



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Avaliação do período experimental

Acta número um

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional – Coveiro, aberto pelo aviso BEP OE202001/0465.

Aos 4 dias do mês de setembro de 2020, pelas 11.00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri designado por despacho do Presidente da Câmara datado de 05/11/2019, para avaliar e acompanhar o período experimental do seguinte trabalhador: -----

Ricardo Jorge Carrilho de Almeida avaliado cfr. alínea a) do n.º 2 do artigo 45.º em conjugação com o artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, a seguir designada por LTFP. -----

A duração do período experimental será de 90 dias, previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP, **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento Departamento de Administração Geral
1.º Vogal efetivo: Rui Salgueiro Ramos Moreira	Técnico Superior
2.º Vogal efetivo: João José Riço Nunes	Coordenador de Informática.

A reunião teve como intuito definir: -----

Os critérios de avaliação do período experimental. -----

A fixação da entrega do relatório final da avaliação. -----

A notificação da avaliação do júri e o exercício do direito de audiência prévia. -----

Notificação do teor da presente ata ao (s) trabalhador (s) a avaliar. -----

Ponto 1. - Critérios de avaliação. -----

O objetivo do período experimental corresponde ao período inicial de execução das funções do trabalhador e destina-se a comprovar se o mesmo possui as

competências exigidas para prossecução das atividades caracterizadoras do posto de trabalho que vai ocupar. O júri deliberou que os critérios de avaliação são os definidos no artigo 46.º na LTFP nos seguintes termos: -----

- I. Elementos recolhidos pelo júri. -----
- II. O relatório de resultados do período experimental a elaborar pelo trabalhador. -----
- III. O resultado das acções de formação frequentadas pelo trabalhador considerando essencialmente, o seu reflexo na aquisição de competências pertinentes e necessárias ao posto de trabalho ocupado. -----

O período experimental será também avaliado tendo em conta: -----

- IV. O estabelecimento de um contacto inicial com os serviços, concretizando-se num processo de acolhimento que deverá abranger o conhecimento das atribuições e competências do Município, proporcionando ainda uma visão global dos direitos e deveres dos trabalhadores. Seguindo-se uma fase teórico-prática que consiste na integração do trabalhador, na unidade orgânica Divisão de Finanças e Orçamento Municipal, serviço de Cemitérios onde irá desempenhar as suas funções e destina-se a: -----
Proporcionar ao trabalhador uma visão mais detalhada das competências da unidade orgânica/serviço onde se encontra integrado e sua articulação com as restantes, fornecendo-lhe os conhecimentos básicos indispensáveis ao exercício das funções profissionais. -----
Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho e de estudo com vista a um desenvolvimento e a uma atualização permanentes. -----
Proporcionar a aprendizagem pela execução de tarefas que lhe serão distribuídas e confiadas. -----
Avaliação da capacidade de adaptação do trabalhador á função. -----
- V. As competências operacionais e comportamentais relevantes para o exercício do posto de trabalho a ocupar como a seguir se transcrevem. -----

Orientação para resultados – capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Otimização de recursos - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

Responsabilidade e compromisso para com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. -----

Orientação para a Segurança - Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

VI. Registo de assiduidade e pontualidade do trabalhador no decurso do período experimental. -----

Ponto 2. - O relatório a apresentar pelos trabalhadores deverá ser avaliado por três componentes: -----

- I. Apresentação e originalidade. -----
- II. Forma de expressão escrita e a clareza de exposição. -----
- III. Capacidade de síntese na identificação dos trabalhos desenvolvidos. -----

Cada uma das componentes será avaliada através da seguinte escala de avaliação: ----

- 8 Valores – Insuficiente;
- 12 Valores – Suficiente;
- 14 Valores – Bom;
- 18 Valores – Muito Bom.

A classificação final, resultará da média aritmética simples obtida pela soma dos valores obtidos em cada uma das componentes/3. -----

Ponto 3. - Cada uma das competências aplicadas às tarefas a desempenhar será avaliada através da seguinte escala de avaliação: -----

- 8 Valores – Insuficiente;
- 12 Valores – Suficiente;
- 14 Valores – Bom;
- 18 Valores – Muito Bom.

A classificação final, resultará da média aritmética simples obtida pela soma dos valores obtidos em cada uma das componentes. -----

Ponto 4. – As acções de formação em que o trabalhador tenha participado serão avaliadas segundo a seguinte escala: -----

- 0 Valores – Resultado negativo ou não participação na formação por vontade própria do trabalhador. -----
- 2 Valores – Resultado positivo com registo de participação ativa em acções de formação. -----

Caso o trabalhador não frequente qualquer acção de formação por motivo não imputável ao mesmo deverá ser considerado 1 valor para este parâmetro. -----

Ponto 5. - Relativamente à assiduidade, o júri decidiu pontuar este parâmetro em função do número de atrasos verificados na recolha de dados na

plataforma fixa de registo existente nos serviços durante o período experimental: -----

Assim o júri decidiu atribuir: -----

Sem atrasos injustificados não será atribuída qualquer penalização. -----
De 1 a 5 atrasos injustificados será atribuída uma penalização de 0,5 (meio valor).
De 6 a dez atrasos injustificados será atribuída uma penalização de 1 (um) valor. ----
> de 10 atrasos injustificados será atribuída penalização de 2 (dois) valores. -

Ponto 6. - A pontuação final dos parâmetros de avaliação (relatório, competências, formação e assiduidade), é expressa em valores de acordo com as escalas anteriormente apresentadas: -----

A avaliação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AF = R \times 60\% + C \times 40\% + F - A$$

Em que:

AF = Avaliação final.

R = Relatório.

C = Competências.

F = Formação.

A = Assiduidade.

Ponto 7. - Fixação do prazo para entrega do relatório: -----

O júri deliberou que o trabalhador deverá entregar o relatório no máximo até 10 dias uteis, contados nos termos do artigo 50.º da LTFP, após decorrido o prazo de 90 dias previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP, iniciado a 01/09/2020.

Ponto 8. - Avaliação e audiência prévia: -----

O júri deliberou que o trabalhador terá oportunidade de se pronunciarem sobre a deliberação do júri referente à avaliação do período experimental, em audiência oral, da qual será lavrada ata, cfr. o n.º 4 do artigo 123.º do CPA, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. -----

Ponto 9. - Comunicação do teor da presente ata aos trabalhadores a avaliar: -

Mais deliberou o júri notificar o trabalhador em avaliação do conteúdo integral da presente ata, por correio eletrónico nos termos da alínea a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 12.00 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

Presidente:



1.º Vogal:



2.º Vogal:



