



Transição de Vínculos: Perguntas & Respostas

A nova legislação veio introduzir modificações significativas no enquadramento jurídico do emprego público. A falta de clareza de muitas das suas normas e os atrasos na publicação das diversas peças que completam o quadro legislativo foram responsáveis pela existência de diferentes interpretações da legislação, agravando o clima de incerteza e de insegurança.

O assunto da transição de vínculos avulta justificadamente entre as questões que mais preocupam os docentes e investigadores, por se encontrar intimamente ligado à estabilidade de emprego.

Para tentar contribuir para um maior esclarecimento dos colegas, docentes do ensino superior e investigadores vinculados a instituições públicas, sobre esta importante matéria, a FENPROF decidiu preparar este texto com algumas das perguntas mais frequentes e respectivas respostas, com base na interpretação jurídica que faz da legislação.

Em algumas respostas, quando o disposto na legislação não é inequívoco, incluem-se ainda as posições que tem vindo a ser defendidas pela FENPROF.

No final transcreve-se o conteúdo das normas citadas.

P1: Quando se processará a transição dos vínculos para os da nova legislação que regula o emprego público?

R1: Desde 1/1/2009 que, para os trabalhadores que não exercem funções de soberania ou de autoridade, as figuras jurídicas dos anteriores vínculos públicos (da nomeação ou do contrato administrativo de provimento) se modificaram para passarem à figura única do contrato de trabalho em funções públicas, de acordo com a Lei nº 59/2008 - Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP). No entanto, a caracterização precisa desses contratos, isto é, a sua classificação como contratos a termo resolutivo certo, a termo resolutivo incerto, por tempo indeterminado, ou por tempo indeterminado em período experimental, apenas será fixada em sede de revisão das carreiras, em conformidade com o parecer emitido pelo MCTES e de acordo com o nº3 do art.º 101º da Lei 12-A/2008 - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR).

P2: Até à revisão das carreiras, o que é que regula a situação contratual dos docentes e investigadores?

R2: Até lá, os contratos regular-se-ão, em tudo o que respeita ao fixado nas actuais carreiras, pelo que nelas se encontrar estabelecido. Quanto àquilo que não seja regulado pelas carreiras aplicar-se-á a lei geral, isto é, a LVCR e o RCTFP. Por esta razão, a partir de 1/1/2009 e até à entrada em vigor da revisão dos estatutos das carreiras, todos os vínculos passarão a ser de contratos de trabalho em funções públicas, numa dada categoria, com o conteúdo correspondente às normas que os caracterizam nos actuais estatutos das carreiras, em conformidade com o parecer do MCTES. Os documentos oficiais relativos, quer à contratação de novos docentes, quer à definição transitória dos contratos dos actuais, deverão seguir aquela orientação, não se referindo, nesta fase, às diferentes caracterizações que a LVCR admite para os contratos, descritas na resposta R1, mas tão só aos artigos das carreiras que caracterizam esses contratos.

P3: Quando se prevê que vá entrar em vigor a revisão dos estatutos das carreiras?

R3: O Ministro tem apresentado desde a sua tomada de posse vários calendários para o processo que não cumpriu. A meados de 2008 justificou o não cumprimento de um calendário anterior, com o facto de ainda não estar, na altura, completo o processo legislativo relevante – faltava a

aprovação do RCTFP. O último calendário, anunciado à FENPROF na reunião do passado dia 20/2, aponta para a apresentação de uma proposta de articulados para negociação, até final de Março. O Ministro afirmou também pretender que a revisão entrasse em vigor no início do próximo ano lectivo.

P4: O que é que de essencial muda na nova legislação do emprego público?

R4: Trata-se, no geral, de uma aproximação do direito do emprego público ao direito do emprego privado – o Código do Trabalho –, em particular, visa-se uma maior facilidade de despedimentos na Administração Pública em geral, com a introdução das possibilidades de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por adaptação.

P5: A nova legislação legitima o enorme nível de precariedade actualmente existente nas carreiras, sobretudo no Politécnico?

R5: Não. A aproximação ao direito privado, para além do aspecto negativo já referido, trouxe como consequência a definição clara dos pressupostos para a celebração de contratos a termo resolutivo certo ou incerto (os chamados contratos a prazo), de forma semelhante ao estabelecido no Código do Trabalho (art.º 93º do RCTFP). Esses pressupostos não legitimam grande parte das actuais situações contratuais precárias, nomeadamente as de docentes e investigadores que se encontram a preencher necessidades permanentes das respectivas instituições, em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva, e aos quais não é reconhecido, nos actuais estatutos das carreiras, o direito a um percurso conducente à “nomeação definitiva”, de forma apenas dependente do cumprimento, com avaliação positiva, dos deveres neles inscritos, dentro dos períodos fixados.

P6: Que critérios presidirão à caracterização da duração dos contratos a fazer-se com a entrada em vigor da revisão das carreiras?

R6: Há situações em que a lei é inequívoca, não apresentando alternativas. É o caso daqueles que, no momento da entrada em vigor da revisão das carreiras, já disponham da “nomeação definitiva” (art.º 88º da LVCR). Para estes casos, a transição será feita para um contrato por tempo indeterminado. Noutros casos, designadamente para os que tinham contratos administrativos de provimento e que não mudem de condição antes da entrada em vigor da revisão das carreiras, na lei admite-se a alternativa de passarem a um contrato por tempo indeterminado em período experimental, ou a um contrato a termo resolutivo certo ou incerto, “em conformidade com a natureza das funções exercidas e com a previsível duração do contrato” (art.º 91º da LVCR).

P7: Quem vai interpretar, no concreto, este critério e decidir que alternativa aplicar em cada caso?

R7: Será o legislador, ao fazer aprovar a revisão das carreiras, após um processo negocial com os sindicatos e a audição dos representantes das instituições, CRUP e CCISP.

P8: O contrato por tempo indeterminado constitui o equivalente, no novo enquadramento legal, à “nomeação definitiva”?

R8: Sim, se estivermos a pensar naqueles que, no momento da entrada em vigor da revisão das carreiras, sejam docentes ou investigadores sem a “nomeação definitiva”, e que transitem nessa altura para um contrato por tempo indeterminado em período experimental e o venham a concluir com êxito. Não, se estivermos a pensar no que a lei geral estabelece para aqueles que venham a ingressar como docentes ou investigadores apenas após a entrada em vigor da revisão das carreiras e venham a dispor de um contrato por tempo indeterminado.

P9: Que diferença há então quanto ao estatuto destes dois tipos de contratos por tempo indeterminado?

R9: No caso dos contratos por tempo indeterminado, que resultem da transição daqueles que já são docentes ou investigadores no momento da entrada em vigor da revisão dos estatutos, os seus detentores ficarão ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação (art.º 88º e art.º 91º da LVCR). Tal, porém, já não é um direito consagrado na lei geral para os contratados por tempo indeterminado que tenham ingressado como docentes ou investigadores após a entrada em vigor da revisão das carreiras (art.º 33º da LVCR).

A FENPROF, contudo, defende que todos os docentes e investigadores que venham a dispor de um contrato por tempo indeterminado tenham a mesma protecção contra a cessação do contrato que a lei geral reconhece aos que já têm “nomeação definitiva” à data da revisão das carreiras.

P10: É verdade que durante o período experimental as instituições serão livres de arbitrariamente despedirem um docente ou investigador?

R10: Não. O RCTFP (art.º 73º) remete a regulação do período experimental para o art.º 12º da LVCR que prevê que uma “entidade competente” possa de modo fundamentado na manifesta ausência das competências exigidas pelo posto de trabalho, ouvido o júri de acompanhamento, fazer cessar antecipadamente o período experimental e o contrato. Não se trata assim de uma decisão arbitrária. Para além disso, as carreiras especiais, como as docentes e de investigação, podem regular os requisitos de recrutamento (art.º 81º da LVCR) de forma diferente da lei geral e, neste âmbito, reduzir o mais possível o grau de discricionariedade que pudesse vir a estar associado a um procedimento de interrupção do período experimental, com base em garantias de idoneidade e de equidade das avaliações que sejam previstas.

P11: A lei impõe limites para o período experimental?

R11: O RCTFP (art.º 76º) prevê um período experimental que é crescente consoante a complexidade funcional das carreiras à qual se encontra associado o nível de habilitações exigido. Assim, para as carreiras gerais, o período experimental varia entre um mínimo de 90 dias, “para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional”, e um máximo de 240 dias, “para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional”. O mesmo artigo estabelece ainda que “os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respectivo período experimental”.

P12: O que acontece a um professor auxiliar que ainda se encontra actualmente na situação de provimento provisório?

R12: Se os 5 anos de provimento provisório terminarem antes da entrada em vigor da revisão dos estatutos de carreira, o procedimento da “nomeação definitiva” (prazos, relatório, relatores, votação) realiza-se tal e qual como se encontra estabelecido nas carreiras actuais, em conformidade com o parecer do MCTES.

Se o período de provimento provisório terminar depois disso, o processo com vista à obtenção da figura que substituirá a “nomeação definitiva” constará do próprio diploma de revisão. Neste caso, embora a lei não preveja explicitamente esta situação, é entendimento dos juristas da FENPROF que o professor auxiliar deverá passar, desde a entrada em vigor da revisão, a um contrato por tempo indeterminado em período experimental cuja duração e obrigações constarão do diploma da revisão, sendo contado para esse período o tempo de provimento provisório até aí decorrido (art.º 89º da LVCR, com interpretação por analogia de que se aplicará também aos professores auxiliares de provimento provisório – e não de nomeação provisória como a lei refere - com vista à

obtenção da nomeação definitiva).

A FENPROF defende a criação de um período transitório que garanta pelo menos o direito de opção pelas regras em vigor à data de início do provimento provisório como professor auxiliar.

P13: O que acontece a um professor ou investigador nomeado provisoriamente, que ocupava um lugar do quadro?

R13: Resposta idêntica à anterior, com a diferença de não haver necessidade de recorrer a interpretação jurídica por analogia na aplicação do art.º 89º da LVCR, como no caso dos professores auxiliares de provimento provisório.

P14: O que acontece a quem actualmente é assistente universitário?

R14: Se fizer o doutoramento antes da entrada em vigor da revisão das carreiras e contar já pelo menos 5 anos de serviço, passará à categoria de professor auxiliar com um provimento provisório por 5 anos, em conformidade com o parecer do MCTES. Posteriormente, aplicar-se-lhe-á a segunda parte da resposta R12. No caso de não reunir aquelas condições na altura da entrada em vigor da revisão, o contrato regular-se-á pelo que ficar estabelecido no novo ECDU como regime transitório aplicável aos que ainda serão assistentes à data da sua entrada em vigor.

A FENPROF defende que se mantenham, para os actuais assistentes universitários, nas disposições transitórias dos novos estatutos, todos os direitos consagrados no actual ECDU.

P15: O que acontece a quem é actualmente assistente estagiário?

R15: Se completar o mestrado ou for aprovado nas PAPCC, antes da entrada em vigor da revisão, passará à categoria de assistente, conforme parecer do MCTES, aplicando-se-lhe a seguir o referido em R14. Se tal não for o caso, o contrato será regulado pelo que ficar consagrado na nova carreira como regime transitório aplicável aos que ainda serão assistentes estagiários à data da sua entrada em vigor.

A FENPROF defende que se mantenham, para os actuais assistentes estagiários, nas disposições transitórias dos novos estatutos, todos os direitos consagrados no actual ECDU.

P16: E relativamente aos assistentes do Politécnico?

R16: Quanto aos assistentes do Politécnico, enquanto não entrar em vigor a revisão das carreiras, manter-se-ão todas as disposições dos estatutos das actuais carreiras, nomeadamente, a duração dos contratos e as condições para a sua renovação, conforme parecer do MCTES. Após a entrada em vigor dos novos estatutos aplicar-se-lhes-ão as regras de regime transitório que lhes digam respeito.

A FENPROF defende que nesse regime transitório, lhes seja atribuído um contrato por tempo indeterminado em regime experimental, com vista à aquisição das qualificações que venham a ser exigidas, garantindo-se as condições necessárias para tal, em particular a de uma duração adequada do período experimental e a da indispensável dispensa de serviço lectivo. Uma vez terminado o período experimental com êxito, passariam à categoria de professor adjunto, na hipótese de se manterem as actuais categorias.

P17: E quanto aos actuais docentes convidados ou equiparados?

R17: Quanto a estes, enquanto não entrar em vigor a revisão das carreiras, manter-se-ão todas as disposições dos estatutos das actuais carreiras, nomeadamente, a duração dos contratos e as condições para a sua renovação, conforme parecer do MCTES. Após a entrada em vigor dos novos estatutos aplicar-se-lhes-ão as regras de regime transitório que lhes digam respeito.

A FENPROF defende que nesse regime transitório, àqueles que se encontram em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva, seja atribuído um contrato por tempo indeterminado em regime experimental, com vista à aquisição de qualificações ou a uma avaliação curricular, garantindo-se as condições necessárias para tal, em particular a da dispensa de serviço lectivo.

A FENPROF defende ainda que se devem manter os direitos dos actuais assistentes convidados e professores auxiliares convidados do universitário a passarem para professores auxiliares, após a obtenção do doutoramento, decorrido o tempo mínimo de serviço fixado no actual ECDU.

A FENPROF entende que o atrás referido deve ser aplicável àqueles que, estando em tempo parcial, declarem querer passar a exercer funções em regime de exclusividade, desde que com acordo da sua instituição.

Março 2009

O Departamento do Ensino Superior e Investigação

Normas legais citadas

Lei nº 59/2008 - Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Período experimental

Artigo 73.º Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina -se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 — Ao acompanhamento, avaliação final, conclusão com sucesso e contagem do tempo de serviço decorrido no período experimental são aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva.

3 — À conclusão sem sucesso do período experimental são ainda aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva, com as necessárias adaptações.

Artigo 76.º

Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos 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 — Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respectivo período experimental.

SUBSECÇÃO II Termo resolutivo

DIVISÃO I Disposições gerais

Artigo 93.º Pressupostos do contrato

1 — Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
- h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;
- i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;
- j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;
- l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.

2 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram -se ausentes, designadamente:

- a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;
- b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;
- c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.

3 — É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.

4 — No caso da alínea e) do n.º 1, o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.

5 — Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea l) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial

Lei 12-A/2008 - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

Artigo 12.º

Período experimental da nomeação definitiva

1 — A nomeação definitiva de um trabalhador para qualquer carreira e categoria inicia -se com o decurso de um período experimental destinado a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 — Na falta de lei especial em contrário, o período experimental tem a duração de um ano.

3 — Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, ao qual compete a sua avaliação final.

4 — A avaliação final toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar e os resultados das acções de formação frequentadas.

5 — A avaliação final traduz -se numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, consoante se trate ou não, respectivamente, de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.

6 — Concluído com sucesso o período experimental, o seu termo é formalmente assinalado por acto escrito da entidade competente para a nomeação.

7 — O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria em causa.

8 — Concluído sem sucesso o período experimental, a nomeação é feita cessar e o trabalhador regressa à situação jurídico -funcional de que era titular antes dela, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa a relação jurídica de emprego público, no caso contrário, em qualquer caso sem direito a indemnização.

9 — Por acto especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a nomeação podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

10 — O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído sem sucesso é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.

11 — As regras previstas na lei geral sobre procedimento concursal para efeitos de recrutamento de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à constituição, composição, funcionamento e competência do júri, bem como à homologação e impugnação administrativa dos resultados da avaliação final.

Artigo 33.º **Cessação do contrato**

1 — Concluído sem sucesso o período experimental, o contrato é feito cessar e o trabalhador regressa à situação jurídico -funcional de que era titular antes dele, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa a relação jurídica de emprego público, no caso contrário.

2 — O contrato pode cessar pelas causas previstas no RCTFP.

3 — Quando o contrato por tempo indeterminado deva cessar por despedimento colectivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho, a identificação dos trabalhadores relativamente aos quais tal cessação deva produzir efeitos opera -se por aplicação dos procedimentos previstos na lei em caso de reorganização de serviços.

4 — Identificados os trabalhadores cujo contrato deva cessar aplicam -se os restantes procedimentos previstos no RCTFP.

5 — Confirmando -se a necessidade de cessação do contrato, o trabalhador é notificado para, em 10 dias úteis, informar se deseja ser colocado em situação de mobilidade especial pelo prazo de um ano.

6 — Não o desejando, e não tendo havido acordo de revogação nos termos do RCTFP, é praticado o acto de cessação do contrato.

7 — Sendo colocado em situação de mobilidade especial e reiniciando funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, os procedimentos para cessação do contrato são arquivados sem que seja praticado o correspondente acto.

8 — Não tendo lugar o reinício de funções, nos termos do número anterior, durante o prazo de colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, é praticado o acto de cessação do contrato.

9 — O disposto nos n.os 5 a 8 é aplicável, com as necessárias adaptações, à cessação do contrato por tempo indeterminado por:

a) Caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora pública receber o trabalho; ou

b) Despedimento por inadaptação.

10 — Para os efeitos previstos no RCTFP, a inexistência de alternativas à cessação do contrato ou de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria ou com a qualificação profissional do trabalhador é justificada através de declaração emitida pela entidade gestora da mobilidade.

Artigo 81.º **Fontes normativas do contrato**

1 — As fontes normativas do regime jurídico -funcional aplicável aos trabalhadores que, enquanto sujeitos de uma relação jurídica de emprego público diferente da comissão de serviço, se encontrem em condições diferentes das referidas no artigo 10.º são, por esta ordem:

a) A presente lei e a legislação que o regulamenta, na parte aplicável;

b) As leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abranja todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, na parte aplicável;

c) As leis especiais aplicáveis às correspondentes carreiras especiais, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular;

d) O RCTFP;

e) Subsidiariamente, as leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes;

f) Subsidiariamente, as disposições do contrato.

2 — São ainda fonte normativa, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular, os acordos colectivos de trabalho que integrem ou derroguem disposições ou regimes constantes das fontes referidas nas alíneas a) a d) do número anterior, designadamente sobre:

a) Suplementos remuneratórios;

b) Outros sistemas de recompensa do desempenho;

c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;

d) O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 quando expressamente as possam regular.

3 — É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo anterior, excepto no que se refere à alínea b) do último, cujo conteúdo se restringe aos requisitos de recrutamento.

Artigo 88.º

Transição de modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Os actuais trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções nas condições referidas no artigo 10.º mantêm a nomeação definitiva.

2 — Os actuais trabalhadores contratados por tempo indeterminado que exercem funções nas condições referidas no artigo 10.º transitam, sem outras formalidades, para a modalidade de nomeação definitiva.

3 — Os actuais trabalhadores contratados por tempo indeterminado que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º mantêm o contrato por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente da presente lei.

4 — Os actuais trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º mantêm os regimes de cessação da relação jurídica de emprego público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva e transitam, sem outras formalidades, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

Artigo 89.º

Conversão das nomeações provisórias e das comissões de serviço durante o período probatório

1 — Os actuais trabalhadores provisoriamente nomeados e em comissão de serviço durante o período probatório transitam, nos condicionalismos previstos nos n.os 1 e 4 do artigo anterior, conforme os casos:

a) Para a modalidade de nomeação definitiva, em período experimental;

b) Para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, em período experimental.

2 — No período experimental é imputado o tempo decorrido em nomeação provisória ou em comissão de serviço.

Artigo 91.º

Conversão dos contratos administrativos de provimento

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 108.º, os actuais trabalhadores em contrato administrativo de provimento transitam, em conformidade com a natureza das funções exercidas e com a previsível duração do contrato:

a) Para a modalidade de nomeação definitiva, em período experimental;

b) Para a modalidade de nomeação transitória;

c) Para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, em período experimental;

d) Para a modalidade de contrato a termo resolutivo certo ou incerto.

2 — No período experimental é imputado o tempo decorrido em contrato administrativo de provimento.

3 — Aos trabalhadores que transitem nos termos da alínea c) do n.º 1 é aplicável após o período experimental, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 4 do artigo 88.º

4 — Para efeitos da transição referida nas alíneas b) e d) do n.º 1 considera -se termo inicial das respectivas relações jurídicas de emprego público a data da entrada em vigor do RCTFP