

 Geral Executivo

Início Emprego Formação Guia de Carreira

Contrato De Trabalho em Regime de Comissão de Serviço

Direitos & Deveres



Enquadramento Geral

CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO

Admissibilidade

O Código do Trabalho prevê a possibilidade de determinadas funções poderem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

Com efeito, é admissível o exercício da relação laboral em regime de comissão de serviço relativamente aos trabalhadores que exerçam:

a) cargos de administração ou equivalente;

Contrato De Trabalho em Regime de Comissão de Serviço

Direitos & Deveres

Enquadramento Geral

CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO

Admissibilidade

O Código do Trabalho prevê a possibilidade de determinadas funções poderem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

Com efeito, é admissível o exercício da relação laboral em regime de comissão de serviço relativamente aos trabalhadores que exerçam:

- a) cargos de administração ou equivalente;
- b) cargos de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director geral ou equivalente;
- c) funções de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos supra referidos; ou ainda,
- d) funções cuja natureza também pressuponha especial relação de confiança em relação a titulares daqueles cargos (desde que o instrumento de regulamentação colectiva o preveja).

Trata-se, assim, de funções cuja natureza pressupõe e envolve uma relação de especial confiança com o empregador.

Um trabalhador pode ser contratado directamente para prestar trabalho em regime de comissão de serviço, ou, alternativamente, enquanto trabalhador da empresa, vir a exercer determinadas funções (alguma das acima mencionadas) em regime de comissão de serviço, no âmbito de relação laboral preexistente.

Forma e regime

O contrato de trabalho para exercício de cargo ou funções em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita (sob pena de não ser considerado como tal) e deve conter:

- a) identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

- b) indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço (indicação obrigatória, sob pena de não ser considerado em regime de comissão de serviço o contrato em que falte esta menção);
- c) no caso de já ser trabalhador da empresa, a actividade que exerce, e no caso de ser diferente, a que vai exercer após a cessação da comissão de serviço;
- d) no caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após a comissão.

Cessaçã

A comissão de serviço pode cessar, mediante aviso prévio, por escrito, por qualquer uma das partes, sem necessidade de invocação de motivo, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante o vínculo tenha durado até dois anos ou por período superior (respectivamente).

No caso da comissão de serviço cessar sem aviso prévio, a parte que a pretende fazer cessar constitui-se na obrigação de indemnizar a outra parte num valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de pré-aviso em falta, sem prejuízo de eventual indemnização por danos causados pela inobservância do período de pré-aviso.

O prazo acima previsto pode ser aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho.

Efeitos da cessação

A cessação da comissão de serviço confere ao trabalhador o direito a:

- a) exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido, ou á que se encontra prevista no acordo em que a comissão de serviço se encontra regulada, caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa;
- b) cessar o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito uma indemnização de valor igual a um mês de retribuição base e diuturnidades (se aplicável) por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção calculada proporcionalmente, a qual, o entanto, não poderá ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades;
- c) caso o trabalhador tenha sido admitido para trabalhar em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização é igual à descrita na alínea precedente.

O valor da indemnização prevista na alínea b) supra pode ser aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho.

Notas finais

Enquanto modelo de contratação alternativo ao chamado contrato de trabalho “tipo”, o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço distingue-se deste pela circunstância de ser possível a sua cessação unilateral por qualquer uma das partes, a todo o tempo, sem necessidade de motivação ou justificação (contanto seja respeitado o pré-aviso mínimo

aplicável e, quando se tratar de cessação operada por iniciativa do empregador, assegurado o pagamento de uma compensação ao trabalhador, nos termos acima referidos).

Esta flexibilidade na cessação traduz um afastamento ao princípio que orienta as regras gerais de cessação de contrato de trabalho (isto é, de que o empregador não pode cessar unilateralmente o contrato de trabalho sem justa causa).

A razão de ser desta diferenciação de regime encontra-se, cremos, no facto de este modelo contratual em questão estar, como referido, vocacionado para o exercício de funções que pressupõem um elevado grau de confiança, ou seja, que envolvem um contacto de grande proximidade com a definição e implementação do seu negócio, facto que o legislador entendeu ser merecedor de excepção ao regime-regra de cessação, ao conferir ao empregador uma maior flexibilidade na sua gestão.

Catarina de Almeida

Advogada do Departamento de Direito do Trabalho

da SRS Advogados