



## **EMPRESA LOCAL - DISSOLUÇÃO E FLUXOS DE PESSOAL**

### **Questão**

**O regime relativo a efetivos previsto no n° 6 do art° 62° da [Lei nº 50/2012, de 31/08](#) – regime jurídico das empresas locais e das participações locais – sobre procedimentos respeitantes aos fluxos de pessoal na pendência da dissolução de empresa local é aplicável antes de decorrido o prazo de três anos fixado nas alíneas a) a d) do n° I da referida norma?**

### **Parecer**

O art° 62° da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, na redação que lhe foi conferida pela Lei 53/2014, de 25 de agosto (diploma que estabelece o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais) determina quais são as situações em que há dissolução obrigatória das empresas locais e prevê a possibilidade de cedência às entidades públicas participantes dos seus trabalhadores contratados ao abrigo do regime do contrato de trabalho, nos termos do art° 58° LVCR, na exata medida em que estes se encontrem afetos e sejam necessários ao cumprimento das atividades objeto de integração ou internalização.

Na pendência dos procedimentos de dissolução e de liquidação, os trabalhadores que se encontrem em situação de cedência de interesse público ao abrigo e nos termos do n° 6 do art° 62,° podem candidatar-se aos procedimentos concursais exclusivamente destinados a quem seja titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, que sejam abertos pelas entidades públicas participantes às quais se encontrem cedidos, nos termos do consignado nos n°s 8 e seguintes do mesmo normativo.

Conforme defende Pedro Costa Gonçalves (in "Regime Jurídico da Atividade Empresarial", pág. 283 e seguintes, Almedina, 2012), "O artigo 62°, com a epígrafe "dissolução das empresas locais", estabelece um regime que se aplica apenas à «dissolução obrigatória», quer dizer, à dissolução que, com verificação de determinadas circunstâncias «causas de dissolução obrigatória», «tem de ser» promovida pela entidade pública participante.”(sublinhados nossos)

E, mais adiante, acrescenta:

*“Todas as causas de dissolução obrigatória estão associadas à verificação de uma determinada situação “nos últimos três anos”: tendo como referência um determinado ano civil (vg. 2015), determina-se a dissolução quando o fundamento da mesma se tenha verificado, de forma contínua e ininterrupta, nos três anos (exercícios)*

*anteriores (na hipótese colocada, nos anos de 2012,2013 e 2014); considerando a letra da lei, e ainda trabalhando com a mesma hipótese, o facto de, por exemplo, no ano de 2012 se ter verificado a causa prevista na alínea a) e nos anos de 2013 e 2014 se ter verificado a causa prevista na alínea c) não corresponde à verificação de uma causa de dissolução obrigatória. Esta pressupõe a continuação da mesma situação por um período de três anos consecutivos.”*

### **Conclusão**

Nesta conformidade, não se nos afigura possível aplicar o regime jurídico regulado nos n.ºs 6 e seguintes do art.º 62.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto (alterada pela Lei n.º 53/2014, de 25 de agosto), se a decisão de extinção da empresa local for proferida antes de decorrido o prazo de três anos fixado nas alíneas a) a d) do n.º I deste preceito legal.

De facto, caso a empresa entre em processo de dissolução nos termos gerais e não por imposição do n.º I do art.º 62.º, a cedência será admissível (já não de acordo com este normativo, mas sim nos termos dos art.ºs 241.º e seguintes da LTFP). No entanto, os trabalhadores só se manterão em cedência enquanto a empresa não for extinta.