

Normas internas de Avaliação Final do Período Experimental no Contrato de Trabalho em Funções Públicas

De acordo com o artigo 45.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual versão, o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da LTFP, nos municípios, as competências do empregador público são exercidas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Face ao exposto, as presentes normas visam estabelecer critérios orientadores para a avaliação final do período experimental dos trabalhadores que venham a integrar o mapa de pessoal do Município de Manteigas, precedido de procedimento concursal, no sentido da sua harmonização, sem prejuízo da autonomia técnica do júri ou superior hierárquico designado para o efeito, conforme previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 46.º da LTFP.

Norma 1.ª

Definição

O Período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

Norma 2.ª

Âmbito de Aplicação

As presentes normas aplicam-se a todos os trabalhadores que, na sequência de recrutamento por procedimento concursal, venham a preencher um posto de trabalho, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Manteigas.

Norma 3.ª

Duração do período experimental

1. O período experimental de trabalhadores contratados por tempo indeterminado e integrados nas carreiras gerais, 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. 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.

Norma 4.^a

Constituição do Júri e acompanhamento do trabalhador

1. Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito.
2. À constituição, funcionamento e competências do júri são aplicáveis as regras previstas na lei geral para o procedimento concursal de recrutamento de pessoal.
3. 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 CMM e, integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional não inferior ao correspondente 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.
5. Nos vínculos de emprego público a termo, o júri do período experimental é substituído pelo superior hierárquico imediato do trabalhador.

Norma 5.^a

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 CMM nas suas diversas atribuições.

3. A fase teórico-prática, consiste na integração do trabalhador na unidade orgânica onde irá desempenhar as suas funções.

Norma 6.^a

Formação Profissional

1. O período experimental compreende as ações de formação diretamente relacionadas com as funções a exercer, quer sejam ministradas pela CMM ou frequentadas por determinação desta.
2. O júri do período experimental ou superior hierárquico 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.

Norma 7.^a

Relatório Final de Período Experimental

1. Terminado o período experimental, o trabalhador apresenta ao júri designado ou superior hierárquico, no prazo de 10 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) Ações de formação realizadas, com descrição sumária das atividades realizadas e respetivas apreciações;
 - g) Conclusões.

Norma 8.^a

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
 - (B) Relatório de trabalho sobre o período experimental
 - (C) Formação profissional no período experimental

2. 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.

Norma 9.^a

Parâmetros de Avaliação de Elementos Recolhidos

1.	Deliberação	
	Nível classificativo atribuído	Classificação
Parâmetros de avaliação		
A1. Aptidões e conhecimentos		
A2. Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho		
A3. Capacidade de iniciativa		
A4. Capacidade de relacionamento		
A5. Capacidade de aprendizagem		

A1. Aptidões e conhecimentos: avalia as aptidões e conhecimentos teóricos e práticos do trabalhador necessários ou exigíveis pelo posto de trabalho.

A2. Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho: avalia a reacção do trabalhador ao tipo de trabalho exigível pelo posto de trabalho que vai ocupar, a capacidade com que o organiza e o nível de empenho, dedicação e sentido de responsabilidade.

A3. Capacidade de iniciativa: avalia a capacidade para procurar soluções para os problemas encontrados na execução do trabalho, apresentando sugestões e alternativas para a sua resolução. Avalia o grau de autonomia com que executa as tarefas quotidianas.

A4. Capacidade de relacionamento: avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador estabelece contacto com as pessoas com quem tenha de se relacionar no âmbito das tarefas inerentes ao posto de trabalho e respectivo serviço em que está inserido.

A5. Capacidade de aprendizagem: avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador aprende aspectos importantes da realização do trabalho quotidiano.

Níveis classificativos	Elevado	Muito Bom	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
------------------------	---------	-----------	-----	------------	----------	--------------

Classificação	19-20 valores	15-18 valores	13-14 valores	11-12 valores	9-10 valores	0-8 valores
---------------	------------------	------------------	------------------	------------------	-----------------	-------------

Nota: A avaliação de cada parâmetro, é o resultado da média aritmética da avaliação de cada elemento do Júri.

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

Norma 10.^a

Relatório de trabalho sobre o período experimental

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

B1. Estrutura	Muito bem estruturado		20,00 valores
	Estruturado		15,00 valores
	Pouco estruturado		10,00 valores
	Nada estruturado		5,00 valores
B2. Criatividade	Muito criativo		20,00 valores
	Criativo		15,00 valores
	Pouco criativo		10,00 valores
	Nada criativo		5,00 valores
B3. Profundidade de análise	Muito analítico		20,00 valores
	Analítico		15,00 valores
	Pouco analítico		10,00 valores
	Nada analítico		5,00 valores
B4. Forma de expressão escrita	Muito bem redigido		20,00 valores
	Bem redigido		15,00 valores
	Deficiências de redação		10,00 valores
	Nada criativo		5,00 valores
B5. Clareza na exposição	Muito claro		20,00 valores
	Claro		15,00 valores
	Confuso		10,00 valores
	Muito confuso		5,00 valores

- A avaliação de cada parâmetro, é o resultado da média aritmética da avaliação de cada elemento do Júri.
- A avaliação do presente item resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:
 $(B1+B2+B3+B4+B5):5$.

Norma 11.^a

Formação profissional no período experimental

1. A formação profissional efetuada no período experimental e relacionada com a atividade desenvolvida é valorada na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte grelha de análise:

	Classificação
Não frequência de formação por opção do trabalhador	8 valores
$7 \leq n.^{\circ} \text{ horas} \leq 14 \text{ horas}$	10 valores
$14 > n.^{\circ} \text{ de horas} \leq 21 \text{ horas}$	12 valores
$21 > n.^{\circ} \text{ de horas} \leq 28 \text{ horas}$	14 valores
$28 > n.^{\circ} \text{ de horas} \leq 35 \text{ horas}$	18 valores
$N.^{\circ} \text{ de horas} > 35 \text{ horas}$	20 valores

Nota: Sempre que o documento comprovativo da ação de formação não refira o número de horas, considera-se: um dia = 7 horas; uma semana = 35 horas.

2. A avaliação final da formação profissional, considerada para efeito do fator C, corresponderá à classificação obtida em função do número total de horas frequentadas conforme os comprovativos apresentados.
3. 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.

Norma 12.^a

Avaliação final e homologação

1. A avaliação final do período experimental será igual à média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A, B e C).
2. Depois de se dar conhecimento da avaliação final ao trabalhador, a avaliação final proposta pelo júri é submetida a homologação do Presidente da Câmara Municipal.
3. A avaliação final, após homologada, é publicitada no Diário da República.

Norma 13.^a

Aquando do início do período experimental será dada cópia das presentes normas ao trabalhador e todos os membros do júri, designados para a avaliação do Relatório do período experimental.

Norma 14.^a

Casos omissos

1. As regras previstas na lei geral sobre procedimento concursal para efeitos de recrutamento de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à constituição do júri, bem como à homologação e impugnação administrativa dos resultados da avaliação final.
2. Em tudo que não esteja previsto nas presentes normas, são aplicáveis as normas da LTFP, e instrumento de regulamentação coletiva aplicáveis.

Norma 15.^a

(Revisão)

As presentes normas podem ser objeto de modificação ou revisão em qualquer altura, sempre que o quadro normativo legal em que se insere o justifique, mantendo-se em vigor até ser substituído, ou objeto de revogação.

Norma 16.^a

(Entrada em vigor)

As presentes normas entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação na página eletrónica do Município de Manteigas.

Paços do Município de Manteigas, aos 02 dias de dezembro de dois mil e vinte e quatro.

O Presidente da Câmara Municipal

Flávio Miguel Tacanho Massano