

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 1314/20.9T8AMT.P1.S1

Relator: ANA PAULA BOULAROT

Sessão: 12 Julho 2022

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA (COMÉRCIO)

Decisão: CONCEDIDA PARCIALMENTE A REVISTA.

ANULAÇÃO DE DELIBERAÇÃO SOCIAL

ALTERAÇÃO DO PACTO SOCIAL

DESTITUIÇÃO DE GERENTE

PEDIDO DE INDEMNIZAÇÃO CIVIL

COMPETÊNCIA MATERIAL

TRIBUNAL COMPETENTE

TRIBUNAL DE COMÉRCIO

TRIBUNAL DO TRABALHO

CONTRATO DE TRABALHO

SOCIEDADE POR QUOTAS

ASSEMBLEIA GERAL

Sumário

I- O artigo 265º, nº1 do CSComerciais predispõe que «As deliberações de alteração do contrato só podem ser tomadas por maioria de três quartos dos votos correspondentes ao capital social ou por número ainda mais elevado de votos exigido pelo contrato de sociedade.», normativo este que abrange a alteração do pacto social no respeitante à forma de obrigar a sociedade quando se pretende que possa passar a ser possível através, apenas, da assinatura de um gerente, ao invés da assinatura conjunta de dois gerentes.

II- A problemática daqui é a de saber se é possível a articulação do disposto naquele segmento normativo - alteração de contrato por maioria de três quartos dos votos - com o preceituado no nº3 do artigo 253º do CSComerciais quando estipula que «Faltando definitivamente um gerente cuja intervenção seja necessária por força do contrato para a representação da sociedade, considera-se caduca a cláusula do contrato, caso a exigência tenha sido nominal; no caso contrário, não tendo a vaga sido preenchida no prazo de 30

dias, pode qualquer sócio ou gerente requerer ao tribunal a nomeação de um gerente até a situação ser regularizada, nos termos do contrato ou da lei.».

III- Embora no pacto social tivesse ficado a constar a identificação dos dois únicos sócios da sociedade, então indicados como gerentes, a caducidade não pode senão reportar-se à referência nominal, mantendo-se o Pacto Social no demais, significando que, a regra subjacente da vinculação de dois gerentes não caduca, como não caduca a referência nominal ao outro gerente, pelo que ao suprimir a referência nominal não apenas da Recorrida, mas também do outro e ao pretender modificar a regra subjacente relativa à forma de vinculação da Sociedade, esta está a proceder a uma alteração do pacto social, subsumível ao nº 1, do art. 265.º, exigindo-se, para aprovação da deliberação de alteração do pacto social, a maioria qualificada de três quartos do capital social.», sendo a deliberação tomada inválida se tal maioria se mostrar violada.

IV- Se a destituição de gerente foi licitamente decidida, não se tendo apurado ter existido justa causa para o efeito, nos termos do artigo 257º, nº1 do CSComerciais, e tendo a sócia em causa, na sequência da destituição ocorrida, voltado a ser admitida nas funções que anteriormente desempenhava e com as mesmas regalias retributivas, inexistente qualquer dever de ressarcimento daquela em sede de danos patrimoniais.

V- Se a reintegração como funcionária por banda daquela sócia nas mesmas funções que desempenhava antes da gerência, isto é de carácter administrativo e financeiro, foi alterada pela sociedade, tendo a mesma passado a desempenhar tarefas na área da produção, sob as ordens de outro funcionário, esta modificação produzida no estatuto laboral, envolve a violação de direitos laborais que deverão ser discutidos em sede própria, isto é, no Tribunal de Trabalho, por ser o competente, nos termos do artigo 126º, nº1, alínea b) da LOST, aí se discutindo igualmente os danos morais enunciados pela sócia destituída da gerência provindos de abalos psicológicos, resultantes daquela alteração.

VI- Tendo sido considerada licita a destituição da Autora como gerente, os danos prevenidos pela Lei como compensáveis são apenas os patrimoniais, e já não os não patrimoniais, já que o gerente sabe à partida que poderá ser destituído, sendo que além do mais não se apurou que esse acto destitutivo, a se, tivesse sido movido por intenções torpes ou com o objectivo de atingir a dignidade desta, humilhando-a por qualquer forma.

Texto Integral

PROC 1314/20.9T8AMT.P1.S1

6ª SECÇÃO

ACORDAM, NO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

I AA, intentou ação com processo comum contra GRÁFICA PACENSE, LDA, pedindo que na procedência da ação seja declarada a nulidade ou anulação da primeira e segunda deliberações sociais tomadas na assembleia geral da Ré realizada em 2 de Setembro de 2020, exaradas na respetiva ata, a primeira que destituiu a Autora do cargo de gerente e a segunda que alterou o pacto social, e, caso a primeira deliberação não padeça de qualquer vício, não sendo declarada inválida, então seja a Ré condenada a pagar-lhe a quantia de 61 400,00 euros (sessenta e um mil e quatrocentos euros), a título de indemnização por destituição da gerente sem justa causa, e condenada a pagar-lhe a quantia de 10 000,00 euros (dez mil euros), a título de indemnização pelos danos por si sofridos decorrentes da prática de factos ilícitos que invoca, peticionando, ainda, que se decrete a nulidade ou anulabilidade da segunda deliberação de alteração do pacto social tomada na assembleia geral da Ré.

Para sustentar a sua pretensão, alega, em síntese, que as deliberações sociais de destituição da Autora como gerente e de alteração do Pacto Social quanto à forma de obrigar a Sociedade são ambas inválidas, a primeira por constituir abuso de direito do único sócio que formou a maioria dos votos, sendo a destituição sem invocação de justa causa, e tal deliberação foi tomada em prejuízo da Autora e também da sociedade e para benefício exclusivo e ilegítimo do único sócio que votou tal deliberação, e a segunda deliberação por não ter sido deliberada por uma maioria qualificada necessária de 2/3 do capital social.

A Ré contestou, impugnando os fundamentos da ação invocados pela Autora, alegando que para a destituição da autora não foi invocada justa causa, por não ser necessária, já que a destituição de gerente pode ser livremente deliberada pelos sócios, não existiu benefício nem abuso de posição do sócio

maioritário que votou as deliberações impugnadas, além de não ter sido invocado qualquer prejuízo para a Autora enquanto sócia, o único atendível, por fim alega que o comportamento da Autora posterior a tais deliberações veio confirmar o acerto da sua destituição como gerente, pelos benefícios que trouxe para a empresa. Quanto à segunda deliberação, alteração da forma de obrigar a sociedade alega ter sido uma consequência necessária da destituição da Autora do cargo de gerente, sob pena de paralisação da sociedade que se veria impedida de praticar os mais elementares actos.

A final foi proferida sentença a julgar a ação parcialmente procedente, tendo aí sido decidido:

«a) Julgar improcedente o pedido de declaração de nulidade ou anulabilidade da primeira Deliberação tomada na Assembleia Geral da Ré, realizada do dia 02.09.2020, e que destituiu a Autora AA do cargo de gerente da Ré, “Gráfica Pacense Lda.”;

b) Julgar procedente o pedido de anulação da Segunda Deliberação tomada na Assembleia Geral da Ré, realizada do dia 02.09.2020, que alterou o artigo quinto, n.º 3, do Pacto Social da Ré, para passar a ser suficiente a assinatura de um gerente para obrigar a sociedade;

c) Julgar improcedente o pedido de condenação da Ré no pagamento da quantia de €61 400,00 (sessenta e um mil e quatrocentos euros), a título de indemnização por destituição de gerente sem justa causa;

d) Julgar procedente o pedido de condenação da Ré no pagamento à Autora, da quantia de €10 000,00 (dez mil euros), a título de indemnização por danos morais.».

Inconformada a Ré recorreu de Apelação a qual veio a ser julgada improcedente, com a confirmação do julgado em primeira instância.

Irresignada, recorreu a Ré, de Revista excepcional, a qual veio a ser admitida por Acórdão da Formação no que toca à validade da deliberação de alteração do pacto social, do quórum deliberativo e da caducidade da cláusula referente à gerência em face da exigência nominal, sendo que, no respeitante à problemática referente à competência do tribunal para aferir da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais e quantum indemnizatório por factos ocorridos após a destituição da gerência, ou seja, na vigência do contrato de trabalho, foi entendido tratar-se de questão abrangida pela

Revista regra e por isso, remeteu-se a sua apreciação para o Colectivo julgador.

A Ré sustentou a sua impugnação no seguinte acervo conclusivo:

«[I.] *Discorda a Recorrente da procedência do pedido de anulação da Segunda Deliberação tomada na Assembleia Geral da Ré, realizada do dia 02.09.2020, que alterou o artigo quinto, n.º 3, do Pacto Social da Ré (forma de obrigar), para passar a ser suficiente a assinatura de um gerente para obrigar a sociedade bem como a condenação da Ré/Recorrente no pagamento à Autora/ Recorrida, da quantia de €10 000,00 (dez mil euros), a título de indemnização por danos morais.*

II. *A douta sentença proferida pelo tribunal “a quo” considerou que a alteração do Pacto social quanto à forma de obrigar da Recorrente deveria ter sido tomada por maioria de $\frac{3}{4}$ do valor correspondente ao capital social, o que não ocorreu efetivamente e, dessa forma, ocorreu uma derrogação de um preceito legal (art.º 265º do CSC) que não poderia ser derogado.*

III. *Não é esse o entendimento da Recorrente que considera que a modificação do contrato de sociedade está, EM REGRA, sujeita a uma maioria $\frac{3}{4}$ dos votos correspondentes ao capital social mas, tal exigência não abarca todas as alterações do contrato de sociedade, como por exemplo a divisão e cessão de quotas, logo, a exigência dos $\frac{3}{4}$ dos votos correspondentes ao capital social não se aplicam a todo os itens do contrato de sociedade, como também não se aplica à forma de obrigar.*

IV. *Não subsistem dúvidas que o pacto social da Recorrente (Ap. ...17:21:00 UTC - ALTERAÇÕES AO CONTRATO DE SOCIEDADE), no que à forma de obrigar diz respeito é nominal referindo o seguinte: “ASSINATURA CONJUNTA DOS GERENTES BB E AA.”*

V. *Para a Tribunal “a quo” o art.º 265º do CSC aplica-se a todas as alterações do contrato, o que efetivamente não se verifica com a alteração da forma de obrigar, bem como, por exemplo na divisão e cessão de quotas, visto que, decorrente da deliberação que determinou a destituição da Recorrida CADUCOU o artigo quinto do pacto social que regia sobre a forma como a Recorrente se obrigava, pelo que, ao deliberar-se sobre a alteração da cláusula contratual referente à forma de obrigar a sociedade, a Assembleia Geral da Ré limitou-se a preencher o vazio criado por essa destituição, não tendo havido, por isso, qualquer alteração do pacto social no que a tal matéria dizia respeito.*

VI. Nos termos do nº 3 do art.º 253º do CSC, “FALTANDO DEFINITIVAMENTE UM GERENTE CUJA INTERVENÇÃO SEJA NECESSÁRIA POR FORÇA DO CONTRATO PARA A REPRESENTAÇÃO DA SOCIEDADE, CONSIDERA-SE CADUCA A CLÁUSULA DO CONTRATO, CASO A EXIGÊNCIA SEJA NOMINAL; NO CASO CONTRÁRIO, NÃO TENDO A VAGA SIDO PREENCHIDA NO PRAZO DE 30 DIAS, PODE QUALQUER SÓCIO OU GERENTE REQUERER AO TRIBUNAL A NOMEAÇÃO DE UM GERENTE NOS TERMOS DO CONTRATO OU DA LEI”, assim, a forma de obrigar da Recorrente era nominal porque especificava a concreta identidade dos gerentes que obrigavam a Recorrente, basta para tal atendermos à certidão permanente da Recorrente: (Insc. 4 Ap. ...17:21:00 UTC - ALTERAÇÃO AO CONTRATO DE SOCIEDADE): Forma de obrigar: Assinatura conjunta dos gerentes BB e AA.

VII. O n.º 3 do art.º 253º do CSC fixa a substituição dos gerentes, caso estes venham a faltar definitivamente e, a situação sub iudice encontra-se abrangida pelos pressupostos do mencionado preceito legal, nomeadamente a gerência plural e, ainda, a existência de uma disposição contratual que torne indispensável a presença de determinado gerente (nominal), que falta definitivamente para a representação da sociedade em face da destituição, o que determina por si só a CADUCIDADE DA CLÁUSULA QUE FIXOU A ASSINATURA CONJUNTA DE AMBOS OS GERENTES COMO FORMA DE OBRIGAR A RECORRIDA, nos termos da 1ª parte do nº 3 do indicado art.º 253º do CSC, a qual, a partir da referida destituição passou a ser apenas representada pelo outro gerente nomeado no pacto social, bastando desde então a assinatura deste para a plena vinculação daquela.

VIII. No que tange à indemnização por danos morais reclamados pela Recorrida, de salientar que com a destituição da Recorrida, foi reconhecido, no âmbito do procedimento cautelar que a mesma retomava as suas funções de “administrativa e demais funções até aí desempenhadas” enquanto funcionária da Recorrente, pelo que, ao se aferir dos factos que alicerçam o pedido de indemnização por danos morais teremos sempre quer percecionar a que período remontam tais factos e subsequentes danos.

IX. Todos os factos que fundamentam o pedido de indemnização por danos morais dizem unicamente respeito apenas ao período após a destituição da Recorrida, ou seja, no âmbito da relação laboral existente entre a Recorrente e Recorrida, não assistindo ao tribunal de comércio aferir a existência ou não de tais danos mas sim ao Tribunal do Trabalho, sendo este último o tribunal materialmente competente.

X. A douta sentença proferida foi bem clara ao referir que a Recorrida reassumiu as suas funções de trabalhadora da Recorrente: “... JÁ QUE A AUTORA REASSUMIU AS SUAS FUNÇÕES DE TRABALHADORA AO SERVIÇO DA RÉ, AUFERINDO O MESMO VENCIMENTO QUE AUFERIA ENQUANTO GERENTE, PELO QUE, NENHUM PREJUÍZO PATRIMONIAL SOFREU COM A SUA DESTITUIÇÃO, QUE MEREÇA A TUTELA DO DIREITO, POIS CONTINUARÁ A AUFERIR O MESMO VENCIMENTO E NÃO APENAS POR QUATRO ANOS, JÁ QUE O SEU CONTRATO DE TRABALHO COM A RÉ FOI CELEBRADO POR TEMPO INDETERMINADO (ESTANDO APENAS SUSPENSO ENQUANTO FOI GERENTE) E SEM PERDA DE ANTIGUIDADE, PELO QUE, MESMO EM CASO DE DESPEDIMENTO, COM CESSAÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA, A AUTORA SEMPRE TERÁ DIREITO A SER INDEMNIZADA NOS TERMOS PREVISTOS NO ARTIGO 391.º, DO CÓDIGO DE TRABALHO, O QUE LHE CONFERIRÁ O DIREITO A UMA INDEMNIZAÇÃO BEM SUPERIOR À QUE RECEBERIA PELA DESTITUIÇÃO DE GERENTE (ATENTA A SUA ANTIGUIDADE).”

XI. Discorda a Recorrente todavia da argumentação tecida pela douta sentença proferida quando refere: “ASSIM, TORNA-SE EVIDENTE QUE, APÓS A DESTITUIÇÃO DE GERENTE DA AUTORA, O OUTRO GERENTE DA RÉ, BB, NÃO RESISTIU A TIQUES DE AUTORITARISMO E A QUERER DEMONSTRAR PERANTE OS RESTANTES TRABALHADORES DA RÉ QUE AGORA ERA APENAS ELE QUEM MANDAVA NA EMPRESA E QUE A AUTORA ERA UMA MERA EMPREGADA, COMO OS RESTANTES, ESQUECENDO-SE QUE ELA CONTINUAVA A SER SÓCIA DA SOCIEDADE E NUNCA SERIA UMA MERA FUNCIONÁRIA COMO OS OUTROS.” (sublinhado nosso), até porque, após a destituição da Recorrida, o gerente da Recorrente passou a ser unicamente o seu irmão, passando a Recorrida a ser apenas funcionária e sócia, não se confundindo os direitos e obrigações da sócia AA e a funcionária AA, estando ao dispor da Recorrida diversos expedientes tendo em vista a salvaguarda dos seus direitos.

XII. A douta sentença proferida referiu que tais comportamentos ocorreram “APÓS A DESTITUIÇÃO DE GERENTE DA AUTORA”, logo, no âmbito da relação laboral existente entre Recorrente e Recorrida a existir danos morais, o que jamais se admite, os mesmos deveriam ser aferidos no âmbito laboral e no Tribunal do Trabalho, existindo uma incompetência em razão da matéria, aferindo-se essa competência de harmonia com a relação jurídica controvertida.

XIII. Após a destituição estamos unicamente perante uma relação laboral e é no âmbito da esfera laboral que os danos morais deverão ser analisados, até porque, a douta sentença é perentória em afirmar que a Recorrida sofreu quebra de prestígio profissional e social em face da sua destituição, porém, a douta sentença proferida não atribuiu qualquer importância ao facto da Recorrida, na senda do alegado, ter sido admitida como funcionária da Recorrente em 01.03.1992 e assumido a gerência, juntamente com o seu irmão em fevereiro de 2014, ou seja, durante 22 anos a Recorrida foi unicamente funcionária da Recorrente, tendo sido gerente no período de apenas 6 anos, tornando-se incompreensível para a Recorrente a existência de quebra de prestígio profissional e social em face da sua destituição até porque, durante 22 anos a Recorrida foi funcionária.

XIV. Decidiu ainda o Tribunal “a quo”, decisão essa confirmada pelo douto acórdão proferido, imiscuir-se na categoria profissional da Recorrida após a sua destituição, entendendo a Recorrente que tal sindicância não poderá ser aferida nos presentes autos em face de uma violação clara da competência do tribunal em relação da matéria, até porque, conforme refere a transação obtida no procedimento cautelar “...PARA CONTINUAR A DESEMPENHAR AS FUNÇÕES CORRESPONDENTES À CATEGORIA PROFISSIONAL DE ADMINISTRATIVA, E DEMAIS FUNÇÕES QUE ATÉ AQUI DESEMPENHAVA...”, logo, jamais se poderá concluir que as tarefas que o atual gerente atribuiu à Recorrente são ou não abusivas, aliás, encontra-se inclusive pendente no tribunal de Trabalho ação na qual a própria Recorrida reclama diferenças salariais em face do exercício de múltiplas funções mas não as de administrativa estranhamente.

XV. No entender da Recorrente, mesmo que tivessem sido atribuídas outras funções à Recorrida que a mesma não aceita, não poderemos esquecer que estamos perante relação laboral entre Recorrente e Recorrida que não poderá ser sindicável nos presentes autos, mas apenas no âmbito do processo laboral, não se podendo concluir como conclui a douta sentença proferida referindo: “LOGO, EXISTIU UMA DIMINUIÇÃO DE CATEGORIA DA AUTORA, SENDO A MESMA ILÍCITA E ABUSIVA, ADEMAIS QUE, POR ACORDO HOMOLOGADO POR SENTENÇA JUDICIAL, A RÉ SE COMPROMETEU A READMITIR A AUTORA COMO SUA TRABALHADORA E PARA EXERCER AS FUNÇÕES CORRESPONDENTES À CATEGORIA PROFISSIONAL DE ADMINISTRATIVA, E DEMAIS FUNÇÕES QUE ATÉ AQUI DESEMPENHAVA.”.

XVI. O Tribunal “a quo” relega, e bem, para o Tribunal do Trabalho parte dos danos patrimoniais reclamados pela Recorrente nos presentes autos quando refere: “SEM PREJUÍZO DE SE ENTENDER QUE, CASO SE PROVE QUE A AUTORA DESDE SEMPRE UTILIZOU VEÍCULO DA RÉ PARA AS SUAS DESLOCAÇÕES PESSOAIS, MESMO ANTES DE 2014, QUANDO PASSOU A SER GERENTE, ENTÃO, TAL DIREITO MANTER-SE-Á À LUZ DAS REGRAS DO DIREITO LABORAL, JÁ QUE A AUTORA COM A SUA DESTITUIÇÃO DE GERENTE NÃO PERDEU O VINCULO QUE MANTINHA COM A RÉ, CONTINUANDO A SER SUA FUNCIONÁRIA E MANTENDO OS MESMOS DIREITOS REMUNERATÓRIOS QUE SEMPRE TEVE, O QUE INCLUIRÁ DIREITO AO USO DE VIATURA (SENDO ESTA UMA REGALIA QUE NÃO LHE PODERÁ ENTÃO SER RETIRADA) MAS TAL MATÉRIA TERÁ DE SER APRECIADA EM SEDE DE JURISDIÇÃO DO TRABALHO, JÁ QUE NÃO CABE NA COMPETÊNCIA DESTES TRIBUNAL DE COMÉRCIO NEM NO OBJETO DO PRESENTE LITIGIO (APRECIÇÃO DE VALIDADE DE DELIBERAÇÕES SOCIAIS)”, porém, estranha-se que a mesma argumentação não tenha sido seguida na quantificação dos danos morais até porque, toda a factualidade dada provada e que fundamentam os danos morais, ocorreram após a destituição da Recorrente, ou seja, na pendência da relação laboral existente entre a Recorrente e Recorrido, podendo a Recorrida deitar mão de um conjunto de expedientes tendo em vista a condenação da Recorrente pelos danos morais decorrentes do vínculo laboral existente, mas nunca, no humilde entendimento da Recorrente, ao abrigo dos presentes autos.».

Não foram apresentadas contra alegações.

II São duas as questões de direito a resolver: i) da validade da deliberação quanto á forma de obrigar a sociedade Ré; ii) da incompetência do tribunal de Comércio para fixar a indemnização por danos morais decorrentes da destituição da Autora como gerente da Ré.

As instâncias declararam como apurados os seguintes factos:

A) A sociedade Ré “Gráfica Pacense Lda.”, foi constituída em 16.01.1997, com o objeto social de Impressão e atividades dos serviços relacionados com impressão, com capital social de 150 000,00 euros, dividido em cinco quotas, uma de valor nominal de 46 500,00 euros, pertencente ao sócio CC, uma de valor nominal de 46 500,00 euros, pertencente a sócia DD, uma de valor nominal de 22 500,00 euros, pertencente a nua propriedade a BB e em usufruto simultâneo e sucessivo a CC e DD, outra de valor nominal de 18 000,00 euros, pertencente a nua propriedade a AA e em usufruto simultâneo e

sucessivo a CC e DD, uma de valor nominal de 16 500,00 euros, pertencente a nua propriedade a EE, e em usufruto simultâneo e sucessivo a CC e DD, obrigando-se a sociedade com a assinatura de um gerente, tendo sido nomeado

gerente o Sócio CC.

B) Por deliberação de 03.02.2014, foram designados gerentes os sócios BB e AA, passando a sociedade a obrigar-se com a assinatura do gerente CC ou pela assinatura conjunta dos gerentes BB e AA.

C) O sócio CC renunciou à gerência em 18.05.2016.

D) Em 16.05.2016 foi averbado o cancelamento do usufruto sobre a quota de 16 500,00 euros, que foi dividida em duas quotas, de valor nominal de 8 250 euros, cada uma, e transmitidas a DD e a CC, respetivamente;

E) Em 18.05.2016, foi alterado o contrato social e cancelado o usufruto existente sobre as quotas nominais de 22 500,00 euros e de 18 000,00 euros, tendo sido unificadas as quotas do capital social, passando a estar dividido em duas quotas, uma de valor nominal de 77 250,00 euros, pertencente ao sócio BB e outra com o valor nominal de 72 750,00 euros, pertencente à Sócia AA, passando a sociedade a obrigar-se com a assinatura conjunta dos gerentes BB e AA.

F) Por convocatória feita por carta registada e assinada pelo sócio-gerente BB, com data de 03.08.2020, foi a sócia AA convocada para reunir na sede da sociedade, no dia 02/09/2020, pelas 15:00 horas, com a seguinte ordem de trabalhos: Ponto Um: Destituição da gerente AA; Ponto Dois: Alteração do pacto social quanto à forma de obrigar a sociedade. (...) “Como é do conhecimento de V.^ª Ex.^ª a necessidade de realização da mencionada Assembleia Geral com tal ordem de trabalhos advém do facto de nos últimos meses terem existido, no meu humilde entendimento, violações graves dos deveres de gerência e da própria gestão da empresa, colocando em causa a própria solvibilidade da mesma”.

G) Da ata da Assembleia Geral realizada em 02.09.2020 da sociedade Ré “Gráfica Pacense, Lda.” consta ter sido presidida a assembleia pelo sócio BB, com a seguinte Ordem de trabalho: Ponto Um: Destituição da Gerente AA; Ponto Dois: Alteração do Pacto Social Quanto à forma de obrigar a sociedade.

No período de discussão e votação, o Presidente da Assembleia pôs o primeiro ponto da ordem de trabalhos a votação (Destituição da Gerente AA), tendo a sócia AA pedido a palavra e dito o seguinte:

“Como resulta da convocatória a intenção do sócio e gerente BB pretende destituir sem justa causa, apenas por deter mais 3% na totalidade do capital social unilateralmente impor essa maioria.

A destituição da sua gerente causa prejuízos graves à sociedade quer porque terão de ser desempenhadas por alguém. Por outro lado, a Gráfica Pacense tem 85 anos; sendo uma empresa familiar, os sócios fazem parte da terceira geração, tendo desde cedo perspectivado o seu futuro na mesma, fazendo formação na área dos Artes Gráficas, com a duração de 3 anos e conclusão do Curso Técnico-Profissional de Artes e Indústrias Gráficas, em 1991, no Colégio Desde 1991 até à presente data que trabalha nesta empresa, que inicialmente estava em nome individual, da mãe dos sócios, tendo a mesma passado a sociedade por quotas, em 1997, tendo ficado com uma quota doada pelos pais, assim como aos outros dois irmãos, o sócio BB e EE.

Posteriormente assumiu pessoalmente uma dívida em partes iguais com o sócio BB à irmã EE para ela sair da sociedade valor que ainda está a pagar na proporção de 50%. Passou por várias áreas, desde a pré-impressão, área comercial, administrativa, até mais tarde chegar à gerência, incumbida pelos pais, quando em 2016, decidiram entregar os desígnios da empresa a si e ao sócio BB em igualdade de circunstâncias. Sempre zelou pelos seus interesses e evolução, dependendo dela economicamente, sustentando dessa forma a sua família e a sua vida. Nunca teve outro emprego, ou formação, sendo a sua evolução dentro da empresa uma constante e uma mais-valia, quer para si, quer para a empresa. Com a sua destituição da gerência, será profundamente lesada, quer no rendimento que deixará de ter, quer na estabilidade da sua família e do seu futuro. Está quase a completar 48 anos e com essa idade e não sabendo fazer mais nada, terá bastante dificuldade em encontrar outro emprego, afetando-a drasticamente nos projetos que tem, quer o curto, médio e longo prazo, na empresa, onde para além de ter assumido a dívida com a sua irmã, foi sendo também avalista dos vários leasings e créditos, que a empresa foi necessitando, tendo como garantido, que, como gerente, teria sempre o controle e gestão dos mesmos. Sendo destituída da gerência, para além de continuar com o compromisso do pagamento à sua irmã, continua com os seus bens pessoais comprometidos pelo aval que deu. Se alguma vez soubesse que podia ou iria ser destituída de gerente, jamais teria encaminhado a sua vida da forma que encaminhou, não teria assumido responsabilidades pessoais (em

partes iguais com o sócio BB) e não teria se responsabilizado pessoalmente perante a empresa. Com toda esta situação, além da estrutura familiar estar abalada, encontrando-se mentalmente e psicologicamente fragilizada, estando a ter acompanhamento psiquiátrico. Tendo estes danos de serem ressarcidos pela sociedade e pelo sócio BB se votar favoravelmente com prejuízo para a sociedade.”

Em face do referido pela sócia AA, o sócio BB pediu a palavra e disse: “Refuto a veracidade do relatado pela sócia AA, sendo que o presente assunto da destituição foi por diversas vezes debatido, estranhando que venha invocar surpresa quanto à realização da presente assembleia uma vez que a mesma sempre soube da possibilidade da sua realização, como também sempre soube que o capital social que detinha na sociedade e as consequências legais de ter uma quota inferior.”

De seguida, levou-se a votação o ponto primeiro da ordem de trabalhos, tendo o mesmo sido aprovado por maioria, com o voto a favor do sócio BB e com o voto contra da sócia AA. Entrou-se depois na apreciação do ponto dois da ordem de trabalhos (alteração do Pacto Social quanto à

forma de obrigar a sociedade), tendo o presidente da Assembleia e em face da deliberação do ponto anterior,

proposto que a sociedade deve obrigar-se com a assinatura de um gerente, alterando-se dessa forma o

pacto social, nomeadamente no artigo 5.º, número três, devendo constar o seguinte: “Para obrigar a sociedade é suficiente a assinatura de um gerente.”.

O Presidente da Assembleia pôs o segundo ponto da ordem de trabalho a votação (alteração do Pacto Social quanto à forma de obrigar a sociedade), tendo a sócia AA pedido a palavra e dito o seguinte: “entende que o ponto segundo da convocatória não refere expressamente qual o artigo do pacto social que se quer levar a votação e alterar, pelo que, quanto a este ponto, falta menção expressa na convocatória pelo que a assembleia não está habilitada a deliberar.”

De seguida, levou-se a votação o ponto segundo da ordem de trabalhos, tendo o mesmo sido aprovado por maioria, com o voto a favor do sócio BB e com o voto contra da sócia AA.

Em face da aprovação do segundo ponto da ordem de trabalhos, fica deliberado alterar o artigo quinto, número 3 do pacto social, com a redação abaixo.

“3 - Para obrigar a sociedade é suficiente a assinatura de um gerente.”

Nada mais havendo a tratar a sessão foi encerrada às quinze horas e trinta minutos, da qual, se lavrou a presente ata que depois de lida em voz alta e aprovada vai ser assinada pelos presentes.

H) A Autora foi contratada como trabalhadora da Ré a 1 de março de 1992.

I) A Ré é uma empresa familiar que se dedica à atividade de impressão de diversos produtos, por conta de editores ou de terceiros, e à encadernação e acabamento das referidas impressões.

J) Desde 18.05.2016, a Autora assumiu em pleno a responsabilidade pelo departamento financeiro da empresa, exercendo as seguintes funções: gestão de todos os pagamentos e cumprimento de obrigações legais (IVA, Segurança Social e IRS), gestão dos pagamentos a fornecedores e funcionários, processamento dos cheques recebidos e depósitos nos bancos, responsabilidade por todos os assuntos contabilísticos, com assessoria de empresa de contabilidade, contacto com os bancos, no sentido de receber informações relativas a concessão de créditos, manutenção de cartões refeição, entre outros, registo e confirmação de todos os movimentos bancários, confirmação e registo das entradas e saídas em numerário, entre outras funções.

K) A Autora auferia o vencimento mensal líquido de €800,00 (oitocentos euros).

L) A Autora auferia um subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho efetivo, no valor diário de 7,23euros.

1. Desde que passaram a ser gerentes da Ré, a Autora e o BB continuaram a receber mensalmente os mesmos vencimentos que vinham auferindo como trabalhadores da Ré.

2. Por acordo de ambos e por dificuldades financeiras da Ré, a Autora e BB nem sempre recebiam os seus subsídios de férias e de natal.

3. A Autora recebeu o seu subsídio de férias e de Natal no ano de 2020.

4. Até à sua destituição do cargo de gerente, a Autora sempre utilizou um carro da Ré para as suas deslocações particulares.
5. BB desde sempre e até ao mês de julho de 2020, utilizou um carro da Ré para as suas deslocações particulares.
6. Atualmente o BB retomou a utilização do carro da Ré para as suas deslocações pessoais.
7. Até à sua destituição de gerente, a Autora sempre utilizou um cartão de telemóvel que era pago pela Ré para assuntos da empresa e também para uso pessoal.
8. Após a sua destituição de gerente, a Autora continuou a utilizar o mesmo cartão de telemóvel, que deixou de ser pago pela Ré.
9. A Autora e o seu irmão BB vêm mantendo uma relação de conflito entre si, desde data anterior a dezembro de 2012, por discordarem quanto à alteração da estrutura societária da Ré, não abdicando o BB de uma posição maioritária na Ré.
10. Desde dezembro de 2018 a Autora e BB deixaram de falar um com o outro.
11. Em 14.12.2012, os pais da Autora propuseram à Autora e ao gerente da Ré, BB, o seguinte: “Uma das formas para resolver...

Os €35.000 e €30.000 terão de ser desbloqueados o mais rápido possível.

Se até setembro de 2014 não estiver desbloqueado, o dinheiro dos seguros de vida será para amortizar o que estiver em falta.

Quando a faturação não chegar para os compromissos ou seja €32.000 (+-) vocês também não recebem a totalidade do salário, como eu não recebo os 3% de percentagem.

A renda, seja qual for a faturação, terei de receber todos os meses.

A partir destas situações e tudo resolvido, vocês dividem o rendimento como bem entenderem. Só depois de chegar a um acordo, fazemos doação da parte da nossa cota, em que iremos ficar com 6%, 3% para mim e 3% para a minha mulher.

Se ainda assim não estiverem de acordo, pode-se tentar vender a empresa nestas condições: 39% para mim e minha mulher, 25% BB, 25% AA, 11% EE.

Se mesmo assim não concordarem, para já não há divisão das cotas. Têm de assumir a gerência os dois e quando a faturação for inferior a €36.000, o BB recebe o salário do trabalhador mais bem pago, mais €100, o seguro e carro para trabalhar, a AA, o ordenado da escriturária, mais €50,00, seguro e almoço e carro para serviços domésticos.

Outra situação será tentar desfazer-me disto e aí não prescindo dos meus 62%. Quem tiver capacidade para tomar conta da empresa que faça propostas.

Conclusão responsabilidade da dívida da empresa €137.000, sendo que €70.000 serão para ser pagos ao Banco em 16 meses, €22.000 e €50.000 em 38 meses +/-, o restante como está descrito em cima.

Por último apresentem-me uma proposta fundamentada aceite pelos dois e assinada.

12. Em 3.01.2020, a Autora remeteu comunicação escrita ao irmão BB com o seguinte teor: “Depois de uma prolongada e refletida análise sobre a nossa empresa, sinto necessidade de te dizer algumas coisas: Estou preocupada e apreensiva quanto ao futuro da empresa. Embora a mesma tenha aumentado no ano passado, o volume de vendas, o que é certo é que o ano foi atípico e contrariamente ao esperado o fim de ano veio alterar aquilo que podia ser um ano atual mais folgado em termos de reforço de tesouraria. Não sei, nem consigo prever como vai ser este ano, mas na minha área, é desgastante constatar todos os meses que não consigo fazer os pagamentos aos fornecedores atempadamente e os mesmos têm que ser geridos às pinguinhas, conforme os pagamentos dos clientes vão entrando. Ao mesmo tempo presencio diariamente situações com as quais eu não concordo e que na maior parte das vezes me sinto impotente e de pés e mãos atadas, para fazer algo, nem que seja para dar o meu ponto de vista. Já te fiz algumas observações, reparos e dei opiniões, no sentido de ajudar a melhorar ou dar outro ponto de vista, o que na maior parte das vezes nem me respondeste. Gostava de saber o que esperas para a empresa e da empresa para ti. Eu queria continuar, mas com bem estar e sentido de realização, tentando traçar metas e objetivos para alcançarmos algo melhor para o bem de todos. Para isso acontecer, há alguns aspetos que têm que mudar, principalmente na organização e dinâmica da empresa. Não há sintonia, parceria, espírito de equipa, chefia e desta forma, não acredito que nenhuma empresa sobreviva. Vejo desmotivação em todos, começando por nós. Estou disponível para te ouvir e se assim o entenderes e quiseres podemos conversar pessoalmente, sem pedras na mão.guardo os teus comentários.”

13. Em 6.01.2020, BB remeteu à Autora comunicação escrita onde escreveu: “Como já te disse e volto a referir a principal razão do meu afastamento de ti tem a ver com a tua postura super negativa, e de procura do erro em vez do oposto. Tu vês aquilo que queres ver, mas facilmente podias constatar qual a razão da diferença se assim o quisesses – Os trabalhos de fim de ano fizemos quase integralmente todos, até algum novo mais – a razão do valor da faturação a menos tem a ver com valores que pouco interferem nessas contas sendo que tens em Outubro 9000 euros de 3 catálogos da G... todos feitos fora e em Dezembro tens 12000 euros das agendas da S... que este ano só vamos fazer uma delas (a de menos valor) e só agora em Janeiro, mais 3500 euros de outro catálogo da G... também todo feito fora, e 5000 euros de faturação não real – ou seja cerca de 20000 euros em Dezembro. Como tal se refizeres as contas vais ver que o aumento de faturação real no ano foi bem mais superior ao que tu queres ver e o final de ano não foi assim tão atípico como dizes. (...) Não consegues tu nem consigo eu – Tal como a tua área é desgastante a minha é bem mais – além do trabalho que já fazia, assumi novas funções para reduzir custos e tenho tentado otimizar a produção de maneira a reduzir os custos ao mínimo – a gestão fazemos o melhor

que podemos e sabemos. Mais uma vez a tua postura negativa só te deixa ver o que queres ver. O ano passado tiveste 20000 no banco para conseguires fazer face aos compromissos que tinhas e eles desapareceram. Este ano não tiveste esses 20000 euros e apesar de estar a ser difícil conseguir cumprir os compromissos eles vão sendo cumpridos. As mudanças efetuadas de aumento de faturação e redução de despesas já surtiram algum efeito pois se não terias que neste semestre de ter arranjado 20000 euros como no ano passado. Agora claro que o ajuste demora a refletir e por isso este arrastar das contas e dificuldade de tesouraria. (...) Eu também presencio diariamente situações com as quais não concordo mas claramente não as mesmas que tu. (...) Regra geral respondo às poucas sugestões que fazes, sendo que quando são como a última (do registo extra de trabalhos estragados) em que notoriamente vejo apenas a tal AA supernegativa e focada no erro a minha reação é apagar o mail o mais rápido possível para afastar essas tuas carga negativas e não entrar no teu barco do negativismo – se há algo que quero manter pela minha saúde e possível bem estar é uma mente e atitude positiva – o que não é fácil quando lido diariamente com uma pessoa que é exatamente o oposto. As mudanças acontecem com ações reais e concretas que têm impacto direto na empresa – quantas destas fizeste? (...) Neste momento a minha atitude para com a empresa é de ir gerindo o dia a dia, sem grandes metas nem grandes objetivos a longo prazo. O meu atual objetivo é fazer o necessário para

liquidar as dívidas e empréstimos que a empresa ainda tem. A seguir logo veremos. Da empresa para mim é que no mínimo a empresa me forneça a retribuição do meu trabalho. (...) A primeira parte da frase não concordo que seja de todo verdadeira - se assim fosse esse o teu desejo agirias de acordo com ele e como já referi fazes o completo oposto quando toda a tua forma de estar e trabalhar está focada no erro, no negativo, na crítica e não nesse bem estar. A segunda parte acho que esse objetivo é de todos nós e em última análise de todo o ser humano. (...) Sim concordo que existem coisas que têm que mudar, mas mais uma vez não são claramente as mesmas que tu achas. (...)) Concordo. A desmotivação existe sempre que nos sentimos impotentes para resolver os problemas que nos surgem e vemos que a nossa batalha vai sendo perdida pouco a pouco. No meu caso agravada por sentir que o meu empenho é posto em causa por ti, por desvalorizares o meu trabalho, por colocares em causa as minhas decisões e muitas vezes interferires nelas diretamente quando ao contrário eu nunca o fiz. Duplamente agravada pela plena convicção que além de tu não veres a diferença dos nossos papéis nesta empresa ainda sou completamente desvalorizado pela diferença salarial que existe entre nós, relativamente aquilo que fazemos, que produzimos e que representamos na empresa. Como tal cada dia que passa a minha desmotivação é maior sem dúvida. (...) Ao contrário de ti, continuo a dirigir-me diretamente a ti quando assim acho que tenho que o fazer para situações que assim o justificam. Quando te disse que queria evitar o contacto direto contigo no dia a dia, como já te expliquei não me revejo absolutamente em nada na tua postura e forma de trabalhar - se consegui aliviar um pouco toda negatividade e escuridão que estava a sentir à minha volta foi exatamente por essa distância e o não ter que lidar diariamente com o teu negativismo.

Optaste ao contrário de mim por evitar qualquer tipo de abordagem direta mais uma vez demonstrando a tua postura negativa na vida pois como tiveste oportunidade de ver quando tenho que falar contigo falo. Estou e sempre estarei disponível para qualquer assunto que assim o justifique e se nunca o fizeste é porque não quiseste.”

14. Em 6.01.2020, a Autora remeteu comunicação escrita ao BB onde escreveu: Em 1.º lugar a minha intenção não era estar aqui a trocar galhardetes contigo, mas não consigo continuar a fazer de conta; Reconheço e como disse o volume de faturação aumentou, aliás vem aumentando nos últimos 3 anos. Já o dezembro que costuma ser o melhor mês do ano, tal não aconteceu e foi o pior dezembro dos últimos 4 anos. As razões acho que são várias... Não sei em que te baseias para dizer que a tua área é bem mais

desgastante do que a minha, se não a fazes, nem passa por ti. Também não entendo como conseguiste assumir novas funções, trabalhando menos tempo, com a certeza que há coisas que estão a ficar para trás, ou menos cuidadas, em prole de outras. Não cheguei a dizer-te quais são as coisas que presencio diariamente e não concordo, assim como tu não me disseste quais são as que tu não concordas, mas já deste o assunto como encerrado, partindo do princípio que não estamos de acordo e não há nada a fazer. As várias observações, reparos e iniciativas que vou tendo, incluem as poucas que são postas em prática na empresa e as outras não vão para a frente, porque tu apagas as minhas opiniões, porque as consideras negativas e peanuts, e nem sequer por respeito dás o teu ponto de vista e me respondes. Algumas dessas ações e tentativas de ações: - A criação de um mapa de prémios mensal, - A Campanha de fim de ano, do ano passado, - A persistência para que fossem realizados os calendários deste ano antes do final do ano, - A ideia em conjunto com o FF e persistência para que fosse feito um folheto com trabalhos de fim de ano (que não saiu) e outro de apresentação, para novos clientes (que ainda também não saiu), - A ideia e projeto de fazer uma ficha de não conformidade para ter um maior controlo sobre os estragos e responsabilização dos funcionários (que consideraste, soube agora, uma manifestação de negativismo). Quais foram as ações desenvolvidas por ti? Eu espero mais da empresa. Além de querer pagar as dívidas e cumprir com os compromissos atempadamente, não ambiciono ter uma empresa milionária, mas quero mais e não quero apenas pagar as dívidas e depois logo se vê! Quanto à retribuição do teu trabalho, posso já adiantar-te que este mês (já te tinha alertado), entrou pouco dinheiro em relação aos valores a pagar em dinheiro. Por isso não tenho dinheiro para pagar nem a minha, nem a tua retribuição, e ainda falta pagar uma parte ao GG. Eu disse que queria continuar, naquelas circunstâncias, tu pões em dúvida, mas de seguida dizes que é o objetivo de todos nós alcançar algo melhor, mas não te vi a traçar nenhuma meta ou objetivo para que tal possa acontecer. A minha ideia é falarmos sobre essas metas e objetivos... Falo-te precisamente em aspetos que acredito serem muito importantes a abordar para conseguirmos alcançar aquilo que todos queremos, mas tu muito vagamente dizes que concordas que há coisas que têm que mudar, mas não dizes quais, apenas assumes de imediato que nada tem a ver com o que eu penso. Este acho que é o teu principal problema. Se tu te achas desvalorizado por mim, como me hei de eu sentir, perante aquilo que dizes?! Eu estou perfeitamente bem comigo, com aquilo que sou, que faço, as minhas competências, profissionalismo e responsabilidades. Por muito que te custe eu sou tua sócia, não sou tua

empregada e quando os pais passaram a empresa para nós, ambos concordamos com as condições. Vamos

recuar 1 ano atrás: eu falava contigo normalmente, umas vezes melhor, outras pior, umas vezes respondias-me torto, outras respondia-te eu, mas falávamos. Até ao dia em que além de me ofereceres porrada, me proibiste de te dirigir a palavra. Como se não bastasse tudo à frente da HH. Achei que estavas de cabeça quente e voltei a insistir e falei contigo e mantiveste a tua posição. Foi uma falta de respeito muito grande e grave. Sei que depois disso me dirigiste a palavra sempre que entendeste e eu nunca te virei a cara. Como é óbvio eu deixei de o fazer. BB, toda a negatividade e escuridão estão dentro de ti. Resolve as tuas frustrações. Coloca amor no teu coração e verás que a luz aparece. A única escuridão que tenho dentro de mim é de desilusão e tristeza.”

15. A Autora propôs ao seu irmão BB, em alternativa, venderem a empresa, ceder-lhe a sua quota ao irmão ou este ceder à autora a sua quota.

16. O BB aceitou ceder a sua quota à Autora.

17. A Autora enviou comunicação escrita ao seu irmão BB, em 25.05.2020, com o seguinte teor: “Na sequência da nossa conversa e das circunstâncias atuais, a minha proposta é a seguinte: - Dar-te 1 000,00 euros/mês durante 50 meses, saindo de imediato da empresa, ou -Manter o teu salário da folha, durante 50 meses, mantendo as regalias de desconto para a segurança social, seguro de acidentes de trabalho. Alterando os estatutos para apenas eu como gerente. Tudo isto e com as devidas salvaguardas para ambas as partes, estipuladas e escritas com advogado.”

18. Em 26.05.2020, BB respondeu à Autora, escrevendo o seguinte: “Em relação à proposta e comparativamente a valorização que foi dada à quota da EE nem vale a pena comentar. Mas na fase em que todos estamos não vou sequer fazer nenhuma contraproposta em relação a esse ponto - Aceito a primeira opção. Existem contudo algumas condições que penso são lógicas e compreensíveis, - Relativamente a parte da dívida da EE que assumimos para comprar a quota dela terá que existir um documento em que claro assumirás o resto da dívida para com ela - a tua parte e a minha - O restante do meu salário destes 2 ou 3 meses que ainda não recebi terão que ser liquidados na data da minha saída - Terá que existir um documento da tua parte tal como foi com a EE a assumir a dívida como pessoal -Terá que existir um documento que em caso de incumprimento da Gráfica em relação às dívidas ainda vigentes

qualquer valor que me seja imputado devido ao meu aval pessoal reverterá sempre para ti

Satisfeitas essas condições como disse não coloco qualquer entrave a avançar para o advogado tratar o que for necessário.”

19. A Autora retirou a sua proposta de aquisição da quota do seu irmão BB.

20. Em 29.06.2020, a Autora remeteu comunicação escrita a BB com o seguinte teor: “Conforme reunião na passada quinta-feira, com o Dr. II e de acordo com o que foi dito e acordado perante ele; qualquer assunto ou alteração à dinâmica da empresa, terá que passar por ele e ele

servirá de mediador na passagem de informação e nas decisões tomadas. Passa a informação que pretendes

alterar a ele, pois eu só lhe respondo a ele, que posteriormente fará chegar a ti. Contigo continuarei apenas a tratar das situações triviais e essenciais da empresa.”

21. Em 29.06.2020, BB remeteu comunicação escrita à Autora e à funcionária da Ré, de nome HH, com o seguinte teor: “Em virtude aos últimos eventos apresento aqui algumas diretrizes éticas e legais que terão necessariamente de ser implementadas já a partir de dia 1 de julho de 2020. Não estou a exigir nada que seja ilegal nem a exigir nada a outros que eu da mesma maneira irei cumprir escrupulosamente. Realço que levarei às últimas consequências qualquer infração a estas diretrizes - algumas dessas possíveis consequências serão também para mim mas da minha parte estou pronto para tudo.

Viaturas: As viaturas da empresa são para uso único e exclusivo dos 2 gerentes e funcionários da empresa e para funções unicamente de trabalho. Como tal ninguém extra empresa pode usar qualquer das viaturas independentemente da finalidade - Nenhum gerente ou funcionário pode usar a viatura para qualquer finalidade de âmbito pessoal. Como tal urgentemente colocar gps nas viaturas que ainda não o tenham instalado e fornecer os dados de acesso a ambos os gerentes. Para que se compreenda que levarei esta questão às últimas consequências no caso de eu detetar que alguém extra à empresa usou ou está a usar qualquer viatura da empresa de imediato apresentarei queixa na GNR de desvio e uso ilegítimo de bem.

Faturação: - Acabar de forma imediata com faturação paralela. A partir deste momento não se venderá mais nenhum item seja ele qual for sem a emissão de uma fatura legal e como tal cessará o mais rápido possível qualquer

movimentação de dinheiro que não seja proveniente de faturas legais de clientes e fornecedores; O dinheiro que possa existir em caixa proveniente dessa mesma faturação até à data será colocado nas instalações da gráfica em local a designar com acesso a ambos os gerentes e até esse dinheiro acabar. Para que se compreenda que levarei esta questão às últimas consequências no caso de eu detetar a emissão de qualquer talão ou o movimento de qualquer dinheiro ou valor a partir de dia 1 de Julho de 2020, sem existir um documento legal para o efeito na mesma hora apresentarei uma queixa na Autoridade Tributária como parte interessada e responsável da empresa alheio a esse movimento ilegal.

Salários: Todos os salários passarão a ser unicamente aqueles que estão nos recibos de salário com o respetivo subsidio de alimentação para todos os funcionários incluído os 2 gerentes da empresa. Não haverá lugar a qualquer tipo de subsidio extra de qualquer teor ou a qualquer despesa que não tenha a ver única e exclusivamente com a empresa.

Viagens para visitas a clientes/fornecedores: A partir de dia 1 de julho todas as viagens necessárias para visitas a clientes/fornecedores serão feitas de forma alternada entre mim e a AA, sendo que não admitirei de forma nenhuma que qualquer dessas funções ou tarefa seja passada ao FF a não ser que esteja dentro da sua rota já programada, mas que não cancelará a próxima viagem a quem de direito pertence. Para tal irei fornecer um mapa à HH no qual ficará registado quem foi e em que dia e nunca farei 2 viagens consecutivas (tal como a AA) a não ser por motivo de força maior. Para que se compreenda que levarei esta questão às últimas consequências sejam quais forem as consequências para algum trabalho, entrega inadiável, etc., não irei fazer nova viagem enquanto a AA não tiver feito a sua e pela questão que já

coloquei das viaturas não poderá delegar em ninguém externo à empresa para utilizar alguma viatura para esse efeito - se alguém o fizer numa viatura extra à empresa para a substituir não considerarei que foi cumprida a vez da AA e como tal continuará a sua obrigação de a fazer.

Em relação à questão do meu horário de entrada na empresa a partir do dia 1 de julho de 2020 será exatamente o mesmo de todos os funcionários.

Envio este mail à AA e neste caso à HH porque a HH neste caso será parte ativa nestas alterações.

HH peço desculpa de te dar mais um encargo e não quero que sintas que vais ser algum tipo de policia - nada disso - tem a ver com questão dos talões e com

a questão do mapa de viagens entre mim e a AA que terás de ser tu a gerir e teria forçosamente de passar por ti também até para teres noção das questões e implicações legais por trás do não cumprimento destas diretrizes que podem em última instância ter também consequências legais para ti, como tal tinhas forçosamente que ter conhecimento das mesmas.”

22. Em 01.07.2020, BB remeteu comunicação escrita à Autora, com conhecimento à funcionária da Ré, de nome HH, com o seguinte teor: “venho por este meio informar que a partir do dia de ontem deixei a carrinha da empresa que me está atribuída nas instalações da gráfica. A partir do dia 1 de julho de 2020 não mais utilizarei a carrinha para me deslocar do trabalho para casa e de casa para o trabalho. Já não utilizava para outros fins que não de trabalho (à parte deste) e como tal a carrinha estará sempre nas instalações da empresa a não ser quando tenha de me deslocar a serviço da gráfica. Não espero outra coisa da tua parte que não seja o cumprimento da mesma forma do uso da viatura da empresa para assuntos apenas da empresa e nunca de caráter pessoal. Reservo-me o direito de exigir contrapartidas financeiras no caso de detetar qualquer utilização da tua parte para qualquer assunto que não da empresa. Como tal sempre que isso aconteça irei proceder à emissão de uma declaração com comprovação de testemunhas, com as quais farei um processo e em caso de necessidade, como referi, irei exigir contrapartidas financeiras pelo uso indevido da viatura sem o consentimento expresso de um dos sócios gerentes.”

23. Em 09.07.2020, BB remeteu comunicação escrita à Autora, com o seguinte teor: “De acordo com as várias alterações orgânicas que terão que ocorrer na empresa, venho por este meio exigir que a partir da próxima segunda-feira dia 13 de julho de 2020 eu tenha acesso total ao caixa da empresa. O caixa terá que ser fechado todos os dias por ambos com conferência e assinatura de ambos e ambos terão que ficar com uma cópia do mesmo documento. O dinheiro em caixa ficará na empresa em local a designar por ambos com acesso a ambos. Fornecerei amanhã à HH novas folhas de controle de caixa com melhor organização e separação de transferências, cheques e numerário as quais passarão a ser usadas em vez das folhas atuais que têm tudo misturado e de difícil acesso. O caixa será feito de maneira para que qualquer dos sócios em qualquer altura possa facilmente conferir o que entrou em dinheiro, o que está em dinheiro no caixa, o que nesse dia entrou de transferências e o que entrou de cheques. Fico a aguardar o teu feedback durante o dia de amanhã para isto entrar em vigor como disse na próxima segunda-feira dia 13 de julho. Em caso de recusa da tua parte irei além de

elaborar nova ocorrência, tomar todas as medidas legais para salvaguardar os meus direitos de sócio (ainda por cima maioritário) na empresa.”

24. BB comunicou as regras referidas em 16, 17 e 18, sem previamente as ter acordado com a autora, que delas não teve conhecimento prévio.

25. A Em 02.07.2020, a Autora remeteu ao advogado II, comunicação escrita com o seguinte teor: (...) Gostava de acrescentar e reforçar que a instabilidade entre ambos já vem de anos atrás, já com várias tentativas minhas de encontrar um ponto de equilíbrio e comunicação. A minha tolerância é mais do que muita e a partir de certa altura e com as constantes faltas de respeito do meu irmão para comigo, decidi não tolerar mais certas atitudes e comecei a fazer pressão para que as situações tomassem um rumo diferente, para bem de todos. Numa das últimas discussões e em desespero, disse-lhe que não havia mais condições para continuarmos a trabalhar juntos e teríamos 3 opções: ou ficava ele, ou ficava eu, ou vendíamos a empresa e ele recusou qualquer das opções, apenas aceitou que lhe fizesse uma proposta para ele sair. Reconheceu que não era viável continuarmos juntos por sermos incompatíveis. Que estava farto de mim, da gráfica e deste trabalho, embora tivesse dito que estaria disposto a levar os compromissos assumidos até ao fim. Como recuei na minha proposta ele ficou indignado e passou a ações que o Dr. já é conhecedor. Na realidade penso que eu já deveria ter tido esta atitude há mais tempo, pois com isso ele moveu-se e tomou iniciativas, pena é que foram iniciativas para causar mal estar, transtorno e arranjar mais problemas em vez de soluções, que poderiam ser pensadas em conjunto, para bem de todos, como tantas vezes lhe solicitei. (...).

26. Em 09.07.2020, BB remeteu comunicação escrita à Autora, com o seguinte teor: “Como deves ter reparado as idas ao fornecedor que seriam ontem da tua competência, seguindo a distribuição equitativa de tarefas, como te recusaste fazer, e já o terceiro dia seguido que para salvaguardar os interesses superiores da empresa eu volto a fazer. Hoje dia 9 de julho de 2020 existem novas visitas que são necessárias efetuar na zona da ... Mais uma vez te informo que 6 a tua vez de assegurares essas visitas.guardo ate as 14:30 horas que me informes se vais ou não assumir essas visitas. Se até essa hora não receber uma resposta da tua parte e não efetuares as visitas, mais uma vez para salvaguardar os interesses da empresa irei eu novamente. Irei no entanto, proceder a elaboração de nova ocorrência a qual anexarei ao processo.”

27. A 10.07.2020, ao retornar ao seu escritório, a Autora deparou-se com os seus documentos em desordem, tendo questionado por escrito o seu irmão sobre se havia sido o mesmo a entrar no seu escritório e se procurava algum documento, ao que o mesmo respondeu por escrito “Todos os documentos relativos a gráfica são de ambos, não tenho que pedir acesso a eles, se tens documentos pessoais que não queres que eu aceda tens que os guardar noutro sitio, mas como não encontrei o que queria vou enviar por mail o que necessito. 28. Em 10.07.2020, BB remeteu comunicação escrita à Autora, com o seguinte teor:

“Preciso que me indiques onde tens os documentos ou que mos entregues, para eu poder aceder ao seguinte, - Listas, relatórios, comprovativos de todos os valores relativos aos pagamentos aos pais -Folhas com as contas de todos os meses dos nossos pagamentos em numerário e transferências dos nossos salários dos últimos 2 anos -Balancetes analíticos dos últimos 2 anos -Relatório de movimentos e saldos do caixa Gráfica Pacense, Lda. dos últimos 2 anos. Ao mesmo tempo alerta para o seguinte: -Não aceito que a partir deste dia seja metida como despesa da empresa qualquer fatura de caracter pessoal minha ou tua, seja qual for o efeito. aguardo resposta o mais urgente possível.”

29. Em 29.07.2020, BB remeteu comunicação escrita à Autora, com o seguinte teor: “Mais uma vez informo-te que é a tua vez de efetuares as visitas necessárias para a tarde de dia 29 de julho. É necessário ir ... a 2 sítios e a aguardo hoje até as 14 horas uma resposta, que me confirmes se vais ou não efetuar as visitas. Em caso negativo ou de não resposta, mais uma vez irei assegurar as mesmas e conseqüentemente elaborar mais uma ocorrência para adicionar ao processo.

30. Em 31.07.2020, a Autora remeteu ao advogado II, comunicação escrita com o seguinte teor: (...) Na sequência da última reunião e conforme combinado envio a minha proposta para tentativa de acordo com o meu irmão, no sentido de ser possível a permanência e convivência de ambos na nossa empresa: Em relação a "proposta" do meu irmão, tenho a dizer o seguinte: 1.º - Não aceito e considero intolerável, que qualquer um de nós tome decisões ou faça alterações a orgânica e funcionamento basilares da empresa sem prévio acordo entre ambos. Posto isto, vou considerar as "diretrizes" do meu irmão, como uma proposta. 2.º - Não estou de acordo e não aceito que não possa fazer uso das viaturas da empresa para uso pessoal. É lógico que o uso não poderá ser abusivo e considero um benefício legitimo dos sócios gerentes, utilizarem as viaturas da empresa quer seja para trabalho ou serviço pessoal.

3.º - Aceito e concordo que seja melhorado o documento de controle do caixa com movimentos e saldo diário, conferido por ambos. Quanto ao dinheiro em caixa, devera ficar a responsabilidade de um de nós, sendo que não faço questão de ser eu. 4.º -Acho de toda a justiça usufruirmos do mesmo salário e das mesmas regalias. 5.º -Aceito e concordo que o vendedor faça um planeamento semanal das visitas, mas de alguma forma acompanhando de perto o seu trabalho, concludo que o seu tempo, visitas e viagens podem ser melhor rentabilizadas e otimizadas. Deixo para reflexão, assim como uma possível alteração nas variantes das comissões. 6.º -Estou recetiva a fazer o que for necessário, souber e puder para o bom funcionamento da empresa, de forma a não pôr em causa o bom desempenho das minhas habituais tarefas e sem qualquer tipo de imposição ou regra inflexível.

Outras minhas pretensões: 1.º - Criação de Registo de Não Conformidades, para que sejam registadas todas as ocorrências, como estragos de trabalhos, reclamações de clientes e respetivas consequências e custos e/ou prejuízos. 2.º -Implementação de controle de stocks (aceito sugestões). É necessário ter noção clara e controle sobre os desperdícios. 3.º - Adaptação da listagem de trabalhos e provas, de forma a que quando um prazo não seja cumprido, fique registado o motivo e a nova data. 4.º - Existem outros assuntos não menos importantes, que terão que ser falados pessoalmente. Sendo esta a minha posição, estou recetiva a alterações e/ou adaptações, salvaguardando os superiores interesses da empresa. (...).”

31. Em resposta à Convocatória referida em F), a autora remeteu a BB carta datada de 12.08.2020, a solicitar-lhe esclarecimentos em relação à ordem de trabalhos, nomeadamente indagando se a assembleia visa a sua destituição de gerente com ou sem justa causa, e questionando o local escolhido para a realização da assembleia, por não ser a sede da Ré, não tendo sido apresentado qualquer fundamento e querendo saber se estaria presente o advogado do sócio BB.

32. Em resposta à carta da autora, BB remeteu-lhe carta datada de 12.08.2020, onde escreveu: (...) Como sabes, apesar de existirem um conjunto de comportamentos da tua parte que colocam em causa a viabilidade da nossa empresa, não pretendo avançar com a ação judicial nem proceder à destituição com justa causa, motivo pelo qual procedi à marcação da Assembleia com a ordem de trabalhos que já tens conhecimento. (...) A destituição de gerente pode ser livremente tomada por decisão unilateral da sociedade, independentemente da existência de justa causa, como é o nosso caso. Quanto à indemnização devida ao gerente destituído sem justa causa não

me irei pronunciar quanto à mesma que, como sabes, deverá ser decidida judicialmente e para tal tem de ser provada, não bastando a simples invocação da perda da remuneração devida pelo exercício da gerência. Quanto à realização da Assembleia, a mesma vai-se realizar na Rua ..., ..., ... uma vez que, como sabes perfeitamente, a sede social não tem as mínimas condições para podermos, juntamente com os nossos advogados, reunirmos, falarmos e realizarmos a Assembleia, ao contrário das outras Assembleias em que apenas assinávamos as atas. Assim sendo, mantenho o local para a realização da Assembleia na Rua ..., ... - Por último, informo que poderão estar presentes na assembleia quer o teu como o meu advogado, (...).”

33. Em resposta à carta de BB, a Autora remeteu-lhe comunicação em 24.08.2020, onde escreveu: (...)continuas a afirmar que tenho comportamentos que “colocam em causa a viabilidade da nossa empresa” sem que concretizes quais. Sem que identifiques esses comportamentos não consigo responderás tuas insinuações. Solicito que concretizes quais os meus atos ou atitudes que prejudicam a empresa para me pronunciar. (...) na tua carta de convocação da assembleia não tenhas concretizado se a destituição da gerência era com ou sem justa causa e não tenhas marcado a assembleia para o local onde legalmente a mesma se deve realizar. (...) Relativamente à indemnização em caso da minha destituição de gerente, ao contrário do que afirmas a mesma pode ser acordada extrajudicialmente, a não ser que estejas enquanto sócio e gerente já com a decisão tomada quer em destituir quer despendar recursos da empresa num processo judicial. Uma vez mais reafirmo que investi toda uma vida na empresa que é da nossa família há décadas. Desde adolescente orientei a minha formação profissional e foi a única profissão que tive com a qual sustentei e sustento a minha família e perspetivei justificadamente nela o resto da minha atividade. Por isso, adquiri a quota à nossa irmã (que ainda estou a pagar), aceitei responsabilizar-me pessoalmente por financiamentos da empresa. A tua decisão em me destituir prejudicará gravemente a empresa porque alguém terá de fazer as atividades por mim desenvolvidas e ressarcir-me dos prejuízos causados pela sua eventual decisão abusiva e prejudicial aos interesses da empresa, tomada apenas porque tens mais 3% do capital social que usas para interesses pessoais para os quais te vens preparando. (...) Apesar de continuar a entender que nos termos legais a assembleia tem de ser realizada como sempre foi nas instalações da empresa que tem sala com espaço, mesa, cadeiras suficientes para albergar os sócios e os advogados até porque nesse dia a empresa está fechada de férias, não quero fazer que isso seja

impedimento, estando disponível para deslocar ao escritório do teu advogado, acompanhada do meu.

34. Em resposta BB remeteu comunicação à Autora, em 25.08.2020, onde escreveu: (...) julgo que o meu e-mail foi bastante claro quanto ao facto de a destituição, a ocorrer na assembleia agendada para o dia 02 de setembro de 2020, será sem justa causa, só assim o poderá ser, como sabes, visto que sempre foste informada pelo advogado da empresa (Dr. II), pelo que estranho que de um dia para o outro tudo isto pareça novidade para ti. Sempre foste devidamente esclarecida quanto à possibilidade da existência da destituição dos gerentes, aliás, foste tu quem decidiu de um momento para o outro dizer que não existiam condições para que ambos exercêssemos a gerência, foste tu que apresentaste uma proposta para aquisição da minha quota, que foi por mim aceite, e foste tu que também desististe da compra logo, não se compreende a tua abrupta estupefação quanto à possibilidade de destituição. Como sabes, tivemos várias reuniões com o advogado da empresa em que discutimos diversos assuntos, desde aquisição de quotas, bem como atos de gerência, e sempre foste informada de que a destituição de gerente poderia ocorrer de duas formas, ou com justa causa ou sem justa causa, está última através de deliberação dos sócios, sendo que também sempre soubeste o valor da quota de cada um, por isso estranho a tua surpresa repentina. Dizes que estás assessorada e por isso deves saber que não estou a cometer qualquer ilegalidade e as sociedades não poderão ficar reféns da vontade dos sócios minoritários, sendo que, caso a empresa venha a ser condenada a pagar-te algum montante, a mesma fará tudo para cumprir os seus compromissos para contigo e para com todos, o que sempre foi e será nosso apanágio. (...)

35. Em resposta a BB a Autora remeteu-lhe comunicação, em 27.08.2020, onde escreveu: "(...) não sabia que me podias destituir de gerente! Achas que se soubesse alguma vez queria ficar com a quota da nossa irmã? Achas que alguma vez assumia a qualidade de fiadora nos empréstimos da empresa? Aliás, quando foi para dividir as quotas entre nós os dois, na presença dos nossos pais e do Dr. II questionei se havia algum problema em tu ficares com mais 3% do capital social. Ao que o Dr. II referiu não haver qualquer problema: "são os dois gerentes mandam os dois igualmente". É igualmente mentira que alguma vez referisse que não tínhamos condições de sermos os dois gerentes. Antes da tua convocatória para a Assembleia geral, andávamos em conversações para chegar a acordo de entendimento e convivência. Durante muito tempo não te interessaste pela empresa, chegavas às 11H00 ou 11H30 e saías aquando dos funcionários. De repente unilateralmente e sem falar comigo e através de email dirigido com conhecimento dos colaboradores

da empresa estabeleceste e impuseste unilateralmente um conjunto de regras, com as quais na generalidade concordo. Não concordo é que como gerente como eu não tenhas falado

comigo antes e tenha sabido das mesmas aquando dos funcionários. Para além de ilegal, pois todas as decisões da gerência têm de ser tomadas em conjunto e não unilateralmente por ti, também comunicar por email aos funcionários situações que apenas dizem respeito à gerência, não é correto, cordial e não acautela os interesses da empresa, transparecendo mau estar para os colaboradores. As sociedades não podem ficar reféns de decisões do sócio, só porque tem apenas mais 3% e delibera de forma premeditada e de acordo com os seus interesses pessoais e não o interesse social, bem sabendo que com essa decisão vai prejudicar gravemente a sobrevivência da sociedade quer pelo custo financeiro da indemnização quem e é devida, quer pela necessidade de alguém que desempenhe as funções que desempenho na sociedade. (...)”

36. Em resposta BB remeteu à Autora comunicação, em 28.08.2020, onde escreveu: “(...) É pena de facto que aquilo que me acusas seja exatamente o que com este mail demonstras: que na falta de argumentos reais e válidos começam as meias verdades, as inverdades e as mentiras, tudo misturado com um pouquinho de sal, metendo tudo na mesma panela, dizendo várias vezes as mesmas mentiras, julgando que comisso elas se transformam em verdade. Não podias pois estar mais longe da verdade - por mais vezes que digas uma mentira ela não se torna verdade - apenas demonstra o carácter de quem as diz. Os pais nunca estiveram presentes nas reuniões com o Dr. II referentes a este processo que estamos a passar, e essas reuniões com o Dr. II tiveram origem na tua afirmação e propostas registadas por escrito, sendo que a primeira reunião que foste tu própria que agendaste para contratualizarmos a proposta por ti efetuada e aceite por mim com todas as condições que impuseste para eu sair da empresa e tu assumires a gestão e propriedade total da mesma. Numa demonstração, uma vez mais, da tua impreparação, atitudes irresponsáveis e irrefletidas, acabaste por voltar atrás quando o Dr. II, transparente, integro e claro como sempre foi, te faz algumas perguntas simples, de carácter financeiro e técnico, acerca das tuas intenções e, de repente, caís na real e voltas atrás quando te apercebes que não reúnes as mínimas condições para o fazer. O Dr. II a partir daí e de uma forma altruísta, como advogado da empresa há já muitos anos, assume o compromisso pessoal, como disse ele - "até nem vou cobrar as reuniões", em conjunto e em separado na tentativa de nos ajudar a encontrar alguma forma de entendimento. Reafirmo, que nestas reuniões nunca os nossos pais estiveram presentes, sendo lamentável que o digas, bem sabendo que mentes. Fizeste de conta que

não percebeste que eram a essas reuniões a que me referia no mail anterior, e não a reuniões efetuadas há 6 ou 7 anos atrás em que de facto estivemos reunidos com os pais para as doações de quotas da empresa. Nestas reuniões com o Dr. II foste alertada de uma forma clara pelo Dr. II (que se necessário ele pode confirmar) da tua situação em relação à tua posição minoritária, citando, ele disse: "AA neste momento nas situações de gestão corrente e diária vocês têm o mesmo poder de decisão, mas se o seu irmão convocar uma Assembleia Geral quem manda é ele..." - Estas foram as palavras dele - não sei com que dúvidas podes tu ficar desta afirmação - mais, logo a seguir na sequência dessa afirmação do Dr. II eu disse-te de uma forma muito clara que não existindo da tua parte a mínima intenção de cederes em coisas tão transparentes e claras como as que exigis de igualdade, eu iria tomar medidas mais drásticas e pedi-te que não voltasses a fazer a triste figura que fizeste na primeira reunião com o Dr. II, que te informasses bem dos teus direitos porque depois eu não voltaria atrás quando isso acontecesse, ao que tu respondeste de uma forma bem clara - "Estou preparada para tudo". Sempre fiz tudo e tudo tenho feito para conseguirmos juntos gerir a nossa empresa, apresentei um conjunto de regras e pedi-te que também apresentasses as tuas regras/exigência (o que nunca fizeste) para que a nossa convivência na empresa fosse saudável e permitisse que, juntos, trabalhássemos e geríssemos. Mesmo em relação à tua triste justificação que na altura da divisão de quotas não sabias das consequências do que assinaste por eu ter ficado com mais 3% e logo como sócio maioritário, mais uma vez isso demonstra a tua falta de preparação e qualificação para gerires assuntos com esta importância, pois devias saber que se há algo que não podes alegar é desconhecimento quando te imputam consequências legais dos teus atos -experimenta dizer a um polícia que não te pode multar por circular a 150km/h numa autoestrada pois não sabias que o máximo que podes circular é 120km/h. O que assinaste tal como eu, assinaste de livre e espontânea vontade e com o conhecimento legal das suas implicações às quais agora não podes alegar desconhecimento, aliás, fomos sempre devidamente esclarecidos em todos os passos que demos, mesmo os nossos pais, visto que obtiveram sempre aconselhamento jurídico. É completamente falso a referência que fazes aos meus horários de trabalho. Estou na empresa desde os meus 19 anos, e desde cedo assumi de uma forma bastante responsável todas as minhas obrigações e responsabilidades e nunca a questão do horário teve qualquer implicação no meu rendimento ou aplicação. Nunca tive horário de entrada nem nunca tive horário de saída. Como facilmente qualquer funcionário da empresa pode confirmar, se necessário, desde noites de trabalho, diretas, sábados, nunca existiu qualquer questão de eu não assumir as minhas responsabilidades e sempre dei tudo de

mim pela empresa a todos os níveis e funções - sempre fiz tudo o que era necessário para o melhor da empresa - fosse como operário nas máquinas, em trabalhos manuais, nos acabamentos, em trabalho de escritório, em entregas ou visitas, em manutenções ou reparações e claro nas minhas funções principais de orçamentação e gestão de produção, ao contrário de ti que sempre fizeste apenas o teu trabalho administrativo e entrando praticamente à mesma hora de manhã que eu (como facilmente posso provar) e nunca ajudando a empresa em qualquer atividade extra ou horário extra à tua função administrativa. Em todas as noites que trabalhei junto com outros funcionários, nunca uma única vez perguntaste sequer se a tua ajuda era necessária. De qualquer forma como referiste que o meu horário de entrada era para ti inadequado, eu numa demonstração de boa fé, informei-te que a partir do dia 1 de Julho de 2020 iria passar a entrar ao mesmo horário dos funcionários e a utilizar o relógio de ponto para ficar registado e que claro esperava que tu fizesses o mesmo, ou seja, o que pediste que fizesse passei a fazer o que demonstra a minha boa fé de juntos, conseguirmos gerir a empresa. Exigiste de mim o cumprimento de um horário, e tu, cumpriste esse horário? O certo é que mais uma vez e demonstrando a incoerência e inflexibilidade das tuas posições, continuaste a

entrar todos os dias entre as 10:00 e 10:30 horas e sem usar o relógio de ponto, como disse, posso facilmente comprovar a diferença entre as nossas posturas. Referes que tomei medidas de forma unilateral e dando conhecimento aos colaboradores - mais uma camada de meias verdades com mentiras. Primeiro a única pessoa a quem dei conhecimento de algumas questões foi à HH, mas tive o cuidado de previamente te informar e justificar porquê, e não te opuseste a isso portanto, não podes alegar desconhecimento pois informei-te por escrito e a justificação está nessa mesma comunicação portanto nem sequer te preciso voltar a referir - basta leres o email. Segundo, não tomei medidas nenhuma unilateralis - existe uma grande confusão na tua cabeça entre medidas unilaterais e exigência de cumprimento de um código de conduta igualitário que apresentei para ambos os gerentes, o qual eu cumpro de uma forma criteriosa e tu simplesmente ignoraste uma vez mais de uma forma irresponsável, arrogante e irrefletida, e uma vez mais com consequências que não podes alegar desconhecer porque te foram transmitidas inúmeras vezes - uma vez mais facilmente posso provar tudo isto. Não estás obrigada a cumprir esse código de conduta, é certo, mas tiveste oportunidade de apresentar as tuas condições para que juntos conseguíssemos gerir a empresa, e nada fizeste. Mais uma vez, fui eu que tudo tenho feito para que juntos conseguíssemos gerir a empresa, sempre tive uma postura

conciliadora e de tentar ultrapassar os problemas, sendo que a melhor forma de o fazer é criar um conjunto de regras, que não foram acatadas por ti. Tens razão total quando dizes que a empresa não pode ficar refém de 3%, neste caso confundiste quais os 3% pois, como facilmente se pode constatar em todas as comunicações que trocamos, tudo o que fiz e disse foi na completa salvaguarda dos interesses da empresa ao contrário de ti que, por uma questão de puro orgulho irracional ignoraste todos os prejuízos que as tuas atitudes poderiam provocar na empresa se não fossem salvaguardados por mim. Em relação à sobrevivência da empresa, uma vez mais reafirmo que tudo o que faço é a pensar na nossa empresa e não em mim, e ao pensar na nossa empresa estou a pensar em ti e nos nossos pais, pois o cumprimento das diversas responsabilidades junto dos credores, clientes e funcionários deve ser o nosso objetivo, e não os nossos interesses pessoais que, tu sabes, coloquei de parte e sempre tudo tenho feito para o bem da empresa. Em relação a qualquer indemnização, como já deves ter sido informada pelo teu advogado, ela terá que ser acionada por ti e provada em tribunal - o que já é outra questão e que na altura devida será tratada com toda a atenção e respeito que merecem e, no caso a empresa ou até eu a título pessoal formos condenados a pagar algum montante a título de indemnização, assumirei as minhas responsabilidades e tudo farei para as resolver. Relativamente a esta troca de galhardetes esta será a minha última resposta aos teus mails, pois não acrescentam nada de novo, sendo que deves estar a tentar obter informações para um eventual processo judicial, lamento que o faças com mentiras. Caso apresentes propostas concretas estou como sempre estive disponível para as receber e analisar, caso contrário, não responderei a mais comunicações de teor similar ao que recebi. (...).

37. A Autora não recebeu qualquer quantia da Ré, a título de indemnização, na sequência da sua destituição do cargo de gerente da Ré.

38. A Autora reside por cima das instalações da Ré.

39. Era a Autora quem abria diariamente as instalações da Ré, pelas 08:30 horas, ausentando-se de seguida para regressar mais tarde, entre as 10:00 e as 10:30 horas.

40. BB chegava às instalações da Ré entre as 10:00 e as 10:30 horas, habitualmente. 41. Após a destituição de gerente da autora, passou a ser BB quem abre as instalações da Ré, pelas 08:30 horas.

42. Até à destituição de gerente da Autora, o BB era o responsável pelos orçamentos e pela produção na Ré, fazendo também entregas a clientes.

43. Até à sua destituição de gerente, a Autora não fazia entregas a clientes nem trabalhos de produção.
44. Até à destituição de gerente da Autora, o BB não executava funções administrativas na Ré.
45. Quando era necessário trabalhar para além das 18:00 horas (horário de fecho normal da Ré), a Autora não estava presente na empresa.
46. Quando era necessário trabalhar para além das 18:00 horas, o BB estava sempre presente.
47. Quando era necessário trabalhar para além das 18:00 horas, o marido da autora vinha ajudar nas tarefas de produção sendo-lhe pagas as horas que trabalhava para a Ré.
48. Após a sua destituição de gerente, a Autora nunca mais exerceu as funções administrativas que vinha desempenhando na Ré até então, sendo-lhe distribuídas tarefas na produção e de entregas a clientes.
49. A funcionária HH, que é administrativa da Ré, sempre trabalhou no escritório e nunca executou tarefas na produção nem de entregas a clientes.
50. Após a destituição de gerente da Autora, as tarefas que vinha desempenhando passaram a ser executadas pela funcionária HH.
51. Após a destituição de gerente da Autora, a limpeza das instalações da Ré passou a ser feita por uma empresa externa, pertencente à ex-mulher do BB.
52. Antes da destituição de gerente da Autora, quem fazia a limpeza das instalações da Ré era a mesma pessoa que efetuava serviços de limpeza em casa da Autora e dos pais desta.
53. Desde a saída de gerente da Autora, a Ré reduziu os seus custos com energia elétrica, em virtude de terem reduzido o intervalo para o almoço em trinta minutos, levando a que a laboração diária terminasse meia hora mais cedo, passando as máquinas a estarem ligadas menos meia hora por dia, já que permanecem ininterruptamente ligadas desde a manhã até ao encerramento da laboração diária. 54. Após a destituição da Autora, a Ré reduziu os seus custos em combustível, em virtude da reorganização feita pelo BB das deslocações para entregas a clientes.

55. Após a sua destituição, a Autora continuou a auferir o mesmo salário que vinha auferindo anteriormente.

56. Após a destituição da Autora, os salários auferidos por BB e pelos restantes trabalhadores da Ré foram aumentados, o primeiro no montante de 60 euros, e os restantes na proporção correspondente ao aumento do salário mínimo nacional.

57. Após a destituição da Autora, esta apagou todos os e-mails existentes (recebidos e enviados) do seu endereço eletrónico profissional, causando transtornos à Ré, por desconhecimento dos acordos de pagamento feitos com clientes e dos contactos realizados com os Bancos.

58. Quando cessou funções de gerente, a Autora não deixou quaisquer registos dos montantes recebidos em numerário e das saídas do Caixa.

59. Após a destituição da Autora, durante alguns dias não foi possível efetuar pagamentos em homebanking, por ser necessária a validação com o código a enviar para o cartão de telemóvel utilizado pela Autora, que esta não deixou na empresa.

60. Os conflitos existentes entre a Autora e BB causavam mal-estar na empresa e afetavam os restantes trabalhadores.

61. Após a destituição da Autora, BB exigiu ao anterior sócio gerente (CC) a entrega do veículo que este utilizava, o qual fora adquirido em regime de Lessing, sendo a Ré quem efetuava o pagamento das respetivas rendas.

62. Na sequência do pedido referido em 60, CC solicitou à Ré a entrega das suas instalações já que estas se encontram num prédio da sua propriedade.

63. Em 13.10.2020, foi homologado por sentença, o Acordo obtido nos autos de Procedimento Cautelar instaurado pela Requerente AA e a requerida “Gráfica Pacence, Lda.”, do seguinte teor: “A Requerida reconhece que a Requerente é sua trabalhadora desde 01.03.1992, tendo o contrato ficado suspenso no período de 04.02.2014 a 02.09.2020 e que nesta data a Requete readquiriu o estatuto de trabalhadora por conta de outrem e deveria ter continuado ao serviço da Requerida. Tendo a requerida aceitado reintegrar imediatamente a requerente ao seu serviço com efeitos retroagidos ao dia 03.09.2020, sem prejuízo da sua antiguidade. Não é devida à Requerente a retribuição do mês de setembro de 2020 nem a retribuição até 09.10.2020, uma vez que a requerente se encontrava de baixa médica. A Requerente

continuará a desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de administrativa, e demais funções que até aqui desempenhava, de segunda a sexta, das 09h às 18h30m, com intervalo de almoço das 12h30m às 14h. A Requerida compromete-se a pagar à Requerente a remuneração mensal ilíquida de oitocentos euros, acrescida da quantia devida de subsídio de alimentação.”

64. A Autora sofreu desgaste psicológico decorrente dos conflitos existentes entre si e o seu irmão BB, agravado pela sua destituição de gerente da Ré.

65. Por via da sua destituição de gerente, deixando de exercer as funções administrativas que desempenhava no escritório da Ré, passando a executar tarefas na produção, enquanto outra funcionária passou a executar as suas anteriores funções, a Autora sofreu quebra de prestígio profissional e social.

1. Do pedido de anulação da Segunda Deliberação tomada na Assembleia Geral da Ré, realizada do dia 2 de Setembro de 2020, que alterou o artigo quinto, n.º 3, do Pacto Social da Ré (forma de obrigar), para passar a ser suficiente a assinatura de um gerente para obrigar a sociedade.

Insurge-se a Ré contra o Acórdão recorrido na medida em que no mesmo se considerou que a alteração do Pacto social quanto à forma de obrigar da Recorrente deveria ter sido tomada por maioria de $\frac{3}{4}$ do valor correspondente ao capital social, o que não ocorreu efetivamente e, dessa forma, ocorreu a derrogação do artigo 265º do CSComerciais, quando no a sua tese, aquela modificação do contrato de sociedade está, em regra, sujeita a uma maioria $\frac{3}{4}$ dos votos correspondentes ao capital social, tal exigência não abarca todas as alterações do contrato de sociedade, como por exemplo a divisão e cessão de quotas, logo, a exigência dos $\frac{3}{4}$ dos votos correspondentes ao capital social não se aplicam a todo os itens do contrato de sociedade, como também não se aplica à forma de obrigar e nesta não subsistindo dúvidas que o pacto social da Recorrente, no que à forma de obrigar diz respeito é nominal referindo o seguinte: “ASSINATURA CONJUNTA DOS GERENTES BB E AA.” E tendo a deliberação que determinou a destituição da Recorrida feito caducar o artigo quinto do pacto social que regia sobre a forma como a Recorrente se obrigava, ao deliberar-se sobre a alteração da cláusula contratual referente à forma de obrigar a sociedade, a Assembleia Geral da Ré limitou-se a preencher o vazio criado por essa destituição, não tendo havido, por isso, qualquer alteração do pacto social no que a tal matéria dizia respeito.

Esta é a leitura da norma esgrimida pela Recorrente.

Contudo, não podemos ignorar que o artigo 265º, nº1 do CSComerciais predispõe que «*As deliberações de alteração do contrato só podem ser tomadas por maioria de três quartos dos votos correspondentes ao capital social ou por número ainda mais elevado de votos exigido pelo contrato de sociedade.*», sendo que o que se pretendia deliberar na AG da Ré, datada de 2 de Setembro de 2020, aqui em discussão, era a alteração ao artigo 5º, nº3 do pacto social, no respeitante à forma de obrigar aquela, passando a mesma a ser possível através, apenas, da assinatura de um gerente.

Ora, naquele específico ponto, considerou-se que a sociedade Ré se obrigaria através da assinatura conjunta dos seus dois únicos sócios e gerentes BB e AA (facto provado na alínea E)), pretendendo-se a sua modificação para que passasse a constar que a sociedade se obrigaria apenas com a assinatura de um gerente, o que acabou por ser aprovado pelo sócio maioritário BB (facto provado na alínea G)).

A problemática daqui é a de saber se é possível a articulação do disposto naquele segmento normativo - alteração de contrato por maioria de três quartos dos votos - com o preceituado no nº3 do artigo 253º do CSComerciais quando estipula que «*Faltando definitivamente um gerente cuja intervenção seja necessária por força do contrato para a representação da sociedade, considera-se caduca a cláusula do contrato, caso a exigência tenha sido nominal; no caso contrário, não tendo a vaga sido preenchida no prazo de 30 dias, pode qualquer sócio ou gerente requerer ao tribunal a nomeação de um gerente até a situação ser regularizada, nos termos do contrato ou da lei.*», tendo em atenção que a sócia, co-gerente AA, tinha acabado de ser destituída dessa função por deliberação tomada nessa mesma AG, máxime, entendendo-se como pretende a Recorrida que a exigência no que tange à sua intervenção foi nominal e que por isso havia caducado.

Não se pode concluir dessa forma, tendo em atenção a redacção primitiva da cláusula, a qual nos inculca, antes, a necessidade da intervenção de dois gerentes (conjunta), embora no caso porque se tratavam dos dois únicos sócios da sociedade Ré, a sua identificação tivesse ficado a constar do contrato, subscrevendo-se assim o que se decidiu no Acórdão recorrido, em consonância com o que já vinha decidido de primeiro grau nos sentido de que «*Ora, a caducidade não pode senão reportar-se à referência nominal "AA", mantendo-se o Pacto Social no demais, significando que, a regra subjacente da vinculação de dois gerentes não caduca, como não caduca a referência a "BB", pelo que ao suprimir a referência nominal não apenas da Recorrida, mas*

também ao outro, especificamente referido, gerente e ao modificar a regra subjacente relativa à forma de vinculação da Sociedade Recorrente, esta está a proceder a uma alteração do pacto social, subsumível ao nº 1, do art. 265.º, exigindo-se, para aprovação da deliberação de alteração do pacto social, a maioria qualificada de três quartos do capital social.» e, porque tal maioria se mostra violada, a deliberação tomada é inválida.

Soçobram, neste particular as conclusões de recurso.

2. Da (in)competência do tribunal para a atribuição da indemnização a título de danos morais.

Insurge-se ainda a Ré contra a decisão ínsita no Acórdão recorrido porquanto embora *«se relegue, e bem, para o Tribunal do Trabalho parte dos danos patrimoniais reclamados pela Recorrente nos presentes autos quando refere “sem prejuízo de se entender que, caso se prove que a autora desde sempre utilizou veículo da ré para as suas deslocações pessoais, mesmo antes de 2014, quando passou a ser gerente, então, tal direito manter-se-á à luz das regras do direito laboral, já que a autora com a sua destituição de gerente não perdeu o vínculo que mantinha com a ré, continuando a ser sua funcionária e mantendo os mesmos direitos remuneratórios que sempre teve, o que incluirá direito ao uso de viatura (sendo esta uma regalia que não lhe poderá então ser retirada) mas tal matéria terá de ser apreciada em sede de jurisdição do trabalho, já que não cabe na competência deste tribunal de comércio nem no objeto do presente litígio (apreciação de validade de deliberações sociais)”*, porém, *estranha-se que a mesma argumentação não tenha sido seguida na quantificação dos danos morais até porque, toda a factualidade dada provada e que fundamentam os danos morais, ocorreram após a destituição da Recorrente, ou seja, na pendência da relação laboral existente entre a Recorrente e Recorrido, podendo a Recorrida deitar mão de um conjunto de expedientes tendo em vista a condenação da Recorrente pelos danos morais decorrentes do vínculo laboral existente, mas nunca, no humilde entendimento da Recorrente, ao abrigo dos presentes autos.»*.

Extractemos a parte essencial da fundamentação daquele Aresto no que tange à condenação da Ré a título de danos morais peticionados pela Autora:

«[C]onfigura a Autora o direito à indemnização por danos não patrimoniais, que pela sua gravidade merecem a tutela do direito e reconhece-lhe o Tribunal a quo o direito nos seguintes termos: “antes de ser designada gerente a autora era funcionária da Ré, desde 1.03.1992 (facto provado em H), e desde 18.05.2016, a Autora assumiu em pleno a responsabilidade pelo departamento

financeiro da empresa, exercendo funções de gestão de todos os pagamentos e cumprimento de obrigações legais (IVA, Segurança Social e IRS), gestão dos pagamentos a fornecedores e funcionários, processamento dos cheques recebidos e depósitos nos bancos, responsabilidade por todos os assuntos contabilísticos, com assessoria de empresa de contabilidade, contacto com os Bancos, no sentido de receber informações relativas a concessão de créditos, manutenção de cartões refeição, entre outros, registo e confirmação de todos os movimentos bancários, confirmação e registo das entradas e saídas em numerário, entre outras funções (facto provado em J), até à sua destituição de gerente, a Autora não fazia entregas a clientes nem trabalhos de produção (facto provado em 43), porém, após a sua destituição de gerente, a Autora nunca mais exerceu as funções administrativas que vinha desempenhando na Ré até então, sendo-lhe distribuídas tarefas na produção e de entregas a clientes (facto provado em 48), enquanto as suas tarefas administrativas passaram a ser executadas pela funcionária HH (facto provado em 50), sendo que esta funcionária sempre trabalhou no escritório e nunca executou tarefas na produção nem de entregas a clientes (facto provado em 49).

Por outro lado, provou-se ainda que em 3.10.2020, foi homologado por sentença, o Acordo obtido nos autos de Procedimento Cautelar instaurado pela Requerente AA e a requerida “Gráfica Pacence, Lda.”, do seguinte teor: “A Requerida reconhece que a Requerente é sua trabalhadora desde 01.03.1992, tendo o contrato ficado suspenso no período de 04.02.2014 a 02.09.2020 e que nesta data a Requete adquiriu o estatuto de trabalhadora por conta de outrem e deveria ter continuado ao serviço da Requerida. Tendo a requerida aceitado reintegrar imediatamente a requerente ao seu serviço com efeitos retroagidos ao dia 03.09.2020, sem prejuízo da sua antiguidade. Não é devida à Requerente a retribuição do mês de setembro de 2020 nem a retribuição até 09.10.2020, uma vez que a requerente se encontrava de baixa médica. A Requerente continuará a desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de administrativa, e demais funções que até aqui desempenhava, de segunda a sexta, das 09h às 18h30m, com intervalo de almoço das 12h30m às 14h. A Requerida compromete-se a pagar à Requerente a remuneração mensal ilíquida de oitocentos euros, acrescida da quantia devida de subsidio de alimentação.” (facto provado em 63).

Assim, torna-se evidente que, após a destituição de gerente da Autora, o outro gerente da Ré, BB, não resistiu a tiques de autoritarismo e a querer demonstrar perante os restantes trabalhadores da Ré que agora era apenas ele quem mandava na empresa e que a Autora era uma mera empregada,

como os restantes, esquecendo-se que ela continuava a ser sócia da sociedade (...).

Por isso, apesar da sentença homologatória do Acordo celebrado entre a Autora e a Ré nos autos de Procedimento Cautelar instaurado no Juízo de Trabalho ..., onde a Ré se obrigou a readmitir como sua funcionária a Autora para continuar a desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de administrativa, e demais funções que até aqui desempenhava, que nunca foram tarefas de produção nem de entregas a clientes, retirou a Autora das funções administrativas que desempenhava, retirando-a do escritório da empresa, que era o seu local de trabalho, para a colocar em tarefas de produção, sob as ordens de outro funcionário, responsável pelo setor da produção (como referiu a testemunha JJ), e mandando-a deslocar-se para fora da empresa, para fazer entregas a clientes, quando anteriormente não fazia tais tarefas.

Ora, como é bom de ver, a Autora sofreu desgaste psicológico por via da sua destituição de gerente e de ter deixado de exercer as funções administrativas que desempenhava no escritório da Ré, para passar a executar tarefas na produção, enquanto outra funcionária passou a executar as suas anteriores funções (facto provado em 65).

Com efeito, foram-lhe retiradas as suas funções para lhe serem atribuídas funções (...) não se poderá comparar as funções que eram desempenhadas pela Autora antes da sua destituição com as tarefas que lhe foram atribuídas depois de 03.09.2020.

Donde, atentas as regras de experiência comum o Tribunal não pode deixar de considerar que a Autora sofreu efetivamente quebra de prestígio profissional e social, pois viu-se relegada para funções de menor responsabilidade, quando antes lhe estavam atribuídas funções administrativas e financeiras.

E não se diga que, deixando de ser gerente sempre perderia as funções de chefia que desempenhava, o que lhe retiraria prestígio social, pois, se é verdade tal facto, também não deixa de ser verdade que o outro gerente da Ré (...) quis efetivamente humilha-la perante os outros funcionários, retirando-a do escritório da empresa, retirando-lhe as tarefas que executava e passando as suas funções para outra funcionária, que as não executava anteriormente, e baixando a Autora ao setor da produção para executar tarefas sob as ordens de outro funcionário.

Ora, tal comportamento é manifestamente lesivo dos direitos da Autora, enquanto trabalhadora da Ré, porquanto nunca antes tinha executado as tarefas que lhe foram atribuídas após a sua destituição de gerente, quando já antes de ser gerente sempre executou tarefas administrativas e financeiras na sociedade e nunca desempenhou tarefas na produção.

Logo, existiu uma diminuição de categoria da Autora, sendo a mesma ilícita e abusiva, ademais que, por Acordo homologado por sentença judicial, a Ré se comprometeu a readmitir a Autora como sua trabalhadora e para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de administrativa, e demais funções que até aqui desempenhava.

Donde, tendo executado toda uma vida profissional, tarefas administrativas e financeiras no escritório da Ré, para, de um dia para o outro, deixar de as executar, sem justificação para tanto, passando a serem-lhe atribuídas tarefas na produção, e tendo de se deslocar para fora da empresa para fazer entregas a clientes, por certo e como se provou a Autora sofreu abalo psicológico com esta sua despromoção e ao ver-se atingida na sua dignidade com a mesma, perante todos os restantes trabalhadores da empresa, objetivo perseguido e alcançado pelo outro gerente da Ré, pelo que tal circunstancialismo é passível de causar danos morais e psicológicos na Autora, como se provou, e tais danos por provirem de uma conduta ilícita e ilegítima do gerente da Ré, são passíveis de indemnização, nos termos previstos no artigo 496º, n.º 1, do Código Civil.

Com efeito, a gravidade dos danos causados à Autora merece a tutela do direito e os factos praticados pelo gerente da Ré, BB, que vimos referindo, merecem efetivamente censura e são ilícitos, por contrários ao Acordo homologado por sentença mas também porque violam o disposto nos artigos 119.º e 120.º, n.º 1 e n.º 3, do Código de trabalho que impedem que o trabalhador seja colocado a desempenhar tarefas compreendidas em outra categoria sem o seu acordo e sem justificação, como ocorre no caso concreto (...).».

Verificamos que as instâncias decidiram uniformemente não conferir à Autora qualquer indemnização ao título de danos patrimoniais decorrentes da sua destituição de gerente, questão esta que não é sequer posta em causa neste recurso, mas cuja essência decisória se nos afigura determinante para estouta problemática concernente aos danos morais.

Se não.

As instâncias concluíram que a destituição da Autora enquanto gerente foi lícitamente decidida, não se tendo apurado ter existido justa causa para o efeito, nos termos do artigo 257º, nº1 do CSComerciais, não tendo condenado a Ré no ressarcimento da Autora nos termos do nº7 do mesmo normativo, já que esta antes da sua designação como gerente, era funcionária daquela e na sequência da destituição ocorrida voltou a ser admitida nas funções que anteriormente desempenhava e com as mesmas regalias retributivas, tendo-se concluído pela inexistência de qualquer prejuízo neste particular, em sede de danos patrimoniais.

Todavia, o petitório da Autora no tocante aos danos não patrimoniais sofridos, não reside na sua destituição como gerente, pois esta não foi havida como abusiva como se havia alegado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 58º, nº2, alínea b) do CSComerciais (se assim tivesse sido outra sorte teria tido a deliberação tomada nesse sentido), mas antes na circunstância de não obstante a sua reintegração como funcionária da Ré nas mesmas funções que desempenhava antes da gerência, isto é de carácter administrativo e financeiro, passou a desempenhar tarefas na área da produção, sob as ordens de outro funcionário, e foi esta alteração produzida no seu estatuto laboral que lhe provocou os abalos psicológicos enunciados e apurados conforme factualidade constante dos pontos J), 64. e 65..

Ora bem.

Essa alteração de funções configura uma eventual violação do contrato de trabalho existente entre a Ré e a Autora, tendo em atenção a factualidade assente no ponto 63., e, assim sendo, a mesma transcende o objecto da presente acção a qual se baseia apenas e tão só no pedido indemnizatório decorrente da destituição da Autora enquanto gerente da Ré e não já - tal como se decidiu em relação ao uso da viatura, concedendo por isso inteira razão à Recorrente - na eventual violação dos direitos daquela enquanto trabalhadora, direitos esses que deverão ser discutidos em sede própria, isto é, no Tribunal de Trabalho, por ser o competente, nos termos do artigo 126º, nº1, alínea b) da LOST.

Aliás, tendo sido considerada lícita a destituição da Autora como gerente, os danos prevenidos pela Lei como compensáveis são apenas os patrimoniais, e já não os não patrimoniais, já que o gerente sabe à partida que poderá ser destituído, cfr Coutinho de Abreu, Código das Sociedades Comerciais em Comentário, Volume IV, 2ª edição, 135/136; Menezes Cordeiro, Código das Sociedades Comerciais Anotado, 2ª edição, 747.

Logo, a fonte de uma eventual obrigação de indemnizar os possíveis danos morais por banda da Ré, deverá ser buscada numa outra sede -vg a laboral - que não a destituição como gerente da Autora, pois não se apurou que este acto, a se, tivesse sido movido por intenções torpes ou com o objectivo de atingir a dignidade desta, humilhando-a por qualquer forma, excedendo assim, a sua fixação, a competência do Tribunal de Comércio.

Procedem, pois, as conclusões quanto a este segmento recursório.

III Destarte, concede-se parcialmente a Revista, revogando-se a decisão plasmada no Acórdão recorrido, absolvendo-se a Ré da indemnização por danos morais, mantendo-se o mesmo no mais decidido.

Custas por Autora e Ré, na proporção de 2/3 e 1/3, respectivamente.

Lisboa, 12 de julho de 2022

Ana Paula Boularot (Relatora)

José Rainho

Graça Amaral

(art. 663º, nº 7, do CPC).