

|                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| <b>Parecer N.º</b> | DAJ 8/19              |
| <b>Data</b>        | 15 de janeiro de 2019 |
| <b>Autor</b>       | Elisabete Frutuoso    |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Temáticas abordadas</b> | Empresa local<br>Dissolução<br>Internalização<br>Direito a férias |
|----------------------------|---|

Através do ofício nº ....., de .....2018, da Câmara Municipal de ....., foi solicitado a esta CCDDR um parecer jurídico sobre a aquisição do direito a férias, em 2018, de trabalhadores que outorgaram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com a Autarquia a 01.09.2017.

Pretende, no essencial, essa Câmara Municipal saber se esses trabalhadores têm direito a 30 dias de férias (oito dias referentes a quatro meses de 2017 e 22 dias adquiridos a 1 de janeiro de 2018) ou apenas aos 22 dias a adquiridos a 1 de janeiro de 2018.

É referido que os trabalhadores em causa, através de acordos de cedência, foram cedidos, em janeiro de 2016, pela ex-Empresa Municipal de ....., EM ao Município e que, em 2016 e 2017, gozaram, respetivamente, 22 dias de férias.

Temos a informar:

Para o esclarecimento desta questão ter-se-á, necessariamente, que chamar à colação o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovado pela Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, através do qual os referidos trabalhadores foram cedidos ao Município.

Estipula o art. 65º da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, que a atividade das empresas locais pode ser objeto de internalização nos serviços das respetivas entidades públicas.

Neste contexto, no que respeita aos trabalhadores da empresa local contratados ao abrigo do regime do Código de Trabalho, a lei, com vista a mitigar os efeitos da dissolução das empresas, prevê a possibilidade de internalizar a atividade destas através do acordo de cedência de interesse público celebrado entre a empresa local em liquidação, a entidade pública participante e o trabalhador.

É, com efeito, o que decorre do nº 6 do art. 62º da citada Lei, quando prescreve que “ *As empresas locais em processo de liquidação podem ceder às entidades públicas participantes os*

*seus trabalhadores contratados ao abrigo do regime do contrato de trabalho, nos termos do disposto no artigo 58.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, (atual art. 242º da LTFP), na exata medida em que estes se encontrem afetos e sejam necessários ao cumprimento das atividades objeto de integração ou internalização.”. (intercalado nosso)*

Donde resulta que o Município para internalizar as atividades da empresa local para os seus serviços municipais e, dessa forma, os trabalhadores, com contrato de trabalho ao abrigo do Código de Trabalho, tem de celebrar com a empresa local e os respetivos trabalhadores acordos de cedência por interesse público.

Importa salientar, por último, que estes trabalhadores cedidos ao abrigo e nos termos do citado n.º 6, são, para efeitos de candidatura aos procedimentos concursais referidos no n.º 8 do mesmo artigo, equiparados, por força do seu n.º 13, a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

O que possibilita que estes trabalhadores, sendo equiparados, para estes efeitos, a candidatos com relação jurídica de emprego público, se podem candidatar aos procedimentos concursais exclusivamente abertos para quem detém este vínculo de emprego público.

Desde que, acrescenta o n.º 9 desse artigo, os procedimentos concursais para a ocupação de postos de trabalho correspondam, na exata medida, às funções ou atividade que o trabalhador cedido se encontra a executar no âmbito da internalização prevista no art. 65.º e sejam abertos no período máximo de 12 meses a contar da data do acordo de cedência de interesse público.

Posto isto e tendo sido este, presumivelmente, o procedimento seguido pela Câmara Municipal, quer quanto à celebração dos acordos de cedência dos trabalhadores, quer quanto ao procedimento concursal para celebração dos contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, cumpre, agora, aferir do direito a férias destes trabalhadores em 2018.

Ora, o que importa, aqui, esclarecer, é se, para efeitos de aquisição do direito a férias, o ano da admissão dos trabalhadores é o da outorga do contrato por tempo indeterminado, subsequente

ao referido procedimento concursal, é o da cedência dos trabalhadores da empresa municipal à autarquia, ou, ao invés, é o do ano em que os trabalhadores iniciaram funções na empresa municipal.

Ter-se-á, nesta matéria, de atentar ao que dispõe a LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em particular, ao art. 62º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que, como vimos, regula a dissolução das empresas locais e os procedimentos subsequentes de internalização da sua atividade e dos seus trabalhadores nos municípios.

No que toca à LTFP, estipula o n.º 1 do art. 126º que *“O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes.”*

Assim, no que respeita ao direito a férias, remetendo a LTFP para as normas regulamentadoras do Código do Trabalho, é de salientar o n.º 2 do art. 237.º deste código, quando estabelece que *“O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço”* e, porque suscitado pela Câmara Municipal, o n.º 1 do art. 239.º, quando dispõe que *“no ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.”*

Esta última norma, repare-se, só seria aplicável se, porventura, se considerasse que o ano de admissão, para efeitos do direito de aquisição de férias, é o ano da outorga do contrato por tempo indeterminado (1 de setembro de 2017), que, como veremos, não é o caso.

É que, como referimos, temos que atender ao regime previsto no art. 62º da Lei n.º 50/2012, que estabelece no seu n.º 18 (norma aditada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro - OE 2019) que *“Os trabalhadores que foram ou venham a ser integrados no mapa de pessoal do município na base da carreira, na sequência de procedimento concursal, têm direito à contagem do tempo de serviço prestado por tempo indeterminado ao serviço da empresa local, para efeitos de antiguidade e de alteração do posicionamento remuneratório, aplicando-se, com as devidas*

*adaptações, a conversão estabelecida no artigo 113.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro.”.*

De facto, perante a existência de uma norma especial que, expressamente, confere relevância ao tempo de exercício de funções prestado na empresa local para efeitos de antiguidade e de alteração do posicionamento remuneratório, não nos sobram quaisquer dúvidas para sustentar, neste caso, a inaplicabilidade do n.º 1 do art. 239º do Código do Trabalho e, pelo contrário, fundamentar a aplicação, por remissão do art. 126º da LTFP, do n.º 1 do art. 237.º daquele código, sob pena de se aceitar legítimo retirar o direito a férias do conteúdo da carreira assim reconstituída.

O direito a férias destes trabalhadores, cuja antiguidade retroage à data do início de funções na empresa municipal, deverá, assim, reger-se, por força do disposto no n.º 18 do citado art. 62º, pelas normas genericamente aplicáveis aos trabalhadores que, para estes efeitos, se entendem, desde esse momento, detentores de vínculo titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O que significa que, para efeitos de aquisição do direito a férias, o ano da admissão destes trabalhadores é, não o ano da outorga do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (1 de setembro de 2017), nem o ano da sua cedência por interesse pública à Autarquia (janeiro de 2016), mas o ano do início de funções na referida empresa municipal.

**Do que se conclui que, nos termos das disposições conjugadas do n.º 18 do art. 62º da Lei n.º 50/2012 e do art. 237º do Código do Trabalho, por remissão do art. 126º da LTFP, o direito a férias destes trabalhadores em 2018 é, tendo em conta a sua aquisição em contínuo desde o ano em que iniciaram funções na empresa municipal, de 22 dias adquiridos a 1 de janeiro desse ano, ao que acresce um dia por cada 10 anos de serviço efetivo, nos termos do n.º 4 do citado art. 126º.**