CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: MARÇO **CIRCULAR N.º 24/2016**

ASSUNTO: O contrato de trabalho, modalidade, "COMISSÃO DE SERVIÇO".

Temos especial predilecção por esta modalidade, do Contrato de Trabalho: o contrato em "COMISSÃO DE SERVIÇO". Quando possível de ser celebrado, é um bom substituto do contrato a termo; não apresenta nenhum dos riscos que este apresenta.

O único contra desta modalidade de contrato é que não pode ser utilizado em qualquer circunstância; e, de qualquer maneira (forma).

Não pode ser utilizado em qualquer circunstância, porque:

a) - apenas o será para o cargo de administrador; ou, equivalente;
b) - de cargo de direcção ou chefia directamente dependente da administração;
c) - de cargo de director-geral ou equivalente;
d) - funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos; e,
e) - ainda, desde que o CCT o preveja, em funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação aos titulares daqueles cargos.

tal como determina o art.º 161, Código Trabalho (CT).

No aspecto da sua concretização, também será necessário preencher uma série de requisitos, desde logo,

A - revestir, obrigatoriamente, a forma escrita (de preferência, timbrado da Empresa);
B - a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
C - indicação do cargo ou funções a desempenhar, **com menção expressa do regime de comissão de serviço**;
D - no caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
E - no caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão,

o que consta do n.º 3, do art.º 162, CT. Sendo todas importantes, salientamos:

— as mais importantes são as indicadas nas n/ alíneas A e C. Faltando estas duas especificações, o contrato é por termo indeterminado.

Se reparar as n/ alíneas D e E alertam-nos para o seguinte: a "Comissão de Serviço" tanto pode ser celebrada com um trabalhador que já pertence ao Quadro da Empresa; como com um estranho que, por esta porta, entra para o Quadro da Empresa. E,

Portanto, repare nas exigências que ali são indicadas.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Vamos pôr a hipótese prevista na n/ alínea D: Y já é trabalhador da Empresa, por ex., operador de máquinas. Devido às suas qualidades, como homem e profissional, a Empresa resolve nomeá-lo "director fabril". Mas, à cautela celebra contrato escrito de "Comissão de Serviço"; e, Y entra em funções. Contudo, alguns meses depois, descobre-se que o trabalhador não correspondeu às expectativas (princípio de Peter). Dando cumprimento ao n.º 1, art.º 163, CT,

A Empresa envia-lhe um aviso prévio de 30 dias, --- o contrato de comissão tinha menos de 2 anos de duração ---, pondo termo ao referido contrato, para o termo aí indicado (no aviso prévio). **Repare**, só do contrato de comissão de serviço. Contudo,

O trabalhador enche-se de brios e comunica, por escrito, que resolve o contrato (sem indicar qual), com efeitos imediatos. Ou seja, faz cessar o seu contrato de trabalho pela modalidade da al. h), do art.º 340, CT,

" h) – Denúncia pelo trabalhador", – veja art.º 400, CT.

Quer dizer, o trabalhador fez por ignorar que estava vinculado a um duplo contrato: um contrato de trabalho, com a Empresa; e, um contrato de comissão de serviço, que acresce àqueles mas não o substitui. Logo, com a sua actividade precipitada, ditou a cessação do vínculo contratual/laboral à empregadora.

Note este douto Acordão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 Fevereiro 2008:

> " III – Deve qualificar-se como denúncia do contrato de trabalho, o acto extintivo do trabalhador que, depois de comunicada pelo empregador a intenção de pôr termo à prestação de trabalho **em comissão de serviço**, e com a antecedência legal, «resolve o contrato com efeitos imediatos», ainda na vigência da comissão de serviço, pondo fim imediato ao contrato de trabalho pré-existente (e destinado a retomar o seu pleno vigor após a cessação da comissão de serviço), e à própria comissão, que ainda não havia cessado.
>
> IV – Na referida denúncia, (...) não assiste ao trabalhador o direito à indemnização."

Sempre que isso seja possível, não se esqueça desta modalidade de contrato de trabalho, --- em comissão de serviço.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt