

PERGUNTAS FREQUENTES

SOBRE

PERÍODO EXPERIMENTAL

Última atualização - 06.11.2014

1. O que é o período experimental e qual a sua finalidade?

Corresponde ao tempo inicial de execução do contrato que se destina:

- √ *Do ponto de vista da entidade empregadora de pública* – a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar;
- √ *Na perspetiva do trabalhador* – a apurar se as condições concretas de trabalho, na nova organização em que se incorporou, correspondem às expectativas.

2. Qual a sua duração?

Contrato por tempo indeterminado		
Carreira	Duração (dias)	
Assistente Operacional	90	
Assistente Técnico*	180	120**
Técnico Superior*	240	180**

* E noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

** Quando aplicável por força do Acordo Coletivo de Carreiras Gerais (acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009).

Contrato a termo	
Com duração igual ou superior a 6 meses	Com duração inferior a 6 meses
30 dias	15 dias

A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento coletivo de trabalho, não podendo ser excluído.

3. Como é efetuada a sua contagem?

- √ **Início** – A partir do início da *execução da prestação do trabalho*;
- √ **Inclui** – As ações de *formação*, ministradas pela entidade empregadora ou por esta determinada, desde que não excedam metade do período experimental, bem como os dias de *descanso semanal e feriados*;
- √ **Não inclui** – Dias de *falta* (ainda que justificadas), *licenças, férias* e de *dispensa*, nem situações de *suspensão do contrato*.

4. Quais os parâmetros de avaliação do trabalhador?

São tidos consideração os *elementos recolhidos pelo júri*, o *relatório* a apresentar pelo trabalhador e os *resultados obtidos nas ações de formação* frequentadas.

Traduz-se numa escala de 0 a 20, sendo que a aprovação está dependente de classificação *não inferior a*:

- √ **14 Valores** – caso se trate de uma carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional (quando é exigida a titularidade de licenciatura ou grau superior a esta);
- √ **12 Valores** – caso se trate de uma carreira ou categoria de grau de complexidade funcional inferior a 3.

5. Quem são os avaliadores?

No caso de um *contrato por tempo indeterminado*, o trabalhador será avaliado por um júri constituído para o efeito.

Caso se trate de um *contrato a termo*, o júri é substituído pelo respetivo superior hierárquico imediato.

6. Que formato e/ou requisitos deve revestir o relatório a apresentar pelo trabalhador?

Ainda que não exista um formato pré-estabelecido, o relatório a elaborar deverá:

- √ Ter uma *apresentação* cuidada e estruturada;
- √ Ser *sintético*, mas completo;
- √ Proceder ao *enquadramento* do posto de trabalho ocupado na estrutura organizacional do Instituto Superior Técnico e na unidade funcional em que se encontra inserido;
- √ Conter uma *descrição das funções* exercidas, salientando as *principais atividades* realizadas;
- √ Referir a *formação profissional frequentada* durante o período experimental e qual o seu impacto no desempenho das funções.

7. Quais os efeitos da conclusão do período experimental?

- √ Conclusão *com sucesso* do período experimental – o tempo de serviço decorrido no período experimental é contado, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria em causa.
- √ Conclusão *sem sucesso* do período experimental – caso o trabalhador já seja detentor de um vínculo consolidado por tempo indeterminado com a função pública, regressa à situação jurídico-funcional anterior, contando o tempo de serviço decorrido no período experimental, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria de origem.
Se assim não for, a relação jurídica de emprego público cessa, sem direito a qualquer indemnização.

8. Pode o contrato de trabalho ser denunciado no decurso do período experimental?

O *trabalhador* pode denunciar o contrato, *sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa*, não havendo direito a indemnização (são nulas as disposições do contrato ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleçam qualquer pagamento de indemnização em caso de denuncia do contrato durante o período experimental).

Apesar de a entidade empregadora pública não poder denunciar o contrato no decurso do período experimental nos termos supra previstos, *caso o trabalhador demonstre manifestamente não possuir as competências exigidas pelo posto que ocupa*, e ouvido o júri, a entidade pode fazer cessar o contrato, mediante ato especialmente fundamentado.

A desvinculação da relação laboral *durante ou no final do período experimental* não obsta a que sejam exercidos os demais *direitos e obrigações próprios do contrato de trabalho*. Assim sendo, cessando o contrato de trabalho, impõe-se à entidade empregadora pública o *dever de pagar as prestações vencidas*, por exemplo, a retribuição ou a remuneração de férias.

9. Que forma reveste a conclusão do período experimental?

A conclusão período experimental, com ou sem sucesso, é formalmente assinalada mediante ato escrito da entidade empregadora pública, publicado por *extrato* na *2ª série do Diário da Republica*.