

## ESCOLA PROFISSIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL DE PONTE DE LIMA



## PERÍODO EXPERIMENTAL Guião orientador

(artigo 45.º a 51.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho  
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

## Índice

1. O que é o período experimental e qual a sua finalidade? .....	2
2. Qual é a duração do período experimental? .....	2
3. Como é efetuada a contagem do período experimental? .....	2
4. Quais os parâmetros de avaliação do trabalhador? .....	2
5. Quem são os avaliadores? .....	2
6. Que formato e/ou requisitos deve revestir o relatório a apresentar pelo trabalhador? .....	3
7. Quais os efeitos da conclusão do período experimental? .....	3
8. Pode o contrato de trabalho ser denunciado no decurso do período experimental? .....	3
9. Que forma reveste a conclusão do período experimental? .....	3

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

Corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se:

- *Do ponto de vista da entidade empregadora 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.

Nota: O período experimental compreende ainda as ações de formação frequentadas pelo/a trabalhador/a desde que estas não excedam metade do mesmo.

## 2. Qual é a duração do período experimental?

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

Vínculo		Carreira	Prazo LTFP (dias)
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado		Assistente operacional	90
		Assistente técnico	180
Contrato de trabalho em funções públicas a termo certo	Igual ou superior a 6 meses	Assistente operacional e Assistente técnico	30

## 3. Como é efetuada a contagem do período experimental?

- **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:

- 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?

Será usado o formato pré-estabelecido para o relatório (Anexo 1), que deverá:

- Ter uma *apresentação* cuidada e estruturada;
- Ser  *sintético*, mas completo;
- Proceder ao *enquadramento* do posto de trabalho ocupado;
- 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 denúncia 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 República.