



## PROPOSTA

Reunião de Executivo n.º: 21/2022

Realizada a: 11/10/2022

Deliberação n.º: 165/2022

4 5.

### **ASSUNTO: REGULAMENTO INTERNO DE AVALIAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL NO CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS DA UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SETÚBAL**

A União das Freguesias de Setúbal tem desenvolvido diversas diligências no sentido de dotar os seus serviços com os recursos humanos necessários para a prossecução das suas atribuições, designadamente através de procedimentos concursais de recrutamento. A contratação de um trabalhador na sequência de procedimento concursal inicia-se com um período experimental, o qual corresponde ao tempo inicial de execução das funções que se destina a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas para posto de trabalho que vai ocupar.

Nessa conformidade, o regulamento proposto visa estabelecer critérios orientadores para a avaliação final do período experimental dos trabalhadores que venham a integrar esta Junta de Freguesia, precedendo procedimento concursal, no sentido de uma harmonização na referida avaliação, sem prejuízo de se salvaguardar alguma autonomia e a ponderação de alguns dos parâmetros de avaliação para o júri que venha a ser designado.

As regras previstas na lei geral sobre procedimento concursal para efeitos de recrutamento de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à constituição, composição, funcionamento e competência do júri, bem como à homologação e impugnação administrativa dos resultados da avaliação final.

Neste sentido, propõe-se que seja aprovada a proposta de **Regulamento Interno de Avaliação do Período Experimental no Contrato de Trabalho em Funções Públicas da União das Freguesias de Setúbal**.

A proposta foi aprovada:

Por maioria (A favor \_\_\_\_ ; Contra \_\_\_\_ ; Abstenção \_\_\_\_ )

Por unanimidade

A proposta foi rejeitada:

Por maioria       Por unanimidade

Aprovada / Reprovada em minuta de 11 / 10 / 2022 para efeitos do disposto no nº 3 do art.º 57º do anexo à Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, vigorando com as alterações da Lei nº 50/2018 de 16 de agosto.

Certifique-se:

O Presidente

A Secretária

Fátima Soares Pinheiro



Nº3



---

**REGULAMENTO INTERNO DE AVALIAÇÃO DO  
PERÍODO EXPERIMENTAL NO CONTRATO DE  
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS**

**DA UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SETÚBAL**

---

## CAPÍTULO I

### Artigo 1º

#### Noção

O período experimental corresponde 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 trabalhador que é contratado), e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

### Artigo 2º

#### Contagem

O período experimental conta-se a partir do inicio 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. Na contagem do período experimental incluem-se também as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas pelo trabalhador por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

### Artigo 3º

#### Duração do período experimental

- Contratados por tempo indeterminado (carreiras gerais):

- 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;
- 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade;

- 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias de idêntico grau de complexidade.

- Contratados a termo resolutivo certo ou incerto (carreiras gerais):

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias nos contratados 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 efetiva 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 ações de formação para além do limite legal, deverá corresponder de facto, ao período de duração do período experimental acima previsto, consoante as carreiras e a modalidade contratual.

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

## **Artigo 4º**

### **Acompanhamento**

- Contratados por tempo indeterminado (carreiras gerais):

- a) Trabalhador é acompanhado por um júri constituído para o efeito, designado por despacho do dirigente máximo do serviço, e composto por um presidente e por dois vogais efetivos, um deles substituto do presidente nas suas faltas e impedimentos, e por dois vogais suplentes.
- b) O presidente e pelo menos, um dos outros membros do júri deve possuir formação ou experiência na atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar.
- c) Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade inferior ao correspondente ao posto de trabalho.

- Contratados a termo resolutivo certo ou incerto (carreiras gerais):

O trabalhador será acompanhado pelo respetivo superior hierárquico imediato, que esteja em contacto funcional com o trabalhador, designado por despacho do dirigente máximo do serviço.

## CAPÍTULO II

### Avaliação e classificação final

#### Artigo 5º

##### Avaliação do trabalhador

1. A avaliação final do trabalhador traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, e toma em consideração os seguintes elementos:
  - 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 trabalhador deve apresentar;
  - c) Os resultados das ações de formação frequentadas.

A avaliação final do período experimental deverá ser tida em conta as exigências do posto e trabalho a ocupar, em função dos graus de complexidade funcional crescente das respetivas carreiras: grau 1 para a carreira de assistente operacional, grau 2 para a carreira de assistente técnico e grau 3 para a carreira de técnico superior, nos termos definidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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.

## SECÇÃO I

### Avaliação final do período experimental – Contratos por tempo indeterminado

#### Artigo 6º

##### Parâmetros em avaliação de elementos recolhidos pelo júri

- a) A1) Aptidões e conhecimentos;
- b) A2) Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função;
- c) A3) Capacidade de iniciativa;
- d) A4) Capacidade de relacionamento;
- e) A5) Capacidade de aprendizagem.

#### Artigo 7º

##### Descrição dos parâmetros

1. A1) Aptidões e conhecimentos: avalia as aptidões e conhecimentos teóricos e práticos demonstrados pelo trabalhador face ao grau de complexidade exigido ao posto de trabalho em análise, tendo especial consideração:  
Carreiras de grau de complexidade 3 (Técnico superior): avaliar o grau de qualidade e eficiência das opções técnicas tomadas, bem como a autonomia e responsabilidade demonstradas;  
Carreiras de grau de complexidade 2 (Assistente Técnico/Coordenador Técnico): avaliar o grau de qualidade e eficiência na aplicação de métodos e processos de natureza executiva;  
Carreiras de grau de complexidade 1(Assistente Operacional/Encarregado Operacional): avaliar o grau de qualidade e eficiência em funções de natureza executiva de caráter manual e mecânico;
2. A2) Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função: avalia o comportamento do trabalhador face ao tipo de trabalho exigível ao posto de trabalho, a capacidade de organização e gestão do tempo disponível para as tarefas e o empenho e dedicação que demonstra;

3. A3) Capacidade de iniciativa: avalia a capacidade para procurar soluções para os problemas encontrados durante a normal execução do trabalho, e das sugestões e alternativas apresentadas para sua resolução;
4. A4) Capacidade de relacionamento: avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador estabelece contacto com as pessoas com que tenha de se relacionar no âmbito da execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho e respetiva Unidade Orgânica em que está inserido;
5. A5) Capacidade de aprendizagem: avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador assimila novos conhecimentos, derivados da realização do trabalho quotidiano.

A classificação do fator A) resulta a média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:  $(A1+A2+A3+A4+A5)/5$ .

#### Artigo 8º

#### **Parâmetros em avaliação no relatório de trabalho sobre o período experimental**

- a) B1) Estrutura do relatório;
- b) B2) Criatividade;
- c) B3) Profundidade da análise;
- d) B4) Expressão escrita;
- e) B5) Clareza na exposição.

#### Artigo 9º

#### **Avaliação dos parâmetros do relatório de trabalho sobre o período experimental**

O relatório de trabalho 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 da 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;
- Redação adequada: 10 valores;
- Redação deficiente: 5 valores.

B5) Clareza na exposição:

- Muito claro: 20 valores;
- Claro: 15 valores;
- Confuso: 10 valores;
- Muito confuso: 5 valores.

A classificação do fator B) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:  $(B1+B2+B3+B4+B5)/5$ .

## Artigo 10º

### **Formação profissional em período experimental**

C) A formação frequentada e relacionada com a atividade do posto de trabalho, é valorada na escala se 0 a 20 valores de acordo com a seguinte grelha classificativa:

<b>Duração (em total de horas)</b>	<b>Classificação</b>
Não frequência de formação por opção do próprio	8 valores
7<=nº horas <=4 horas	10 valores
14>nº horas<=21 horas	12 valores
21>nº horas<=28 horas	14 valores
28>nº horas<=35 horas	18 valores
Nº horas >=35 horas	20 valores

A avaliação final do fator c) corresponderá à classificação obtida em função do nº total de horas de formação frequentadas conforme 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 naquela área de atividade, na fórmula de avaliação final o júri não deverá considerar esta fator, mantendo-se a ponderação dos demais.

## Artigo 11º

### **Avaliação final do período experimental**

A avaliação final (AF) do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B, C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula, consoante seja considerado ou não o fator C:

$$AF=(3A+2B+C)/6 \text{ ou } AF=(3A+2B)/5$$

## **SECÇÃO II**

### **Avaliação final do período experimental – Contratos a termo certo**

## Artigo 12º

### **Parâmetros em avaliação de elementos recolhidos pelo júri**

- a) A1) Aptidões e conhecimentos;

- C  
AB.
- b) A2) Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função;
  - c) A3) Capacidade de iniciativa.

### Artigo 13º

#### Descrição dos parâmetros

- 1. A1) Aptidões e conhecimentos: avalia as aptidões e conhecimentos teóricos e práticos demonstrados pelo trabalhador face ao grau de complexidade exigido ao posto de trabalho em análise, tendo em especial consideração:
  - Carreira de grau de complexidade 3 (Técnico Superior): avaliar o grau de qualidade e eficiência das opções técnicas tomadas, bem como a autonomia e responsabilidade;
  - Carreira de grau de complexidade 2 (Assistente Técnico/Coordenador Técnico): avaliar o grau de qualidade e eficiência na aplicação de métodos e processos de natureza executiva;
  - Carreira de grau de complexidade 1 (Assistente Operacional/Encarregado Operacional): avaliar o grau de qualidade e eficiência em funções de natureza executiva de caráter manual ou mecânico;
- 2. A2) Capacidade de adaptação, organização e motivação para a função: avalia o comportamento do trabalhador face ao tipo de trabalho exigível ao posto de trabalho, a capacidade de organização e gestão do tempo disponível para as tarefas e o empenho e dedicação que demonstra;
- 3. A3) Capacidade de iniciativa: avalia a capacidade para procurar soluções para os problemas encontrados durante a normal execução do trabalho, e das sugestões e alternativas apresentadas para sua resolução;

A classificação do fator A) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da formula, com arredondamento às centésimas:

$$(A1+A2+A3)/3$$

### Artigo 14º

#### Parâmetros em avaliação no relatório de trabalho sobre o período experimental

- a) B1) Estrutura do relatório;
- b) B2) Forma de expressão escrita;
- c) B3) Clareza na exposição.

### Artigo 15º

#### Avaliação dos parâmetros do relatório de trabalho sobre o período experimental

O relatório de trabalho 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) Forma de expressão escrita:

- Muito bem redigido: 20 valores;
- Bem redigido: 15 valores;
- Redação adequada: 10 valores;
- Redação deficiente: 5 valores.

B3) Clareza na exposição:

- Muito claro: 20 valores;
- Claro: 15 valores;
- Confuso: 10 valores;
- Muito confuso: 5 valores.

A classificação do fator B) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às Centésimas:

$$(B1+B2+B3)/3$$

### Artigo 16º

#### Formação profissional em período experimental

C) A formação frequentada e relacionada com a atividade do posto de trabalho, é valorada na escala se 0 a 20 valores de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Duração (em total de horas)	Classificação
Não frequência de formação por opção do próprio formação <=7 horas	8 valores
7> formação <=14 horas	10 valores
14> formação <=28 horas	12 valores
28> formação <=35 horas	14 valores
formação >=35 horas	18 valores
	20 valores

A avaliação final do fator C) corresponderá à classificação obtida em função do nº total de horas de formação frequentadas conforme 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 naquela área de atividade, na formula de avaliação final o júri não deverá considerar este fator, mantendo-se a ponderação dos demais.

### Artigo 17º

#### Avaliação final do período experimental

A avaliação final (AF) do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B, C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula, consoante seja considerado ou não o fator C:

$$AF= (3A+2B+C)/6 \text{ ou } AF= (3A+2B)/5$$

## MODELO DO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DO PERÍODO EXPERIMENTAL

**(Contrato por tempo indeterminado)**

### **1. Elementos identificativos do funcionário**

Nome: \_\_\_\_\_

Categoria/Carreira: \_\_\_\_\_

Área de atividade: \_\_\_\_\_

Unidade Orgânica/serviço: \_\_\_\_\_

Data da celebração do contrato de trabalho: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Data de inicio do período experimental: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Duração do período experimental: \_\_\_\_ dias

Data do termo do período experimental: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Composição do júri do período experimental (identificação e categoria/cargo):

- Presidente: \_\_\_\_\_

- 1º vogal efetivo: \_\_\_\_\_

- 2º vogal efetivo: \_\_\_\_\_

Júri designado por despacho do Presidente da Junta de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### **A) Elementos Recolhidos pelo Júri**

#### **A1) Aptidões e conhecimentos \_\_\_\_\_**

Verificar, se na sua atividade demonstrada possui aptidões e conhecimentos teóricos e práticos exigidos para o posto de trabalho.

<b>Aptidões e conhecimentos</b>	<b>Valor</b>
Excelente	20
Muito bons	15
Bons	10
Insuficientes	5

#### A2) Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho \_\_\_\_

Verificar, se na sua atividade demonstrada tem capacidade de adaptação, organização e motivação para a função.

<b>Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho</b>	<b>Valor</b>
Excelente	20
Muito bons	15
Bons	10
Insuficientes	5

#### A3) Capacidade de iniciativa \_\_\_\_

Verificar, se na atividade demonstrada tem capacidade para procurar soluções para os problemas e se tem uma atitude de antecipação aos acontecimentos futuros.

<b>Capacidade de iniciativa</b>	<b>Valor</b>
Muita iniciativa	20
iniciativa	15
Pouca iniciativa	10
Nenhuma iniciativa	5

#### A4) Capacidade de relacionamento \_\_\_\_

Avalia como o funcionário se relaciona normalmente com as pessoas que o rodeiam no seu ambiente de trabalho.

<b>Relacionamento</b>	<b>Valor</b>
Excelente	20
Muito bons	15
Bons	10
Insuficientes	5

**A5) Capacidade de aprendizagem** \_\_\_\_\_

Avalia a capacidade e facilidade com que o trabalhador assimila novos conhecimentos.

Aprendizagem	Valor
Excelente	20
Muito bons	15
Bons	10
Insuficientes	5

A classificação do fator A) resulta a média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula:

$$(A1+A2+A3+A4+A5)/5 = \underline{\hspace{2cm}}$$

**B) Relatório de Trabalho sobre o Período Experimental**

O relatório a apresentar pelo trabalhador será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

**B1) Estrutura do relatório** \_\_\_\_\_

Estrutura	Valor
Muito bem estruturado	20
Estruturado	15
Pouco estruturado	10
Nada estruturado	5

**B2) Criatividade** \_\_\_\_\_

Criatividade	Valor
Muito criativo	20
Criativo	15
Pouco criativo	10
Nada criativo	5

**B3) Profundidade de análise** \_\_\_\_\_

<b>Profundidade de análise</b>	<b>Valor</b>
Muito analítico	20
Analítico	15
Pouco analítico	10
Nada analítico	5

**B4) Expressão escrita** \_\_\_\_\_

<b>Expressão escrita</b>	<b>Valor</b>
Muito bem redigido	20
Bem redigido	15
Redação adequada	10
Redação deficiente	5

**B5) Clareza na exposição** \_\_\_\_\_

<b>Clareza na exposição</b>	<b>Valor</b>
Muito claro	20
Claro	15
Confuso	10
Muito confuso	5

A classificação do fator B) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às Centésimas:

$$(B1+B2+B3+B4+B5)/5 = \underline{\hspace{2cm}}$$

### C) Formação profissional no período experimental \_\_\_\_\_

A formação profissional efetuada no período experimental e relacionada com a atividade desenvolvida, será valorada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de análise:

Nº de horas	Valor
Sem formação	8
formação <=7 horas	10
7> formação <=14 horas	12
14> formação <=28 horas	14
28> formação <=35 horas	18
formação >=35 horas	20

#### Avaliação Final do período Experimental

- ✓ Dados recolhidos pelo júri \_\_\_\_\_
- ✓ Relatório de Estágio \_\_\_\_\_
- ✓ Formação profissional \_\_\_\_\_

A avaliação final (AF) do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B, C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula, consoante seja considerado ou não o fator C:

$$AF=(3A+2B+C)/6 \text{ ou } AF=(3A+2B)/5$$

Nota final do período experimental: \_\_\_\_\_ valores

# **MODELO DO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DO PERÍODO EXPERIMENTAL**

- Contrato a tempo resolutivo certo**
- Contrato a tempo resolutivo incerto**

## **1. Elementos identificativos do funcionário**

Nome: \_\_\_\_\_

Categoria/Carreira: \_\_\_\_\_

Área de atividade: \_\_\_\_\_

Unidade Orgânica/serviço: \_\_\_\_\_

Data da celebração do contrato de trabalho: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Data de inicio do período experimental: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Duração do período experimental: \_\_\_\_ dias

Data do termo do período experimental: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Superior hierárquico imediato do trabalhador designado responsável pelo período experimental:

- Nome: \_\_\_\_\_

- Categoria/cargo: \_\_\_\_\_

Superior hierárquico designado por despacho do Presidente da Junta de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## **D) Elementos Recolhidos pelo Júri**

### **A1) Aptidões e conhecimentos \_\_\_\_\_**

Verificar, se na sua atividade demonstrada possui aptidões e conhecimentos teóricos e práticos exigidos para o posto de trabalho.

<b>Aptidões e conhecimentos</b>	<b>Valor</b>
Excelente	20
Muito bons	15
Bons	10
Insuficientes	5

**A2) Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho** \_\_\_\_\_

Verificar, se na sua atividade demonstrada tem capacidade de adaptação, organização e motivação para a função.

<b>Capacidade de adaptação, organização e empenho no trabalho</b>	<b>Valor</b>
Excelente	20
Muito bons	15
Bons	10
Insuficientes	5

**A3) Capacidade de iniciativa** \_\_\_\_\_

Verificar, se na atividade demonstrada tem capacidade para procurar soluções para os problemas e se tem uma atitude de antecipação aos acontecimentos futuros.

<b>Capacidade de iniciativa</b>	<b>Valor</b>
Muita iniciativa	20
Iniciativa	15
Pouca iniciativa	10
Nenhuma iniciativa	5

A classificação do fator A) resulta a média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula:

$$(A1+A2+A3)/3 = \underline{\hspace{2cm}}$$

**B) Relatório de Trabalho sobre o Período Experimental**

O relatório a apresentar pelo trabalhador será avaliado em função dos seguintes parâmetros:

**B1) Estrutura do relatório** \_\_\_\_\_

<b>Estrutura</b>	<b>Valor</b>
Muito bem estruturado	20
Estruturado	15
Pouco estruturado	10
Nada estruturado	5

**B2) Forma de expressão escrita** \_\_\_\_\_

Expressão escrita	Valor
Muito bem redigido	20
Bem redigido	15
Redação adequada	10
Redação deficiente	5

**B3) Clareza na exposição** \_\_\_\_\_

Clareza na exposição	Valor
Muito claro	20
Claro	15
Confuso	10
Muito confuso	5

A classificação do fator B) resulta da média aritmética dos parâmetros de avaliação, mediante aplicação da seguinte fórmula, com arredondamento às Centésimas:

$$(B1+B2+B3)/3 = \underline{\hspace{2cm}}$$

**C) Formação profissional no período experimental** \_\_\_\_\_

A formação profissional efetuada no período experimental e relacionada com a atividade desenvolvida, será valorada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de análise:

Nº de horas	Valor
Sem formação	8
formação <=7 horas	10
7> formação <=14 horas	12
14> formação <=28 horas	14
28> formação <=35 horas	18
formação >=35 horas	20

**Avaliação Final do período Experimental**

- ✓ Dados recolhidos pelo júri \_\_\_\_\_
- ✓ Relatório de Estágio \_\_\_\_\_
- ✓ Formação profissional \_\_\_\_\_



A avaliação final (AF) do período experimental será igual ao resultado da média aritmética de cada um dos fatores (A, B, C) ponderados de acordo com a seguinte fórmula, consoante seja considerado ou não o fator C:

$$AF=(3A+2B+C)/6 \text{ ou } AF=(3A+2B)/5$$

Nota final do período experimental: \_\_\_\_\_ valores