

### DESPACHO

#### PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL DOS TRABALHADORES EM PERÍODO EXPERIMENTAL NA CÂMARA MUNICIPAL DE BELMONTE

**Considerando que:**

- a) Os artigos 45.º a 51.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e suas posteriores alterações, regulam o período experimental para a constituição de relações jurídicas de emprego público;
- b) De acordo com o n.º 6 do artigo 46.º da LTFP, as regras previstas na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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, do período experimental;
- c) Interessa uniformizar os procedimentos de avaliação dos/as trabalhadores/as em “período experimental” aplicados nesta autarquia.

**Determino que:**

No uso da minha competência própria conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º, do anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e nos termos e para os efeitos do disposto nas disposições conjugadas dos artigos 45.º e seguintes da LTFP, que:

1. O modelo de avaliação a aplicar a todos/as os/as trabalhadores/as em período experimental na Câmara Municipal de Belmonte é o constante do Anexo I e II ao presente despacho e que dele fazem parte integrante;

**Anexo I** - para a realização de “período experimental” de contratos celebrados por tempo indeterminado;

**Anexo II** - para a realização de “período experimental” de contratos celebrados a termo resolutivo, certo ou incerto.

A avaliação do período experimental traduzir-se-á num Relatório de Avaliação Final, que terá em consideração:

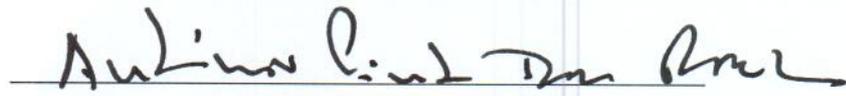
- A. Os elementos que o júri ou o respetivo superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, tenha recolhido durante o período experimental;
- B. O relatório que o trabalhador deve apresentar;
- C. Os resultados das ações de formação frequentadas;

2. Os responsáveis pelo acompanhamento, avaliação final e conclusão do período experimental, bem como a subunidade de recursos humanos, deverão ter em consideração 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 de apresentação do Relatório Final do Período Experimental é de 10 (dez) dias úteis contados do termo do período experimental, dirigido ao responsável pela avaliação do mesmo: Presidente do Júri ou respetivo Superior Hierárquico consoante a respetiva modalidade contratual.

Paços do Município de Belmonte, 13 de janeiro de 2020

O Presidente da Câmara



---

(António Pinto Dias Rocha, Dr.)

**Anexo I**

(anexo ao Despacho de 13 de janeiro de 2020 do Presidente da Câmara)

**Relatório de Avaliação do Período Experimental**

(Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado)

(nos termos do disposto no artigo 45.º a 51.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicável nos termos e condições previstos no artigo 9.º da parte preambular da Lei em referência)

NOME DO/A TRABALHADOR/A:

CATEGORIA/CARREIRA:

ÁREA:

UNIDADE ORGÂNICA:

DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL:

DATA DA CELEBRAÇÃO DO CONTRATO:

DATA INÍCIO DO PERÍODO EXPERIMENTAL:

DATA TERMO DE PERÍODO EXPERIMENTAL:

Júri nomeado pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, por despacho de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

Júri que acompanhou o Período Experimental:

Presidente: \_\_\_\_\_

1.º Vogal efetivo: \_\_\_\_\_

2.º Vogal efetivo: \_\_\_\_\_

**Elementos de avaliação a ter em consideração:**

- A. Os elementos que o júri ou o respetivo superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, tenha recolhido durante o período experimental;
- B. O relatório que o trabalhador deve apresentar;
- C. Os resultados das ações de formação frequentadas;

**Avaliação Final:**

A avaliação final traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se que o/a trabalhador/a concluiu com sucesso o período experimental, tendo obtido uma

avaliação igual ou superior a 12 ou 14 valores, consoante se trate ou não, respetivamente, de carreira ou categoria de grau 1 e 2 ou grau 3 de complexidade funcional.

### APRECIÇÃO DO JÚRI

#### A. ELEMENTOS RECOLHIDOS PELO JÚRI

**Assiduidade (AS)** em todo o período experimental (\_\_\_ dias).

Dias de ausência:

Dias	✓	Valor
0 ≤ 4		20
>4 ≤ 8		15
> 8 ≤ 12		10
> 12 ≤ 16		5

Observações:

**Autonomia (AT):** Pretende-se verificar qual o grau de autonomia com que o/a trabalhadora desenvolve a atividade que lhe foi atribuída:

100 %		20
75 %		15
50 %		10
25 %		5

**Conhecimentos Profissionais (CP):** Pretende-se verificar se o/a trabalhador/a, na atividade que lhe foi atribuída, demonstra possuir conhecimentos profissionais:

Excelentes		20
Muito Bons		15
Bons		10
Insuficientes		5

**Proatividade (PRA):** Pretende-se verificar, com base nas atividades que lhe foram atribuídas, a atitude de antecipação do/a trabalhador/a face a acontecimentos futuros:

Muito Proativo/a		20
Proativo/a		15
Receptivo /a		10
Passivo/a		5

**Qualidade (QL):** Pretende-se verificar se o trabalho executado pelo/a trabalhador/a possui:

Excelente Qualidade		20
Muito Boa Qualidade		15
Boa Qualidade		10
Má Qualidade		5

**Quantidade (QT):** Pretende-se avaliar a quantidade de trabalho realizada pelo/a trabalhador/a:

Ultrapassa a esperada		20
É a esperada		15
É próxima da esperada		10
É longe da esperada		5

**Auto Motivação (ATM):** Pretende-se avaliar a atitude do/a trabalhador/a para o desenvolvimento das atividades que lhe foram atribuídas:

Muito motivado/a		20
Motivado/a		15
Pouco motivado/a		10
Nada motivado/a		5

**Criatividade e Inovação (CI):** Pretende-se avaliar se o/a trabalhador/a com os meios que lhe são atribuídos consegue introduzir melhorias nos processos de trabalho e consegue dar resposta a problemas novos:

Muito criativo/a		20
Criativo/a		15
Pouco criativo/a		10
Nada criativo/a		5

**Trabalho em Equipa (TE):** Pretende-se saber como o/a trabalhador/a se integra na sua equipa de trabalho:

Muito integrado/a		20
Integrado/a		15
Pouco integrado/a		10
Nada integrado/a		5

**Relacionamento Interpessoal (RIP):** Pretende-se saber como o/a trabalhador/a se relaciona normalmente com os atores sociais que o/a rodeiam no seu ambiente de trabalho:

Nada conflituoso/a		20
Pouco conflituoso/a		15
Conflituoso/a		10
Muito conflituoso/a		5

A avaliação final do Item "A. Elementos recolhidos pelo Júri" é igual á média aritmética obtida no conjunto dos parâmetros de avaliação do seguinte modo:

$$\frac{(AS) + (AT) + (CP) + (PRA) + (QL) + (QT) + (ATM) + (CI) + (TE) + (RIP)}{10}$$

10

**Classificação do item de avaliação:**

## B. RELATÓRIO DE TRABALHO SOBRE O PERÍODO EXPERIMENTAL

O relatório de trabalho apresentado pelo trabalhador/a será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

### Estrutura (ET):

Muito bem estruturado		20
Estruturado		15
Pouco estruturado		10
Nada estruturado		5

### Criatividade (CR):

Muito criativo		20
Criativo		15
Pouco criativo		10
Nada criativo		5

### Profundidade de Análise (PA):

Muito analítico		20
Analítico		15
Pouco analítico		10
Nada analítico		5

### Capacidade de Síntese (CS):

Muito sintético		20
Sintético		15
Pouco sintético		10
Nada sintético		5

### A Forma de Expressão Escrita (FEE):

Muito bem redigido		20
Bem redigido		15
Deficiências de redação		10
Mal redigido		5



**Clareza na Exposição (CE):**

Muito claro		20
Claro		15
Confuso		10
Muito confuso		5

Avaliação final do item “B. Relatório de trabalho sobre o período experimental” é igual à média aritmética obtida no conjunto dos parâmetros de avaliação do seguinte modo:

$$\frac{(ET) +(CR) +(PA) +(CS) +(FEE) +(CE)}{6}$$

**Classificação do item de avaliação:**

### C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO PERÍODO EXPERIMENTAL

A formação profissional efetuada no período experimental e exclusivamente relacionada com a atividade desenvolvida, é valorada de 0 a 20 valores de acordo com a grelha a seguir apresentada e só serão contabilizadas ações de formação até ao máximo de 20 pontos:

Duração	Pontos	N.º cursos	Total
Até 1 dia (7 horas)	0,5	0	0
>1 dia e ≤ 2 dias	1	0	0
>1 dia e ≤ 2 semanas	2	0	0
>1 semana e ≤ 1 mês	3	0	0
>1 mês	4	0	0
<b>Total</b>			0

Número total de horas de formação profissional frequentadas pelo trabalhador/a: \_\_\_\_\_.

A avaliação do item “ C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO PERÍODO EXPERIMENTAL”, corresponderá à classificação obtida pela aplicação da grelha supra, em função do número total de horas de formação frequentadas pelo/a trabalhador/a, conforme comprovativos apresentados.

No caso de o/a trabalhador /a não ter frequentado ações de formação durante o período experimental por conveniência do serviço, essa situação deverá ser referida em observações na avaliação final deste item, e este não será considerado mantendo-se as ponderações dos demais itens.

Observações do Júri:

Classificação do item de avaliação:

### AVALIAÇÃO FINAL DO PERÍODO EXPERIMENTAL

A avaliação final (AF) é igual à média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A,B,C), ponderada da seguinte forma, consoante os casos:

$$AF = (3 \times ERJ + 2 \times RPE + 1 \times FP) / 6 \text{ ou } AF = (3 \times ERJ + 2 \times RPE) / 5$$

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

Item de avaliação	Classificação obtida	Ponderação
A. Elementos recolhidos pelo júri ou pelo superior hierárquico		(3)
B. Relatórios 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 n.º 4 do artigo 46.º da lei Geral de Trabalho em Funções públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou que o período experimental do/a trabalhador/a (inserir nome), foi concluído com sucesso, ficando comprovado que o/a trabalhador/a possui as competências exigidas do posto de trabalho que vai ocupar.

OU

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 46.º da lei Geral de Trabalho em Funções públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou que o período experimental do/a trabalhador/a (inserir nome), foi concluído sem sucesso, não tendo ficado comprovado que o/a trabalhador/a possui as competências exigidas do posto de trabalho que vai ocupar.

Paços do Município de Belmonte, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

O Presidente: \_\_\_\_\_

O 1.º Vogal: \_\_\_\_\_

O 2.º Vogal: \_\_\_\_\_

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

Aos \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. O / A trabalhador/a avaliado/ a : \_\_\_\_\_



**Anexo II**

(anexo ao Despacho de 13 de janeiro de 2020 do Presidente da Câmara)

**Relatório de Avaliação do Período Experimental**

Contrato a termo certo

Contrato a termo resolutivo incerto

<p>NOME DO/A TRABALHADOR /A:</p> <p>CATEGORIA/CARREIRA:</p> <p>ÁREA:</p> <p>UNIDADE ORGÂNICA:</p> <p>DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL:</p> <p>DATA DA CELEBRAÇÃO DO CONTRATO:</p> <p>DATA INICIO DO PERÍODO EXPERIMENTAL:</p> <p>DATA TERMO DE PERÍODO EXPERIMENTAL:</p> <p>SUPERIOR HIERÁRQUICO RESPONSÁVEL DO PERÍODO EXPERIMENTAL:</p> <p>NOME:</p> <p>CATEGORIA/CARGO:</p> <p>SUPERIOR HIERÁRQUICO DESIGNADO POR DESPACHO DO PRESIDENTE DA CÂMARA DE ____/____/____</p>
--

**APRECIÇÃO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO**

**A. ELEMENTOS RECOLHIDOS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO**

Parâmetros de Avaliação	Nível Classificativo Atribuído	Decisão
		Classificação
A1. Aptidões e conhecimentos		
A2. Capacidade de Adaptação, organização e empenho no trabalho.		
A3. Capacidade de iniciativa		
<b>Classificação do item Final</b>		

Em que:

**A1. Aptidões e conhecimentos** - Avalia aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos do/a trabalhador/a necessários ou exigíveis pelo posto de trabalho;

**A2. Capacidade de Adaptação, organização e empenho no trabalho** - Avalia a reação do/a trabalhador/a ao tipo de trabalho exigível pelo posto de trabalho que vai ocupar, a capacidade com que organiza e o nível do seu empenho, dedicação e sentido de responsabilidade;

**A3. Capacidade de iniciativa** - Avalia a capacidade de 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.

Níveis classificativos	Elevado	Muito Bom	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 Valores	18 Valores	14 Valores	12 Valores	10 Valores	8 Valores

A Avaliação do item " A. Elementos recolhidos pelo superior hierárquico " é igual à média aritmética obtida no conjunto dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento até às centésimas:  $(A1 + A2 + A3) / 3$ .

## B. RELATÓRIO DE TRABALHO SOBRE O PERÍODO EXPERIMENTAL

O relatório de trabalho sobre o período experimental apresentado pelo/a trabalhador /a será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

### B1. Estrutura (ET):

Muito bem estruturado		20
Estruturado		15
Pouco estruturado		10
Nada estruturado		5

### B2. A Forma de Expressão Escrita (FEE):

Muito bem redigido		20
Bem redigido		15
Deficiências de Redação		10
Mal redigido		5

**B3. Clareza na Exposição (CE):**

Muito claro		20
Claro		15
Confuso		10
Muito Confuso		5

**Classificação do item de avaliação:**

### C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO PERÍODO EXPERIMENTAL

A formação profissional efetuada no período experimental e exclusivamente relacionada com a atividade desenvolvida, é valorada de 0 a 20 valores de acordo com a grelha a seguir apresentada:

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

A Avaliação do item “ C. Formação Profissional no Período Experimental”, corresponderá á classificação obtida por aplicação da grelha supra, em função do número total de horas de formação frequentadas pelo/a trabalhador/a, conforme comprovativos apresentados.

No caso de o/a trabalhador/a não ter frequentado ações de formação durante o período experimental por conveniência do serviço, essa situação deve ser referida em observações na avaliação final deste item, e não será considerado mantendo-se as ponderações dos demais itens.

Número total de horas de formação profissional frequentados pelo/a trabalhador/a: \_\_\_.

Observações do superior hierárquico:

Classificação do item de avaliação:

### AVALIAÇÃO FINAL DO PERÍODO EXPERIMENTAL

A avaliação final (AF) é igual à média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A,B,C), ponderada da seguinte forma, consoante os casos:

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

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

Item de avaliação	Classificação obtida	Ponderação
D. Elementos recolhidos pelo superior hierárquico		(3)
E. Relatórios de trabalho sobre o período experimental		(2)
F. 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 n.º 4 do artigo 46.º da lei Geral de Trabalho em Funções públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou que o período experimental do/a trabalhador/a (inserir nome), foi concluído com sucesso, ficando comprovado que o/a trabalhador/a possui as competências exigidas do posto de trabalho que vai ocupar.

OU

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 46.º da lei Geral de Trabalho em Funções públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou que o período experimental do/a trabalhador/a (inserir nome), foi concluído sem sucesso, não tendo ficado comprovado que o/a trabalhador/a possui as competências exigidas do posto de trabalho que vai ocupar.

Paços do Município de Belmonte, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

O superior hierárquico designado:

\_\_\_\_\_

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

Aos \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. O / A trabalhador/a avaliado/ a : \_\_\_\_\_



### ANEXO III

(anexo ao Despacho de 13 de janeiro de 2020 do Presidente da Câmara)

#### PERIODOS EXPERIMENTAIS - PROCEDIMENTOS A ADOTAR

##### 1. Normas aplicáveis:

- ✦ Artigos 45.º a 51.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.
- ✦ Artigos 14.º a 16.º, 28 e 31.º, com as necessárias adaptações, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por força do n.º 6 do artigo 46.º da LTFP.

##### 2. Noção:

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

2.1. São duas as modalidades de período experimental:

**Período experimental do vínculo**, correspondendo ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

**Período experimental de função**, correspondendo ao tempo inicial de desempenho da nova função em diferente posto de trabalho caso o/a trabalhador/a já seja detentor/a de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

##### 3. Contagem:

O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação de trabalho pelo/a trabalhador/a compreendendo as ações de formação ministradas pela autarquia ou frequentadas por determinação deste/a, desde que devidamente autorizadas e não excedam metade do período experimental.

Para efeitos de contagem do período experimental, não são tidas em conta os dias de falta, 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:

4

Vínculo	Carreira	Prazo LTFP (dias)
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	Assistente operacional ou outras carreiras/categorias com idêntico grau de complexidade funcional.	90
	Assistente técnico ou outras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.	180
	Técnico superior ou outras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.	240

No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

Vínculo	Duração	Prazo LTFP (dias)
Contrato de trabalho em funções públicas a termo certo	Igual ou superior a 6 meses	30
	Inferior a 6 meses	15
Contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto	Se for previsível que terá duração superior a 6 meses	30
	Se for previsível que terá duração até 6 meses	15

A duração efetiva do período experimental, descontados os dias de falta, 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.

#### 5. Acompanhamento

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

O/A trabalhador/a é acompanhado/a por um Júri constituído para o efeito, designado pelo Presidente da Câmara, composto por um Presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes.

**No contrato de trabalho em funções públicas a termo:**

O/A trabalhador/a é acompanhado/a por superior hierárquico, designado pelo Presidente da Câmara.

## 6. Avaliação Final

A avaliação final do/a trabalhador/a traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, e tem em consideração:

- A. Os elementos que o júri, ou superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, tenha recolhido, durante o período experimental;
- B. O relatório de trabalho sobre o período experimental que o/a trabalhador/a deve apresentar;
- C. Os resultados das opções de formação.

Saliente-se que a avaliação final do período experimental é distinta da avaliação de desempenho no âmbito do SIADAP 3 (avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as).

Na avaliação final do período experimental deverão ser tidas em conta as exigências do posto de trabalho a ocupar, em funções 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 a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo á Lei Geral do trabalho em funções Públicas.

## 7. Prazo de apresentação do Relatório de trabalho do trabalhador/a e do Relatório de Avaliação Final

O prazo de **apresentação do relatório de trabalho a apresentar pelo/a trabalhador/a, é de 10 (dias úteis) contados do termo do período experimental.**

No prazo de 3 (três) dias úteis contados da data de entrega do relatório de trabalho pelo/a trabalhador/a, o júri ou o superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, elabora o respetivo Relatório de Avaliação do Período Experimental, utilizando para o efeito o modelo aprovado consoante a modalidade contratual em que o/a mesmo/a se encontra.

O resultado da avaliação final do período experimental será comunicado ao/à trabalhador/a no prazo de 2 (dois) dias úteis, após a respetiva finalização da avaliação do período experimental, através da entrega de cópia do relatório com tomada de conhecimento e recebimento lavrados e datados no original do documento.

Após o ato de conhecimento da avaliação final do período experimental por parte do/a trabalhador/a, e no mesmo prazo, o respetivo relatório será presente ao Presidente da Câmara para efeitos de homologação.

## 8. Homologação do relatório final

Sendo a avaliação final do período experimental favorável ao/à trabalhador/a, é homologada pelo Presidente da câmara, sendo o ato de homologação comunicado ao/à trabalhador/a, mediante conhecimento lavrado e datado no próprio relatório. No

mesmo período são tomados os procedimentos para a declaração formal da conclusão com sucesso do período experimental.

Sendo a **avaliação final do período experimental desfavorável** ao/à trabalhador/a (conclusão sem sucesso), este/a deverá ser notificada 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 n.º 1 do artigo 31.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, como decorre do n.º 6 do artigo 46.º da LTFP, informando-se o/a trabalhador/a deste facto.

## 9. Conclusão do período experimental

### 9.1. Conclusão com sucesso

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

- ✓ a 14 valores, tratando-se de carreira e categoria de grau 3 de complexidade funcional;
- ✓ a 12 valores, tratando-se de carreira e 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 da mesma.

### 9.2. Conclusão sem sucesso

Concluído o período experimental com sucesso, o seu termo é formalmente assinado por ato escrito desta câmara Municipal, mediante declaração do seu Presidente, lavrado em duplicado, sendo fornecido um exemplar ao/à trabalhador/a, e publicitado no página eletrónica do Município de Belmonte, nos seguintes termos:

#### *“Declaração*

*Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 46 da lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, declara-se que o/a trabalhador/a (...inserir nome), contratado /a 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) valores, de acordo com o processo de avaliação, elaborado nos termos do disposto nos artigos 45.º e 46.º 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 Belmonte, aos \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

O Presidente da Câmara”

## 9.2. Conclusão sem sucesso

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

A conclusão sem sucesso do período experimental de função implica o regresso do/a trabalhador/a à situação jurídico/funcional que anteriormente detinha, e é nesta categoria e carreira 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.

## 10. Publicitação do ato de homologação do período experimental:

### 10.1. Conclusão com sucesso

Após a conclusão **com sucesso** do período experimental, de trabalhador/a contratado/a por tempo indeterminado é este ato publicitado por aviso na 2ª Série do Diário da República (cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP), ou por aviso afixado e publicitado na página eletrónica do Município de Belmonte, tratando-se de contratado/a a termo certo ou incerto (cf. alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º da LTFP).

### 10.2. Conclusão sem sucesso

Concluído **sem sucesso** o período experimental, de trabalhador/a contratado/a por tempo indeterminado é este ato de cessação da relação jurídica de emprego público publicitado por aviso na 2ª Série do Diário da República (cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP), ou por aviso afixado e publicitado na página eletrónica do Município de Belmonte, tratando-se de contratado/a a termo certo ou incerto (cf. alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º da LTFP).

§ Parágrafo único: Em qualquer situação, acima referenciada, deverá ser arquivada no respetivo processo individual do/ a trabalhador/a, toda a documentação referente ao processo de avaliação do período experimental.

## 11. Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o período experimental

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

## 12. Cessação do período experimental e do contrato de trabalho em funções públicas pelo Presidente da Câmara

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