o demonstrou não há que fixar indemnização".

⁽⁴³⁾ V. arts. 403.º, n.º 5, 430.º, n.º 2 (para os administradores de sociedades anónimas) e 257.º, n.º 7 (para os gerentes de sociedades por quotas).

⁽⁴⁴⁾ Seguindo uma interpretação diferente, num caso de director com indemnização previamente determinada em contrato, Ac. da RC de 02.11.99 (com um voto de vencido), CJ, 1999, t. V, pp. 16 ss..

⁽⁴⁵⁾ Quanto às componentes da remuneração relevantes, designadamente para estes efeitos, v. J. M. COUTINHO DE ABREU, *Governança...*, pp. 84, ss..

⁽⁴⁶⁾ Apresenta-se, do mesmo passo, como limitação às golden parachutes, ou seja, a atribuição de benefícios aos administradores em caso de cessação antecipada, enquanto medida anti-OPA.

⁽⁴⁷⁾ Segundo MENEZES CORDEIRO, in *Código das Sociedades Comerciais Anotado*, o n.º 7 do art. 257.º deve ser considerado inconstitucional porquanto, na medida em que limita a indemnização e descarta, do mesmo passo, os danos morais, pode implicar a privação de direitos patrimoniais sem compensação (62.º/1) ou o desamparo de direitos de personalidade (25.º e 26.º, todos da CR). Adota depois a mesma perspectiva relativamente ao art. 403.º, n.º 5, 2.ª parte, quando refere que tal preceito "ao limitar a indemnização, é inconstitucional: todos os danos patrimoniais, que podem ser muito superiores aos lucros cessantes e que fiquem por ressarcir, traduzem a violação do 62.º/1, da CR; e os danos morais, que fiquem por atender, contraditam o 26.º/1, da mesma CR".

⁽⁴⁸⁾ Vide J. M. COUTINHO DE ABREU, *Destituição de administradores...*, pp. 85 e 86.

Na falta de fixação contratual, a indemnização será calculada nos *termos gerais de direito* (arts. 562.º, ss. do CCiv), com os apontados limites máximos, porquanto os danos sofridos podem ter valor inferior àquele limite⁽⁴⁹⁾. Ao destituído *ad nutum* cabe o ónus de alegar e de provar a existência e valor de tais danos⁽⁵⁰⁾.

Pelo exposto, os limites apontados aplicam-se quer quanto à indemnização fixada contratualmente, quer na falta de fixação contratual. Porém, tais limites podem ser facilmente contornados quando a indemnização seja contratualmente estipulada, atribuindo-a com fundamento em outras causas que não a da destituição.

Cumpra agora determinar quais as espécies de danos indemnizáveis pela destituição sem justa causa. Dentro dos danos patrimoniais estão compreendidos os lucros cessantes, ou seja, as remunerações que presumivelmente o destituído iria auferir até ao término do período para que fora designado, e bem assim, os eventuais danos emergentes (v.g. alojamento, mudança de escola dos filhos, transportes e custos familiares)⁽⁵¹⁾.

Já não são compensáveis os danos não patrimoniais (v.g. perda de imagem, atentado à honra, sofrimento psicológico e familiar) causados pelo facto lícito-destituição sem justa causa, pelas seguintes razões: por um lado, é duvidoso que a destituição, *de per se*, possa ocasionar danos não patrimoniais, na medida em que o administrador tem conhecimento (ou deve ter) da possibilidade de destituição *ad nutum*; por outro, tais danos, a existirem, não terão gravidade bastante para lograrem a tutela do direito (v. art. 496.º, n.º 1, do CCiv.).

Todavia, a sociedade pode ter de compensar danos não patrimoniais quando, paralelamente ao facto lícito-destituição, há uma actuação ilícita da sociedade (v.g. quando, sem razão de ser, alegou violação de deveres ou a inaptidão do administrador), circunstância em que há fundamento autónomo de responsabilidade (v., nomeadamente, os arts. 483.º e 484.º do CCiv.) não contemplado nos arts. 403.º, n.º 5, e 257.º, n.º 7, do CSC. Nestas hipóteses, a compensação desses danos não patrimoniais e a indemnização de eventuais danos patrimoniais indirectos (consequentes do ataque à reputação do administrador) não estão sujeitas aos limites indicados nos preceitos societários. E não se arreda também a indemnização mediante reconstituição natural (v.g. a rectificação na imprensa de notícia infundada referente à destituição, a expensas da sociedade).

Intentada a acção para pagamento de indemnização pelo administrador destituído, a alternativa mais razoável parece ser a de que competirá à sociedade, enquanto contestante, alegar e provar circunstância que consubstancie justa causa e exclua a indemnização⁽⁵²⁾, ⁽⁵³⁾.

3.1. Convenção determinando indemnização em qualquer circunstância

A convenção estabelecida no contrato social ou em acordo entre a sociedade e o administrador, segundo a qual a sociedade indemnizará em qualquer circunstância o administrador destituído será inválida.

Esta perspectiva funda-se na obrigação de indemnizar mesmo nas hipóteses em que a justa causa compreenda um comportamento culposos do administrador (v.g., violação grave dos deveres), facto que poderia obstar, na prática, a destituição.

⁽⁴⁹⁾ Por exemplo, quando o destituído tenha rapidamente oportunidade de exercer outra actividade, a que corresponda idêntica remuneração.

⁽⁵⁰⁾ Neste sentido, v. os Acs. do STJ de 27.10.94, CJ (ASTJ), 1994, t. III, pp. 114-115, de 20.01.99, BMJ n.º 483 (1999), pp. 184-185, de 20.05.04, CJ (ASTJ), 2004, t. II, p. 66, o Ac. da RP de 12.12.94, CJ, 1994, t. V, p. 232, os Acs. da RL de 09.01.97, CJ, 1997, t. I, p. 91, e de 18.02.02, CJ, 2002, t. V, p. 110.

⁽⁵¹⁾ Muito embora os arts. 403.º, n.º 5, e 257.º, n.º 7, pareçam referir-se somente aos lucros cessantes, fazem-no exclusivamente para efeitos de determinação do limite máximo da indemnização, pelo que, respeitado esse limite, não se vislumbra fundamento para não se atender aos danos emergentes, na hipótese deles existirem.

⁽⁵²⁾ Neste sentido, v. J. M. COUTINHO DE ABREU, *Destituição de administradores...*, cit., p. 89; e Acs. do STJ de 27.10.94 cit., p. 114, de 09.07.98, BMJ n.º 479 (1998), pp. 642-643, de 15.02.00, CJ (ASTJ), 2000, t. I, p. 104, de 16.05.00, CJ (ASTJ), 2000, t. II, p. 65, e o Ac. da RL de 09.01.97, CJ, 1997, t. I, pp. 90-91. Em sentido contrário, perfilhando da alternativa de que impende sobre o destituído o ónus de alegar e provar a inexistência de justa causa, v. o Ac. da RC de 28.05.91, CJ, 1991, t. III, pp. 78, ss. e Ac. do STJ de 23.06.92, BMJ n.º 418 (1992), p. 799.

⁽⁵³⁾ A análise judicial relativa à justa causa incidirá nos factos carreados ao processo e nele comprovados, ainda que não constem do teor da deliberação nem da acta. Neste sentido, v. os Acs. do STJ de 23.06.92 cit., p. 800, de 18.06.96, CJ (ASTJ), 1996, t. II, p. 157, de 20.01.99, BMJ n.º 483 (1999), p. 182. Em sentido contrário, v. Ac. do STJ, de 15.02.00 cit., pp. 103, 105, segundo o qual deve constar da acta atinente à deliberação de destituição, os fundamentos de justa causa, sob pena de ter de julgar-se sem justa causa a destituição, perspectiva que, salvo o devido respeito, não parece ser a mais adequada. Com efeito, a acta deve conter simplesmente "o teor" da deliberação (art. 63.º, n.º 2, alínea f)), in casu, os termos da proposta de destituição que obteve a maioria dos votos, e não especificamente os respectivos fundamentos (art. 63.º, n.º 2).

Todavia, a convenção será válida na parte concernente à destituição com justa causa "objectiva", ou seja, não culposa, consequente, v.g., a impedimento físico⁽⁵⁴⁾.

4. Cláusula estatutária exigindo justa causa

A cláusula estatutária que limite a possibilidade de destituição às hipóteses em que haja justa causa deve ser considerada válida, seja no âmbito das sociedades por quotas, seja no domínio das sociedades anónimas. Vejamos: quanto ao primeiro tipo de sociedades, esta perspectiva vinha sendo admitida antes mesmo do CSC e continua a afirmar-se na vigência do Código⁽⁵⁵⁾, o que logo é sustentado pela menção a "outros requisitos" no art. 257.º, n.º 2; relativamente às sociedades anónimas, embora a questão possa ser mais duvidosa, na medida em que o art. 403.º, n.º 1 é aparentemente uma norma imperativa, não se vislumbram interesses de ordem pública, dos credores sociais ou da sociedade que obstem à derrogação da regra da livre destituição através de cláusula estatutária.⁽⁵⁶⁾

5. Destituição por deliberação e a convocatória

Em regra, a destituição é consequência de deliberação dos sócios (arts. 257.º, n.º 1, e 403.º, n.º 1) tomada por maioria simples dos votos emitidos.

No âmbito das sociedades por quotas, e como já resultaria do art. 250.º, n.º 3 é possível que o contrato de sociedade determine uma maioria mais exigente do que a maioria simples ou a observância de outros requisitos (art. 257.º, n.º 2)⁽⁵⁷⁾. Porém, quando a destituição assentar na existência de justa causa, a lei determina, de forma imperativa, que a maioria necessária para a deliberação seja, somente, a simples.

Por outro lado, ocorrendo justa causa de destituição, qualquer sócio, independentemente do peso relativo dentro da sociedade - ou seja, do montante da respectiva quota - pode requerer a suspensão e destituição judicial do gerente, em acção intentada contra a sociedade (art. 257.º, n.º 4)⁽⁵⁸⁾. Nesta sede coloca-se a questão de saber se a solução preconizada pela disposição em apreço funciona ou não apenas em via subsidiária. A melhor orientação parece ser aquela segundo a qual a disposição não funciona em via subsidiária, podendo a ela recorrer-se independentemente da deliberação de destituição, o que logo se compreende atento o facto de não serem os sócios a convocar a assembleia⁽⁵⁹⁾. Acresce que, o recurso a esta via deve ser admitido mesmo quando o sócio tenha a maioria dos votos⁽⁶⁰⁾.

Atente-se que, nas hipóteses em que o gerente a destituir seja do mesmo passo sócio da sociedade, ele não pode votar na deliberação da sociedade que versa sobre a sua destituição, por justa causa - v. art. 251.º, n.º 1, alínea f).

No âmbito das sociedades anónimas, a destituição, embora livre - e salvo o disposto no art. 376.º, n.º 1, alínea c), 2.ª parte - tem de ser devidamente agendada, o que se compreende atenta a exigência da tomada de decisões devidamente informadas, mormente quando estejam em causa matérias importantes para a vida societária, como sejam a da destituição. Na verdade, a regra é a de que a convocatória deve aludir claramente os assuntos sobre que se deliberará (art. 377.º, n.º 5, e), 8)⁽⁶¹⁾. Por conseguinte, os accionistas interessados devem requerer ao presidente da mesa o debate da destituição através de convocatória

⁽⁵⁴⁾ No sentido da admissibilidade de indemnização nas hipóteses de destituição com justa causa "objectiva" (não culposa), v. o Ac. da RL, de 15.12.05, CJ, 2005, t. V, e o Ac. da RL, de 17.11.05, CJ, 2005, pp. 98., ss., o qual sustenta a aplicação do regime do contrato de mandato ao de administração.

⁽⁵⁵⁾ RAÚL VENTURA, *Sociedades por quotas...*, cit., p. 107 refere o seguinte quanto à cláusula estatutária exigindo justa causa: "Afastados os argumentos de texto do tempo da LSQ, os outros antigos argumentos repousavam nos eventuais interesses e desejos das partes, considerados merecedores de acolhimento pela lei, argumentos que de nada valeriam se deparassem com um contrário preceito legal imperativo. Depois do CSC, a questão deve ser reformulada, começando-se pela imperatividade da regra estabelecida no art. 257.º, n.º 1 (...). A cláusula de direito especial à gerência mostra não ser aquela regra totalmente imperativa e, aberta a brecha para aquele caso, não vejo motivo para que por ela não penetre a cláusula agora discutida".

⁽⁵⁶⁾ Neste sentido, JOÃO LABAREDA, *Direito societário português...*, p. 86 e J. M. COUTINHO DE ABREU, *Destituição de administradores*, cit. p. 90, *Governança...*, cit. p. 163. Contra, DUARTE RODRIGUES, *A administração das sociedades por quotas e anónimas...*, p. 243.

⁽⁵⁷⁾ O que evita que pequenas situações pessoais entre os sócios conduzam a destituições que não sejam ponderadas.

⁽⁵⁸⁾ V. Ac. do STJ, de 14.02.95 (Machado Soares), in BMJ, n.º 444, p. 650.

⁽⁵⁹⁾ Em sentido contrário, v. Ac. da RL, de 18.12.02, CJ, 2002, t. V., pp. 111, ss.

⁽⁶⁰⁾ Noutra concepção, o sócio maioritário teria de recorrer à deliberação de destituição.

⁽⁶¹⁾ Regra válida relativamente às sociedades de qualquer tipo: arts. 248.º/1, 189.º/1, 474.º, 478.º.

a pedido de 5% (art. 375.º, n.º 2) e/ou da inclusão de assuntos na ordem do dia (art. 378.º, n.º 1)⁽⁶²⁾,⁽⁶³⁾. Se o assunto não constar da ordem do dia, a deliberação da destituição é anulável (arts. 58.º, 1, c), 4, a), 59.º, 1, 2, c)⁽⁶⁴⁾.

Porém, a regra *supra* mencionada admite excepções. Estando agendada a apreciação geral da administração e da fiscalização os administradores podem ser destituídos, ainda que esse assunto não conste da ordem do dia (v. arts. 376.º, 1, c), 455.º, 2, 3, 75.º, 2). Da apreciação geral da administração podem emergir factos (v.g., comportamentos que configurem justa causa de destituição), impondo ou aconselhando a destituição imediata. Por conseguinte, o agendar da apreciação tem, associado e *ex lege*, o tema da destituição.

De todo o modo, seja a destituição deliberada em assembleia geral convocada (devendo ou não constar o assunto da convocatória), seja deliberada por outra forma (v.g., em assembleia universal não convocada, por deliberação unânime por escrito), deveria ser reconhecido ao administrador o direito de contraditar o intento de destituição, aliás, na esteira do que se verifica tradicionalmente no direito anglo-saxónico, onde o *due process* impõe que se dê conhecimento da proposta de destituição ao administrador para que este possa ser ouvido em assembleia ou expor, por escrito, as respectivas razões⁽⁶⁵⁾,⁽⁶⁶⁾.

Quanto aos administradores eleitos segundo as regras especiais do art. 392.º, eles não são destituídos sem justa causa se, contra a destituição, tiverem votado accionistas que representem, pelo menos, 20% do capital social (art. 403.º, n.º 2). De outro modo, ficaria sem base o administrador das minorias⁽⁶⁷⁾.

5.1. Deliberações de destituição abusivas?

As deliberações dos sócios de destituição dos administradores podem ser inválidas, nos termos gerais (arts. 56.º, ss.), assumindo aqui particular acuidade os vícios de procedimento⁽⁶⁸⁾.

Cumpra agora esclarecer se as deliberações de destituição de administrador que reúnam as notas caracterizadoras da hipótese prevista na al. b) do n.º 1 do art. 58.º são ou não anuláveis (chame-se-lhes ou não deliberações abusivas)⁽⁶⁹⁾.

A regra da livre destituição não há-de ser excepcionada naqueles casos, pelo que a resposta à pergunta formulada há-de ser negativa. Senão vejamos: a) a admitir-se a anulabilidade daquelas deliberações teríamos, para casos idênticos, deliberações abusivas se o destituído fosse sócio, e deliberações não abusivas (não anuláveis) se o administrador não fosse sócio; b) se prejudicada for originariamente a sociedade, teríamos de um lado a proibição legal geral de prejudica-la (art. 58.º, n.º 1, b)) e do outro, permissões legais específicas de destituição *ad nutum* (arts. 403.º, n.º 1, e 257.º, n.º 1).

⁽⁶²⁾ A possibilidade de destituição "em qualquer momento" (art. 403.º, n.º 1) ou "a todo o tempo" (arts. 430.º, n.º 1, e 257.º, n.º 1) não têm como significado a desnecessidade da menção na ordem do dia à destituição do administrador, objecto de deliberação em assembleia geral convocada. Em sentido contrário, v. L. BRITO CORREIA, ob. cit., p. 707; cfr. tb. Code de Commerce, no art. L. 225-105⁽³⁾: "L'assemblée ne peut délibérer sur une question qui n'est pas inscrite à l'ordre du jour. Néanmoins, elle peut, en toutes circonstances, révoquer un ou plusieurs administrateurs ou membres du conseil de surveillance et procéder à leur remplacement". Idêntica resposta é dada igualmente em Espanha pela doutrina e jurisprudência maioritária (o art. 68⁽¹⁾ da LSRL é claro a esse respeito).

⁽⁶³⁾ Porém, não é necessário mencionar na convocatória o nome dos administradores cuja destituição se propõe deliberar - v. RAÚL VENTURA, ob. cit., p. 105: "Na convocatória pode ser mencionada destituição de gerente, sem indicação do visado, havendo vários gerentes".

⁽⁶⁴⁾ V. o Ac. da RL de 23.01.96, CJ, 1996, t. I, pp. 100-101.

⁽⁶⁵⁾ Neste sentido, v. J. M. COUTINHO DE ABREU, Destituição de administradores..., cit., p. 91-92.

⁽⁶⁶⁾ Entre nós, esta linha não passa completamente despercebida. Os membros do órgão de fiscalização podem ser destituídos, ocorrendo justa causa, pela assembleia geral (art. 419.º). Porém, "antes de ser tomada a deliberação, as pessoas visadas devem ser ouvidas na assembleia sobre os factos que lhes são imputados" (art. 419.º, n.º 2; v. tb. o art. 423.º-E, n.º 2). Por seu turno, a "demissão" com justa causa dos gestores públicos "requer a audiência prévia" daqueles (art. 25.º, n.º 2, do DL 71/2007; v. tb. o art. 24.º, n.º 2).

⁽⁶⁷⁾ É a chamada "minoría de bloqueio" para a tomada de decisão.

⁽⁶⁸⁾ Quanto aos vícios de conteúdo, eles ficam sobejamente prejudicados, na medida em que não se exige em geral justa causa para a destituição, salvo v.g. o caso de deliberação que destitua sócio-gerente com direito especial à gerência, que nela não consinta. Tal deliberação será nula, por vício de conteúdo (art. 56.º, 1, d); v. tb. o art. 257.º, n.º 3, 2.ª parte, e RAÚL VENTURA, ob. cit., pp. 109-110).

⁽⁶⁹⁾ Nos termos do art. 58.º, n.º 1, al. b) "são anuláveis que deliberações que... sejam apropriadas para satisfazer o propósito de um dos sócios de conseguir, através do exercício do direito de voto, vantagens especiais para si ou para terceiros, em prejuízo da sociedade ou de outros sócios ou simplesmente de prejudicar aquela ou estes, a menos que se prove que as deliberações teriam sido tomadas mesmo sem os votos abusivos".

Sendo a destituição sem justa causa, o destituído terá sempre direito a indemnização, e sendo indemnizado pela sociedade, esta tem direito a ser ressarcida pelos sócios que votaram abusivamente na deliberação ⁽⁷⁰⁾.

6. Sociedade com dois sócios

No âmbito das sociedades por quotas, e relativamente à hipótese de justa causa de destituição, o regime da deliberação de destituição *supra* mencionado não é aplicável no caso particular da sociedade composta apenas de dois sócios, em que um deles ou ambos são sócios-gerentes, independentemente do montante da respectiva quota. Aí apenas pode ter lugar uma destituição por via judicial, mediante acção proposta pelo único sócio interessado, em seu próprio nome ⁽⁷¹⁾, e não pela sociedade, regra que se aplica haja ou não direito especial à gerência ⁽⁷²⁾, ⁽⁷³⁾.

Quanto à questão da legitimidade passiva, muito embora o art. 257.º, n.º 5 a não identifique, a concepção mais razoável e cautelosa é a de que a acção deve ser intentada contra o sócio que se pretenda destituir, bem como contra a sociedade. Razoável, do ponto de vista da produção dos respectivos efeitos, e cautelosa, na medida em que o tribunal pode adoptar aquela que é a boa solução, a saber: a defesa da existência de uma situação de litisconsórcio passivo ⁽⁷⁴⁾, ⁽⁷⁵⁾.

Como vimos, o art. 257.º, n.º 5 limita-se aos casos de destituição com justa causa, pelo que nos restantes casos aplica-se o regime da deliberação ⁽⁷⁶⁾, sem prejuízo da possibilidade de requerimento do procedimento cautelar de suspensão da deliberação e da respectiva impugnação pelo sócio relativamente ao qual a destituição é deliberada ⁽⁷⁷⁾.

7. Direito especial à gerência

Nos termos do art. 24.º, n.º 1, podem ser criados direitos especiais de alguns sócios, por estipulação do contrato de sociedade, entre os quais o direito especial à gerência. Nessa hipótese, a cláusula em questão somente pode ser alterada através de consentimento do titular, o que de resto assoma já do art. 24.º, n.º 5 ⁽⁷⁸⁾. Porém, existindo justa causa, os sócios podem requerer judicialmente a suspensão ou a destituição do gerente, através de deliberação tomada por maioria ⁽⁷⁹⁾, ⁽⁸⁰⁾.

7.1. Destituição do gerente designado no pacto social

⁽⁷⁰⁾ Em França, os membros do conselho de administração são em geral destituíveis sem justa causa, sem direito a indemnização. Porém, tal direito é reconhecido - não a anulabilidade da deliberação - quando a destituição tenha carácter abusivo.

⁽⁷¹⁾ O que significa que recaiem pessoalmente sobre o sócio demandante os encargos do pleito, não podendo debitá-los à sociedade.

⁽⁷²⁾ A propositura da acção pela sociedade implicaria eventualmente a necessidade da nomeação de um representante especial. Neste sentido, v. A. FERRER CORREIA/ V. LOBO XAVIER/ M. ÂNGELA COELHO/ ANTÓNIO A. CAEIRO, *Sociedades por quotas de responsabilidade limitada...*, cit., p. 382.

⁽⁷³⁾ Este n.º 5 inspirou-se na regra do § 69 do Projecto alemão, mas difere dele no que respeita ao âmbito de aplicação, na medida em que o último aplica-se quando a sociedade tenha dois sócios e a ambos tenha sido atribuído pelo contrato de sociedade um direito especial à representação e administração da sociedade, enquanto o nosso preceito não estabelece essa distinção, aplicando-se haja ou não direito especial à gerência.

⁽⁷⁴⁾ V. Ac. da RG, de 16.03.05, CJ, 2005, vol. II.

⁽⁷⁵⁾ Perfilhando outra perspectiva, RAÚL VENTURA, ob. cit., p. 118 expõe do seguinte modo: "A intenção do n.º 5 é deslocar o litígio do campo sociedade-sócio para o campo sócio-sócio, pois nenhum deles deve ser considerado como sendo «a sociedade», pelo que "a acção deve ser proposta contra o sócio destituendo...". No sentido de que a acção deve ser intentada contra a sociedade, v. Ac. da RG, de 22.02.07, CJ, 2007, t. I, p. 286 (com um voto de vencido).

⁽⁷⁶⁾ O impedimento de voto previsto no art. 251.º, n.º 1, alínea f) apenas funciona nas hipóteses de deliberação de destituição fundada em justa causa. Por conseguinte, inexistindo justa causa, o sócio contra quem se pretenda deliberar a destituição não está impedido do exercício do respectivo direito de voto.

⁽⁷⁷⁾ V. Ac. do STJ, de 04.10.96, CJ (ASTJ), 1996, v. III, pp. 34, ss., onde igualmente se discute a existência ou a inexistência da deliberação.

⁽⁷⁸⁾ É o chamado grande direito especial à gerência. Quanto ao pequeno direito especial à gerência, ele traduz-se na exigência de uma maioria qualificada para a destituição (cf. art. 257.º, n.º 2).

⁽⁷⁹⁾ V. o Ac. da RPt, de 11.06.92 (Lopes Furtado), CJ XVII (1992) 3, 306-308.

⁽⁸⁰⁾ De referir que o direito especial à gerência não se transmite com a transmissão da respectiva quota, como decorre do art. 24.º, n.º 3 e do art. 252.º, n.º 4.

A inclusão no contrato de sociedade por quotas de uma cláusula de nomeação de gerentes (mormente quando se refira a todos os sócios), não significa, *de per se*, a atribuição de um direito especial, e por conseguinte, que os sócios tenham querido sujeitar a destituição à deliberação por maioria qualificada, e não à maioria dos votos⁽⁸¹⁾,⁽⁸²⁾. A cláusula de nomeação dos gerentes no pacto não adquire a natureza de parte constitutiva daquele, ou seja, ela não se integra nas bases permanentes da vida social, assumindo a nomeação o mesmo valor de uma eleição pela assembleia dos sócios. Por conseguinte, a destituição não há-de equivaler a uma modificação do pacto social. Solução diversa há-de emergir de cláusula expressa do contrato ou então da interpretação daquele, segundo as regras da boa hermenêutica⁽⁸³⁾,⁽⁸⁴⁾.

8. Destituição judicial

A deliberação dos sócios não constitui a única via para a destituição dos administradores. É igualmente possível a destituição judicial com fundamento em justa causa, designadamente nas hipóteses previstas nos arts. 257.º, 4, 403.º, 3, 449.º, 4, e arts. 292.º, 2, a), e 450.º, 1, do CSC e art. 1482.º, 2, do CPC.⁽⁸⁵⁾,⁽⁸⁶⁾.

A *ratio* da atribuição a sócios minoritários da possibilidade de requerer judicialmente a destituição relaciona-se com o intento da diminuição do risco de administradores maioritários ou apoiados pela maioria manterem-se indevidamente na administração⁽⁸⁷⁾.

9. Reeleição de administradores destituídos com justa causa

Fora das hipóteses previstas no art. 75.º, n.º 2, no art. 450, n.º 4, e no art. 449.º, n.º 4 (por analogia do art. anterior), é lícita a reeleição do destituído com justa causa "objectiva", quando a incapacidade tenha sido superada⁽⁸⁸⁾. Porém, a reeleição será anulável se o administrador havia sido destituído há pouco tempo⁽⁸⁹⁾ por violação grave dos seus deveres, na medida em que os votos favoráveis à eleição contradizem o dever de lealdade dos sócios - art. 58.º, 1, al. a) ou al. b).

Bibliografia

ABREU, J. M. COUTINHO DE - Destituição de administradores de sociedades, Boletim da Faculdade de Direito, vol. LXXXIII, Coimbra, 2007.

- *Governança das Sociedades Comerciais*, Almedina, 2006.

- *Responsabilidade civil dos administradores de sociedades*, em IDET, Cadernos n.º 5, Almedina, Coimbra, 2007.

CAEIRO, ANTÓNIO A. - *Destituição do gerente designado no pacto social*, RDE 1 (1975);

- *Assembleia totalitária ou universal/ Direito do administrador a uma percentagem dos lucros/ Indemnização do administrador destituído sem justa causa*, RDE 2 (1982).

CORDEIRO, A. MENEZES - *Manual de Direito das Sociedades*, Almedina, Coimbra, 2004;

⁽⁸¹⁾ Na verdade, a nomeação dos primeiros gerentes no pacto poupa os contraentes de uma série de complicações e incómodos.

⁽⁸²⁾ Diversamente, na Alemanha entende-se que consagra um direito especial a cláusula que atribui a um sócio o direito de ser gerente por toda a vida, por toda a duração da sociedade, enquanto for sócio, bem como a estipulação segundo a qual o sócio somente poderá ser destituído da gerência se ocorrer motivo grave (v.g., o gerente se ter deixado subornar, em prejuízo da sociedade, ter praticado um crime de abuso de confiança, estar insolvente ou fortemente endividado, concorrer com a sociedade, ...).

⁽⁸³⁾ Mais desenvolvidamente, v. A. CAEIRO, *Destituição do gerente designado no pacto social*, RDE 3(1997).

⁽⁸⁴⁾ Em sentido contrário, v. o Ac. do STJ, de 09.05.1975, cujo sumário ora se transcreve: "A destituição de um sócio-gerente de uma sociedade por quotas nomeado no pacto social, representando uma alteração desse pacto, só por maioria qualificada (...) pode ser deliberada"

⁽⁸⁵⁾ O CCom de 1888, como aliás também a Lei port de 22.06.1867, não previa qualquer acção judicial especial para destituição de administradores de sociedades anónimas, pelo que se podia entender que, até à entrada em vigor do DL n.º 49 381, de 15.11.1969, os administradores só podiam ser destituídos por deliberação da assembleia geral.

⁽⁸⁶⁾ Nalguns casos, a acção judicial é mesmo a única via possível - v. os arts. 191.º, 4, 7, 257.º, 3, 5. Quanto ao processo, ele está previsto no art. 1484.º-B do CPC.

⁽⁸⁷⁾ Se é certo que o administrador está impedido de votar na hipótese em que a deliberação incida sobre a destituição por justa causa (art. 251.º, n.º 1, f), e art. 384.º, 6, c)), a verdade é que, na prática, mesmo os impedidos de votar o fazem frequentemente. Por conseguinte, os respectivos votos podem ser computados, maxime quando sejam os administradores a presidir a assembleia (v. arts. 248.º, 4, 374.º, 4).

⁽⁸⁸⁾ Por ex., a doença foi curada mais cedo do que se previa, ou a pessoa adquiriu o saber necessário a uma gestão criteriosa e ordenada.

⁽⁸⁹⁾ J. M. COUTINHO DE ABREU, *Destituição de administradores...*, cit., p. 97, propõe os cinco anos referidos no art. 450.º, 4.

- *Código das Sociedades Comerciais Anotado*, Almedina, 2009.

CORREIA, L. BRITO - *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Almedina, 1993.

DIAS, GABRIELA FIGUEIREDO - *Fiscalização de sociedades e responsabilidade civil (após a reforma do código das sociedades comerciais)*, Coimbra Editora, 2006

FERRER CORREIA, ANTÓNIO/ LOBO XAVIER, VASCO/ ÂNGELA COELHO, MARIA/ CAEIRO, ANTÓNIO A. - *Sociedades por quotas de responsabilidade limitada - Anteprojecto de lei, 2.ª redacção e exposição de motivos*, RDE 3 (1977), pp. 380 - 384.

FRADA, M. CARNEIRO DA - *A business judgment rule no quadro dos deveres gerais dos administradores*, in *A reforma do código das sociedades comerciais: jornadas em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, Coimbra, Almedina, 2007, pp. 61-102.

LABAREDA, JOÃO - *Direito societário português - Algumas questões*, Quid iuris?, Lisboa, 1998.

PEREIRA DE ALMEIDA, ANTÓNIO - *Sociedades Comerciais*, 3.ª ed. (aumentada e actualizada), Coimbra Editora, 2003.

RODRIGUES, ILÍDIO DUARTE - *A administração das sociedades por quotas e anónimas - Organização e estatuto dos administradores*, Petrony, Lisboa, 1990.

SILVA, JOÃO SOARES DA - *Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades: os Deveres Gerais e a Corporate Governance*, 1997, www.mlgs.pt/pdfs/302.pdf.

VENTURA, RAÚL - *Sociedades por quotas*, Vol. III, Almedina, Coimbra, 1996 (reimpressão).

