

PARECER JURÍDICO N.º 37 / CCDR-LVT / 2010

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA CRISTINA AZINHEIRO

ASSUNTO **DIVERSOS – SUSPENSÃO DE CONTRATO**

QUESTÃO

- *A autarquia solicita esclarecimento sobre qual o regime aplicável ao trabalhador, que detendo um contrato em funções públicas por tempo indeterminado, venha a exercer funções noutra entidade empregadora pública. Questiona, em concreto, se há lugar à suspensão do contrato de trabalho durante o período experimental na nova entidade empregadora pública, ou, se se deve entender que há continuidade do “vínculo”, subsistindo os direitos do trabalhador, designadamente o direito a férias.*

(Suspensão de Contrato)

PARECER

O parecer jurídico anexo ao pedido de parecer, apresentado pela autarquia consulente, considera ser aplicável o regime da suspensão do contrato de trabalho em funções públicas durante o período de tempo em que o trabalhador, detentor de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, se encontre a prestar trabalho a outra entidade empregadora pública em período experimental (período experimental a que reporta o artigo 73º da [Lei nº 59/2008](#), vulgo RCTFP).

Alega, em prole desta tese e em síntese, que à luz do disposto no nº3 do artigo 73º do RCTFP e do artigo 12º da [Lei nº12-A/2008](#) (LVCR) que, concluído sem sucesso o período experimental, o trabalhador cessa o contrato ou regressa à carreira e categoria de que era titular antes do início do contrato, quando tenha uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, cf. artigo 73º nº3 da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro e artigo 12º da LVCR; facto determinante para se considerar suspenso o contrato inicial.

Do no nosso ponto de vista, não colhe a tese defendida no citado parecer jurídico, porquanto a aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho implicaria, desde logo, a caducidade do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado celebrado com a “entidade de origem” no caso do período experimental ser concluído com sucesso na “entidade empregadora de destino”.

Vejamos o disposto no nº3 do artigo 232º RCTFP:

“Artigo 232.º

Factos determinantes

- 1 — Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.
- 2 — O contrato considera -se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
- 3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.” (N/bold)”

Efectivamente, não nos parece que tenha sido intenção do legislador considerar a caducidade do contrato de trabalho em funções públicas, celebrado “com a entidade empregadora pública de origem”, caso se verifique o termo, com sucesso, do período experimental “na entidade empregadora pública de destino”.

Acresce que, nas situações descritas pela autarquia, não existe verdadeiramente uma impossibilidade ou impedimento do trabalhador quanto à realização da sua prestação laboral, já que essa prestação continua a existir e a ser realizada no âmbito da pessoa colectiva Estado.

Assim sendo, a situação descrita pela autarquia configura antes, quanto a nós, uma alteração da situação jurídico - funcional do trabalhador, que implica a continuidade do contrato inicial no seu acervo essencial, impondo-se a redução a escrito quanto aos elementos alterados nº3 do artigo 17º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o RCTFP.

PARECER JURÍDICO N.º 37 / CCDCR-LVT / 2010

Apesar da redução a escrito, a mudança de entidade empregadora pública implica, a continuidade da relação jurídica de emprego público, com a salvaguarda de todos os direitos inerentes, designadamente quanto ao direito a férias e antiguidade.

CONCLUSÃO

1. A mudança de entidade empregadora pública, na sequência de procedimento concursal de recrutamento, não configura, a nosso ver, uma nova relação jurídica de emprego, mas apenas uma alteração jurídico funcional da relação jurídica de emprego público já existente, titulada por um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. O facto de se celebrar um novo contrato escrito, identificador, designadamente, da nova entidade empregadora pública, não implica a caducidade do vínculo contratual público preexistente, nem dos direitos constituídos na esfera jurídica do trabalhador, designadamente do direito a férias.

Não obstante ser este o meu parecer, dado o carácter inovador da questão suscitada pela autarquia, propõe-se que a mesma seja submetida a agendamento na próxima Reunião de Coordenação Jurídica a realizar entre as CCDCR'S e a DGAL.

LEGISLAÇÃO

- Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro