

ASSUNTO:	Do exercício do cargo de direção intermédia em comissão de serviço, da candidatura a procedimento concursal e do regime da mobilidade	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_1973/2018	
Data:	20-02-2018	

Pelo Ex^o Senhor Presidente de Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca do exercício de cargo de direção intermédia em comissão de serviço.

Em concreto, foi apresentada a seguinte situação:

“A Câmara Municipal (...), abriu, entre outros, um procedimento concursal para contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para um posto de trabalho para técnico superior – área de economia.

A este procedimento, ao qual foram opositores diversos candidatos, um deles foi o atual Chefe de Divisão (...), em exercício de funções, em comissão de serviço.

Este trabalhador é detentor do vínculo à função pública, com a carreira e categoria de técnico superior, área de economia, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de A..., desde 26 de outubro de 2003, e que à data de 31 de dezembro de 2017 detém a posição e nível remuneratório entre a 3^a e a 4^a e a 19^a e 23^a, respetivamente.

Da questão em concreto, solicita-se (...) o melhor entendimento sobre as questões abaixo:

1. Admitindo o fim deste procedimento concursal com este trabalhador posicionado em primeiro lugar na lista de ordenação final, pergunta-se se, partindo do pressuposto que o trabalhador em causa, atualmente a exercer uma em comissão de serviço de direção intermédia de 2^o grau, passa do mapa de pessoal de A (...) para esta Câmara Municipal, pode continuar a exercer a chefia dispensando o período experimental, ou seja, dar continuidade à comissão de serviço não a fazendo cair?

2. E se, por outro lado, no caso de haver mobilidade deste técnico superior entre as mesmas Câmaras Municipais, pode o atual Chefe de Divisão dar continuidade à sua comissão de serviço não a fazendo cair?”

Cumpre, pois, informar:

A Lei n^o 2/2004, de 15 de janeiro¹ aprovou o estatuto do Pessoal Dirigente. Nos termos do art.º 3^o deste diploma legal, “é missão do pessoal dirigente garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço,

¹ Alterada pela Lei n^o 51/2005, de 30 de agosto, pela Lei n^o 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n^o 3-B/2010, de 28 de abril, pela Lei n^o 64/2011, de 22 de dezembro, pela Lei n^o 68/2013, de 29 de agosto e pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro.

assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos humanos, financeiros e materiais e promovendo a satisfação dos destinatários da sua atividade...

Por seu turno, o n.º 1 do art.º 6.º determina que *“o pessoal dirigente exerce as suas competências no âmbito da unidade orgânica em que se integra.”* No mesmo sentido rege, aliás, o n.º 2 do art.º 8.º, quando elenca as competências dos titulares de cargos de direção intermédia de 2.º grau. De facto, a alínea a) deste normativo estabelece que lhes compete *“assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários.”*

Assim, o pessoal dirigente exerce funções numa unidade orgânica de um determinado serviço (neste caso, de uma autarquia local), na sequência de um procedimento concursal aberto nesse mesmo serviço e ocupa um posto de trabalho na unidade orgânica para a qual concorreu.

Isto significa que, um dirigente intermédio de 2.º grau que pertence ao mapa de pessoal de município distinto daquele onde exerce funções dirigentes e se candidata a um procedimento concursal neste último município, irá ocupar um posto de trabalho diverso daquele que atualmente ocupa, se for posicionado em primeiro lugar nesse procedimento concursal.

Nesta conformidade, não se nos afigura legalmente admissível que se mantenha a comissão de serviço deste Chefe de Divisão, caso fique posicionado em primeiro lugar no procedimento concursal a que se candidatou na autarquia em que se encontra a exercer funções dirigentes,

Aliás, mesmo que, em tese, assim não fosse, relativamente à dispensa do período experimental, salientamos que o art.º 45.º da LTFP estabelece o seguinte:

“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 Arrimar² 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. 35º, 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

² In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, Coimbra Editora, pág.230.

qualquer período experimental – o que se justifica plenamente em face do princípio da continuidade de funções a que alude o art. 11º.

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.”

Nesta conformidade, mesmo que em tese este Chefe de Divisão ficasse posicionado em primeiro lugar no procedimento concursal a que se candidatou na autarquia em que se encontra a exercer funções dirigentes, não poderia ser dispensado do período experimental.

Por outro lado, por idênticas razões, também não é possível que este dirigente intermédio de 2º grau, solicite a mobilidade para a autarquia onde se encontra a exercer funções em comissão de serviço.

De facto, a questão da mobilidade só se poderá colocar quando a dirigente em causa cessar a respetiva comissão de serviço, altura em que, atento o disposto no art.º 290º no 5 da LTFP, regressará ao posto de trabalho de técnico superior que ocupava anteriormente na outra autarquia.

Só, então, poderá requerer a mobilidade para a autarquia consulente, ao abrigo do consignado nos artigos 92º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), caso se preencham todos os requisitos legais.