

Projeto de Regulamento do período experimental das carreiras de pessoal não docente do IPV

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e objetivos

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se ao período experimental dos trabalhadores que ingressem, na sequência de procedimento concursal, nas carreiras de pessoal não docente do Instituto Politécnico de Viseu, de harmonia com o disposto nos artigos 45º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Objetivos e modalidades

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução de funções do trabalhador e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas para prossecução das atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

2 – O período experimental tem duas modalidades:

- a) Período experimental de vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;
- b) Período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Da realização do Período Experimental

Artigo 3.º

Duração do período experimental

1 — Nos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração (Acordo Coletivo de Trabalho nº 1/2009, publicado em Diário da República, 2ª série, de 28 de setembro e Regulamento de Extensão nº 1/2010, publicado em Diário da República, 2ª série, de 02 de março de 2010):

- a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira técnica superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional

2 — Nos contratos 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.

3 — O período experimental nas carreiras de informática corresponde ao tempo de estágio com a duração de seis meses, nos termos da alínea a) do nº 1 do art.º 10º do Decreto-Lei nº 97/2001, de 26 de março.

4 — A duração do período experimental começa a contar-se a partir do início efetivo da prestação de funções.

5 — Para efeito da contagem da sua duração, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do vínculo.

Artigo 4.º

Cessaçã Antecipada do Período Experimental

1 — Por proposta fundamentada do júri, o período experimental pode ser feito cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revel não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho a ocupar.

2 — Caso o júri proponha a cessaçã do período experimental antecipadamente deverá proceder à imediata notificaçã do trabalhador para, querendo, exercer o direito de participaçã em sede de audiênciã de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3 — Durante o período experimental o trabalhador pode denunciar o contrato celebrado sem necessidade de aviso prévio ou invocaçã de justa causa.

Artigo 5.º

Estrutura do período experimental

1 - O período experimental engloba duas fases:

- a) Fase de acolhimento;
- b) Fase teórico-prática.

2 - A fase de acolhimento compete aos serviços de Recursos Humanos/ Administrativos de cada Unidade Orgânica e destina-se a proporcionar aos trabalhadores um contacto inicial com os serviços, traduzido no conhecimento da estrutura, competências e funcionamento do Instituto Politécnico de Viseu em geral, facultando-lhes os principais suportes de natureza legislativa respeitantes a estas matérias.

3 - A fase teórico-prática consiste na efetiva integraçã no serviço mediante o desenvolvimento de atividades e ações de formaçã, com vista à aquisiçã dos conhecimentos indispensáveis ao exercício das respetivas funções, com aplicaçã prática e de forma gradual, visando:

- a) Proporcionar ao trabalhador uma visã mais pormenorizada das competências do serviço em que é colocado, da sua articulaçã com outros serviços e organismos e facultar a aquisiçã de conhecimentos básicos indispensáveis ao exercício das respetivas funções;

- b) Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho e, sendo o caso, de estudo, de investigação e de análise;
- c) Integrar progressivamente o trabalhador nas atividades desenvolvidas pelo serviço;
- d) Avaliar a capacidade de adaptação do trabalhador à função.

Artigo 6.º

Formação

Durante o período experimental, devem os serviços providenciar no sentido de serem ministradas aos trabalhadores ações de formação diretamente relacionadas com as funções a exercer.

Artigo 7.º

Júri do período experimental

1 - O júri do período experimental é designado por despacho do dirigente máximo da Unidade Orgânica e composto por um presidente, por dois vogais efetivos, um dos quais o orientador, e por dois vogais suplentes, todos em exercício de funções na Unidade Orgânica do posto de trabalho.

2 - Pelo menos um dos membros do júri deve possuir formação ou experiência na área de atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar.

3 - São competências do júri:

- a) Aprovar o plano do período experimental;
- b) Avaliar e atribuir a classificação do período experimental;
- c) Solicitar elementos adicionais sempre que necessários à avaliação.

4 - As deliberações do júri são tomadas por maioria e votação nominal.

5 - Em matéria de funcionamento e competências do júri, aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras relativas aos júris dos procedimentos concursais.

Artigo 8.º

Competências do Orientador

Durante o período experimental o trabalhador é acompanhado por um orientador que será, sempre que possível, o superior hierárquico imediato, e a quem compete:

- a) Definir o plano do período experimental e submetê-lo à aprovação do júri;
- b) Acompanhar o desenvolvimento do período experimental e a evolução do trabalhador, atribuindo-lhe tarefas progressivamente de maior dificuldade e responsabilidade e orientando-o na sua execução;
- c) Facultar ao júri todos os elementos necessários à avaliação e classificação final, designadamente quanto ao grau de cumprimento do plano do período experimental.

Artigo 9.º

Plano do Período Experimental

1 – O plano do período experimental destina-se a identificar as competências que o trabalhador deverá adquirir, as funções, tarefas ou atividades que deverá ser capaz de assegurar, bem como, propor ações de formação profissional adequadas (anexo I).

2 – O plano do período experimental deve ser elaborado nos 10 dias úteis seguintes ao início de funções, sendo dado conhecimento imediato ao trabalhador.

Artigo 10.º

Vínculos de emprego público a termo

- 1 - Nos vínculos de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto o júri é substituído pelo superior hierárquico imediato do trabalhador, designado como orientador.
- 2 - O plano do período experimental no caso de vínculos de emprego público a termo, é aprovado pelo administrador do Instituto, dos Serviços de Ação Social, ou pelo presidente da respetiva escola, conforme o serviço em que se integre o posto de trabalho.

CAPÍTULO III

Da avaliação e classificação

Artigo 11.º

Relatório Final do Período Experimental

- 1 — No final do período experimental o trabalhador deve, no prazo de 10 dias úteis, elaborar e apresentar ao júri relatório do respetivo período experimental, onde constem, designadamente:
 - a) Identificação do trabalhador;
 - b) Formação académica e profissional;
 - c) Data de início e de fim do período experimental;
 - d) Identificação do serviço onde decorreu o período experimental e respetivas atribuições;
 - e) Descrição e análise das atividades desenvolvidas durante o período experimental;
 - f) Ações de formação realizadas;
 - g) Conclusões.
- 2 — Para avaliação do relatório, constituem critérios de apreciação:
 - a) A qualidade da apresentação;
 - b) A profundidade da análise, capacidade de síntese e sentido crítico quanto às atividades desenvolvidas;
 - c) A análise das ações de formação realizadas;
 - d) A expressão escrita e a clareza da exposição.
- 3 — O relatório é classificado na escala de 0 a 20 valores.

Artigo 12.º

Avaliação do período experimental

- 1 - A avaliação final do júri deve ocorrer nos dez dias úteis seguintes à entrega do relatório e tem em consideração:
 - a) Os elementos recolhidos pelo orientador, designadamente quanto ao cumprimento do Plano do Período Experimental;
 - b) O Relatório Final do Período Experimental a apresentar pelo trabalhador;
 - c) As ações de formação frequentadas.

Artigo 13.º

Classificação

1 - A classificação da avaliação do período experimental, traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, com a ponderação seguinte:

- a) Elementos recolhidos junto do orientador - 60%
- b) Relatório - 30%
- c) Formação realizada - 10%

2 – Quando, por motivos não imputáveis ao trabalhador, não seja possível a frequência de ações de formação, é considerada a avaliação mínima positiva de 10 valores.

Artigo 14.º

Conclusão do período experimental

1 — O período experimental é concluído com sucesso quando o trabalhador obtenha classificação igual ou superior a:

- a) 14 valores, para trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior;
- b) 12 valores, para trabalhadores inseridos nas carreiras de assistente técnico ou assistente operacional,
- c) Nos termos estabelecidos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, para trabalhadores inseridos nas carreiras de Informática.

2 – O trabalhador que conclua o período experimental com sucesso é provido no lugar respetivo.

3 – Concluído o período experimental sem sucesso o vínculo cessa automaticamente, sem direito a qualquer indemnização, ou, caso o trabalhador seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente.

Artigo 15.º

Homologação, publicitação e reclamação

1 - A avaliação e classificação atribuída pelo júri, acompanhada das atas com os respetivos fundamentos é notificada ao trabalhador, para efeitos de realização da audiência dos interessados nos termos do CPA.

2 - Realizada a audiência, o júri remete a ata com a classificação final, acompanhada de todos os documentos ao Presidente do IPV para efeitos de homologação.

3 - Após homologação, a conclusão do período experimental e respetiva classificação, são publicitadas no sítio da internet do IPV e na 2ª série do Diário da República.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

ANEXO I:

PLANO DO PERÍODO EXPERIMENTAL

1. Identificação:

Nome do/a Trabalhador/a:	
Carreira / Categoria:	
Unidade Orgânica / Serviço:	

Período Experimental	Data de início:	
	Data prevista de fim:	

Júri	Presidente	
	Vogal	
	Vogal / Orientador	

2. Competências a demonstrar:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

3. Atividades / Tarefas a desenvolver:

Atividades / Tarefas	Descrição	Peso

4. Formação proposta:

1.	
2.	
3.	

5. Observações gerais

Data:

O/A ORIENTADOR/A

O PRESIDENTE DO JÚRI

O/A TRABALHADOR/A

ANEXO II:

AVALIAÇÃO FINAL DO PERÍODO EXPERIMENTAL

Identificação:

Nome do/a Trabalhador/a:	
Carreira / Categoria:	
Unidade Orgânica / Serviço:	

Período Experimental	Data de início:	
	Data de fim:	

Júri	Presidente	
	Vogal	
	Vogal / Orientador	

1. PLANO DO PERÍODO EXPERIMENTAL

1.1 Competências demonstradas	Valores	Avaliação
O/A trabalhador/a demonstrou as competências definidas no plano a um nível muito elevado		
O/A trabalhador/a demonstrou as competências definidas no plano a um nível elevado		
O/A trabalhador/a demonstrou as competências definidas no plano a um nível suficiente		
O/A trabalhador/a demonstrou as competências definidas no plano a um nível reduzido		
O/A trabalhador/a não demonstrou as competências definidas no plano		
Fundamentação		

1.2 Cumprimento das atividades/tarefas	Valores	Avaliação
O/A trabalhador/a cumpriu integralmente as atividades/tarefas definidas no plano		
O/A trabalhador/a cumpriu maioritariamente as atividades/tarefas definidas no plano		
O/A trabalhador/a cumpriu metade ou mais das atividades/tarefas definidas no plano		
O/A trabalhador/a cumpriu menos de metade das atividades/tarefas definidas no plano		
O/A trabalhador/a não cumpriu qualquer das atividades/tarefas definidas no plano		
Fundamentação		

2. RELATÓRIO DO PERÍODO EXPERIMENTAL

Parâmetros de avaliação	Valores	Avaliação
2.1 Qualidade da apresentação		
2.2 Análise, síntese e sentido crítico do trabalho desenvolvido		
2.3 Análise da formação realizada		
2.4 Expressão escrita e clareza da exposição		
Não apresentação de relatório		
Fundamentação		

3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Ações de formação realizadas	Valores	Avaliação
Formação superior a 21 horas		
Formação de 14 a 21 horas		
Formação de 7 a 14 horas		
Formação inferior a 7 horas		
Sem formação	10	

4. AVALIAÇÃO FINAL

Parâmetros	Classificação	%	Resultado	Avaliação Final
1. Plano do Período Experimental		X 60%	=	
2. Relatório do Período Experimental		X 30%	=	
3. Formação profissional		X 10%	=	

Observações:

Data:

PRESIDENTE DO JÚRI

1º VOGAL

2º VOGAL
