

## 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.

4 - No caso previsto na alínea c) do número anterior, o acordo de cedência de interesse público caduca com a ocupação do novo posto de trabalho.

5 - No caso previsto na alínea b) do n.º 3, a entidade cessionária comparticipa:

a) No financiamento do regime de proteção social aplicável em concreto, com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;

b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.

6 - O exercício do poder disciplinar cabe à entidade cessionária, exceto quando esteja em causa a aplicação de sanção disciplinar extintiva.

7 - Os comportamentos do trabalhador cedido que constituam infração disciplinar têm relevância no âmbito do vínculo de origem, para todos os efeitos legais.

8 - No caso em que a infração imputada possa corresponder, em abstrato, a sanção disciplinar extintiva, o poder disciplinar pode ser delegado expressamente na entidade cessionária e a decisão de aplicação da sanção deve ser tomada pelo cedente e pelo cessionário, devendo o procedimento disciplinar que apure a infração disciplinar obedecer ao procedimento disciplinar do vínculo de origem.

1. Os diferentes números deste artigo correspondem respetivamente:
  - i. O n.º 2, ao n.º 3 do artigo 58.º da [LVCR](#);
  - ii. Os n.ºs 3 a 5, aos n.ºs 6, 7 e 14 do artigo 58.º da [LVCR](#);
  - iii. Os n.ºs 6 e 7, aos n.ºs 4 e 5 do artigo 58.º da [LVCR](#);
  - iv. O n.º 4, ao n.º 11 do artigo 58.º da [LVCR](#);
  - v. O n.º 5, ao n.º 12 do artigo 58.º da [LVCR](#).
2. Conforme exposto nos comentários ao artigo anterior, a CIP implica, como regra, a suspensão do vínculo. Ora, nessa situação, nos termos do n.º 1 do presente artigo, o trabalhador passa a estar sujeito ao regime jurídico do empregador cessionário. Caso não exista suspensão do vínculo, a situação continua a ser regulada pelo regime jurídico de origem, incluindo em matéria de remuneração.
3. Neste âmbito, prevê-se, no n.º 3 do presente artigo, a definição dos direitos do trabalhador cedido, ainda que o vínculo de origem se encontre suspenso e, com ele, os inerentes efeitos.
4. Nestes termos, nas alíneas a) a c) do n.º 3 assegura-se ao trabalhador o direito:
  - i. à contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;
  - ii. a optar pela manutenção do regime de proteção social de origem;
  - iii. a ocupar diferente posto de trabalho no órgão ou serviço de origem, ou em outro órgão/serviço, nos termos legalmente previstos, pelo que o posto de trabalho não é necessariamente o que tinha antes de ser cedido.
5. De forma especial, fica salvaguardada a antiguidade, em todas as suas vertentes relevantes:
  - i. a antiguidade para efeitos de aposentação (desde que efetuados os respetivos descontos);
  - ii. a antiguidade para efeitos de desenvolvimento da carreira, sempre que este dependa daquele requisito;
  - iii. bem como a antiguidade na administração pública, designadamente para efeitos de vínculo, entre outros.
6. Em matéria de regresso ao serviço de origem, é aplicável o disposto no artigo 279.º da [LTFP](#), que determina que *“no dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador público para retomar a atividade, sob pena de incorrer em*

*faltas injustificadas*”, significa isto que caso não haja posto de trabalho disponível no mapa de pessoal, deve o serviço de origem proceder à sua alteração em conformidade, não necessitando tal alteração de seguir o procedimento previsto no n.º 5 do artigo 29.º, uma vez que o n.º 6 do mesmo artigo estabelece que, as alterações aos mapas de pessoal que decorram do direito de ocupação de posto de trabalho no órgão ou serviço pelo trabalhador que, nos termos legais, a este deva regressar, não necessita de autorização prévia do membro do Governo de que depende o órgão ou serviço.

### **Regime de proteção social**

7. Nos termos da alínea b) do n.º 3, o trabalhador cedido tem o direito de optar pela manutenção do regime de proteção social de origem, ainda que passe a exercer funções em entidade distinta, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração de origem, prevendo-se que a entidade cessionária comparticipa nos termos do n.º 5:
  - i. no financiamento do regime de proteção social aplicável em concreto, com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;
  - ii. sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.
8. Cumpre esclarecer, desde logo, quanto ao financiamento do regime de proteção social que o empregador público cessionário apenas pode comparticipar nos regimes obrigatórios de proteção social. Inserindo-se o sistema complementar de segurança social no domínio da adesão voluntária, os empregadores públicos não devem contribuir para o seu financiamento.
9. Assim, a entidade cessionária comparticipará no regime de proteção social de origem do trabalhador – caso este exerça a opção que lhe é conferida –, desde que esse regime seja um dos regimes obrigatórios de proteção social, os quais, para o efeito, se consideram nos termos do n.º 2 do artigo 64.º do [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#), aprovado pela [Lei n.º 110/2009](#), de 16 de setembro, na sua atual redação (Código Contributivo): “ (...) o regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, ainda que com âmbito material reduzido, o regime de segurança social dos trabalhadores independentes, o regime de proteção convergente dos trabalhadores que exercem funções públicas, o regime que abrange os advogados e solicitadores, bem como os regimes de proteção social estrangeiros relevantes para efeitos de coordenação com os regimes de segurança social portugueses”.

10. Quanto a opção, cumpre tecer considerações especiais no caso dos trabalhadores integrados no Regime de Proteção Social Convergente, aprovado pela [Lei n.º 4/2009](#), de 29 de janeiro (RPSC), inscritos na Caixa Geral de Aposentações (CGA), uma vez que nestes casos, os descontos devidos não se reportam ao montante da remuneração que o trabalhador auferiria na sua origem - como resulta claramente da letra da norma da [LTFP](#) - mas antes à remuneração efetivamente auferida na entidade de destino, por força do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º-B do Estatuto da Aposentação (EA), aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 498/72](#), de 9 de dezembro, na sua atual.
11. Com efeito, o artigo 6.º-B do EA remete para o regime geral de segurança social (RGSS) dos trabalhadores por conta de outrem, pelo que a base de incidência contributiva passou a ser definida nos termos do artigo 46.º do Código Contributivo. Assim, as quotizações e contribuições são calculadas sobre a remuneração líquida do beneficiário devida no empregador de destino, entendida como o conjunto das componentes remuneratórias atribuídas em contrapartida da prestação de trabalho efetivo.
12. Neste quadro, ainda que a letra da alínea b) do n.º 3 deste artigo 242.º pareça remeter para a remuneração da categoria de origem como base de incidência contributiva, esta interpretação não é consentânea com a aplicação conjugada do artigo 6.º-B do EA e do artigo 46.º do Código Contributivo. Trata-se de normas especiais e posteriores, que prevalecem e afastam a aplicação literal do preceito da [LTFP](#).
13. Portanto, o regime descrito aplica-se de forma uniforme a trabalhadores enquadrados tanto no RPSC como no RGSS, sendo a base de incidência contributiva, em qualquer caso, a remuneração efetivamente auferida no empregador público cessionário.
14. Paralelamente, assiste ainda ao trabalhador, independentemente do regime de proteção social em que se encontre enquadrado, o direito de acesso aos subsistemas de saúde da Administração Pública (tais como a ADSE, a ADM, o SAD-PSP ou o SAD-GNR), sejam estes de carácter obrigatório ou facultativo, ficando a comparticipação das respetivas despesas a cargo da entidade cessionária, não abrangendo, assim, outros seguros de saúde e benefícios semelhantes relativos ao posto de trabalho de origem.

#### **Efeitos na avaliação do desempenho**

15. Em CIP os trabalhadores não são avaliados ordinariamente nos termos da [Lei n.º 66-B/2007](#), de 28 de dezembro, que estabelece o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), dado que o respetivo vínculo de emprego público se encontra suspenso.

16. Todavia, quando o trabalhador detenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses de duração e disponha de avaliação atribuída ao abrigo do SIADAP 3, ou das suas adaptações, pode essa avaliação relevar na respetiva carreira, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º da referida lei.

17. Neste sentido, esta Direção-Geral veicula o entendimento expresso na FAQ 2.A. do grupo de FAQ VIII – Cedência de interesse público / Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, segundo a qual:

*2.A. Na situação de cedência de interesse público o trabalhador mantém o direito ao desenvolvimento da sua carreira de origem?*

*Sim. Apesar de o vínculo de emprego público se encontrar suspenso, o trabalhador, porque se encontra numa situação de cedência fundada em razões de interesse público, não pode ser prejudicado na sua situação de origem, e o n.º 3 do artigo 242.º da [LTFP](#) reconhece-lhe o direito à relevância, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência.*

18. Assim, entende-se que o disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º do SIADAP é aplicável aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público.

19. Portanto, sendo o trabalhador titular de vínculo de emprego público - ainda que suspenso -, pode fazer relevar a avaliação anterior na respetiva carreira, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º; ou, não dispondo de avaliação que releve, ou querendo alterar a existente, pode requerer a sua avaliação através de ponderação curricular, nos termos conjugados do n.º 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da mesma lei.

#### **A remuneração em cedência de interesse público | limites**

20. Nos termos do n.º 5 está previsto que o trabalhador fica sujeito às ordens e instruções do empregador onde vai prestar funções, sendo remunerado, salvo acordo em contrário, pela entidade cessionária.

21. Nos termos do artigo 154.º, n.º 1 da [LTFP](#), o trabalhador em CIP tem o direito de optar pela remuneração base devida na situação jurídico-funcional de origem constituída por tempo indeterminado, permitindo a norma que trabalhadores possam fazer essa opção a todo o tempo.

22. Contudo, se o cessionário é abrangido pela [LTFP](#) a opção pela remuneração de origem encontra o limite fixado no n.º 2 do artigo 154.º da mesma lei, correspondente à remuneração base do Primeiro-Ministro.

23. Importa ainda sublinhar que, caso a remuneração se fixe por referência à de origem, tal deve reportar-se apenas à componente de remuneração base, não abrangendo quaisquer suplementos ou adicionais que não tenham correspondência no serviço de destino.

24. Com efeito, tanto a doutrina como a jurisprudência têm reiterado que a remuneração base constitui o núcleo essencial da retribuição, traduzindo-se na contrapartida direta do tempo de trabalho prestado no período normal de trabalho, com exclusão das demais prestações complementares ou acessórias.

25. Na ausência de opção pela remuneração base de origem, a determinação da remuneração em regime de cedência deve atender ao tipo de funções exercidas e à sua eventual recondução a uma carreira ou categoria existente na entidade de destino.

#### **Exercício do poder disciplinar**

26. O exercício do poder disciplinar relativamente ao trabalhador em regime de cedência de interesse público cabe, em regra, à entidade cessionária, dado que é nesta que o trabalhador se encontra funcionalmente integrado durante a cedência.

27. Contudo, quando esteja em causa a aplicação de sanção disciplinar extintiva – v.g demissão/ despedimento disciplinar/ despedimento sem indemnização ou compensação -, o regime é distinto. Nestes casos o poder disciplinar pode ser delegado expressamente na entidade cessionária, sendo que a decisão final de aplicação da sanção deve ser tomada conjuntamente pelo cedente e pelo cessionário, devendo o procedimento disciplinar a instaurar e tramitar obedecer às regras próprias do vínculo de origem.

28. Acresce que os comportamentos do trabalhador cedido que constituam infração disciplinar produzem efeitos no âmbito do vínculo de origem, relevando para todos os efeitos legais.