

ASSUNTO:	Suplemento de Penosidade e Insalubridade.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_TL_9765/2024
Data:	25.09.2024

Solicita a Empresa Municipal consulente o seguinte esclarecimento jurídico:

«A (...) EM, é uma empresa municipal cujo objeto consiste na gestão e exploração dos sistemas municipais de abastecimento de água e de drenagem e tratamento de águas residuais no Município de (...), por delegação deste.

No âmbito da sua atividade, nomeadamente de saneamento, tem ao seu serviço assistentes operacionais suscetíveis de se enquadrar, na nossa opinião, no artigo 2.º do DL 93/2021, de 9 de novembro.

Considerando a orientação da DGAL no âmbito do artigo 24.º da Lei do Orçamento do Estado:

“O suplemento de penosidade e insalubridade é aplicável aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional ou que exerçam funções por referência ao conteúdo funcional daquela carreira, independentemente da modalidade de vínculo, cuja caracterização implica o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura e aterro de sepulturas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde (cfr. n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro).”

Aos nossos trabalhadores afetos ao serviço de saneamento, e com comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, pode ser pago o referido suplemento de penosidade e insalubridade?

Não está o mesmo vedado no âmbito do regime remuneratório aplicável a uma empresa municipal?».

Neste sentido, cumpre-nos emitir a pronúncia requerida.

A questão foi já objeto de análise no Parecer desta Divisão de Apoio Jurídico Ref.ª INF_DSAJAL_LIR_8600/2022, de 20.07.2022, que se transcreve:

«I

O n.º 6 do artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ permite que sejam criados por lei suplementos remuneratórios, definindo-os como *“acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria.”*² (cf. n.º 1 do mesmo normativo).

Sobre os suplementos remuneratórios, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)³ esclarece que *“apenas são devidos a quem ocupe postos de trabalho com condições mais exigentes e enquanto perdurarem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição sendo necessário o exercício de efetivo funções (ou equiparação legalmente prevista).”*

Ora, o artigo 24.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2021- LOE 2021) estabeleceu o seguinte:

“Artigo 24.º

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Nos termos do n.º 6 do artigo 159.º da LTFP, o suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade da carreira geral de assistente operacional no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura e aterro de sepulturas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade baixo ou médio, sendo o seu valor diário abonado no intervalo entre 3,36 € e 4,09 €, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

¹ Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019 de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020).

² Negritos nossos.

³ Acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=7EC1A7C9-E992-49F9-8801-08D5956C69FE>

2- (...).

3- *Em cumprimento do disposto no presente artigo, nas autarquias locais compete ao órgão executivo, sob proposta financeiramente sustentada do presidente da câmara, do presidente da junta ou do dirigente máximo do serviço, quando aplicável, definir quais são as funções que preenchem os requisitos de penosidade e insalubridade, ouvidos os representantes dos trabalhadores e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.*

4- *Para efeitos do número anterior, anualmente, o empregador público deve identificar e justificar no mapa de pessoal os postos de trabalho cuja caracterização implica o exercício de funções naquelas condições.”⁴*

Acerca do disposto neste normativo, a Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) divulgou uma nota informativa⁵, da qual destacamos:

“O artigo 24.º da Lei n.º 75.-B/2020, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2021, prevê a atribuição de um suplemento de penosidade e insalubridade aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional ou que exerçam funções por referência ao conteúdo funcional daquela carreira, cumprindo prestar os seguintes esclarecimentos inerentes à sua operacionalização:

1.(...).

2. *O suplemento de penosidade e insalubridade é aplicável aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional ou que exerçam funções por referência ao conteúdo funcional daquela carreira, independentemente da modalidade de vínculo, cuja caracterização implica o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura e aterro de sepulturas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde (cfr. n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro).*

3. *Em termos procedimentais, nas autarquias locais, a competência para definir quais são as funções que efetivamente preenchem os requisitos de penosidade e insalubridade e, inerentemente, o seu nível alto, médio ou baixo, pertence ao órgão executivo (Câmara Municipal ou Junta de Freguesia), sob proposta financeiramente sustentada do Presidente da Câmara, do Presidente da Junta ou do dirigente máximo do serviço, quando aplicável (cfr. 1.ª parte do n.º 3 do artigo 24.º da Lei n.º 75- B/2020, de 31 de dezembro).*

⁴ Negritos nossos.

⁵ Disponível em <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/destaques/nota-informativa-sobre-o-artigo-24---da-lei-n---75---b-2020--oe-2021-/>

(...)

6. Exercem funções inerentes à qualidade de empregador público, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da LTFP, e salvo delegação, o Presidente da Câmara Municipal, no caso dos Municípios; as Juntas de Freguesia, no caso das Freguesias; e o Presidente do Conselho de Administração, no caso dos Serviços Municipalizados.

7.(...).

8. O suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade é apenas aplicável aos trabalhadores da carreira geral de assistente operacional que ocupem postos de trabalho caracterizados nos termos dos números anteriores e não é cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação (cfr. n.º 1 e 2 in fine do artigo 24.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro).

(...).”⁶

Também a Direção Geral de Emprego Público (DGAEP) difundiu a Circular n.º 1/DGAEP/2021⁷, da qual realçamos que “[c]abe ao dirigente máximo de cada órgão ou serviço, no exercício das suas competências inerentes à qualidade de empregador público, e tendo em conta a sustentabilidade financeira, identificar e justificar no respetivo mapa de pessoal aprovado os postos de trabalho da carreira geral de assistente operacional, cuja caracterização implica o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura e aterro de sepulturas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.”

Importa, assim, salientar o seguinte:

- 1- À luz do disposto no já citado n.º 6 do artigo 159.º da LTFP, os suplementos remuneratórios têm de ser instituídos por lei própria, defendendo-se que o elenco constante do artigo 24.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (LOE 2021) – que criou o suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade – é taxativo, pelo que só pode ser pago aos trabalhadores integrados na carreira aí especificada e que exerçam funções nas áreas de atividade expressamente indicadas no n.º 1 desse normativo, para além dos restantes requisitos legais.

⁶ Negritos nossos.

⁷ Acessível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/Legis/circular_01_dgaep_2021.pdf .

- 2- De facto, se o legislador pretendesse abranger outras carreiras (como, por exemplo, as das entidades públicas empresariais), ou outras áreas de atividade tê-lo-ia mencionado de forma expressa, o que não aconteceu.
- 3- Aliás, as carreiras dos trabalhadores das empresas municipais não coincidem nem se circunscrevem ao elenco de carreiras da administração local, sendo que, como refere o ponto 2. da nota informativa publicada pela DGAL, este suplemento *“é aplicável aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional ou que exerçam funções por referência ao conteúdo funcional daquela carreira, independentemente da modalidade de vínculo”*.

Ora, nos termos do consignado no n.º 1 do artigo 79.º da LTFP, são os trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado que exercem as suas funções integradas em carreiras [correspondendo a cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre uma carreira, um conteúdo funcional legalmente descrito (n.º 1 do artigo 80.º⁸)].

Acresce que, à luz do disposto no n.º 2 do mesmo normativo, *“[o]s trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.”*

- 4- Por outro lado, tal como também refere a DGAL, *“exercem funções inerentes à qualidade de empregador público, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da LTFP, e salvo delegação, o Presidente da Câmara Municipal, no caso dos Municípios; as Juntas de Freguesia, no caso das Freguesias; e o Presidente do Conselho de Administração, no caso dos Serviços Municipalizados”*.⁹

Sucedem que, no caso presente, encontramos-nos diante de uma empresa municipal, sendo que, nos termos do consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º da LTFP, as normas desta lei não são aplicáveis às entidades públicas empresariais, entre as quais se contam as empresas do setor

⁸ O n.º 2 desse normativo prescreve que *“[o] conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas”*.

⁹ Realçamos que, enquanto os serviços municipalizados integram a estrutura organizacional do município (vd. n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 50/2012), as empresas locais *“são pessoas coletivas de direito privado, com natureza municipal, intermunicipal ou metropolitana, consoante a influência dominante prevista no n.º 1 seja exercida, respetivamente, por um município, dois ou mais municípios ou uma associação de municípios, independentemente da respetiva tipologia, ou uma área metropolitana”* (cf. n.º 4 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012).

empresarial local. Aliás, neste sentido Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar¹⁰ referem, a propósito do disposto nesta alínea:

“A presente lei também não é aplicável às diversas pessoas colectivas que integram o sector empresarial estadual, regional e local, uma vez que a alínea b) do n.º 1 exclui as entidades públicas empresariais.

Não obstante a referência feita no presente artigo ser limitada às entidades públicas empresariais e de estas serem apenas uma das várias formas que podem adoptar as empresas públicas (v., neste sentido, os arts 13.º e 56.º da Lei n.º 133/2013, de 3 de Outubro), temos por certo que o presente diploma é inaplicável a todas as demais espécies de empresa públicas (no sentido dado pelo art. 5.º da Lei n.º 133/2013 e pelo art. 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto), sejam elas estaduais, regionais ou locais, onde o regime jurídico dos respectivos trabalhadores é dado pelo Código do Trabalho.”

II

Entretanto, o Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, procede à fixação de um suplemento remuneratório com fundamento no exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade.

De acordo com o respetivo preâmbulo:

“(..) a Lei do Orçamento do Estado reconheceu que na Administração Pública existem determinados grupos de trabalhadores que, por razões inerentes ao respetivo conteúdo funcional, nomeadamente a sua natureza, meios utilizados ou fatores ambientais, ou por razões resultantes de fatores externos, exercem a sua atividade profissional em situações suscetíveis de provocar um dano excecional na sua saúde que deve ser adequadamente compensado.

(...).

Reconhecendo-se, no entanto, que nem sempre pode ser evitada a persistência dessas condições desfavoráveis, e tratando-se a Lei do Orçamento do Estado de um diploma de efeitos transitórios, reportados ao ano para o qual é aprovada, e na medida em que se considera que o suplemento previsto

¹⁰ In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume/Artigos 1.º a 240.º”, Coimbra Editora, pág. 89.

mantém a sua atualidade e que as funções relativamente às quais é atribuído continuam a merecer uma especial compensação, opta-se agora pela manutenção do mesmo no ordenamento jurídico, em moldes semelhantes ao que havia ficado consagrado em 2021, sendo designadamente alargado o seu âmbito de aplicação a outras situações de idêntica penosidade e insalubridade.

Por fim, tendo em conta também algumas dificuldades de operacionalização sinalizadas pelos órgãos e serviços que têm vindo a aplicar este suplemento, são efetuados meros ajustes de modo a clarificar alguns aspetos para que não resultem quaisquer questões práticas de aplicação do suplemento.”

Da Nota técnica sobre o Decreto-Lei n.º 93/2021, divulgada por esta Direção de Serviços no *Flash Jurídico* de dezembro de 2021¹¹, destacamos o seguinte:

(...)

1. Objeto e âmbito (artigos 1.º e 2.º): este suplemento remuneratório tem como fundamento o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade pelos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

(...)

4. Beneficiários: apenas os trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que preencham os requisitos funcionais de atividade nas áreas abrangidas por este suplemento.

(...)

7.6. Só podem beneficiar deste suplemento, aqueles trabalhadores - integrados na carreira geral de assistente operacional ou que exerçam funções por referência ao conteúdo funcional desta carreira, independentemente da modalidade de vínculo - que, quando exerçam funções nas áreas de atividade abrangidas, o façam em condições de insalubridade ou penosidade das quais resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, e tal circunstância tenha sido reconhecida pelo órgão executivo em cumprimento do estabelecido no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 93/2021.”¹²

¹¹ Disponível em https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/Nota_t%C3%A9cnica_DL_93_21_suplemento_penosidade_insalubridade.pdf

¹² Negritos e sublinhados nossos.

Para além do exposto, salientamos que este diploma foi decretado pelo Governo “[a]o abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e na alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição (...)”, valendo aqui as considerações que elencámos/realçámos na última parte do ponto I do presente parecer.

III

Na situação presente, refere-se no pedido de parecer que nos encontramos diante de *“uma empresa municipal, com competências delegadas pela Câmara Municipal (...) para recolha de resíduos sólidos e limpeza pública, possuindo nos seus quadros, trabalhadores em regime de cedência de interesse público, bem como trabalhadores com contrato individual de trabalho, em cumprimento da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto.”*

III.1. Sucede que a cedência de interesse público constitui uma vicissitude modificativa do vínculo de emprego público que permite que um trabalhador de uma das instituições abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP exerça funções, a título provisório, numa entidade excluída desse diploma ou que um trabalhador de uma entidade excluída do âmbito de aplicação da LTFP exerça funções, a título transitório, numa das instituições abrangidas pelo âmbito de aplicação dessa lei.

No caso em análise, estará em causa a primeira das situações, isto é, os trabalhadores de uma das instituições abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP exercem funções, a título provisório, numa entidade excluída desse diploma.

Ora, os artigos 241.º e seguintes da LTFP regulam sobre o regime da cedência de interesse público, destacando-se o seguinte:

“Artigo 241.º

Regras gerais de cedência de interesse público

1- (...)

2- *O acordo de cedência de interesse público carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e, no caso de se tratar de trabalhador com vínculo a empregador fora do âmbito de aplicação da*

presente lei, de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

3- A cedência de interesse público determina para o trabalhador em funções públicas a suspensão do respetivo vínculo, salvo disposição legal em contrário.

4- (...).

5- (...).

6- (...).

Artigo 242.º

Regime jurídico da cedência de interesse público

1- O trabalhador cedido fica sujeito ao regime jurídico aplicável ao empregador cessionário e ao disposto no presente artigo, salvo quando não tenha havido suspensão do vínculo, caso em que a situação é regulada pelo regime jurídico de origem, incluindo em matéria de remuneração.

2- A cedência de interesse público sujeita o trabalhador às ordens e instruções do empregador onde vai prestar funções, sendo remunerado, salvo acordo em contrário, pela entidade cessionária.

3- O trabalhador cedido tem direito:

a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;

b) A optar pela manutenção do regime de proteção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;

c) A ocupar, nos termos legais, diferente posto de trabalho no órgão ou serviço ou na entidade de origem ou em outro órgão ou serviço.

*(...).*¹³

A propósito do disposto no n.º 3 do artigo 241.º, Miguel Lucas Pires¹⁴ defende que “[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 244º), 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.”¹⁵

E relativamente ao n.º 1 do artigo 242.º, o mesmo Autor¹⁶ acrescenta:

¹³ Negritos nossos.

¹⁴ In “*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,*” Anotada e Comentada, Almedina, 2016, 2ª Edição, pág.278.

¹⁵ Negritos nossos.

¹⁶ Op. cit. pág.280

“1. O n.º 1 deve ser conjugado com o n.º 3 do artigo anterior, nos termos do qual, salvo disposição em contrário (vide, por exemplo, os n.ºs 3 e 4 do art.º 244º), a cedência de interesse público gera a suspensão do vínculo de origem e, quando tal suceda, o seu estatuto obedece, enquanto vigorar a cedência, às regras ditadas pelos n.ºs 2 a 8.

2. Não havendo lugar, pelo contrário, à suspensão do vínculo, o trabalhador mantém a sujeição ao estatuto anterior à cessão, incluindo para efeitos remuneratórios (n.º 1, parte final).”

Na situação “*sub judice*”, desconhecemos se as situações de cedência de interesse público constituídas ocorreram no âmbito da LVCR (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro)¹⁷ ou no âmbito da LTFP.

Assim, caso tivessem sido constituídas ao abrigo da LVCR e o respetivo acordo estabelecesse a não suspensão do estatuto de origem do trabalhador, o seu vínculo continuaria a reger-se pelo regime de emprego público.

Pelo contrário, caso essas situações de cedência de interesse público tenham ocorrido na vigência da LTFP e admitindo a inexistência de norma que enquadrasse a presente situação num quadro de exceção, então terá ocorrido a suspensão do seu vínculo de origem¹⁸, aplicando-se-lhes o Código do Trabalho (CT)¹⁹, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva.

Ora, partindo do pressuposto de que as situações de cedência referidas ocorreram no âmbito da LTFP, os trabalhadores em cedência de interesse público têm o seu vínculo de origem suspenso e encontram-se ao serviço da empresa municipal e sob a sua égide, sendo por ela remunerados. Assim, nomeadamente em matéria remuneratória ou de atribuição de suplementos remuneratórios, não se lhes aplica a LTFP e legislação complementar.

III.2. Em relação aos restantes trabalhadores da empresa municipal, realçamos que a Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto²⁰ estabelece o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais.

¹⁷ Cujo artigo 58.º referia que a cedência de interesse público determinava, na falta de estipulação em contrário no acordo que lhe subjaz, a suspensão do estatuto de origem do trabalhador.

¹⁸ Vd. n.º 3 do artigo 241.º da LTFP.

¹⁹ Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

²⁰ Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que estabelece o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais e foi alterada pelas Lei n.º 53/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

O artigo 21.º deste diploma determina que as *“empresas locais regem-se pela presente lei, pela lei comercial, pelos estatutos e, subsidiariamente, pelo regime do setor empresarial do Estado, sem prejuízo das normas imperativas neste previstas.”*

Acresce que sobre o estatuto do pessoal das empresas locais, o artigo 28.º estatui:

“Artigo 28.º

Estatuto do pessoal

1- O estatuto do pessoal das empresas locais é o do regime do contrato de trabalho.

2- A matéria relativa à contratação coletiva rege-se pela lei geral.”

Nesta conformidade, tal como explica Pedro Costa Gonçalves²¹, o *“estatuto do pessoal das empresas locais é do regime de contrato de trabalho, regulado no Código do Trabalho. É ainda no Código do Trabalho que se encontra a regulamentação da contratação coletiva.”*

Isto significa que, designadamente em matéria remuneratória ou de atribuição de suplementos remuneratórios, não se lhes aplica a LTFP e legislação complementar.

Contudo, pelo facto de nos encontrarmos diante de uma empresa municipal - na qual, de acordo com os dados facultados, o município detém a totalidade do capital social - vocacionada para o serviço público, essa mesma empresa está sujeita a responsabilidades e vinculações mais exigentes, desde logo por estar dependente de recursos públicos e prosseguir fins de interesse público local.

Por isso, a sua atividade está sujeita, designadamente, ao disposto na citada Lei n.º 50/2012 e ao acompanhamento e fiscalização da assembleia municipal (cf. alínea a) do n.º 2 do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro²²), bem como aos poderes de controlo financeiro do Tribunal de Contas (vd. alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação) e a tutela inspetiva (cf. artigo 13.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação).

IV

²¹ In *“Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local”*, Almedina, 2012, pág. 151.

²² Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais (RJAL), aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e alterado pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.

Como vimos, o suplemento de penosidade e insalubridade previsto no artigo 24.º da LOE 2021, bem como no Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro foi criado “[n]os termos” ou “[a]o abrigo” do n.º 6 do artigo 159.º da LTFP.

No caso presente, encontramos-nos diante de uma empresa municipal, sendo que, nos termos do consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º da LTFP, as normas desta lei não são aplicáveis às entidades públicas empresariais, entre as quais se contam as empresas do setor empresarial local.

Por outro lado, tal como refere a DGAL, no ponto 6. da sua nota informativa sobre o suplemento de penosidade e insalubridade, *“exercem funções inerentes à qualidade de empregador público, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da LTFP, e salvo delegação, o Presidente da Câmara Municipal, no caso dos Municípios; as Juntas de Freguesia, no caso das Freguesias; e o Presidente do Conselho de Administração, no caso dos Serviços Municipalizados”*.

Acresce referir que, conforme resulta da Nota Informativa desta Direção de Serviços sobre o Decreto-Lei n.º 93/2021, *“[s]ó podem beneficiar deste suplemento, aqueles trabalhadores - integrados na carreira geral de assistente operacional ou que exerçam funções por referência ao conteúdo funcional desta carreira, independentemente da modalidade de vínculo - que, quando exerçam funções nas áreas de atividade abrangidas, o façam em condições de insalubridade ou penosidade das quais resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, e tal circunstância tenha sido reconhecida pelo órgão executivo em cumprimento do estabelecido no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 93/2021.”*

Assim, considerando que a perceção do suplemento referido, por parte dos trabalhadores das empresas do setor empresarial local, carece de previsão expressa nesse sentido, concluímos, salvo melhor opinião, sem prejuízo das especificidades próprias, que os trabalhadores da empresa municipal consulente - quer se encontrem em regime de cedência de interesse público com suspensão do vínculo de emprego público, quer sejam titulares de contrato individual de trabalho - não podiam nem podem beneficiar do suplemento de penosidade e insalubridade que, em concretização do disposto no n.º 6 do artigo 159.º da LTFP, se encontra previsto no artigo 24.º da LOE 2021, bem como no Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, desde logo pelo facto de esta legislação não lhes ser aplicável».