

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 35

ASSUNTO – Contrato de Trabalho – Modalidade
Contrato em Comissão de Serviço. Um ACORDÃO

Sempre manifestamos o interesse que os Empregadores podem ter por certas modalidades de contrato de trabalho, como sejam: Contrato a Tempo Parcial; Teletrabalho; Contrato a Tempo Temporário (contrato de utilização); e o Contrato em Comissão de Serviço, etc.. Ora,

O "CONTRATO DE TRABALHO, em Comissão de Serviço", desde que devidamente celebrado, tem todo o interesse. É certo que, em principio, deve obedecer a duas condições:

- 1º** - apenas é de utilização em certas circunstâncias, apresentadas no artº161, Código do Trabalho, a saber:
- cargo de administração ou equivalente;
 - direcção ou chefia directamente dependente da administração; ou, de director-geral;
 - secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos; ou, ainda,
 - desde que previsto no CCT do sector,
 - ✓ em funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular desse cargo.
- 2º** - exceptuando o celebrado com o "administrador ou equivalente", no restantes casos reparar que o "trabalhador" tem de estar dependente da "administração"; ou, de "director-geral ou equivalente".

Se estas condicionantes forem respeitadas, este Contrato em Comissão de Serviço acaba por ser um "**contrato a termo certo**", sem os inúmeros perigos que estão ligados a este tipo de contrato, no caso de o novo colaborador vir do exterior da Empresa.

É um contrato que, obrigatoriamente, tem de ser reduzido **a escrito**; de onde, também obrigatoriamente, terá de constar o conteúdo expresso nas 4 alíneas, do nº3, artº162, Código, --- sem esquecer que os restantes elementos obrigatórios constam do nº3, do artº106, do Código.

Visto isto,

Sem esquecer que os artºs163 e 164, do Código do Trabalho, contem outras normas reguladoras deste tipo de Contrato,

A finalidade desta Circular é chamar a atenção para algo muito importante: a manutenção, até ao fim do contrato, --- não tem prazo fixado na Lei ---, dos pressupostos legais que levaram á celebração do contrato. Com um exemplo, explicando: uma empresa contratou um trabalhador para director industrial, sobre a dependência directa do Administrador do pelouro. Ás tantas, por motivo de reestruturação, ou outro, passou a director industrial a reportar-se a um outro director qualquer. Num caso destes,

Há **grave atropelo** dos pressupostos legais, --- impostos pelo nº1, artº161, Código ---, que justificaram o recurso ao contrato em comissão e serviço. Como consequência, o contrato que vinculava o director industrial, em causa, passou a ser um contrato de trabalho, por tempo indeterminado, com todas as legais consequências. Desde logo, este trabalhador não pode ser despedido, exceptuando com justa causa reconhecida em processo disciplinar.

É isto que um recente ACORDÃO, do Supremo Tribunal de Justiça, de 9 Novembro 2011, veio determinar, transcrevendo-se o respectivo sumário:

"Tendo deixado de se verificar os pressupostos legais justificativos da contratação da A. pela R., em regime de comissão de serviço, e tendo a A., ainda assim, continuando o trabalhador ao serviço da R. no desempenho de funções que passaram a estar incluídas na esfera profissional da Secretária da Administração, o seu regime de trabalho passou a estar integrado no âmbito de um contrato de trabalho normal, ou seja, de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com todas as consequências jurídicas daí resultantes."

Portanto,

Tratar um contrato de trabalho, em comissão de serviço, sem estar atento aos pressupostos da sua constituição pode ter desde logo o efeito de se perder os benefícios que aquele tipo de contrato propicia á empresa que o celebra. Não obstante ter de pagar uma "indenização", no caso da empresa por termo ao contrato, --- al.c), nº1, artº164, Código ---, ou seja, um mês de retribuição, por cada ano que durar o contrato, o certo é que se não respeitar os pressupostos da sua realização, pode ficar com o trabalhador em situação de vínculo definitivo. O que, possivelmente não seria a sua intenção.

Reiteramos: este tipo de contrato deve ser celebrado por escrito, com as indicações referidas no nº3, artº162, CT, --- muito em especial, a al.b), ou seja:

"b)- Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço".

Abil 2012

Carlos F. Santos Pereira