

**Da possibilidade de um trabalhador, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em regime de cedência de interesse público numa empresa municipal, ser sujeito a mobilidade intercarreiras**

Pelo Ex<sup>o</sup> Senhor Presidente da Câmara Municipal, representado pela sua Interlocutora junto desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, foi solicitado parecer acerca da possibilidade de "um trabalhador, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e que se encontra em regime de cedência de interesse público numa empresa municipal, ser sujeito a mobilidade intercarreiras."

Cumpre, pois, informar:

I - Na vigência da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro e numa situação semelhante à que ora nos ocupa, esta Divisão de Apoio Jurídico defendia o seguinte:

"A Lei 12-A/2008, de 27/02 - comumente designada Lei dos Vínculos e Carreiras (LVCR) - arreda do seu âmbito objectivo de aplicação as entidades públicas empresariais (vide o nº 5 do artº 3º). Não obstante, o nº 2 do artº 2º do mesmo diploma legal prevê a aplicação dos seus comandos, com as necessárias adaptações, aos atuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente administrativo que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação objectivo.

Assim, concatenados estes dois normativos significa que o regime da relação jurídica de emprego público não é aplicável às empresas locais (razão pela qual o regime legal que as enquadra impõe o recurso, em matéria de contratação de efectivos, à lei geral do trabalho, maxime ao Código do Trabalho) podendo, no entanto, continuar a aplica-se a LVCR (de forma adaptada) àqueles que à data da sua entrada em vigor eram funcionários ou agentes (e que, em 1/1/2009 transitaram, ope legis para o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado) e que estejam a desempenhar funções em entidades que não devam aplicar tal regime.

(...) A mobilidade pode ocorrer dentro da mesma categoria, inter categorias da mesma carreira (i.e para categoria superior ou inferior) ou intercarreiras (ou seja, para carreira diferente daquela em que o trabalhador está integrado).

Por seu lado, a cedência de interesse público determina, na falta de estipulação em contrário no acordo que subjaz a esta cedência, a suspensão do estatuto de origem do trabalhador.

Ora, a aplicação da mobilidade interna intercarreiras pressupõe que o organismo que a adopte tenha a estrutura de carreiras prevista na LVCR, regime esse inaplicável, como vimos, às entidades empresariais locais. Ou seja, em abstracto, a aplicação do instituto da mobilidade interna, maxime na modalidade intercarreiras, pressupõe, obviamente, que o organismo que a este recorre esteja submetido ao regime legal de carreiras na forma em que está previsto nos art.ºs 39º e seguintes da LVCR, o que não sucede com as empresas locais; estas entidades "formatam" as respectivas carreiras, categorias e cargos com os contornos que entenderem mais convenientes ao eficiente funcionamento da empresa, não estando, nesta matéria, sujeitas a imposição de qualquer "figurino".

No caso vertente, desconhece-se se do acordo de cedência consta alguma menção à suspensão do estatuto de origem pelo que duas hipóteses se poderão perfilar:

1-Se nada é mencionado a este propósito. então, como vimos, o estatuto de origem do trabalhador cedido suspendeu-se pelo que nada impede que, no âmbito das decisões gestionárias da empresa, este seja colocado a desempenhar funções inerentes a carreira/categoria/cargo compatível com as habilitações literárias e profissionais que detém;

2-Se no acordo ficou registado que o trabalhador mantém o seu estatuto de origem, não nos parece viável o recurso à figura da mobilidade interna intercarreiras pela singela razão, já mencionada, de que à empresa local não é aplicável o regime de carreiras previsto na LVCR, sendo que é a estas que se reporta dal modalidade de mobilidade interna. Assim, tal mobilidade apenas será viável se o trabalhador "regressar" ao município ou através da alteração do acordo de cedência no sentido exposto em I."

II - Atualmente, a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), também, determina, na alínea b) do n.º 1 e no n.º 6 do art.º 1.º, que o respetivo regime não é aplicável às entidades públicas empresariais (embora admita a sua aplicabilidade, com as devidas adaptações, a outros trabalhadores

com contrato de trabalho em funções públicas que não exerçam funções nas entidades referidas nos números anteriores).

---

<sup>1</sup> Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei n.º 82-B/20014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

Acresce referir que, quer o regime da mobilidade intercarreiras, quer o da cedência de interesse público sofreram algumas alterações com a entrada em vigor da citada LTFP. De facto, em anotação ao consignado no art.º 241º da LTFP (normativo que regula sobre a cedência de interesse público), Miguel Lucas Pires (in "Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, anotada e comentada, Almedina, pág.246 e seguintes) refere o seguinte:

"1. Este preceito, bem como os dois seguintes, correspondem ao art.º 58º da LVCR, tendo-se procedido, contudo, a uma decomposição do regime nele vertido.

2. O n.º 1, contendo embora uma redação diversa do n.º 1 do art.º 58º da LVCR, procura definir a cedência de interesse público, enfatizando as suas duas possíveis dimensões deste instituto (exercício de funções por parte de um trabalhador em funções públicas num empregador não sujeito às leis de emprego público e, vice-versa, de um trabalhador ao serviço de um empregador excluído da aplicabilidade das leis do emprego público num outro a elas submetido).

3. Por outro lado, o mesmo n.º 1 realça, na sua parte final e de modo inovador, que a cedência implica a manutenção do vínculo original.

(...)

7. O n.º 3 corresponde à parte final do n.º 2 do art.º 58º da LVCR (como exemplo de exceções à regra da suspensão do vínculo de origem vide os n.ºs 3 e 4 do art.º 244), embora com uma diferença significativa, na medida em que tal efeito suspensivo passa a ser imposto por lei, não se permitindo, ao invés do que sucedia até agora, o seu afastamento por vontade das partes."

No caso presente, desconhecemos se o acordo de cedência foi celebrado antes ou depois da entrada em vigor da LTFP, bem como se o vínculo do trabalhador em causa se encontra suspenso ou não.

No entanto, na linha do exposto - e enfatizando o facto de atualmente a suspensão do vínculo constituir a regra, que só pode ser afastada por disposição legal em contrário (vd. n.º 3 do art.º 241º e n.ºs 3 e 4 do art.º 244º da LTFP) - sempre se dirá:

Se o acordo de cedência foi celebrado ao abrigo da LVCR (e nada mencionava a propósito da suspensão do vínculo) ou se foi celebrado por aplicação da regra geral do n.º 3 do art.º 241.º da LTFP, então o estatuto de origem do trabalhador cedido suspendeu-se. Assim, nada impede que, no âmbito das decisões gestionárias da empresa, este seja colocado a desempenhar funções inerentes a carreira/categoria/cargo compatível com as habilitações literárias e profissionais que detém;

Se no acordo celebrado ao abrigo da LVCR ficou registado que o trabalhador mantém o seu estatuto de origem ou se o acordo foi celebrado na vigência da LTFP, ao abrigo de norma especial que tal permita, não nos parece viável o recurso à figura da mobilidade intercarreiras. De facto, à empresa local não é aplicável o regime de carreiras previsto na LTFP, sendo que é a estas que se reporta tal modalidade de mobilidade. Assim, a mobilidade apenas será viável se o trabalhador "regressar" ao município.