



## **Regulamento do período experimental para as carreiras do mapa de pessoal da Autarquia de Matosinhos.**

### **Preâmbulo**

O Município de Matosinhos e os seus serviços têm como missão a prestação de um serviço público de qualidade.

No recrutamento de trabalhadores na Administração Pública, está prevista a necessidade de avaliação do período experimental, a qual obedece a regras e procedimentos nos termos do art.º 45.º e seguintes da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Apesar deste diploma legal prever a forma e as regras de avaliação deste período de início de contrato de trabalho em funções públicas, existe necessidade de regulamentar os restantes procedimentos, tais como a determinação do Júri, os critérios a definir para cada elemento a considerar na avaliação e as ponderações a serem determinadas, de forma que os mesmos sejam mais claros, mais simples e mais eficientes.

Nesse sentido propõe-se a aprovação de um regulamento do período experimental, aplicado a todos os trabalhadores que, na sequência de um procedimento concursal, venham a preencher um posto de trabalho nas carreiras gerais da função pública e que deverá ser adaptado às regras específicas das restantes carreiras do mapa de pessoal da Autarquia.

A lei habilitante para proceder à realização deste regulamento é o artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

Em face ao exposto, é apresentado um projeto de Regulamento dos Períodos Experimentais.

### **Capítulo I**

#### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1º**

#### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, na sequência de um procedimento concursal, venham a preencher um posto de trabalho nas carreiras gerais da função pública e deverá ser adaptado às regras específicas das restantes carreiras do mapa de pessoal da Autarquia.

##### **Artigo 2º**



## **Conceito e modalidades**

O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho em funções públicas, (de duração variável em função do contrato de trabalho 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. As modalidades do período experimental são definidas como período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo, ou período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho da nova função, em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

## **Capítulo II**

### **Realização do período experimental**

#### **Artigo 3º**

#### **Contagem**

O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, não sendo contabilizados 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 4º**

#### **Duração do período experimental**

1. Contratados por tempo indeterminado (carreiras gerais):
  - a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
  - b) 120 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
  - c) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade.
2. No caso de trabalhadores do município 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:

- a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
  - b) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
  - c) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade.
3. Contratados a termo resolutivo certo ou incerto (carreiras gerais):
- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 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.
4. 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.

#### Artigo 5º

#### **Acompanhamento**

1. O período experimental nos contratados por tempo indeterminado é acompanhado da seguinte forma:
  - a) O júri é constituído para o efeito, designado pelo Presidente da Câmara ou Vereador com competências delegadas, 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, de preferência dirigentes do serviço correspondente.
  - c) Os restantes membros do júri devem possuir formação ou experiência na área dos recursos humanos, de preferência dirigentes do Departamento de Recursos Humanos.
  - d) Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade inferior ao correspondente ao posto de trabalho.
  - e) O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas ser tomadas por maioria ou unanimidade.



2. Nos contratados a termo resolutivo certo ou incerto, para avaliação do período o trabalhador será acompanhado pelo respetivo superior hierárquico imediato, que esteja em contacto funcional com o trabalhador, ou na sua impossibilidade por outro designado pelo Presidente da Câmara, ou vereador com competências delegadas, da área do serviço onde o trabalhador desempenha funções.

#### Artigo 6º

##### **Matérias do período experimental**

O período experimental abrange toda a área funcional para o qual o procedimento de recrutamento tenha sido aberto, bem como todas as necessidades do serviço no período compreendido, tendo em conta a carreira e categoria, bem como as competências da unidade orgânica de acordo com o Regulamento Municipal.

#### Artigo 7º

##### **Organização do período experimental**

1. O período experimental engloba duas fases:
  - a) Fase de acolhimento e sensibilização;
  - b) Fase teórico-prática.
2. A fase de acolhimento e sensibilização destina-se ao estabelecimento de um contacto inicial do trabalhador com os serviços, traduzindo-se num processo de acolhimento que deve abranger o conhecimento das atribuições e da estrutura da autarquia, das competências e do funcionamento dos serviços, bem como proporcionar-lhe uma visão global dos direitos e deveres dos trabalhadores e do papel desempenhado pela Autarquia nas suas diversas atribuições. Esta fase deve aplicar-se no(s) primeiro(s) dia(s) de integração e de acordo com o plano de acolhimento e integração do Município.
3. A fase teórico-prática consiste na efetiva integração do trabalhador no serviço onde irá desempenhar as suas funções, incide sobre toda a duração do período experimental e visa:
  - a) Facultar ao trabalhador uma visão mais pormenorizada das competências da unidade em que é colocado e da sua articulação com os restantes serviços;
  - b) Proporcionar ao trabalhador os conhecimentos básicos indispensáveis ao exercício das respetivas funções;
  - c) Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho e de estudo, com vista a um desenvolvimento e atualização permanentes;
  - d) Integrar progressivamente o trabalhador nas atividades desenvolvidas pelo serviço;
  - e) Analisar a capacidade de adaptação do trabalhador as funções exigidas.



Artigo 8º

**Formação profissional**

1. O período experimental deve integrar sempre que possível, a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com as funções a exercer.
2. Os serviços e o trabalhador devem providenciar condições de formação profissional que se revelem adequadas ao desenvolvimento das atribuições e competências do posto de trabalho em causa.

**Capítulo III**

**Avaliação e classificação final**

Artigo 9º

**Avaliação do trabalhador**

1. O período experimental para os vínculos de emprego público de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, e dos vínculos de emprego público de contrato em funções públicas a termo para contratação de Técnicos para as Atividades de Enriquecimento Curricular, a avaliação final do/a trabalhador/a resulta numa escala de 0 a 20 valores, e terá 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.
2. O período experimental para os vínculos de emprego público de contrato em funções públicas a termo, à exceção do período experimental dos Técnicos de Atividades de Enriquecimento Curricular, a avaliação final do/a trabalhador/a resulta numa escala de 0 a 20 valores, e terá em consideração os elementos recolhidos pelo superior hierárquico, durante o período experimental.
3. 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 legislação em vigor.
4. 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.

Artigo 10<sup>a</sup>

**Elementos recolhidos pelo júri**

1. Com base no Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), o júri recolhe junto do superior hierárquico do trabalhador as informações de acordo com a descrição das competências constantes na portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro, escolhidas como essenciais para avaliação em cada uma das carreiras e que são as seguintes:

**a) Carreira de técnico superior:**

Orientação para resultados;  
Planeamento e organização;  
Análise da informação e sentido crítico;  
Conhecimentos especializados e experiência;  
Adaptação e melhoria contínua;  
Iniciativa e autonomia;  
Inovação e qualidade;  
Responsabilidade e compromisso com o serviço;  
Trabalho de equipa e cooperação;  
Tolerância à pressão e contrariedades.

**b) Carreira de assistente técnico:**

Realização e orientação para resultados;  
Orientação para o serviço público;  
Conhecimentos e experiência;  
Organização e método de trabalho;  
Adaptação e melhoria contínua;  
Trabalho de equipa e cooperação;  
Relacionamento interpessoal;  
Iniciativa e autonomia;  
Responsabilidade e compromisso com o serviço;  
Tolerância à pressão e contrariedades.

**c) Carreira de assistente operacional:**

Realização e orientação para resultados;  
Orientação para o serviço público;  
Conhecimentos e experiência;  
Organização e método de trabalho;



- Trabalho de equipa e cooperação;
  - Relacionamento interpessoal;
  - Adaptação e melhoria contínua;
  - Otimização de recursos;
  - Responsabilidade e compromisso com o serviço;
  - Orientação para a segurança;
2. Para avaliação dos Técnicos das Atividades de Enriquecimento Curricular, o superior hierárquico após recolha junto dos Diretores dos Agrupamentos de Escolas/Secundárias do Concelho, dos elementos necessários para a adequada avaliação, elabora a avaliação deste parâmetro com base nas competências previstas na Norma Portuguesa das Atividades de Enriquecimento Curricular, NP 4510/2015, designadamente:
- a) Domina saberes científicos e técnicos na área que ministra;
  - b) Conhece os documentos curriculares de Referência para o 1º ciclo e as orientações programáticas para as AEC (se aplicável) e transfere-as para atividades e estratégias adequadas ao nível etário dos alunos, numa lógica de complementaridade;
  - c) Conhece e aplica os fundamentos da pedagogia e da didática de ensino da atividade que ministra ao nível etário dos alunos adaptando-as de forma a potenciar o interesse da criança;
  - d) Possui competências para trabalhar em colaboração com outros profissionais em contexto escolar;
  - e) Demonstra facilidade de relacionamento e uma comunicação adequada com os seus pares e com as crianças de modo a desenvolver ambientes favoráveis à aprendizagem.
3. A classificação dos elementos recolhidos pelo júri resulta da média aritmética simples dos parâmetros definidos.
4. Na avaliação do período experimental, o júri poderá ainda, apreciar outros elementos que se considere essenciais para o desempenho da função.

#### Artigo 11º

#### **Relatório final de período experimental**

1. No final do período experimental, o trabalhador elabora um relatório que é apresentado ao júri designado, no prazo de 15 dias úteis, contados a partir do final do período experimental.
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.
3. Constituem parâmetros obrigatórios de avaliação do relatório final de período experimental:
  - a) Estrutura do relatório;
  - b) Criatividade;
  - c) Profundidade de análise;



- d) Expressão escrita;
  - e) Clareza na exposição.
4. O relatório é classificado numa escala de 0 a 20 valores e dele devem constar, entre outros, os seguintes elementos: data de início e do fim do período experimental; nome; formação académica e profissional; Serviço onde decorreu o período experimental; atividades desenvolvidas; ações de formação realizadas; Conclusões, e será avaliado em função dos seguintes parâmetros:
- a) **Estrutura do relatório:**
    - Muito bem estruturado: 20 valores;
    - Estruturado: 15 valores;
    - Pouco estruturado: 10 valores;
    - Nada estruturado: 5 valores.
  - b) **Criatividade:**
    - Muito criativo: 20 valores;
    - Criativo: 15 valores;
    - Pouco criativo: 10 valores;
    - nada criativo: 5 valores.
  - c) **Profundidade da análise:**
    - Muito analítico: 20 valores;
    - Analítico: 15 valores;
    - Pouco analítico: 10 valores;
    - Nada analítico: 5 valores.
  - d) **Expressão escrita:**
    - Muito bem redigido: 20 valores;
    - Bem redigido: 15 valores;
    - Redação adequada: 10 valores;
    - Redação deficiente: 5 valores.
  - e) **Clareza na exposição:**
    - Muito claro: 20 valores;
    - Claro: 15 valores;
    - Confuso: 10 valores;
    - Muito confuso: 5 valores.
5. A classificação do relatório resulta da média aritmética simples da avaliação dos parâmetros definidos.





A formação 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:

<b>Duração (em total de horas)</b>	<b>Classificação</b>
Não frequência de formação por opção do próprio	10 valores
Impossibilidade de formação ou formação até 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	14 valores
De 15 a 21 horas	16 valores
De 22 a 28 horas	18 valores
Mais de 29 horas	20 valores

A avaliação final das ações de formação, corresponderá à classificação obtida em função do nº total de horas de formação frequentadas conforme comprovativos apresentados.

#### Artigo 13º

##### **Classificação final do período experimental**

1. Avaliação final que toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar, os resultados das ações de formação frequentadas, deve apresentar a seguinte ponderação:
  - a) Elementos recolhidos pelo júri – 40%;
  - b) Relatório final de período experimental – 40%;
  - c) Ações de formação – 20%.
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 uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, consoante se trate ou não, respetivamente, da carreira ou categoria de grau 3, ou de grau 2 de complexidade funcional.

#### Artigo 14º

##### **Direito de participação**

O júri, após avaliação final do trabalhador procede à respetiva audição dos interessados, no âmbito do exercício do direito de audiência prévia.

#### Artigo 15º

##### **Homologação e publicitação da lista de classificação final**

1. A avaliação final proposta pelo júri é submetida a homologação da Presidente da Câmara.



2. A avaliação final, após homologação, é publicitada no Diário da República, II série, e afixada em local visível ao público na Autarquia e disponibilizada na página eletrónica.
3. Os resultados da avaliação final resultam nas consequências previstas na Lei para os períodos experimentais concluídos com sucesso bem como para os períodos experimentais concluídos sem sucesso.

Artigo 16º

**Impugnação administrativa**

Da homologação da avaliação final pode ser interposto recurso, nos termos da lei geral.