

DESPACHO

Considerando que:

- a) Os artigos 73.º a 81.º do RCTFP (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas) aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, regulam o período experimental para a constituição de relações jurídicas de emprego público;
- b) De acordo com o n.º 2 do art.º 73.º do Regime do RCTFP, ao acompanhamento, avaliação final, conclusão e contagem do tempo de serviço decorrido em período experimental, são aplicáveis as regras previstas nos artigos 12.º e 21.º, n.º 2, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril e alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril e 34/2010, de 2 de Setembro;
- c) A Cláusula 6.ª do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de Setembro (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 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 n.º 1-A/2010, de 2 de Março (publicado no Diário da República n.º 42, 2.ª série, de 2 de Março de 2010);
- d) Se torna necessário, por um lado, criar os instrumentos necessários a assegurar o cumprimento daquelas normas legais e, por outro lado, informar os procedimentos de avaliação dos trabalhadores em período experimental no Instituto Politécnico de Tomar

No exercício das competências que me são atribuídas pelas alíneas n) e o), do n.º 1, art.º 43.º dos Estatutos do IPT, homologados através do Despacho Normativo n.º 17/2009, de 30 de Abril e nos termos e para os efeitos do disposto nas disposições conjugadas dos artigos 73.º, 75.º e 76.º do Regime do RCTFP, DETERMINO o seguinte:

1.º - O modelo de avaliação a aplicar a todos os trabalhadores em período experimental no Instituto Politécnico de Tomar é o constante dos seguintes anexos ao presente despacho, que dele fazem parte integrante:

- **ANEXO I** - Relatório de Avaliação Final de Período Experimental para trabalhadores contratados por tempo indeterminado;
- **ANEXO II** - Relatório de Avaliação Final de Período Experimental para trabalhadores contratados a termo resolutivo, certo ou incerto,

2.º - A avaliação a realizar, traduzir-se-á num Relatório Avaliação Final, que tomará em consideração:

- 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(a) trabalhador(a) deve apresentar;
- c) Os resultados das acções de formação frequentadas.


3.º - Os responsáveis pelo acompanhamento, avaliação final e conclusão do período experimental, deverão ter em consideração e cumprir as normas legais que regulam o período experimental e os procedimentos a adoptar para o efeito neste Instituto Politécnico de Tomar, constantes do **Anexo III** ao presente despacho, que dele faz parte integrante.

4.º - O prazo para a 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 do Instituto Politécnico de Tomar.

5.º - Através da Direcção de Recursos Humanos do IPT, proceda-se à entrega de cópia do presente despacho e anexos aos dirigentes dos serviços e demais membros, bem como aos trabalhadores designados para acompanhamento, avaliação final e conclusão de períodos experimentais, em suporte papel e ou via correio electrónico, devendo todos estes documentos ser publicitados no portal oficial do instituto Politécnico de Tomar.

IPT, 30 de Novembro de 2010

O Presidente do IPT



(Doutor Eugénio Manuel Carvalho Pina de Almeida)



ANEXO I

(referido no n.º 1.º do despacho de 30 de Novembro de 2010 do Presidente do IPT)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE PERÍODO EXPERIMENTAL (Trabalhador(a) contratado(a) por tempo indeterminado)

1. Elementos identificativos

Nome do(a) trabalhador(a): _____
Categoria: _____ Carreira: _____
Área de actividade: _____
Unidade orgânica/funcional: _____
Data de celebração do contrato de trabalho: ____/____/____.
Data de início do período experimental: ____/____/____.
Duração do período experimental: _____ dias.
Data do termo do período experimental: ____/____/____.

2. Composição do Júri do período experimental (identificação e categoria/cargo):

Presidente: _____
1.º Vogal Efectivo: _____
2.º Vogal Efectivo: _____
Júri designado por Despacho do Presidente do IPT de ____/____/____.

3. 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		
A3. Capacidade de iniciativa		
A4. Capacidade de relacionamento		
A5. Capacidade de aprendizagem		
Classificação do item de avaliação		

Em que:

A1. Aptidões e conhecimentos – Avalia as 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 reacção do(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) estabelece contacto com as pessoas com quem tenha de se relacionar no âmbito da execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho e respectivo serviço em que está inserido;

A5. Capacidade de aprendizagem – Avalia a capacidade e facilidade com que o(a) trabalhador(a) aprende aspectos 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(a) trabalhador(a) 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

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 redacção	10 valores
	Nada criativo	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 final 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 efectuada no período experimental e relacionada com a actividade 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
$4 < \text{N}^\circ$ de horas ≤ 14	10 valores
$14 < \text{N}^\circ$ de horas ≤ 28	12 valores
$28 < \text{N}^\circ$ de horas ≤ 42	14 valores
$42 < \text{N}^\circ$ 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

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(a) trabalhador(a), conforme comprovativos apresentados.

No caso de o(a) trabalhador(a) não ter frequentado acções de formação durante o período experimental por conveniência de 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(a) trabalhador(a): _____.

Classificação do item de avaliação valores.

Observação do júri: _____

4 . Avaliação final do período experimental

Es



A avaliação final (AF) do período experimental será igual á média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A, B e 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 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 VALORES.

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no nº 5 do art.º 12.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o Júri deliberou que o período experimental do(a) trabalhador(a)(nome)..... foi concluído com sucesso, ficando comprovado que o(a) trabalhador(a) 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 5 do art.º 12.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o Júri deliberou que o período experimental do(a) trabalhador(a)(nome)..... foi concluído sem sucesso, não tendo ficado comprovado que o(a) trabalhador(a) possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar, com os efeitos decorrentes do nº 8 do mesmo artigo e diploma.

Instituto Politécnico de Tomar, aos ___ de _____ de _____

O Presidente

O 1º Vogal Efectivo

O 2º Vogal Efectivo

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

Aos ___/___/___ O(A) Trabalhador(a) avaliado(a): _____

HOMOLOGAÇÃO

Aos ____/____/____

O Presidente do IPT

(Doutor Eugénio Pina de Almeida)

Tomei conhecimento da homologação supra.

Aos ____/____/____ O(A) Trabalhador(a) avaliado(a): _____



ANEXO II

(referido no n.º 1.º do despacho de 30 de Novembro de 2010 do Presidente do IPT)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE PERÍODO EXPERIMENTAL

(Trabalhador(a) contratado(a) a termo resolutivo certo a termo resolutivo incerto)

1. Elementos identificativos

Nome do(a) trabalhador(a): _____
Categoria: _____ Carreira: _____
Área de actividade: _____
Unidade orgânica/funcional: _____
Data de celebração do contrato de trabalho: ____/____/____ .
Data de início do período experimental: ____/____/____ .
Duração do período experimental: ____ dias.
Data do termo do período experimental: ____/____/____ .

2. Superior hierárquico:

Nome: _____
Superior hierárquico designado por Despacho do Presidente do IPT de ____/____/____ .

3. 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		
A3. Capacidade de iniciativa		
Classificação do item de avaliação		

Em que:

A1. Aptidões e conhecimentos – Avalia as 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 reacção do(a) trabalhador(a) 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 júri” resulta da média aritmética dos cinco 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(a) trabalhador(a) 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
B3. Clareza na exposição	Muito claro	20 valores
	Claro	15 valores
	Confuso	10 valores
	Muito confuso	5 valores

Classificação do item de avaliação

A avaliação final 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: $(B1 + B2 + B3) / 3$.

C. Formação Profissional no período experimental

A formação profissional efectuada no período experimental e relacionada com a actividade 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
$4 < \text{N}^\circ$ de horas ≤ 7	10 valores
$7 < \text{N}^\circ$ de horas ≤ 14	12 valores
$14 < \text{N}^\circ$ de horas ≤ 21	14 valores
$21 < \text{N}^\circ$ 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(a) trabalhador(a), conforme comprovativos apresentados.

No caso de o(a) trabalhador(a) não ter frequentado acções de formação durante o período experimental por conveniência de 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(a) trabalhador(a): _____.

Classificação do item de avaliação valores.

Observação do superior hierárquico: _____

4 . Avaliação final do período experimental

A avaliação final (AF) do período experimental será igual á média aritmética obtida em cada um dos itens de avaliação (A, B e 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 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 VALORES.

Concluída a avaliação do período experimental, face à classificação obtida, e em conformidade com o disposto no nº 5 do art.º 12.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o Júri deliberou que o período experimental do(a) trabalhador(a)(nome)..... foi concluído com sucesso, ficando comprovado que o(a) trabalhador(a) 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 5 do art.º 12.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o Júri deliberou que o período experimental do(a) trabalhador(a)(nome)..... foi concluído sem sucesso, não tendo ficado comprovado que o(a) trabalhador(a) possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar, com os efeitos decorrentes do nº 8 do mesmo artigo e diploma.

Instituto Politécnico de Tomar, aos ___ 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): _____

HOMOLOGAÇÃO

Aos ___/___/___

O Presidente do IPT

(Doutor Eugénio Pina de Almeida)

Tomei conhecimento da homologação supra.
Aos ___/___/___ O(A) Trabalhador(a) avaliado(a): _____



ANEXO III

(referido no n.º 3.º do despacho de 30 de Novembro de 2010 do Presidente do IPT)

PERÍODO EXPERIMENTAL - Procedimentos a adoptar -

1. Normas aplicáveis

- Artigos 73.º a 81.º do Regime do RCTFP (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas) aprovado no Anexo I, à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterado pela lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril;
- Artigos 12.º e 21.º, n.º 2, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril, e alterada pelas leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril e 34/2010, de 2 de Setembro.
- Cláusula 6.ª do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009 (in 2.ª Série do Diário da República n.º 188, de 28 de Setembro de 2009), e respectivo Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010 (in 2.ª Série do Diário da República n.º 42, de 2 de Março de 2010);
- Artigos 20.º a 23.º, 36.º, n.º 2, e 39.º, n.º 3, com as necessárias adaptações, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro (por força do n.º 11 do art.º 12.º da LVCR).

2. Noção

O período experimental correspondente ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho em funções públicas, de duração variável em função da modalidade do contrato e da carreira onde deva ser integrado o(a) trabalhador(a) que é contratado, e destina-se a comprovar se o(a) trabalhador(a) 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 do trabalhador, não sendo tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato, sendo incluídas no período experimental as eventuais férias a que o(a) trabalhador(a) tenha direito. Na contagem do período experimental incluem-se também as acções de formação frequentadas pelo(a) trabalhador(a), desde que não excedam metade do período experimental.

4. Duração

- Contratos por tempo indeterminado (carreiras gerais):

No caso dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Tomar, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras gerais, o respectivo período experimental terá a duração prevista no n.º 1 do art.º 76.º do Anexo I (Regime) do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Acordo Colectivo de Trabalho 1/2009 de 28 de Setembro, com a extensão introduzida pelo Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010, de 2 de Março, a saber:

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

A duração efectiva 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 acções de formação para além do limite legal, deverá corresponder, de facto, ao período experimental acima previsto, consoante as carreiras e a modalidade contratual.

A data de termo do período experimental será a data efectiva de conclusão do período experimental.

5. Acompanhamento

- **Contratados por tempo indeterminado:**

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

- **Contratados a tempo resolutivo certo ou incerto:**

O trabalhador será acompanhado pelo respectivo superior hierárquico imediato que esteja em contacto com o(a) trabalhador(a), designado pelo Presidente do Instituto, ouvido o dirigente da unidade orgânica a que se encontra adstrito o posto de trabalho que o(a) trabalhador(a) vai ocupar.

6. Avaliação final

A avaliação final do(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) deve apresentar;

C – os resultados das acções de formação frequentadas.

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

Enquanto a avaliação final do período experimental se destina a comprovar se o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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 efectivo durante um mínimo de seis meses, e tenha objectivos 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 de assistente técnico e grau 3 na carreira de técnico superior, nos termos definidos no Anexo à LVCR.

7. Prazo de apresentação do relatório de avaliação final

No prazo de três dias úteis contados do termo do período experimental, o júri ou o respectivo superior hierárquico, consoante a modalidade contratual, elaborará, por meios informáticos, o respectivo Relatório Final do Período Experimental, utilizando para o efeito o modelo aprovado consoante a modalidade contratual em que se encontra contratado o(a) trabalhador(a), de cujo resultado dará imediato conhecimento ao(à) trabalhador(a), 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 do Instituto para efeitos de homologação.

8. Homologação do relatório de avaliação final

Sendo favorável ao(à) trabalhador(a) a avaliação final do período experimental, e homologado pelo Presidente do Instituto o respectivo Relatório de Avaliação Final, deverá de imediato o(a) trabalhador(a) ser notificado do acto da 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(à) trabalhador(a) (conclusão sem sucesso), o(a) trabalhador(a) deverá ser notificado do acto 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 3 do art.º 39.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, como decorre do n.º 11 do art.º 12.º da LVCR, informando-se o(a) trabalhador(a) deste facto.

9. Conclusão do período experimental

- -Conclusão com sucesso

Considera-se concluído com sucesso o período experimental quando o(a) trabalhador(a) tenha obtido uma avaliação final 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 assinalado por acto escrito da entidade competente para a contratação, no caso mediante Declaração do Presidente do Instituto, lavrada em duplicado, sendo fornecido um exemplar ao(à) trabalhador(a), e publicitada no portal oficial do Instituto, nos seguintes termos:

“Declaração

Para efeitos do disposto no n.º 6 do art.º 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, por força do art.º 73.º do Regime aprovado no Anexo I à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, declara-se que o(a) trabalhador(a) (nome)....., contratado por este Instituto em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (ou a termo resolutivo certo pelo prazo de ou a termo resolutivo 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 actividade), com (em numerário e por extenso) valores, de acordo com o processo de avaliação, elaborado nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que se encontra arquivado no seu processo individual, sendo o tempo de duração do período experimental contado para efeitos da actual carreira e categoria.

Instituto Politécnico de Tomar, aos de de

O Presidente do Instituto,”

• Conclusão sem sucesso

Concluído o período experimental sem sucesso podem ocorrer duas situações distintas:

- ✓ se o(a) trabalhador(a) já era detentor de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado regressa à situação em que se encontrava;
- ✓ no caso contrário, a sua relação jurídica de emprego público cessa.

Em ambos os casos, não há direito ao pagamento de qualquer indemnização.

O tempo de serviço decorrido no período experimental concluído sem sucesso conta, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o(a) trabalhador(a) regressa.

O Presidente do Instituto, no próprio acto de homologação da avaliação final do período experimental, determinará a cessação do contrato e da data da sua produção de efeitos, sendo de seguida publicado aviso na 2.ª Série do Diário da República dando



conta do acto de cessação da relação jurídica de emprego público por conclusão sem sucesso do período experimental, tratando-se de contratado por tempo indeterminado (cf. alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LVCR), ou aviso publicado no portal oficial do Instituto, tratando-se de contratado a termo resolutivo, certo ou incerto, (alínea d) do n.º 1 do art.º 38.º da LVCR).

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 respectivo processo individual do(a) trabalhador(a).

10. Denúncia do contrato pelo(a) trabalhador(a) durante o período experimental

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

11. Cessão do período experimental e do contrato pelo Presidente do Instituto

Por acto especialmente fundamentado do Presidente do Instituto, 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(a) manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.