



# AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Relatório SIADAP 2 e 3



2012

# AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO 2012

Relatório SIADAP 2 e 3





Procuradoria-Geral da República  
Rua da Escola Politécnica, 140  
1269-269 Lisboa  
Tel. +351 213 921 960 Fax +351 213 949 816  
[www.pgr.pt](http://www.pgr.pt)  
[mailpgr@pgr.pt](mailto:mailpgr@pgr.pt)

**DIRECTOR DE PROJECTO**

Carlos Adérito Teixeira

**EQUIPA DE PROJECTO**

Luísa Proença  
Antónia Soares

**CAPA**

Sara Marques



## Índice

I – Nota Introdutória	1
II – Processo de Avaliação	2
III – Avaliados	2
IV – Aferição e Atribuição das Quotas de Desempenho Relevante e de Reconhecimento de Excelência	4
• SIADAP 2	4
• SIADAP 3	5
V – Critérios de Validação das Propostas de Atribuição da Menção de Desempenho Relevante	6
VI – Validação das Propostas com a Avaliação Final Qualitativa de Desempenho Relevante	7
• SIADAP 3:	7
1. Trabalhadores dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República (SATA)	7
2. Trabalhadores do Gabinete de Documentação e Direito Comparado (GDDC)	11
3. Trabalhadores do Núcleo de Assessoria Técnica (NAT)	13
3. SIADAP 2:	13
1. Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República (SATA)	13
2. Núcleo de Assessoria Técnica (NAT)	14
VII – Pedidos de Apreciação à Comissão Paritária	15
VIII – Reclamações	16
IX – Recurso Hierárquico	16
X – Classificações a Nível Global	16
XI – Prémios de Desempenho	17
XII – Alteração de Posicionamento Remuneratório	17
XIII – Orientações Gerais para Avaliação do Desempenho para o Biénio 2013/2014	18
XIV – Conclusão	20

## I. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório é elaborado em conformidade com a Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que estabelece o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, tendo em vista o cumprimento da obrigatoriedade de publicitação e divulgação dos resultados globais da aplicação do SIADAP.

Pretende este documento servir como um relatório síntese do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Procuradoria-Geral da República, nomeadamente no tocante à avaliação dos trabalhadores dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República, do Gabinete de Documentação e Direito Comparado e do Núcleo de Assessoria Técnica no período entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2012.

Em 2012 foram avaliados 120 profissionais, dos quais 13 através do SIADAP 2 e 107 pelo SIADAP 3, sem dificuldades de realce, resultado do trabalho desenvolvido pelos serviços, pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), pela Comissão Paritária, e da experiência adquirida na aplicação do SIADAP nos anos transactos.

O SECRETÁRIO DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

Carlos Adérito Teixeira  
(Procurador da República)



## II. PROCESSO DE AVALIAÇÃO

O processo de avaliação do desempenho referente ao ano de 2012 concretizou-se através da prática dos seguintes actos:

- **DEZEMBRO DE 2012 – ELEIÇÕES PARA A COMISSÃO PARITÁRIA PARA O BIÉNIO 2013/2014, TENDO A MESMA SIDO CONSTITUÍDA PELO DESPACHO Nº 28/2012. DO SENHOR SECRETÁRIO DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA.**
  
- **7 DE FEVEREIRO DE 2013 – REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA) DOS 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 CONSTITUÍDO PELO DESPACHO N.º 3/SIADAP/2012, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2012, DO SECRETÁRIO DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA, ONDE FORAM APROVADOS:**
  - Distribuição das percentagens máximas para as avaliações qualitativas de Desempenho relevante e de Desempenho excelente por grupos profissionais/carreiras;
  - Critérios para a ponderação curricular e a fixação dos prazos para a apresentação dos respectivos pedidos, tornados públicos através de publicitação 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 2013/2014
  
- **20 DE MARÇO DE 2013 – REUNIÕES DO CCA (SIADAP 2 E 3) DESTINADAS À VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS COM A AVALIAÇÃO FINAL QUALITATIVA DE DESEMPENHO RELEVANTE.**

## III. AVALIADOS

O CCA tomou conhecimento do número de trabalhadores que reuniram, no ano de 2012, os requisitos funcionais para a avaliação, bem como daqueles que, por

não os reunirem ou não lhes terem sido fixados parâmetros da avaliação, estavam em condições de requerer ponderação curricular (Quadros I e II).

### Siadap 2

Cargo	Total efectivos
Dirigente intermedio 1º grau	1
Dirigente intermedio 2º grau	3
Coordenador do NAT	1
Coordenador técnico	6
Coordenador de Unidade	2
<b>Nº Total</b>	<b>13</b>

Quadro I

### Siadap 3

Grupo de Pessoal	Total efectivos
Técnico superior	42
Assistente técnico	32
Assistente operacional	13
Informática	12
Inspeção	8
<b>Nº Total</b>	<b>107</b>

Quadro II

Não avaliados	<i>Nº Trabalhadores</i>	<i>Motivo da não avaliação</i>
	<b>6</b>	3 - Doença prolongada (superior a 6 meses) 3- Contacto funcional inferior a 6 meses (mudança de outro organismo)

Quadro III

#### IV. AFERIÇÃO E ATRIBUIÇÃO DAS QUOTAS DE DESEMPENHO RELEVANTE E DE RECONHECIMENTO DE EXCELÊNCIA

Conforme legislação em vigor e tendo em conta o disposto no artigo 75º, bem como o previsto nos nºs 2 a 7 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, foram fixadas, pelo Senhor Secretário da Procuradoria-Geral da República, as percentagens máximas para as avaliações qualitativas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, de eventual reconhecimento de *Desempenho excelente* (Despachos nºs 1 e 2/SIADAP/2013) nos seguintes termos:

#### SIADAP 2

#### Serviços de Apoio Técnico e Administrativo

	Dirigentes intermédios	Percentagem máxima de atribuição de Desempenho relevante 25%		Percentagem máxima das menções de <i>Desempenho relevante</i> para efeito de eventual reconhecimento de <i>Desempenho excelente</i> 5%	
		Sem arredondamento	Com arredondamento	Sem arredondamento	Com arredondamento
<b>Número total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,6</b>	<b>1</b>
<b>Cargos</b>					
Dir. intermédio 1º grau	1	3	3	0,6	1
Dir. intermédio 2º grau	3				
Coordenador de Unidade	2				
Coordenador técnico	6				

Quadro IV



### Núcleo de Assessoria Técnica

	Dirigentes intermédios	Percentagem máxima de atribuição de Desempenho relevante 25%		Percentagem máxima das menções de <i>Desempenho relevante</i> para efeito de eventual reconhecimento de <i>Desempenho excelente</i> 5%	
		Sem arredondamento	Com arredondamento	Sem arredondamento	Com arredondamento
<b>Número total</b>	<b>1</b>	<b>0,25</b>	<b>1*</b>	<b>0,05</b>	<b>1</b>
<b>Cargos</b>					
Coordenador	1	0,25	1*	0,05	1

\*Ao abrigo do nº 5 do art.º 37º da Lei nº 66-B/2007

Quadro V

### SIADAP 3

### Serviços de Apoio Técnico e Administrativo

	Nº de Trabalhadores	Percentagem máxima de atribuição de Desempenho relevante 25%		Percentagem máxima das menções de Desempenho relevante para efeito de eventual reconhecimento de Desempenho excelente 5%	
		Sem arredondamento	Com arredondamento	Sem arredondamento	Com arredondamento
<b>Número total</b>	<b>90</b>	<b>22,5</b>	<b>23</b>	<b>4,5</b>	<b>5</b>
Técnicos Superiores	35	8,75	9		
Carreiras de Informática	11	2,75	3		
Assistentes Técnicos	32	8	8		
Assistentes Operacionais	12	3	3		

Quadro VI

Nota: Quando as avaliações de Desempenho relevante forem em número inferior ao atribuído à carreira, o excedente será redistribuído pela carreira de técnico superior.

### Gabinete de Documentação e Direito Comparado

	Nº Trabalhadores	Percentagem máxima de atribuição de Desempenho relevante 25%		Percentagem máxima das menções de Desempenho relevante para efeito de eventual reconhecimento de Desempenho excelente 5%	
		Sem arredondamento	Com Arredondamento	Sem arredondamento	Com arredondamento
<b>Número total</b>	<b>9</b>	<b>2,25</b>	<b>3</b>	<b>0,45</b>	<b>1</b>
Téc. Sup., Inform. e Ass. Operac.	9	2,25	3		

Quadro VII

### Núcleo de Assessoria Técnica

	Nº Trabalhadores	Percentagem máxima de atribuição de Desempenho relevante 25%		Percentagem máxima das menções de Desempenho relevante para efeito de eventual reconhecimento de Desempenho excelente 5%	
		Sem arredondamento	Com arredondamento	Sem arredondamento	Com arredondamento
<b>Número total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,40</b>	<b>1</b>
Inspectores	8	2	2	0,40	0

Quadro VIII

#### V. 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 em que os trabalhadores tenham solicitado a aposentação, desde que a atribuição de *Desempenho Relevante* no ano de 2012 não produza qualquer efeito na respectiva carreira;
  - b) Nos casos de menor classificação quantitativa.
- Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes 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.

## **VI. VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS COM A AVALIAÇÃO FINAL QUALITATIVA DE DESEMPENHO RELEVANTE**

No âmbito da aplicação do SIADAP 2 e 3 relativo aos trabalhadores dos SATA da PGR, do GDDC e do NAT foram cumpridas as percentagens máximas de desempenho previstas no artigo 75º da Lei e distribuídas pelos Despachos nºs 1 e 2/SIADAP/2013, de 7 de Fevereiro, tendo, nos termos legais, o Conselho Coordenador de Avaliação, validado 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 existiram propostas de *desempenho inadequado*.

### **SIADAP 3**

#### **1. - Trabalhadores dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República (SATA)**

##### **1.1 - Carreira de técnico superior**

Ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) foram presentes 24 (vinte e quatro) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*. Estas propostas englobam 3 (três) pedidos de ponderação curricular.

Destas 24 propostas foram validadas 10 com *Desempenho relevante*, resultante da percentagem atribuída a este grupo profissional de uma quota de 9 (nove) menções de *Desempenhos relevante* (Quadro X) acrescida da

quota de 1 (uma) menção qualitativa de *Desempenho relevante* excedente das quotas atribuídas à carreira de assistente operacional.

Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Técnico Superior	24	10	9	2	10	0

Quadro X

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

Por aplicação dos critérios estabelecidos na acta nº 1/2013, de 7 de Fevereiro, e tendo com único fundamento a obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não foram validadas 14 (catorze) propostas da menção qualitativa de *Desempenho relevante*.

Nº Total de Propostas Não Validadas	Motivos	
	Nos casos em que os trabalhadores tenham solicitado a aposentação, desde que a atribuição de <i>Desempenho Relevante</i> no ano de 2012 não produza qualquer efeito na respectiva carreira.	Nos casos de menor classificação quantitativa.
14	3	11

Quadro XI

As propostas com a menção de *desempenho relevante* apresentadas em CCA para validação variaram entre uma classificação quantitativa de 4,000 valores a 5,000 valores.

A nota, com a classificação quantitativa mais baixa, validada foi de 4,590 valores e a mais alta de 5,000 valores.

**1.2 – Carreiras de informática:** (agrupadas, nos termos do Despacho nº 2/2013, de 7 de Fevereiro).

No que se refere a este grupo profissional foram propostas e validadas 3 (três) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, o que corresponde a 100% das quotas fixadas.

Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Informática	3	3	3	1	3	0

Quadro XII

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

**1.3 - Carreira de assistente técnico:**

Ao Conselho foram presentes 14 (catorze) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*.

O Conselho deliberou validar a proposta de atribuição qualitativa de *Desempenho relevante* aos 8 (oito) assistentes técnicos, o que corresponde a 100% das quotas fixadas.

Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Ass. técnico	14	8	8	2	8	0

Quadro XIII

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

Por aplicação dos critérios estabelecidos na acta nº 1/2013, de 7 de Fevereiro, e tendo com único fundamento a obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não foram validadas 6 propostas da menção qualitativa de *Desempenho relevante*.

Nº Total de Propostas Não Validadas	Motivos	
	Nos casos em que os trabalhadores tenham solicitado a aposentação, desde que a atribuição de <i>Desempenho Relevante</i> no ano de 2012 não produza qualquer efeito na respectiva carreira.	Nos casos de menor classificação quantitativa.
6	0	6

Quadro XIV

As propostas com a menção de desempenho relevante apresentadas em CCA para validação variaram entre uma classificação quantitativa de 4,000 valores a 4,880 valores.

A nota, com a classificação quantitativa mais baixa, validada foi de 4,380 e a mais alta de 4,880 valores.

#### 1.4 - Carreira de assistente operacional:

Ao Conselho foram presentes e validadas 2 (duas) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, o que corresponde a 66,66% das quotas fixadas.

O remanescente destas quotas reverterem a favor do pessoal da carreira técnica superior, conforme, anteriormente, decidido em CCA.



Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Assistente operacional	2	2	3	0	2	0

Quadro XV

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

As avaliações de *desempenho relevante* validadas foram quantitativamente de 4,250 e 5,000 valores.

## **2 – Trabalhadores do Gabinete de Documentação e Direito Comparado (GDDC)**

**2.1 – Carreiras de técnico superior, informática e assistentes operacionais:**  
(agrupadas, nos termos do Despacho nº 2/2013, de 7 de Fevereiro).

Por força da distribuição proporcional por carreiras da percentagem máxima de 25%, a atribuição de menção de *Desempenho relevante* pode ser atribuída a 3 (três) trabalhadores das carreiras acima referidas, conforme estabelecido no Despacho nº 2/2013, de 7 de Fevereiro.

Ao Conselho Coordenador de Avaliação foram presentes 6 (seis) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*.

O CCA deliberou validar 3 (três) propostas de atribuição qualitativa de *Desempenho relevante*, o que corresponde a 100% das quotas fixadas.



Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Téc. Sup., Inf.; Assist. Oper.	6	3	3	1	3	0

Quadro XVI

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

Tendo com único fundamento a obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta pela lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, por aplicação dos critérios estabelecidos na acta nº 1/2013, de 7 de Fevereiro, não foram validadas 3 propostas com a menção qualitativa de *Desempenho relevante*.

Nº Total de Propostas Não Validadas	Motivos	
	Nos casos em que os trabalhadores tenham solicitado a aposentação, desde que a atribuição de <i>Desempenho Relevante</i> no ano de 2012 não produza qualquer efeito na respectiva carreira.	Nos casos de menor classificação quantitativa.
6	0	6

Quadro XVII

As propostas com a menção de desempenho relevante apresentadas em CCA para validação variaram entre uma classificação quantitativa de 4,190 valores a 5,000 valores.

A nota, com a classificação quantitativa mais baixa, validada foi de 4,800 valores e a mais alta de 5,000 valores.



### **3 – Trabalhadores do Núcleo de Assessoria Técnica (NAT)**

#### **3.1 – Carreiras de inspeção:**

Ao Conselho foram presentes e validadas 2 (duas) propostas de atribuição da menção de *Desempenho relevante*, o que corresponde a 100% das quotas fixadas.

Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Inspecção	2	2	2	1	2	0

Quadro XVIII

a) Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

As avaliações de *desempenho relevante* validadas foram quantitativamente de 4,333 e 4,733 valores.

### **SIADAP 2**

#### **1. - Serviço de Apoio Técnico e Administrativo da PGR (SATA)**

1.1 – Ao Conselho foram presentes 11 (onze) propostas de atribuição da menção de *Desempenho Relevante*.

Por força da sujeição ao cumprimento e distribuição da percentagem máxima de 25%, apenas foram validadas 3 (três) propostas de atribuição da menção qualitativa de *Desempenho Relevante*, correspondendo, assim, a 100% das quotas fixadas no Despacho nº1/SIADAP/2013, de 7 de Fevereiro.



Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Dirigentes intermédios	4	1	3	1	3	0
Coordenador de Unidade	2	0				
Coordenador técnico	5	2				

Quadro XIX

Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

Por aplicação dos critérios estabelecidos na acta nº 1/2013, de 7 de Fevereiro, e tendo com único fundamento a obrigatoriedade do cumprimento da percentagem máxima imposta pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não foram validadas 8 (oito) propostas da menção qualitativa de *Desempenho relevante*.

Nº Total de Propostas Não Validadas	Motivos	
	Nos casos em que os trabalhadores tenham solicitado a aposentação, desde que a atribuição de <i>Desempenho Relevante</i> no ano de 2012 não produza qualquer efeito na respectiva carreira.	Nos casos de menor classificação quantitativa.
8	2	6

Quadro XX

## 2. - Núcleo de Assessoria Técnica (NAT)

2.1- Ao Conselho Coordenador de Avaliação foi presente e validada uma proposta de atribuição de *Desempenho Relevante*.



Grupo de Pessoal	Desempenho relevante		Nº Quotas máximas fixadas		Nº Quotas validadas/atribuídas	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados	Nº relevantes	Nº excelentes	Relevantes	Excelente a)
Coordenador	1	1	1	1	1	0

Quadro XXI  
Reconhecimento dos desempenhos excelentes de entre os desempenhos relevantes

### Menções de Desempenho relevante propostas e validadas

Assim, verifica-se que no total dos diversos grupos profissionais foram presentes e validadas as de *Desempenho relevante* mencionadas no seguinte quadro:

Grupo de Pessoal	Desempenho relevante	
	Nº relevantes propostos	Nº relevantes validados
Dirigente	12	4
Técnico Superior	30	13
Informática	3	3
Assistente Técnico	14	8
Assistente Operacional	2	2
Inspeccção	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>32</b>

Quadro XXII

### VII. PEDIDOS DE APRECIACÃO À COMISSÃO PARITÁRIA

Foi objecto de apreciação da Comissão paritária, ao abrigo do art.º 70 da Lei do SIADAP, 1 (um) processo, tendo a mesma emitido os devidos pareceres. Foi mantida a proposta de avaliação.



## VIII. RECLAMAÇÕES

De referir que dos 120 profissionais em avaliação 5 (cinco) (4 %), apresentaram reclamação das mesmas, sobre as quais foram emitidos os devidos despachos do Secretário da Procuradoria-Geral da República. Em 2 (dois) casos foi alterada a avaliação qualitativa e quantitativa de *Desempenho adequado* para *Desempenho relevante*. Nos restantes casos foi mantida a avaliação anteriormente homologada.

## IX. RECURSO HIERÁRQUICO

Foi apresentado um recurso hierárquico que ainda se encontra para decisão.

## X. CLASSIFICAÇÕES A NÍVEL GLOBAL

Os trabalhadores avaliados, tanto a nível de SIADAP 2 como de SIADAP 3, assim como os que optaram pela última avaliação atribuída (nº6 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007), obtiveram as classificações expressas no seguinte quadro:

Grupo de Pessoal	Reconhecimento de Excelente	Desempenho Relevante	Desempenho Adequado	Desempenho Inadequado	Total
Dirigentes (SIADAP 2)	0	5 a)	8	0	13
Técnicos Superior	0	17 a) d)	27 e)	0	44
Assistente Técnico	0	8	24 c)	0	32
Assistente Operacional	0	3 b)	10	0	13
Informática	0	3	9	0	12
Inspeção	0	2	6	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>122</b>

Quadro XXIII

- Um *Desempenho relevante* atribuído na sequência de reclamação do acto de homologação.
- Uma menção de *Desempenho relevante* resulta da opção pela última avaliação.
- Dois menções de *Desempenho adequado* resultam da opção pela última avaliação.
- Três menções de *Desempenho relevante* resultam da opção pela última avaliação.
- Uma menção de *Desempenho adequado* resulta da opção pela última avaliação.



**Na distribuição por tipo de classificação observa-se:**

- Obtiveram *desempenho relevante* 38 (31 %) profissionais, não se verificando qualquer reconhecimento da menção de mérito de *Excelência*.
- Foram avaliados com *desempenho adequado* 84 profissionais (69%).

**Na distribuição por grupo profissional observa-se:**

- Pessoal dirigente - obtiveram a classificação de *desempenho relevante* 5 (38%) dirigentes e 8 (62%) de *desempenho adequado*.
- Pessoal técnico superior- obtiveram a classificação de *desempenho relevante* 17 técnicos superiores (39%) e de *desempenho adequado* 27 (61%).
- Pessoal assistente técnico - obtiveram a classificação de *desempenho relevante* 8 assistentes técnico (25%) e de *desempenho adequado* 24 (75%).
- Pessoal assistente operacional - obtiveram a classificação de *desempenho relevante* 3 assistentes operacionais (23%) e de *desempenho adequado* 10 (77%).
- Pessoais de informática - obtiveram a classificação de *desempenho relevante* 3 profissionais (25%) e de *desempenho adequado* 9 (75%).
- Pessoais de Inspeção - obtiveram a classificação de *desempenho relevante* 2 inspectores (25%) e de *desempenho adequado* 6 (75%).

## **XI. PRÉMIOS DE DESEMPENHO**

Nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 35º da Lei 66-B/2012, de 31 de dezembro, está vedada a atribuição de prémios de desempenho a trabalhadores da administração pública este ano, pelo que não foram dotadas verbas no Orçamento de 2013.

## **XII. ALTERAÇÃO DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO**

Nos termos da alínea a) do nº 2 do artigo 35º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, é vedada a prática de alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores da administração pública este ano, pelo que não foram dotadas verbas no Orçamento de 2013.



No entanto, nos termos do nº 3 do citado artigo 35º, o disposto no nº2 do presente artigo, 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 consideradas após a cessação da vigência do artigo em causa, nos seguintes termos:

- a. Mantém-se todos os efeitos associados à avaliação dos desempenhos, nomeadamente a contabilização dos pontos, 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 2013 não podem produzir efeitos em data anterior àquela;
- c. Estando em causa alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, 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.

### **XIII. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO PARA O BIÉNIO 2013/2014**

Foram definidas orientações gerais para a avaliação do desempenho referente ao biénio 2013/2014, tendo o CCA deliberado estabelecer em matéria de fixação de objectivos e de indicadores de medida para o biénio 2013/2014, ao abrigo do disposto na al. b) do nº1 do art.º 58º da Lei nº 66-B/2008, de 28 de Dezembro, que os avaliadores deverão fazê-lo de acordo com o conteúdo funcional de cada carreira e o respectivo grau de complexidade funcional, constantes do anexo à Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devendo, na determinação dos critérios de superação, ter presentes, designadamente, os graus de complexidade, autonomia e responsabilidade exigíveis a cada carreira ou a cada categoria.

- Foi estabelecido o número de objectivos e competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho dos trabalhadores dos Serviços de

Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República, do Gabinete de Documentação e Direito Comparado e do Núcleo de Assessoria Técnica nos seguintes termos:

- Parâmetro «*Resultados*»: 3 a 5 objectivos;
  - Parâmetro «*Competências*»: 5 a 7 competências.
- O Conselho estabeleceu, também, atribuir da 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 factores de avaliação às exigências da PGR, o CCA deliberou uniformizar três das Competências a definir para os diversos grupos profissionais do seguinte modo:

Grupos Profissionais	Competências
Técnico Superior	<b>1 – ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
	<b>10 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:</b> capacidade para compreender e integrar o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
	<b>11- RELACIONAMENTO INTERPESSOAL –</b> 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	<b>1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
	<b>4 – ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:</b> Capacidade para organizar a sua actividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica
	<b>10- RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:</b> 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.

Quadro IX



- O CCA pronunciou-se favoravelmente à utilização do regime transitório regulado no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com a nova redacção dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de Dezembro, para os trabalhadores da carreira de assistente operacional após o que o Presidente, na qualidade de dirigente máximo dos SATA da PGR, determinou que no biénio 2013/2014 venha a ser adoptado o regime transitório de avaliação, para os trabalhadores das carreiras de assistente operacional. Excepcionalmente, desde que seja acordado entre o avaliador e o avaliado, o regime transitório pode ser aplicado à carreira de assistente técnico.

#### **XIV. CONCLUSÃO**

Ao longo dos anos, tem-se vindo a verificar uma participação cada vez mais activa dos profissionais no processo avaliativo, acompanhado de uma maior sensibilização para a gestão por objetivos, o que contribuiu para que a PGR tenha obtido, com qualidade, os resultados esperados.

A enunciação clara da realidade do desempenho que se medir, e a forma objectiva de o fazer, sustentam dois importantes factores de sucesso para o SIADAP – o compromisso e a motivação dos profissionais.

Considera-se positiva a Avaliação do Desempenho referente ao ano de 2012.