

DESPACHO

MODELO DE AVALIAÇÃO DE PERÍODO EXPERIMENTAL

O período experimental tem lugar no início do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar (cfr. nº 1, art. 73º a art. 78º Lei nº 59/2008, de 11 SET e art. 12º a 21º da LVCR)

A duração do período experimental depende da modalidade do contrato e da carreira onde será integrado o trabalhador contratado.

- Nos contratos por tempo indeterminado:
 - a) **90 dias** para os trabalhadores integrados na carreira de **assistente operacional** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
 - b) **180 dias** para os trabalhadores integrados na carreira de **assistente técnico** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
 - c) **240 dias** para os trabalhadores integrados na carreira de **técnico superior** e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

- Nos contratos a termo:
 - a) **30 dias** para os 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 àquele limite.

Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um Júri constituído para o efeito, nos contratos por tempo indeterminado e, pelo superior hierárquico imediato, nos contratos a termo, aos quais compete a sua avaliação final.

Concluído sem sucesso o período experimental, o contrato cessa e o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes do mesmo, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa o contrato, no caso contrário, em qualquer caso sem direito a indemnização.

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.

Nos termos e conforme disposições conjugadas dos artigos 73º, 75º e 76º do Regime, Anexo I à lei nº 59/2008, de 11 SET, e do artigo 12º da lei nº 12-A/2208, de 27 FEV;

Determino;

Que, o modelo de avaliação a aplicar doravante a todos os trabalhadores em período experimental em exercício na Autarquia de Vila Nova, respeite o seguinte:

1. Os elementos que o Júri tenha reunido;
2. O relatório que o trabalhador deva apresentar;
3. Os resultados das acções de formação frequentadas;

1. Elementos recolhidos pelo Júri

Assiduidade (AS)

Em todo o período experimental (90 dias) (120 dias) (240 dias)

Dias de ausência

Dias		Valor	
0	<= 4	→	20
>4	<= 8	→	15
>8	<= 12	→	10
>12	<= 16	→	5

Autonomia (AT)

Pretende-se verificar qual o grau de autonomia com que o trabalhador desenvolve a actividade que lhe foi atribuída

100%	<input type="checkbox"/>	→ 20
75%	<input type="checkbox"/>	→ 15
50%	<input type="checkbox"/>	→ 10
25%	<input type="checkbox"/>	→ 5

Conhecimentos profissionais (CP)

Pretende-se verificar se o candidato na actividade que lhe foi atribuída demonstra possuir conhecimentos profissionais:

Excelentes	<input type="checkbox"/>	→ 20
Muito Bons	<input type="checkbox"/>	→ 15
Bons	<input type="checkbox"/>	→ 10
Insuficientes	<input type="checkbox"/>	→ 5

Proactividade (PRA)

Pretende-se verificar, com base nas actividades que lhe foram atribuídas, a atitude de antecipação do trabalhador, face a acontecimentos futuros:

Muito proactivo	<input type="checkbox"/>	→ 20
Proactivo	<input type="checkbox"/>	→ 15
Receptivo	<input type="checkbox"/>	→ 10
Passivo	<input type="checkbox"/>	→ 5

If.

Qualidade

(QL)

Pretende-se verificar, se o trabalho executado pelo trabalhador possui qualidade

Excelente qualidade	<input type="checkbox"/>	→ 20
Muito boa qualidade	<input type="checkbox"/>	→ 15
Boa qualidade	<input type="checkbox"/>	→ 10
Má qualidade	<input type="checkbox"/>	→ 5

Automotivação

(ATM)

Pretende-se avaliar a atitude do trabalhador para o desenvolvimento das actividades que lhe foram atribuídas

Muito motivado	<input type="checkbox"/>	→ 20
Motivado	<input type="checkbox"/>	→ 15
Pouco motivado	<input type="checkbox"/>	→ 10
Nada motivado	<input type="checkbox"/>	→ 5

Criatividade e inovação

(CI)

Pretende-se avaliar se o trabalhador com os meios que lhe são atribuídos consegue introduzir melhorias nos processos de trabalhos e consegue dar resposta a problemas novos

Muito criativo	<input type="checkbox"/>	→ 20
Criativo	<input type="checkbox"/>	→ 15
Pouco criativo	<input type="checkbox"/>	→ 10
Nada criativo	<input type="checkbox"/>	→ 5

Trabalho em equipa

(TE)

Pretende-se saber como o trabalhador se integra na sua equipa de trabalho

Muito integrado	<input type="checkbox"/>	→ 20
Integrado	<input type="checkbox"/>	→ 15
Pouco integrado	<input type="checkbox"/>	→ 10
Desintegrado	<input type="checkbox"/>	→ 5

Relacionamento inter-pessoal

(RIP)

Pretende-se saber como o trabalhador se relaciona normalmente com os actores Sociais que o rodeiam no seu ambiente de trabalho

Excelente relacionamento	<input type="checkbox"/>	→ 20
Muito Bom relacionamento	<input type="checkbox"/>	→ 15
Bom relacionamento	<input type="checkbox"/>	→ 10
Difícil relacionamento	<input type="checkbox"/>	→ 5

Avaliação final do item elementos recolhidos pelo júri, é igual à media aritmética obtida no conjunto dos parâmetros de avaliação, do seguinte modo:

$$\frac{AS + AT + CP + PRA + QL + ATM + CI + TE + RIP}{9}$$

2. Formação profissional no período experimental

A formação profissional efectuada no período de estágio e relacionada com a actividade desenvolvida, será valorada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de análise:

Duração	Pontos	Nº Cursos	Total
Até 1 dia (7horas)	0.5		
> 1 dia e <= 2 dias	1		
> 2 dias e <= 1 semana	2		
> 1 semana <= 1 mês	3		
> 1 mês	4		
Total			

Em caso algum este factor poderá exceder 20 pontos

3. Avaliação Final do Período Experimental

Abreviaturas:

Dados recolhidos pelo Júri (DJ)
Relatório de estágio (RE)
Formação profissional (FP)

A avaliação final (AV) será igual à média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação ponderada da seguinte forma:

a) Havendo formação profissional:

$$\frac{(3 \times DJ) + (2 \times RE) + (1 \times FP)}{6}$$

b) Não havendo formação profissional:

$$\frac{(3 \times DJ) + (2 \times RE)}{5}$$

Nos termos do nº 2, do artigo 73º do RCTFP e nº 3, do artigo 12º da Lei nº 12-A/2008, de 27 Fev., o Júri é especialmente constituído para o efeito, competindo-lhe a avaliação dos trabalhadores em período experimental, sendo que a tarefa de avaliação do período experimental recairá sobre o superior hierárquico directo da unidade orgânica onde os avaliados exercem funções.

Finalmente será por mim emitida declaração formal e escrita, nos seguintes termos:

"Para efeitos do disposto no nº 6 do artigo 12º da Lei nº 12-A/2008, de 27 FEV, por força do disposto no artigo 7º do Regime, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 SET, declara-se que o trabalhador _____ (nome), concluiu com sucesso o seu período experimental na carreira de _____ (carreira) e na categoria de _____ (categoria) de acordo com o processo de avaliação, elaborado nos termos do disposto no nº 4 do artigo 12º da Lei nº 12-A/2008, de 27 FEV, que se encontra arquivado no seu processo individual sendo o tempo de duração do período experimental contado para efeitos da actual carreira e categoria."

Concluído sem sucesso o período experimental aplicar-se-á o disposto no nº 3, do artigo 73º da Lei nº 59/2008, de 11 SET, conjugado com o nº 8 do artigo 12º da Lei nº 12-A/2008, de 27 FEV.

Vila Nova da Barquinha, 2 de Novembro de 2009

O Presidente da Câmara



Vitor Miguel Martins Arnaut Pombeiro, Dr.

