



MINISTÉRIO PÚBLICO
PORTUGAL
EM DEFESA DA LEGALIDADE DEMOCRÁTICA

PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SIADAP 3



2013/2014

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO 2013/2014

SIADAP 3





MINISTÉRIO PÚBLICO
PORTUGAL
EM DEFESA DA LEGALIDADE DEMOCRÁTICA

Procuradoria-Geral da República
Rua da Escola Politécnica, 140
1269-269 Lisboa
Tel. +351 213 921 960 | Fax +351 213 949 816
E-mail: mail.pgr@pgr.pt
<http://www.ministeriopublico.pt>

DIRETOR DE PROJETO

Carlos Adérito Teixeira

EQUIPA DE PROJETO

Nelson Coelho
Helena Marta
Fátima Figueiredo

CAPA

Sara Marques

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	5
2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES À LEI Nº 66-B/2007	7
3. PROCESSO DE AVALIAÇÃO.....	8
4. AVALIADOS.....	10
5. FIXAÇÃO DAS QUOTAS DE DESEMPENHO RELEVANTE E DE RECONHECIMENTO DE EXCELÊNCIA.....	10
6. CRITÉRIOS DE VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS DE ATRIBUIÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE	12
7. VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS COM A MENÇÃO QUALITATIVA DE DESEMPENHO RELEVANTE (SATA, GDDC E NAT).....	12
7.1. Trabalhadores dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativos da PGR.....	13
7.2. Trabalhadores do Gabinete de Documentação e Direito Comparado.....	16
7.3. Trabalhadores do Núcleo de Assessoria Técnica	17
8. RECLAMAÇÕES	18
9. CLASSIFICAÇÕES A NÍVEL GLOBAL	19
10. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE DESEMPENHO.....	20
11. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NO BIÉNIO DE 2015/2016.....	21
12. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório é elaborado em conformidade com a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que institui o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP (alterada pelas Leis nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, nº 55-A/2010, de 31 de dezembro e nº 66-B/2012, de 31 de dezembro), tendo como finalidade o cumprimento da obrigatoriedade de publicitação e divulgação dos resultados globais da aplicação do SIADAP.

Este documento pretende dar a conhecer a aplicação do SIADAP 3, nas várias fases do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo (SATA) da Procuradoria-Geral da República (PGR), do Gabinete de Documentação e Direito Comparado (GDDC) e do Núcleo de Assessoria Técnica (NAT), no período compreendido entre 1 de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2014.

Lisboa, em 12 de novembro de 2015.

O Secretário da Procuradoria-Geral da República

Carlos Adérito Teixeira
(Procurador da República)

2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES À LEI Nº 66-B/2007

A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi objeto de revisão, a qual foi consagrada no nº 49 da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, que introduziu diversas alterações àquela lei.

Desta revisão importa, desde já, destacar a alteração da periodicidade da avaliação do desempenho, que no caso dos trabalhadores (SIADAP 3), passa de anual para bienal.

No caso dos dirigentes (SIADAP 2), a avaliação passa a ser feita por ciclos avaliativos de 5 ou 3 anos (correspondentes à duração da comissão de serviço), consoante se trate de dirigentes superiores ou de dirigentes intermédios, respetivamente (alíneas b) e c) do nº 3 do artigo 9º, da Lei nº 66-B/2007). Sublinhe-se que a avaliação de desempenho dos dirigentes tem efeitos em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

A avaliação anual dos dirigentes superiores e intermédios foi substituída por monitorização intercalar anual, que corresponde à anterior avaliação intercalar anual (nº 2 do artigo 29º da supra citada Lei, alterado pelo nº 1 do artigo 49º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de Dezembro).

Para os dirigentes superiores, a monitorização intercalar consubstancia-se nos mesmos instrumentos materiais – apresentação, ao respetivo membro do governo (até 15 de Abril de cada ano), de relatório de actividades e de relatório sintético, no caso do dirigente máximo do serviço; apresentação de relatório sintético, ao dirigente máximo do serviço, no caso dos dirigentes superiores de 2º grau.

No respeitante aos dirigentes intermédios, para efeitos da monitorização intercalar, estes devem apresentar ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados (artigo 36º-A da Lei nº 66-B/2007, aditado pelo n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro).

A avaliação, propriamente dita, tanto dos dirigentes superiores como dos dirigentes intermédios, é feita no termo da respetiva comissão de serviço, com base nos mesmos parâmetros em que era feita a anterior avaliação anual.

Também no seu âmbito de aplicação, o SIADAP 2 sofreu alterações; no cumprimento do disposto na alínea d) do artigo 4º da Lei nº 66-B/2007 (alterada pelo nº 1 do artigo 49º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro), passou a ser aplicado exclusivamente a dirigentes ou legalmente equiparados, deixando de se aplicar a outros cargos e chefias de unidades orgânicas.

3. PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Conforme se afere do exposto no capítulo anterior, o presente relatório reporta-se exclusivamente à aplicação do SIADAP 3, no biénio de 2013-2014. Do processo de avaliação do desempenho, que abrangeu 101 trabalhadores, destacam-se os atos abaixo enunciados:

- ✓ **9/12/2014** – Eleição dos membros da Comissão Paritária (CP) para o quadriénio de 2015-2018, tendo a mesma sido constituída pelo Despacho nº 2/2015, de 15 de janeiro, do Secretário da Procuradoria-Geral da República (PGR).
- ✓ **04/02/2015** – Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (doravante designado por CCA ou Conselho) dos SATA da PGR, do GDDC e do NAT, constituído pelo Despacho n.º 1/SIADAP/2014, de 15 de janeiro, do Secretário da PGR, onde foram aprovados:
 - Distribuição das percentagens máximas para as avaliações qualitativas de *Desempenho relevante* e de eventual *Desempenho excelente* por grupos profissionais/carreiras;

- Fixação do termo do prazo para apresentação das propostas de avaliação com menções de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado*, para validação do CCA;
 - Reformulação dos critérios de ponderação curricular e fixação dos prazos para a apresentação dos respetivos pedidos, tornados públicos na página da *Intranet* e da *Internet* da PGR;
 - Critérios de validação das propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*;
 - Preparação da avaliação do desempenho para o biénio 2015/2016.
- ✓ **04/03/2015** – Reunião do CCA para apreciação dos seguintes temas:
- Validação das propostas com a avaliação final qualitativa de menção de *Desempenho relevante*. Atentas as disposições legais, o CCA deliberou que aos trabalhadores, cuja menção qualitativa de *Desempenho relevante* não é validada por exclusiva obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta por lei, sejam inscritas na ficha de avaliação a menção de *adequado* e a menção quantitativa resultante da avaliação;
 - Fixação do termo do prazo para a contratualização dos parâmetros de avaliação para o biénio de 2015-2016.

4. AVALIADOS

O CCA tomou conhecimento do número de trabalhadores que reuniram, no biénio de 2013-2014, os requisitos funcionais para a avaliação, bem como dos que estavam em condições de requerer avaliação por ponderação curricular (quadro I).

Quadro I

Grupo de Pessoal	Total de trabalhadores
Técnico superior	35
Informática	11
Assistente técnico	38
Assistente operacional	10
Inspeção	07
Total	101

Não foi atribuída avaliação do desempenho no biénio de 2013-2014 a 8 (oito) trabalhadores, por não estarem reunidos os requisitos funcionais para avaliação, de acordo com o estabelecido no nº 2 do artigo 42º da Lei do SIADAP.

5. FIXAÇÃO DAS QUOTAS DE DESEMPENHO RELEVANTE E DE RECONHECIMENTO DE EXCELÊNCIA

Considerando o disposto no artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, foram fixadas, pelo Secretário da PGR, as percentagens máximas para as avaliações qualitativas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, as de eventual reconhecimento de *Desempenho excelente* (Despacho nº 3/SIADAP/2015), nos seguintes termos:

Serviços de Apoio Técnico e Administrativo

Quadro II

SATA	Nº de Trabalhadores	Percentagem máxima de atribuição de <i>Desempenho relevante</i> 25%		Percentagem máxima das menções de <i>Desempenho relevante</i> para efeito de eventual reconhecimento de <i>Desempenho excelente</i> 5%	
		<i>Sem arredondamento</i>	<i>Com arredondamento</i>	<i>Sem arredondamento</i>	<i>Com arredondamento</i>
TOTAIS	88	22	22	4,40	5
Técnicos superiores	30	7,50	8	1,50	2
Carreiras de informática	11	2,75	3	0,55	1
Assistentes técnicos	38	9,50	9	1,90	2
Assistentes operacionais	9	2,25	2	0,45	0

Gabinete de Documentação e Direito Comparado

Quadro III

GDCC	Nº de Trabalhadores	Percentagem máxima de atribuição de <i>Desempenho relevante</i> 25%		Percentagem máxima das menções de <i>Desempenho relevante</i> para efeito de eventual reconhecimento de <i>Desempenho excelente</i> 5%	
		<i>Sem arredondamento</i>	<i>Com arredondamento</i>	<i>Sem arredondamento</i>	<i>Com arredondamento</i>
TOTAIS	6	1,50	2	0,30	1
Téc. Superiores / Assist. operacionais	6	1,50	2	0,30	1

Núcleo de Assessoria Técnica

Quadro IV

NAT	Nº de Trabalhadores	Percentagem máxima de atribuição de <i>Desempenho relevante</i> 25%		Percentagem máxima das menções de <i>Desempenho relevante</i> para efeito de eventual reconhecimento de <i>Desempenho excelente</i> 5%	
		<i>Sem arredondamento</i>	<i>Com arredondamento</i>	<i>Sem arredondamento</i>	<i>Com arredondamento</i>
TOTAIS	7	1,75	2	0,35	1
Especialistas do NAT	7	1,75	2	0,35	1

6. CRITÉRIOS DE VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS DE ATRIBUIÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE

Verificando-se um número de propostas de atribuição de menção de *Desempenho relevante* superior à quota atribuída à carreira, o Conselho deliberou não validar as propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante* de acordo com a aplicação da seguinte ordem de critérios:

- a) Nos casos de menor classificação quantitativa;
- b) Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, aplicam-se os critérios de desempate previstos no artigo 84º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro.

7. VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS COM A MENÇÃO QUALITATIVA DE DESEMPENHO RELEVANTE (SATA, GDDC E NAT)

No âmbito da aplicação do SIADAP 3, referente aos trabalhadores dos SATA da PGR, do GDDC e do NAT, foram cumpridas as percentagens máximas de desempenho previstas no artigo 75º da Lei do SIADAP e distribuídas mediante o Despacho 3/SIADAP/2015, de 4 de fevereiro, do Secretário da PGR.

O CCA validou, nos termos legais, as menções qualitativas de *Desempenho relevante* no total de 25% das avaliações, tendo optado por não distinguir nenhum trabalhador com a menção qualitativa de *Desempenho excelente*. Não houve propostas de *Desempenho inadequado*.

7.1. Trabalhadores dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativos da PGR

Carreira de Técnico superior

Relativamente aos trabalhadores da carreira de técnico superior, foram presentes ao CCA 24 (vinte e quatro) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, com classificações quantitativas que se situaram entre os 4,885 e os 4,040 valores.

O CCA deliberou validar 8 (oito) propostas, de acordo com a percentagem máxima de 25% para a atribuição daquela menção (quadro V).

Quadro V

Grupo de pessoal (SATA)	Desempenho relevante		Quotas máximas fixadas		Quotas validadas/atribuídas	
	<i>Relevantes propostos</i>	<i>Relevantes validados</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes (a)</i>
Técnicos superiores	24	8	8	2	8	0

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

A nota, com a classificação quantitativa mais baixa, validada, foi de 4,598.

Carreiras de Informática

O CCA tomou conhecimento de 5 (cinco) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante* aos trabalhadores das carreiras de Informática, cujas classificações quantitativas variaram entre 4,680 e 4,220 valores.

O CCA deliberou validar 3 (três) daquelas propostas, o que corresponde a 100% das quotas fixadas (quadro VI).

Quadro VI

Grupo de pessoal (SATA)	Desempenho relevante		Quotas máximas fixadas		Quotas validadas/atribuídas	
	<i>Relevantes propostos</i>	<i>Relevantes validados</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes (a)</i>
Carreiras de informática	5	3	3	1	3	0

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

A nota quantitativa mais baixa, validada, nas carreiras de Informática, foi de 4,680.

Carreira de Assistente técnico

Quanto à carreira de Assistente técnico, o Conselho tomou conhecimento de 16 (dezasseis) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, que variaram entre uma classificação quantitativa de 4,880 e de 4,000 valores.

Como se observa no quadro VII, o Conselho deliberou validar a proposta de atribuição qualitativa de *Desempenho relevante* a 9 (nove) assistentes técnicos, o que equivale a 100% das quotas fixadas.

Quadro VII

Grupo de pessoal (SATA)	Desempenho relevante		Quotas máximas fixadas		Quotas validadas/atribuídas	
	<i>Relevantes propostos</i>	<i>Relevantes validados</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes (a)</i>
Assistentes técnicos	16	9	9	2	9	0

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

A classificação quantitativa mais baixa, validada, foi de 4,400.

Carreira de Assistente operacional

Ao CCA foram presentes 3 (três) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, cujas classificações quantitativas se situaram entre os 5,000 e os 4,250 valores.

O Conselho deliberou validar 2 (duas) daquelas propostas, o total das quotas fixadas, e expressas no quadro VIII.

Quadro VIII

Grupo de pessoal (SATA)	Desempenho relevante		Quotas máximas fixadas		Quotas validadas/atribuídas	
	<i>Relevantes propostos</i>	<i>Relevantes validados</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes (a)</i>
Assistentes operacionais	3	2	2	0	2	0

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

A classificação quantitativa mais baixa, validada, da carreira de Assistente operacional, foi de 4,250.

Por último, no que se refere ao conjunto dos grupos profissionais avaliados nos SATA, é oportuno assinalar que a deliberação do CCA, quanto à não validação de propostas com a menção qualitativa de *Desempenho relevante*, teve como único e exclusivo fundamento a obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de Dezembro, e a consequente aplicação dos critérios estabelecidos na ata nº 01/CCA/2015, de 4 de fevereiro.

7.2. Trabalhadores do Gabinete de Documentação e Direito Comparado

Carreiras de Técnico superior e Assistente operacional

Ao CCA foram presentes 4 (quatro) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, que variaram entre uma classificação quantitativa de 5,000 e de 4,840 valores.

Por força da distribuição proporcional por carreiras da percentagem máxima de 25%, o CCA deliberou validar as propostas de menção qualitativa de *Desempenho relevante*, e menção quantitativa de 5,000 valores, a 2 (dois) trabalhadores das carreiras acima referidas (agrupadas, nos termos do Despacho nº03/SIADAP/2015, de 4 de fevereiro), o que corresponde a 100% das quotas fixadas (quadro IX).

Quadro IX

Grupo de pessoal (GDDC)	Desempenho relevante		Quotas máximas fixadas		Quotas validadas/atribuídas	
	<i>Relevantes propostos</i>	<i>Relevantes validados</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes (a)</i>
Téc superiores / Assist. operacionais	4	2	2	1	2	0

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

Tendo como único e exclusivo fundamento a obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta pela lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, e por aplicação dos critérios estabelecidos na ata nº 01/CCA/2015, de 4 de fevereiro, no que diz respeito aos trabalhadores dos GDDC, o Conselho deliberou não validar 2 (duas) propostas com a menção qualitativa de *Desempenho relevante*.

7.3. Trabalhadores do Núcleo de Assessoria Técnica

Carreiras de Inspeção

Ao CCA foram presentes 7 (sete) propostas de atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante*, que variaram quantitativamente entre 4,867 e 4,067 valores.

O Conselho deliberou validar 2 (duas) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, (100% das quotas fixadas), sendo a nota quantitativa mais baixa, validada, de 4,867 valores.

Quadro X

Grupo de pessoal (NAT)	Desempenho relevante		Quotas máximas fixadas		Quotas validadas/atribuídas	
	<i>Relevantes propostos</i>	<i>Relevantes validados</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes</i>	<i>Relevantes</i>	<i>Excelentes (a)</i>
Especialistas do NAT	7	2	2	1	2	0

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

No conjunto dos vários grupos profissionais que integram os três mapas de pessoal, observando o quadro XI, é possível cotejar o número de propostas de atribuição de menção de *Desempenho relevante* validadas com o total do número das propostas que foram presentes ao CCA.

Quadro XI

Grupo de pessoal (SATA, GDDC, NAT)	Desempenho relevante	
	Nº de relevantes propostos	Nº de relevantes validados
Técnico superior	28	10
Informática	5	3
Assistente técnico	16	9
Assistente operacional	3	2
Especialistas do NAT	7	2
TOTAIS	59	26

No biénio de 2013-2014 não foi reconhecido o *Desempenho excelente* aos trabalhadores que exercem funções nos SATA da PGR, no GDDC e no NAT.

Como já foi referido antes, não se registaram propostas de *Desempenho inadequado*.

8. RECLAMAÇÕES

Não foram presentes à comissão paritária pedidos de apreciação da avaliação do desempenho.

Não se tendo registado pedidos de apreciação à comissão paritária, há no entanto a assinalar que 3 (três) dos trabalhadores em avaliação apresentaram reclamação do ato da homologação. Sobre as mesmas, o Secretário da PGR proferiu os devidos despachos, que resultaram no seguinte:

1. Alteração da avaliação qualitativa e quantitativa de *Desempenho adequado* para *Desempenho relevante*;
2. Alteração da avaliação quantitativa, mantendo-se a avaliação qualitativa de *Desempenho adequado*, por força da aplicação do disposto no artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro;
3. Manutenção da avaliação anteriormente homologada.

Não houve lugar a outras impugnações.

9. CLASSIFICAÇÕES A NÍVEL GLOBAL

Os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, bem como os que optaram pela última avaliação atribuída nos termos do nº 6 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (alterado pelo nº 1 do artigo 49º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro), obtiveram as classificações qualitativas expressas no quadro XII. Note-se que estes valores incorporam os resultados obtidos após o período de reclamação.

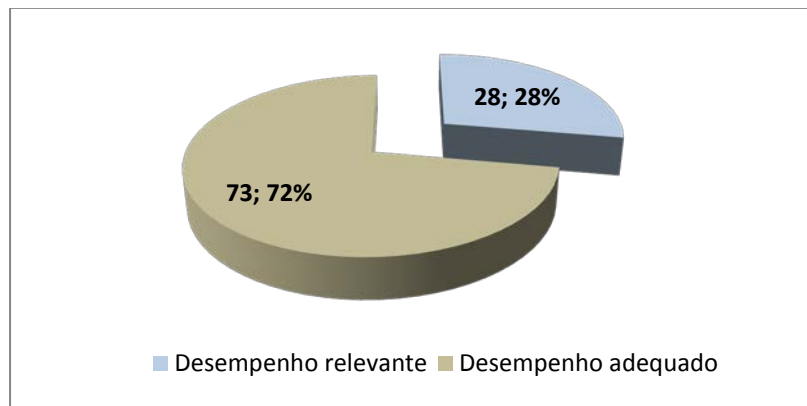
Quadro XII

Grupo de pessoal (SATA, GDDC, NAT)	Reconhecimento de Excelente	Desempenho Relevante	Desempenho Adequado	Desempenho Inadequado	TOTAIS
Técnico superior	0	11 a)	23 b)	0	34
Informática	0	4 c)	7	0	11
Assistente técnico	0	9	29	0	38
Assistente operacional	0	2	9 d)	0	11
Especialistas do NAT	0	2	5	0	7
TOTAIS	0	28	73	0	101

- a) Uma menção de *Desempenho relevante* resulta da opção pela última avaliação atribuída;
 b) Uma menção de *Desempenho adequado* resulta da opção pela última avaliação atribuída;
 c) Uma menção de *Desempenho relevante* atribuída na sequência de reclamação do acto de homologação.
 d) Duas menções de *Desempenho adequado* resultam da opção pela última avaliação.

Ainda que as percentagens legalmente fixadas determinem, *a priori*, a quota de *Desempenhos relevantes* e de *Desempenhos adequados* que podem ser atribuídos, as avaliações por menção expressas em valores percentuais permitem uma leitura mais precisa dos resultados globais obtidos (gráfico I).

Gráfico I



Sublinha-se a ausência de atribuição da menção *inadequado* e do reconhecimento da menção de mérito de *excelência*.

10. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE DESEMPENHO

No biénio de 2013/2014, não houve lugar à alteração de posicionamento remuneratório nem à atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores da PGR, nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do nº 2 do artigo 38º da Lei nº82-B/2014, de 31 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento do Estado (LOE), pelo que não foram dotadas verbas no orçamento de 2015.

Contudo, nos termos do nº 4 do citado artigo 38º, o disposto no nº 2 não prejudica a aplicação do regime do SIADAP, sendo que os resultados da avaliação dos desempenhos suscetíveis de originar alterações do posicionamento remuneratório, podem ser considerados após a cessação da vigência do artigo em causa, nos termos do nº 4 do supra referido artigo 38º:

- a) Mantêm-se todos os efeitos associados à avaliação dos desempenhos, nomeadamente a contabilização dos pontos a que se refere o nº 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, bem como a contabilização dos vários tipos de

menções a ter em conta para efeitos de mudança de posição remuneratória e ou atribuição de prémios de desempenho;

- b) As alterações do posicionamento remuneratório que venham a ocorrer após 31 de dezembro de 2015 não podem produzir efeitos em data anterior àquela;
- c) Estando em causa alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, a efetuar ao abrigo do disposto no nº 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, quando o trabalhador tenha, entretanto acumulado mais do que os 10 pontos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futuras alterações do seu posicionamento remuneratório.

11. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NO BIÉNIO DE 2015/2016

Neste capítulo, é importante começar por referir que, em consequência das alterações introduzidas à Lei nº 66 -B/2007, de 28 de dezembro, pelas Leis nº 55 -A/2010, de 31 de dezembro e nº 66 -B/2012, de 31 de dezembro, e dada a revisão do regime de carreiras da Administração Pública, operada pela Lei nº 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, verificou-se existir alguma desatualização dos modelos das fichas de avaliação e das listas de competências, aprovados pela Portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro, o que tornou necessário proceder à sua adaptação às novas regras do SIADAP e ao novo regime de carreiras.

A Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, veio proceder àquela adaptação, aprovando os novos modelos de fichas de autoavaliação e de avaliação do desempenho, referentes ao SIADAP 2, ao SIADAP 3 e à avaliação com base nas competências (prevista no artigo 80º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro). Veio ainda aprovar as novas listas de competências dos dirigentes intermédios e das carreiras gerais.

No que concerne, então, às orientações gerais para o biénio de 2015/2016, o CCA deliberou que, em matéria de fixação de objetivos e de indicadores de medida, ao abrigo do disposto na alínea b) do nº1 do artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, os avaliadores deverão fazê-lo de acordo com o conteúdo funcional de cada carreira e o respetivo grau de complexidade funcional, com a observância das disposições legais em vigor, nesta matéria.

Foi estabelecido o número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho dos trabalhadores dos SATA da PGR, do GDDC e do NAT, nos seguintes termos:

- Parâmetro «Resultados»: 3 a 5 objetivos;
- Parâmetro «Competências»: 5 a 7 competências.

O Conselho deliberou também atribuir a ponderação de 60%, para o parâmetro «Resultados» e a atribuição da ponderação de 40%, para o parâmetro «Competências».

De forma a garantir uma melhor adequação dos fatores de avaliação às exigências da PGR, o CCA deliberou uniformizar três das «Competências», a definir para os diversos grupos profissionais, nos seguintes termos:

Quadro XIII

Grupos Profissionais	Competências
Técnico Superior	1 - Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
	10 - Responsabilidade e compromisso 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.
	11 - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
Assistente Técnico	1 - Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
	4 - Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
	10 - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

O CCA deliberou pela utilização do regime transitório regulado pelo artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, para os trabalhadores da carreira de assistente operacional, no biénio 2015/2016.

Excecionalmente, desde que seja acordado entre o avaliador e o avaliado, o regime transitório pode ser aplicado à carreira de assistente técnico.

O Regulamento do CCA da PGR foi revisto e atualizado, e, após a verificação pelo presidente, face à falta de oposição, foi aprovado por unanimidade.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À semelhança dos anos anteriores, e não obstante a ausência de efeitos do processo de avaliação do desempenho, por força das sucessivas Leis do Orçamento de Estado, verificou-se uma participação ativa dos profissionais no processo avaliativo, acompanhada de uma maior sensibilização para a gestão por objetivos e de uma melhor perceção da importância do contributo da sua actividade para o funcionamento dos serviços, visando harmonizar o desempenho individual com a eficácia e a produtividade que se pretende a nível organizacional.

Conquanto as principais alterações legislativas, consagradas no nº 49 da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, digam respeito à duração dos ciclos avaliativos e às consequentes alterações de normas procedimentais e de calendarização, foram, também, alteradas ou adaptadas outras normas, em sede de SIADAP 2 e de SIADAP 3.

Quanto aos dirigentes superiores, foi abolida a possibilidade de atribuição da menção qualitativa de *Desempenho excelente*, a qual significa reconhecimento de mérito, deixando de se prever efeitos em matéria de prémios de gestão (revogação dos nºs 3 a 4 do artigo 32º da Lei nº 66-B/2007).

No atinente aos dirigentes intermédios, deixou de haver o reconhecimento de mérito (menção qualitativa de *Desempenho excelente*) e a consequente atribuição de prémio de desempenho (revogação dos nºs 2 a 4 do artigo 37º da supra citada Lei).

Ainda no que diz respeito aos dirigentes intermédios, desapareceu a diferenciação de desempenho (quotas/percentagens) e os demais efeitos da avaliação de desempenho – prémios de desempenho, período sabático, estágios e mais dias de férias.

Os trabalhadores também viram reduzidos os efeitos do SIADAP, tendo sido abolido o direito à realização de período sabático e o direito à aquisição de mais dias de férias (revogação da alínea a) do nº2 e dos nºs 4, 5 e 6 do artigo 52º da Lei nº 66-B/2007).

E suma, é indiscutível que planear e gerir o processo de avaliação do desempenho, de forma eficaz e rigorosa, e no cumprimento dos prazos legalmente estabelecidos, requer por parte de todos quanto nele participam um contínuo trabalho de estudo e aturada análise de diplomas e preceitos legais.

Por último, é de salientar que, no tocante à avaliação do biénio de 2013-2014, em resultado do vasto leque de alterações introduzidas pela Lei do Orçamento de Estado de 2013, conforme já referido no início deste relatório e ora sucintamente abordado nestas considerações finais, o trabalho, em matéria de SIADAP, foi amplamente intensificado. Exigiu esforço e dedicação, por parte dos envolvidos no processo avaliativo, por forma a permitir que a avaliação do desempenho na Procuradoria-Geral da República se torne um sistema cada vez mais eficiente e eficaz.