



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

DESPACHO

PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PERÍODO EXPERIMENTAL NA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Considerando que:

- a) Os artigos 45º a 51º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto, regulam o período experimental para a constituição de relações jurídicas de emprego público;
- b) De acordo com o nº 6 do artigo 46º da LTFP, as regras previstas na Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 06 de abril, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à constituição, composição, funcionamento e competência do júri, bem como à homologação e impugnação administrativa dos resultados da avaliação final;
- c) A cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho nº 1/2009, de 28 de setembro (*in* 2ª Série do Diário da República nº 188, de 28 de setembro de 2009), que altera os prazos de duração do período experimental, é também aplicável aos trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical, por força do Regulamento de Extensão nº 1-A/2010, de 2 de março (*in* 2ª Série do Diário da República nº 42, de 2 de março de 2010);
- d) Importa uniformizar os procedimentos de avaliação dos trabalhadores em período experimental na Câmara Municipal de Vila do Porto;

No uso da competência própria conferida pelo art.º 35º, nº 2, alínea a), do anexo I à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Leis nºs 25/2015, de 30 de março e 69/2015, de 16 de julho, conjugada com o art.º 2º, nº 2, alínea a), do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, e nos termos e para os efeitos do disposto nas disposições conjugadas dos artigos 45º e seguintes da LTFP, **DETERMINO** que:

1 - O modelo de avaliação a aplicar a todos os trabalhadores em período experimental na Câmara Municipal de Vila do Porto é o constante dos anexos ao presente despacho, dele fazendo parte integrante:



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

- ANEXO I, para o período experimental de contratados por tempo indeterminado; e
- ANEXO II, para o período experimental de contratados a termo resolutivo, certo ou incerto;

traduzindo-se num Relatório de Avaliação Final, que tomará em consideração:

- A. Os elementos recolhidos pelo júri, ou pelo respetivo superior hierárquico imediato do trabalhador, 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 - Os responsáveis pelo acompanhamento, avaliação final e conclusão do período experimental, bem como os trabalhadores do Setor de Pessoal da Divisão Administrativa e Financeira, deverão ter em consideração e cumprir as normas legais que regulam o período experimental e os procedimentos a adotar para o efeito nesta Câmara Municipal, constantes do ANEXO III ao presente despacho, dele fazendo parte integrante.

3 - O prazo para apresentação do Relatório de Avaliação Final do Período Experimental é de 3 (três) dias úteis contados do termo do período experimental, sendo de imediato submetido a homologação do Presidente da Câmara.

4- Com o presente despacho é revogado o meu despacho datado de 03 de dezembro de 2010.

Paços do Município de Vila do Porto, 30 de novembro de 2015.

O Presidente da Câmara

Carlos Henrique Lopes Rodrigues



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

ANEXO I

(Anexo ao Despacho de 30 de novembro de 2015 do Presidente da Câmara)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE PERÍODO EXPERIMENTAL

(Contratado por tempo indeterminado)

1. Elementos identificativos

- Nome do trabalhador: _____
- Categoria/Carreira: _____
- Área de atividade: _____
- Unidade orgânica/serviço: _____
- Data de celebração do contrato de trabalho: ____/____/____
- Data de início do período experimental: ____/____/____
- Duração do período experimental: ____ dias
- Data do termo do período experimental: ____/____/____
- Composição do Júri do período experimental (identificação e categoria/cargo):
 - Presidente: _____
 - 1º Vogal efetivo: _____
 - 2º Vogal efetivo: _____
- Júri designado por Despacho do Presidente da Câmara de Vila do Porto de ____/____/____

2. Avaliação do período experimental

A. Elementos recolhidos pelo Júri

Deliberação do Júri		
Parâmetros de avaliação	Nível classificativo atribuído	Classificação
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		

Classificação do item de avaliação



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Em que:

A1. Aptidões e conhecimentos – Avalia as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos do trabalhador necessários ou exigíveis pelo posto de trabalho;

A2. Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho – Avalia a reação do trabalhador ao tipo de trabalho exigível pelo posto de trabalho que vai ocupar, a capacidade com que o organiza e o nível do seu 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 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 da execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho e respetivo serviço em que está inserido;

A5. Capacidade de aprendizagem – Avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador aprende aspetos importantes da realização do trabalho quotidiano.

Níveis Classificativos	Elevado	Muito Bom	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 valores	18 valores	14 valores	12 valores	10 valores	8 valores

A avaliação final do item “A. Elementos recolhidos pelo Júri” resulta da média aritmética dos cinco parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: $(A1 + A2 + A3 + A4 + A5) : 5$.

B. Relatório de trabalho sobre o período experimental

O relatório de trabalho apresentado pelo trabalhador foi avaliado em função dos seguintes cinco parâmetros de avaliação:

B1. Estrutura	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



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

B3. Profundidade de análise	Muito analítico		20 valores
	Analítico		15 valores
	Pouco analítico		10 valores
	Nada analítico		5 valores
B4. Forma de expressão escrita	Muito bem redigido		20 valores
	Bem redigido		15 valores
	Deficiências de redação		10 valores
	Nada bem redigido		5 valores
B5. Clareza na exposição	Muito claro		20 valores
	Claro		15 valores
	Confuso		10 valores
	Muito confuso		5 valores

Classificação do item de avaliação

A avaliação do item “B. Relatório de trabalho sobre o período experimental” resulta numa classificação obtida pela média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: $(B1 + B2 + B3 + B4 + B5) : 5$.

C. Formação profissional no período experimental

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, tendo em consideração o número total de horas de formação:

Duração (total de horas)	Classificação
Sem formação ou ≤ 4 horas	8 valores
$4 < N^{\circ}$ de horas ≤ 14	10 valores
$14 < N^{\circ}$ de horas ≤ 28	12 valores
$28 < N^{\circ}$ de horas ≤ 42	14 valores
$42 < N^{\circ}$ de horas ≤ 56	18 valores
N° de horas > 56	20 valores

Nota: 1 dia de formação equivale a 7 horas, se outro número de horas não constar no comprovativo.



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

A avaliação final do item “C. Formação profissional no período experimental” corresponderá à classificação obtida por aplicação da grelha supra, em função do número total de horas de formação frequentadas pelo trabalhador, conforme comprovativos apresentados.

No caso de o trabalhador não ter frequentado ações de formação durante o período experimental por conveniência do serviço, na avaliação final a que se refere o ponto 3 não será considerado este item, mantendo-se as ponderações dos demais itens.

Número total de horas de formação profissional frequentada pelo trabalhador: _____

Classificação do item de avaliação

Observação do Júri:

3. Avaliação final do período experimental

A avaliação final (AV) do período experimental será igual à média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A, B e C), ponderada da seguinte forma, consoante os casos:

$$AV = (3 \times A + 2 \times B + 1 \times C) : 6 \text{ ou } AV = (3 \times A + 2 \times B) : 5$$

Assim, a avaliação final do período experimental é a que a seguir se apresenta:

Item de avaliação	Classificação obtida	Ponderação
A. “Elementos recolhidos pelo Júri”		3
B. “Relatório de trabalho sobre o período experimental”		2
C. “Formação profissional no período experimental”		1

AVALIAÇÃO FINAL



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no nº 4 do art.º 46º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto, o Júri deliberou que o período experimental do trabalhador ... (nome) ... foi concluído com sucesso, ficando comprovado que o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

Ou

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no nº 4 do art.º 46º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto, o Júri deliberou que o período experimental do trabalhador ... (nome) ..., foi concluído sem sucesso, não tendo ficado comprovado que o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar, com os efeitos decorrentes da alínea b) do nº 2 do art.º 48º da LTFP.

Paços do Município de Vila do Porto, aos de de

O Presidente

O 1º Vogal efetivo

O 2º Vogal efetivo

Tomei conhecimento da avaliação final do período experimental e recebi cópia do Relatório.

Aos ____/____/____ O Trabalhador avaliado: _____



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

HOMOLOGAÇÃO

Aos __/__/__

O Presidente da Câmara

Tomei conhecimento da homologação supra.

Aos __/__/__ O Trabalhador avaliado: _____



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

ANEXO II

(Anexo ao Despacho de 30 de novembro de 2015 do Presidente da Câmara)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE PERÍODO EXPERIMENTAL

- ☐ Contratado a tempo resolutivo certo
☐ Contratado a termo resolutivo incerto

1. Elementos identificativos

- Nome do trabalhador: _____
- Categoria/Carreira: _____
- Área de atividade: _____
- Unidade orgânica/serviço: _____
- Data de celebração do contrato de trabalho: ____/____/____
- Data de início do período experimental: ____/____/____
- Duração do período experimental: ____ dias
- Data de termo do período experimental: ____/____/____
- Superior hierárquico imediato do trabalhador designado responsável do período experimental:
 - Nome: _____
 - Categoria/cargo: _____
- Superior hierárquico designado por Despacho do Presidente da Câmara de Vila do Porto de ____/____/____

2. Avaliação do período experimental

A. Elementos recolhidos pelo superior hierárquico

Decisão		
Parâmetros de avaliação	Nível classificativo atribuído	Classificação
A1. Aptidões e conhecimentos		
A2. Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho		
A3. Capacidade de iniciativa		

Classificação do item de avaliação



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Em que:

A1. Aptidões e conhecimentos – Avalia as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos do trabalhador necessários ou exigíveis pelo posto de trabalho;

A2. Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho – Avalia a reação do trabalhador ao tipo de trabalho exigível pelo posto de trabalho que vai ocupar, a capacidade com que o organiza e o nível do seu 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 sua resolução. Avalia o grau de autonomia com que executa as tarefas quotidianas;

Níveis Classificativos	Elevado	Muito Bom	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 valores	18 valores	14 valores	12 valores	10 valores	8 valores

A avaliação final do item “A. Elementos recolhidos pelo superior hierárquico” resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: $(A1 + A2 + A3): 3$.

B. Relatório de trabalho sobre o período experimental

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

B1. Estrutura	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
	Deficiências de redação	10 valores
	Nada bem redigido	5 valores
B3. Clareza na exposição	Muito claro	20 valores
	Claro	15 valores
	Confuso	10 valores
	Muito confuso	5 valores

Classificação do item de avaliação



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

A avaliação final do item “B. Relatório de trabalho sobre o período experimental” resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: $(B1 + B2 + B3) : 3$.

C. Formação profissional no período experimental

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:

Duração (total de horas)	Classificação
Sem formação ou ≤ 4 horas	8 valores
$4 < N^{\circ}$ de horas ≤ 7	10 valores
$7 < N^{\circ}$ de horas ≤ 14	12 valores
$14 < N^{\circ}$ de horas ≤ 21	14 valores
$21 < N^{\circ}$ de horas ≤ 28	18 valores
N° de horas > 28	20 valores

Nota: 1 dia de formação equivale a 7 horas, se outro número de horas não constar no comprovativo.

A avaliação final do item “C. Formação profissional no período experimental” corresponderá à classificação obtida por aplicação da grelha supra, em função do número total de horas de formação frequentadas pelo trabalhador, conforme comprovativos apresentados.

No caso de o trabalhador não ter frequentado ações de formação durante o período experimental por conveniência do serviço, situação a referir em observações, sendo o caso, na avaliação final a que se refere o ponto 3 não será considerado este item, mantendo-se as ponderações dos demais itens.

Número total de horas de formação profissional frequentada pelo trabalhador: _____

Classificação do item de avaliação



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Observação do superior hierárquico:

3. Avaliação final do período experimental

A avaliação final (AV) do período experimental será igual à média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A, B e C), ponderada da seguinte forma, consoante os casos:

$$AV = (3 \times A + 2 \times B + 1 \times C) : 6 \text{ ou } AV = (3 \times A + 2 \times B) : 5$$

Assim, a avaliação final do período experimental é a que a seguir se apresenta:

Item de avaliação	Classificação obtida	Ponderação
A. "Elementos recolhidos pelo superior hierárquico"		3
B. "Relatório de trabalho sobre o período experimental"		2
C. "Formação profissional no período experimental"		1

AVALIAÇÃO FINAL

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no nº 4 do art.º 46º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto, o subscritor do presente relatório entende que o período experimental do trabalhador ... (nome) ... foi concluído com sucesso, ficando comprovado que o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

Ou

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no nº 4 do art.º 46º da Lei Geral do Trabalho em



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto, o subscritor do presente relatório entende que o período experimental do trabalhador ... (nome) ... foi concluído sem sucesso, não tendo ficado comprovado que o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar, com os efeitos decorrentes da alínea b) do nº 2 do art.º 48º da LTFP.

Paços do Município de Vila do Porto, aos de de

O superior hierárquico designado: _____

Tomei conhecimento da avaliação final do período experimental e recebi cópia do Relatório.

Aos ____/____/____ O Trabalhador avaliado: _____

HOMOLOGAÇÃO

Aos ____/____/____

O Presidente da Câmara

Tomei conhecimento da homologação supra.

Aos ____/____/____ O Trabalhador avaliado: _____



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

ANEXO III

(Anexo ao Despacho de 30 de novembro de 2015 do Presidente da Câmara)

PERÍODO EXPERIMENTAL PROCEDIMENTOS A ADOPTAR

1 – Normas aplicáveis

- Artigos 45º a 51º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto;
- Cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho nº 1/2009 (in 2ª Série do Diário da República nº 188, de 28 de setembro de 2009), e respetivo Regulamento de Extensão nº 1-A/2010 (in 2ª Série do Diário da República nº 42, de 2 de março de 2010);
- Artigos 20º a 23º, 36º, e 39º, nº 3, com as necessárias adaptações, da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 06 de abril (por força do nº 6 do art.º 46º da LTFP).

2 – Noção

O período experimental corresponde ao período inicial de exercício de funções e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

3 – Contagem

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



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidas em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do vínculo.

4 – Duração do período experimental

- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - 90 dias, para os trabalhadores integrados na **carreira de assistente operacional** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
 - 120 dias, para os trabalhadores integrados na **carreira de assistente técnico** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional, nos termos da Cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho nº 1/2009, aplicável nos termos e condições previstos no artigo 9º da parte preambular da Lei nº 35/2014, de 20 de junho;
 - 180 dias, para os trabalhadores integrados na **carreira de técnico superior** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional, nos termos da Cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho nº 1/2009, aplicável nos termos e condições previstos no artigo 9º da parte preambular da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.
- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - 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;
 - 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.



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

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.

5 – Acompanhamento

- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

O trabalhador é acompanhado por um júri constituído para o efeito, designado pelo Presidente da Câmara, composto por um presidente e por dois vogais efetivos, um deles que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e por dois vogais suplentes.

- No contrato de trabalho em funções públicas a termo:

O trabalhador será acompanhado pelo superior hierárquico imediato do trabalhador, designado pelo Presidente da Câmara.

6 – Avaliação final

A avaliação final do trabalhador traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, e toma em consideração os seguintes elementos, constantes no modelo de Relatório Final de Avaliação:

- 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.



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

De notar que a avaliação final do período experimental não deve ser confundida com a avaliação do desempenho no âmbito do SIADAP 3 (Avaliação do desempenho dos trabalhadores).

Enquanto a avaliação final do período experimental se destina a comprovar se o trabalhador possui ou não as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar, a avaliação do desempenho no âmbito do SIADAP 3 destina-se a avaliar o desempenho do trabalhador que, relativamente ao ano de avaliação, reúna as seguintes três condições: tenha uma relação jurídica de emprego público com um mínimo de seis meses, tenha prestado serviço efetivo durante um mínimo de seis meses, e tenha objetivos e competências contratualizadas.

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: grau 1 na carreira de assistente operacional, grau 2 na carreira de assistente técnico e grau 3 na carreira de técnico superior, nos termos definidos no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

7 – Prazo de apresentação do relatório de avaliação final

No prazo de três úteis contados do termo do período experimental, o júri ou o superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, elaborará, por meios informáticos, o respetivo Relatório de Avaliação Final do Período Experimental, utilizando para o efeito o modelo aprovado consoante a modalidade contratual em que se encontra contratado o trabalhador, de cujo resultado dará imediato conhecimento ao trabalhador, fornecendo-lhe cópia do relatório com tomada de conhecimento e recebimento lavrados e datados no original do relatório, sendo este de seguida presente, no mesmo prazo, ao Presidente da Câmara para efeitos de homologação.

8 – Homologação do relatório de avaliação final

Sendo favorável ao trabalhador a avaliação final do período experimental, e homologado pelo Presidente da Câmara o respetivo Relatório de Avaliação Final,



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

deverá de imediato o trabalhador ser notificado no ato de homologação, mediante conhecimento lavrado e datado no próprio relatório, sendo de seguida tomados os procedimentos para a declaração formal da conclusão com sucesso do período experimental.

Sendo a avaliação final desfavorável ao trabalhador (conclusão sem sucesso), o trabalhador deverá ser notificado de imediato do ato de homologação, mediante conhecimento lavrado e datado no próprio relatório, contando desde essa data o prazo para efeitos de interposição de recurso hierárquico ou tutelar a que se refere o nº 3 do art.º 39º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 06 de abril, como decorre do nº 6 do art.º 46º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), informando-se o trabalhador deste facto.

9 – Conclusão do período experimental

- **Conclusão com sucesso**

Considera-se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido uma avaliação não inferior:

- a 14 valores, tratando-se de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional;
- a 12 valores, tratando-se de carreira ou categoria de grau 2 ou 1 de complexidade funcional.

O tempo de serviço decorrido no período experimental concluído com sucesso conta para todos os efeitos legais na carreira e na categoria em causa.

Concluído o período experimental com sucesso, o seu termo é formalmente assinado por ato escrito da entidade competente para a contratação, neste caso mediante Declaração do Presidente da Câmara, lavrada em duplicado, sendo fornecido um



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

exemplar ao trabalhador, e publicitada no portal oficial do Município, nos seguintes termos:

“Declaração

Para efeitos do disposto no nº 5 do art.º 46º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei nº 84/2015, de 07 de agosto, declara-se que o trabalhador ... (nome) ..., contratado por esta Câmara Municipal em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (ou a termo certo pelo prazo de ou a termo incerto), por contrato celebrado em ... (data completa) ..., e com efeitos desde ... (data completa) ..., concluiu com sucesso o seu período experimental em ... (data completa) ..., na carreira de ... e na categoria de ... (área de atividade ...), com ... (em numerário e por extenso) ... valores, de acordo com o processo de avaliação, elaborado nos termos do disposto nos artigos 45º e 46º da LTFP, que se encontra arquivado no seu processo individual, sendo o tempo de duração do período experimental contado para efeitos da atual carreira e categoria.

Paços do Município de Vila do Porto, aos ... de de

O Presidente da Câmara”

- **Conclusão sem sucesso**

A conclusão sem sucesso do período experimental de vínculo faz cessar o vínculo do trabalhador sem direito a qualquer indemnização ou compensação.

A conclusão sem sucesso do período experimental de função implica o regresso do trabalhador à situação jurídico-funcional que anteriormente detinha, e é nesta carreira e categoria que é contado o tempo de serviço prestado.

O Presidente da Câmara, no próprio ato de homologação da avaliação final do período experimental, determinará a cessação do contrato e a data da sua produção de efeitos,



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA DO PORTO

sendo de seguida publicado aviso na 2ª Série do Diário da República dando conta do ato de cessação da relação jurídica de emprego público por conclusão sem sucesso do período experimental, tratando-se de contratado por tempo indeterminado (cf. alínea b) do nº 1 do art.º 4º da LTFP), ou aviso afixado e publicado no portal do Município, tratando-se de contratado a termo certo ou incerto (cf. alínea d) do nº 1 do art.º 5º da LTFP).

Em qualquer dos casos (conclusão com sucesso ou sem sucesso), toda a documentação referente ao processo de avaliação do período experimental deverá ficar arquivada no respetivo processo individual do trabalhador.

10 – Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o período experimental

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.

11 – Cessação do período experimental e do contrato pelo Presidente da Câmara

Por ato fundamentado do Presidente da Câmara, ouvido o júri ou o superior hierárquico do trabalhador, consoante a modalidade contratual, o período experimental e o contrato podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.