

MUNICÍPIO DE PENACOVA**Regulamento n.º 1204/2024**

Sumário: Aprova o Regulamento de Avaliação do Período Experimental no Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Nos termos do disposto no artigo 45º, da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o período experimental corresponde ao período inicial do vínculo de emprego público e tem por objetivo apurar se o trabalhador possui, além do mérito revelado no recrutamento, as capacidades e competências indispensáveis à execução das funções correspondentes ao posto de trabalho para que foi nomeadamente ou contratado

O presente regulamento visa estabelecer critérios orientadores para a avaliação final do período experimental dos trabalhadores que venham a integrar esta Câmara Municipal no sentido de uma harmonização na referida avaliação, sem prejuízo de se salvaguardar alguma autonomia e a ponderação de alguns dos para o júri que venha a ser designado

Nos termos do nº 1 do artigo 68º do CPA, foi dado o direito de constituírem-se como interessados no procedimento, todos aqueles que, sejam titulares de direitos, interesses legalmente protegidos, deveres, encargos, ónus ou sujeição no âmbito das decisões que nele forem ou possam ser tomadas, bem como as associações, para defender interesses individuais dos seus associados, não houve contributos

O regulamento interno do período experimental, foi aprovado em reunião de executivo em 10 de outubro de 2024

Introdução

Nos termos do disposto no artigo 45/1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), constante do anexo I da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a contratação de um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, inicia-se com o decurso de um período experimental

O período experimental de acordo com a norma legal suprarreferida, corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador e tem por objetivo a averiguar e comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar

De forma genérica, pode afirmar-se que o período experimental visa proporcionar um estudo mútuo das partes envolvidas — trabalhador e empregador — no sentido de ambos aferirem a conveniência da manutenção da relação de trabalho

Nesta conformidade, o presente Regulamento visa estabelecer critérios orientadores para a avaliação final do período experimental dos trabalhadores que venham a integrar o mapa de pessoal da Câmara Municipal de Penacova, precedendo procedimento concursal, no sentido da sua harmonização, sem prejuízo da autonomia técnica do júri ou superior hierárquico designado para o efeito, conforme previsto nos nºs 1 e 2 do artigo 46º da LTFP

Não há lugar a audiência dos interessados porquanto o regulamento não contém disposições que afetem de modo direto e imediato, direitos ou interesses legalmente protegidos dos trabalhadores

Assim, de acordo com o previsto nos artigos 112/7 e 241º da Constituição da República Portuguesa, conjugado com o exercício da competência estabelecida na parte final do artigo 33/1, alínea k) do regime jurídico das autarquias locais, aprovado em anexo à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na versão consolidada, e para regulamentação do disposto nos artigos 45 a 51 da LTFP, proponho a aprovação pela Câmara Municipal de Penacova, do Regulamento interno de Avaliação Final do Período Experimental, de acordo como nele se contém

CAPÍTULO I

Definição, Âmbito de Aplicação e Objetivo

Artigo 1.º

Definição

O período experimental a que se refere o presente regulamento, corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

O presente regulamento aplica -se a todos os trabalhadores que, na sequência de recrutamento por procedimento concursal, venham a preencher um posto de trabalho nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Penacova, doravante designada por CMP

Artigo 3.º

Objetivos

O período experimental destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas para prossecução das atividades caracterizadoras do posto de trabalho que vai ocupar

CAPÍTULO II

Duração do Período Experimental

Artigo 4.º

Duração e Início do Período Experimental

1 — O período experimental no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tem a duração de 240, 180, e 90 dias, consoante se trate de um recrutamento no âmbito da carreira de técnico superior, de assistente técnico ou de assistente operacional, respetivamente

2 — O período experimental no contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo ou incerto de duração igual ou superior a seis meses, tem a duração de 30 dias

3 — O período experimental no contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo de duração inferior a seis meses e o contrato de trabalho em funções públicas termo resolutivo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, têm a duração de 15 dias

4 — O período experimental começa a contar -se a partir do início da prestação de funções do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador público ou frequentadas por determinação do trabalhador, desde que não excedam metade do período experimental

5 — Para efeito de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do vínculo jurídico de emprego público

6 — A data de termo do período experimental será a data efetiva de conclusão do período experimental

Artigo 5.º

Acompanhamento do Trabalhador Durante o Período Experimental

1 — Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, nos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e, pelo superior hierárquico imediato que esteja em contacto funcional com o trabalhador, ouvido o dirigente da unidade orgânica a que se encontra adstrito o posto de trabalho que o trabalhador vai ocupar, nos contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, aos quais compete a avaliação final, nos 15 dias úteis seguintes à entrega do relatório por parte do trabalhador

2 — O júri é designado por despacho do dirigente máximo do serviço, sendo composto por um presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes, todos a exercer funções na CMP e, integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional não inferior ao correspondente posto de trabalho a ocupar

3 — O presidente do júri e, pelo menos um dos vogais, devem possuir formação ou experiência na atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar

4 — O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e por escrito

Artigo 6º

Determinação da Atividade do Trabalhador

A matéria constante do período experimental abrangerá todas as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em questão

Artigo 7º

Fases do Período Experimental

1 — O período experimental compreenderá uma primeira fase de acolhimento e sensibilização e uma segunda fase teórico-prática

2 — A fase de acolhimento e sensibilização destina-se ao estabelecimento de um contacto inicial com os serviços, concretizando-se num processo de acolhimento que deverá abranger o conhecimento das atribuições e competências do organismo, proporcionando ainda uma visão global dos direitos e deveres dos trabalhadores e do papel desempenhado pela CMP nas suas diversas atribuições

3 — A fase teórica — prática, consiste na integração do trabalhador na unidade orgânica onde irá desempenhar as suas funções e destina -se a:

a) Proporcionar ao trabalhador uma visão mais detalhada das competências da unidade orgânica onde se encontra integrado e da sua articulação com as restantes, fornecendo-lhe os conhecimentos básicos indispensáveis ao exercício das respetivas funções;

b) Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho e de estudo com vista a um desenvolvimento e a uma atualização permanente;

c) Proporcionar a aprendizagem pela execução de tarefas que lhe serão distribuídas e confiadas;

d) Avaliar a capacidade de adaptação do trabalhador à função

Artigo 8º

Formação Profissional

1 — O período experimental compreende as ações de formação diretamente relacionadas com as funções a exercer, quer sejam ministradas pela Câmara Municipal ou frequentadas por determinação desta

2 — Devem ser proporcionadas ao trabalhador condições de formação profissional que se revelem adequadas ao desenvolvimento das atribuições e competências do posto de trabalho

3 — O júri do período experimental decidirá, por iniciativa própria ou por proposta do trabalhador, qual a formação profissional mais indicada para a realização do período experimental e cumprimento de objetivos, atendendo às funções que o trabalhador irá exercer

Artigo 9º

Relatório Final de Período Experimental

1 — Terminado o período experimental, o trabalhador apresenta ao júri designado, no prazo de 8 dias úteis, um relatório final onde conste, designadamente:

- a) Identificação do trabalhador;
- b) Carreira/categoria do posto de trabalho;
- c) Formação académica e profissional;
- d) Data de início e de fim do período experimental;
- e) Identificação da unidade orgânica/serviço onde decorreu o período experimental;
- f) Atividades desenvolvidas durante o período experimental;
- g) Ações de formação realizadas;
- h) Conclusões;

2 — O júri aprecia o relatório e discute-o com o trabalhador, por forma a avaliar a experiência, os conhecimentos profissionais e as competências adquiridas durante o período experimental

Artigo 10º

Cessação Antecipada do Período Experimental

Por ato especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental pode ser feito cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente releve não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupado

Artigo 11º

Denúncia

Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização

CAPÍTULO III

Avaliação e classificação Final

Artigo 12º

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) Elementos recolhidos pelo júri;
- b) Relatório do período experimental a apresentar pelo trabalhador;
- c) Ações de formação frequentadas;

2 — 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, nos termos definidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);

- a) Grau 1 para a carreira de assistente operacional;
- b) Grau 2 para a carreira de assistente técnico;
- c) Grau 3 para a carreira de técnico superior

3 — Considera -se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido

- a) 14 valores — trabalhador da carreira de técnico superior;
- b) 12 valores — trabalhadores das carreiras de assistente técnico e assistente operacional;

Artigo 13º

Parâmetros em Avaliação de Elementos Recolhidos pelo Júri 1 — Os parâmetros em avaliação de elementos recolhidos pelo júri, são os seguintes:

Parâmetros em Avaliação	Nível classificativo	Classificação
A1- Aptidões e conhecimentos		
A2- Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função		
A3- Capacidade de iniciativa e autonomia		
A4- Capacidade de relacionamento		
A5- Capacidade de aprendizagem		

Descrição dos parâmetros:

A1 — 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:

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

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

c) Carreiras de grau de complexidade 3 (Encarregado Operacional e Assistente Operacional): avalia o grau de qualidade e eficiência em funções de natureza executiva de caráter manual ou mecânico;

A2 — avalia o comportamento do trabalhador face ao tipo de trabalho exigível ao posto de trabalho, a capacidade de organização das atividades, com especial destaque para a economia de meios, pessoal e equipamento, incluindo a gestão do tempo e o entusiasmo e a dedicação demonstrada;

A3 — avalia a forma e a capacidade para criar soluções alternativas para os problemas durante a normal execução do trabalho, e a capacidade de resolução quando surgem problemas novos ou imprevistos

A4 — avalia a capacidade e a facilidade de relacionamento humano com o público e com os colegas de trabalho, no âmbito da execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho e à respetiva Unidade Orgânica onde se insere;

A5 — avalia a capacidade e a facilidade com que o trabalhador assimila novos conhecimentos, incluindo a utilização de recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, no âmbito da sua atividade

A classificação do fator A resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante a aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

$$(A1+A2+A3+A4+A5)/5$$

Para atribuição da classificação utilizar-se-á a seguinte grelha:

Nível classificativo	Elevado	Muito bom	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20	18	14	12	10	8

Artigo 14º

Avaliação dos Parâmetros do Relatório de Trabalho Sobre o Período Experimental

O relatório de trabalho apresentado pelo trabalhador é 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 de 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
	Razoavelmente redigido	10 Valores
	Mal redigido	5 Valores
B5 — Clareza na exposição	Muito claro	20 Valores
	Claro	15 Valores
	Pouco claro	10 Valores
	Confuso	5 Valores

A classificação do fator B resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação mediante a aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

$$(B1+B2+B3+B4+B5)/5$$

Artigo 15º

Formação Profissional em Período Experimental

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

Não frequência de formação por opção do trabalhador...	8 Valores
	10 Valores
	12 Valores
7 ≤ nº horas ≤ 14 horas ...	14 Valores
14 > nº horas ≤ 21 horas ...	18 Valores
21 > nº horas ≤ 28 horas ...	18 Valores
28 > nº horas ≤ 35 horas ...	20 Valores
Nº de horas > 35 horas ...	20 Valores

Nota — Sempre que o documento comprovativo da ação de formação não refira o número de horas, considera -se o seguinte:

Um dia = 7 horas;

Uma semana = 35 horas

A avaliação final da formação profissional, considerada para o efeito o fator C, corresponderá à classificação obtida em função do número total de horas frequentadas conforme os 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 na área de atividade, na fórmula de avaliação final o júri não deverá considerar este fator, mantendo -se a ponderação dos demais.

Artigo 16º

Prazo de Avaliação do Relatório do Período Experimental

1 — No prazo máximo de 5 (cinco dias úteis), contados do termo da apresentação do Relatório pelo trabalhador, o júri ou o respetivo superior hierárquico, consoante a modalidade contratual em causa, elabora por meios informáticos o respetivo projeto de Relatório de Avaliação Final do Período Experimental, de cujo

resultado dará imediato conhecimento ao trabalhador por correio eletrónico ou pelas demais formas de notificação previstas no artigo 112 do Código do Procedimento Administrativo (CPA), na redação atual, acompanhada de cópia do relatório, para aquele, querendo, exercer o direito de participação em sede de audiência de interessados, nos termos do CPA

Artigo 17º

Avaliação Final do Período Experimental

A avaliação final 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:

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

Assim a avaliação final do período experimental é a seguinte:

Fatores avaliados	Classificação obtida	Ponderação aplicada
A — Elementos recolhidos pelo júri ou superior hierárquico...		3
B — Relatório de trabalho sobre o período experimental...		2
C — Formação profissional em período experimental...		1
Avaliação final		

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Artigo 18º

Homologação e Publicitação da Avaliação Final

1 — Findo o direito de participação a que se refere a parte final do artigo 16 do presente Regulamento, a avaliação final proposta pelo júri é submetida a homologação do Presidente da Câmara Municipal

2 — A avaliação final, após homologação, é publicitada no *Diário da República*, 2ª série, afixada em lugar visível ao público das instalações municipais e no sítio eletrónico do Município de Penacova

Artigo 19º

Publicidade

Aquando do início do período experimental será dada cópia do presente regulamento ao trabalhador e a todos os membros do júri ou ao superior hierárquico designados para avaliação do Relatório do período experimental

Artigo 20º

Revisão

O presente regulamento deve ser revisto quando se verificar alteração da legislação ou aprovação de instrumentos de regulamentação coletiva, em que o Município de Penacova seja parte, que o torne incompatível com as novas disposições

Artigo 21º



Regime Subsidiário

1 — A tudo o que não esteja previsto no presente Regulamento, são aplicáveis as normas da LTFP, e instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis

2 — O regime constante do presente Regulamento pode ser complementado, designadamente no caso da existência de dúvidas sobre a sua aplicação, por ordens de serviço ou despachos emanados pelo Presidente da Câmara Municipal

Artigo 22º

Entrada em vigor

O presente regulamento, uma vez aprovado, entra em vigor no dia seguinte à sua publicação na 2ª série da *Diário da República*

14 de outubro de 2024. — A Vice-Presidente da Câmara Municipal, Magda Rodrigues.

318225116