RIDT

REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

ANO II / ABRIL 2022 / Nº 3
SEMESTRAL / 2184-8815



IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO



IDT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO

FICHA TÉCNICA / *TECHNICAL FILE*

Diretores
Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Nº Registo ERC
127529

Depósito Legal
480082/21

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors
Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretary-General
Sara Leitão

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity
Semiannual

ERC Registration No.
127529

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

Graphic Design and Pagination
Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

DA COMISSÃO DE SERVIÇO SUJEITA A TERMO RESOLUTIVO*

SERVICE COMMISSION WITH A RESOLUTIVE TERM

Maria Leonor Ruivo

Sumário: 1. Regime especial da comissão de serviço; 1.1. Requisitos materiais e formais da comissão de serviço; 1.2. Cessação da comissão de serviço; 2. Admissibilidade de aposição de termo no contrato de comissão de serviço; 2.1. A comissão de serviço sujeita a termo resolutivo nos termos dos artigos 139.º e ss. do CT; 2.2. A comissão de serviço sujeita a termo resolutivo comum; 3. Posição adotada; 4. Bibliografia.

Resumo:

A comissão de serviço encontra-se expressamente regulada nos artigos 161.º e seguintes do Código do Trabalho. Estes artigos têm um alcance muito restrito quanto aos aspetos de regime que regulam, nada prevendo em relação à compatibilidade da comissão de serviço com a aposição de termo resolutivo, tanto nos casos de termo resolutivo previsto nos artigos 139.º e seguintes do Código do Trabalho, como nos casos de termo resolutivo comum, previsto no artigo 278.º do Código Civil. O presente artigo, após a apresentação do regime especial da comissão de serviço, visa explorar ambas as possibilidades e a sua admissibilidade face ao regime legal vigente.

Abstract:

The service commission is regulated in articles 161 and following of the Labor Code. These articles have a limited scope regarding the aspects they regulate, providing nothing regarding the compatibility of the service commission with the affixing of a resolutive term, both in cases of resolutive term provided for in articles 139 and following of the Labor Code and in the cases of the regular resolutive term provided for in article 278.º of the Civil Code. The present paper, after describing the special legal rules that govern the service commission, aims to explore both possibilities and their admissibility under the current legal system.

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

1. Regime especial da comissão de serviço

1.1. Requisitos materiais e formais da comissão de serviço

A comissão de serviço encontra-se disciplinada nos artigos 161.º a 164.º do CT[1], dispondo o n.º 1 do artigo 161.º do CT, na redação introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que podem ser exercidos em comissão de serviço os seguintes cargos: (i) de

[1] Sobre a introdução da figura da comissão de serviço no âmbito do contrato individual de trabalho, cf. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da constitucionalidade das comissões de serviços laborais: parecer", cit., pp. 135-142; FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Irreversibilidade de estatuto dirigente e comissão de serviço - Anotação ao acórdão do STJ de 6 de julho de 2005", cit., pp. 611 e ss; e JORGE LEITE, "Comissão de serviço", cit., p. 155. Para uma análise mais detalhada, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 85 e ss. Refira-se que a comissão de serviço continua a desempenhar um papel central no âmbito dos contratos de trabalho em funções públicas, encontrando-se prevista na alínea c) do n.º 3 do artigo 6.º e no artigo 9.º da LGTFP; em particular, estabelece o n.º 1 do artigo 9.º da LGTFP que o vínculo de emprego público constitui-se por comissão de serviço no caso de cargos não inseridos em carreiras, designadamente cargos dirigentes (al. a), sendo aqui necessário atentar no disposto na Lei n.º 2/2004, que aprova o Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado) e, no caso de funções exercidas com vista à aquisição de formação específica, habilitação académica ou título profissional por trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado (al. b)).

administração ou equivalente[2/3], (ii) de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou

[2] Consideram-se cargos de administração ou equivalente aqueles cujo "conteúdo funcional implica um elevado grau de autonomia e responsabilidade", importando, "em princípio, o exercício de poderes de direção e de autoridade delegados pelo empregador (...) e o desempenho, em regra, de funções dirigidas ao complexo organizativo-geográfico da empresa" (IRENE FERREIRA GOMES, "A comissão de serviço à luz do Código do Trabalho" cit., pp. 619-620; e, da mesma Autora, "A Comissão de Serviço", cit., pp. 370-371, referindo que "a sua concretização é feita casuisticamente (...) [verificando] se o cargo exige uma especial relação de confiança e se o seu conteúdo implica um elevado grau de autonomia e responsabilidade", independentemente de "qualquer «rótulo» do cargo em causa"). Sobre os conceitos de cargos de administração ou equivalente, ver ainda PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 528-530. Refira-se ainda que o Decreto-Lei n.º 404/91 previa ainda, no n.º 2 do artigo 1.º, a exclusão do âmbito material da comissão de serviço dos "cargos de chefia directa e todos os outros cargos hierárquicos que não envolvam coordenação de outras chefias, salvo tratando-se de dirigente máximo de estabelecimento com um número de trabalhadores não superior a 20, desde que, neste caso, envolva capacidade de gestão e chefia directamente dependentes da Administração"; sobre a eliminação deste número e louvando a alteração, MARIA IRENE GOMES, "A Comissão de Serviço", cit., pp. 372-373.

[3] No que respeita à possibilidade de exercício de funções de administração por comissão de trabalho, tem-se colocado a questão de determinar quais os cargos de administração concretamente visados pelo artigo 161.º do CT, em particular, se podem os administradores de sociedades anónimas exercer as respetivas funções em regime de comissão de trabalho. O quesito em apreço tem na sua base o disposto no artigo 398.º, n.º 1, do CSC, de acordo com o qual "durante o período para o qual foram designados, os administradores não podem exercer, na sociedade ou em sociedades que com esta estejam em relação de domínio ou de grupo, quaisquer funções temporárias ou permanentes ao abrigo de contrato de trabalho, subordinado ou autónomo, nem podem celebrar quaisquer desses contratos que visem uma prestação de serviços quando cessarem as funções de administrador". A primeira questão que se coloca respeita ao âmbito de aplicação do artigo em apreço: se este visa proibir a cumulação de vínculos (vínculo laboral e vínculo de administrador de sociedade) ou se versa sobre a própria qualificação do vínculo de administrador: considerando que o n.º 1 do artigo 398.º do CSC apenas incide sobre a (im)possibilidade de cumular funções de trabalhador e administrador, mas concluindo que o administrador de sociedade anónima não está sujeito a subordinação jurídica, cf. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 395-98. Também ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, "Do exercício da administração societária em regime de comissão de serviço: laboral - a profissionalização dos administradores?", cit., pp. 39-58, considera que o artigo 398.º do CSC não responde à questão da concreta qualificação do vínculo do administrador societário, muito embora chegue a conclusão diversa da propugnada pelo Autor citado, considerando que a presença de subordinação jurídica terá de

ser apreciada casuisticamente, não existindo uma incompatibilidade *ab initio* entre o exercício de funções de administrador em regime de comissão de serviço (no mesmo sentido, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 411 e ss). No sentido de que os administradores de sociedades não podem exercer funções em regime de comissão de serviço, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 699 e 344-354; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 195; MARIA IRENE GOMES, "Os cargos de direção no Direito do Trabalho Português", cit., p. 45, nota 18 e, da mesma Autora, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 137 e ss, em especial, pp. 159 e ss; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 222; DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, cit., pp. 425-426; PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 644-5, excluindo que o administrador de sociedade anónima exerça funções em regime de comissão de serviço, aplica o artigo 161.º do CT aos gerentes das sociedades por quotas, na medida em que não lhes será aplicável o disposto no artigo 398.º CSC; também JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 398-401, admite que o gestor de sociedade por quotas pode exercer as respetivas funções ao abrigo de um vínculo laboral, consoante a percentagem da sua quota na sociedade gerida; realçamos ainda o entendimento de LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 413, que, não obstante admita que tanto o cargo de administrador de sociedade anónima como o cargo de gerente de sociedade por quotas possam ser exercidos mediante comissão de serviço, considera que "não existem diferenças estruturais entre aqueles cargos" que legitimem um tratamento diferenciado dos cargos diretivos dos diferentes tipos societários. A segunda questão que se coloca neste âmbito prende-se com a inconstitucionalidade do artigo 398.º, n.º 2, do CSC, considerando ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, cit., p. 659, que a referida norma não padece de inconstitucionalidade orgânica, na medida em que se trata de uma disposição materialmente comercial, "que apenas visa evitar que se contorne a proibição do artigo 398.º/1".

equivalente[4]; (iii) funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos[5]; bem como (iv) funções cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, desde que tal possibilidade resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho[6]. Podemos,

[4] O artigo 161.º do CT2009 corresponde ao artigo 244.º do CT2003, o qual, por um lado, não previa a possibilidade de exercício de funções de chefia em regime de comissão de serviço, mas, por outro, não requeria que os cargos de direção fossem *diretamente* dependentes da administração, exigindo apenas que fossem dependentes da administração. Por isso, considera MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 194, que foi restringido o âmbito de aplicação dos cargos que podem ser exercidos em regime de comissão, em particular, no que respeita a funções de chefia e direção de segunda linha. Julgamos que também será este o entendimento propugnado por MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço à luz do Código do Trabalho", cit., p. 620, ao considerar que a remoção do vocábulo *diretamente* (operada com o CT 2003) tinha tido um impacto no âmbito de aplicação do regime de comissão de serviço, na medida em que o tinha estendido para além dos trabalhadores que ocupavam "o lugar de "cúpula" na organização empresarial". Para apurar se um determinado cargo se considera diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, deverá atentar-se no elenco de categorias em vigor na empresa, sendo que "a análise do conteúdo funcional das categorias em que se encontram classificados os trabalhadores e do relacionamento entre aquelas, constituirá, em última análise, o critério de decisão da admissibilidade do recurso ao regime da comissão de serviço" (LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 415).

[5] Sobre a amplitude do conceito "funções de secretariado pessoal", PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 645-646, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 183 e ss, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 415, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., p. 755, considerando o Autor que não é necessário que o trabalhador que exerça funções de secretariado pessoal o faça em relação a um cargo igualmente ocupado via comissão de serviço, entendimento partilhado por MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 189 e ss.

[6] Apenas com a 3.ª alteração ao CT se admitiu, na parte final do artigo em apreço, a possibilidade de, por IRCT, se prever o exercício em comissão de serviço de funções de chefia (independentemente de se tratar de cargo dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente). Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 222, que nos casos de exercício de funções de chefia prevista por IRCT, é igualmente dispensada a presença de uma

assim, identificar dois traços fundamentais na admissibilidade de celebração de acordo de comissão de serviço: a verificação de um pressuposto material, que corresponde à existência de uma especial relação de confiança e, como consequência da fragilidade inerente a essa confiança, a transitoriedade no exercício das funções[7].

especial relação de confiança, considerando que o "princípio que assim aflora é o de que o exercício de funções de chefia – sejam elas quais forem – é, por natureza, "não categorial", precário, dependente das contingências da organização e das conveniências da gestão em cada momento" (entendimento expressamente defendido por LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 416, e que nos parece igualmente propugnado por PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 643 e 647). Contra, considerando que a todos os cargos previstos no artigo 161.º do CT está subjacente "um particular laço fiduciário", cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., p. 120 e, do mesmo Autor, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", cit., p. 173, referindo "trata-se, pois, necessariamente, de relações de trabalho marcadas por um particular laço fiduciário"; JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., p. 470; e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., pp. 195-196. Refira-se ainda que, nos termos do artigo 3.º, n.º 5, do CT, não será possível a intervenção do contrato de trabalho na ampliação das situações em que é admissível a celebração de contrato de comissão, circunstância que se justifica na medida em que "a intervenção do ente coletivo (associação sindical) é a única que assegura a não proliferação artificial de cargos suscetíveis de serem exercidos em comissão de serviço (...), e postula um consenso coletivo em torno do que possa ser considerado "relação especial de confiança" (ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, "As diversas e graves inconstitucionalidades do Código do Trabalho", cit., p. 613, nota 7). MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 200-201, questiona ainda a constitucionalidade de celebrar comissões de serviço externas quando estejam em causa cargos "de mera confiança", afirmando a autora que, quanto a estes trabalhadores é "legítimo consagrar mecanismos que permitam o cessar das funções de «confiança» mas entende-se que esses mecanismos não devem representar a perda automática do emprego".

[7] É ainda identificada como característica adicional da comissão de serviço a reversibilidade de funções, sendo que, de facto, nos casos de comissão de serviço interna e de comissão de serviço externa com garantia de emprego, o retorno do trabalhador à categoria de origem ou à categoria prevista no contrato de comissão de serviço constitui um desvio à garantia de irredutibilidade da categoria, prevista na alínea e) do n.º 1 do artigo 129.º do CT. Todavia, trata-se de uma característica eventual, na medida em que, nas comissões de serviço sem garantia de emprego,

A não verificação de qualquer destes pressupostos suscita a questão sensível de determinar a consequência jurídica aplicável. De acordo com o entendimento propugnado, a não verificação do elemento material previsto no artigo 161.º do CT apenas conduz à nulidade da respetiva cláusula acessória[8] (artigo 294.º do CC), procedendo-se, subsequentemente, à redução do contrato, nos termos do artigo 121.º do CT[9]. Ou seja, no caso de comissão de trabalho interna ou externa com garantia de emprego, o trabalhador adquire o direito a exercer a categoria abrangida pela comissão de serviço, não retornando à anterior ou a outra prevista no contrato[10];

não ocorre a referida reversibilidade de funções, cessando o vínculo laboral com a cessação da comissão de serviço - o que estará em causa, como se verá *infra*, será um desvio à segurança no emprego prevista no artigo 53.º da CRP (neste sentido, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 642-643), parecendo-nos mais adequado identificar como traço característico (uniforme) a transitoriedade do exercício de funções (assim, JOANA NUNES VICENTE, *A invalidade parcial do contrato de trabalho*, cit., p. 309, afirmando que "o que singulariza esta figura é o exercício transitório de certas funções"; ver também MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço", cit., p. 366).

[8] Sobre a comissão de serviço como cláusula acessória, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 120-121.

[9] Tem-se questionado, a propósito da aplicação do artigo 121.º do CT, se é sempre relevante a vontade hipotética das partes (prevista no n.º 1 do artigo 121.º do CT, *in fine*, "salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada") ou se, pelo contrário, tem prevalência aplicativa a solução plasmada no n.º 2 do artigo 121.º do CT, promovendo-se deste modo a substituição da norma inválida (quando possível), independentemente da vontade hipotética das partes. Considerando que, em caso de invalidade de cláusula contratual por contrariedade a normas imperativas, "a lei prescinde do recurso à vontade hipotética ou conjetural das partes", cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., pp. 164-165; em sentido diverso, cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, cit., pp. 407-408. Sobre a eventual relevância do conteúdo da norma imperativa contrariada pelo contrato de trabalho (contéudo perceptivo *vs* proibitivo) para a aplicação do regime do n.º 2 do artigo 121.º do CT, MADEIRA DE BRITO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., anotação ao artigo 121.º CT.

[10] Sobre os diferentes entendimentos na jurisprudência, designadamente, sobre aqueles que negam ao trabalhador o direito a manter a categoria exercida ao abrigo da comissão de serviço e a inerente retribuição, JOANA NUNES VICENTE,

no caso de comissão de serviço externa sem garantia de emprego, considera-se celebrado um contrato de trabalho comum para o desempenho das funções acordadas[11]/[12].

É frequente traçar-se a distinção entre a comissão de serviço interna e externa[13]. A comissão de serviço diz-se interna quando é celebrada com um trabalhador que já se encontra ao serviço da

A invalidade parcial do contrato de trabalho, cit., pp. 332 e ss, referindo que o limite temporal do *ius variandi* previsto no artigo 120.º do CT "poderia funcionar, a nosso ver, como o marco temporal a partir do qual o trabalhador alcançaria o direito à nova categoria profissional" (p. 342), critério que não surge referido em JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 475-476. Ainda sobre a questão, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 212-214.

[11] Aplicando esta solução aos casos de comissão de serviço não compreendida nas funções previstas no artigo 161.º do CT ou em IRCT, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., p. 120 e, do mesmo Autor, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", cit., p. 174; ver também, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 197, considerando que solução idêntica será de aplicar na eventualidade de "desaparecerem os fundamentos objetivos justificativos do regime da comissão de serviço externa, mas o trabalhador continuar, sem mais, ao serviço do empregador em novas funções".

[12] Este entendimento não é, todavia, unânime, surgindo outra doutrina que considera que, no caso da comissão externa sem garantia de emprego, a não verificação do requisito material previsto no artigo 161.º do CT afetaria a validade de todo o contrato, o qual seria totalmente nulo (sobre este entendimento, embora não o acompanhando, JOANA NUNES VICENTE, *A invalidade parcial do contrato de trabalho*, cit., pp. 320 e ss, aplicando a Autora, *op. cit.*, pp. 331-332, o artigo 164.º, n.º 2, analogicamente). Ainda sobre a questão, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 208-212, mas aplicando o 121.º, n.º 2, do CT, havendo "manutenção forçada do contrato de trabalho, sem possibilidade de afastamento pela vontade hipotética das partes".

[13] Sobre a distinção, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 642-643. Ilustrando as possíveis (e diversas) terminologias, distinguindo entre comissão de serviço "em sentido técnico" (tipicamente denominada comissão de serviço interna) e comissão de serviço em sentido amplo (que corresponde à comissão de serviço externa), JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., p. 120, e JORGE LEITE, "Comissão de serviço", cit., pp. 153-154; MARIA IRENE GOMES "Cláusula de permanência, comissão de serviço e suspensão do contrato de trabalho – três institutos de difícil articulação?", cit., pp. 540-541 refere-se também, a par de comissão de serviço externo e interno, a comissão de serviço imprópria e própria, respetivamente.

entidade empregadora (artigo 162.º, n.º 1, 1.ª parte), verificando-se uma modificação temporária das funções exercidas[14]. Diferentemente, estamos perante um contrato de comissão de serviço externa quando se contrate um novo trabalhador para o exercício das funções previstas no contrato de comissão de serviço (artigo 162.º, n.º 1, *in fine*); neste âmbito, cumpre ainda distinguir entre comissões de serviço externa sem garantia de emprego (caso em que, finda a comissão de serviço, cessa o vínculo laboral) e comissões de serviço externas com garantia de emprego (cuja cessação não determina a extinção da relação laboral entre trabalhador e empregador, passando aquele a exercer as funções previstas no contrato de comissão de serviço)[15].

[14] Tem sido discutida a natureza dos efeitos da celebração de contrato de comissão de serviço quando se trate de comissão de serviço interna, em particular, se está em causa uma *modificação* do vínculo laboral ou se corresponde à *suspensão* do vínculo laboral e celebração de um novo contrato. Considerando que se trata de uma modificação (objetiva) do contrato de trabalho originário, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., pp. 191 e 204-206, sustentando o referido entendimento na comunicabilidade verificada entre o exercício da comissão de serviço e o vinculo originário, evidenciada nos artigos 162.º, n.º 5, do CT e 164.º, n.º 1, al. a), do CT, como ainda na repercussão de eventuais ilícitos disciplinares verificados no exercício da comissão de serviço no vínculo laboral originário (construção que seria dificultada caso se considerasse este último suspenso). Considerando igualmente que está em causa uma modificação do vínculo laboral, ver ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 221, JORGE LEITE, "Comissão de serviço", cit., p. 154, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 654, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., p. 753, nota 1877.

[15] Cf. artigo 162.º, n.º 2, do CT. Na eventualidade de as partes não estipularem expressamente, no contrato de comissão de serviço, as funções a ser exercidas pelo trabalhador em comissão de serviço externa após a respetiva cessação, considera-se que foi celebrada uma comissão de serviço externa sem garantia de emprego. Este regime difere, assim, do que resultava do Decreto-Lei n.º 404/91, na medida em que o regime supletivo aí previsto estabelecia que "no caso de ter sido contratado para o efeito, [o trabalhador tem direito] à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço" (alínea a) do n.º 3 do artigo

O contrato de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, constituindo uma exceção à liberdade de forma prevista no artigo 110.º do CT, bem como deve conter os elementos identificados no n.º 3 do artigo 162.º do CT; enquanto os elementos previstos nas alíneas a) e b) são obrigatórios (identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes e indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço, respetivamente), os elementos constantes das alíneas c) e d) dependerão da natureza da comissão de serviço em causa, aplicando-se a alínea c) à comissão de serviço interna (sendo necessário identificar a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão) e a alínea d) à comissão de serviço com garantia de emprego (exigindo-se a identificação da atividade que vai exercer após cessar a comissão). Caso o acordo de comissão de serviço não seja formalizado por escrito ou não indique o cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço, "não se considera em regime de comissão de serviço o contrato" celebrado (n.º 4 do artigo 162.º do CT)[16]/[17], pelo que o trabalhador adquire o direito à categoria que se encontra a

4.º do Decreto-Lei 404/91). Sobre a alteração, MARIA IRENE GOMES, "A Comissão de Serviço", cit., pp. 367-368.

[16] Sublinhe-se assim que, não sendo o contrato de comissão de serviço uma modalidade obrigatória de exercício dos cargos mencionados no artigo 161.º, o empregador, "tem de, se se pretender uma incumbência reversível", celebrar um contrato de comissão de serviço que respeite os requisitos legais (ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, "As diversas e graves inconstitucionalidades do Código do Trabalho", cit., p. 623).

[17] MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço", cit., p. 376, nota 8, questiona ainda se a nulidade será suscetível de ser invocada por qualquer uma das partes (nulidade típica) ou se apenas o trabalhador tem o direito de invocar a nulidade da cláusula da comissão de serviço e, consequentemente, impor a eternização do exercício de funções visado na comissão (nulidade atípica), sem, todavia, tomar posição definitiva.

exercer ao abrigo da comissão de serviço e, no caso de comissão de serviço externa sem garantia de emprego, considera-se que foi celebrado contrato de trabalho comum, sendo que a denúncia por parte do empregador "será suscetível de ser qualificada como um despedimento ilícito, com as consequências inerentes"[18].

1.2. Cessação da comissão de serviço

Estabelece o n.º 1 do artigo 163.º do CT que qualquer das partes pode pôr termo à comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 (caso a comissão tenha durado até dois anos) ou 60 dias (caso aquela tenha durado por período superior a dois anos), acrescentando o n.º 2 do mesmo artigo que a falta de pré-aviso apenas constitui a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do artigo 401.º do CT, não obstando à produção do efeito extintivo da comissão de serviço[19]. Esta corresponde à grande particularidade da comissão de serviço e que permite a sua construção como uma forma de flexibilização da contratação no domínio laboral, subtraindo-se assim à tutela da alínea e) do n.º 1 do artigo 129.º do CT (no caso de comissão de serviço interna e externa com garantia de emprego, podendo o trabalhador, finda a comissão de serviço, exercer categoria inferior à que exercia durante a comissão) ou à do artigo 53.º da CRP, igualmente prevista no artigo 338.º do CT, (no caso da comissão de serviço externa sem garantia de emprego, sendo que a extinção da

[18] PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 649.
[19] O n.º 2 do artigo 163.º do CT não tinha paralelo no CT2003; sobre o regime então aplicável, cfr. MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço", cit., p. 377.

comissão de serviço determina a extinção do vínculo laboral, independentemente de justa causa)[20].

A distinção entre as diferentes modalidades de comissão de serviço é particularmente relevante para efeitos de determinação dos efeitos da cessação da comissão de serviço.

No caso de comissão de serviço interna, tem aplicação o regime previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 164.º do CT, designadamente, o trabalhador volta a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido[21], ou aquela que as partes convencionaram que o trabalhador passaria a exercer finda a comissão, caso seja diversa da exercida pelo trabalhador aquando da celebração do contrato de comissão de serviço[22]; adicionalmente, nos termos da alínea b) do

[20] Sobre o contributo da comissão de serviço na flexibilização das relações de trabalho, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 192; MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço à luz do Código do Trabalho", cit., pp. 614-5. Sobre a articulação do artigo 53.º da CRP com as necessidades de flexibilização, JOÃO LEAL AMADO, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", cit., pp. 170-171.

[21] Conforme resulta do n.º 5 do artigo 162.º do CT, "o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular". Como refere LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 422, encontram-se aqui abrangidos promoções automáticas e aumentos salarias.

[22] Refira-se, todavia, que as funções que as partes convencionaram que o trabalhador passaria a exercer finda a comissão, caso sejam diversas das exercidas pelo trabalhador aquando da celebração do contrato de comissão de serviço, têm de respeitar o disposto no artigo 119.º do CT, não podendo o trabalhador ir desempenhar funções inferiores às que exercia antes de celebrada a comissão (MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 229-223).

LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 422, parece considerar que no caso de trabalhador já antes vinculado à empresa (comissão interna), "da parte inicial da alínea a) parece decorrer a possibilidade do contrato de comissão de serviço associar ao termo desta a cessação da relação de trabalho, com ou sem previsão

de cláusula compensatória", considerando, todavia, que nestes casos, "a regulamentação exposta representa a admissão expressa de estipulação revogatória do contrato de trabalho, sujeita às correspondentes regras gerais, exceto a que impõe termo certo ao acordo revogatório". Em primeiro lugar, consideramos que a utilização da expressão "caso se mantenha ao serviço da empresa" visa apenas sinalizar quais as modalidades de comissão de serviço a que se refere (comissão interna e externa com garantia de emprego, por oposição à comissão externa sem garantia de emprego), sendo que, nestes casos, o contrato poderá ou não manter-se, consoante o trabalhador exerça o direito de resolução previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º, pelo que a utilização da expressão "caso se mantenha ao serviço da empresa" prende-se com o facto de serem atribuídas ao trabalhador "uma de duas possibilidades: ou o trabalhador se mantém na empresa (...) ou o trabalhador não quer manter-se na empresa e, então, nesse caso, pode resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a uma indemnização (MARIA IRENE GOMES, "Cláusula de Permanência, Comissão de Serviço e Suspensão do Contrato de Trabalho - Três institutos de difícil articulação?", cit., pp. 540-541, nota 12, e, da mesma Autora, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 127-128).

Em todo o caso, *ab initio,* concordamos que nada obstaria a que as partes incluíssem um acordo revogatório no acordo de comissão de serviço, desde que sujeito aos requisitos dos artigos 349.º e 350.º do CT. Todavia, numa análise posterior, essa possibilidade apenas nos parece de sufragar na medida em que, à imagem do propugnado por JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., pp. 358-361, se considerasse que o prazo para que o trabalhador faça cessar o acordo de revogação ("até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração", n.º 1 do artigo 350.º do CT, *in fine*) "deveria ser contado a partir do dia seguinte à data de produção de efeitos do acordo revogatório, independentemente da data em que este acordo fosse celebrado", ou seja, sete dias após a cessação do contrato de trabalho subjacente à comissão de serviço (entendimento que *de iure condendo* acompanhamos, muito embora *de iure condito* se revele uma interpretação de difícil articulação com a letra do n.º 1 do artigo 350.º do CT - como refere Autor, parecendo assim deixar à escolha das partes (p. 360 e nota 373) - e com a evolução histórica do preceito - cfr., por exemplo, ROMANO MARTINEZ, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 831-832; não sendo esse o entendimento adotado, refere JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., p. 757, o regime da revogação não conferiria tutela adequada aos trabalhadores, sendo que "estaria assim criada a solução mágica para afastar muitos trabalhadores: oferecer-se-lhes-ia o engodo de uma comissão de serviço (...)" e associar-se-ia à cessação da comissão a cessação do contrato de trabalho como "mera formalidade, é claro..."). Mesmo nessa eventualidade, a possibilidade de as partes afastarem o direito de cessação do acordo de revogação (artigo 350.º, n.º 4, do CT), já de duvidosa bondade só por si (BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 761-762), levantaria acrescidas dificuldades no caso *sub judice*. Independentemente das dificuldades relativas às limitações do direito de arrependimento previsto no n.º 1 do artigo 350.º do CT,

artigo 164.º do CT, o trabalhador tem direito a resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão que ponha termo à comissão de serviço, recebendo uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT[23] (correspondente a 12 dias de

consideramos que não é possível sustentar a admissibilidade de acordo revogatório previsto no acordo de comissão de serviço, na medida em que (i) não nos parece possível dispensar o requisito da indicação "do início da produção dos respetivos efeitos", uma vez que a ausência de conhecimento, por parte do trabalhador, da data em que se produzem os efeitos revogatórios conduz a que o concreto conteúdo e alcance do mesmo seja indeterminável (no momento em que se vincula à revogação), podendo o vínculo em comissão de serviço manter-se por um mês ou por vários anos (não é desde logo conhecido o momento em que uma das partes denunciará o vínculo), o que conduziria à sua nulidade nos termos do artigo 280.º do CT (sobre a nulidade do acordo revogatório como consequência da preterição da forma e formalidades impostas por lei, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *op. cit.*, pp. 757-758); (ii) mesmo tratando-se de um contrato a termo certo, o direito previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT e a imperatividade que lhe está associada (artigo 164.º, n.º 2) abona no sentido de o legislador querer garantir ao trabalhador que este decide se quer manter ou não o vínculo em momento contemporâneo da comunicação da cessação da comissão. No sentido da inadmissibilidade de associar à comissão de serviço interna a extinção do vínculo laboral, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 650, nota 24, e 668-669.

[23] *A contrario*, nos casos em que a iniciativa da cessação da comissão de serviço seja do trabalhador, o trabalhador não beneficia deste regime especial de resolução com compensação (considerando que se trata efetivamente de um "caso especial de resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador" - e não de denúncia - MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço", cit., p. 377, nota 9; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p. 537, nota 664, considera igualmente que se trata de "um caso de resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador"), podendo apenas fazer cessar o contrato de acordo com as regras gerais da denúncia (ou seja, sem direito a indemnização), muito embora possa apresentar simultaneamente a denúncia da comissão de serviço (artigo 163.º) e a denúncia do contrato de trabalhado (artigo 400.º e ss). Refere MARIA IRENE GOMES, *op. cit.*, p. 378, que a resolução deverá ser comunicada à outra parte por escrito, à semelhança do disposto no atual 395.º, n.º 1, do CT. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 700, critica a solução consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT "pois contraria o pressuposto comum de a resolução invocada pelo trabalhador com causas objetivas não implicar pagamento de compensação (arts. 394.º, n.º 3, e 396.º, n.º 1, do CT) e afasta-se da solução prescrita na alínea seguinte, onde se estatui que a compensação só é devida caso a comissão de serviço cesse por iniciativa do empregador". LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 423, considera ainda

retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que a antiguidade inclui o trabalho prestado antes e durante a comissão de serviço (comissão de serviço interna) ou somente o trabalho prestado ao abrigo da comissão de serviço (comissão de serviço externa com garantia de emprego)). Para efeitos de apurar o valor da retribuição a considerar para o cálculo da compensação - i.e., se a retribuição correspondente à categoria que iria exercer finda a comissão de serviço ou se a retribuição que percebia em virtude do exercício da comissão, e que poderá ser superior - acompanhamos aqui integralmente o entendimento que considera que o valor da retribuição base a que se refere o artigo 366.º, n.º 1, do CT, corresponde à retribuição que o trabalhador iria auferir finda a comissão de serviço, pois "o trabalhador resolve o contrato de trabalho na configuração que o mesmo tem após o fim da comissão de serviço"[24].

No caso de comissão de serviço com garantia de emprego, é igualmente aplicável ao trabalhador o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT, tendo o trabalhador direito a exercer as funções previstas no contrato de comissão de serviço e a resolver o

que o prazo de 30 dias deve contar-se da data em que a denúncia da comissão produz os seus efeitos (e o trabalhador passa a exercer as funções que anteriormente exercia ou outras que estejam previstas no acordo de comissão de serviço), na medida em que só a partir desse momento é que o trabalhador poderá efetivamente apreciar o impacto da mudança ("desatualização técnica, obsolescência do conhecimento, inversão da relação de hierarquia, perda de importância sócio profissional").

[24] PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 657-658, chamando a atenção para jurisprudência diversa presente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 391/12.0TTCSC.L1-4. (JERÓNIMO FREITAS), de 26/06/2013, disponível em http://www.dgsi.pt.

contrato nos 30 dias seguintes à decisão que ponha termo à comissão de serviço, com a inerente indemnização.

Diversamente, tratando-se de cessação de comissão de serviço sem garantia de emprego, terá aplicação o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 164.º do CT, tendo o trabalhador, nos casos em que a cessação seja da iniciativa do empregador, direito à indemnização prevista no artigo 366.º do CT, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, tendo como base de cálculo a retribuição percebida durante o exercício da comissão de serviço[25]. Diferentemente, tratando-se de cessação da iniciativa do trabalhador, tem-se considerado que este não tem direito a qualquer compensação em virtude da cessação do vínculo[26].

Como refere a doutrina, na comissão de serviço externa sem garantia de emprego "aquilo que temos é um trabalhador que pode ser livremente despedido pelo empregador, através da simples via da denúncia imotivada da comissão de serviço"[27], assim colocando potencialmente em causa o disposto no artigo 53.º da CRP, que, sob a epígrafe "segurança no emprego", prevê que "é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou

[25] PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 658;

[26] PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 700; PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 653, com referências ao regime anterior; LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 424; MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço", cit., p. 379, embora com algumas dúvidas.

[27] JOÃO LEAL AMADO, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", cit., p. 175.

ideológicos"[28]. O Tribunal Constitucional, todavia, não se pronunciou pela inconstitucionalidade da comissão de serviço externa sem garantia de empego nos Acórdãos n.º 64/91, de 11 de Abril[29], e n.º 338/2010, de 22 de Setembro[30], que manteve o entendimento propugnado anteriormente. Não obstante, as decisões

[28] Sobre a tutela constitucional em matéria de cessação do contrato de trabalho, com mais indicações, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., pp. 742-750, e LUÍS GONÇALVES DA SILVA e SARA LEITÃO, *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, cit., pp. 176 e ss.

[29] Acórdão em que fora solicitada a apreciação preventiva de constitucionalidade de todas as normas do decreto 302/V, da Assembleia da República, referente à «autorização legislativa sobre o regime jurídico do trabalho de menores, das férias, do trabalho em comissão de serviço, do período experimental, da duração do trabalho e da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador e de salários em atraso»". De acordo com o acórdão n.º 64/91, "bastará ao Tribunal reconhecer que, nestes casos, há fundamento material para um regime de cessação do contrato, restrito ao contrato ou acordo de comissão de serviço, que o fará terminar com a cessação da relação de confiança considerada essencial. Nestes casos, a quebra de relação fiduciária torna absolutamente impossível o serviço comissionado, como se de impossibilidade objectiva se tratasse, não tendo sentido falar-se de derrogação de normas inderrogáveis a este propósito. Assim se conclui que, para todas estas hipóteses, não vale o princípio de segurança do emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição". Todavia, chamamos a atenção para a declaração de voto de ARMINDO RIBEIRO MENDES, que considerou que a admissibilidade da comissão de serviço sem garantia de emprego chegava ao "ponto de precarizar totalmente a relação de trabalho nesta matéria, admitindo os despedimentos arbitrários ou *ad nutum*. Como foi posto em evidência no debate parlamentar, cria-se uma nova causa de despedimento, que faz renascer a solução do pacote laboral de 1988, que previa como justa causa o despedimento por meras razões de confiança"; pronunciando-se também pela sua inconstitucionalidade, ANTERO ALVES MONTEIRO DINIS, escrevendo "equivale a permitir que as partes acordem na faculdade de o empregador poder, a todo o tempo, despedir sem justa causa o trabalhador, acarretando assim a sua inconstitucionalidade por afrontamento do disposto no artigo 53.º da Constituição". Refira-se ainda que MÁRIO DE BRITO, na sua declaração de voto, considera igualmente que a comissão de serviço sem garantia de emprego seria inconstitucional, qualificando-a como um "despedimento por acordo do trabalhador".

[30] Também neste Acórdão a pronuncia de não inconstitucionalidade da previsão de comissão de serviço externa sem garantia de emprego não foi unanimemente acompanhada, sublinhando-se a declaração de voto de MARIA JOÃO ANTUNES, por considerar que estaria em causa a "cessação livre e não motivada da relação laboral".

jurisprudenciais mencionadas convergirem na solução adotada, sublinhe-se que a questão não está inequivocamente encerrada, encontrando-se ainda doutrina que contesta a compatibilidade da comissão de serviço sem garantia de emprego com o artigo 53.º da CRP[31].

[31] Assim, criticando os Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs 64/91 e 338/2010, JOÃO LEAL AMADO, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", cit., pp. 178-180, afirmando o Autor que "é mesmo a componente mais importante da segurança no emprego, a proibição do despedimento sem justa causa, que está posta em xeque...", tratando-se de uma restrição de um direito fundamental dos trabalhadores que não obedece aos ditames do princípio da proibição do excesso ou da proporcionalidade em sentido amplo" face ao objetivo de "permitir o desempenho, em moldes flexíveis, de certas funções que requerem uma acentuada confiança entre ambos os sujeitos do contrato de trabalho". Pronunciando-se igualmente no sentido da inconstitucionalidade da comissão de serviço externa sem garantia de emprego, ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, "As diversas e graves inconstitucionalidades do Código do Trabalho", cit., p. 235, e JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., pp. 753-754; ver também JORGE LEITE, "Comissão de serviço", cit., que, criticando o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91 (nota 10, pp. 157-158), refere que a comissão de serviço, que "começou por se apresentar como um expediente razoável para ultrapassar algumas dificuldades resultantes do art. 53.º da CRP, pode acabar por se traduzir numa espécie de «Cavalo de Tróia» da garantia constitucional da segurança no emprego" (p. 159). Referia BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 2018, p. 506, que se tratava de um "regime mais frágil e que provoca dúvidas", mas sem concluir definitivamente, sendo que na 4.ª edição, de 2020, pp. 487-488, parece afastar as referidas dúvidas, considerando que "não são situações que lesem os trabalhadores". Também JOANA NUNES VICENTE, *A invalidade parcial do contrato de trabalho*, cit., realça que o regime legal tem de passar pelo crivo da proporcionalidade, sendo que a mesma autora adota um discurso mais assertivo em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 478-479. Considerando que o entendimento sufragado pelo Tribunal Constitucional "é plenamente compatível com o pluralismo interno do Direito do Trabalho", PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 650-652, nota 26; no mesmo sentido, pronunciando-se pela não verificação de uma inconstitucionalidade, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da constitucionalidade das comissões de serviços laborais: parecer", cit., pp. 144-148, considerando que não estamos perante uma situação "equiparável a um despedimento sem justa causa, uma vez que, *ab initio* e estruturalmente corresponde ao desenlace normal duma situação transitória". Ver ainda MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Volume IV, cit., pp. 201-202. Em qualquer caso, consideramos, no seguimento de determinada doutrina citada, que diferentemente do entendimento do Tribunal

De facto, nos casos em que a cessação da comissão de serviço determine automaticamente a cessação do vínculo laboral, estamos perante a consagração da denúncia *ad nutum*. Tal não significa, no entanto, que se considere que o exercício do direito de denúncia unilateral seja ilimitado, muito embora se possa questionar quais os concretos contornos do exercício lícito do direito - em particular, se: a) se procede a uma delimitação negativa do direito de denúncia, considerando ilícita, por abusiva, a denúncia "assente em fatores de discriminação repudiados pelo sistema"[32]; ou b) se deveremos proceder a uma delimitação positiva do âmbito do direito de denúncia, considerando que apenas será lícita a denúncia que se compreenda na finalidade específica para que foi consagrada no CT, i.e., para fazer cessar o exercício de funções a que subjaz uma especial relação de confiança quando se verifique uma quebra do laço fiduciário. Face ao disposto no artigo 163.º do CT, tem sido adotado o primeiro entendimento.

Constitucional, o artigo 53.º da CRP *é* aplicável à comissão de serviço, sendo que importa apurar se a restrição a este artigo respeita o princípio da proporcionalidade.

[32] LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 421, sublinhando JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., p. 756, que serão "extremamente raros e excepcionais os casos em que se pode pretender que a denúncia por qualquer uma das partes seja contrária à boa fé". No mesmo sentido, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 652, referindo que apenas se pode apreciar o exercício abusivo da liberdade de denúncia, mas que tal não implica a "limitação dos motivos admitidos para que o empregador denuncie a comissão de serviço a situações de quebra de confiança". Sobre a denúncia livre no CT, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 938.

2. Admissibilidade de aposição de termo no contrato de comissão de serviço

Analisado o regime especial da comissão de serviço nos seus traços gerais, importa agora atentar na possibilidade de aposição de um termo no contrato de comissão de serviço, questão que não é incontroversa nem inconsequente.

Não é incontroversa, desde logo, no que respeita à compatibilidade do regime da comissão de serviço com o regime do termo resolutivo, problema que se coloca em diferentes termos consoante nos estejamos a referir ao termo especialmente previsto no contexto laboral (artigos 139.º e seguintes do CT), ou ao termo resolutivo comum, previsto no artigo 278.º do CC. Não é também inconsequente na medida em que, admitindo-se a aposição de um termo resolutivo à comissão de serviço, tratando-se de um termo fixado em conformidade com o disposto nos artigos 139.º e seguintes do CT, a sua verificação determinaria a aplicação do disposto no artigo 344.º e 345.º ao invés do regime previsto nos artigos 163.º e 164.º do CT; diferentemente, tratando-se de um termo resolutivo comum, a regra seria no sentido da caducidade automática e da não produção de consequências compensatórias, afastando a aplicação dos referidos artigos 163.º e 164.º do CT.

Deste modo, importa equacionar as duas hipóteses avançadas e tomar posição quanto à sua admissibilidade face ao direito constituído.

2.1. A comissão de serviço sujeita a termo resolutivo nos termos do artigo 139.º e ss. do CT

Como refere a doutrina, a comissão de serviço tradicional "sugere, desde logo, a ideia de *preenchimento transitório de um lugar* (note-se: de preenchimento transitório de um lugar permanente)"[33], sendo que a questão que ora se coloca prende-se com o regime aplicável em casos de preenchimento transitório de um lugar temporário (ou temporariamente disponível)[34].

Embora tanto a comissão de serviço como o contrato a termo partilhem a característica da transitoriedade, o fundamento subjacente a tal transitoriedade é distinto: no primeiro caso, a transitoriedade justifica-se pelo exercício de funções que requerem uma relação especial de confiança, enquanto no segundo caso é a disponibilidade do posto de trabalho que se revela temporária[35].

[33] JOÃO LEAL AMADO, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", cit., p. 173. No mesmo sentido, JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., p. 469.

[34] JORGE LEITE, "Comissão de serviço", cit., p. 153, nota 1, refere mesmo "nisso se distingue do contrato a prazo, modalidade contratual cuja precariedade é determinada pelo carácter transitório da correspondente necessidade e não pelo tipo de funções".

[35] A doutrina tende a considerar que os fundamentos para a celebração de contrato a termo previstos no n.º 4 do artigo 140.º do CT não correspondem a "necessidades temporárias" da empresa (n.º 1 do artigo 140.º do CT), mas antes a necessidades permanentes (MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 88; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., p. 81). Todavia, para o que releva no presente caso, analisaremos a questão da perspetiva do regime-regra dos artigos 140.º, n.ºs 1 a 3. Sobre a distinção entre os fundamentos mencionados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 140.º do CT e no n.º 4 do mesmo artigo, entre outros, JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 369-376 e 401-407, respetivamente.

Estabelece o n.º 1 do artigo 140.º do CT que "o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades", elencando, de modo exemplificativo, diversas necessidades temporárias que fundamentam a celebração de contrato a termo certo no seu n.º 2 e, de modo taxativo, as necessidades temporárias que fundamentam a celebração de contrato a termo incerto no seu n.º 3[36].

Por esse motivo, parece-nos *ab initio* possível que, em determinadas circunstâncias, o contrato de trabalho em comissão de serviço seja duplamente transitório (pense-se, por exemplo, no caso de trabalhador que celebra um contrato de comissão de serviço tendo em vista substituir um outro que exerce funções de direção, caso em que o posto de trabalho apenas estará temporariamente disponível – até ao regresso do trabalhador -, e, por outro lado, a manutenção do vínculo ou da categoria, durante esse período, está dependente da manutenção da relação especial de confiança)[37].

[36] Sobre o regime do contrato a termo previsto nos artigos 139.º e ss do CT, entre outros, cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 735 e ss; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., pp. 53 e ss; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., pp. 75 e ss; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 684 e ss. JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 369 e ss; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 517 e ss; LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 358 e ss.

[37] No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Volume IV, cit., p. 196, muito embora refira que "na prática, esta solução é desaconselhável, não só por ser desnecessária (já que a comissão de serviço pode cessar a todo o tempo), mas sobretudo porque o regime restritivo do

Todavia, como refere a doutrina, a admissibilidade de aposição de termo resolutivo à comissão de serviço "coloca muito mais problemas do que aqueles que pretende resolver"[38], na medida em que cria diversas dificuldades de articulação de regimes. Pondo, para já, de lado os problemas colocados pela aplicação conjunta do disposto nos artigos 161.º e seguintes com o previsto nos artigos 139.º e seguintes, consideramos que o primeiro aspeto que importa analisar prende-se com as diferenças que resultam da aplicação de um ou do outro regime, sendo que, em termos práticos, a aposição de termo à comissão de serviço não é - novamente em abstrato - totalmente isenta de vantagens para o empregador ou para o trabalhador.

---

contrato a termo não se coaduna com a figura, muito mais maleável, da comissão de serviço". Refira-se ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 171/11.0TTPDL.L1-4, de 07/03/2012, que embora tenha considerado que é inadmissível a introdução de prazo no contrato de comissão de serviço, afirmou que "mesmo que se admita a aposição de tal termo ao contrato de comissão de serviço, a mesma tem que obedecer aos ditames e restrições do regime do contrato de trabalho a termo certo", previstos nos artigos 139.º e ss. Contra, pronunciando-se pela inadmissibilidade de sujeição do contrato de comissão de serviço ao termo previsto nos artigos 139.º e ss, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 663 e 664, mais afirmando que "na medida em que as restrições que a lei coloca ao contrato de trabalho a termo não se afiguram compatíveis com a liberdade de desvinculação que caracteriza esta modalidade especial de contrato de trabalho", mais acrescentando que "a exigência de uma motivação para a limitação temporal da duração do contrato de trabalho (...) vista como decorrência do princípio constitucional da segurança no emprego que aqui não tem aplicação - , não faria sentido quando se concede às partes a liberdade de, a qualquer momento e sem terem de o justificar, promoverem o fim da relação contratual por acto unilateral". Por sua vez, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., pp. 244-247, parece recusar a aplicação cumulativa dos dois regimes, surgindo como regimes de funcionamento alternativo. DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, cit., p. 428, admite também que "as partes acordar que o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço durará, em princípio, durante determinado período de tempo", embora nada diga em relação ao regime aplicável a essa estipulação de vigência limitada.

[38] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Volume IV, cit., p. 196.

Tanto no caso de comissão de serviço interna como externa, de acordo com o disposto nos artigos 163.º e 164.º do CT, a denúncia da comissão de serviço deve ser precedida de um pré-aviso de 30 (caso a comissão de serviço tenha durado até dois anos) ou 60 dias (caso tenha durado dois anos ou mais), sendo o seu incumprimento compensado nos termos do artigo 401.º do CT; por sua vez, em caso de caducidade motivada pela verificação do termo, tratando-se de contrato a termo certo sem cláusula de não renovação, o empregador tem de comunicar a caducidade 15 ou oito dias antes de o prazo expirar (artigo 344.º, n.º 1, do CT)[39], e, no caso de contrato a termo incerto, tem de comunicar a caducidade do contrato com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior (artigo 345.º, n.º 1, do CT).

Por sua vez, tratando-se de comissão de serviço externa sem garantia de emprego, importa começar por realçar que o regime legal do contrato a termo prevê um regime compensatório mais benéfico para o trabalhador do que aquele que resulta do artigo 164.º, n.º 1, alínea c), do CT, por dois motivos: (i) em primeiro lugar,

[39] Sobre a necessidade de comunicação da caducidade nos casos em que seja aposta cláusula de não renovação, considerando que o contrato caduca automaticamente, sem necessidade de comunicação, LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 391-392, afirmando que, na medida em que a cláusula de não renovação "elimina a dúvida sobre o seu prosseguimento [do contrato] e concedendo ao trabalhador mais tempo na busca de posto de trabalho alternativo", o interesse que impõe o aviso prévio "está acautelado na contratação, pelo que é desnecessária outra comunicação"; Ver também, na mesma obra, anotação de PEDRO ROMANO MARTINEZ ao artigo 344.º, pp. 817-818; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., p. 60; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, cit., p. 90.

o artigo 164.º, n.º 1, alínea c), do CT, limita o direito à compensação aos casos em que a denúncia provenha de iniciativa do empregador, solução mais restritiva do que a prevista para a caducidade do contrato a termo certo (artigo 344.º, n.º 2, do CT, em que apenas se exclui a compensação em caso de iniciativa do trabalhador[40]), e do que o regime aplicável à caducidade do contrato a termo incerto, em que a compensação é devida em virtude da caducidade do contrato, independentemente da parte que proceda à respetiva comunicação; (ii) em segundo lugar, os montantes da indemnização são também eles distintos, na medida em que o regime aplicável à cessação da comissão de serviço determina que a indemnização é calculada nos termos do artigo 366.º (estabelecendo o n.º 1 do artigo 366.º do CT que o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade), enquanto a compensação em virtude da caducidade do contrato a termo, muito embora seja igualmente calculada nos

[40] Após as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, o n.º 2 do artigo 344.º do CT passou a prever que "o trabalhador tem direito a compensação (...), salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador". No regime anterior, estabelecia este mesmo artigo que "Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador (...)", pelo que a doutrina debatia sobre se a compensação seria igualmente devida nos casos em que fosse aposta uma cláusula de não renovação do contrato a termo, tendo em conta que, nesses casos, não haveria uma "declaração de empregador" (sobre a questão, com indicação da doutrina então vigente, CLÁUDIA MADALENO, "Compensação pela cessação de contrato a termo", cit., pp. 281-286. Com a modificação operada pela Lei n.º 93/2019, o artigo 344.º passou a excluir apenas os casos em que a caducidade seja provocada pelo trabalhador, assim parecendo abranger os demais (em que seja causada pelo empregador ou decorra automaticamente do funcionamento de cláusula de não renovação). Sobre o impacto da alteração de 2019, JOANA NUNES VICENTE em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 418-421, com menções aos entendimentos anteriores na nota 99.

termos do artigo 366.º, pode corresponder a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (em caso de contrato a termo certo - artigo 344.º, n.º 2, do CT - e em caso de contrato a termo incerto, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, percebendo o correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano subsequente - artigo 345.º, n.ºs 4 e 5, do CT).

Tratando-se de comissão de serviço interna ou externa com garantia de emprego, cessando a comissão de serviço por caducidade em virtude da verificação do termo estabelecido de acordo com o disposto nos artigos 139.º e seguintes do CT, não se encontra (naturalmente) previsto nos artigos 344.º e 345.º um direito de resolução semelhante ao que consta da alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT, o que se poderá revelar vantajoso para o empregador, na medida em que a não aplicação desta alínea redundaria na exclusão da possibilidade de o trabalhador resolver o vínculo com compensação.

Verificadas as diferenças entre os regimes em apreço e as potenciais vantagens na aposição de um termo resolutivo (nos termos dos artigos 139.º e seguintes do CT) a uma comissão de serviço, importa analisar os concretos problemas que se colocam a propósito de aplicação cumulativa dos dois regimes, os quais respeitam, desde logo, ao alcance da autonomia dos dois fundamentos de transitoriedade, motivo pelo qual consideramos que a análise da admissibilidade da aposição de termo à comissão de serviço dependerá da distinção entre *o modelo de total autonomia* entre os

fundamentos de instabilidade da comissão de serviço e o *modelo de autonomia parcial* entre os fundamentos de instabilidade.

Começando pelo *modelo de total autonomia* entre os fundamentos de instabilidade da comissão, embora teoricamente nos pareça possível traçar a distinção entre os dois regimes cuja aplicação seria convocada, sendo que a determinação do regime aplicável à cessação do vínculo dependeria da causa subjacente à respetiva cessação (tratando-se de um caso em que se verificou o termo, seria de aplicar o regime previsto no artigo 344.º e 345.º do CT; tratando-se de um caso em que foi exercido o direito de denúncia, o empregador teria de se desvincular e compensar o trabalhador nos termos do artigo 164.º do CT[41]), na prática a distinção não é tão linear. De facto, na medida em que o empregador pode denunciar a comissão de serviço sem necessidade de fundamentar essa decisão (e estando vedada apenas em situações muito excecionais), nada obstaria a que o empregador denunciasse o vínculo antes da produção dos efeitos da verificação do termo, deste modo evitando a aplicação do regime de compensação previsto no artigo 344.º e 345.º do CT. Dito de outro modo, caso se considere que a aposição do termo não afeta o direito de denúncia imotivada da comissão, na verdade o que se está a permitir é que seja conferida

[41] E, de facto, há uma certa coincidência entre as finalidades da compensação por caducidade no contrato a termo e a compensação por denúncia na comissão de serviço, se considerarmos que a caducidade no contrato a termo tem como objetivo compensá-lo pela natureza precária do seu vínculo (sobre as diferentes teses relativas às finalidades da compensação prevista nos artigos 344.º e 345.º do CT, LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 524-525, considerando que "a compensação surge assim como uma contrapartida da extinção da relação laboral por parte da entidade patronal, cuja ameaça esteve sempre presente em consequência da celebração de uma relação laboral precária").

às partes a possibilidade de *escolherem* qual o regime de cessação que consideram mais vantajoso, o que conduziria à existência de uma espécie de fundamento de instabilidade "de reserva" (considerando-se que a cláusula do contrato a termo era nula, manter-se-ia a instabilidade do vínculo através do regime dos artigos 163.º e 164.º; considerando-se que a cláusula da comissão de serviço era nula, manter-se-ia a instabilidade do vínculo através do regime do contrato a termo).

Vejamos.

Se considerarmos que a aposição de termo não afeta o regular funcionamento do regime dos artigos 161.º e seguintes (isto é, que a denúncia prevista no artigo 163.º do CT compreende a possibilidade de fazer cessar o contrato por qualquer motivo não abusivo, incluindo motivos relacionados com a verificação do termo ou de outros que - por coincidência! - se manifestem na proximidade da verificação do termo), na verdade o que sucederia seria que ao empregador passaria a ser fornecida uma escolha económica na cessação do contrato, no caso da comissão externa sem garantia de emprego, comparar o custo (económico e/ou de gestão) de um pré-aviso potencialmente inferior mas associado a uma compensação superior *versus* um pré-aviso superior mas associado a uma compensação inferior. Tratando-se de comissão de serviço interna ou externa com garantia de emprego, essa escolha seria entre: um pré-aviso potencialmente inferior, mas associado à compensação dos artigos 344.º e 345.º do CT (relativamente ao acréscimo na retribuição do trabalhador durante o exercício da comissão[42]) *versus*

[42] Ver *infra*.

um pré-aviso potencialmente superior, mas que conferiria ao trabalhador o direito de resolver o contrato com direito a compensação.

Adicionalmente, as traves-mestras do regime do contrato a termo não seriam, aqui, providas de qualquer sentido aplicativo. Com efeito, na medida em que o contrato a termo é um mecanismo que introduz um desvio artigo 53.º da CRP, o seu funcionamento está sujeito a apertadas restrições substanciais, formais e temporais. Neste contexto, o artigo 147.º do CT assume um papel central no regime da contratação a termo, estabelecendo o seu n.º 1 que se considera *sem termo* o contrato de trabalho: em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo (alínea a), o contrato seja celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º (alínea b), em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo (alínea c) e o contrato celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º (alínea d). Por sua vez, de acordo com o n.º 2 do artigo 147.º do CT, *converte-se em contrato de trabalho sem termo*: aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º (alínea a), aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte (alínea b) e o celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do

empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo (alínea c).

Em particular, o problema que se coloca é o seguinte: tratando-se de uma comissão de serviço a termo que incumpra os requisitos formais e temporais previstos nos artigos 140.º e seguintes do CT, qual o alcance da tutela jurídica conferida ao trabalhador? Poderá a invalidade do termo ter consequências em relação à transitoriedade que decorre do carácter fiduciário da categoria ocupada pelo trabalhador? Se sufragarmos uma *total autonomia* entre os fundamentos de instabilidade da comissão, os vícios que afetassem um deles não privariam de justificação a manutenção do outro.

Exemplificando com os casos de comissão de serviço externa sem garantia de emprego, na medida em que se verifica uma concorrência de fundamentos de transitoriedade do vínculo, a potencial estabilidade que a perda de um dos fundamentos da transitoriedade importaria não determinaria a eliminação da tutela conferida pelo outro fundamento. Dito de outro modo, ainda que o empregador não respeitasse um dos requisitos formais do contrato a termo ou os limites temporais do mesmo, a *ratio* que preside à atribuição do direito de livre denúncia ao empregador perante comissões de serviço manter-se-ia imperturbada, uma vez que os fundamentos de transitoriedade funcionam de forma autónoma - o regime do artigo 147.º do CT visa sancionar o empregador pelo recurso ilícito a uma modalidade de contrato que põe em causa o princípio constitucional da segurança no emprego mas, todavia, nos casos em que foi celebrada uma comissão de serviço, o referido

princípio já foi afastado em virtude das funções ocupadas pelo trabalhador[43].

Pelo exposto, consideramos que se verifica, efetivamente, uma incompatibilidade entre a comissão de serviço e o contrato a termo caso se trate de um modelo de total autonomia entre estes regimes. Ironicamente, o modelo de total autonomia acaba por redundar numa potencial alternatividade entre a cessação por caducidade e por denúncia (em que a primeira surge consumida pela segunda), sendo que, adicionalmente, priva de utilidade certas disposições tidas por essenciais na composição do contrato a termo (isto é, seria contraditório impor múltiplos limites e condicionamentos à aposição do termo para depois considerar o seu incumprimento irrelevante face à manutenção da possibilidade de denunciar a comissão sem qualquer necessidade de motivação)[44].

Olhando agora para aquele que apelidámos de *modelo de autonomia parcial* entre fundamentos de instabilidade, a grande diferença face ao modelo de autonomia total respeitaria ao efeito restritivo que a aposição de um termo acarretaria para a denúncia livre prevista no artigo 163.º do CT. Só deste modo seria possível apurar qual dos regimes de transitoriedade estava a ser invocado (e

[43] O inverso seria, assim, igualmente verdadeiro: o incumprimento dos requisitos legais impostos nos artigos 161.º e 162.º do CT (que determinaria que se considerasse que tinha sido celebrado um contrato de trabalho comum para a categoria visada pela comissão), não obstaria a que se mantivesse a instabilidade do vínculo decorrente da manutenção dos fundamentos que presidiam à transitoriedade da disponibilidade do posto de trabalho.

[44] Como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Volume IV, cit., p. 196, "não faz sentido, neste caso, aplicar as sanções de conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado, no caso de uma comissão de serviço deficientemente motivada ou que tenha durado para além do prazo estipulado, porque o contrato pode sempre ser denunciado".

qual o regime de cessação a aplicar ao trabalhador), decisão que nos parece ser viável e que, de facto, resolveria (parcialmente) o problema colocado. Dizemos parcialmente porque, se considerarmos que a denúncia prevista no artigo 163.º do CT, em virtude da aposição do termo, passa a ter de ser fundamentada na quebra da especial relação de confiança, coloca-se a dificuldade de apurar quais seriam os fundamentos admissíveis para o efeito, em particular tendo em conta que, salvo melhor opinião, o que "está em jogo é uma confiança pessoal ou uma fidúcia subjetiva"[45], pelo que à medida que nos aproximamos de uma objetivação da relação de especial confiança, menos relevância estamos a conferir ao fundamento que justifica o regime especial da comissão de serviço[46].

Em todo o caso, admitindo que é efetivamente possível, sem perder a subjetividade subjacente à manutenção da especial relação de confiança, limitar o âmbito, exigir e sindicar a motivação da denúncia prevista no artigo 163.º do CT, já nos parece ser possível obter um maior grau de compatibilidade entre a comissão de serviço e a cláusula que estabelece um termo resolutivo, pois já seria possível apurar qual o fundamento cessação que estaria a ser invocado pelas partes aquando da cessação do vínculo.

Vejamos.

Cessando o contrato pela verificação do termo e tratando-se de uma comissão de serviço externa sem garantia de emprego, seria aplicável o disposto nos artigos 344.º e 345.º do CT, percebendo o

[45] JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, cit., p. 756.

[46] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Volume IV, cit., p. 196, refere que "também não faz sentido impedir a denúncia da comissão antes de decorrido o prazo, porque isso contraria a essência da figura", não sendo claro se abrange igualmente a restrição da denúncia.

trabalhador uma compensação superior à que receberia por aplicação da alínea c) do n.º 1 do artigo 164.º do CT.

Relativamente ao regime da cessação no caso de comissão interna ou externa com garantia de emprego, não nos parece particularmente adequado aplicar o disposto nos artigos 344.º e 345.º nos casos em que o trabalhador mantenha um vínculo laboral (embora noutra categoria) pois não só não se encontra preenchido o âmbito de aplicação material do artigo (não há caducidade de um *contrato*, mas somente de uma *cláusula* do contrato), como o legislador, em sede própria (alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT) já valorou a situação, tendo considerado que a perda da categoria, nestes casos, não atribuiria, só por si, o direito a uma compensação, mas o direito a resolver o contrato de trabalho com compensação na sequência da denúncia do empregador. Todavia, na medida em que as partes *escolheram* submeter a comissão de serviço ao regime do contrato a termo, consideramos que será de aplicar as regras previstas nos artigos 344.º e 345.º sobre o valor da diferença da retribuição que o trabalhador recebia com o exercício da comissão e a que vai perceber com as funções a desempenhar finda a comissão.

Olhando agora para a questão da preservação dos elementos essenciais do regime do contrato a termo, coloca-se a questão de determinar se através deste modelo é possível atribuir utilidade prática aos mesmos. E a resposta é, parece-nos, parcialmente positiva. No que respeita ao incumprimento de requisitos formais e materiais do contrato a termo, consideramos que o seu incumprimento não permite, a nosso ver, a aquisição da categoria (no caso de comissão de serviço interna ou externa com garantia de

emprego)[47] nem o aparecimento de um contrato por tempo indeterminado (no caso da comissão de serviço externa), mas levaria à consolidação da restrição das limitações impostas à denúncia (ou seja, a verificação da nulidade na aposição do termo não reporia a possibilidade de denúncia imotivada). Todavia, tratando-se de um incumprimento dos requisitos temporais, a questão já se coloca em termos diversos, uma vez que nestes casos a manutenção da restrição imposta à denúncia corresponderia à eliminação do efeito extintivo (*in casu*, extintivo da comissão de serviço) associado à aposição do termo, pelo que se teria de aplicar o regime geral do artigo 147.º, n.º 2, do CT, e o incumprimento das regras temporais do regime do termo determinariam a caducidade do mesmo, sendo que a manutenção do trabalhador determinaria a aquisição da categoria (e do posto de trabalho, sendo comissão externa sem garantia de emprego)[48].

Consideramos que a tentativa de conciliação das disposições do CT que regulam o contrato a termo com a comissão de serviço revelam como é difícil admitir com segurança o funcionamento do disposto nos artigos 140.º e seguintes, pois o contrato a termo, nesta modalidade, acaba por assumir uma finalidade contrária à que

[47] Solução diversa surge propugnada em MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Volume IV, cit., p. 196, que apenas admite a contração a termo no contexto da comissão de serviço na comissão interna com a finalidade de facilitar a aquisição da categoria.

[48] Não nos parece que haja aqui uma incompatibilidade com o regime de comissão de serviço, na medida em que a sua adoção é, também, uma *escolha* das partes, que podem escolher celebrar um contrato de trabalho comum - *escolhendo* celebrar uma comissão de serviço e, adicionalmente, *escolhendo* apor um termo à vigência da comissão de serviço, a caducidade da comissão determinaria que a continuação de exercício de funções corresponderia à manutenção do contrato nas funções objeto da comissão de serviço *para além* da sua duração (da comissão de serviço), já não estando sob a alçada do seu regime especial.

presidiu à sua consagração no CT. O regime do contrato a termo surge no CT como uma forma de flexibilizar a contratação de trabalhadores verificados determinados pressupostos materiais, isto é, surge como um fator de instabilidade perante o princípio da segurança no emprego. As normas legais aplicáveis estão, desta forma, orientadas para diminuir o impacto dessa flexibilização nas garantias do trabalhador através do recurso ao regime da transformação em contrato por tempo indeterminado. Todavia, no caso de inserção de um termo resolutivo celebrado de acordo com os artigos 140.º e seguintes, estamos a pedir a um regime pensado como fundamento de instabilidade de um contrato tipicamente estável (o contrato por tempo indeterminado) que funcione como um mecanismo de estabilidade de um contrato que se revela ainda mais instável (a comissão de serviço), mas sem que possa, para o efeito, usufruir totalmente das formas de tutela concebidas pelo legislador.

Não se trata, na nossa perspetiva, de uma incompatibilidade genética entre os regimes, mas sim dos custos que essa articulação importa para a segurança jurídica e para a preservação da teleologia dos regimes em causa. Conforme resultou do exposto *supra*, a proposta de articulação avançada destes dois institutos (e que fazemos com grandes dúvidas) tornaria o intérprete num verdadeiro *Doutor Frankenstein* que, pegando em diferentes partes dos regimes legais, aproveitando umas normas, deixando outras de fora, adaptando soluções jurídicas aqui e ali, construiria uma criatura jurídica irreconhecível.

Pelo exposto, acompanhamos a doutrina que recusa a possibilidade de apor um termo resolutivo laboral à comissão de

serviço, na medida em que as cedências necessárias para compatibilizar os regimes jurídicos levam à sua descaracterização recíproca e à excessiva (e, em grande medida, fictícia) compartimentalização dos regimes.

2.2. A comissão de serviço sujeita a termo resolutivo comum

Questão diversa da *supra* enunciada prende-se com a possibilidade de as partes, aquando da celebração da comissão de serviço, estabelecerem *ab initio*, por escrito[49], a sua vigência por período determinado, sem qualquer associação a um dos motivos justificativos do artigo 140.º do CT. O Código não oferece, de forma expressa, qualquer resposta à questão colocada, o que se compreende na medida em que a aposição de um termo, tendo em conta o regime regra da limitação da cessação do contrato por iniciativa do empregador, apenas excecionalmente poderia ser admitida face ao princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da CRP, acolhido no artigo 338.º do CT, que prevê a proibição do despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos). Por outro lado, embora a caducidade decorrente da verificação do termo esteja expressamente prevista como causa de cessação do contrato de trabalho (artigos 340.º, alínea a), e 343.º, alínea a)), o regime legal não pode simplesmente ser importado para a comissão de serviço: em primeiro lugar, a caducidade prevista nos artigos 344.º e 345.º do CT está pensada para os casos de contratos

[49] Exigindo a forma escrita para esta cláusula, MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., p. 234, entendimento que acompanhamos.

a termo celebrados ao abrigo dos artigos 140.º e seguintes[50], e, em segundo lugar, na medida em que o disposto naqueles artigos se refere à cessação do contrato e sendo que a cessação da comissão de serviço só implicará a cessação do contrato de trabalho nos casos de comissão de serviço externa sem garantia de emprego, não abrange (pelo menos diretamente) as demais modalidades de comissão de serviço.

Assinalando desde já as diferenças essenciais entre a caducidade decorrente da verificação de um termo laboral e a caducidade comum, enquanto esta tem funcionamento automático e não determina a atribuição de compensação ao trabalhador decorrente da sua verificação, a caducidade no contexto laboral importaria dois desvios de verificação tendencial: a caducidade careceria, por regra, de comunicação à outra parte e, em certos casos, poderia estar na origem da produção de outros efeitos (como sejam os compensatórios)[51]. Tratando-se de uma modalidade de termo resolutivo comum inserida num contexto laboral, perguntamos então qual o regime a que estaria sujeita a caducidade da comissão por verificação do termo.

A questão que então se coloca a propósito da possibilidade de aposição de um termo à comissão de serviço não se prende, assim, somente com a sua admissibilidade em abstrato, mas com a

[50] Sobre as dificuldades na aplicação do regime geral laboral do contrato a termo previsto no CT a outras situações especiais de contratação laboral a termo, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., pp. 93-94.

[51] Sobre os efeitos associados à caducidade comum e à caducidade no contexto laboral, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., pp. 762-763, considerando que a caducidade no contexto laboral não opera *ipso iure* (p. 764).

determinação do regime a que estaria sujeito e a compatibilidade desse regime com o disposto nas normas legais aplicáveis.

A propósito da sua admissibilidade, começamos por destacar o paralelo que pode ser tecido com a comissão de serviço celebrada ao abrigo da LGTFP, a qual é inclusivamente em regra constituída por tempo determinado (com prazo)[52/53].

Este paralelo aponta no sentido de inexistir uma incompatibilidade de princípio entre a aposição de um termo resolutivo em sentido técnico a uma comissão de serviço, muito embora, em termos de regime, a sua importação não seja possível. E, de facto, reiteramos, na medida em que se adote uma conceção

[52] De acordo com a informação da DGAEP, disponível em https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm? OBJID=1C0E206D-81CD-43E9-9D88-2F307E7230F7, embora sem dados estatísticos demonstrativos da afirmação. Assim, de acordo com o disposto no estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, doravante "EPD"), o regime regra é que a comissão de serviço têm a duração inicial de cinco anos no caso de exercício de cargos de direção superior (n.º 12 do artigo 19.º do EDP, sendo que podem celebrar esta comissão trabalhadores "vinculados ou não à Administração Pública", nos termos do n.º 1 do artigo 18.º do EDP) e de três anos no caso de cargos de direção intermédia (n.º 9 do artigo 21.º do EDP, "de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado", conforme estabelece o n.º 1 do artigo 20.º do EDP), estando sujeitas a renovação nos termos dos artigos 22.º e 23.º do EDP, respetivamente. De acordo com o artigo 25.º do EDP, a comissão de serviço cessa, entre outras, pelo seu termo (alínea a) do n.º 1 do artigo 25.º do EDP), nos casos em que esta não seja renovada (n.º 1 do artigo 24.º do EDP *ex vi* alínea a) do n.º 1 do artigo 25.º do EDP, *in fine*). Refere FRANCISCO PIMENTEL, *Estatuto jurídico do trabalhador em funções públicas*, cit., p. 56, que a extinção da comissão de serviço abrangida pela LGTFP pode ocorrer por denúncia ou por caducidade.

[53] LUÍS MIGUEL MONTEIRO em ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, cit., pp. 424-425, refere a aposição de termo na comissão de serviço é "prática frequente", embora não tome posição concreta sobre a sua admissibilidade, apenas referindo que a mesma "tem sido admitida", alertando PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 663, e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 196, para a prática em IRCT.

ampla da liberdade de denúncia, não estando esta sujeita a outros limites que não os decorrentes do abuso de direito, nada obsta a que as partes, em teoria, possam regular a duração da comissão[54]. Importa, todavia, sublinhar que há diferentes formas de conceber os efeitos do termo sobre a comissão de serviço, sendo possível considerar que a aposição de um termo se refere a um termo em *sentido estrito ou técnico que provoca a caducidade automática da comissão*, combinada ou não com a limitação da denúncia, bem como considerar que o termo aposto é *meramente indicativo*. Vejamos.

Começando pela tese que propugna que é possível às partes inserirem na comissão de serviço um *termo comum em sentido estrito*, importa distinguir entre: (i) a possibilidade de admitir que a aposição de termo resolutivo restringe a liberdade de denúncia e (ii) a possibilidade de considerar que a aposição de termo não pode restringir a denúncia livre.

Principiando pela hipótese de *termo comum em sentido estrito com restrição da liberdade de denúncia*[55], importa destacar, desde logo, que a comissão de serviço não é uma modalidade contratual

[54] PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 662-663.

[55] Embora PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 662, refira que a restrição do âmbito da denúncia é apenas o regime subsidiário nos contratos de duração limitada, podendo as partes "validamente atribuir a faculdade de qualquer delas denunciar o contrato, promovendo a cessação antecipada, normalmente mediante a concessão de um aviso prévio, mas sem necessidade de motivação", julgamos que o autor apenas tece estas considerações a propósito do regime geral dos contratos de duração limitada, e não a propósito dos potenciais efeitos da aposição de um termo a uma comissão de serviço (o que parece ser corroborado na p. 665, quando o autor refere "a estipulação de um termo resolutivo na comissão de serviço sem garantia de emprego tem como consequência a estabilização do vínculo e o inerente afastamento da faculdade de denúncia imotivada", entendimento que mantém a propósito da comissão de serviço com garantia de emprego, nas pp. 665-666).

obrigatória em virtude do preenchimento do artigo 161.º do CT, antes correspondendo a uma opção das partes. Nesta medida, se as partes, estando verificados os requisitos materiais, podem optar por adotar o regime da denúncia livre da comissão ou o regime geral (com a necessidade de invocação de justa causa para a resolução do vínculo pelo empregador e com a tutela plena da categoria), poderão igualmente adotar um regime de denúncia da comissão intermédio, restringindo o direito de livre denúncia aos casos em que esta tenha como motivação a quebra da especial relação de confiança[56]. Embora neste caso esteja em aberto a possibilidade de aplicação o regime

[56] Sobre a possibilidade de restrição do regime da denúncia imotivada, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 663, refere que "afigura-se defensável consentir a aposição de um termo ao contrato de trabalho em comissão de serviço, pois não se vê motivo para a exclusão de estipulações sobre a duração da relação laboral quando a lei concede ampla e quase irrestrita liberdade de desvinculação a ambas as partes". Todavia, na p. 665, parece-nos que o autor afasta totalmente a denúncia imotivada, quando afirma que a aposição de termo "tem como consequência a estabilização do vínculo e o inerente afastamento da faculdade de denúncia imotivada mediante a concessão de simples aviso prévio", pelo que "caso o empregador ponha fim à relação contratual antes do final do prazo contratado fica obrigado a pagar a totalidade das retribuições vincendas", apenas ressalvando "a possibilidade de ambas as partes utilizarem os meios de desvinculação comuns que pressuponham a existência de um motivo justificativo, nos termos gerais". Conforme deixámos subentendido *supra*, não nos parece admissível que o termo tenha como finalidade o afastamento total do direito de denúncia, na medida em que esta se deve manter nos casos em que tenha subjacente uma motivação finalisticamente associada à teleologia do regime especial da comissão de serviço. Solução diversa já nos parece incompatível com o regime da comissão de serviço, na medida em que corresponderia a uma desconexão total entre o funcionamento da vigência da comissão e os motivos que justificam o seu regime especial. Se é afastada a denúncia nesses casos simplesmente porque foi aposto um termo, então onde está a importância da especial relação de confiança? Refere ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 171/11.0TTPDL.L1-4, de 07/03/2012, "compagina-se dificilmente uma relação de estreita e particular confiança com um termo certo (ou mesmo incerto) – é possível predeterminar no tempo a duração dessa confiança qualificada, que é como quem diz, é concebível as partes contratarem, logo no início da comissão de serviço, no sentido dessa confiança só se ir manter ao longo do prazo combinado?".

comum da caducidade, o mesmo já não podemos dizer nos casos de hipótese de *termo comum em sentido estrito sem restrição da liberdade de denúncia*, em que consideramos que não é possível propugnar a produção de efeitos típicos associados à caducidade comum (caducidade automática, sem necessidade de compensação). Entendimento diverso levaria a que a introdução de um termo (em sentido estrito) na comissão de serviço potenciasse a manipulação do regime da cessação aplicável, não tendo a sua vigência qualquer efeito quanto à instabilidade do vínculo: na perspetiva do trabalhador o vínculo continuaria a poder cessar a qualquer momento por iniciativa do empregador, mas a verificação do termo levaria à inaplicabilidade direta da tutela conferida nos artigos 163.º e 164.º do CT, convocando-se a regra da caducidade automática e da desnecessidade de compensação pela cessação do vínculo (ou de atribuição do direito de resolução do vínculo com compensação); dito de outro modo, estar-se-ia a alterar, em sentido menos favorável, o regime jurídico aplicável ao trabalhador sem alterar a situação jurídica em que se encontrava[57].

[57] O facto de se tratar de um regime menos favorável não impediria, *per si*, a intervenção de IRCT, apenas a do contrato de trabalho, visto que apenas este está condicionado à maior favorabilidade do convencionado face ao regime legal (n.º 4 do artigo 3.º do CT); por sua vez, o IRCT pode, por regra, tratando-se de normas supletivas, afastar o regime legal em sentido mais ou menos favorável, com exceção das matérias previstas no artigo 3.º, n.º 3, do CT, que apenas admitem o seu afastamento em sentido mais favorável, e os casos em que a própria norma (expressa ou interpretativamente) limite o âmbito de intervenção por IRCT (artigo 3.º, n.º 1, *in fine*, do CT). Ora, à primeira vista, os limites impostos à regulação por IRCT que se encontram plasmados no n.º 2 do artigo 164.º do CT apenas se aplicariam às situações em que a cessação da comissão de serviço resulte de denúncia, não se aplicando a outras causas de cessação (como é o caso da caducidade), nem impedindo o seu funcionamento (aliás, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 3867/13.9TTLSB.L1-4, de 13/07/2016, que considerou - e bem - ser aplicável à comissão de serviço o regime da caducidade por impossibilidade, afirmando que os artigos 163.º e 164.º do CT

Todavia, embora nos pareça que o ponto de partida é, assim, distinto (havendo liberdade de denúncia, não é *ab initio* possível aplicar o regime da caducidade comum; limitando o direito de denúncia livre, seria *ab initio* possível aplicar o regime da caducidade comum), consideramos que o ponto de chegada será sensivelmente o mesmo.

No âmbito destas modalidade de termo resolutivo (comum, por oposição ao laboral), as questões que se colocam no âmbito da harmonização do regime geral do funcionamento do termo e da caducidade decorrente da sua verificação com o regime especial de cessação da comissão de serviço, regulado nos artigos 163.º e 164.º do CT, em particular, no que respeita (i) à necessidade de aviso prévio (n.º 1 do artigo 164.º do CT); (ii) à compensação devida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 164.º do CT; e (iii) ao direito à resolução do contrato de trabalho, com compensação, nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT.

Relativamente à (i) necessidade de pré-aviso, consideramos que, sendo aposto um termo resolutivo certo à comissão de serviço, uma

"regulam os termos da denúncia do contrato de comissão de serviço, mas esta não constitui a única forma de cessação deste contrato, aplicando-se-lhe também as demais modalidades de cessação do contrato de trabalho. Entre essas causas pode ocorrer a impossibilidade de o trabalhador exercer o trabalho objecto da comissão de serviço (...), não havendo lugar à obrigação de formular pré-aviso ou de o trabalhador receber a correspondente indemnização, por a cessação do contrato ser alheia a vontade do empregador"). Ou seja, admitir que a caducidade da comissão de serviço (sem garantia de emprego) não acarrete o pagamento de qualquer compensação não corresponde a um afastamento direto do regime previsto no artigo 164.º do CT, pois não se está a incidir *diretamente* sobre o *regime* da denúncia, mas sobre uma outra forma de cessação. Todavia, porque consideramos que a admissibilidade da aposição de um termo resolutivo (fora do âmbito do termo laboral) é ainda uma manifestação da liberdade de denúncia prevista no artigo 163.º e 164.º do CT, pelos motivos que se irão expor (cfr. *infra* texto), a intervenção de IRCT está vedada na medida em que teria como resultado contornar os limites estabelecidos pelo artigo 164.º, n.º 2, do CT.

das finalidades prosseguidas pela necessidade de pré-aviso perderia a sua razão de ser, designadamente, a que visa conferir à contraparte um determinado período de adaptação à alteração anunciada, quer essa alteração seja a perda de emprego, quer seja a transição para a categoria anteriormente desempenhada ou a que se encontre prevista no contrato de comissão de serviço. Em todo o caso, manter-se-ia a preocupação em conferir à situação jurídica do trabalhador determinado nível de segurança, na medida em que, sem prejuízo da caducidade automática da comissão de serviço, se o trabalhador continuasse a prestar a sua atividade, a mesma passaria a desenvolver-se ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (no caso de comissão de serviço externa sem garantia de emprego) ou conferiria ao trabalhador o direito à categoria objeto da comissão (nos demais casos).

Julgamos que podem aqui ser invocados os diferentes argumentos que têm presidido ao debate sobre a necessidade de comunicação da caducidade no caso de contratos a termo resolutivo (previstos nos artigos 139.º e seguintes), em que esteja prevista uma cláusula de não renovação[58], tendo-se entendido que não seria necessária comunicação adicional, produzindo-se a caducidade de

[58] Que seria o regime supletivo no caso de aposição de um termo resolutivo comum, na medida em que não estaria sujeito à regra especial que prevê como regime supletivo a renovação automática do contrato a termo certo (149.º, n.ºs 1 e 2, do CT). Sobre a fundamentação que subjaz à supletividade da renovação automática, refere JOANA NUNES VICENTE em JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, cit., p. 411, que visa "facilitar a manutenção da relação laboral, dificultando, em certa medida, a extinção do vínculo laboral, o que traduz, em última análise, mais uma projeção do princípio da estabilidade no emprego".

modo automático[59], pelo que se, admite, no contrato a termo certo, a possibilidade de afastamento do aviso-prévio do artigo 163.º do CT, proibição que não estaria vedada pelo n.º 2 do artigo 164.º do CT, na medida em que a sua finalidade estaria assegurada através da indicação do termo certo. Tratando-se de comissão de serviço sujeita a termo incerto ou que cesse em virtude de denúncia de alguma das partes, mantém-se a necessidade de cumprir o pré-aviso do artigo 163.º do CT.

Relativamente ao ponto (ii), no âmbito da comissão de serviço externa sem garantia de emprego, importa apurar o destino da compensação devida nos casos em que a comissão de serviço "cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador" (nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 164.º do CT), não abrangendo, *ab initio*, os casos de caducidade automática por verificação do termo. Julgamos que o ponto de partida será apurar que interesses visa esta compensação acautelar e de que modo a aposição de um termo os prejudicaria (ou não). Na medida em que a compensação apenas é devida quando a denúncia provenha de iniciativa do empregador, fica afastada a possibilidade de a referida compensação ter como finalidade acautelar a perda de emprego, *per si*, por parte do trabalhador, na medida em que a cessação da comissão de serviço externa sem garantia de emprego determina a cessação do vínculo laboral, independentemente da parte que tem a iniciativa de denúncia. Por outro lado, também não tem como finalidade compensar o trabalhador pela simples incerteza do *momento* em que será

[59] Ver *supra* nota 38.

exercido o direito de denúncia, pois o pré-aviso tem precisamente como finalidade acorrer a essa preocupação. Consideramos antes que a compensação prevista neste artigo visa compensar o trabalhador pela ampla discricionariedade admitida no que respeita ao motivo que determinou a cessação da comissão[60], independentemente da prática, pelo trabalhador, de qualquer ato merecedor de censura do empregador - sendo a iniciativa de cessação da comissão do trabalhador, então justifica-se que o mesmo não tenha direito a compensação, na medida em que a mesma se encontra na sua esfera de controlo; por outras palavras, o empregador não usufruiu do benefício que o legislador lhe conferiu através da atribuição do direito de denúncia livre, motivo pelo qual não terá que compensar o trabalhador pela perda de emprego ou mudança de categoria.

Ora, admitindo-se a aposição de um termo resolutivo na comissão de serviço (fora do âmbito do artigo 140.º do CT), na medida em que a comissão de serviço já poderia cessar por qualquer motivo (não abusivo) tido por relevante por qualquer das partes, consideramos que a aposição do termo corresponde a uma manifestação da discricionariedade na cessação da comissão que o legislador atribuiu ao empregador: se o empregador apenas pudesse cessar o vínculo mediante motivo justificativo, não se colocaria a possibilidade de as partes acordarem um termo resolutivo não compreendido no artigo 140.º do CT, pelo que a mera admissibilidade do termo constitui uma forma - ainda que indireta - de o *empregador* beneficiar do regime

[60] De facto, visando a comissão de serviço ocupar funções relativamente às quais é necessária a presença de uma especial confiança no trabalhador, a sua perda não carece de qualquer prática ilícita por parte do trabalhador, bastando uma modificação subjetiva na perspetiva que o empregador tem relativamente às características específicas do trabalhador.

da denúncia *ad nutum*, motivo pelo qual, a admitir-se a caducidade automática da comissão, sempre será devida a compensação prevista na alínea c) do artigo 164.º do CT[61].

A propósito do aspeto referido em (iii), relativo ao direito à resolução, com compensação, nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT, em caso de caducidade automática da comissão de serviço, consideramos que semelhante argumentação deve ser tida em conta, na medida em que o direito de resolução com compensação apenas é conferido como reação à decisão do *empregador* que ponha termo à comissão de serviço[62].

Tomando em consideração a hipótese de termo em sentido técnico com limitação do direito de denúncia, cessando o contrato antes da verificação do termo por motivo não afeto à especial relação de confiança, tem-se igualmente preconizado que é aplicável o regime da denúncia ilícita, sendo devido o pagamento, de uma indemnização pelo empregador, tendo como o limite mínimo o

[61] E se, por um lado, é verdade que o termo, conforme propugnámos, poderia ter como consequência restringir a discricionariedade da denúncia durante o funcionamento do termo e aumentar a estabilidade do vínculo, esta restrição não se confunde com a sua eliminação. Em sentido diverso se parece pronunciar PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 664-665, que, embora refira que "questão diversa é saber se, através da estipulação do termo, não se estará a consentir um resultado que a lei parece não permitir, afastando (...) a própria compensação que lhe está associada", refere de seguida "sem prejuízo de melhor análise, propendemos para considerar que a estipulação de um termo resolutivo na comissão de serviço sem garantia de emprego tem como consequência a estabilização do vínculo e inerente afastamento da faculdade de denúncia imotivada mediante a concessão de simples aviso prévio", considerando que a compensação ocorrerá em caso de denúncia antecipada da comissão.

[62] Contra, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 665-666.

montante que o trabalhador perceberia até à cessação da comissão[63] ou outro que fosse acordado pelas partes. Acompanhamos aqui este entendimento, pois consideramos que não será de aplicar o regime legal do despedimento ilícito, mas antes o regime resultante do incumprimento de uma cláusula contratual que restringia convencionalmente um direito legal (à denúncia livre). Por sua vez, limitação semelhante não pode ser imposta ao trabalhador, na medida em que tal solução contrariaria a liberdade de trabalho deste, mantendo-se a aplicação do disposto no artigo 163.º do CT, podendo assim fazer cessar a comissão de serviço sem necessidade de fundamentação antes da verificação do termo, estando apenas obrigado a apresentar aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior[64].

[63] PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 656, embora, como referido em nota *supra*, nos pareça que o autor considerará ilícita toda a denúncia anterior à verificação do termo.

[64] Não se exclui a possibilidade de, no âmbito da comissão de serviço, limitar o direito à denúncia do trabalhador; todavia, tal exclusão sempre deveria ter subjacente uma ponderação de valores dignos de tutela. MARIA IRENE GOMES, em "Cláusula de Permanência, Comissão de Serviço e Suspensão do Contrato de Trabalho - Três institutos de difícil articulação?", cit., pp. 542 e ss, considera que é possível limitar o direito de denuncia do trabalhador nos casos de comissão de serviço, referindo-se aos casos em que estejam verificados os pressupostos para a fixação de um pacto de permanência de acordo com os requisitos previstos no artigo 137.º do CT. Todavia, em *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., p. 234, parece admitir que as partes fixem que a desvinculação antecipada determina o pagamento de uma indemnização previamente acordada, aplicando, todavia, como limite, o previsto no artigo 400.º, n.º 2, do CT, de acordo com o qual "o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade", entendimento que acompanhamos na medida em que as partes o convencionem expressamente.

Tratando-se de termo em sentido técnico sem limitação do direito de denúncia, pergunta-se se a cessação antecipada da comissão em virtude do exercício da denúncia acarretaria consequências indemnizatórias pela cessação antecipada da comissão ou se apenas as previstas no artigo 164.º do CT[65]. Tendemos a considerar que o termo está vocacionado para, supletivamente e quando aposto à comissão de serviço, produzir um efeito estabilizador, pelo que a denúncia imotivada da comissão antes da verificação do termo determinaria igualmente a compensação do trabalhador nos termos mencionados no parágrafo anterior. Este direito à compensação, salvo melhor opinião, poderá ser afastado pelas partes mediante convenção expressa, sendo que, nessa eventualidade, se aplica integralmente o disposto nos artigos 163.º e 164.º do CT e, independentemente do cumprimento do pré-aviso, opera a caducidade do contrato e o trabalhador, se mantido em funções, adquire o direito à categoria ou ao posto de trabalho[66].

A possibilidade de, cessando a comissão pela verificação do termo, o trabalhador se manter ao serviço do empregador e a exercer as funções para as quais fora celebrada a comissão de serviço não se restringe aos casos de termo sem limitação do direito de denúncia,

[65] MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., p. 234, quando admite a aposição de termo resolutivo desde que não limite a denúncia, parece admitir igualmente que o termo possa ou não produzir efeito estabilizador.

[66] Note-se que, diferentemente do propugnado *supra*, relativamente à aposição de um termo certo laboral (artigo 139.º e ss do CT), nestes casos já admitimos que a aposição de termo não restrinja a liberdade de denúncia, uma vez que o regime da cessação que aplicamos é o mesmo. A única diferença (e que não é certamente irrelevante) será a caducidade automática do contrato, mas não há o risco de aproveitamento indevido do regime da caducidade, pois o custo de desencadear a caducidade e de denunciar o contrato é o mesmo.

mas a todos os casos em que seja aposto um termo à comissão de serviço.

No caso de comissão de serviço externa sem garantia de emprego, tendo em conta que a caducidade opera automaticamente, continuando o trabalhador a exercer as mesmas funções, teremos de considerar que foi celebrado um novo contrato de trabalho comum, por tempo indeterminado, para o exercício das funções anteriormente abrangidas pela comissão de serviço, justificando-se a aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 162.º do CT, mantendo o trabalhador a sua antiguidade; tratando-se de comissão interna ou externa com garantia de emprego, o trabalhador adquire o direito à categoria[67]. Se, mantendo-se a relação de especial confiança entre as partes, estas pretenderem evitar a caducidade do contrato poderão, antes da caducidade, acordar a sua renovação (pelo mesmo ou por outro período, não se impondo qualquer limite de renovações) ou revogar a cláusula acessória que estabeleceu o termo (restabelecendo-se a denúncia livre, nos termos do artigo 163.º do CT).

Do exposto resulta que, na prática, as diferenças entre a comissão de serviço sujeita termo certo com limitação da denúncia

[67] MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., p. 234, considera que a verificação do termo teria como consequência o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 164.º, não caducando o contrato; e que, no caso da comissão externa sem garantia, a aposição do termo apenas faria caducar a comissão de serviço, mas não teria o virtuosismo de fazer cessar o contrato de trabalho subjacente, o qual cessaria como consequência do fim da comissão de serviço, pelo que se manteria aplicável o disposto no artigo 164.º, n.º 1, alínea c). A autora nada refere relativamente ao direito de resolução conferido pela alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º do CT, nem à (des)necessidade de respeitar o pré-aviso previsto no artigo 163.º do CT.

e sem limitação da denúncia seriam simplesmente: o número de situações em que se exige o pagamento de uma indemnização ou de outra compensação em virtude da cessação antecipada da comissão, designadamente, se é devida em todos os casos de denúncia antecipada ou somente quando não seja motivada na quebra da especial relação de confiança. Tendemos a considerar que, no silêncio das partes, se considera que ocorreu uma restrição do âmbito do direito de denúncia, por nos parecer que é a solução que melhor se adequa à *ratio* do direito de denúncia imotivada, sendo que, havendo um motivo associado à especial relação de confiança, não é devida compensação.

Atentando agora nos artigos que preveem a imperatividade do regime da comissão de serviço, verificamos que, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 164.º do CT, os prazos previstos no artigo 163.º (de pré-aviso) e o valor da indemnização a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 164.º podem ser aumentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho[68]. Embora a solução proposta determine o afastamento dos prazos de pré-aviso estabelecidos no artigo 163.º do CT quando a cessação do contrato de trabalho decorra da sua caducidade por verificação do termo certo, consideramos que, neste caso, (i) em bom rigor não se trata de uma cessação por denúncia; (ii) em qualquer caso, a teleologia do preceito está respeitada.

[68] PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 701, considera, a respeito da imperatividade do regime da cessação da comissão de serviço, que "não vale a regra da imperatividade constante do art. 339.º do CT, pelo que algumas das soluções podem ser alteradas por acordo das partes, principalmente quando em sentido mais favorável ao trabalhador (p. ex., conferir indemnização em caso de termo da comissão de serviço ainda que o vínculo não cesse)".

Considerando agora a tese que propugna que é possível às partes inserirem na comissão de serviço um *termo comum em sentido meramente indicativo*[69], entendimento propugnado pela nossa jurisprudência, de acordo com o qual a aposição de um termo seria *meramente indicativa*, referindo que "a admitir tal aposição de um limite temporal ao vínculo jurídico resultante da comissão de serviço, afigura-se-nos que a faculdade de denúncia em qualquer altura por qualquer uma das partes (...) confere a tal prazo uma natureza meramente indicativa ou instrumental (e não juridicamente vinculativa, por forma a consentir a sua caducidade, nos termos do artigo 343.º, alínea a) do Código do Trabalho". Assim, "tal termo, ainda que juridicamente concebível, não dispensa a concretização da denúncia reclamada pelo artigo 163.º do citado diploma legal (isto é, tal denúncia tem de ser sempre efectuada, desde que a comissão de serviço não se extinga por outra das vias legalmente admitidas)", tendo o trabalhador "direito a receber a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho de 2009"[70]. Deste modo, a aposição de um termo resolutivo à comissão não produziria efeitos jurídicos[71].

[69] MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, cit., p. 232.

[70] Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 171/11.0TTPDL.L1-4, de 07/03/2012.

[71] Em todo o caso, note-se que se tratava de um caso em que a denúncia antes do referido termo não teria "mais consequências (...) para além das previstas no artigo 163.º, número 2" (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 171/11.0TTPDL.L1-4, de 07/03/2012), ou seja, em que o termo não teria uma utilidade estabilizadora.

3. Posição adotada

Do exposto *supra* resulta, no nosso entendimento, que não é possível a aposição de um termo resolutivo laboral (previsto e regulado pelos artigos 139.º e seguintes do CT) à comissão de serviço, quer se considere que os dois fundamentos de transitoriedade têm plena autonomia entre si (a aposição de termo não restringiria a denúncia imotivada, caso em que as disposições que caracterizam o contrato a termo seriam, na prática, irrelevantes, sendo o seu incumprimento inconsequente), quer se considere que entre os dois fundamentos existe apenas uma autonomia parcial (a aposição de termo restringiria a denúncia imotivada, caso em que, embora fosse possível atribuir algum sentido útil às normas do contrato a termo, a conciliação entre os dois regimes resultaria de uma tarefa significativamente criativa do interprete, com grave prejuízo para a segurança jurídica). Também de um ponto de vista prático, e embora se admita que a cumulação dos regimes possa importar potenciais vantagens para ambas as partes, na medida em que o regime de pré-aviso e de compensação difere consoante a comissão de serviço cesse por caducidade (artigos 344.º e 345.º) ou por denúncia (artigos 163.º e 164.º)[72], a incerteza jurídica que rodearia a determinação do concreto regime jurídico aplicável torna igualmente pouco atrativa a possibilidade de aposição de termo resolutivo previsto nos artigos 139.º e ss à comissão de serviço.

[72] Cfr. texto *supra*.

Relativamente ao termo resolutivo comum, consideramos ser possível a sua inclusão numa comissão de serviço, por escrito, sendo que a sua aposição teria como regime *supletivo*:

(i) a dispensa do pré-aviso previsto no artigo 163.º do CT (exceto no caso de termo incerto ou de aposição de cláusula de renovação automática da comissão), sem prejuízo de as partes poderem prever a necessidade de apresentarem sempre pré-aviso, não estando a sua duração, no caso de contrato a termo certo sem cláusula de renovação, sujeita aos limites do artigo 163.º do CT;

(ii) a dispensa de comunicação da caducidade, produzindo-se esta de forma automática (exceto no caso de aposição de cláusula de renovação automática da comissão), sem prejuízo de as partes preverem a obrigação de comunicação a qual, todavia, não obstaria à produção de efeitos da caducidade;

(iii) em caso de continuação de exercício da comissão de serviço após a verificação do termo (e sem que a cláusula seja revogada pelas partes ou seja acordada a renovação), o trabalhador adquire o direito à categoria que exercia durante a comissão (no caso de comissão interna ou externa com garantia de emprego) ou ao próprio posto de trabalho (no caso de comissão externa sem garantia de emprego), o que não consideramos suscetível de afastamento, na medida em que nos parece o único enquadramento possível tendo em conta a caducidade da comissão;

(iv) a cessação antecipada da comissão pode ser efetuada mediante a invocação de perda do laço fiduciário, sendo que, sendo imotivada, o empregador terá de compensar o trabalhador pelas retribuições perdidas (ou outro montante convencionado) -

consideramos aqui que as partes podem estabelecer que se mantém a denúncia imotivada a qualquer momento e, inclusivamente, afastar o direito a compensação do trabalhador mas, nesse último caso, aplica-se integralmente o regime dos artigos 163.º e 164.º do CT, sendo que o incumprimento do termo tem as consequências referidas no ponto anterior.

(v) mantém-se a aplicação do regime previsto no artigo 164.º, n.º 1, do CT.

Finalmente, admitimos ainda que as partes fixem na comissão um termo meramente indicativo, mas nesse caso deve ficar explícito na comissão de serviço que a sua verificação não produz a caducidade da comissão.

4. Bibliografia:

ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, "Do exercício da administração societária em regime de comissão de serviço: laboral - a profissionalização dos administradores?" in *Revista de direito*, Maia, a.5 n.1(Jan.-Jun. 2007), pp. 39-58;

ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, "As diversas e graves inconstitucionalidades do Código do Trabalho", *Questões laborais*, ano 10, n.º 22 (2003), pp. 224-236;

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da constitucionalidade das comissões de serviços laborais: parecer", *Revista de Direito e de Estudos Sociais, Coimbra*, ano XXXIII, n.ºs 1-2 (Jan.-Jun. 1991), pp. 129-148;

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, Almedina, 2019;

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª edição, Almedina, 2019;

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Rei dos Livros, 2020;

CLÁUDIA MADALENO, "Compensação pela cessação de contrato a termo", *Revista de Direito e de Estudos Sociais,* Coimbra, ano LV n.ºs 1-4 (jan.-dez. 2014), pp. 275-307;

DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, 4.ª edição, Almedina, 2020;

FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Irreversibilidade de estatuto dirigente e comissão de serviço - Anotação ao acórdão do STJ de 6 de julho de 2005", *Vinte Anos de Questões Laborais*, Coimbra Editora, pp. 597-624;

FRANCISCO PIMENTEL, *Estatuto jurídico do trabalhador em funções públicas*, Almedina, 2018;

JOANA NUNES VICENTE, *A invalidade parcial do contrato de trabalho*, Gestlegal, 2017;

JOÃO LEAL AMADO, "Comissão de serviço e segurança no emprego: uma dupla inconciliável", *Revista de legislação e de jurisprudência*, Coimbra, ano 140, n.º 3966 (Jan.-Fev. 2011), pp.170-180;

JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: noções básicas*, 2.ª edição, Almedina, 2018;

JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do trabalho - Relação Individual*, Almedina, 2019;

JORGE LEITE, "Comissão de serviço", *Questões Laborais*, ano 7, n.º 16 (2000), pp. 152-161.

JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2004;

JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, 2007;

LUÍS GONÇALVES DA SILVA e SARA LEITÃO, *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, AAFDL - Imprensa FDUL, 2021.

LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Almedina, 2021;

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, Almedina, 2019;

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, Almedina, 2019;

MARIA IRENE GOMES, "A Comissão de Serviço", *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, pp. 365-380;

MARIA IRENE GOMES, "Cláusula de Permanência, Comissão de Serviço e Suspensão do Contrato de Trabalho - Três institutos de difícil articulação?", *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp. 535-556;

MARIA IRENE GOMES, "Os cargos de direção no Direito do Trabalho Português", *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2011, pp. 37-48;

MARIA IRENE GOMES, "A comissão de serviço à luz do Código do Trabalho", in *Estudos em comemoração do 10.º aniversário da licenciatura em direito da Universidade do Minho*, Almedina, 2004, pp. 613-630;

MARIA IRENE GOMES, "Principais aspectos do regime jurídico do trabalho exercido em comissão de serviço" in *Estudos de direito do trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004, pp. 241-265;

MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, Tese de Doutoramento em Direito, policopiado, 2012.

PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, 4.ª edição, Princípia, 2017;

PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.ª edição, Almedina, 2019;

ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13ª Edição, Almedina, 2020.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



RIDT

REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa