

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 27746/22.0T8LSB.L1-4

Relator: SUSANA SILVEIRA
Sessão: 03 Dezembro 2025
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: IMPROCEDENTE

COMISSÃO DE SERVIÇO

CADUCIDADE

DENÚNCIA

RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR

Sumário

- I. O regime da comissão de serviço, pela sua natureza excepcional e por pressupor o afastamento de princípios estruturantes do Direito do Trabalho, não consentirá que, em acrescento, a ele se apliquem normas ou institutos que nele introduzam factores de desequilíbrio ou de menores garantias para os trabalhadores que aceitem o desempenho de funções nessas condições.
- II. A um acordo de comissão de serviço não é possível a aposição de uma cláusula de termo, certo ou incerto, originária ou subsequentemente acordada pelas partes, uma vez que o mesmo, pela sua natureza, não está vocacionado para perdurar indeterminadamente e pode livremente ser denunciado por qualquer das partes a todo o tempo.
- III. Consentir-se que assim fosse implicaria que, a jusante, se admitisse a cessação do acordo por caducidade, vedando ao trabalhador a possibilidade de se socorrer de todas as hipóteses que na lei se prevêem para solucionar a crise contratual que porventura derive da cessação da comissão de serviço, em particular a resolução do contrato de trabalho (nos casos de comissão de serviço interna).
- IV. Tendo a entidade empregadora comunicado ao trabalhador que o acordo de comissão de serviço que haviam celebrado cessaria uma vez finda a sua reestruturação orgânica e nomeação de novos coordenadores, é de qualificar a declaração assim produzida como denúncia daquele acordo.
- V. A denúncia unilateral do acordo de comissão de serviço promovida pela entidade empregadora confere ao trabalhador a possibilidade de resolver o

contrato de trabalho, bem como o direito a receber a correspondente indemnização.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I. Relatório

1. AA intentou, no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, Juízo do Trabalho de Lisboa, acção declarativa de condenação, sob a forma do Processo Comum, contra “Anacom – Autoridade Nacional de Comunicações” peticionando seja declarada lícita a resolução do contrato de trabalho por si operada e que, em consequência, seja a ré condenada no pagamento de indemnização no valor de € 90.925,82, bem como no pagamento da quantia de € 8.388,77, indevidamente descontada no vencimento do mês de Julho de 2022. Mais peticiona a condenação da ré no pagamento de juros de mora sobre as enunciadas quantias, contados desde 28 de Junho de 2022 até integral pagamento.

Alegou, em breve síntese, que: (i) no dia 8 de Julho de 1991, celebrou com o então Instituto das Comunicações de Portugal, actual ré, contrato de trabalho a termo certo, obrigando-se, então, a, sob a sua autoridade e direcção, exercer as funções de técnico superior especialista, mediante o pagamento da retribuição mensal de Esc. 167.050\$00; (ii) o referido contrato passou a contrato de trabalho por tempo indeterminado em 23 de Dezembro de 1991; (iii) à data da cessação do contrato de trabalho, auferia a retribuição mensal de € 4.065,08, acrescida de € 200,40, a título de diuturnidades, € 10,65 diários, a título de subsídio de alimentação, e € 938,40, a título de retribuição por isenção de horário de trabalho; (iv) em 6 de Maio de 2004, celebrou com a ré um Acordo de Comissão de Serviço com vista ao exercício do cargo de Chefe de Divisão de Laboratório da Direcção de Tecnologia e Equipamento; (v) foi, nomeado, então, para o referido exercício, pelo Conselho de Administração, sendo o acordo de comissão de serviço celebrado pelo prazo de três anos, automaticamente renováveis caso nenhuma das partes manifestasse a intenção de o fazer cessar; (vi) no dia 7 de Junho de 2022, a ré fez cessar o acordo de comissão de serviço, com efeitos a partir de 14 de Junho de 2022; (vii) confrontado com esta decisão, fez operar a resolução do contrato de trabalho à luz do disposto no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, mais requerendo o pagamento da correspondente indemnização; (viii) a ré não procedeu ao pagamento da requerida indemnização, invocando que não lhe assistia o direito a resolver o contrato de trabalho; (ix) a par disso, no recibo

de vencimento a ré indevidamente procedeu ao desconto da quantia de € 8.388,77, por alegada indemnização por incumprimento do aviso prévio de denúncia.

2. Realizada a audiência de partes, nela não se conciliaram as partes, determinando-se a notificação da ré para contestar.

3. A ré contestou a acção, alegando, em síntese, que: (i) a cessação da comissão de serviço ocorreu em contexto de reorganização da sua estrutura orgânica, facto que explicou que a comissão de serviço tivesse perdurado para além do termo inicialmente previsto; (ii) as partes acordaram, assim, que a cessação da comissão de serviço teria os respectivos efeitos diferidos, caducando quando fossem nomeados os novos coordenadores, facto que foi comunicado ao autor por carta datada de 7 de Junho de 2022; (iii) a inexistiu qualquer denúncia antecipada da comissão de serviço, mas antes a cessação desse acordo no respectivo termo; (iv) nesta conformidade, o autor não tem o direito a resolver o contrato de trabalho com direito, também, à inerente compensação; (v) o autor apenas na presente acção invoca ter sofrido prejuízos de natureza profissional e patrimonial, sendo que no escrito resolutivo que enviou apenas se prevaleceu do regime contido no art. 164.º, n.º 1, do Código do Trabalho; (vi) ainda que possível a alegação só agora produzida, a cessação da comissão de serviço, pela sua própria natureza, não se traduz em qualquer desvalorização profissional nem em qualquer desvalorização remuneratória; (vii) inexistindo fundamento para a resolução do contrato de trabalho, não tem razão o autor ao peticionar o valor que lhe foi descontado no acerto final de contas.

Conclui a ré no sentido da improcedência da acção, devendo, por conseguinte, ser absolvida dos pedidos.

4. Foi dispensada a realização de audiência prévia e foi proferido Despacho Saneador, no qual foi fixado valor à causa e dispensada a identificação do objecto do litígio e a enunciação dos temas da prova.

5. Realizou-se a audiência de discussão e julgamento, após o que foi proferida sentença cujo dispositivo é o seguinte:

«Pelo exposto, julgando-se a acção totalmente procedente, julga-se validamente resolvido pelo Autor o contrato de trabalho celebrado entre as partes e condena-se a Ré do pedido».

6. Inconformada com a sentença proferida pelo tribunal *a quo*, dela interpôs recurso a ré, finalizando as alegações por si produzidas com a seguinte síntese conclusiva:

«A. Vem o presente interposto da sentença de 01 de outubro de 2024 proferida nos presentes autos, que declarou procedente a ação e, consequentemente, condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento ao Autor, aqui Recorrido, da

quantia de EUR 99.314,59 (noventa e nove mil, trezentos e catorze euros e cinquenta e nove cêntimos), acrescida de juros de mora, calculados à taxa legal, resultante do somatório das seguintes parcelas:

- € 90.925,82, a título de indemnização pela resolução do contrato de trabalho promovida pelo A., por aplicação do disposto nos artigos 164.º, n.º 1, b), e 366.º do Código do Trabalho (doravante, “CT”);
- € 8.388,77 correspondentes à compensação a que o A. teria direito pelo facto de a Ré não ter concedido o aviso prévio de denúncia previsto no artigo 163.º do CT.

B. A decisão do Tribunal a quo, cuja fundamentação se fez por remissão para o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 08.05.2024, que versou sobre um caso em tudo semelhante ao dos presentes autos e cujo texto a sentença recorrida reproduziu (cfr. páginas 23 a 38), assentou na qualificação da comissão de serviço existente entre as partes como um contrato sem termo, que teria terminado por denúncia da entidade empregadora.

C. Ao assim decidir a sentença sob recurso incorre em erro de direito porque não fez um correto enquadramento jurídico dos factos provados nos presentes autos, tendo interpretado e aplicado erradamente o regime legal e convencional coletivo do trabalho em comissão de serviço, designadamente o artigo 164.º do Código do Trabalho e a cláusula 22.ª do Acordo de Empresa aplicável.

D. Esse errado enquadramento, factual e normativo, decorre de não serem procedentes os fundamentos que basearam a decisão recorrida, ao ter considerado que: (1) a comissão de serviço em apreço teria sido estabelecida por tempo indeterminado e não por um prazo, certo ou incerto; (2) não teria ocorrido qualquer conversão do vínculo de comissão de serviço em contrato a termo incerto; (3) a ter existido acordo para celebrar uma nova comissão de serviço, sempre este seria inválido por falta de observância da forma legal; (4) a cessação da comissão de serviço teria decorrido da denúncia promovida pela Recorrente; e (5) mesmo que se admitisse que a comissão de serviço do Recorrido era a termo, não seria viável excluir o direito à resolução do contrato consignado no artigo 164.º, n.º 1, b), do CT.

E. Quanto ao primeiro argumento, deve entender-se que a sentença recorrida incorreu em erro de direito quando decidiu que “no caso dos autos, o contrato de comissão de serviço não se pode considerar celebrado a termo” e que, por isso, estaria afastada “a possibilidade de conversão do termo certo em termo incerto” e, consequentemente, a possibilidade de o contrato caducar pela verificação do termo e não por declaração do empregador, a qual é pressuposto do direito de o trabalhador resolver o contrato de trabalho com compensação.

F. Esta construção, além de contraditória, assenta numa errada assimilação entre a liberdade de denúncia e a irrelevância do termo apostado à comissão de serviço, a qual só se mostraria procedente caso se considerasse que não teria qualquer efeito o incumprimento do prazo acordado para comissão de serviço, através do recurso à faculdade de denúncia antecipada convencionalmente prevista. Não é este, porém, o entendimento correto. Se as partes convencionaram uma duração limitada para a comissão de serviço, ficam vinculadas a essa estipulação. O que implica que têm de respeitar as consequências daí decorrentes.

G. É por isso que se o empregador fizer uso da liberdade de denunciar a comissão de serviço estabelecida a termo, promovendo a sua cessação antes de o termo ocorrer, fica obrigado a pagar a retribuição que o trabalhador deveria auferir pelo exercício do cargo em comissão de serviço durante todo o período contratado e, nesse caso, terá de se reconhecer o direito do trabalhador a resolver o contrato de trabalho subjacente e a receber a compensação legalmente prevista, uma vez que o fim da comissão de serviço resultou da declaração do empregador e não da verificação do termo.

H. Em suma, a circunstância de a lei, tal como a cláusula 22.^a do AE, consagrarem a liberdade de denúncia da comissão de serviço, não inviabiliza que a esta seja apostado um termo, nem torna irrelevante o termo, afastando o carácter vinculativo da disposição que o prevê e transformando-o numa mera indicação da expectativa da duração do contrato.

I. Entender o contrário, como fez a decisão sob recurso, equivale a esvaziar totalmente a estipulação do termo que, ao mesmo tempo, mas contraditoriamente, se admite ser apostado à comissão de serviço. Se é consentido às partes limitarem a duração da comissão de serviço através da estipulação de um termo resolutivo, não tem fundamento excluir o efeito extintivo que o caracteriza. Se assim fosse, teríamos um termo cuja verificação não produzia a caducidade da relação contratual instituída pelo acordo para o qual se convencionou o termo, o que constitui uma insanável contradição.

J. Aliás, o regime geral do contrato de trabalho a termo evidencia que a liberdade de denúncia é compatível com a estipulação de um termo, pois, como decorre do artigo 400.^o, n.^o 3, do CT, apesar da limitação temporal do vínculo, concede-se ao trabalhador a faculdade de o denunciar a todo o tempo, sem necessidade de fundamentação, mediante simples aviso prévio.

K. Não procede também o segundo fundamento em que se alicerça a sentença recorrida, ao recusar que no caso as partes tenham acordado em celebrar um novo acordo de comissão de serviço ou em converter o termo a que esta estava submetida de termo certo em termo incerto, considerando que o Recorrido se “limitou a aceitar a denúncia previamente declarada pela

Recorrente ou que renunciou ao direito de ser o próprio Recorrido a pôr fim à comissão de serviço”.

L. Tal entendimento não encontra apoio na matéria de facto assente nem é suportado pela correta interpretação das declarações de vontade das partes.

M. Desde logo, não pode afirmar-se que a intenção das partes tenha sido celebrarem “um novo contrato de comissão de serviço”, pois em nenhuma das declarações emitidas, tanto pela Recorrente como pelo Recorrido, se mencionou ou de algum modo se deu a entender que haveria a pretensão de celebrar “um novo contrato de comissão de serviço”.

N. O teor das declarações constantes das mensagens de correio eletrónico dos dias 8 e 9 de setembro de 2020 (a que se referem os números 30, 31 e 32 dos Factos Provados), evidencia que a Recorrente acordou com os dirigentes que aceitaram a sua proposta de modificar os acordos de comissão de serviço e não fazer cessar antecipadamente os acordos em vigor, celebrando novos acordos. O Recorrido aceitou esta proposta, mantendo a sua comissão de serviço durante o período de transição que duraria até à nomeação dos novos responsáveis.

O. Deste modo, as partes substituíram o termo certo por um termo incerto, mantendo-se o Recorrido a exercer as funções que exercia em idênticas condições, não havendo, portanto, a celebração de um novo acordo de comissão de serviço.

P. E também não pode afirmar-se que da declaração do Recorrido, interpretada à luz do princípio da impressão do destinatário, decorra que este se limitou a renunciar ao direito de promover a cessação da comissão de serviço, sendo certo que tal renúncia nem sequer seria válida.

Q. Os termos da declaração da Recorrente são claros e objetivos: propôs-se aos dirigentes que se mantivessem em funções durante o período de transição e que respondessem a essa proposta, indicando a “aceitação da eventual manutenção da sua atual comissão de serviço (...) durante o período de transição que durará até à nomeação dos novos responsáveis”. O sentido que um declaratório normal, colocado na posição do Recorrido, pode deduzir desta declaração só pode ser o que diretamente decorre dos termos utilizados: pretendia-se que a comissão de serviço se mantivesse até à nomeação dos novos dirigentes, em vez de, no caso concreto, terminar no final do termo em curso, ou seja, em 05/05/2022, ou de se renovar uma vez mais. Não há nesta declaração qualquer elemento, menção ou referência suscetível de ser interpretada como uma proposta no sentido de acabar a comissão de serviço em vigor e celebrar um novo acordo de comissão de serviço.

R. O sentido da declaração do Recorrido é também claro e inequívoco: um declaratório normal colocado na posição da Recorrente só a podia entender

com o sentido que diretamente se deduz do texto que o Recorrido lhe enviou, ou seja, que este respondeu afirmativamente à proposta que lhe foi dirigida, aceitando que, em vez de a sua comissão de serviço terminar no dia 05/05/2022, terminasse quando fossem nomeados os novos dirigentes. Não há, também aqui, qualquer elemento, menção ou referência que permita sustentar que a declaração do Recorrido deve valer com o sentido que o Tribunal a quo lhe atribuiu, isto é, como significando que se aceitava celebrar uma “nova” comissão de serviço ou que se renunciava à faculdade de fazer cessar a comissão de serviço antes que se completasse o período de transição.

S. Improcede também o terceiro argumento usado pela sentença sob recurso, segundo o qual, a ter existido acordo para celebrar uma nova comissão de serviço ou alterar o respetivo termo, sempre esse acordo seria inválido por falta de observância da forma legal.

T. Desde logo, porque nunca esteve em causa a celebração de um novo acordo de comissão de serviço. Apenas foi modificado o respetivo termo, mantendo-se inalterados todos os demais elementos e condições, pois o Recorrido continuou a exercer o cargo que desempenhava, assegurando a realização das inerentes funções e tarefas, tal como continuou a auferir a mesma remuneração que recebia e a usufruir das demais condições.

U. A alteração que as partes acordaram quando substituíram o termo do contrato, que deixou de ser uma data certa, passando a ser a conclusão do “período de transição”, isto é, o “momento da nomeação das novas coordenações que venham a ocupar essas funções na nova estrutura”, realizou-se através da troca de mensagens de correio eletrónico, em que cada uma das partes emitiu a respetiva declaração negocial reduzindo-a a escrito e enviando-a por correio eletrónico.

V. Assim sendo, é forçoso concluir que não houve qualquer incumprimento da forma exigida por lei e pelo Acordo de Empresa, quer porque o acordo de comissão de serviço, com as menções requeridas, constava do documento escrito que as partes subscreveram em 06/05/2004, quer porque a modificação do único elemento que foi alterado, relativo ao termo da comissão de serviço, também foi realizada por escrito, constando das mensagens de correio eletrónico acima referidas.

W. Não procede igualmente o quarto fundamento em que se baseou o Tribunal a quo, ao entender que a cessação da comissão de serviço em análise teria resultado da denúncia promovida pela Recorrente e não da caducidade derivada da verificação do termo.

X. Na verdade, as declarações da Recorrente não constituem uma decisão unilateral desta no sentido de extinguir a comissão de serviço, mas antes a efetivação do que as partes acordaram através da troca de emails dos dias 8 e

9 de setembro de 2020.

Assim:

- Na mensagem de correio eletrônico de 12.01.2022, a Recorrente avisou o Recorrido de que, na sequência do acordo firmado em setembro de 2020, a comissão de serviço terminaria no final do período de transição, “no momento da nomeação das novas coordenações que venham a ocupar estas funções na nova estrutura”;
- Na mensagem de 17.02.2022 a Recorrente esclareceu os termos em que a cessação da comissão de serviço iria terminar; e
- Na carta de 07.06.2022, a Recorrente deu execução à comunicação da caducidade do acordo de comissão de serviço (previamente comunicada), informando o Recorrido que a cessação teria efeitos a 14.06.2022.

Y. Estas comunicações visaram, portanto, dar sequência e promover a caducidade do acordo de comissão de serviço, operada quando entraram em funções os novos dirigentes, não constituindo uma declaração unilateral de denúncia antecipada por parte da Recorrente.

Z. Finalmente, no que toca ao quinto argumento que a sentença em crise utilizou para sustentar a sua decisão, verifica-se que também incorreu em erro de direito quando considerou que a natureza de norma imperativa mínima da regra contida no artigo 164.º, n.º 1, b), do CT implicaria que sempre existisse o direito de o trabalhador resolver o contrato de trabalho e auferir a compensação que a lei lhe associa, mesmo que a comissão de serviço terminasse por caducidade decorrente da verificação do termo e não por denúncia do empregador.

AA. O erro que se aponta à decisão recorrida não reside na interpretação da natureza da norma em apreço, mas sim na determinação do respetivo campo de aplicação.

BB. Com efeito, é forçoso reconhecer que, atento o disposto do n.º 2 do artigo 164.º, a lei apenas permite que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou disposição contratual, se aumente o prazo para o trabalhador resolver o contrato de trabalho ou o valor da compensação.

CC. Concorde-se com esta caracterização da norma legal em apreço.

Simplesmente, daí não decorre a conclusão que o Tribunal a quo extraiu.

Sempre que se verifique a hipótese da norma é forçoso cumprir a respetiva estatuição, assegurando o cumprimento do tratamento mínimo nela previsto.

Assim, sempre que a comissão de serviço termine “por decisão do empregador” o trabalhador dispõe, no mínimo, de 30 dias para exercer o direito de resolver o contrato de trabalho, com direito a receber uma compensação, que não pode ser inferior à que resulta da forma de cálculo estabelecida no artigo 366.º do CT.

DD. Mas não é isto que aqui se discute. Se a causa da cessação da comissão de serviço for a caducidade derivada da ocorrência do termo que as partes licitamente lhe apuseram não se verifica a hipótese da norma em apreço, uma vez que esta apenas se refere às situações em que a cessação da comissão de serviço resulta de uma decisão do empregador. E não se verificando a hipótese também não se aplica a correspondente estatuição, independentemente de esta impor ou não um tratamento mínimo. Dito de outra forma: quando a cessação da comissão de serviço não resulta de uma decisão do empregador mas de outra causa – designadamente da caducidade decorrente do termo que lhe tiver sido apostado – está-se fora do âmbito de aplicação do artigo 164.º, n.º 1, b), do CT e por isso é irrelevante que a norma aí contida seja uma norma imperativa mínima.

EE. Não tem sentido afirmar-se, como se faz na sentença recorrida, que pela aceitação do Recorrido, este aceitou “a insegurança que lhe estava a ser oferecida num contexto em que estava longe de ser clara a alternativa ou a margem negocial” e que “não surpreende o comportamento do trabalhador tendente à manutenção do emprego”.

FF. Os autos reportam-se a uma comissão de serviço interna e com garantia de emprego, cuja cessação não implicava a perda do emprego, nem sequer a diminuição da remuneração que o Recorrido auferia, pelo que não há qualquer razão para supor que este se encontrava numa situação de “insegurança” ou que aceitou a prorrogação do acordo de comissão de serviço até que fossem nomeadas as novas chefias para preservar a “manutenção do emprego”.

GG. Houve, portanto, um acordo livremente formado no sentido de manter a comissão de serviço do Recorrido até à nomeação dos novos quadros dirigentes, com a qual caducou a comissão de serviço, não sendo a cessação devida à denúncia do empregador, mas sim há ocorrência do termo, não tendo por isso aplicação a norma imperativa mínima que prevê o direito de resolução com compensação por iniciativa do trabalhador quando o fim da comissão de serviço resultar de declaração do empregador.

HH. Entendendo-se, como se deve entender, que não assistia ao Recorrido o direito a resolver o contrato com efeitos imediatos, como indevidamente fez, é forçoso concluir que a declaração extintiva que aquele emitiu configura uma denúncia imotivada e sem o devido aviso prévio.

II. Pelo que, devido à falta desse aviso, o Recorrido ficou obrigado a pagar à Recorrente a compensação prevista na lei, cujo valor esta legitimamente descontou nos créditos finais de que, por sua vez, era devedora.

JJ. Ao não decidir neste sentido, a decisão recorrida fez errada interpretação e aplicação das disposições legais e convencionais coletivas aplicáveis, condenando indevidamente a Recorrente nos termos em que o fez».

Conclui no sentido de dever «ser dado provimento ao presente recurso, revogando-se a sentença condenatória proferida pelo Tribunal a quo».

7. O autor apresentou as suas contra-alegações que rematou com a seguinte síntese conclusiva:

«A. O recurso a que se responde vem interposto da sentença de 01 de outubro de 2024 proferida nos presentes autos, que declarou procedente a ação e, consequentemente, “condenou a Ré, aqui Recorrente, no pagamento ao Autor, aqui Recorrido, da quantia de EUR 99.314,59 (noventa e nove mil, trezentos e catorze euros e cinquenta e nove cêntimos), acrescida de juros de mora, calculados à taxa legal, resultante do somatório das seguintes parcelas:

- € 90.925,82, a título de indemnização pela resolução do contrato de trabalho promovida pelo A., por aplicação do disposto nos artigos 164.º, n.º 1, b), e 366.º do Código do Trabalho (doravante, “CT”);
- € 8.388,77 correspondentes à compensação a que o A. teria direito pelo facto de a Ré não ter concedido o aviso prévio de denúncia previsto no artigo 163.º do CT.”.

B. As funções de Chefe de Divisão foram atribuídas ao Recorrido por nomeação do Conselho de Administração em regime de comissão de serviço pelo período de três anos, automaticamente renováveis se a Administração ou o trabalhador investido no cargo não manifestassem expressamente a intenção de a fazer cessar, nos termos do Acordo de Regulamentação Colectiva de Trabalho publicado no BTE, 1ª série, nº 30 de 15/8/2003, facto provado nº 9.

C. A partir de 06/05/2004, o A. exerceu funções de Chefe de Divisão em regime de comissão de serviço, comissão essa que se renovou sucessivamente de três em três anos, nas seguintes datas:

- Em 06/05/2007;
- Em 06/05/2010;
- Em 06/05/2013;
- Em 06/05/2016;
- Em 06/05/2019;
- E a última em 06/05/2022.

Facto provado nº 11.

D. Da factualidade dada como assente ao acordo de comissão de serviço celebrado entre Recorrente e Recorrido não foi aposto qualquer termo, as partes limitaram-se a enunciar o que dispõe a cláusula 22.ª,

E. Nessa cláusula 22.ª do AE, muito embora se preveja que a comissão de serviço tem a duração de 3 anos, não foi, contudo estipulado qualquer limite de renovações ou qualquer prazo máximo de duração da comissão de serviço, tendo, tendo sido expressamente consagrada a possibilidade de qualquer das partes lhe pôr termo, a qualquer momento, seja antes ou depois de decorrido

o prazo de 3 anos, em conformidade, de resto, com o regime geral do art.º 163.º n.º 1 do Código do Trabalho.

F. Tal como configurada pelo AE a comissão de serviço não está sujeita a qualquer prazo limitado de duração, podendo vigorar por tempo indeterminado, dependendo a sua duração, apenas da vontade de cada uma das partes de a fazer ou não cessar.

G. Nessa medida, o prazo de 3 anos a que alude o n.º 2 da cláusula 22.ª do AE, não pode constituir um verdadeiro termo, mas apenas mera indicação da expectativa de duração da comissão de serviço.

H. O que o Recorrido aceitou “foi, sabendo que a recorrente havia extinto o seu cargo e consequentemente que a sua comissão de serviço iria inevitavelmente cessar, continuar a exercer as mesmas funções em comissão de serviço no período de transição até que iniciassem funções os novos coordenadores, o que não constitui qualquer acordo para celebração de novo contrato de comissão de serviço a termo incerto, mas antes uma espécie de renúncia do Recorrido ao seu direito de fazer cessar a comissão de serviço antes de os novos coordenadores iniciarem funções, o que correspondia ao interesse da recorrente de não ficar sem chefias intermédias durante o período de transição para a nova estrutura”.

I. O sentido da declaração do Recorrido expressa no email de 09.09.2022 (a que se refere o n.º 32 dos Factos Provados) foi de, “face à decisão já tomada pela recorrente de extinguir os cargos de chefia, aceitar continuar a exercer funções em comissão de serviço até que a recorrente concretizasse a cessação das comissões de serviço, o que não constitui manifestação de vontade no sentido de modificar o vínculo de comissão de serviço vigente, aceitando a sua cessação e a celebração de um contrato de comissão de serviço a termo incerto” (...).

J. Da cláusula 22 do AE não resulta “a possibilidade de a cessação da comissão de serviço ocorrer por caducidade por verificação do termo, mas apenas de ocorrer, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, mediante deliberação do conselho de administração”, o que aconteceu no caso concreto, assim, tendo o conselho de administração deliberado a cessação da comissão de serviço do Recorrido tomada por iniciativa da recorrente consubstanciada na implementação da nova estrutura organizacional que implicava a cessação dos cargos de direção.”. e tendo a recorrente configurado expressamente que a cessação da comissão de serviço ocorria por denúncia nos termos e para os efeitos da Cláusula 22.ª, n.º 3, do Acordo de Empresa com efeitos a partir do dia 14 de junho de 2022” (...);

K. Confrontado com aquela decisão do conselho de administração, e por se tratar de um cargo de confiança que o autor vinha exercendo há mais de 18

anos, não lhe restou outra alternativa senão remeter uma carta à R. datada de 28 de Junho de 2022, onde lhe comunicava que resolvia o contrato de trabalho, por cessação de comissão de serviço promovida pela R., nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 164.º do C.T., e requeria a respetiva indemnização, faculdade que era lícita nos termos da referida disposição e não poderia ser afastada, até por imposição legal que expressamente enuncia que o regime de cessação do contrato não pode ser afastado.

L. Ao Recorrido foi lícito resolver o contrato de trabalho e por conseguinte deve a Recorrente pagar-lhe € 90.925,82, a título de indemnização pela resolução do contrato de trabalho, por aplicação do disposto nos artigos 164.º, n.º 1, b), e 366.º do Código do Trabalho e ainda € 8.388,77 correspondentes à compensação a que o A. teria direito pelo facto de a Ré não ter concedido o aviso prévio de denúncia previsto no artigo 163.º do CT. , sendo manifesto que o recurso apresentado pela recorrente deve improceder, mantendo-se a decisão recorrida, uma que esta decisão não viola, por errada interpretação e aplicação, o regime previsto nos artigos 161.º a 164 do Código do Trabalho, e a cláusula 22.º do AE».

Termina o autor dizendo que «deverá ser negado provimento ao recurso interposto pelo R. e ora Recorrente, confirmando-se integralmente a decisão recorrida».

8. O recurso foi admitido por despacho datado de 11 de Abril de 2025.

9. Os autos foram recebidos neste Tribunal da Relação, tendo sido determinado o reenvio dos autos à 1.ª instância para que fosse emitida pronúncia quanto a requerimento que, aí, fora ajuizado pelo autor.

10. Cumprido o determinado em 9. e regressados os autos a este tribunal, foi determinado o cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho.

11. A Exma. Procuradora-Geral Adjunta emitiu Parecer no sentido de não dever ser concedido provimento ao recurso.

12. Ouvidas as partes, nenhuma ofereceu pronúncia quanto ao parecer do Ministério Público.

15. Cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do art. 657.º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

II. Objecto do Recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões da recorrente – art. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho –, ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com

trânsito em julgado, é essencialmente a licitude da resolução do contrato de trabalho operada pelo recorrido e o direito indemnizatório que se lhe associa a que nos cumpre enfrentar.

*

III. Fundamentação de Facto

São os seguintes os factos dados como provados e que se não mostram sindicados pelo recurso interposto:

1. Em 08/07/1991 o A., engenheiro de telecomunicações de formação, celebrou um contrato denominado de trabalho a termo certo, com o então Instituto das Comunicações de Portugal, actualmente ANACOM - Autoridade Nacional de Comunicações, através do qual se obrigou a prestar a actividade de técnico superior especialista sob a autoridade e direcção daquela, auferindo naquela data uma retribuição no valor de 167.050\$00.

2. Em 23/12/1991 o referido contrato que até aí era a termo, passou a sem termo.

3. A retribuição do A. veio sendo atualizada ao longo da vigência do referido contrato, auferindo, à data da cessação, as seguintes prestações: 4.065,08€ a título de retribuição ilíquida; 200,40€ a título de diuturnidades; 10,65€ a título de subsídio de alimentação por cada dia efectivo de trabalho; e 938,40€ a título de isenção de horário.

4. O período normal de trabalho semanal do A. era de 36h semanais, sem prejuízo de estar isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

5. Desde a admissão (8 de Julho de 1991) até 28 de Junho de 2022, o A. desempenhou as seguintes funções:

- de 8 de julho de 1991 a julho de 1998, exerceu funções na área de normalização, Direcção de Normalização e Homologação (DNH);
- De agosto de 1998 a abril de 2003, chefiou o Departamento de Equipamento Terminal de Telecomunicações (DEN12) na Direcção de Equipamentos e Normalização (DEN) do ICP-ANACOM;
- De maio de 2003 a junho de 2004, foi convidado pelo Diretor Dr. BB para integrar a Direcção Financeira e Administrativa (DFA), como responsável pelo acompanhamento do projeto Sistema de Gestão por Processos (SGP), no âmbito do desenvolvimento do Sistema de Gestão pela Qualidade Total (SGQT) abrangendo a Certificação segundo a norma NP EN ISO 9001:2000, reportando directamente ao Diretor, de quem recebia orientações;
- De junho de 2004 a fevereiro de 2007, na Direcção de Tecnologias e Equipamentos (DTE), chefiou a Divisão de Laboratórios (DEN1) e de Infraestruturas de Telecomunicações em Edifícios (ITED);
- De 05 de fevereiro de 2007 a 21 de dezembro de 2010, na Direcção de Gestão

de Espectro (DGE), chefiou a Divisão dos Laboratórios (DGE4), do ICP-ANACOM, tendo sido também nomeado, a 15 de junho de 2007 (DE:147/07ADFC), como Gestor do Sistema de Gestão dos Laboratórios do ICP- ANACOM;

- De 22 de dezembro de 2010 a 25 de outubro 2020, na Direção de Gestão de Espectro (DGE), chefiou a Divisão do Laboratório de Ensaios e Calibração (LEC) - DGE4, tendo sido também nomeado, como Responsável pela Gestão do LEC. (DE3922010CA, 22-12-2010). - Passagem de 3 Laboratórios para Laboratório único (LEC);

- De 26 de Outubro 2020 a 14 de Junho 2022 na DGII, enquanto chefe de divisão competia-lhe nomeadamente, a análise dos relatórios/certificados emitidos pelo LEC do ICP-ANACOM; garantir que o sistema de gestão relativo à qualidade é implementado e sistematicamente acompanhado de acordo com a norma NP EN ISO/IEC 1702:2018; elemento de contacto com a entidade acreditadora IPAC - Instituto Português de Acreditação; gestão de ensaios e calibrações do LEC do ICP-ANACOM; chefiar a delegação portuguesa no TCAM - Telecommunication Conformity Assessment and Market Surveillance Committee para diretiva de equipamentos rádio (RED); representar a ANACOM no Expert Group sobre Radio Equipment (EG RE); representar a ANACOM na REDCA (Radio Equipment Compliance Association).

6. Nos mais de 18 anos em que foi Chefe de Divisão o A. integrou várias direções:

a) Entre Junho de 2004 a Fevereiro de 2007, o A. foi convidado para integrar a Direção de Tecnologias e Equipamentos (DTE), como Chefe de Divisão de Laboratórios (DEN1) e de Infraestruturas de Telecomunicações em Edifícios (ITED), reportando diretamente ao Diretor (Eng. CC) de quem recebia orientações. Nesse período enquanto responsável, coordenava um total de 7 colaboradores, 4 da área dos Laboratórios e 3 da área ITED, cabendo-lhe ainda o desempenho das seguintes tarefas:

- Análise dos relatórios/Certificados emitidos pelos 3 Laboratórios do ICP-ANACOM;

- Garantir que o Sistema de Gestão relativo à Qualidade era implementado e sistematicamente acompanhado de acordo com a norma NP EN ISO/IEC 17025;

- Elemento de contacto com a entidade acreditadora IPAC - Instituto Português de Acreditação;

- Gestão de ensaios e calibrações dos 3 Laboratórios do ICP-ANACOM;

- Gestão de pedidos de informação técnica no âmbito das ITED;

- Responsável pela elaboração do Guia e requisitos de Designação de Entidades Formadoras no âmbito dos cursos ITED;

- Coordenador do grupo de trabalho sobre Formação ITED em colaboração com o IEFP;
- Elemento de ligação entre a ANACOM e o INOFOR para a eventual designação de entidades formadoras no âmbito dos cursos ITED;
- Apoio à Direção na análise e preparação de respostas a questões de índole tecnológica respeitante a equipamentos terminais de telecomunicações;
- Emissão de pareceres técnicos em resultado dos ensaios realizados ou da análise de relatórios de ensaio;
- Responsável com orientações superiores pela definição dos objetivos da Divisão;
- Responsável pela definição de objetivos e Avaliação de Desempenho dos colaboradores.

b) De 05 de Fevereiro de 2007 a 25 de Dezembro de 2010, com a extinção da DTE, o A. foi convidado para integrar a Direção de Gestão de Espectro (DGE), como Chefe de Divisão dos Laboratórios (DGE4), do ICP-ANACOM, tendo sido também nomeado, a 15 de junho de 2007 (DE:147/07ADFC), como Gestor do Sistema de Gestão dos Laboratórios do ICP- ANACOM, reportando diretamente à Direção (Eng^a. DD), de quem recebia orientações. Neste período coordenou 5 colaboradores dos Laboratórios, a quem fazia aplicar as orientações de serviço.

c) De 22 de dezembro de 2010 a 25 de Outubro 2020, na Direção de Gestão de Espectro (DGE), exerceu funções de Chefe de Divisão do Laboratório de Ensaios e Calibração (LEC) - DGE4, tendo sido também nomeado Responsável pela Gestão do LEC. (DE3922010CA, 22-12-2010). - Passagem de 3 Laboratórios para Laboratório único (Laboratório de Ensaios e Calibração - LEC), continuando a reportar à Direção (Eng^a. DD), de quem recebia orientações. Coordenava o trabalho de 4 colaboradores dos Laboratórios, a quem fazia aplicar as orientações de serviço.

d) De 25 de Outubro de 2020 a 14 de Junho de 2022, com a nova estrutura da ANACOM, a Divisão do Laboratório (DGE4), foi integrada na Direção Geral de Informação e Inovação (DGII), mantendo-se o A. como Chefe de Divisão do LEC da ANACOM, reportando ao novo Diretor.

Sendo que, desde 05 de Fevereiro de 2007, ao A. competia nomeadamente:

- Criar condições para que os objetivos específicos da Divisão orientados para os objetivos estratégicos e operacionais da ANACOM fossem cumpridos;
- Assegurar, enquanto Responsável pelo Sistema de Gestão do Laboratório, junto do Instituto Português de Acreditação (IPAC) a manutenção e a acreditação do LEC de acordo com a norma NP EN ISO/IEC 17025;
- Análise dos relatórios/Certificados emitidos pelo LEC;
- Emissão de pareceres técnicos em resultado dos ensaios realizados ou da

análise de relatórios de ensaio;

- Cooperação com a ASAE na realização de ensaios de CEM no âmbito da Directiva 2014/30/EU, para efeitos das campanhas europeias de fiscalização de mercado e que tenham relevância para a ANACOM;
- Participação, nas reuniões do Comité Técnico de Avaliação de Conformidade e de Fiscalização do Mercado de Telecomunicações (TCAM), na qualidade de chefe de delegação portuguesa, que, para além das questões técnicas, envolveram a preparação de um guia sobre a Diretiva de Equipamentos Rádio 2014/53/UE (RED);
- Responsável com orientações superiores pela definição dos objetivos da Divisão;
- Responsável pela definição de objetivos e Avaliação de Desempenho dos colaboradores.

7. Durante a vigência do contrato de trabalho, o A. nunca foi associado de nenhum dos sindicatos do sector.

8. Em 06/05/2004, o A. celebrou com a R., um “Acordo de Comissão de Serviço”, passando a exercer o cargo de Chefe de Divisão de Laboratório da Direção de Tecnologias e Equipamentos (DTE), nos termos e para os efeitos da Cláusula 21^a do Acordo de Regulamentação Colectiva de Trabalho (publicado no BTE, 1^a série, nº 30, 15/8/2003).

9. As funções de Chefe de Divisão foram atribuídas ao A. por nomeação do Conselho de Administração em regime de comissão de serviço pelo período de três anos, automaticamente renováveis se a Administração ou o trabalhador investido no cargo não manifestassem expressamente a intenção de a fazer cessar, nos termos do Acordo de Regulamentação Colectiva de Trabalho publicado no BTE, 1^a série, nº 30 de 15/8/2003.

10. A nomeação pelo Conselho de Administração é a única forma prevista de provimento daquelas funções.

11. Assim, a partir de 06/05/2004, o A. exerceu funções de Chefe de Divisão melhor descritas nos pontos precedentes, em regime de comissão de serviço, comissão essa que se renovou sucessivamente de três em três anos, nas seguintes datas:

- Em 06/05/2007;
- Em 06/05/2010;
- Em 06/05/2013;
- Em 06/05/2016;
- Em 06/05/2019;
- E a última em 06/05/2022.

12. Por conseguinte, há mais de 18 anos que o A. vinha exercendo as funções de Chefe de Divisão do Laboratório.

13. Por e-mail datado de 08/09/2020, a R. comunicou ao A. que “No contexto do processo de reorganização em preparação, visando a implementação da nova estrutura da ANACOM, o qual envolverá a entrada em funções dos novos quadros diretivos (diretores gerais, diretores de gabinete e diretores das delegações) e a designação dos restantes elementos das equipas diretivas (adjuntos dos diretores gerais), e importando assegurar o normal funcionamento da organização está a ser equacionada pelo Conselho de Administração a manutenção em exercício de funções das atuais chefias intermédias (chefias de divisão e coordenadores) durante um período de transição, que culminará com a concretização dos restantes procedimentos associados à seleção de coordenadores de unidades/equipas.

Neste âmbito e numa primeira fase, com base na informação que foi disponibilizada por cada diretor, as atuais chefias intermédias foram alocadas, temporariamente, às atribuições estabelecidas para as direções/delegações da nova estrutura, conforme levantamento que segue em anexo.

Tendo por referência essa informação solicita-se agora que responda, até ao final do dia de amanhã, 9 de setembro, através dos endereços de email ... e ... o seguinte:

a. indicação de aceitação da eventual manutenção da sua atual comissão de serviço e dos mandatos conferidos (eventualmente de forma parcial) durante o período de transição que durará até à nomeação dos novos responsáveis (coordenadores);

b. no caso de chefias responsáveis por atribuições que recaiam em mais do que uma das direções da nova estrutura (assinaladas a amarelo), indicação de qual consideram ter o maior peso relativo, ou seja, a nova direção em que consideram que mais se justifica a sua integração durante o período de transição”.

14. Por e-mail datado de 12/01/2022, o Diretor do Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração comunicou ao A. que “Conforme é do seu conhecimento, através da deliberação de 9 de outubro de 2020, procedeu-se à manutenção/prorrogação das comissões de serviço até à conclusão do processo de seleção dos novos cargos de coordenação. Nos termos daquela deliberação, as actuais comissões de serviço cessam no momento da nomeação das novas coordenações que venham a ocupar estas funções na nova estrutura. Neste contexto, comunica-se que as comissões de serviço cessam naquela data. Para o efeito enviaremos nova comunicação com a indicação da data da efetiva cessação da sua comissão de serviço.”

15. Por e-mail datado de 17/02/2022, o Diretor do Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração comunicou ao A. que “Na sequência da nossa comunicação de 12 de janeiro de 2022 sobre a cessação das comissões de

serviço em virtude da nomeação de novos titulares dos cargos de coordenação e de algumas dúvidas que foram colocadas, encarrega-me o Conselho de Administração de informar o seguinte:

1. Como é do conhecimento de todos, o processo de reestruturação interna foi anunciado em 2020. A concretização desse processo com a nomeação dos novos coordenadores tem vindo a ser executada a um ritmo mais lento do que o previsto. Justifica-se, por isso, que alguns colaboradores coloquem questões sobre a sua situação individual eventualmente afetada por este processo.

2. Recordamos, contudo, que em 9 de setembro de 2020, por mensagem de correio eletrónico da Dra. EE, foi comunicado a todos os titulares de cargos em comissão de serviço que deveriam manifestar a sua posição quanto à “aceitação da eventual manutenção da sua atual comissão de serviço e dos mandatos conferidos (eventualmente de forma parcial) durante o período de transição que durará até à nomeação dos novos responsáveis (coordenadores)

3. Posteriormente, em 20 de outubro de 2020, por mensagem de correio eletrónico do Dr. FF, foi informado que a entrada em funcionamento da nova estrutura organizacional determinaria “A prorrogação das comissões de serviço dos chefes de divisão e dos coordenadores de núcleo, até designação e início de funções dos coordenadores, cujo concurso interno terá início brevemente.”

4. Neste contexto, reitera-se o conteúdo da nossa comunicação de 12 de janeiro de 2022 quanto à denúncia das comissões de serviço em consequência da necessidade de designação dos novos coordenadores e prorrogação/manutenção até essa data das atuais comissões de serviço nos termos das comunicações referidas em 2 e 3 e que resultam da deliberação do Conselho de Administração de 9 de outubro de 2020.

5. Esclareça-se ainda que, tendo em conta as várias comunicações já efetuadas, o pré-aviso para denúncia das comissões de serviço já produziu os seus efeitos.

6. Sublinhe-se que as comissões de serviço prorrogaram-se/mantiveram-se em conformidade com a manifestação de vontade expressa dos respetivos titulares na sequência da comunicação de 9 de setembro de 2020 referida em 2.”.

16. No dia 07/06/2022 a R. remeteu ao A. uma carta que tinha por assunto a “Cessação do acordo de comissão de serviço”, sendo que na referida carta lê-se que “... nos termos e para os efeitos da Cláusula 22ª, nº3, do Acordo de Empresa, a denúncia do acordo de comissão de serviço, com efeitos a partir do dia 14 de junho de 2022”.

17. Confrontado com aquela decisão do conselho de administração, e por se tratar de um cargo de confiança que o autor vinha exercendo há mais de 18

anos, no dia 28 de Junho de 2022, o A. remeteu à R. uma carta, comunicando-lhe que resolvia o contrato de trabalho, por cessação de comissão de serviço promovida pela R., nos termos da alínea b) do nº1 do art.º 164º do C.T., e requeria a respetiva indemnização.

18. Em resposta a essa carta, a R., no dia 8 de Julho de 2022, enviou um e-mail ao A. a manifestar-lhe que “Acusamos a receção da sua carta datada de 28 de junho, em que comunica a resolução do contrato de trabalho existente com a ANACOM, que analisámos atentamente e à qual vimos responder. No entender da ANACOM não existe fundamento para promover a resolução do contrato de trabalho ao abrigo do artigo 164.º, n.º 1, b), do Código do Trabalho (CT), uma vez que a comissão de serviço em causa apresenta duas especificidades que justificam a não aplicação dessa disposição legal no caso concreto. Por um lado, trata-se de uma comissão de serviço a prazo ou a termo certo, cuja verificação implica a cessação automática por caducidade, sem conferir direito a que o trabalhador resolva o contrato de trabalho por esse motivo e, portanto, sem ter direito a qualquer compensação ou indemnização. É certo que esta modalidade de comissão de serviço não se encontra diretamente prevista na lei, mas nada há que impeça a sua utilização, ao abrigo geral do princípio da liberdade contratual. Foi precisamente ao abrigo desse princípio que a ANACOM e V. Exa. celebraram o acordo de comissão de serviço, bem sabendo ambas as partes que o mesmo poderia terminar no final do correspondente prazo ou termo, sem que se aplicasse o regime geral previsto no artigo 164.º do CT. Acresce que a figura da comissão de serviço a termo tem expressa previsão no Acordo de Empresa da ANACOM, que fixa os efeitos associados à cessação, o que reforça a fundamentação da sua utilização para o provimento de cargos que envolvem o exercício de funções de chefia, de natureza tendencialmente precária e, por isso, temporalmente limitado. Por outro lado, do regime de consolidação da remuneração auferida durante a comissão de serviço, previsto na cláusula 22.ª, n.º 6, do Acordo de Empresa da ANACOM, resulta que o fim da comissão de serviço não determina que o trabalhador deixe de auferir a retribuição base que lhe era devida. O ponto é relevante precisamente porque permite afastar a ocorrência de danos nas situações em que o fim da comissão de serviço decorra de denúncia promovida pela ANACOM, como precisamente acontece no caso presente. Explicando de outro modo: o direito de resolução do contrato de trabalho, conferido pelo artigo 164.º, n.º 1, b), do CT, tem como fundamento evitar que, ao ser confrontado com a denúncia da comissão de serviço pelo empregador, o trabalhador seja forçado a retomar o cargo que desempenhava antes da comissão de serviço e perca a remuneração acrescida que esta lhe proporcionava. Este fundamento não se verifica quando a comissão de serviço é estabelecida por um prazo

limitado, pois o trabalhador sabe antecipadamente que a comissão de serviço irá terminar, com o consequente regresso ao cargo de origem. Não há, portanto, qualquer expectativa de manutenção no exercício das funções de chefia desempenhadas ao abrigo da comissão de serviço. Nestas situações, a legítima expectativa do trabalhador é que a comissão de serviço se mantenha até ao final do prazo acordado e que, só então, regressará ao cargo de origem. Terminando a comissão de serviço antes desse prazo se completar, por iniciativa do empregador, o prejuízo que o trabalhador poderá sofrer decorre da perda remuneratória que o fim da comissão de serviço provocará, equivalente à diferença da remuneração que auferia na comissão de serviço e o valor a que tem direito quando regressa ao cargo de origem. Ora, no caso de V. Exa., esse prejuízo não se verifica, uma vez que o mecanismo de consolidação estabelecido na referida cláusula 22.^a do Acordo de Empresa lhe garante que continuará a auferir o mesmo valor que ganhava na comissão de serviço. Tendo presente o que antecede, somos forçados a não reconhecer que exista justa causa para que resolva o contrato de trabalho que mantém com a ANACOM, seja ao abrigo da regra especial vertida na alínea b) do número 2 do artigo 164.º do Código do Trabalho, seja por aplicação do regime geral da resolução do contrato pelo trabalhador, constante dos artigos 394.º a 399.º do mesmo Código. Não sendo reconhecida a existência de justa causa de resolução do contrato de trabalho, a comunicação constante da carta a que ora se responde tem de se qualificar como uma denúncia do contrato de trabalho por sua iniciativa, sem observância do devido aviso prévio de 60 dias legalmente previsto.”

19. Quando fez cessar o acordo de comissão de serviço com o A., a Ré nomeou para o seu lugar o Eng. GG, apesar de alterar a denominação do cargo para “coordenador”, colocando o A. na Direção Geral de Informação e Inovação (DGII), como Técnico Superior de Laboratório (TSL).

20. A nomeação do Eng. GG como o novo coordenador, a cessação do Acordo de Comissão de Serviço com a consequente passagem do A. para a Direção Geral de Informação e Inovação (DGII), como Técnico Superior de Laboratório (TSL), teve as seguintes consequências:

- O A., que antes era o superior hierárquico do Eng. GG, passou a ser chefiado por este;
- O Eng. GG, que desde 2004 era subordinado do A., passou a dar-lhe ordens e a ser o seu superior hierárquico;
- Apesar do “Chefe de Divisão” se ter passado a chamar “coordenador”, a verdade é que o A. foi substituído pelo Eng. GG;
- Para além da despromoção, por deixar de ser Chefe de Divisão, o A. passou a ser chefiado, por quem chefiou durante 18 anos.

21. No recibo de vencimento de Julho de 2022, a Ré descontou ao A. 8.388,77 € a título de “indenização por incumprimento do aviso prévio de denúncia”, pelo que, tendo em conta que a resolução do contrato de trabalho não carece de aviso prévio, o A. é credor desse valor.
22. Por deliberação do Conselho de Administração da Ré, datada de 07/01/2019, foi aprovada a nova macroestrutura orgânica da ANACOM, cujos antecedentes e contornos são descritos no documento intitulado “Reorganização da ANACOM”.
23. A reorganização foi antecedida de uma fase de preparação e estudo, envolvendo a informação e consulta a todos os colaboradores da ANACOM e à respetiva Comissão de Trabalhadores, e que culminou com a apresentação de uma proposta reformulada de modelo Organizativo.
24. A proposta foi depois apresentada aos anteriores Diretores e Chefes de Divisão da Ré, em reunião realizada no dia 26/11/2018, tendo sido enviada a todos os responsáveis hierárquicos, solicitando-se eventuais comentários e propostas de alteração.
25. A reestruturação implicou, por um lado, a substituição das anteriores 11 Direções existentes.
26. E, por outro lado, a extinção dos anteriores cargos de chefia intermédia, entre os quais se incluíam os Chefes de Divisão, que foram substituídos pelos novos (e diferentes) cargos de Coordenadores.
27. A concretização da nova estrutura organizacional fez-se através de um procedimento de contratação pública para a seleção dos novos diretores gerais e diretores adjuntos, a que se seguiu a respetiva contratação e nomeação.
28. Findos esse procedimento, foi necessário adotar as medidas tendentes a fazer a migração dos colaboradores para as novas unidades diretivas (Direções Gerais, Gabinetes e Delegações), bem como definir a situação das chefias intermédias da estrutura anterior (os, então, denominados Chefes de Divisão e Coordenadores de Equipa) enquanto não eram providos os novos Coordenadores.
29. Assim, no que toca às chefias intermédias, para assegurar o normal funcionamento da Ré, o Conselho de Administração equacionou a possibilidade de manter o exercício das respetivas funções durante um período de transição, a decorrer enquanto não fossem finalizados os procedimentos associados à seleção dos novos Coordenadores, a realizar através de um procedimento concursal interno.
30. A fim de aferir da possibilidade de adotar essa medida, no dia 08/09/2020, às 19:44 horas, foi enviado aos titulares de cargos de chefia intermédia (entre os quais se contava o A.) uma mensagem de correio eletrónico, com o seguinte

teor - “Caro(a) colega

No contexto do processo de reorganização em preparação, visando a implementação da nova estrutura da ANACOM, o qual envolverá a entrada em funções dos novos quadros diretivos (diretores gerais, diretores de gabinete e diretores das delegações) e a designação dos restantes elementos das equipas diretivas (adjuntos dos diretores gerais), e importando assegurar o normal funcionamento da organização, está a ser equacionada pelo Conselho de Administração a manutenção em exercício de funções das atuais chefias intermédias (chefias de divisão e coordenadores) durante um período de transição, que culminará com a concretização dos restantes procedimentos associados à seleção de coordenadores de unidades/equipas.

Neste âmbito e numa primeira fase, com base na informação que foi disponibilizada por cada diretor, as atuais chefias intermédias foram alocadas, temporariamente, às atribuições estabelecidas para as direções/delegações da nova estrutura, conforme levantamento que segue em anexo.

Tendo por referência essa informação, solicita-se agora que responda, até ao final do dia de amanhã, 9 de setembro, através dos endereços de email ... e ..., o seguinte:

- a. indicação de aceitação da eventual manutenção da sua atual comissão de serviço e dos mandatos conferidos (eventualmente de forma parcial) durante o período de transição que durará até à nomeação dos novos responsáveis (coordenadores);
- b. b. no caso de chefias responsáveis por atribuições que recaiam em mais do que uma das direções da nova estrutura (assinaladas a amarelo), indicação de qual consideram ter o maior peso relativo, ou seja, a nova direção em que consideram que mais se justifica a sua integração durante o período de transição.

Estamos à disposição para esclarecer as questões que se possam colocar.

Muito obrigada!

EE

DAC2”

31. Solicitava-se assim às chefias intermédias que indicassem se aceitavam continuar em funções, mantendo as respetivas comissões de serviço «durante o período de transição que durará até à nomeação dos novos responsáveis (coordenadores)».

32. A esta solicitação da R., respondeu o A., no dia 9/09/2020, às 14:37 horas, também por correio eletrónico: «Sim aceito.».

33. Recebidas as respostas das chefias intermédias à proposta de manutenção ou prorrogação das comissões de serviço durante o período de transição, em 09/10/2020 o Conselho de Administração da Ré aprovou a entrada em

funcionamento da nova estrutura, com efeitos a 26/10/2020, e a subsequente migração provisória dos colaboradores para essa estrutura.

34. No que especificamente respeita à situação das comissões de serviço dos cargos de chefia intermédia, destaca-se a decisão constante da referida deliberação de «manter/prorrogar, nos seus exactos termos, as comissões de serviço das atuais chefias de divisão e coordenadores (...), até à nomeação dos responsáveis (coordenadores) das unidades que integrarão as direcções gerais da ANACOM, mantendo-se todos os benefícios associados».

35. Dando execução à decisão de 09/10/2020, e no seguimento do levantamento antes realizado junto das chefias intermédias, no dia 20/10/2020, às 18:44 horas, o Presidente do Conselho de Administração da Ré dirigiu aos respetivos colaboradores a mensagem de correio eletrónico cuja cópia se junta como DOC. n.º 6, em que se anunciavam os procedimentos necessários para efetivar a referida migração.

36. Entre os procedimentos relevantes para a apreciação da presente causa cabe referir os seguintes:

a) Identificaram-se as novas unidades orgânicas a que seriam transitoriamente alocados os colaboradores;

b) Estabeleceram-se os novos reportes hierárquicos dos colaboradores que ocupavam postos de chefia intermédia na anterior estrutura organizativa (chefes de divisão e coordenadores de núcleo);

c) Determinou-se «A prorrogação das comissões de serviço dos chefes de divisão e dos coordenadores de núcleo, até designação e início de funções dos coordenadores, cujo concurso interno terá início brevemente»,

37. A realização do concurso interno para a seleção dos novos Coordenadores foi antecédida da aprovação das respetivas regras, constantes do documento intitulado “Procedimentos para o Recrutamento Interno de Coordenadores”.

38. Aí se previa a constituição «de um conjunto de colaboradores(as) com perfil adequado ao desempenho de funções de coordenação, ficando os(as) candidatos(as) selecionados(as) integrados(as) numa Bolsa de Coordenadores», selecionados através de procedimento concursal interno, estabelecendo-se os requisitos e condições para que os interessados apresentassem a sua candidatura.

39. O lançamento do concurso foi anunciado por comunicação do Vice-Presidente do Conselho de Administração da ANACOM (cuja cópia se junta como DOC. n.º 8), sendo formalmente aberto mediante o respetivo anúncio.

40. Quando foi preparada a reorganização da estrutura da ANACOM, o A. teve dela conhecimento, pois recebeu e foi informado das correspondentes propostas, tendo-lhe sido dada a oportunidade de apresentar sugestões e comentários, como sucedeu, entre outros, com os demais chefes de divisão,

como referido supra, nos artigos 11.º e 12.º.

41. Pelo que, desde o início do processo que conduziu à aprovação da nova estrutura orgânica, que o A. sabia que, tal como explicado nos artigos 13.º e 14.º, a nova organização implicava a extinção da Direção de Gestão do Espectro (DGE), onde se incluía a Divisão de Laboratório de Ensaios e Calibração, cuja chefia era assegurada pelo A.

42. Como bem sabia o A. que durante o período de transição, referido supra nos artigos 17.º a 24.º, o posto de trabalho que ocupava migraria para a Direção Geral de Informação e Inovação (DGII).

43. E que, durante esse período, passaria a reportar ao Diretor geral da DGII.

44. Aliás, a migração para a nova Direção Geral e a sua manutenção em funções em regime de comissão de serviço só aconteceram porque o A. aceitou a proposta que lhe foi dirigida através da mensagem de correio eletrónico de 08/09/2020 (referida supra no artigo 18.º), a que, reitera-se, respondeu no dia 09/09/2020, nos seguintes termos: «Boa tarde HH e II. Sim aceito.»

45. Em 17/05/2021, e durante o período de transição, o A. candidatou-se à Bolsa de Colaboradores, submetendo o respetivo formulário de candidatura, acompanhado do CV e da carta de motivação.

46. Na sequência do procedimento concursal, foi aprovada a Lista dos Candidatos Admitidos à Bolsa de Coordenadores, entre os quais se inclui o A.

47. Além do acordo junto pelo A. como Doc. n.º 5 da p.i., datado de 06/05/2004, já antes, em 06/08/1998, tinha o mesmo celebrado com a Ré um acordo de comissão de serviço, para exercer funções de chefia na unidade então designada Departamento de Equipamento Terminal.

48. E posteriormente celebrou o acordo de comissão de serviço para exercer o cargo de Chefe de Divisão dos Laboratórios da Direção de Gestão do Espectro.

49. Extinguiu-se, entre o mais, o cargo de Chefe de Divisão decorrente da nomeação dos novos Coordenadores.

50. Quando já estava «em fase de conclusão o processo de implementação da nova estrutura organizativa da ANACOM», em 12/01/2022, através da mensagem de correio eletrónico junta aos autos como Doc. n.º 7 da p.i., a Ré comunicou ao A. que, no contexto da prorrogação acordada na troca de mensagens de correio eletrónico de 8 e 9 de setembro de 2020 e da decisão do Conselho de Administração de 09/10/2020, «as atuais comissões de serviço cessam naquela data» [isto é, «no momento da nomeação das novas coordenações»] e que «para o efeito» [ou seja, para que se efetivasse a cessação] seria enviada «nova comunicação com indicação da data da efetiva cessação da sua comissão de serviço».

51. Mas, porque ainda não era possível saber a data exata em que aquele

evento se verificaria, a Ré informou o A. que o aviso da cessação da comissão de serviço, que nesse momento lhe comunicou, produziria efeitos assim que se soubesse a data exata em que a comissão de serviço caducaria por força da nomeação dos novos Coordenadores e da inerente extinção dos anteriores cargos de chefia intermédia.

52. E, por isso, a Ré informou o A. que lhe enviaria «nova comunicação com a indicação da data da efetiva cessação da sua comissão de serviços».

53. Entretanto, uma vez que a conclusão do processo de nomeação dos novos coordenadores estava a demorar mais do que previsto, suscitando algumas dúvidas junto dos trabalhadores, a Ré enviou ao A. a comunicação de 17/02/2022 (junta aos autos como Doc. n.º 8 da p.i.), esclarecendo e reiterando a declaração (que já lhe havia comunicado na mensagem de 12/01/2022) destinada a promover a extinção da comissão de serviço, com efeitos diferidos para o momento em que ocorresse o evento de que estava dependente a subsistência do acordo.

54. Afirmou ainda a Ré nessa comunicação que «o pré-aviso para a denúncia das comissões de serviço já produziu os seus efeitos» e que a prorrogação das comissões de serviço se fazia «em conformidade com a manifestação de vontade expressa dos respetivos titulares na sequência da comunicação de 9 de setembro de 2020».

55. Posteriormente, em 07/06/2022, através da carta junta aos autos como Doc. n.º 9 da p.i., quando já era conhecida a data em que iria ocorrer a nomeação dos novos Coordenadores (ou seja, quando já se sabia a data em que caducaria a comissão de serviço acordada com o A.) , a Ré comunicou ao A. que a data da cessação da comissão de serviço seria o dia 14/06/2022.

*

IV. Fundamentação de Direito

Ponderando a definição do objecto do recurso, cumpre-nos, pois, aquilatar da (i)licitude da resolução do contrato de trabalho operada pelo apelado e do direito indemnizatório que na acção peticionou, sabendo-se, como se sabe e não é controvertido, que subjacente à cessação do vínculo laboral esteve, também, a cessação da comissão de serviço que vigorou entre as partes.

1. A relação laboral que as partes mantiveram iniciou-se em 8 de Julho de 1991, isto é, sob a égide do então vigente DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, (LCT), sendo que, no seu decurso, as partes vieram a celebrar um Acordo de Comissão de Serviço cujo início se reporta a 6 de Maio de 2004, e que tinha, então, expressa regulação nos arts. 244.º a 248.º, do Código do Trabalho de 2003.

Nos autos não está em causa nem a validade da relação jurídica encetada entre as partes e também não o está a validade do acordo de comissão de

serviço que, em bom rigor, vigorou praticamente até à cessação do contrato de trabalho.

O que está em causa é, ao invés, a cessação daquele acordo, com efeitos a 14 de Junho de 2022 e a subsequente resolução do contrato de trabalho operada pelo apelado em 28 de Junho de 2022 com arrimo no agora vigente art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho de 2009, na redacção que nele foi introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

E sendo este o regime à luz do qual o vínculo laboral cessou é também este que nos guiará na apreciação da questão que nos é trazida por via recursória, atenta a expressa previsão contida no art. 7.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Relevante será, também, o regime da comissão de serviço previsto e regulado no Acordo de Empresa vigente na apelante aquando da cessação daquela comissão e da cessação do contrato de trabalho, visto que, sem prejuízo de o apelado nunca ter sido associado de nenhum sindicato do sector (cfr., ponto provado 7.), o convénio outorgado entre as partes remete para o AE então vigente (publicado no BTE n.º 30, de 15 de Agosto de 2003), identificado no ponto 8., dos factos provados, o que, podendo caracterizar-se como uma remissão dinâmica, nos endereça, no que ora releva, para o regime posteriormente regulado no AE/2009, publicado no BTE n.º 42, de 15 de Novembro de 2009.

2. A sentença proferida pelo tribunal *a quo* acolheu, na resolução do dissenso a que se reportam os autos, a jurisprudência contida no Acórdão desta Relação de 8 de Maio de 2024, proferido no Processo n.º

1542/23.5T8LSB.L1¹, que conheceu de questão cujo contexto fáctico é essencialmente idêntico ao dos presentes autos, sendo que nesse processo era ré a também aqui ré e ora apelante.

À semelhança do que aqui se passa, também nesse processo as partes tinham celebrado um acordo de comissão de serviço que perdurou por vários anos, comissão de serviço essa que, uma vez finda, desencadeou a subsequente resolução do contrato de trabalho, dissentindo as partes quanto à licitude da cessação operada pelo trabalhador e, por consequência, do direito que dela adviria, ou não, quanto ao dever indemnizatório que sobre a empregadora recairia.

Naquele acórdão decidiu-se no sentido da licitude da resolução operada e que o trabalhador tinha, por isso, o direito a ser indemnizado à luz do disposto no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.

O juízo decisório ali alcançado baseou-se na seguinte ordem de argumentos. Depois de enunciado o regime jurídico que rege a propósito da comissão de serviço – distinguindo a comissão de serviço interna da comissão de serviço

externa –, destacar os traços essenciais que a definem e o que de específico se contém, a propósito, no AE/2009, concluiu que, no caso, o acordo de comissão de serviço celebrado entre as partes não poderia qualificar-se como um acordo a termo, certo ou incerto, fosse originariamente, fosse subsequentemente por nisto terem as partes acordado. Considerou, igualmente, ainda que abstraindo da licitude de um acordo de vontades que nesse sentido se houvesse estabelecido, que, no caso, não celebraram as partes um acordo de comissão de serviço *ex novo* sujeito a termo incerto, não apenas porque as declarações das partes impossibilitavam que assim se concluísse, mas, também e ainda que assim não fosse, pela ausência da respectiva formalização, arredando, assim, a viabilidade da solução proposta pela *aí ré*, qual fosse a de a comissão de serviço cessar por caducidade uma vez verificado o evento que conduzia ao seu termo.

Concluiu, assim, que ao *ali* trabalhador era, pois, consentida a resolução do seu contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no já citado art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.

Ponderando, ainda, o regime contido no AE/2009 e a ausência de previsão, *aí*, de clausulado contendo a hipótese de resolução do contrato de trabalho e o direito indemnizatório que se *lhe* associa, e porque a *aí ré* assinalava a prevalência da contratação colectiva sobre o regime do Código do Trabalho e arredava, por essa via, a possibilidade de ao trabalhador ser consentido operar a cessação do contrato de trabalho prevalecendo-se do regime jurídico contido na lei, perspectivou o dito aresto esta questão em duas vias.

Considerou, por um lado, que a ausência da anunciada previsão não tinha por significado o afastamento do regime jurídico contido na lei, antes sendo intenção do instrumento de regulamentação colectiva regular a situação do trabalhador que, depois de findo o acordo de comissão de serviço, se mantém ao serviço da sua empregadora.

Por outro lado, ainda que porventura fosse consentida uma tal leitura do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entendeu-se que jamais a vontade assim manifestada poderia prevalecer sobre a lei. E aqui, depois de extensa análise sobre as relações entre as fontes de regulação do contrato de trabalho, concluiu-se que a norma contida na alínea b) do n.º 1 do art. 164.º do Código do Trabalho constitui norma imperativa mínima por força do que no n.º 2 daquele mesmo preceito se dispõe. Isto é, o valor da indemnização previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas pode divergir do que consta da lei se for no sentido do seu incremento, mas nunca em sentido inverso ou no sentido da sua supressão, o que naturalmente implicará que o direito por ela pressuposto não poderá, também, ser afastado pela contratação colectiva.

E também pelas expostas razões concluiu que nada obstava à resolução do contrato de trabalho que fora operada pelo trabalhador, sendo-lhe, por isso, devida a indemnização que peticionava, ao que acresceu a consideração da incorrecta dedução a que ali ré tinha procedido assente na falta de cumprimento de aviso prévio.

3. Já se disse que a questão objecto da presente acção é essencialmente idêntica à que foi tratada do Acórdão cujos fundamentos já demos nota, não se surpreendendo no nosso caso qualquer facto cuja relevância importe o reequacionar das questões que aqui se colocam e que são essencialmente as mesmas, todas elas convergindo, afinal, para se saber se ao apelante era possível, finda a comissão de serviço, resolver o contrato de trabalho.

3.1. A apelante sustenta que o regime jurídico regulador da comissão de serviço, em particular, a nele inscrita possibilidade de denúncia, a todo o tempo, do acordo que a corporize, não é incompatível com a aposição, neste acordo, de uma cláusula de termo (certo ou incerto).

Com todo o respeito, não podemos acompanhar a tese da apelante.

A comissão de serviço é, pela sua definição, características e exigências, um acordo típico que, pela sua natureza, tem acoplado um regime jurídico cujo escopo é o de regular, sobretudo, os aspectos relacionados com a sua celebração e cessação. Sendo um acordo típico e, de certa forma, excepcional, na medida em que a sua celebração está condicionada ao exercício de determinada tipologia de funções que suponham a existência de um elevado grau de confiança (art. 161.º, do Código do Trabalho), tem associada forte componente de instabilidade (art. 163.º, n.º 1, do Código do Trabalho) e acarreta ou a pura e simples cessação da relação jurídica que assim se concretize – nos casos de comissão de serviço externa (art. 162.º, n.º 2, do Código do Trabalho) – ou o possível retrocesso funcional e retributivo do trabalhador² – nos casos de comissão de serviço interna (art. 164.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho –, naturalmente que o regime que a prevê não consentirá a intervenção, nele, doutra tipologia de normas ou institutos que nele introduzam factores de desequilíbrio ou de menores garantias para os trabalhadores que aceitem o desempenho de funções nessas condições. Poderão, na execução do acordo, traduzir-se em condições vantajosas e de significativa valia profissional, é certo, mas não deixam de ser condições às quais se associa elevada componente de incerteza derivada, sobretudo, de a todo o tempo o acordo poder cessar, retornando o trabalhador às anteriores funções ou a nenhuma.

Assim e por o regime da comissão de serviço pressupor, pela sua natureza, o afastamento de princípios estruturantes do Direito do Trabalho^{3 4}, não se poderá consentir, em acréscimo a ele e por apelo a uma suposta autonomia

privada – cuja dimensão, numa relação jurídica em que uma das partes, pelo seu estatuto de subordinação, vê fortemente mitigada a sua liberdade negocial, nos levanta sérias reservas – que no respectivo acordo se aponha qualquer cláusula de termo⁵. Aliás, se a comissão de serviço não está, face aos pressupostos que consentem a sua celebração e face ao que se dispõe no art. 163.º, n.º 1, do Código do Trabalho, sequer vocacionada para perdurar indeterminadamente, seria no mínimo redundante que a tanto acrescesse a possibilidade de condicionar a sua duração a um evento futuro (certo ou incerto).

Queremos com o exposto significar que a natureza excepcional do regime não consente que nele se introduzam normas que marcadamente com ele se não compatibilizam e que induzem uma considerável fragilização da situação jurídica do trabalhador. Como se sabe, a possibilidade de num contrato de trabalho ser aposta uma cláusula de termo é excepcional, só sendo admitida nos casos especificamente regulados na lei, sendo que as hipóteses que consentem a celebração de vínculos laborais nessas condições não têm qualquer similitude, nem mesmo remota, com as situações em que é possível a celebração da comissão de serviço. Isto para dizer, pois, que a *ratio* subjacente à cláusula do termo não tem, com todo o respeito, qualquer valia ou dimensão útil no contexto da comissão de serviço. Por outro lado, consentir que a subsistência comissão de serviço, já por si de natureza tendencialmente não duradoura, esteja também subordinada à verificação de um evento futuro – certo ou incerto – exacerbaria de modo muito significativo a já de si frágil estabilidade funcional do trabalhador, inviabilizando, a acrescer a isso, qualquer espécie de compensação ou solução a que almejasse findo o acordo, que caducaria uma vez verificado o termo e sem que essa cessação pudesse, no que ora releva, ser imputada ao empregador.

É justamente esta a solução, que não podemos acolher, a sugerida pela apelante. A introdução, no acordo de comissão de serviço, de uma cláusula de termo, originária ou derivada de acordo posterior, deixa o trabalhador sem poder socorrer-se de todas as hipóteses que na lei se prevêem para solucionar a crise contratual que porventura derive da cessação da comissão de serviço. Embora se consinta que à cessação da comissão de serviço possam, em tese, ser aplicadas outras formas de cessação que não as previstas no art. 163.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que, aliás, não divergem, em substância, das previstas na cláusula 22.ª, ns. 2 e 3, do AE/2009, há, todavia, que ponderar se o seu regime jurídico àquela se adequa em função das especificidades que o caracterizam, sendo porventura de rejeitar as que nele introduzam factores de maior desequilíbrio numa relação jurídica que é já desequilibrada por natureza. Como acertadamente refere JJ⁶, normas há, no Código, «de difícil

harmonia com o regime da comissão de serviço», sendo que se não há norma que diga que a este só se aplicarão as demais que com ele se compatibilizem, há, todavia, princípios estruturantes do Direito do Trabalho que seguramente o reclamam e impõem.

Saliente-se, ainda, o seguinte. De todo nos parece, à semelhança do que já se decidiu no aresto que temos vindo de citar, que do instrumento de regulamentação colectiva também regular do acordo em presença derive que as comissões de serviço são sempre sujeitas a termo, isto é, sujeitas a um prazo de 3 anos, sem prejuízo de eventuais renovações. Como se disse, a comissão de serviço é, por natureza, tendencialmente não duradoura e nenhuma das partes pode, face ao regime legal, ter a expectativa que assim não seja. De modo que a cláusula 21.^a, do AE/2003, e a actual cláusula 22.^a, do AE/2009, ao preverem aquele prazo, não estão, na verdade, a condicionar a comissão de serviço a qualquer termo, mas antes a tendencialmente definir a duração dos acordos subjacentes. Mais, os citados instrumentos de regulamentação colectiva não contêm qualquer norma que se assemelhe ao que se estatui no art. 149.^o, n.^o 1, do Código do Trabalho. Isto é, em momento algum o AE, seja o de 2003, seja o de 2009, estatui que a comissão de serviço cessa findos os três anos, a menos que a empregadora manifeste a intenção de a prorrogar ou renovar. O acordo manter-se-á ou renovar-se-á e só assim não será caso alguma das partes manifeste a intenção de o fazer cessar, o mesmo sucedendo caso alguma das partes manifeste esta pretensão no decurso da execução da comissão de serviço, o que equivale a dizer que nem mesmo nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em presença se equaciona qualquer espécie de cessação automática, designadamente por caducidade, do acordo de comissão de serviço.

3.1.1. Aproximando o que se vem de expor à situação que ora nos ocupa, somos, pois, a considerar que da circunstância de, em 6 de Maio de 2004, apelante e apelado terem celebrado um acordo de comissão de serviço que, por força do que então se estabelecia na contratação colectiva, tinha a duração de 3 anos, automaticamente renovável caso nenhuma das partes manifestasse a intenção de o não renovar (factos provados constantes dos pontos 8. e 9.) não deriva a sua sujeição a qualquer termo. Aliás, dissemos já que esta tipologia de cláusula no acordo em presença não será admissível. De igual modo, também a comunicação a que se alude nos pontos provados 13. e 30., a que o apelado deu a sua anuência em 9 de Setembro de 2020 (cfr., o facto provado sob o ponto 32.) e a deliberação do Conselho de Administração que se lhe seguiu, datada de 9 de Outubro de 2020 (cfr., os pontos provados 33. e 34.) não podem por nós ser entendíveis, até por impossibilidade legal, como uma introdução, na economia do acordo de

comissão de serviço, de uma cláusula de termo – incerto – que condicionaria a sua vigência até que entrasse em funcionamento a nova estrutura orgânica da apelante e a nomeação dos novos coordenadores. O que, no nosso modesto entender, deriva de tais factos, bem como dos que posteriormente lhes sucederam, em particular as comunicações produzidas já no início do ano de 2022 (cfr., os pontos provados 14. e 15.) e que, no fundo, reiteravam a manutenção das comissões de serviço em vigor até à nomeação dos novos coordenadores, foi a decisão da apelante, uma vez verificado este facto, materializar a decisão que já tomara de fazer cessar aquelas comissões de serviço, nas quais se incluía a do apelado. Em rigor, não houve a introdução, no convénio celebrado entre as partes, de cláusula que subordinasse a sua subsistência até que se verificasse um determinado evento, antes tendo sido a apelante quem condicionou a sua vontade de fazer cessar a comissão de serviço do apelado a um evento futuro – o que até poderá equivaler a um aviso prévio quantitativamente robusto, que, de resto, não deixou de ser equacionado pela apelante nas suas comunicações quando diz *tendo em conta as várias comunicações já efetuadas, o pré-aviso para denúncia das comissões de serviço já produziu os seus efeitos* –, sendo que a vontade que assim manifestou não se estende ou é transponível para o acordo em si mesmo. Assim sendo, quando em 7 de Junho de 2022 a apelante comunica ao apelado que a sua comissão de serviço cessará em 14 de Junho de 2022 (ponto provado 16.) está, de facto, a dar corpo a uma sua decisão que vinha já do pretérito, decisão essa unilateral e fundamentada na reorganização orgânica a que decidiu proceder, cujo enquadramento não pode deixar de ser o definido no art. 163.º, n.º 1, do Código do Trabalho, ou mesmo o inscrito na cláusula 22.ª, n.º 3, do AE/2009, legitimador, por isso, da opção do trabalhador pela resolução do contrato de trabalho à luz do disposto no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, com o consequente direito indemnizatório.

Improcede, assim, neste conspecto, o recurso.

3.2. As considerações que *supra* demos nota condicionam, em elevada medida, a solução a conferir ao segundo dos argumentos que pela apelante nos são trazidos por via recursória.

Na verdade, tendo-se concluído, como se concluiu, que a natureza da comissão de serviço é avessa à introdução, no respectivo acordo, de qualquer cláusula que exprima a vontade das partes de subordinar a sua subsistência à verificação de um evento futuro – certo ou incerto –, posto que a comissão de serviço é tendencialmente temporária e as partes a ela podem colocar termo a todo o tempo, naturalmente que é indiferente, na economia dos presentes autos, aquilatar se as partes, fruto da reorganização a que a apelante se propôs, celebraram um novo acordo de comissão de serviço ou acordaram na

prorrogação do vigente, embora passando este a deixar de ser a termo certo para passar ser a termo incerto. Ainda que se consinta, como refere a apelante, que na verdade não teve lugar a celebração de um acordo *ex novo*, certo é também que as condições da sua prorrogação não equivalem, pelas razões expostas, na introdução, nele, de um termo incerto, com as consequências que pela apelante são pretendidas.

Ainda que a construção jurídica que se prevalece a apelante seja estruturalmente coerente, defendendo que o termo, seja ele certo ou incerto, é transversal a todo o acordo em presença, e, uma vez verificado, não é imputável a nenhuma das partes, certo é que essa construção conduziria a um efeito jurídico não pretendido ou sequer previsto na lei, qual seja, o de inviabilizar que o trabalhador pudesse nesse caso socorrer-se de uma das soluções previstas na lei aquando do fim da comissão de serviço, ainda que esta possa ter durado, como durou, por quase duas décadas.

Aliás, o único propósito visado pela apelante é o de justamente impossibilitar que o trabalhador, uma vez findo o acordo de comissão de serviço, possa resolver o contrato de trabalho, com direito à correspectiva compensação (que, no caso, sequer tem por pressuposto qualquer conduta ilícita ou culposa do empregador, mas antes uma situação objectiva que torna inexigível a manutenção do contrato de trabalho).

A argumentação tecida pela apelante não é, pois, de proceder e acarreta, também neste segmento, a improcedência do recurso.

3.3. Prossegue, depois, a apelante a motivar o seu recurso no que considera ser o incorrecto juízo decisório que se alcançou relativo à inobservância da forma escrita, reiterando a inexistência de um novo acordo mas antes a introdução, nele, de uma modificação – de termo certo para termo incerto – que, por ter sido precedida de troca de mensagens de emails escritas, não ofende a forma prescrita para o negócio. Tudo o mais que dele era objecto, por se manter intocado, não careceria ser novamente reduzido a escrito.

3.3.1. A apreciação do assim trazido a juízo pela apelante nesta fase recursória, está, no nosso ver, seguramente prejudicada pela solução antes alcançada. Na verdade, se se entendeu que ao acordo de comissão de serviço não pode ser aposta qualquer cláusula de termo, originária ou decorrente de uma sua subsequente introdução nesse acordo, é indiferente saber se, na hipótese da celebração de um novo acordo de comissão de serviço, foi ou não observada a forma escrita. O mesmo se aplica no caso de porventura se estar perante a modificação desse acordo e se para ela se exigia ou não a observância da forma legal.

Reitera-se aqui, no mais, o que já antes tivemos o ensejo de assinalar: não pode em rigor aceitar-se que no convénio celebrado entre as partes haja sido

inscrita cláusula que subordinasse a sua subsistência até que se verificasse um determinado evento, antes tendo sido a apelante quem condicionou a sua vontade de fazer cessar a comissão de serviço do apelado a um evento futuro, sendo que a vontade que assim manifestou não se estende ou é transponível para o acordo em si mesmo.

Também nesta parte será de negar procedência ao recurso.

3.4. Considera também a apelante que o tribunal *a quo* errou ao entender que a cessação da comissão de serviço do apelado proveio da denúncia extintiva por si, apelante, promovida.

3.4.1. A solução a conferir à argumentação em presença tem resposta, estamos em crer, no que já antes deixámos dito.

Na medida em que nos inclinamos no sentido de o regime da comissão de serviço, pela sua natureza, não ser compatível com a introdução, no acordo que lhe subjaza, de uma cláusula de termo, originária ou decorrente de uma subsequente modificação do acordo, naturalmente que não poderemos aquiescer na possibilidade de a sua cessação derivar da verificação do termo e, por conseguinte, na caducidade do acordo. A consequência visada pela introdução no regime jurídico em presença de uma tal tipologia de cláusulas e os efeitos jurídicos por elas produzidos redundariam no afastamento, na sua plenitude, das regras relativas aos efeitos, na esfera jurídica das partes, em particular do trabalhador, da cessação da comissão de serviço, fim que nos parece repugnar ao direito do trabalho.

Não se trata, no caso, de errónea qualificação da forma de cessação do acordo de comissão de serviço, mas antes da impossibilidade lógica de conferir efeitos a uma cláusula cujo enxerto nesse acordo não consideramos ser legalmente admissível.

Doutro passo, não há como, no caso, não subsumir, na verdade, a manifestação de vontade da apelante na figura da denúncia do acordo de comissão de serviço, acolhendo-se, nessa medida, os considerandos expostos no Acórdão desta Relação do qual se prevaleceu a sentença recorrida. Ali, como aqui, é de conferir prevalência à declaração de vontade manifestada pela apelante na comunicação datada de 7 de Junho de 2022 (factos provados 16. e 55.) na qual jamais se faz apelo à caducidade do acordo, mas antes à sua denúncia unilateral promovida pela apelante.

Improcede, por isso, também neste conspecto, o recurso.

3.5. No que respeita à errada aplicação do art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, para os casos em que a comissão de serviço não termina por decisão unilateral do empregador mas antes por caducidade, argumentação que também se prevalece a apelante no seu recurso, há que dizer, com todo o respeito, que parte a mesma de um pressuposto que se nos afigura não ser

acertado.

Na sentença recorrida, ainda que por remissão para o Acórdão desta Relação que temos vindo de citar, jamais se parte do pressuposto que o regime legal previsto no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, seja aplicável aos casos em que o acordo de comissão de serviço cessa por caducidade (ainda que se aceitasse que assim poderia ser).

Como certamente não desconhecerá a apelante, o que ali se decidiu, na sequência da alegação que produziu quanto aos fundamentos da inaplicabilidade daquele preceito ao caso que daquela acção foi objecto, não teve por base a extensão do regime previsto no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, às situações de caducidade, mas antes a circunstância de a apelante ali ter alegado que, ainda que se considerasse que a comissão de serviço havia cessado por sua iniciativa, o trabalhador não poderia resolver o contrato de trabalho por o AE/2009 não conter previsão que o consinta.

E, neste pressuposto, considerou, como acima já demos nota, que a ausência da anunciada previsão não tinha por significado o afastamento do regime jurídico contido na lei, antes sendo intenção do instrumento de regulamentação colectiva regular a situação do trabalhador que, depois de findo o acordo de comissão de serviço, se mantém ao serviço da sua empregadora.

Mais, debruçando-se sobre as relações entre as fontes de regulação do contrato de trabalho, concluiu que a regulamentação colectiva não poderia, no caso, dispor em sentido menos favorável que o que decorria da lei, impedindo a resolução do contrato de trabalho nos casos de cessação, pelo empregador, da comissão de serviço, ou diminuindo ou suprimindo a compensação que se lhe associa.

Vale o exposto por dizer, pois, que na sentença recorrida não se acolheu qualquer solução que haja passado por estender o regime jurídico contido no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, aos casos de caducidade da comissão de serviço, isto é, não se errou ou ajuizou incorrectamente quanto ao âmbito de aplicação da norma, o que torna inglório qualquer esforço de argumentação a esse propósito e determina que, também neste conspecto, improceda o recurso.

3.6. Por fim, reitera a apelante que a cessação do acordo de comissão de serviço se operou pela verificação do termo o que produziu a sua caducidade, ditando, assim, a inaplicabilidade do regime contido na al. b) do n.º 1 do art. 164.º do Código do Trabalho.

3.6.1. A procedência da pretensão que a apelante se prevalece imporia que se tivesse por pacífica a possibilidade de a figura da caducidade do acordo, por verificação do seu termo, ser aceite como causa autónoma da sua cessação.

Ora, já dissemos acima que não se nos afigura que a cessação do acordo de comissão de serviço comporte essa tipologia de cessação, do mesmo passo que não comportará outras que se não harmonizem com as especificidades do seu regime.

Nesta conformidade, afastada a possibilidade de recurso à modalidade de cessação identificada pela apelante, de um lado, e, de outro, a circunstância de a comissão de serviço ter na verdade cessado por iniciativa daquela, o que amplamente se extrai dos factos provados que *supra* demos nota, é caso, pois, de aplicação, no que ora releva, do preceituado no art. 164.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.

E assim sendo, com acerto se decidiu na 1.ª instância ao reconhecer ao apelado o direito à resolução do contrato de trabalho e à indemnização que se lhe associa, do mesmo passo que à apelada não era consentida a dedução que operou nos créditos devidos ao apelado, por a mesma se reconduzir ao indevido recurso ao regime contido no art. 401.º, do Código do Trabalho.

4. O recurso será, pois, de improceder, mantendo-se a sentença recorrida que, face à rectificação que, entretanto, nela foi operada pela Mm.ª Juiz *a quo*, demanda que subsista a condenação da apelada no pagamento da indemnização de € 90.925,82, e da quantia de € 8.388,77, ambas acrescidas de juros de mora, vencidos e vincendos, desde 28 de Junho de 2022, até efectivo e integral pagamento.

5. Porque ficou vencida no recurso, incumbe à apelante o pagamento das custas respectivas (art. 527.º, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

*

V. Dispositivo

Por tudo quanto se deixou exposto, nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a sentença recorrida que condenou a apelante no pagamento, ao apelado, da indemnização de € 90.925,82 (noventa mil novecentos e vinte e cinco euros e oitenta e dois cêntimos), e da quantia de € 8.388,77 (oito mil trezentos e oitenta e oito euros e setenta e sete cêntimos), sendo ambas acrescidas de juros de mora, vencidos e vincendos, desde 28 de Junho de 2022, até efectivo e integral pagamento.

*

Custas a cargo da apelante.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2025

Susana Silveira

Alves Duarte

Maria José Costa Pinto

1. Acessível em www.dgsi.pt.

2. Cfr., no sentido de por virtude do exercício de funções em comissão de serviço o trabalhador não ter o direito à categoria profissional que delas derive, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11 de Janeiro de 2012, proferido no Processo n.º 1041/07.2TTLSB.L1, relatado pela Mm.ª Juiz Desembargadora aqui 2.ª Adjunta. Aí se escreve, evidenciando a natureza precária das funções associadas ao regime da comissão de serviço, que «a correlação estabelecida pela lei entre o exercício continuado de certas funções e a “aquisição” da categoria profissional a que elas se reportam, sofre um importante desvio, possibilitando a atribuição ao trabalhador de certas funções a título reversível, ou seja, sem que se produza o efeito estabilizador da aquisição da categoria em conformidade com o chamado princípio da irreversibilidade».

Veja-se, igualmente, Joana Nunes Vicente, in, *Direito do Trabalho, Relação Individual*, 2.ª Edição Revista e Actualizada, Almedina, 2023, pág. 657.

3. Cfr., neste sentido, Luís Miguel Monteiro, in, *Código do Trabalho Anotado*, 14.ª Edição, Almedina, 2025, págs. 468.

4. Também, Maria Irene Gomes, “A Comissão de Serviço”, in, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, pág. 366.

5. Cfr., o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de Março de 2012, proferido no Processo n.º 171/11.0TTPDL.L1, acessível em www.dgsi.pt.

6. No escrito já citado na nota 4, nas suas págs. 379 e 380.