

ASSUNTO:	Da possibilidade de redução do período experimental	
Parecer n.º:		
Data:		

Pelo Ex<sup>o</sup> Senhor Presidente de Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca da *“duração do período experimental nas carreiras gerais de assistentes técnicos e de técnicos superiores, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, se apenas se deve aplicar a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou se este se pode reduzir nos termos da cláusula 6.º do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, aplicável nos termos e condições previstos no artigo 9.º da parte preambular da citada Lei. “*

*É ainda questionado se no “caso de poder ser reduzido nos termos do citado acordo coletivo se depende de algum procedimento a executar pelo Município”.*

Cumpre, pois, informar:

I - O n.º 1 do art.º 45.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>1</sup> 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.

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”.*

Conforme referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>2</sup>, em anotação a este normativo:

*“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.*

<sup>1</sup> Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

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

*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.”*

Assim, o art.º 49º da LTFP, sob a epígrafe “Duração do período experimental”, consigna:

*“1 - **No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, o período experimental tem a seguinte duração:*

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;*
- b) **180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;*
- c) **240 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.***

*2 - No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:*

- a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.*
- b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.*

*3 - Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.*

*4 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respetivo período experimental.” (sublinhados nossos)*

Por último, quanto à redução e exclusão do período experimental, o art.º 51.º da LTFP esclarece o seguinte:

*“1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleçam qualquer indemnização em caso de denúncia do vínculo durante o período experimental.”*

Tal como tem entendido esta Direção de Serviços, “*resulta da mencionada norma que o período experimental não pode ser eliminado ou reduzido por disposição contratual. – cf. anotação a esta norma in Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, de Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, 1.º volume.*

*Acresce que o período experimental não pode ser excluído, mas pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho conforme se verifica com o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 que, na Cláusula 6.ª, fixa a duração do período experimental no que concerne à carreira de técnico superior, em 180 dias.*

Assim, em conclusão, o período experimental do trabalhador em causa (técnico superior) está fixado nos termos atrás mencionados em 180 dias.”

Resta-nos acrescentar que, relativamente à carreira de assistente técnico, a referida Cláusula 6.<sup>a</sup> fixa a duração do período experimental em 120 dias.

II – Em relação à segunda questão, salientamos que o art.º 10º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, estatui:

“Artigo 10.º

Âmbito de aplicação subjetivo dos acordos coletivos de trabalho

1 - O disposto na LTFP em matéria de âmbito de aplicação subjetivo dos instrumentos de regulamentação coletiva é aplicável aos acordos coletivos de trabalho vigentes à data da entrada em vigor da presente lei.

2 - O **direito de oposição e o direito de opção previstos respetivamente nos n.os 3 e 5 do artigo 370.º da LTFP devem ser exercidos no prazo de 60 dias, a contar da entrada em vigor da presente lei.**

3 - Com a entrada em vigor da LTFP são revogados os regulamentos de extensão emitidos ao abrigo da legislação revogada pela presente lei.” (sublinhados nossos)

Ora, o nº 6 do art.º 13º da LTFP determina que o “acordo coletivo de carreira é a convenção coletiva aplicável no âmbito de uma carreira ou de um conjunto de carreiras, independentemente do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções”.

Acresce referir que, no que toca à incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho, o art.º 370º da LTFP esclarece:

“1 - O **acordo coletivo de trabalho obriga os empregadores públicos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação** e as associações sindicais outorgantes.

2 - O acordo coletivo de trabalho **aplica-se aos trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante.**

3 - O acordo coletivo de trabalho **aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.**

4 - O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data entrada em vigor do acordo coletivo, através de **comunicação escrita** dirigida ao empregador público.

5 - **No caso de ser aplicável mais do que um acordo coletivo no âmbito do empregador público, o trabalhador não sindicalizado deve indicar por escrito ao empregador o acordo coletivo que pretende ver-lhe aplicado.**

**6 - Na falta da indicação prevista no número anterior, é aplicável o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que abranja o maior número de trabalhadores no âmbito do empregador público.** (sublinhados nossos) ”

Em anotação a este normativo, Miguel Lucas Pires defende o seguinte:

“ (...) 2. **Todavia, o nº 3 alarga o alcance dos acordos coletivos de trabalho a trabalhadores não filiados em qualquer sindicato e mesmo aos filiados noutros sindicatos não outorgantes do acordo,** assim rompendo com a restrição do respetivo alcance que decorria do princípio da filiação.

3. Esta extensão do âmbito de aplicação produz como consequência, entre outras, a eliminação da figura dos regulamentos ou portarias de extensão (artº 10º nº 3 da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LGTFP).

4. **No entanto, este alargamento do alcance dos acordos colectivos não é automático, porquanto a parte final do nº 3 consente a oposição a tal ampliação, seja por parte dos trabalhadores não sindicalizados, individualmente, seja por parte das associações sindicais interessadas e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos respetivos filiados.”**

5. Este direito de oposição deverá ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data de entrada em vigor do acordo colectivo (nº 4) e, em caso de ausência de manifestação expressa por parte dos seus titulares durante esse período, considera-se operativo o mencionado alargamento (nº 3, parte final).

6. Esta eficácia alargada dos acordos colectivos, atendendo ao mais que provável não exercício do direito de opção por parte da maioria dos trabalhadores (sobretudo os não sindicalizados) poderá originar que os mesmos sejam abrangidos por distintos acordos colectivos de trabalho, eventualmente contraditórios entre si.

7. Por isso, **aos trabalhadores não sindicalizados** (e só a estes, pois os filiados ficarão sujeitos ao acordo celebrado pelo sindicato a que pertencam), a lei confere uma **outra faculdade**, qual seja a de, **sendo abrangidos por mais de um acordo colectivo, indicarem por escrito ao empregador aquele que pretendem ver-lhe aplicado** (nº 5).

8. Não exercendo os trabalhadores tal direito de opção, ficarão sob a alçada do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que abranja o maior número de trabalhadores no âmbito do empregador público (nº 6).

9. **As regras constantes deste preceito, nomeadamente a extensão do âmbito de aplicação preconizada pelo nº 3, abrangem mesmo os acordos colectivos vigentes à data da entrada em vigor da LTFP** (vide artigo 10º nº 1 da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LTFP).

10. **Todavia, para os acordos colectivos mencionados no parágrafo anterior, o prazo para o exercício do direito de oposição ou de opção (nºs 4 e 5) é alargado para 60 dias, contados da entrada em vigor do LTFP** (artº 10º, nº 2, da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LTFP).” (sublinhados nossos)

Assim, ao abrigo do consignado nas disposições legais citadas, realçamos que “por comunicação datada de 17 de outubro de 2014, dirigida ao Secretário de Estado da Administração Pública, o STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, em cumprimento do previsto no n.º 2 do

*artigo 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP, exerceu o direito de oposição à aplicação aos trabalhadores seus filiados do regime constante do Acordo Coletivo de Carreiras Gerais n.º 1/2009 (...).” (vd. Aviso n.º 13346/2014, publicado no Diário da República, IIª série, de 1 de dezembro de 2014)*

Em conclusão,

1. O período experimental pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conforme se verifica na Cláusula 6.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 que fixa a sua duração em 180 dias no que concerne à carreira de técnico superior e em 120 dias no que respeita à carreira de assistente técnico.
2. Embora, em princípio, os trabalhadores sindicalizados e os não sindicalizados, que se encontrem integrados naquelas carreiras, possam beneficiar do consignado na referida Cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, a autarquia consulente terá de apurar se, no caso presente, ocorreu alguma das situações previstas nos números 3 a 6 do art.º 370º da LTFP conjugado com o art.º 10º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em especial, se os trabalhadores não sindicalizados ou associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar acordo coletivo de trabalho relativamente aos seus filiados, exerceram o direito de opção ou de oposição, por escrito, à sua aplicação.
3. Contudo, caso algum trabalhador não sindicalizado não tenha exercido o direito de opção, é-lhe aplicável o instrumento de regulamentação coletiva que abranja o maior número de trabalhadores da autarquia, nos termos do consignado no n.º 6 do art.º 370º da LTFP.