

## REGIME JURÍDICO DO TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO\*

*Sumário: §1. Introdução. §2. Âmbito subjectivo da comissão de serviço – a administração societária. §3. Regimes laboral e comercial de desempenho das funções de administração societária. §4. Outros cargos a ocupar em regime de comissão de serviço. §5. Regulamentação colectiva. §6. Efeitos do desrespeito pelo âmbito subjectivo da comissão de serviço §7. Formalização da comissão de serviço §8. Relação entre regime da comissão de serviço e contrato de trabalho §9. Cessação da comissão de serviço*

§1. O DL 404/91, de 16 de Outubro<sup>1</sup>, regula, no âmbito do Direito Privado<sup>2</sup>, a prestação de trabalho subordinado em regime de comissão de serviço<sup>3</sup>. Trata-se de disciplina jurídica que permite ao empregador ocupar, através de nomeações transitórias, de duração limitada, postos de trabalho que correspondem a necessidades permanentes da empresa.

Para isso, este regime jurídico oferece duas alternativas ao empregador: a contratação de novos trabalhadores para o efeito - comissão de serviço em sentido amplo ou *externa*, por recorrer a trabalhadores externos, isto é, sem prévio vínculo jurídico-laboral à empresa<sup>4</sup> - ou o aproveitamento dos que já emprega, mantendo porém a possibilidade de, a qualquer momento, os fazer regressar ao exercício das suas funções habituais (comissão de serviço *interna* ou em sentido técnico).

---

\* O presente estudo tem por objecto o regime jurídico da comissão de serviço no âmbito do Direito Privado do Trabalho, tal como resulta do DL 404/91, de 16 de Outubro. A circunstância de se encontrar prevista para o ano em curso a entrada em vigor do Código do Trabalho justifica as pequenas referências ao que este diploma trás de novo à disciplina da figura em apreço.

<sup>1</sup> São deste diploma todas as disposições legais citadas sem indicação de origem.

<sup>2</sup> Como é sabido, a disciplina jurídica da comissão de serviço foi iniciada e desenvolvida no Direito Administrativo, no âmbito do qual constitui a forma exclusiva de nomeação para determinados cargos (pessoal dirigente e equiparado – cfr. DL 427/89, de 7 de Dezembro, art.º 7º/1 e Lei 49/99, de 22 de Junho, art.º 18º) e modo de funcionário com nomeação definitiva prestar temporariamente funções de carreira distinta da sua (DL 427/89, art.ºs 7º/1 e 24º).

<sup>3</sup> Não se trata, porém, de intervenção legislativa pioneira, porquanto eram já conhecidas outras *comissões de serviço* em relações privadas de trabalho subordinado, como as que permitiam a trabalhadores de empresas públicas o exercício de funções específicas noutras empresas públicas (DL 260/76, de 8 de Abril, art.º 32º). *Vide*, a este propósito, as referências feitas em Jorge Leite, “Comissão de serviço”, *Questões Laborais*, Ano VII, n.º 16, 2000, p. 155.

<sup>4</sup> Jorge Leite, *est. cit.*, pp. 154 e 156.

A importância - dir-se-ia mesmo a necessidade - da figura decorre do confronto entre princípios gerais do Direito do Trabalho, concretamente, a segurança no emprego (Constituição da República Portuguesa, art.º 53º) e a irreversibilidade da carreira profissional [Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo DL 49.408, de 24 de novembro de 1969 (LCT), art.º 21º/1, d)], por um lado, e as especiais exigências de confiança que determinados cargos ou núcleos de funções supõem, por outro. A prevalência daqueles princípios imporá a permanência dos trabalhadores nos mencionados cargos mesmo após o desaparecimento do laço fiduciário que justificara a nomeação, solução inaceitável à luz da valoração da confiança como elemento decisivo de determinadas relações laborais.

É certo que jurisprudência e doutrina nacionais vinham assinalando, há muito, a viabilidade legal de regimes, regra geral assentes na regulamentação colectiva, em que o exercício de funções era marcado pela dependência pessoal face ao titular da estrutura produtiva na qual se inseria o exercício funcional, com consequências a diversos níveis<sup>5</sup>. Tratava-se, no entanto, de soluções circunscritas às funções dirigentes e limitadas pela impossibilidade legal de responder à ruptura da relação de confiança através da criação de formas novas de cessação do vínculo laboral.

A disciplina legal da comissão de serviço veio submeter leque mais alargado de relações jurídicas às regras da transitoriedade da função e da reversibilidade do título profissional<sup>6</sup>. O exercício de determinadas funções só se mantém enquanto perdurar a relação de confiança que as caracteriza. Após a quebra desta - porque se altera a composição do capital social da sociedade, porque muda o elenco da sua administração, porque simplesmente se revê o juízo sobre as capacidades de determinado trabalhador - é possível pôr termo ao desempenho funcional e, eventualmente, à própria relação de trabalho.

Na perspectiva do trabalhador, o recurso ao regime da comissão de serviço facilita o acesso a determinadas funções. De algum modo, democratiza certos postos de trabalho, tornando-os acessíveis em função do mérito ou da capacidade profissional do respectivo titular. Neste sentido, a comissão de serviço é mais um instrumento para dissociar titularidade e gestão da empresa: gere a unidade produtiva quem é mais qualificado, não quem é seu proprietário.

---

<sup>5</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, p. 672 e ss.

<sup>6</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Coimbra, 1999, p. 213; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Maio de 2000, *Colectânea de Jurisprudência/STJ*, 2000, t. 2, p. 274.

Por outro lado e como se verá, a cessação da comissão de serviço fornece ao trabalhador uma garantia alternativa importante: assegura-lhe ou um posto de trabalho ou uma compensação ressarcitória da sua antiguidade, em caso de cessação da relação contratual. E garante-lhe esta compensação mesmo que seja sua a iniciativa de ruptura, permitindo-lhe decidir livremente se aceita a regressão do seu estatuto profissional que o termo da comissão inapelavelmente importa.

As vantagens para o empregador são evidentes e centram-se no carácter temporário da prestação em regime de comissão de serviço. No caso dos trabalhadores já vinculados à empresa em momento prévio à celebração do acordo de comissão de serviço, a temporaneidade permite escapar à aplicação do princípio da irreversibilidade da carreira profissional e à proibição de baixa de categoria que aquele impõe [LCT, art.º 21º/1, d)]. No caso de trabalhadores contratados, *ab initio*, em regime de comissão, a mesma característica fornece uma causa específica para a cessação do vínculo laboral, dificilmente reconduzível às causas gerais [cfr. Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo LCCT), art.º 3º/2].

Deste modo, o DL 404/91 dá corpo a uma disciplina específica, que contribui para o pluralismo do Direito do Trabalho e contraria a tendência ainda hoje dominante de uniformização legislativa no domínio das relações de trabalho subordinado<sup>7</sup>. É propósito deste estudo examinar em que termos e sob que condições este regime é admitido no ordenamento jurídico-laboral.

§2. Por se tratar de regime através do qual se afastam princípios estruturantes do Direito do Trabalho, a lei preocupa-se de modo especial em delimitar o âmbito subjectivo da comissão de serviço, descrevendo taxativamente os casos que esta constitui alternativa para a contratação.

Podem ser ocupados em comissão de serviço os cargos de administração, de direcção directamente dependente da administração, de secretariado pessoal relativamente a ambos aqueles cargos e os respeitantes a outras funções previstas em Convenção Colectiva de Trabalho cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança (art.º 1º/1).

Cumpre analisar, um a um, todos estes casos.

---

<sup>7</sup> Pedro Furtado Martins, “O Acordo Económico e Social e a evolução do Direito do Trabalho português”, *Os*

A referência aos cargos de *administração* não se afigura isenta de dúvidas. Desde logo, há que saber se a expressão é utilizada em sentido técnico, isto é, para designar o órgão executivo da sociedade comercial, em qualquer das suas modalidades, ou numa acepção menos rigorosa, com a qual se aludiria a qualquer cargo com funções executivas ou de gestão de pessoa colectiva, situado em plano imediatamente inferior ao do órgão societário executivo.

A relação jurídica de comissão de serviço tem natureza laboral. O trabalho assim prestado é subordinado, ou seja, é realizado sob a autoridade e direcção de outrem (LCT, art.º 1º). Esta qualificação é assumida inequivocamente pelo legislador, desde logo quando reconhece a disciplina do contrato individual de trabalho como subsidiária da comissão de serviço, ao mesmo tempo que a caracteriza como “regime geral” (art.º 6º). De resto, nem de outro modo se entenderia a possibilidade de aplicação, afirmada em diversas ocasiões, da regulamentação colectiva de trabalho (cfr., art.ºs 1º/1 e 4º/4), cujo conteúdo regulativo, como se sabe, tem por destinatários os trabalhadores e as entidades patronais “vinculados por contratos individuais de trabalho” [DL 519-C1/79, de 29 de Dezembro (LRCT), art.º 5º/b)].

Afirmar que a administração societária, *maxime*, o cargo de administrador de sociedade anónima pode ser exercido em comissão de serviço, implica, por isso, reconhecer natureza laboral, pelo menos nestes casos, à relação jurídica de administração. O problema a equacionar é, deste modo, o da natureza jurídica da relação de administração societária.

A questão, a que só é possível fazer aqui brevíssima referência, tem sido tradicionalmente abordada nos planos - distintos embora nem sempre distinguidos - da determinação da fonte da relação jurídica e da qualificação da natureza desta<sup>8</sup>.

Quanto à primeira daquelas perspectivas, alguma doutrina situa a génese da relação de administração no acto jurídico unilateral da nomeação, cuja eficácia fica sujeita a outro acto unilateral - a aceitação<sup>9</sup>. Para outros, aí existe um contrato, formado pelo encontro da vontade

---

*Acordos de Concertação Social em Portugal*, I-Estudios, Lisboa, s.d., p. 135.

<sup>8</sup> Sobre a questão, ver Ilídio Duarte Rodrigues, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas*, Lisboa, 1990, p. 263 e ss.; Luís Brito Correia, *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, Coimbra, 1993, Partes II e IV; António Menezes Cordeiro, *Da Responsabilidade Civil dos Administradores das Sociedades Comerciais*, Lisboa, 1997, p. 384 e ss. Este autor conclui, no entanto, que “a situação jurídica de administração não pode ser definida com recurso à via da sua constituição”, podendo “ser contratual ou não contratual sem, por isso, perder a sua unidade” (p. 395).

<sup>9</sup> V.g., entre nós, Jorge Pinto Furtado, *Curso de Direito das Sociedades*, Coimbra, 2000, p. 329, pelo menos quanto aos titulares dos órgãos que, sendo sócios da sociedade, sejam designados em assembleia geral.

societária de designação, por eleição ou outro modo idóneo, com a declaração de aceitação expressa pelo administrador<sup>10</sup>. Outros ainda identificam, a par deste contrato de *emprego*, uma relação orgânica, que surge com a designação do administrador e tem a natureza unilateral<sup>11</sup>.

Embora o problema mantenha importância à luz das outras explicações, é no domínio das configurações contratuais para a relação estabelecida entre sociedade e administrador que se acentuam os esforços para submeter a respectiva disciplina ao regime de algum dos contratos típicos. Tende, no entanto, a prevalecer a qualificação como contrato *a se*, designado de *administração*<sup>12</sup>, a que subsidiariamente ou por analogia são aplicáveis as regras do mandato<sup>13</sup>.

Àquela qualificação chega-se, também, por expressa recusa da natureza laboral da relação jurídica. No que respeita às sociedades anónimas, parte significativa da doutrina e da jurisprudência conclui mesmo pela impossibilidade legal da natureza laboral da relação de administração. É sobretudo aqui que a questão ganha relevo específico para o presente estudo, pois a proibição da natureza laboral da relação de administração societária impediria que esta se pudesse constituir e desenvolver ao abrigo de um instituto tipicamente laboral como é a comissão de serviço.

A favor da tese da impossibilidade legal tem sido invocado o preceito do artigo 398º/1 do Código das Sociedades Comerciais, do qual se conclui “que o vínculo estabelecido com o administrador societário não é um contrato de trabalho”<sup>14</sup>.

Não se afigura que o argumento possa proceder. Recorde-se que a norma mencionada se limita a estabelecer que “durante o período para o qual foram designados, os administradores não

---

<sup>10</sup> Por exemplo, Brito Correia, *op. cit.*, p. 454 e ss.; António Pereira de Almeida, *Sociedades Comerciais*, Coimbra, 1999, pp. 108 e 109; Miguel Pupo Correia, *Direito Comercial*, Lisboa, 2001, pp. 545 e 546.

<sup>11</sup> Cfr. António Ferrer Correia, *Lições de Direito Comercial*, vol. II, Coimbra, 1968, p. 324 e ss., maxime, pp. 330 a 332 e, desenvolvidamente, Duarte Rodrigues, *op. cit.*, p. 270 e ss..

<sup>12</sup> Cfr. os autores citados na nota 10. Como se disse, Menezes Cordeiro recusa reconduzir a administração societária a um contrato. Não deixa, porém, de a retratar como “realidade autónoma, de cariz societário, com factos constitutivos múltiplos, privada, patrimonial, complexa, compreensiva e nuclearmente absoluta” (*Da Responsabilidade Civil cit.*, p. 396).

<sup>13</sup> Ferrer Correia, *op. cit.*, p. 331; Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 167; Pupo Correia, *op. cit.*, p. 545.

<sup>14</sup> Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Coimbra, 2002, p. 315. No mesmo sentido, Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho, *Comentário às Leis do Trabalho*, I, Lisboa, 1994, nota 6 ao artigo 1º da LCT, p. 29, segundo os quais “(...) longamente se discutiu na doutrina e na jurisprudência a exacta natureza do vínculo existente entre uma sociedade e os seus gerentes ou administradores. No tocante aos administradores de sociedades anónimas, a resposta acha-se hoje contida no art. 398º do Código das Sociedades Comerciais, onde expressamente se veda a possibilidade de coexistência efectiva de um vínculo laboral com o exercício de tal função”.

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”. O número 2 do mesmo artigo 398º acrescenta que “quando for designada administrador uma pessoa que, na sociedade ou em sociedades referidas no número anterior, exerça qualquer das funções mencionadas no mesmo número, os contratos relativos a tais funções extinguem-se, se tiverem sido celebrados há menos de um ano antes da designação, ou suspendem-se, caso tenham durado mais do que esse ano”.

Como decorre da sua letra, a previsão normativa não tem por objecto a relação entre sociedade e administrador, *enquanto* administrador, mas a (im)possibilidade da coexistência daquele vínculo com outra relação jurídica de trabalho (subordinado ou autónomo). Recusa-se a pluralidade de vínculos jurídicos entre sociedade e administrador, impedindo que este esteja adstrito a qualquer outra prestação, distinta da que constitui o objecto da sua administração. Cria-se impedimento ou incompatibilidade inerente ao exercício de funções de administração, evitando que a posição de supremacia e de participação na formação da vontade societária inerente àquelas funções redunde no benefício próprio, no proveito pessoal.

Não se retira da norma em apreço, por isso, qualquer argumento quanto à natureza ou qualificação jurídica da relação de administração, nem quanto à sua incompatibilidade genética com o trabalho subordinado. Nem mesmo, acrescenta-se, quanto ao regime a que a administração societária fica submetida<sup>15</sup>.

De resto, se o preceito impedisse o exercício das funções de administração em regime de trabalho subordinado, do mesmo modo recusaria para essas funções a configuração que tradicionalmente lhe é apontada, pelo menos para o efeito da aplicação, subsidiária, do regime legal do mandato. É que o artigo 398º/2 do Código das Sociedades Comerciais proíbe ao administrador não apenas o trabalho subordinado, mas igualmente o “trabalho autónomo”, expressão geralmente lida como referenciando a prestação de serviços<sup>16</sup>, de que o mandato é

---

<sup>15</sup> Em sentido contrário, Brito Correia (*op. cit.*, pp. 592 e 593), para quem o mesmo preceito “pressupõe também, embora menos seguramente, que o regime da relação de administração não se identifica nem com o regime do contrato individual de trabalho, nem com o regime do contrato de prestação de serviço (trabalho autónomo): tem um regime distinto”.

<sup>16</sup> Vd. Raúl Ventura, *Novos Estudos Sobre Sociedades Anónimas e Sociedades em Nome Colectivo*, Coimbra, 1994, p. 193;

modalidade (Código Civil, art.º 1155º). A crer nesta interpretação, o legislador também teria impedido que a administração societária fosse qualificável como mandato e, obviamente, lhe fosse aplicável o respectivo regime. Ora, a circunstância do administrador não poder prestar (outro) serviço à sociedade não é obstáculo a que preste um serviço *enquanto* administra a sociedade.

Por outro lado, a entender-se que a mencionada proibição expressaria a incompatibilidade entre a natureza da prestação do administrador e a do trabalhador subordinado, ela teria de abranger os cargos directivos noutros tipos societários, *maxime*, os gerentes das sociedades por quotas, porquanto não existem diferenças estruturais entre aqueles cargos. Ao invés e na ausência de regra expressa, tem-se concluído pela aplicação exclusiva do artigo 398º às sociedades anónimas<sup>17</sup>.

Quando se analisa a admissibilidade do exercício das funções de administração societária em execução de comissão de serviço laboral, o aspecto regimental que está em causa não é o da acumulação de vínculos jurídicos - relação de trabalho e relação de administração - mas o da apreensão da natureza de um único vínculo - o da administração. Para a resolução desta questão, as normas do artigo 398º do Código das Sociedades Comerciais em nada contribuem.

Outro argumento com frequência esgrimido para afastar a eventual natureza laboral da administração societária respeita à confusão entre o titular do poder directivo e o vinculado à direcção, isto é, à reunião, na mesma pessoa, da entidade com competência para dirigir o trabalho e punir disciplinarmente quem incumpra as suas obrigações, por um lado, e, por outro, a pessoa obrigada àquela direcção e sujeita a esta punição.

Também não se encontra, aqui, fundamento suficiente para recusar a natureza laboral da administração societária. O argumento esquece a distinção básica entre órgão, enquanto centro de imputação de interesses da pessoa colectiva, e respectivo titular, escamoteando a circunstância de, muitas vezes e a propósito de uma diversidade de matérias, o administrador formar a vontade da pessoa colectiva ou expressar uma vontade já formada, que o tem a si

---

Pupo Correia, *op. cit.*, p. 550, nota 532.

<sup>17</sup> Os tribunais portugueses têm decidido reiteradamente que o artigo 398º do Código das Sociedades Comerciais não é susceptível de aplicação (análoga) à hipótese de acumulação de funções de gerente de sociedade por quotas e de trabalhador: *vide*, por exemplo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29 de Setembro de 1999 (*Acórdãos Doutrinários do Supremo Tribunal Administrativo*, 461º/784).

próprio como destinatário.

A circunstância da relação entre assembleia geral e administração não revestir as características da direcção/subordinação não depõe em sentido contrário ao afirmado. No caso em apreço, a subordinação verifica-se, tipicamente, entre o (administrador) subordinado e o dirigente, que na maioria das vezes será o órgão de administração cuja vontade é formada por intervenção decisiva de outra pessoa singular, a qual, em razão da sua participação directa no capital social ou da representação de sócio com participação relevante no capital social, molda efectivamente a vontade da pessoa colectiva.

Esta análise não conduz, obviamente, à conclusão de que a administração societária tem necessária natureza laboral. Pode tê-lo ou não, consoante se verifique, ou não, que a prestação é oferecida em termos laboralmente relevantes, isto é, que é executada de modo juridicamente subordinado ou autónomo<sup>18</sup>.

É que não se afigura possível afirmar a natureza necessariamente subordinada de certas prestações. Não existem actividades humanas por definição prestadas no âmbito do contrato de trabalho, mas situações jurídicas em que o modo de prestar revela a existência de subordinação. No fundo, todas as prestações de *facere* podem ser cumpridas autónoma ou subordinadamente - a opção não se faz entre a natureza das prestações, mas entre a posição do sujeito que as presta<sup>19</sup>.

Esta conclusão alcança notável projecção no domínio em apreço. O vínculo jurídico de administração societária não tem obrigatória natureza laboral, nem tão pouco natureza oposta a esta. Tê-la-á em função do que for possível apreender sobre o modo como são exercidas as

---

<sup>18</sup> Como se sabe, a subordinação jurídica, entendida como o dever de obediência do trabalhador às ordens e instruções emergentes do credor da prestação de trabalho (LCT, art.º 1º), constitui o elemento identificador central da relação de trabalho subordinado e o critério de distinção desta face a figuras próximas.

<sup>19</sup> Ver, por todos, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001, p. 70 e ss., particularmente pp. 96 a 105. A autora distingue, dentro da actividade ou prestação laborativa, correspondente à ideia de conduta produtiva livre para outrem e que constitui “o denominador comum às várias formas de prestação de trabalho valoradas pela ordem jurídica” (trabalho gratuito ou oneroso, de forma autónoma ou dependente, no contexto de um negócio jurídico privado ou de direito público) [p. 78], a actividade laboral, caracterizada “pela adição, ao binómio objectivo de troca entre a actividade laborativa e a remuneração, de um binómio subjectivo, atinente ao modo como as partes se relacionam com vista ao desenvolvimento da prestação laborativa – o binómio subordinação do trabalhador-domínio do empregador” (pp. 104-105). Assim, a subordinação não é característica do trabalho – “este é subordinado não porque a actividade laborativa o seja mas porque o trabalhador o é ao sujeitar-se aos poderes de direcção e disciplina do empregador (*idem*, p. 104), o que permite concluir pela “possibilidade de desempenho da mesma actividade produtiva num enquadramento jurídico

funções. Ou seja, tê-lo-á se e na medida em que a subordinação jurídica for apreensível, pela mesma forma e segundo o mesmo critério que o tem sido a propósito de outras distinções.

De resto, exactamente por não se tratar de questão relativa à natureza da prestação, é que funções materialmente idênticas nas sociedades por quotas têm sido pacificamente enquadradas no trabalho subordinado. Se incompatibilidade houvesse entre administração societária e trabalho subordinado, esta também afastaria igualmente as funções de gerência.

Entende-se, por isso, que sempre que a relação de administração societária assuma as características do trabalho subordinado – por ser prestada sob a autoridade e direcção de outrem - pode constituir-se a partir da celebração de um contrato de comissão de serviço.

§3. É certo que a aplicação da disciplina legal do trabalho subordinado à relação de administração societária pode causar dificuldades de articulação entre regimes jurídicos, além de ser susceptível de conduzir a resultados adversos às exigências da gestão societária. Pode mesmo considerar-se que as normas que no Código das Sociedades Comerciais regulam as tarefas de direcção das sociedades comerciais fornecem tutela mais adequada aos interesses em presença do que as que disciplinam o trabalho subordinado. Afigura-se, de resto, ser esta a verdadeira razão por que alguma doutrina e jurisprudência recusam de modo sistemático a qualificação como laboral de determinados vínculos de administração - não por não reconhecerem neles as características do trabalho subordinado, mas por se entender desnecessária a protecção a que este conduziria.

Curiosamente, o regime da comissão de serviço suporta perfeitamente não apenas as preocupações de transitoriedade da administração societária, como a aplicação do mencionado regime comercial. Desde logo, por possibilitar, a todo o momento e por declaração unilateral de qualquer das partes, a cessação das funções exercidas. Depois, por não conter regras imperativas reguladoras do conteúdo da relação jurídica durante o período de cumprimento da comissão que contendam, no essencial, com o que decorre do regime estabelecido no Código das Sociedades Comerciais.

O que se fixa de modo imperativo na comissão de serviço são os respectivos factos constitutivos e extintivos. A este nível, alguns aspectos de articulação entre regime laboral e

disciplina comercial carecem de adequada explicação.

Assim sucede com a solução comercial de cessação do contrato de trabalho do empregado com antiguidade inferior a um ano designado administrador (Código das Sociedades Comerciais, art.º 398º/2), em oposição à subsistência do mesmo contrato durante o período da comissão de serviço, o qual, no mínimo, apenas cessará no termo da comissão se nisso acordarem os contraentes, como decorre do artigo 3º/3 do DL 404/91. Sublinhe-se que essa contradição já não se verifica quando o trabalhador tenha antiguidade superior a um ano, pois, neste caso, os efeitos da suspensão do contrato de trabalho determinada pelo artigo 398º/2 do Código das Sociedades Comerciais são coincidentes com o que no regime laboral se encontra previsto para o período de vigência da comissão de serviço.

A contradição assinalada deveria ser resolvida pela constatação de que “para os casos em que for aplicável, o D.L. 404/91 derogou essa norma [do artigo 398º/2] do CSC”<sup>20</sup>. Todavia, esta mesma norma, na parte em que determina a cessação dos contratos dos trabalhadores com antiguidade inferior a um ano, já foi declarada inconstitucional, embora sem força obrigatória geral<sup>21</sup>, o que torna possível dizer que no ordenamento jurídico português nenhuma solução normativa impõe a cessação do contrato de trabalho por efeito da ocupação do cargo de administrador societário. Não haveria, assim, incompatibilidade entre os regimes legais assinalados.

Quanto à cessação das funções de administração, outra alegada incongruência de soluções pode ser invocada. É que enquanto a comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, mediante comunicação dirigida à outra parte com antecedência que varia em função da antiguidade da comissão de serviço (art.º 4º/1 e 2), a administração societária termina, no que interessa ao objecto do presente estudo, no termo do prazo para que o administrador foi nomeado (Código das Sociedades Comerciais, art.º 391º/3)<sup>22</sup> ou por destituição deliberada pela assembleia geral (*idem*, art.º 403º/1).

Neste último caso, a destituição gera a obrigação de indemnizar, excepto se fundada em justa

---

<sup>20</sup> Raúl Ventura, *op. cit.*, p. 196.

<sup>21</sup> Pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 1018/96, de 9 de Outubro (*Diário da República*, IIª Série, de 13 de Dezembro de 1996).

<sup>22</sup> Sem prejuízo de se manter em funções até nova designação – cfr. Código das Sociedades Comerciais, art.º 391º/4.

causa (Código das Sociedades Comerciais, art.º 257º/7, aplicável por analogia às sociedades anónimas). Para a determinação dos prejuízos ressarcíveis, computar-se-á o tempo em falta para perfazer o prazo por que o administrador destituído fora designado, nunca superior a quatro anos (*idem*, art.ºs 257º/7 e 391º/3). Como compatibilizar este regime com a possibilidade de cessação, a todo o tempo e sem consequências indemnizatórias, da comissão de serviço que parece resultar do artigo 4º/1 do respectivo regime jurídico?

Reconhecendo-se embora a dificuldade da questão, é possível propor alguns caminhos interpretativos.

Em primeiro lugar, como se assinalará (*infra*, §9), é defensável o entendimento segundo o qual mesmo a cessação da comissão de serviço depende da verificação de factos que, de modo objectivo, justifiquem a ruptura do vínculo fiduciário que caracteriza o instituto em análise. Assim, na administração societária exercida em regime de comissão de serviço, a justa causa de destituição seria densificada em torno da ideia de quebra da relação de confiança, objectivamente demonstrável.

Por outro lado, mesmo aceitando que o artigo 4º/1 contempla a possibilidade de denúncia, a todo o tempo, da comissão de serviço, entende-se que as consequências do exercício dessa faculdade não podem ser iguais consoante se esteja perante a extinção de relação por tempo indeterminado ou a cessação antecipada de comissão de serviço à qual tenha sido fixado termo certo. Neste último caso, a extinção gerará, também, o dever de ressarcir os danos causados com o incumprimento contratual, de modo em tudo idêntico ao previsto no artigo 257º/7 do Código das Sociedades Comerciais e sem prejuízo de o valor indemnizatório ser subtraído do montante que o trabalhador venha a auferir, no período remanescente, em virtude do regresso às funções que desempenhava antes do início da comissão de serviço ou do seu ingresso em categoria constante do acordo de comissão de serviço [art.º 4º/3, a)], como impõe o artigo 794º do Código Civil.

A este entendimento sempre se pode opor a constatação de que o exercício da administração em sociedade anónima é obrigatoriamente sujeito a termo (Código das Sociedades Comerciais, art.º 391º/3), sendo natural que o provimento naquele cargo em regime de comissão também o seja. A circunstância redundaria, na prática, à inutilização da faculdade de denúncia da comissão de serviço propiciada pelo artigo 4º, enquanto forma de pôr termo ao vínculo de modo lícito e sem

obrigação de indemnizar.

Não é exacto, contudo, que a natureza temporária do exercício das funções de administração societária arraste consigo, de modo automático, a temporaneidade da comissão de serviço. Esta pode constituir-se por tempo indeterminado, tendo como pressuposto a obrigação de assegurar a sucessiva reeleição do trabalhador para novos e sucessivos períodos como membro do Conselho de Administração.

Mesmo que isso não aconteça, tenha-se presente o ponto de partida desta específica reflexão: a aparente oposição – residual, face às considerações feitas nos parágrafos anteriores - entre a solução societária que obriga a indemnizar em caso de destituição, sem justa causa, das funções de administrador de sociedade anónima e a possibilidade, decorrente do regime da comissão de serviço, de cessação, lícita e a todo o tempo, do exercício das mesmas funções. Ainda assim, a congruência das duas soluções resulta do carácter supletivo do regime societário. O artigo 257º/7 do Código das Sociedades Comerciais, aplicado às sociedades anónimas, reconhece ao administrador destituído sem justa causa o “direito a ser indemnizado dos prejuízos sofridos, entendendo-se, porém, que ele não se manteria no cargo ainda por mais de quatro anos ou do tempo que faltar para perfazer o prazo por que fora designado”, “*não havendo indemnização contratual estipulada*”. Entende-se que quando aplicável, o regime da comissão de serviço e, concretamente, a compensação prevista no respectivo artigo 4º/3, alínea c), constituem a estipulação contratual que afasta a aplicação do mencionado preceito do Código das Sociedades Comerciais.

§4. Um segundo núcleo de funções susceptível de ser exercido em regime de comissão de serviço é isolado através da ideia de **direcção** dependente da administração. Estão em causa os cargos de chefia em plano imediatamente inferior ao da administração empresarial - o director-geral, o director de serviços e outros cargos de natureza semelhante.

Deste elenco excluem-se os cargos de chefia exercida directamente sobre trabalhadores e todos os cargos hierárquicos que não envolvam a coordenação de outras chefias (art.º 1º/2). Esta regra já não consta do Código do Trabalho (cfr. art.º 244º); não obstante, deve entender-se que neste diploma continuam a ficar excluídos da contratação em comissão de serviço os cargos de chefia exercida directamente sobre trabalhadores. Aquela regra só foi suprimida do Código do

Trabalho por desnecessária face à eliminação, neste, da possibilidade do recurso à comissão de serviço para contratar “dirigentes ou directores máximos de estabelecimentos com não mais de vinte trabalhadores, desde que o cargo de direcção envolva capacidade de gestão e chefia com ligação directa à administração da empresa” (DL 404/91, art.º 1º/2, *in fine*).

A distinção entre cargos de direcção e de chefia directa, para efeitos de aplicação deste regime, baseia-se na ideia de *chefia de chefias*, pois apenas os cargos de coordenação indirecta de trabalhadores podem ser exercidos em comissão de serviço. A concretização deste critério far-se-á através do recurso ao elenco das categorias reguladas no instrumento de regulamentação colectiva aplicável na empresa e ao próprio organigrama ou quadro de pessoal desta. 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.

Como se disse, ao contrário do que acontecerá na vigência do Código do Trabalho, o DL 404/91 permite contratar em regime de comissão de serviço os dirigentes ou directores máximos de estabelecimentos com não mais de vinte trabalhadores, desde que o cargo de direcção envolva capacidade de gestão e chefia com ligação directa à administração da empresa (art.º 1º/2, *in fine*).

O legislador atendeu à realidade dos estabelecimentos<sup>23</sup> de pequena ou média dimensão<sup>24</sup>, muitas vezes organizados como estruturas dotadas de autonomia significativa e dirigidos por um trabalhador, no qual são delegados poderes tipicamente empresariais, não apenas os inerentes à direcção de outros trabalhadores, mas os necessários ao exercício do comércio. É o caso típico, mas não exclusivo, do gerente comercial (Código Comercial, art.ºs 248º e 249º).

Também as funções de secretariado pessoal relativamente aos cargos de administração e de direcção dependentes da Administração se encontram incluídas no elenco das que podem ser exercidas em comissão de serviço. Os trabalho preparatórios do texto legal fornecem, neste

---

<sup>23</sup> Não necessariamente estabelecimento comercial em sentido técnico, mas toda a organização técnico-laboral dirigida à obtenção de um qualquer fim económico. Julga-se possível recorrer a este regime para prover, por exemplo, à contratação de representante ou delegado de associação ou fundação, incumbido de chefiar uma filial ou um escritório de representação.

<sup>24</sup> Jorge Leite (*est. cit.*, pp. 158 e 159, nota 10) critica esta opção, afigurando-se-lhe “que, a fixar-se alguma fronteira com base no critério da dimensão pessoal do estabelecimento, excluídos do regime da comissão de serviço deveriam ser os «gerentes» dos estabelecimentos mais pequenos e não os dos maiores”.

particular domínio, relevante elemento interpretativo, pois foi já na Assembleia da República que, na redacção da Lei de Autorização Legislativa, o adjectivo “pessoal” foi acrescentado à locução “funções de secretariado”<sup>25</sup>. Existe, por isso, propósito claramente restritivo, à luz do qual é admitido o recurso à comissão de serviço para o assegurar funções de secretariado do titular de órgão, serviço ou estabelecimento, mas não, indiferenciadamente, de todos os restantes membros ou titulares daqueles.

§5. A convenção colectiva pode ainda estender a aplicação da comissão de serviço a outras funções, “cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança” (art.º 1º/1).

Esta possibilidade é sensivelmente restringida no Código do Trabalho, segundo o qual os instrumentos de regulamentação colectiva apenas podem prever a contratação em comissão de serviço para funções “cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares [dos cargos de administração e de direcção dependentes da administração], especial relação de confiança” (art.º 244º<sup>26</sup>). Ao contrário de um regime que oferecia à regulamentação colectiva a possibilidade de livre extensão da comissão de serviço, com o único limite da “especial relação de confiança” inerente à natureza das funções, o Código do Trabalho limita-a aos cargos cuja natureza suponha, relativamente aos administradores e directores, relação de confiança de grau idêntico à do respectivo secretariado pessoal.

Com a referência à “especial relação de confiança” pressuposta pela natureza das funções a que a contratação colectiva aplicará a comissão de serviço apela-se aos intervenientes na negociação para que não desvirtuem o instituto, estendendo-o a cargos em que o elemento de confiança não seja particularmente notório. No entanto, não se afigura possível, uma vez estabelecido na convenção colectiva o elenco dos cargos que podem ser desempenhados em comissão de serviço, sindicar a opção aí feita, seja por via da anulação da cláusula convencional que estabelece aquele elenco (DL 519-C1/79, de 29 de Dezembro, art.º 43º), seja através da censura

---

<sup>25</sup> António Menezes Cordeiro, “Da constitucionalidade das comissões de serviço laborais”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1991, n.ºs 1-2 (Janeiro- Junho), p. 133. A génese do regime jurídico em apreço encontra-se no Acordo Económico e Social celebrado, em 19 de Outubro de 1990, entre Governo, UGT, CIP e CCP, no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social – cfr. Furtado Martins, “O Acordo Económico e Social” *cit.*, p. 93 e ss.

<sup>26</sup> O artigo 244º do Código do Trabalho dispõe que “podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como outras, previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança”.

do concreto vínculo de comissão de serviço constituído em aplicação do regime colectivo.

Curiosa se mostra, no entanto, a possibilidade de sindicarem a constitucionalidade das cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva que extravasem a *ratio* da comissão de serviço, permitindo a aplicação desta a cargos em que o elemento de confiança não se destaque como característica particular da relação de trabalho.

De acordo com a leitura do Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 64/91, de 4 de Abril de 1991<sup>27</sup>, o que subjaz à comissão de serviço e assegura a sua constitucionalidade, designadamente quando a cessação daquela é acompanhada pela extinção do contrato de trabalho, é o “evidente carácter *fiduciário*”<sup>28</sup> dos cargos dirigentes ou a eles equiparados, “de tal forma que, pela sua própria natureza, são exercidos pelos titulares de forma precária”<sup>29</sup>. Em todos os casos para que a lei admite o recurso à comissão de serviço verifica-se “aquela modificação no conteúdo ou na essencialidade do dever de lealdade que Monteiro Fernandes (*ob. cit.*, p. 190) considera típica dos «cargos de direcção ou de confiança»”<sup>30</sup>. É o que basta para o “Tribunal reconhecer que, *nestes casos* (itálico nosso), 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. Neste caso, a quebra da 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”<sup>31</sup>.

Neste pressuposto, a conformidade constitucional do instituto será posta em causa se este for aplicado a cargos em que a obrigação de lealdade constitui um dever acessório e não uma parcela essencial da posição jurídica do trabalhador<sup>32</sup>. Tanto bastaria para suportar uma declaração de inconstitucionalidade da cláusula da convenção colectiva ao abrigo da qual a relação de comissão de serviço foi constituída, se o Tribunal Constitucional se reconhecesse jurisdição para tanto<sup>33</sup>.

---

<sup>27</sup> Publicado na Iª série do *Diário da República* de 11 de Abril de 1991.

<sup>28</sup> Acórdão *cit.*, p. 1978 (12).

<sup>29</sup> *Idem, ib.*

<sup>30</sup> *Idem, ib.*

<sup>31</sup> *Idem, ib.*

<sup>32</sup> Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 228.

<sup>33</sup> Como se sabe, a questão da fiscalização da constitucionalidade das convenções colectivas de trabalho tem merecido respostas diversas, mesmo do próprio Tribunal Constitucional, embora pareça prevalecer a orientação contrária à possibilidade daquela fiscalização. Sobre o assunto, *vide*, criticamente, José Carlos Vieira de Andrade, “A fiscalização da constitucionalidade das «normas privadas» pelo Tribunal Constitucional”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, ano 133º, n.º 3921, p. 357 e ss., *maxime* p. 363.

Já noutro plano, parece certa a limitação à regulamentação colectiva de trabalho possibilidade de tratamento da matéria, com exclusão dos contratos individuais de trabalho, atenta a regra interpretativa constante do artigo 13º/2 da LCT<sup>34</sup>. Mais duvidosa se afigura, todavia, a restrição às convenções colectivas ou, mesmo, aos instrumentos de regulamentação colectiva negociais<sup>35</sup>. A letra do preceito não impressiona, porquanto além de inexistirem razões de fundo para essa limitação, já noutras ocasiões o legislador adoptou a mesma fórmula, sem propósitos restritivos (cfr. DL 519-C1/79, de 29 de Dezembro, art.º 12º; regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro, art.º 59º).

Propõe-se, por isso, interpretação extensiva do conceito de convenção colectiva de trabalho, de modo a abranger todos os instrumentos de regulamentação colectiva, de carácter negocial ou não negocial. O que corresponde, de resto, à opção expressa do legislador do Código do Trabalho (art.º 244º).

Conhecem-se alguns exemplos de previsão, em instrumento de regulamentação colectiva, de situações de comissão de serviço. Nalguns casos sem expressa referência a este regime, mas adoptando o que nele é essencial: o exercício transitório, temporário, de funções caracterizadas pelo elevado grau de confiança que pressupõem<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Aparentemente contra, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho cit.*, p. 214.

<sup>35</sup> Os instrumentos de regulamentação podem ter natureza negocial, sendo celebrados entre entidades representativas dos trabalhadores (os sindicatos) e empregadores, estes actuando individualmente ou através de associações representativas (as associações patronais) [LRCT, art.º 2º]. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza negocial são a convenção colectiva e o acordo de adesão. Aquela conhece ainda três modalidades: contrato colectivo de trabalho, quando celebrado por associação patronal; acordo colectivo de trabalho, quando celebrado por várias entidades patronais, para diversas empresas; acordo de empresa quando firmado por uma entidade patronal para uma só empresa (LRCT, art.º 2º/3). Comungando da natureza voluntária da opção por esta forma específica de resolução de conflitos colectivos, também a decisão arbitral, na modalidade de arbitragem facultativa, surge como instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, com a especificidade resultante de consistir no recurso a árbitros, designados pelas partes para solucionarem questões relativas à celebração ou revisão de uma convenção colectiva (LRCT, art.ºs 2º/1 e 34º). Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem também assumir a natureza de acto administrativo, emergente de órgão da administração central do Estado. Estar-se-á, então, perante portaria de regulamentação de trabalho (regulamento de condições mínimas, na terminologia do Código do Trabalho – cfr. art.º 2º/4), regulando *ex novo* a relação laboral, ou portaria de extensão (regulamento de extensão, segundo o mesmo preceito do Código do Trabalho), alargando o âmbito de aplicação de convenção colectiva pré-existente (LRCT, art.º 2º/2). A estes acresce, como instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial, a decisão de arbitragem obrigatória (LRCT, art.º 35º).

<sup>36</sup> Veja-se, por exemplo, o que dispõe a cláusula 9ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a AIND – Associação da Imprensa Não Diária e o Sindicato dos Jornalistas, publicado originalmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª Série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993.

§6. O recurso à comissão de serviço para provimento de cargos que não a admitem suscitará a aplicação das regras gerais do Direito do Trabalho, *maxime* as relativas à protecção da categoria profissional, impedindo que ao trabalhador promovido possa ser posteriormente retirada a categoria e o estatuto profissional que se lhe encontra associado. É que sendo nulo o acordo de comissão de serviço – por violação de disposição legal imperativa (Código Civil, art.º 294º) – ao provimento do trabalhador em determinada categoria aplica-se o regime geral e, designadamente, a norma que proíbe a diminuição daquela (LCT, art.º 23º), bem como a redução da retribuição [LCT, art.º 21º/1, c)].

Já os trabalhadores contratados, de início, em comissão de serviço beneficiarão de ligação por tempo indeterminado com a empresa, pois aos seus contratos não se encontrará aposto termo válido (LCCT, art.º 41º).

§7. A comissão de serviço tem origem obrigatória num acordo entre empregador e trabalhador, necessariamente escrito e contendo a identificação dos contraentes, o cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço (art.º 3º/1).

Tratando-se de trabalhador já ligado à empresa, o acordo deve mencionar a sua categoria ou funções exercidas [art.º 3º/1, c)]. A menção destina-se a tornar clara a situação do trabalhador após a cessação da comissão de serviço, pois a hipótese normal envolverá o regresso ao posto de trabalho ocupado antes da comissão.

Na hipótese alternativa, ou seja, quando se trate de trabalhador contratado, de início, em comissão de serviço, deve inscrever-se no acordo a categoria em que o trabalhador será colocado na sequência da cessação da comissão, se se mantiver ao serviço empresa após esta [art.º 3º/1, c)]. A falta desta menção parece determinar a cessação do contrato de trabalho por efeito automático do termo da comissão de serviço.

Esta afirmação, porém, está longe de ser pacífica, porquanto outra norma parece impor um conteúdo obrigatório ao acordo de comissão de serviço, ao afirmar o direito do trabalhador “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” [ art.º 4º/3, a), *in fine*]. Mas mesmo que se defenda que a cessação do vínculo laboral do trabalhador contratado em comissão de

serviço, uma vez esta terminada, não é a solução natural e, por isso, supletiva, sempre haveria que estabelecer os efeitos da omissão, no texto do acordo, da solução a dar ao contrato de trabalho após o termo da comissão de serviço. Neste caso, a ausência de determinação do objecto contratual, superveniente à celebração do respectivo contrato, determinaria a extinção das obrigações de prestar trabalho (Código Civil, art.º 790º/1) e de remunerar (*idem*, art.º 795º/1) e, conseqüentemente, a caducidade da relação laboral.

Esta questão foi expressamente resolvida pelo Código do Trabalho no sentido preconizado no texto, ou seja, sempre que do acordo de comissão de serviço celebrado com novo trabalhador não conste referência à actividade a exercer por este findo o período de comissão, deve entender-se que o contrato de trabalho se extingue com a cessação daquela [cfr. art.ºs 245º/1, c) e 247º/1, a)].

A falta de redução a escrito do acordo ou a ausência neste de menção expressa ao regime de comissão de serviço tem efeito idêntico ao recurso à comissão para provimento de cargos que a não admitem - as funções serão exercidas a título permanente (art.º 3º/2).

§8. O exercício de funções em comissão de serviço por trabalhador da empresa pode ser descrito como facto modificativo do contrato de trabalho, por natureza transitório<sup>37</sup>.

Entende-se, porém, que se verifica verdadeira suspensão do contrato de trabalho, determinada pela celebração de novo vínculo, de natureza temporária. Esta configuração enquadra melhor o regime jurídico em apreço, na medida em que, tipicamente, o objecto e o conteúdo da prestação em comissão de serviço são claramente distintos dos que enquadraram o trabalho anteriormente realizado. É o reconhecimento desta diferença, de que um novo vínculo se constitui e sobrepõe ao pré-existente, que leva o legislador a estabelecer diversas regras de conexão entre as relações – de trabalho e de trabalho *em comissão de serviço* –desnecessárias se de mero facto modificativo se tratasse. É o caso da tutela da categoria originária do trabalhador durante o período de comissão de serviço [art.º 4º/3, a)] ou do cômputo da remuneração auferida no mesmo período para cálculo da compensação devida pelo fim do contrato de trabalho [art.º 3º/3, a)].

---

<sup>37</sup> Sobre a questão, Jorge Leite, *est. cit.*, p. 154.

No caso de recurso a esta figura para provimento de cargos de administração, a vicissitude suspensiva é mesmo a solução expressamente estabelecida pelo legislador, como se viu.

No que respeita à contratação, *ab initio*, em regime de comissão de serviço, entende-se que esta abrange a celebração contemporânea de contrato de trabalho, cuja cessação pode ocorrer por declaração de vontade, de qualquer das partes, extintiva do regime da comissão, ou que, ao invés, pode ser transformado num contrato submetido ao regime geral do Direito do Trabalho<sup>38</sup>.

Durante a vigência da comissão de serviço, aplica-se o regime do contrato individual de trabalho, sem quaisquer especialidades (LCS, art.º 6º). A antiguidade do trabalhador já antes ligado à empresa continua a contar-se durante o período de exercício da comissão e aquele que tendo sido contratado de início sob este regime, permaneça na empresa após ele, terá a antiguidade reconhecida desde o começo daquela ligação (LCS, art.º 5º).

§9. A todo o tempo, empregador ou trabalhador podem fazer cessar a comissão de serviço, devendo para tanto avisar a contraparte, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, consoante a comissão de serviço tenha durado até dois ou mais de dois anos, respectivamente (art.º 4º/1 e 2).

É discutível que a cessação do acordo de comissão de serviço seja um espaço absolutamente livre de decisão, ou seja, uma denúncia, com as características da unilateralidade, não retroactividade e discricionariedade, como parece decorrer da norma legal que a regula<sup>39</sup>. Se o que justifica este regime é a especial relação de confiança que identifica o exercício de determinadas funções e se estas satisfazem necessidades permanentes da empresa, pode entender-se que apenas a quebra da confiança justifica o termo da comissão.

A ser assim, embora o regime não obrigue o empregador a fundamentar a sua decisão, o trabalhador poderia impugnar a arbitrariedade desta, isto é, a inexistência de factos que, de modo objectivo, justificassem a quebra da confiança e, logo, o termo da comissão<sup>40</sup>. A

---

<sup>38</sup> Cfr. Jorge Leite, *est. cit.*, p. 157.

<sup>39</sup> Neste sentido, Furtado Martins, “O Acordo Económico e Social” *cit.*, p. 137: “este regime [da comissão de serviço] reintroduziu em Portugal a figura do despedimento *ad nutum* garantindo a liberdade de desvinculação do empregador”.

<sup>40</sup> O preâmbulo do diploma parece apontar neste sentido, ao justificar “a adopção de um regime excepcional de recrutamento para o desempenho dos referidos cargos” com a prevenção das consequências prejudiciais com que o desaparecimento dos atributos de “elevada e constante lealdade, dedicação e competência (...) concorre,

consequência não seria a invalidade da cessação, por ausência previsão legal, mas a obrigação de ressarcir os danos causados, nos termos gerais da responsabilidade civil.

Na análise dos efeitos do termo da prestação de funções em regime de comissão de serviço, cumpre distinguir a situação do trabalhador já antes vinculado à empresa daquela em que se encontra o que só com ela celebrou contrato de comissão de serviço.

No primeiro caso, o trabalhador regressará às funções que desempenhava antes do início da comissão de serviço [art.º 4º/3, a)]. Mantém igualmente direito a todas vantagens que teria adquirido se se tivesse mantido nessa categoria (por exemplo, promoções automáticas, aumentos salariais), até porque o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular (art.º 5º).

No acordo de comissão de serviço estabelecido com trabalhador da empresa é possível estabelecer que com o termo da comissão, cessará também o contrato de trabalho, definindo-se a compensação a que o trabalhador terá, então, direito [art.º 4º/3, c)]. Neste caso, porém, o trabalhador mantém a faculdade de revogar unilateralmente a extinção do seu contrato de trabalho, desde que o faça até ao segundo dia útil seguinte à data da cessação do contrato e devolva, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias pagas pela sua desvinculação (Lei 38/96, de 31 de Agosto, art.º 1º/1 e 3).

No caso de trabalhador originariamente contratado em comissão de serviço, é o acordo escrito que titulou a contratação que determinará o seu destino. Regra geral, estabelece-se a cessação do contrato de trabalho como efeito automático da cessação da comissão. Neste caso, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente a um mês de remuneração de base auferida durante a comissão por cada ano de antiguidade na empresa [art.º 4º/3, c)]. No entanto, no acordo firmado, podem as partes convencionar que, finda a comissão, será atribuído ao trabalhador um lugar na empresa e atribuída categoria correspondente [art.º 4º/3, a)].

Em qualquer das situações - trabalhador pertencente ao quadro da empresa ou ligado a esta apenas por comissão de serviço - em resposta à cessação desta sem idêntico efeito extintivo do

---

normalmente, para o desenvolvimento de situações degradadas de relacionamento no trabalho”.

contrato de trabalho, o trabalhador dispõe de trinta dias para rescindir o seu contrato, com direito à compensação acima referida [art.º 4º/3, b)].

O Código do Trabalho prevê que, excepto havendo acordo em contrário, o trabalhador que denuncie o contrato de trabalho na pendência da comissão de serviço não tem direito à indemnização *supra* mencionada (art.º 247º/2). Com esta regra visa impedir-se o aproveitamento injustificado, pelo trabalhador, do regime da comissão de serviço, como aconteceria sempre que denunciasse o seu contrato de trabalho, nos termos gerais (LCCT, art.º 38º) e, através disso, obtivesse a compensação prevista para a cessação da comissão de serviço também assim alcançada. A regra não se aplica, porém, no caso em que é do trabalhador a declaração extintiva da comissão de serviço, em contrato que não prevê a subsistência da relação de trabalho para além daquela comissão. Aí, haverá que aplicar os efeitos normais da cessação da comissão de serviço.