



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Despacho n.º 2/RH//2012

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS E ORIENTAÇÕES NA APLICAÇÃO DO SIADAP PARA O ANO DE 2012

Estando a decorrer o processo de avaliação do ano de 2011, importa estabelecer directrizes no âmbito do SIADAP para o ano de 2012.

Assim, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação deste Tribunal determina-se o seguinte:

Aplicação objectiva e harmónica do SIADAP 2 e 3 aos trabalhadores deste Tribunal que, nos termos do artigo 45.º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro incidirá sobre os seguintes parâmetros:

Resultados obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com os objectivos e missão estabelecidos para o Tribunal.

Competência que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

A avaliação final será o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros sendo que nos termos do n.º 2 do artigo 50.º do citado diploma legal, para o parâmetro "Resultados" será atribuída uma ponderação mínima de 60% e para o parâmetro "Competências" uma ponderação máxima de 40%.

Nos termos da alínea c) do artigo 60.º do referido diploma, compete ao dirigente do máximo fixar os níveis de ponderação supra referidos.

Assim, determino para cada categoria, os seguintes níveis de ponderação:

Categoria	Parâmetro Resultados	Parâmetro Competências
Coordenador Técnico	Ponderação: 70%	Ponderação: 30%
Assistente Técnico	Ponderação: 60%	Ponderação: 40%
Assistente Operacional	Ponderação: 60%	Ponderação: 40%
Técnico Superior	Ponderação: 60%	Ponderação: 40%



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

São fixados três objectivos para cada trabalhador que devem ser concretos, concisos e de comum acordo, prevalecendo em caso de discordância, a posição do avaliador.

São fixadas cinco competências para cada trabalhador tendo em conta o seu grupo de pessoal, conforme consta no artigo 2.º da Portaria n.º1633/2007 de 31 de Dezembro e constantes do seu Anexo VI.

Para efeitos do disposto no artigo 75.º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, é fixada a percentagem de 25% para as avaliações finais de Desempenho Relevante e de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento do Desempenho Excelente.

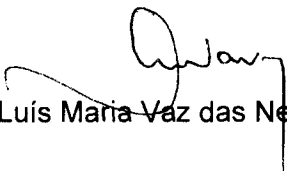
Cabe ao CCA (Conselho Coordenador de Avaliação) validar as propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado, nos seguintes termos:

- Caso o CCA valide as propostas que lhe são presentes, procede à sua devolução ao avaliador para seguimento normal do processo.
- Caso o CCA não valide essas propostas, deve proceder à sua devolução ao avaliador, com fundamentação adequada, para que este, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação;
- Caso o avaliador decida manter a proposta inicial, deve fundamentar adequadamente essa posição perante o CCA;
- Caso o CCA entenda ser de não acolher a fundamentação referida, deve formular a proposta final de avaliação e transmiti-la ao avaliador para seguimento normal do processo.

As propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante, depois de validadas e após terem sido dadas a conhecer aos avaliados, são presentes ao CCA por iniciativa dos avaliadores ou dos avaliados para que o Conselho reconheça, ou não, a menção de Desempenho Excelente. Só depois, é que a proposta será presente para homologação.

Lisboa, 02 de Fevereiro de 2012

O Presidente do Tribunal da Relação de Lisboa


(Luís Maria Vaz das Neves)