DIÁRIO DA REPÚBLICA

2.ª série
N.º 195
08-10-2026

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Reitoria

Despacho n.º 12257/2026

Sumário: Aprova o Regulamento de Avaliação do Período Experimental nos Contratos de Trabalho em Funções Públicas do Pessoal Técnico, Especialista e de Gestão.

Nos termos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP, na sua atual redação, a contratação de um trabalhador em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, inicia-se com o decurso de um Período Experimental.

O Período Experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

Tendo-se verificado a necessidade da Universidade de Évora estabelecer disposições regulamentares sobre esta matéria, torna-se imperativo estabelecer critérios orientadores para a avaliação final do Período Experimental dos trabalhadores que venham a integrar o mapa de pessoal da Instituição, sem prejuízo da autonomia técnica do júri ou superior hierárquico designado para o efeito, conforme previsto nos n.os 1 e 2 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

No termos da alínea n), do n.º 1 do artigo 23.º dos Estatutos da Universidade de Évora, homologados pelo Despacho Normativo n.º 7/2021, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro, foi aprovado, por despacho do Reitor de 21/09/2026, o "Regulamento de Avaliação do Período Experimental nos Contratos de Trabalho em Funções Públicas do Pessoal Técnico, Especialista e de Gestão da Universidade de Évora", que se anexa ao presente despacho e que deste passa a fazer parte integrante.

ANEXO

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Definição de Período Experimental

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

Artigo 2.º

Modalidades de Período Experimental

O período experimental tem duas modalidades:

a) Período experimental do vínculo, correspondente ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) Período experimental de função, correspondente 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.

Artigo 3.º

Objetivo

Nos termos dos artigos 45.º a 51.º da LTFP, o Período Experimental destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas para prossecução das atividades que caracterizam o posto de trabalho ocupado.

Artigo 4.º

Âmbito de Aplicação

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, na sequência de procedimento concursal, venham a preencher um posto de trabalho em funções públicas na Universidade de Évora nas seguintes carreiras:

a) Técnico superior ou especialista de sistemas e tecnologias de informação;

b) Assistente técnico ou técnico de sistemas e tecnologias de informação;

c) Assistente operacional.

2 — É igualmente aplicável a todos os trabalhadores que passem a integrar uma carreira ou categoria diferente da anteriormente detida, salvo as exceções previstas em lei ou acordo coletivo de trabalho.

CAPÍTULO II

Realização do Período Experimental

Artigo 5.º

Duração do Período Experimental

1 — Para trabalhadores contratados ao abrigo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras gerais, conforme dispõe o artigo 49.º da LTFP e o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, o período experimental tem as seguintes durações:

a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional;

b) 120 dias para os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico;

c) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior.

2 — Para trabalhadores integrados nas carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, o período experimental tem a duração de 240 dias e 180 dias respetivamente.

3 — Para trabalhadores contratados ao abrigo de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos a termos certo de duração igual ou superior a seis meses ou, contratos a termo incerto cuja duração se preveja de duração superior a seis meses;

b) 15 dias para contratos a termo certo de duração inferior a seis meses ou, contratos a termo incerto cuja duração se preveja de duração inferior a seis meses.

Artigo 6.º

Contagem do Período Experimental

1 — O período experimental inicia-se com a efetiva prestação de funções do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas ou frequentadas, desde que não excedam metade do período experimental.

Despacho n.º 12257/2026

2 — Para efeito de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do vínculo jurídico de emprego público.

3 — A data de termo do período experimental será a data efetiva de conclusão do período experimental.

4 — O período experimental é tido para todos os efeitos legais como tempo de trabalho efetivo.

Artigo 7.º

Cessação antecipada do período experimental

Quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa, o período experimental pode cessar antes do respetivo termo, por ato especialmente fundamentado pelo superior hierárquico dirigido ao dirigente máximo da Instituição.

Artigo 8.º

Denúncia pelo trabalhador

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

Artigo 9.º

Determinação da atividade do trabalhador

As funções a desempenhar durante o período experimental abrangerão as atribuições, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em questão.

Artigo 10.º

Fases do período experimental

1 — O período experimental compreenderá uma primeira fase de acolhimento e sensibilização e uma segunda fase teórico-prática.

2 — A fase de acolhimento e sensibilização destina-se ao estabelecimento de um contacto inicial com os serviços, concretizando-se num processo de acolhimento que deverá abranger o conhecimento das atribuições e competências do organismo, proporcionando ainda uma visão global dos direitos e deveres dos trabalhadores e do papel desempenhado pela Universidade de Évora nas suas diversas atribuições.

3 — A fase teórico-prática, consiste na integração do trabalhador na unidade orgânica/serviço onde irá desempenhar as suas funções e destina-se a:

a) Proporcionar ao trabalhador uma visão mais detalhada das competências da unidade orgânica/serviço onde se encontra integrado e da sua articulação com as restantes, fornecendo-lhe os conhecimentos básicos indispensáveis ao exercício das respetivas funções;

b) Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho e de estudo com vista a um desenvolvimento e a uma atualização permanente;

c) Proporcionar a aprendizagem pela execução de tarefas que lhe serão distribuídas e confiadas;

d) Avaliar a capacidade de adaptação do trabalhador à função.

Artigo 11.º

Formação profissional

Devem ser proporcionadas ao trabalhador condições de formação profissional que se revelem adequadas ao desenvolvimento das atribuições e competências do posto de trabalho.

Despacho n.º 12257/2026

Artigo 12.º

Acompanhamento do trabalhador durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, o trabalhador ingressado em vínculo de emprego público por tempo indeterminado é acompanhado, em regra, pelo júri do procedimento concursal no qual o trabalhador ocupou o lugar.

2 — No caso de trabalhador com vínculo de emprego público a termo, o mesmo é acompanhado pelo superior hierárquico imediato que esteja em contacto funcional, de acordo com o n.º 2 do artigo 46.º da LTFP.

3 — O júri ou o superior hierárquico, no caso previsto no número anterior, procedem à avaliação do trabalhador de acordo com os parâmetros constantes do presente regulamento.

Artigo 13.º

Relatório final de período experimental

1 — Terminado o período experimental, e de acordo com o n.º 3 do artigo 46.º da LTFP, o trabalhador ingressado em vínculo de emprego público por tempo indeterminado deverá no prazo máximo de 10 dias úteis, a contar da data de fim do período experimental, apresentar na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, doravante DGRH, via GesDoc, um relatório final dirigido ao júri, onde deverá constar, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do trabalhador;

b) Carreira/Categoria do posto de trabalho ocupado;

c) Data de início e de fim do período experimental;

d) Identificação da unidade orgânica/serviço onde realizou o período experimental;

e) Atividades desenvolvidas e seu enquadramento organizacional e normativo (externo e interno) de forma sucinta;

f) Formação académica e profissional realizada no decurso do período experimental (caso exista);

g) Conclusões.

2 — No caso do período experimental de trabalhador ingressado em vínculo de emprego público a termo resolutivo (certo e incerto), deverá, no prazo máximo de 10 dias úteis, a contar da data de fim do período experimental, apresentar na DGRH, via GesDoc, e dirigido ao superior hierárquico, um relatório sumário das atividades desenvolvidas e competências apreendidas.

3 — A não entrega do relatório nos termos do presente Regulamento implica a não avaliação do trabalhador e em consequência considera-se concluído sem sucesso o Período Experimental, nos termos previstos nos n.os 3 e 4 do Artigo 45.º da LTFP.

CAPÍTULO III

Avaliação do Período Experimental

Artigo 14.º

Avaliação e classificação final

1 — A avaliação final do trabalhador traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, tomando em consideração os seguintes elementos:

a) Elementos recolhidos pelo júri ou superior hierárquico;

b) Relatório do período experimental;

c) Ações de formação frequentadas.

Despacho n.º 12257/2026

2 — A avaliação final do período experimental deverá tomar em consideração as exigências do posto de trabalho a ocupar em função dos graus de complexidade funcional definidos na LTFP:

a) Grau 1 para a carreira de assistente operacional;

b) Grau 2 para a carreira de assistente técnico e técnico de sistemas e tecnologias de informação;

c) Grau 3 para a carreira de técnico superior e especialista de sistemas e tecnologias de informação.

3 — O período experimental considera-se concluído com sucesso quanto o trabalhador tenha obtido as seguintes classificações:

a) 14 valores — trabalhador da carreira técnico superior ou especialista de sistemas e tecnologias de informação;

b) 12 valores — trabalhador da carreira de assistente operacional, assistente técnico ou técnico de sistemas e tecnologias de informação.

Artigo 15.º

Parâmetros de avaliação dos elementos recolhidos pelo júri

1 — Os parâmetros de avaliação dos elementos recolhidos pelo júri durante o período experimental, são os seguintes:

a) A1 — Gestão do conhecimento: a aquisição, atualização e aplicação do conhecimento, a sua partilha e captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização;

b) A2 — Organização, planeamento e gestão de projetos: assegura uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantindo o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerindo as expectativas das partes interessadas, realizando ou respeitando o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;

c) A3 — Iniciativa: age proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervindo com autonomia em contextos críticos, realizando atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurando soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuando com prontidão perante as solicitações da organização;

d) A4 — Orientação para a colaboração: estabelece relações efetivas com os seus interlocutores, contribuindo para uma rede relacional colaborativa e promove um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;

e) A5 — Orientação para os resultados: foca a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

2 — A classificação deste fator (A), resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, aplicando a seguinte fórmula de classificação:

$$(A1 + A2 + A3 + A4 + A5) / 5$$

3 — A classificação de cada parâmetro far-se-á de acordo com as seguintes classificações:

a) Excelente — 20 valores;

b) Elevado — 18 valores;

c) Muito bom — 16 valores;

d) Bom — 14 valores;

e) Suficiente — 12 valores;

f) Reduzido — 10 valores;

g) Insuficiente — 8 valores.

Despacho n.º 12257/2026

Artigo 16.º

Parâmetros de avaliação do relatório do período experimental

1 — O relatório do período experimental apresentado pelo trabalhador será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

B1 — Estrutura do relatório	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 — Expressão escrita	Muito bem redigido	20 valores
	Bem redigido	15 valores
	Razoavelmente redigido	10 valores
	Mal redigido	5 valores
B5 — Clareza na exposição	Muito claro	20 valores
	Claro	15 valores
	Pouco claro	10 valores
	Confuso	5 valores

2 — A classificação deste fator (B), resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, aplicando a seguinte fórmula de classificação:

(B1 + B2 + B3 + B4 + B5) / 5

Artigo 17.º

Parâmetros de avaliação da formação frequentada

1 — A formação frequentada durante o período experimental e relacionada com o posto de trabalho ocupado, é valorada de acordo com a seguinte tabela:

Não frequentou formação por opção	8 valores
1 hora a 14 horas	10 valores
> 14 horas a 21 horas	12 valores
> 21 horas a 28 horas	14 valores
> 28 horas a 35 horas	18 valores
Superior a 35 horas	20 valores

Despacho n.º 12257/2026

2 — Sempre que o documento comprovativo da frequência da formação não refira o número de horas considera-se um dia igual a 7 horas e uma semana igual a 35 horas.

3 — A avaliação final da formação profissional, considerada para o efeito como fator C, corresponderá à classificação obtida em função do número total de horas frequentadas conforme os comprovativos apresentados. No caso de o trabalhador não ter frequentado formação durante o período experimental por conveniência de serviço ou falta de oferta relevante para as funções na área de atividade, ser-lhe-á atribuída a nota de 12 valores.

Artigo 18.º

Avaliação final do período experimental

1 — A avaliação final do período experimental dos contratos por tempo indeterminado será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B e C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (3 * A + 2 * B + C)/6$$

2 — O júri responsável pela avaliação do período experimental reunirá, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados do termo da apresentação do relatório pelo trabalhador, para realizar a avaliação final, submetendo-a no respetivo processo GesDoc, anexando para o efeito a ata da reunião e ficha de avaliação.

3 — O resultado da avaliação final do período experimental deverá ser comunicado pelo júri ao trabalhador por comunicação eletrónica, acompanhado da avaliação, para exercer, querendo, o direito de participação de audiência de interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

4 — Quando o processo de avaliação ocorra sobre trabalhador em contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (certo ou incerto), o superior hierárquico realizará a avaliação nos mesmos termos com as seguintes adaptações:

a) A avaliação final do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A e B) ponderados de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (3 * A + 2 * B) / 5$$

b) Ao processo de avaliação aplica-se o disposto no número três do presente artigo, cuja competência cabe ao superior hierárquico.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 19.º

Homologação e publicitação da avaliação final

1 — Findo o direito de participação de audiência de interessados, referido no n.º 3 do artigo 18.º, a avaliação final proposta é submetida a homologação pelo órgão máximo da Universidade de Évora.

2 — No caso de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a referida homologação carece de publicitação na 2.ª série do *Diário da República*. Nos casos de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, a publicitação far-se-á na página eletrónica da Universidade de Évora.

Artigo 20.º

Regime Subsidiário

1 — A tudo o que não esteja previsto no presente Regulamento, são aplicáveis as normas da LTFP, e instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis.

Despacho n.º 12257/2026

2 — O regime constante do presente Regulamento pode ser complementado, designadamente no caso da existência de dúvidas sobre a sua aplicação, por ordens de serviço ou despachos emanados pelo dirigente máximo da Universidade de Évora.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação na 2.ª série do *Diário da República*.

23/09/2026. — O Administrador da Universidade de Évora, José Biléu Ventura.

ANEXO I

Minuta de ata e ficha de avaliação

Aos … dias do mês de … do ano de … pelas … horas, na Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri, autorizado por de …/…/… do Reitor da Universidade de Évora, sendo presidente … e vogais efetivos … e …, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Avaliação do período experimental de … [nome do trabalhador]

O júri avaliou o desempenho profissional e analisou o respetivo relatório entregue (que se anexa à presente ata dela fazendo parte integrante), de acordo com os parâmetros de avaliação constantes do Regulamento.

Assim, foi deliberado por unanimidade dos membros do júri:

1 — Considerar globalmente positivo o seu desempenho ao longo do período experimental, realizado no … [unidade orgânica/serviço], comprovando-se que possui todas as competências exigidas para o posto de trabalho.

2 — Atribuir a classificação de …valores, conforme ficha individual de avaliação anexa.

Nos termos do artigo 46.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e, face à classificação atribuída, considera-se que … concluiu com sucesso o período experimental de xx dias (nos termos do fixado no n.º 1 da cláusula 6.ª do Acordo Coletivo n.º 1/2009, de 28 de setembro) na carreira e categoria de xx.

Ou

1 — Considerar globalmente negativo o seu desempenho ao longo do período experimental, realizado no … realizado no … [unidade orgânica/serviço], comprovando-se que não possui as competências exigidas para o posto de trabalho e revelando falta de adaptação às funções pelos seguintes motivos:

2 — Atribuir a classificação de …valores [inserir nota inferior a 12 ou 14 valores, conforme a carreira], implicando a não conclusão com sucesso do período experimental e a consequente cessação do vínculo, conforme ficha individual de avaliação anexa.

Nos termos do artigo 46.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e, face à classificação atribuída, considera-se que …não concluiu com sucesso o período experimental de xx dias (nos termos do fixado no n.º 1 da cláusula 6.ª do Acordo Coletivo n.º 1/2009, de 28 de setembro) na carreira e categoria de xx, determinando-se a cessação do respetivo vínculo.

Assim, nos termos do artigo 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, fica notificado/a para, no prazo de 10 dias úteis, dizer por escrito o que se lhe oferecer sobre este assunto.

Nada mais havendo a tratar, pelas …horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros, e dado conhecimento ao trabalhador avaliado. Posteriormente, findo o prazo de audiência de interessados, será submetida a homologação do Reitor da Universidade de Évora.

Despacho n.º 12257/2026

ANEXO II

Ficha Individual de Avaliação Final de Período Experimental de trabalhador em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Nome do trabalhador:

Unidade orgânica/serviço:

Tempo de período experimental em avaliação:

Parâmetro em avaliação	Nota no parâmetro	Nota final do fator
A1		(A1 + A2 + A3 + A4 + A5) / 5
A2		
A3		
A4		
A5		
B1		(B1 + B2 + B3 + B4 + B5) / 5
B2		
B3		
B4		
B5		
Formação		
Nota Final:	AF = (3 * A + 2 * B + C) / 6	

Universidade de Évora, xx de xx de xxxx

O Júri/Superior hierárquico

320045642

Despacho n.º 12257/2026