

Artigo 241.º

Regras gerais de cedência de interesse público

1 - Mediante acordo de cedência de interesse público entre empregador público e empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei pode ser disponibilizado trabalhador para prestar a sua atividade subordinada, com manutenção do vínculo inicial.

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 - Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a cedência de interesse público para o mesmo órgão ou serviço ou para a mesma entidade de trabalhador que se tenha encontrado cedido e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.

5 - O acordo de cedência de interesse público pode ser feito cessar, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, incluindo o trabalhador, com aviso prévio de 30 dias.

6 - No caso de suspensão do vínculo, a cessação do acordo de cedência de interesse público tem os efeitos da suspensão por impedimento prolongado previsto na presente lei ou no Código do Trabalho, consoante o caso.

1. A cedência de interesse público (CIP) foi introduzida pelo artigo 58.º da [Lei n.º 12-A/2008](#), de 27 de fevereiro (LVCR), no contexto da reforma de vínculos, carreiras e remunerações, como um mecanismo jurídico de mobilidade geral.
2. Na reforma de 2014, com a aprovação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ([LTFP](#)) pela [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho, a CIP passou a integrar o capítulo relativo às vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público (VEP), mantendo a sua essência, ainda que com alterações pontuais, mas sem mudar o objetivo que permanece e consiste em permitir, por acordo, a disponibilização de trabalhadores entre entidades públicas e entidades fora do âmbito de aplicação da [LTFP](#), sem cessação do vínculo inicial.
3. Os diferentes números deste artigo correspondem respetivamente:
 - i. O n.º 1, ao n.º 1 do artigo 58.º da [LVCR](#);
 - ii. O n.º 2 à primeira parte do n.º 2 do artigo 58.º da [LVCR](#);

- iii. O n.º 3 à parte final do n.º 2 do artigo 58.º da [LVCR](#);
 - iv. O n.º 4 ao n.º 9 do artigo 58.º da [LVCR](#);
 - v. O n.º 5, ao n.º 8 do artigo 58.º da [LVCR](#).
4. O n.º 1 deste artigo 241.º consagra a dimensão bilateral do instituto, prevendo duas situações:
- i. a cedência de trabalhadores provenientes de entidades não abrangidas pela [LTFP](#) para empregadores públicos; e
 - ii. a cedência de trabalhadores com vínculo de emprego público para entidades que não aplicam a [LTFP](#) (públicas ou privadas).
5. Nesta característica reside a diferença relativamente à mobilidade, prevista nos artigos 92.º a 100.º da [LTFP](#), que constitui uma modificação transitória da situação funcional do trabalhador, dentro do mesmo órgão ou serviço, ou entre órgãos ou serviços diferentes, fundada em razões de interesse público, tendo em vista elevar a eficácia dos serviços através de um aproveitamento racional e de uma valorização dos recursos humanos da Administração Pública, sem necessidade de desencadear um processo formal de recrutamento. A sua natureza é de carácter organizacional e pretende, de forma flexível e ágil, permitir fazer face às necessidades dos serviços, no âmbito da gestão de pessoas, contribuindo para um melhor ajustamento dos recursos humanos da Administração Pública. Desta configuração resulta que não é o interesse individual do trabalhador que assume primazia – ainda que este, legitimamente, possa manifestar a sua disponibilidade para se encontrar em mobilidade –, mas sim o interesse da Administração, concretizado na avaliação e ponderação do interesse público que fundamenta a decisão de mobilidade. Aliás, o regime legal admite que, em determinadas circunstâncias expressamente previstas, o trabalhador possa ser colocado em mobilidade independentemente do seu consentimento, o que já não é admissível no âmbito do regime da cedência de interesse público.
6. A CIP de trabalhadores oriundos de entidades não abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP para desempenhar funções em empregador público implica a verificação de requisitos, tais como: a formalização do acordo tripartido entre empregador cedente, empregador cessionário e trabalhador; autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e ainda dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública (n.º 2 do presente artigo); esta última autorização é dispensada no caso de o trabalhador com VEP ir exercer funções noutra entidade não aplicadora da [LTFP](#), porquanto as razões que a justificam prendem-se, essencialmente com controlo da despesa pública.

7. A *ratio* subjacente a este regime pretende então assegurar que a sua utilização está devidamente controlada, evitando transferências discricionárias de trabalhadores garantindo que a cedência corresponde, de facto, a uma necessidade de interesse público, e que tal se confirma pelos requisitos formais exigidos para a operacionalização da cedência.
8. Assim, a celebração válida de uma CIP depende do cumprimento cumulativo das seguintes condições:
 - i. Acordo escrito entre o empregador público e o empregador não abrangido pelo âmbito da [LTFP](#);
 - ii. Consentimento expresso do trabalhador (indispensável para a eficácia da cedência);
 - iii. Fundamentação da existência de interesse público, nos termos das normas constantes dos decretos-lei que aprovam normas de execução orçamental, pelo que deve ser expressamente justificada a necessidade da cedência, com elevado grau de concretização e a conveniência em, por essa via, assegurar o exercício das funções em causa;
 - iv. Autorização do membro do Governo competente que dirige, superintende ou tutela o empregador público; e, tratando-se de trabalhador oriundo de entidade não abrangida pela [LTFP](#), também dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.
9. Adicionalmente, à semelhança do que sucede no regime da mobilidade, o n.º 4 estabelece que não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a nova cedência de interesse público para o mesmo órgão ou serviço, ou para a mesma entidade, de trabalhador que se tenha encontrado anteriormente cedido e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.
10. De acordo com o n.º 5 do presente artigo, o acordo de cedência de interesse público pode cessar a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, incluindo o próprio trabalhador, mediante aviso prévio de 30 dias.

Efeitos da cedência de interesse público

11. A CIP determina, nos termos do n.º 3, salvo disposição legal em contrário, a suspensão do VEP, estando os respetivos efeitos regulados na lei.
12. Nos termos do artigo 277.º, n.º 1, da [LTFP](#), durante a suspensão do VEP mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que a sua efetivação não pressuponha a prestação concreta de trabalho. Deste modo, o trabalhador conserva a titularidade do vínculo de origem e, por via disso, mantém a possibilidade de, entre outras, se candidatar a procedimento concursal para que reúna os requisitos legalmente exigidos.

13. Existem, todavia, situações excecionais em que a cedência não determina a suspensão do vínculo de emprego público. São hipóteses tipificadas nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, ou seja, quando um trabalhador em funções públicas transita para entidade não abrangida pela [LTFP](#) em virtude da transmissão da respetiva unidade económica, ou quando um trabalhador em regime de direito privado passa a exercer funções em entidade pública por reversão da concessão de serviço público. Nesses casos, não há uma suspensão em sentido próprio, mas antes uma sucessão do empregador, paralela ao regime da transmissão de empresa ou estabelecimento.
14. Nos termos do n.º 6 do presente artigo a cessação da CIP projeta os efeitos da suspensão do vínculo por impedimento prolongado, ou, em alternativa, do regime equivalente do Código do Trabalho, consoante o regime aplicável no vínculo de origem.
15. Nessa medida, a suspensão do vínculo com o empregador cedente garante ao trabalhador, por exemplo, o direito de regresso ao posto de trabalho do respetivo mapa de pessoal, o qual apenas se extingue com a cessação definitiva de funções nesse empregador.

O “acerto de contas” - direito a férias e respetivo subsídio e subsídio de Natal

16. A suspensão do vínculo de emprego público do trabalhador cedido determina o “acerto de contas” pelo empregador público cedente relativamente a férias, respetivo subsídio e subsídio de Natal (artigos 129.º, n.º 1, 151.º n.º 2 alínea c), 241.º n.º 3 e 278.º, n.º 4, da [LTFP](#)).
17. Quando o trabalhador com VEP é cedido a um empregador não abrangido pelo âmbito de aplicação objetivo da [LTFP](#), em regra, o empregador cedente deve proceder ao acerto de contas com o trabalhador, nomeadamente quanto às férias vencidas e não gozadas, nos termos do artigo 129.º da [LTFP](#).
18. O artigo 129.º da [LTFP](#) estabelece os efeitos nas férias da suspensão do contrato por impedimento prolongado, estabelecendo que, na suspensão do VEP não há lugar ao pagamento de férias vincendas.
19. Nestes termos, no que respeita às férias, no momento da suspensão do vínculo, o trabalhador tem direito:
- i. à remuneração correspondente ao período de férias vencido e não gozado, bem como ao respetivo subsídio, nos termos do n.º 1 do artigo 129.º e do n.º 2 do artigo 152.º da [LTFP](#);
 - ii. ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado até ao início da suspensão, conforme disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 151.º da [LTFP](#).
20. Relativamente ao proporcional das férias vincendas, porquanto estas apenas se venceriam em período posterior já abrangido pela suspensão, não há lugar a qualquer pagamento. O “acerto

de contas” quanto a esse período apenas ocorrerá se, durante a cedência ou após o impedimento prolongado, se verificar a cessação do contrato (cf. n.º 4 do artigo 129.º da [LTFP](#)).

21. Considera-se ainda que o processamento dos créditos laborais em causa deve ocorrer no momento da suspensão do vínculo.

22. No que tange ao regresso à situação de origem, importa referir que o direito a férias se rege pelas disposições gerais da [LTFP](#). Assim, nos termos do artigo 127.º, aplicável *ex vi* do n.º 2 do artigo 129.º do mesmo diploma, o trabalhador cuja duração total do vínculo não perfaça os seis meses adquire o direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.