

Exmos (as). Senhores (as)
Dirigentes da ACT

Ofício-Circular n.º 27/DirACT/11

2011/09/12

Assunto: **Relatório Único - sócios-gerentes - empresários em nome individual sem trabalhadores por conta - trabalhadores independentes**

A ACT tem vindo a ser sucessivamente solicitada a pronunciar-se se às microempresas que não têm trabalhadores ao serviço mas apenas têm sócios-gerentes, aos empresários em nome individual sem trabalhadores por conta e aos trabalhadores independentes é exigível a elaboração e entrega do Relatório Anual da Actividade de Segurança e Saúde no Trabalho, a que corresponde o anexo "D" do Relatório Único e ainda se é exigível a entrega deste documento¹ na sua globalidade. Consequentemente, importa estabilizar o seguinte entendimento:

1 – No que especificamente respeita ao relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho

A norma em vigor referente ao Relatório Anual da Actividade dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (RAASSST) apenas menciona que é obrigação do empregador elaborar para cada um dos estabelecimentos um RAASSST.

¹ Relatório Único a que alude o art.º 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14-09, cujo modelo foi publicado pela Portaria n.º 55/2010, de 21-01 e alterações constantes da Portaria n.º 108-A/2011, de 14-03.

Aquela obrigação é prestada, nos termos do art.º 112.º da Lei n.º 102/2009, 10-09², no quadro da informação relativa à actividade social da empresa obedecendo ao disposto no art.º 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14-09 e nas Portarias n.º 55/2010, de 21-01 e n.º 108-A/2011, de 14-03.

Conclui-se, preliminarmente, da norma relativa às obrigações gerais do empregador fixadas no regime jurídico para a promoção da segurança e saúde no trabalho, que só os empregadores são destinatários daquela obrigação: " o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e saúde para o trabalhador (...) "³.

Ora, em momento algum decorre desta específica norma que o empregador está sujeito ao dever de entrega de um relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde que organizou. Aliás, como atrás foi dito, essa obrigação decorre de norma autónoma de acordo com a sistematização do diploma (art.º 112.º conjugado com o art.º 113.º ambos da Lei n.º 102/2009, 10-09, em articulação com o art.º 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14-09).

O legislador, a propósito daquela obrigação, refere que "*para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador*"⁴. Mas as equiparações do trabalhador independente⁵ ao empregador⁶, no que ao cumprimento dos deveres gerais concerne, só se verificam até ao momento em que as adaptações são pertinentes. Pelo que se conclui que o trabalhador independente se encontra excluído da obrigação de elaboração e entrega do relatório anual dos serviços de saúde e segurança no trabalho.

² Que publica o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10-09.

³ Art.º 15.º n.º 2 da Lei n.º 102/2009, de 10-09.

⁴ Art.º 15.º n.º 13 da Lei n.º 102/2009, de 10-09.

⁵ Para este âmbito, conceito definido no art.º 4.º alínea b) da Lei n.º 102/2009, de 10-09.

⁶ Para este âmbito, conceito definido no art.º 4.º alínea c) da Lei n.º 102/2009, de 10-09.

O conceito de empregador remete-nos para a noção de contrato de trabalho, que se encontra inscrita no art.º 11.º do CT, e que refere como dever do empregador o pagamento de uma retribuição e com direito a receber a actividade do trabalhador, no âmbito da sua organização e sob sua autoridade. Ou seja, o direito de conformação da prestação da actividade.

Por seu turno, compete ao trabalhador o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho. O dever de obediência respeita tanto a ordens e instruções do empregador como do superior hierárquico do trabalhador⁷.

2 – O vínculo dos sócios-gerentes nas sociedades comerciais

Apenas como referência introdutória menciona-se que para os contratos de sociedade civil previstos nos art.º 980.º e seguintes do Código Civil (CC), são aplicáveis as normas do mandato aos direitos e obrigações dos administradores, art.º 987.º do CC.

No que às sociedades comerciais concerne, e no que aqui importa, **sociedades por quotas**, o art.º 252.º Código das Sociedades Comerciais (CSC)⁸ refere que são administradas e representadas por um ou mais gerentes (...) que são designados no contrato de sociedade ou eleitos posteriormente por deliberação dos sócios, se não estiver prevista outra forma de designação. Caso se demonstre necessário, a Lei prevê que o gerente seja nomeado judicialmente. Os gerentes devem praticar os actos que forem necessários e convenientes para a realização do objecto social, com respeito pelas deliberações dos sócios⁹.

⁷ Quanto à noção do contrato de trabalho veja-se António Monteiro Fernandes, *in* Direito do Trabalho, 13.ª Edição, Almedina, pág. 126 e seg. e Maria do Rosário Palma Ramalho *in* Direito do Trabalho – Parte II, Almedina, 2006, pág. 77 e seg.

⁸ Publicado pelo DL n.º 262/86, de 02-09, na sua versão actualizada pelo DL n.º 53/2011, de 13-04.

⁹ art.º 259.º do CSC

Quanto às sociedades unipessoais¹⁰, o único sócio exerce as competências das assembleias gerais podendo, designadamente, nomear gerentes, nos termos do art.º 270-E do CSC.

Retira-se do referido que os sócios podem ou não acumular a sua participação na sociedade com a qualidade de gerentes.

Coloca-se então a questão de saber quais os contratos que ligam os gerentes à gestão societária.

Diz-nos Palma Ramalho¹¹ que entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade existe afinidade quando a actividade dos sócios passa de uma prestação em capital para a prestação de uma actividade/serviço: seja como sócio de indústria¹² ou de capital e indústria, seja como sócio-gerente.

A actividade de gerência pode ser descrita como a prestação de um conjunto de acções e procedimentos administrativos que visam maximizar os resultados económico-financeiros, através da eficiência operacional e do controlo da actividade da empresa. Esse conjunto de acções e procedimentos relaciona-se, por exemplo, com o conhecimento e desenvolvimento das opções de mercado, da gestão dos produtos num prisma de potenciação da eficiência e rendibilidade da empresa¹³.

Como critério de distinção do contrato de trabalho, do exercício do cargo da gerência cumulado com a de sócio, não deve ser usada a retribuição nem tão pouco a sua duração, pois quer uma, quer outra, se verificam em ambas as situações.

¹⁰ Comungam da mesma solução as figuras comerciais denominadas por empresa individual ou empresário em nome individual e o quase inexistente Estabelecimento Individual de Responsabilidade Limitada.

¹¹ Obra citada.

¹² Nas sociedades por quotas não são admitidas entradas de indústria - art.º 202.º do CSC. Tal restrição já não existe nas Sociedades em Nome Colectivo.

¹³ À partida podemos vislumbrar as características de autonomia e independência.

Talvez a subordinação jurídica, como aponta Palma Ramalho¹⁴ e alguma Jurisprudência¹⁵, seja o melhor dos vários critérios distintivos. O sócio que seja gerente participa na formação da vontade da pessoa colectiva o que inviabiliza o conceito de dela receber ordens. Consequentemente, neste caso, o contrato que melhor se adequa a regular a relação entre as partes é o do mandato.

Antes de prosseguirmos, devemos referir que a Doutrina manda fazer ressalvas em relação a outras participações e gestões sociais, a saber no que aqui importa, os gerentes não sócios. Embora aqui, em função das características inerentes ao exercício da actividade de gestão, possamos ser reconduzidos ao contrato de mandato, alguma Jurisprudência tem-se vindo a inclinar para a classificação como contrato de trabalho, quando a sucessão dos actos praticados pelos gerentes é validada pelo conselho de gerência da sociedade ou quando, em determinadas situações, o gerente já era trabalhador por contra de outrem da sociedade no momento em que assume a gerência.

3 – O contrato de mandato

O contrato de mandato definido nos artigos 1157.º e seguintes do CC caracteriza-se por ser o contrato pelo qual uma das partes se obriga a praticar um ou mais actos jurídicos por conta da outra.

Face ao contrato de trabalho, o critério da subordinação jurídica versus autonomia técnica do prestador é determinante para a clarificação de uma situação de mandato.

¹⁴ Obra citada.

¹⁵ STJ Acórdão de 16/12/1983; Acórdão do STJ, CJ, 1994, I, 293; Acórdão da RC de 02/12/1993, CJ, 1993, V, 86.

Os actos praticados no âmbito do exercício da actividade da gestão comercial requerem um elevado grau de autonomia técnica e independência administrativa, já caracterizados no ponto 2, o que faz com que se enquadrem no tipo do mandato.

4 – O regime da Segurança Social

Os membros dos órgãos estatutários das pessoas colectivas encontram no regime geral de segurança social dos trabalhadores um enquadramento específico¹⁶ ajustado às especificidades do exercício de funções¹⁷ para uma entidade jurídica, pessoa colectiva, distinta da pessoal dos respectivos administradores, directores e gerentes, que beneficia da actividade por eles desenvolvida.

Conclusão:

1. As sociedades por quotas, as sociedades por quotas unipessoais, as empresas individuais e os estabelecimentos individuais de responsabilidade limitada que apenas têm sócios e socios-gerentes não se encontram obrigados a entregar o Relatório Único nem o Relatório Anual de Actividade dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho que corresponde ao Anexo D do Relatório Único, uma vez que não têm trabalhadores por conta de outrem, caso os contratos existentes com gerentes e administradores sejam de mandato.

2. Os trabalhadores independentes sem trabalhadores por conta não se encontram obrigados a entregar o Relatório Único nem o Relatório Anual de Actividade dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho que corresponde ao Anexo D do Relatório Único.

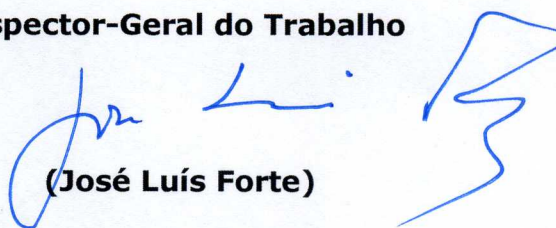
¹⁶ Lei n.º 110/2009, de 16-09, Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, art.º 61.º.

¹⁷ Ressalta daquele regime a ausência de protecção em situação de desemprego involuntário dos titulares daqueles cargos.

3. Os gerentes não sócios podem ou não ser titulares de um contrato de trabalho. Se forem titulares de contratos de trabalho por conta de outrem, então o empregador deve entregar o Relatório Único e consequentemente o Relatório Anual de Actividade dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho que corresponde ao Anexo D do Relatório Único. Porém, face às características inerentes às funções que exercem, enquadram-se, por regra, no contrato de mandato pelo que, em caso de dúvida, deve ser apurado, caso a caso, a situação do titular do cargo usando para os efeitos os critérios de presunção de laboralidade definidos na Lei e o acessório da modalidade de inscrição na segurança social.

Com os melhores cumprimentos,

O Inspector-Geral do Trabalho



(José Luís Forte)