

ASSUNTO:	Mobilidade. Período experimental.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_234/2022
Data:	06.01.2022

Pela Ex.ma Senhora Presidente da Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

“A autarquia rececionou de outro órgão da Administração Pública um pedido de mobilidade, nos termos do artigo 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de um trabalhador, integrado na carreira geral de técnico superior, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que ainda não concluiu o período experimental, previsto no n.º 1 do artigo 49.º da citada Lei.

Face ao exposto, solicitamos parecer sobre a possibilidade de um trabalhador que ainda não concluiu o período experimental, poder ser sujeito a mobilidade entre órgãos ou serviços.

Mais se esclarece que este trabalhador, que celebrou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na sequência de procedimento concursal comum, não tinha qualquer relação jurídica de emprego público, previamente constituída.”

Cumpr, pois, informar:

I

O n.º 1 do artigo 45.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ estabelece que o período experimental corresponde ao período inicial de execução das funções do trabalhador e destina-se a comprovar se o mesmo possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

¹ Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019 de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020).

O n.º 2 do mesmo normativo acrescenta que este período reveste 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”.

Em anotação a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar² esclarecem o seguinte:

“2. O período experimental corresponde ao período inicial do vínculo de emprego público e tem por escopo apurar se o trabalhador possui, além do mérito já revelado no recrutamento, as capacidades e competências indispensáveis à execução das funções correspondentes ao posto de trabalho para que foi nomeado ou contratado. Com efeito, a circunstância de um trabalhador ter vencido um procedimento concursal e de ser do ponto de vista teórico o mais habilitado não significa necessariamente que desempenhe com mérito as funções que foram postas a concurso, pelo que se justifica que seja sujeito a um período destinado a comprovar se possui efetivamente o mérito que é reclamado a quem executa funções públicas.

Deste modo, enquanto o procedimento concursal afere o mérito presumido, o período experimental destina-se a comprovar o mérito real, de forma a assegurar que só fica vinculado à Administração Pública quem tenha demonstrado as capacidades e competências necessárias à execução de determinada função ou posto de trabalho.

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 já 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

² In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág. 230.

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).

O período experimental do vínculo terá uma incidência mais abrangente do que o período experimental de função, pois enquanto este se centrará fundamentalmente em torno das competências para o exercício de uma concreta função ou posto de trabalho, já o período experimental do vínculo se destinará não só a aferir se o trabalhador executa bem as funções que lhe competem mas também a constatar se possui as competências necessárias para respeitar e cumprir os deveres, as regras éticas e os princípios deontológicos que orientam o serviço público.”

Estes Autores referem ainda que *o “resultado final do período experimental será alcançado através da fórmula classificativa determinada pelo júri antes do início de tal período e que é expressa numa escala de 0 a 20 valores.*

Se o trabalhador obtiver a nota de 14 valores e tiver sido nomeado ou contratado para uma carreira que exija a licenciatura ou habilitação superior, considera-se concluído com sucesso o período experimental.

Se em causa estiver uma carreira que exija um nível habilitacional inferior à licenciatura, o período experimental é considerado concluído com sucesso com a obtenção da nota final de 12 valores.

Em ambas as situações, cabe ao dirigente máximo do serviço homologar o resultado final do júri e assinalar formalmente o termo do período experimental, contabilizando-se para todos os efeitos legais o respectivo tempo como sendo prestado na carreira e categoria para que se foi nomeado ou contratado.

Se, pelo contrário, a avaliação final não atingir as referidas classificações, considera-se concluído sem sucesso o período experimental e cessa automaticamente o contrato ou a nomeação, regressando o trabalhador ao seu lugar de origem ou, caso anteriormente não tivesse qualquer vínculo à Administração, deixando de imediato de exercer as suas funções, em ambos os casos sem direito a qualquer indemnização.

Deste modo, quando se considere que o período experimental terminou sem sucesso, o acto homologatório do resultado final da avaliação assume uma natureza complexa, pois homologa o resultado final do período experimental e põe termo à relação funcional, sem necessidade de qualquer novo acto a determinar essa cessação.”

II

O regime da mobilidade encontra-se previsto nos artigos 92.º a 100.º e 153.º da LTFP.

Assim, os artigos 92.º e 93.º estabelecem:

“Artigo 92.º

Situações de mobilidade

1 - Quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade.

2 - A mobilidade é devidamente fundamentada e pode abranger:

a) Mobilidade dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;

b) Mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;

c) Mobilidade relativa a trabalhadores em efetividade de funções ou relativa a trabalhadores em situação de requalificação;

d) Mobilidade a tempo inteiro ou a tempo parcial.

3 - O disposto na presente lei não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente no âmbito de carreiras especiais.

Artigo 93.º

Modalidades de mobilidade

1 - A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.

2 - A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada.

3 - A mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:

a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou

b) A carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.

4 - A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.”

Tal como defendeu esta Direção de Serviços na INF_DSAJAL_TR_ 2797/2019, “a mobilidade constitui uma vicissitude modificativa do vínculo de emprego público, aplicável apenas aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e reveste a forma de mobilidade na categoria, intercategorias ou intercarreiras (...).”³

Por outro lado, “[a]s condições gerais impostas por lei para a sujeição de um trabalhador a mobilidade têm vindo a ser por nós sistematizadas da seguinte forma:

- *é sempre determinada pela «conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham» (n.º 1 do art. 92.º, LTFP), pelo que, podendo embora ser requerida pelo trabalhador, não é ditada pelo seu particular interesse, o qual só poderá ter acolhimento se e na medida em que coincida com o interesse público, nos termos que resultam do citado artigo;*

- *a demonstração da conveniência para o interesse público na mobilidade deve, aliás, constar da fundamentação exigida pelo n.º 2 do artigo citado;*

- *a mesma demonstração da existência de interesse público na mobilidade parece exigir que o posto de trabalho de destino do trabalhador a sujeitar a mobilidade se encontre previsto em mapa de pessoal - na medida em que é neste documento provisional que estão identificados os postos de trabalho que se consideram necessários para desenvolver as atividades, de natureza permanente ou temporária, que o empregador público tem de levar a efeito (cfr. art. 29.º LTFP).”⁴*

³ Também Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (op. cit. pág. 347) referem que a “mobilidade enquanto vicissitude modificativa apenas é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, não podendo, portanto, os trabalhadores nomeados transitoriamente ou contratados a termo resolutivo serem objecto de mobilidade (v. neste sentido, o n.º 6 do art. 56.º). E acrescentam “[p]ara além de um vínculo de natureza permanente, constitui ainda pressuposto da mobilidade a existência de interesse público na alteração do conteúdo da relação de emprego público, de tal forma que terão de ser razões de eficiência dos serviços ou de economia para o erário público a justificar o recurso a uma situação de mobilidade.”

⁴ Realçamos que, do ponto de vista do trabalhador, a concretização da mobilidade depende ainda da titularidade de habilitação adequada e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Nesta conformidade, temos entendido que, para se operar a mobilidade, é necessária a existência de posto de trabalho previsto no mapa de pessoal; por outro lado, a mobilidade não é determinada pelo interesse do trabalhador, mas sim pela demonstração de conveniência para o interesse público, a qual tem ser fundamentada.

III

Ora, o período experimental tem obrigatoriamente de decorrer com a presença do trabalhador no posto de trabalho que se pretende preencher.

Por outro lado, não existe normativo legal que permita que, no decurso do período experimental, um trabalhador exerça funções em regime de mobilidade, ocupando um posto de trabalho distinto daquele em que se encontra a exercer funções em período probatório.

Acresce referir que *“o período experimental do vínculo”* corresponde ao *“período inicial de execução do vínculo de emprego público”* e, enquanto não for dado cumprimento ao consignado no n.º 5 do art.º 46.º da LTFP, não ocorre *“formalmente o termo do período experimental”*.⁵

De facto, tal como tem entendido esta Divisão de Apoio Jurídico, *“o contrato de trabalho em funções públicas só se torna definitivo mediante a avaliação e homologação da prestação de serviço do trabalhador ao longo deste período”*.

Assim, só depois de *“avaliado o período experimental e concluído este com sucesso, o trabalhador assume a plenitude dos direitos que lhe são devidos pela celebração do contrato de trabalho em funções públicas”*.

IV - Em conclusão

Tendo em consideração o exposto e respondendo concretamente à questão formulada, afigura-se-nos que não é legalmente admissível que um trabalhador - que celebrou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e se encontra em período experimental num *“outro órgão da*

⁵ O n.º 5 do artigo 46.º da LTFP estatui que o termo do período experimental é assinalado por ato escrito, que deve indicar o resultado da avaliação final.

Administração Pública - desempenhe funções em regime de mobilidade no Município consulente no decurso daquele período probatório.