

Da possibilidade de dispensa do período experimental de 240 dias de trabalhador integrado na carreira de informática que exerceu funções em regime de mobilidade interna intercarreiras

Pelo Ex^o Senhor Presidente do Conselho de Administração de Serviços Municipalizados de Saneamento Básico foi solicitado parecer acerca da possibilidade de dispensa do período experimental de 240 dias a um “trabalhador com contrato por tempo indeterminado Técnico de Informática grau I, nível I” que exerceu funções em regime de mobilidade interna intercarreiras de 26/07/2013 até 13/12/2016 como Especialista de Informática (estagiário) ”possuindo o mesmo à data as habilitações adequadas, designadamente a licenciatura em Informática”. De facto, o referido trabalhador, em 14/12/2016, na sequência de procedimento concursal, foi “recrutado para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal de Especialista de Informática (estagiário)”, tendo em vista “ingressar na categoria de Especialista de Informática Grau I Nível 2” .

Cumpre, pois, informar:

O art.º 45º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) estabelece o seguinte:

Artigo 45.º

Regras gerais

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 - O período experimental tem duas modalidades:

a) Período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) Período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3 - Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação.

4 - *Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente.*

5 - *Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.*

Trata-se assim, de um período probatório, avaliativo, que o n.º 2 do art.º 51º da LTFP expressamente proíbe que venha a ser excluído por instrumento coletivo de trabalho.

Ora, em anotação a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (in “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, Coimbra Editora, pág.230) defendem o seguinte:

“3. O período experimental pode assumir duas diferentes modalidades consoante a natureza do vínculo jurídico que eventualmente detenha o trabalhador que a ele é sujeito. Na verdade, as alíneas a) e b) do n.º 2 distinguem o período experimental do «vínculo» do período experimental da «função», sendo o primeiro o período inicial de execução do vínculo de emprego público e o segundo o período inicial de execução das novas funções de um novo posto de trabalho por parte de quem é titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Deste modo, se o contratado ou nomeado for um mero cidadão (nas hipóteses em que admitimos que se possam candidatar a procedimentos concursais), o período experimental a que será sujeito será de «vínculo», o mesmo sucedendo se apenas for titular de um vínculo de emprego de natureza precária (igualmente nas hipóteses em que admitimos que possam concorrer a um procedimento concursal).

(...)

Se, pelo contrário, o nomeado ou contratado já for titular de um prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, então, sempre que na sequência de procedimento concursal passe a executar uma nova função num outro posto de trabalho, será sujeito a um período experimental de função, destinado mais a comprovar que tem as competências para exercer o concreto posto de trabalho e menos a demonstrar que consegue respeitar os deveres, regras e princípios éticos e deontológicos por que se pauta o trabalho público (o que se presume conseguir, justamente por já ser titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, portanto, já ter sido sujeito anteriormente a um período experimental de vínculo).

A intensidade e o conteúdo do que se avalia em cada período experimental deve, como tal, variar consoante se esteja perante um período de vínculo ou de função.

Tenha-se, porém, presente que quem já é ser titular de um vínculo por tempo indeterminado só é sujeito a período experimental se o preenchimento do posto de trabalho tiver sido feito por concurso (uma vez que se for por consolidação da mobilidade não há lugar a período experimental) e se envolver o exercício de uma nova função e diferente posto de trabalho.

Porém, por força do disposto na alínea b) do n.º 1 do art. 35.º, podem concorrer ao procedimento concursal trabalhadores integrados na mesma carreira e a fazer as mesmas funções do que as que são postas a concurso num outro órgão ou serviço, pelo que nas situações em que o trabalhador provido por tempo indeterminado passe a ocupar um novo posto de trabalho mas continue a executar as funções que até aí vinha exercendo não há lugar a sujeição a qualquer período experimental – o que se justifica plenamente em face do princípio da continuidade de funções a que alude o art. 11.º.

4. Nas situações em que a lei prevê a sujeição do trabalhador a um período experimental, este é obrigatório e não pode a Administração dispensar a realização do mesmo, não sendo, como tal permitido que através de um regulamento interno, de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de uma cláusula inserta no contrato ou no despacho de nomeação se isente o trabalhador da sujeição a um período probatório.

*Aliás, o máximo que a lei permite é que a duração legal do período experimental seja objecto de redução através de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pelo que **a norma que prevê a existência de um período experimental tem natureza imperativa.***”

No caso presente, entendemos que não pode ser aplicada à situação em análise o consignado no art.º 99º-A da LTFP (aditado a este diploma pelo n.º 1 do artigo 270º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro-LOE 2017), uma vez que é uma norma especial.

Por outro lado, o n.º 1 do art.º 41º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho estabelece que as carreiras não revistas regem-se pelas disposições que lhes fossem aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, aplicando-se, contudo, as normas relativas à alteração do posicionamento remuneratório, aos prémios de desempenho e as normas transitórias constantes do art.º 113º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Em anotação a este normativo, os Autores citados (op. cit. pág. 70) referem que:

“... determina-se que tais carreiras se regem pelas disposições que eram aplicáveis em 31 de Dezembro de 2008 – as quais continuam, por isso, a subsistir no ordenamento jurídico -, sem prejuízo de os trabalhadores

nelas integrados transitarem desde já para a modalidade de vínculo decorrente do disposto na Lei Geral (embora nesse aspecto a transição já tivesse sido efectuada por força das normas orçamentais que ao longo dos anos se reportaram a carreiras não revistas) e de estarem sujeitos a muitas das suas normas, designadamente em matéria de mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou de um serviço para o outro (...), em matéria de procedimentos concursais, alterações de posicionamento remuneratório, prémios de produtividade e integração na tabela remuneratória única (e esta interação foi apenas determinada pela Lei n.º 75/2014, de 12 de Setembro).”

Tendo em consideração o exposto, consideramos que é aplicável ao trabalhador abrangido pela situação em análise o regime do período experimental, sem possibilidade de dispensa do mesmo, com as especificidades decorrentes da legislação que se encontrava em vigor a 31 de dezembro de 2008 (o DL n.º 97/2001, de 26 de março e Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril). Assim, quanto à respetiva duração, somos de parecer que corresponde ao período de 6 meses a que se reporta a alínea a) do n.º 1 do art.º 10º do DL n.º 97/2001. Aliás, neste sentido rege a parte inicial do art.º 8º da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que se reporta ao “*decurso de período experimental correspondente ao estágio para ingresso em carreiras não revistas...*”).

Em conclusão:

1. Uma vez que o trabalhador abrangido pela situação em análise atualmente ocupa um posto de trabalho do mapa de pessoal do Município, na sequência de candidatura a procedimento concursal, somos de parecer que não lhe é aplicável o consignado no art.º 99º-A da LTFP, que regula sobre a consolidação da mobilidade intercarreiras.
2. Apesar de a carreira de informática corresponder a uma carreira não revista, o vínculo dos trabalhadores nela integrados rege-se por muitas das disposições respeitantes à relação jurídica de emprego público decorrentes da LTFP, o que inclui o período experimental, sem possibilidade de dispensa do mesmo.
3. No entanto, o período experimental assume contornos peculiares, dadas as especificidades do regime constante da legislação que se encontrava em vigor a 31 de dezembro de 2008: o DL n.º 97/2001, de 26 de março e a Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril.

De facto, em matéria de duração, afigura-se-nos que não são aplicáveis os 240 dias a que se refere a alínea c) do n.º 1 do art.º 49º da LTFP, mas sim os 6 meses correspondentes à duração do período de

estágio, a que se reporta a alínea a) do n.º I do art.º 10.º do DL n.º 97/2001, em conjugação com o art.º 8.º da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.