



MUNICÍPIO DE SABUGAL

Regulamento Interno de Avaliação do Período Experimental no Contrato de Trabalho em Funções Públicas

CAPÍTULO I

Artigo 1º

Noção

O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho em funções públicas, (de duração variável em função da modalidade do contrato e da carreira onde deva ser integrado o trabalhador que é contratado), e destina – se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

Artigo 2º

Contagem

O período experimental conta – se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, não sendo tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato. Na contagem do período experimental incluem – se também as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas pelo trabalhador por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

Artigo 3º

Duração do período experimental

- **Contratados por tempo indeterminado (carreiras gerais):**
 - 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
 - 120 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
 - 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade.
- No caso de trabalhadores do Município do Sabugal vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras gerais, que sejam **filiados em associações sindicais que não foram outorgantes do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009**, publicado na 2.ª Série do Diário da República

n.º 188, de 28 de setembro de 2009, o respetivo período experimental terá a duração prevista no n.º 1 do artigo 49.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, terá a seguinte duração:

- 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
 - 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
 - 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade.
- **Contratados a termo resolutivo certo ou incerto (carreiras gerais):**
- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
 - 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses;
- A duração efetiva do período experimental, descontados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato e, bem assim, os dias de frequência de ações de formação para além do limite legal, deverá corresponder de facto, ao período de duração do período experimental acima previsto, consoante as carreiras e a modalidade contratual.
- A data de termo do período experimental será a data efetiva de conclusão do período experimental.

Artigo 4º

Acompanhamento

- **Contratados por tempo indeterminado:**
- a) O trabalhador é acompanhado por um júri constituído para o efeito, designado pelo Presidente da Câmara, e composto por um presidente e por dois vogais efetivos, um deles substituto do presidente nas suas faltas e impedimentos, e por dois vogais suplentes.
 - b) O Presidente e pelo menos, um dos outros membros do júri deve possuir formação ou experiência na atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar.
 - c) Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade inferior ao correspondente ao posto de trabalho.
- **Contratados a termo resolutivo certo ou incerto:**
- O trabalhador será acompanhado pelo respetivo superior hierárquico imediato, que esteja em contacto funcional com o trabalhador, designado pelo Presidente da Câmara,

ouvido o dirigente da unidade orgânica a que se encontra adstrito o posto de trabalho que o trabalhador vai ocupar.

CAPÍTULO II

Avaliação e classificação final

Artigo 5º

Avaliação do trabalhador

1. A avaliação final do trabalhador traduz – se numa escala de 0 a 20 valores, e toma em consideração os seguintes elementos:
 - a) Os elementos recolhidos pelo júri, ou pelo superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, durante o período experimental;
 - b) O relatório de trabalho sobre o período experimental que o trabalhador deve apresentar;
 - c) Os resultados das ações de formação frequentadas.

Na avaliação final do período experimental deverão ser tidas em conta as exigências do posto de trabalho a ocupar, em função dos graus de complexidade funcional crescente das respetivas carreiras: grau 1 para a carreira de assistente operacional, grau 2 para a carreira de assistente técnico e grau 3 para a carreira de técnico superior, nos termos definidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2. 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:
 - a) 14 valores quando estiver em causa a carreira de técnico superior;
 - b) 12 valores quando estiverem em causa as carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

SECÇÃO I

Avaliação final do período experimental – Contratos por tempo indeterminado

Artigo 6º

Parâmetros em avaliação de elementos recolhidos pelo júri

- a) **A1)** Aptidões e conhecimentos;
- b) **A2)** Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função;
- c) **A3)** Capacidade de iniciativa;
- d) **A4)** Capacidade de relacionamento;
- e) **A5)** Capacidade de aprendizagem.

Artigo 7º

Discrição dos parâmetros

1. **A1) Aptidões e conhecimentos:** avalia as aptidões e conhecimentos teóricos e práticos demonstrados pelo trabalhador face ao grau de complexidade exigido ao posto de trabalho em análise, tendo em especial consideração:
Carreiras de grau de complexidade 3 (Técnico Superior): Avaliar o grau de qualidade e eficiência das opções técnicas tomadas, bem como a autonomia e responsabilidade demonstradas;
Carreiras de grau de complexidade 2 (Assistente Técnico/Coordenador Técnico): Avaliar o grau de qualidade e eficiência na aplicação de métodos e processos de natureza executiva;
Carreiras de grau de complexidade 1 (Assistente Operacional/Encarregado Operacional): Avaliar o grau de qualidade e eficiência em funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico;
2. **A2) Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função:** Avalia o comportamento do trabalhador face ao tipo de trabalho exigível ao posto de trabalho, a capacidade de organização e gestão do tempo disponível para as tarefas e o empenho e dedicação que demonstra;
3. **A3) Capacidade de iniciativa:** Avalia a capacidade para procurar soluções para os problemas encontrados durante a normal execução do trabalho, e das sugestões e alternativas apresentadas para sua resolução;
4. **A4) Capacidade de relacionamento:** Avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador estabelece contacto com as pessoas com que tenha de se relacionar no âmbito da execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho e respetiva Unidade Orgânica em que está inserido;
5. **A5) Capacidade de aprendizagem:** Avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador assimila novos conhecimentos, derivados da realização do trabalho quotidiano.

A classificação do fator A) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: $(A1+A2+A3+A4+A5)/5$.

Artigo 8º

Parâmetros em avaliação no relatório de trabalho sobre o período experimental

- a) **B1)** Estrutura do relatório;
- b) **B2)** Criatividade;
- c) **B3)** Profundidade da análise;
- d) **B4)** Expressão escrita;
- e) **B5)** Clareza na exposição.

Artigo 9º

Avaliação dos parâmetros do relatório de trabalho sobre o período experimental

O relatório de trabalho apresentado pelo trabalhador será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

B1) Estrutura do relatório:

- Muito bem estruturado: 20 valores;
- Estruturado: 15 valores;
- Pouco estruturado: 10 valores;
- Nada estruturado: 5 valores.

B2) Criatividade:

- Muito criativo: 20 valores;
- Criativo: 15 valores;
- Pouco criativo: 10 valores;
- Nada criativo: 5 valores.

B3) Profundidade da análise:

- Muito analítico: 20 valores;
- Analítico: 15 valores;
- Pouco analítico: 10 valores;
- Nada analítico: 5 valores.

B4) Expressão escrita:

- Muito bem redigido: 20 valores;
- Bem redigido: 15 valores;
- Redação adequada: 10 valores;
- Redação deficiente: 5 valores.

B5) Clareza na exposição:

- Muito claro: 20 valores;
- Claro: 15 valores;
- Confuso: 10 valores;
- Muito confuso: 5 valores.

A classificação do fator B) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:
 $(B1+B2+B3+B4+B5)/5$

Artigo 10º

Formação profissional em período experimental

C A formação frequentada e relacionada com a atividade do posto de trabalho, é valorada na escala se 0 a 20 valores de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Duração (em total de horas)	Classificação
Não frequência de formação por opção do próprio	8 valores
$7 \leq n.º \text{ horas} \leq 14 \text{ horas}$	10 valores
$14 > n.º \text{ horas} \leq 21 \text{ horas}$	12 valores
$21 > n.º \text{ horas} \leq 28 \text{ horas}$	14 valores
$28 > n.º \text{ de horas} \leq 35 \text{ horas}$	18 valores
Nº de horas $\geq 35 \text{ horas}$	20 valores

A avaliação final do fator C) corresponderá à classificação obtida em função do n.º total de horas de formação frequentadas conforme comprovativos apresentados. No caso de o trabalhador não ter frequentado formação durante o período experimental por conveniência de serviço ou falta de oferta relevante para as funções naquela área de atividade, na fórmula de avaliação final o júri não deverá considerar este fator, mantendo – se a ponderação dos demais.

Artigo 11º

Avaliação final do período experimental

A Avaliação Final (AF) do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B, C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula, consoante seja considerado ou não o fator C:

$$AF = (3A + 2B + C)/6 \text{ ou } AF = (3A + 2B)/5$$

SECÇÃO II

Avaliação final do período experimental – Contratos a termo certo

Artigo 12º

Parâmetros em avaliação de elementos recolhidos pelo júri

- a) **A1)** Aptidões e conhecimentos;
- b) **A2)** Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função;
- c) **A3)** Capacidade de iniciativa;

Artigo 13º

Discrição dos parâmetros

1. **A1) Aptidões e conhecimentos:** avalia as aptidões e conhecimentos teóricos e práticos demonstrados pelo trabalhador face ao grau de complexidade exigido ao posto de trabalho em análise, tendo em especial consideração:

2

Carreiras de grau de complexidade 3 (Técnico Superior): Avaliar o grau de qualidade e eficiência das opções técnicas tomadas, bem como a autonomia e responsabilidade demonstradas;

Carreiras de grau de complexidade 2 (Assistente Técnico/Coordenador Técnico): Avaliar o grau de qualidade e eficiência na aplicação de métodos e processos de natureza executiva;

Carreiras de grau de complexidade 1 (Assistente Operacional/Encarregado Operacional): Avaliar o grau de qualidade e eficiência em funções de natureza executiva de caráter manual ou mecânico;

2. **A2) Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função:** Avalia o comportamento do trabalhador face ao tipo de trabalho exigível ao posto de trabalho, a capacidade de organização e gestão do tempo disponível para as tarefas e o empenho e dedicação que demonstra;
3. **A3) Capacidade de iniciativa:** Avalia a capacidade para procurar soluções para os problemas encontrados durante a normal execução do trabalho, e das sugestões e alternativas apresentadas para sua resolução;

A classificação do fator A) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: $(A1+A2+A3)/3$.

Artigo 14º

Parâmetros em avaliação no relatório de trabalho sobre o período experimental

- a) **B1)** Estrutura do relatório;
- b) **B2)** Forma de expressão escrita;
- c) **B5)** Clareza na exposição.

Artigo 15º

Avaliação dos parâmetros do relatório de trabalho sobre o período experimental

O relatório de trabalho apresentado pelo trabalhador será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

B1) Estrutura do relatório:

- Muito bem estruturado: 20 valores;
- Estruturado: 15 valores;
- Pouco estruturado: 10 valores;
- Nada estruturado: 5 valores.

B2) Forma de expressão escrita:

- Muito bem redigido: 20 valores;
- Bem redigido: 15 valores;
- Redação adequada: 10 valores;
- Redação deficiente: 5 valores.

B3) Clareza na exposição:

- Muito claro: 20 valores;
- Claro: 15 valores;
- Confuso: 10 valores;
- Muito confuso: 5 valores.

A classificação do fator B) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:
 $(B1+B2+B3)/3$

Artigo 16º**Formação profissional em período experimental**

C A formação frequentada e relacionada com a atividade do posto de trabalho, é valorada na escala se 0 a 20 valores de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Duração (em total de horas)	Classificação
Não frequência de formação por opção do próprio	8 valores
Formação ≤ 7 horas	10 valores
7 > n.º horas ≤ 14 horas	12 valores
14 > n.º horas ≤ 21 horas	14 valores
21 > n.º de horas ≤ 28 horas	18 valores
Nº de horas ≥ 28 horas	20 valores

A avaliação final do fator C) corresponderá à classificação obtida em função do n.º total de horas de formação frequentadas conforme comprovativos apresentados. No caso de o trabalhador não ter frequentado formação durante o período experimental por conveniência de serviço ou falta de oferta relevante para as funções naquela área de atividade, na fórmula de avaliação final o júri não deverá considerar este fator, mantendo – se a ponderação dos demais.

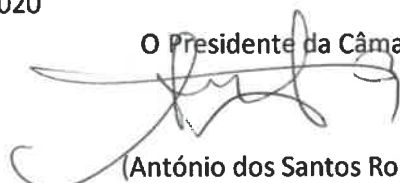
Artigo 17º**Avaliação final do período experimental**

A Avaliação Final (AF) do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B, C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula, consoante seja considerado ou não o fator C:

$$AF = (3A + 2B + C)/6 \text{ ou } AF = (3A + 2B)/5$$

Sabugal, 28 de janeiro de 2020

O Presidente da Câmara,



(António dos Santos Robalo)