

## **Regime Jurídico de Contrato de Trabalho em Funções Públicas**

### **Regulamento do período experimental para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional do mapa de pessoal da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**

#### **Capítulo I**

##### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, na sequência de um procedimento concursal, venham a preencher um posto de trabalho nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e de assistente operacional do mapa de pessoal da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, adiante designada por CIG,

##### **Artigo 2.º**

##### **Objectivos**

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

#### **Capítulo II**

##### **Realização do período experimental**

##### **Artigo 3.º**

##### **Duração e início**

1 – O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Para a carreira de técnico superior – 180 dias;
- b) Para a carreira de assistente técnico – 120 dias;
- c) Para a carreira de assistente operacional – 90 dias.

2 – O período experimental começa a contar-se a partir do início da prestação de funções do trabalhador.

#### Artigo 4.º

##### **Acompanhamento do trabalhador durante o período experimental**

- 1 – Durante o período experimental o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, ao qual compete a sua avaliação final, nos 15 dias úteis subsequentes à entrega do relatório por parte do trabalhador.
- 2 – O júri é designado por despacho da Presidente da CIG, sendo composto por um presidente, dois vogais efectivos e dois vogais suplentes, todos trabalhadores ou dirigentes da CIG.
- 3 – O presidente e, pelo menos, um dos membros do júri deve possuir formação ou experiência na actividade inerente ao posto de trabalho a ocupar.
- 4 – Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional inferior ao correspondente posto de trabalho a que se refere a publicitação.
- 5 – O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

#### Artigo 5.º

##### **Matérias do período experimental**

O período experimental abrange toda a área funcional para a qual o procedimento de recrutamento tenha sido aberto.

#### Artigo 6.º

##### **Organização do período experimental**

- 1 – O período experimental engloba duas fases:
  - a) Fase de acolhimento e sensibilização;
  - b) Fase teórico-prática.
- 2 – A fase de acolhimento e sensibilização destina-se ao estabelecimento de um contacto inicial do trabalhador com os serviços, traduzindo-se num processo de acolhimento que deve abranger o conhecimento das atribuições e da estrutura da CIG, das competências e do funcionamento dos serviços, bem como proporcionar-lhe uma visão global dos direitos e deveres dos trabalhadores e do papel desempenhado pela CIG nas suas diversas atribuições.

3 – A fase teórico-prática consiste na efectiva integração do trabalhador no serviço onde irá desempenhar as suas funções e visa:

- a) Facultar ao trabalhador uma visão mais pormenorizada das competências da unidade em que é colocado e da sua articulação com os restantes serviços;
- b) Proporcionar ao trabalhador os conhecimentos básicos indispensáveis ao exercício das respectivas funções;
- c) Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho e de estudo, com vista a um desenvolvimento e actualização permanentes;
- d) Integrar progressivamente o trabalhador nas actividades desenvolvidas pelo serviço;
- e) Analisar a capacidade de adaptação do trabalhador às funções.

#### Artigo 7.º

#### **Formação profissional**

1 – O período experimental deve integrar a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com as funções a exercer.

2 – Os serviços e o trabalhador devem providenciar condições de formação profissional que se revelem adequadas ao desenvolvimento das atribuições e competências do posto de trabalho em causa.

### **Capítulo III**

#### **Avaliação e classificação final**

#### Artigo 8.º

#### **Avaliação do trabalhador**

1 – A avaliação final toma em consideração os seguintes elementos:

- a) Elementos recolhidos pelo júri;
- b) O relatório de período experimental a apresentar pelo trabalhador;
- c) As acções de formação frequentadas.

2 – A avaliação final traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido:

- a) 14 valores quando estiver em causa a carreira de técnico superior;
- b) 12 valores quando estiverem em causa as carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

## Artigo 9.º

### Elementos recolhidos pelo júri

Com base no Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), o júri recolhe junto do superior hierárquico do trabalhador as informações de acordo com a descrição das competências constantes na portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, e que são as seguintes:

#### **Carreira de técnico superior:**

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS  
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO  
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO  
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA  
INOVAÇÃO E QUALIDADE  
COMUNICAÇÃO  
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO  
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

#### **Carreira de assistente técnico:**

REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS  
CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA  
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO  
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO  
COMUNICAÇÃO  
INICIATIVA E AUTONOMIA  
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

#### **Carreira de assistente operacional:**

REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS  
CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA  
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO  
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO  
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS  
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO  
ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA

## Artigo 10.º

### Relatório final de período experimental

1 – No final do período experimental, o trabalhador elabora um relatório que é apresentado ao júri designado, no prazo de 15 dias úteis, contados a partir do final do período experimental.

2 – O júri aprecia o relatório e discute-o com o trabalhador, por forma a avaliar a experiência, os conhecimentos profissionais e as competências adquiridas durante o período experimental.

3 – Constituem parâmetros obrigatórios de avaliação do relatório final de período experimental a respetiva estruturação, a apresentação, a criatividade, a análise crítica, a profundidade de análise, a capacidade de síntese e a forma de expressão escrita, designadamente morfosintática, bem como a clareza de exposição, os quais terão idêntica valoração.

4 – O relatório é classificado numa escala de 0 a 20 valores e dele devem constar, entre outros, os seguintes elementos:

- a) Nome do trabalhador;
- b) Formação académica e profissional;
- c) Serviço onde decorreu o período experimental;
- d) Atividades desenvolvidas durante o período experimental;
- e) Ações de formação realizadas;
- f) Data de início e do fim do período experimental;
- g) Conclusões

## Artigo 11.º

### Acções de formação

As ações de formação são classificadas numa escala de 0 a 20 valores.

Frequência de 3 cursos ou mais -----	20
Frequência de 2 cursos -----	16
Frequência de 1 curso -----	12

## Artigo 12.º

### Classificação final do período experimental

1 – A avaliação final que toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar, os resultados das ações de formação frequentadas, deve apresentar a seguinte ponderação:

Elementos recolhidos pelo júri – 40%  
Relatório final de período experimental – 40%  
Acções de formação – 20% (caso não existam deve a ponderação ser repartida, de igual forma, pelos restantes fatores).

2 – A avaliação final traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, consoante se trate ou não, respectivamente, da carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.

### Artigo 13.º **Direito de participação**

O júri, após avaliação final do trabalhador procede à respectiva audição dos interessados, no âmbito do exercício do direito de participação.

### Artigo 14.º **Homologação e publicitação da lista de classificação final**

1 – A avaliação final proposta pelo júri é submetida a homologação da Presidente da CIG.

2 – A avaliação final, após homologação, é publicitada no Diário da República, II.ª série, e afixada em local visível ao público nas instalações da CIG e disponibilizada na sua página electrónica.

### Artigo 15.º **Impugnação administrativa**

Da homologação da avaliação final pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar.

Lisboa, 7 de janeiro de 2013

A Presidente da CIG



Maria de Fátima Abrantes Duarte.