

**Circular Informativa n.º 02/2010,
de 24 de Março de 2010**

Assunto: Contratos administrativos de provimento.

- Conversão em contratos de trabalho por tempo indeterminado.
- Aplicação do artigo 91.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

1. Com a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, entrou plenamente em vigor a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), diploma que veio estabelecer os novos regimes de vinculação, carreiras e remunerações.

À data da entrada em vigor do RCTFP, os estabelecimentos e unidades de saúde integrados no Serviço Nacional de Saúde (SNS) dispunham de, entre os seus efectivos de pessoal, cerca de um milhar de trabalhadores detentores de uma relação jurídica de emprego titulada por contrato administrativo de provimento (CAP), o que lhes conferia, por conseguinte, a qualidade de agente administrativo.

2. A figura do agente administrativo deixou, porém, de vigorar no ordenamento jurídico, motivo pelo qual se tornou forçoso prever a transição dos trabalhadores com vínculo laboral constituído por CAP para uma das novas modalidades de vinculação previstas na LVCR.

Regulo esta matéria o artigo 91.º da LCVR, determinando que os trabalhadores vinculados por CAP haveriam de transitar, consoante a natureza das suas funções e a previsível duração das mesmas, para uma de quatro possíveis modalidades:

- a) Nomeação definitiva, em período experimental;
- b) Nomeação transitória;
- c) Contrato por tempo indeterminado;
- d) Contrato a termo resolutivo certo ou incerto.

3. No sector da saúde, eram detentores de uma relação jurídica de emprego público titulada por CAP médicos especialistas, enfermeiros e técnicos superiores de saúde habilitados, neste último caso, com o grau de especialista.

Em face do exposto, impõe-se, por conseguinte, determinar a transição dos trabalhadores vinculados por CAP para a nova modalidade de vinculação que se mostre adequada.

Como ponto prévio, observa-se que os trabalhadores em causa não exercem funções correspondentes ao cumprimento ou à execução de atribuições, competências e actividades elencadas no artigo 10.º da LVCR, motivo pelo qual não poderão transitar para as modalidades de nomeação definitiva ou transitória.

Importa aferir para qual das restantes duas modalidades de vinculação – contrato por tempo indeterminado ou contrato a termo resolutivo certo ou incerto – devem tais profissionais transitar.

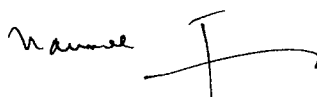
Ora, neste âmbito, afigura-se-nos que, na maioria das situações, os mesmos não só desempenham funções que correspondem a necessidades permanentes e próprias dos serviços, como, em rigor, mantendo o SNS a necessidade de poder continuar a contar com a respectiva colaboração, será inquestionável que as necessidades que satisfazem não têm, numa lógica de médio/longo prazo, fim anunciado.

Nesta conformidade, não sendo legalmente possível assegurar a satisfação de necessidades permanentes dos serviços por recurso à figura do contrato de trabalho a termo resolutivo – certo ou incerto –, no pressuposto de que os profissionais em causa desenvolvam, de facto, funções que correspondam a necessidades próprias e permanentes dos Serviços, entende-se que a modalidade adequada para qual devem transitar os trabalhadores com relação jurídica de emprego público titulada por CAP é a do contrato por tempo indeterminado.

4. Em face do exposto, deverão todos os estabelecimentos e unidades de saúde, independentemente da sua natureza jurídica, proceder à conversão dos CAP em contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2009, nos termos dos artigos 91.º e 109.º, n.º 2, da LVCR.

ACSS, I.P., 24 de Março de 2010.

O Presidente do Conselho Directivo,


(Manuel Teixeira)