



Consultório Laboral

Colaboração com a:



Mariana Caldeira Sarávia

Advogada Managing Associate
do Departamento de Direito do Trabalho
da SRS Advogados



Exerço funções de RH e, neste momento, deparo-me com a necessidade de recrutar um novo responsável financeiro para a empresa onde trabalho. Foi-me sugerido que fizesse um contrato em comissão de serviço. Gostaria de saber o que é que este tipo de contrato implica, se posso utilizá-lo e se, como me foi referido, é mais fácil pôr-lhe termo.

A celebração de um contrato de trabalho em regime de comissão de serviço apenas é admitida para o exercício de determinados cargos ou funções que supõem uma especial relação de confiança.

Entre as situações em que é legalmente permitido o recurso à comissão de serviço, encontramos, efectivamente, o exercício de cargos de direcção ou chefia directamente dependentes da administração ou de director geral ou equivalente.

Assim, e no caso de o responsável financeiro a contratar vir a reportar directamente à administração ou gerência da empresa em que o leitor trabalha, ou ao director-geral da mesma, ou equivalente, poderá equacionar-se a celebração de um contrato de trabalho em comissão de serviço.

De salientar que o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço tem de ser celebrado por escrito e do mesmo devem constar algumas menções obrigatórias, nomeadamente a referência ao cargo a desempenhar, com indicação expressa de que será desempenhado em regime de comissão de serviço (sob pena de não haver lugar à aplicação do regime da comissão de serviço).

Como corolário da especial relação de confiança que a comissão de serviços pressupõe, esta modalidade contratual caracteriza-se, como de alguma forma refere o leitor, por uma maior flexibilidade em matéria de cessação.

Com efeito, sendo o cargo exercido em comissão de serviço por trabalhador especialmente admitido para o efeito (comissão de serviço externa), e não tendo sido convencionado com o mesmo o exercício de qualquer outra actividade na empresa após a cessação da comissão de serviço, a entidade empregadora pode, em princípio, pôr unilateralmente termo à relação laboral, mediante comunicação escrita remetida ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias (consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior) e o pagamento de uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) por cada ano completo de antiguidade (devendo a fracção de ano ser calculada proporcionalmente), mas nunca inferior a 3 meses de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável).

O Consultório, uma parceria entre o SOL e a Sociedade Rebelo de Sousa, é um espaço aberto aos leitores. Coloque as suas dúvidas sobre matérias laborais através do endereço consultoriolaboral@sol.pt