

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

A PERCEÇÃO DOS TÉCNICOS PROFISSIONAIS DE REINserÇÃO SOCIAL
NAS EQUIPAS DE VIGILÂNCIA ELECTRÓNICA SOBRE A AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO - estudo de caso

Maria de Fátima Martins de Sousa



UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS ECONÓMICAS E
EMPRESARIAIS

A PERCPEÇÃO DOS TÉCNICOS PROFISSIONAIS DE REINSERÇÃO SOCIAL
NAS EQUIPAS DE VIGILÂNCIA ELECTRÓNICA SOBRE A AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO - estudo de caso

Maria de Fátima Martins de Sousa

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Empresariais, sob
orientação da Prof.^a Doutora Sandra Dias Faria

Ponta Delgada, Março de 2015

"Pese embora a popularidade das avaliações de desempenho como ferramentas de gestão, existe um debate contínuo entre práticos, académicos e investigadores acerca da sua verdadeira eficácia." (Gomes et al. apud Schraeder, Becton e Portis 2008:530)

RESUMO

O presente estudo tem como pretensão avaliar a perceção dos técnicos profissionais de reinserção social nas equipas de vigilância eletrónica em Portugal relativamente à atual avaliação de desempenho no sector público, nomeadamente, na Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – Ministério da Justiça.

A Vigilância Eletrónica consiste num conjunto de meios de controlo e fiscalização à distância. Pode ser aplicada como medida de coação, como execução de pena de prisão em regime de obrigação de permanência na habitação até dois anos ou como execução de adaptação à liberdade condicional. O objetivo da Vigilância Eletrónica consiste em contribuir para a redução do excesso de população no meio prisional, bem como os custos inerentes, reduzir a reincidência criminal retirando o arguido ou condenado do meio onde incita a criminalidade.

Palavras chave: Avaliação de desempenho, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública (SIADAP), Gestão por objetivos.

ABSTRACT

The present study have the intention to evaluate the perception of professional probation officers in electronic surveillance teams in Portugal regarding the current performance evaluation in the public sector, in particular, in Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – Ministério da Justiça.

Electronic surveillance is a set of means of control and inspection distance. Can be applied as a measure of coercion, such as execution of imprisonment under the obligation to remain in the house until two years or as implementing adaptation parole.

The purpose of the Electronic Surveillance is to contribute to reducing overcrowding in prisons, as well as the costs, reduce criminal recidivism by removing the accused or convicted of the environment where incites crime.

Keywords - Performance evaluation, Integrated Management and Evaluation in Public Administration (SIADAP), Management by Objectives

AGRADECIMENTOS

Este estudo foi possível graças ao contributo e apoio de várias pessoas que, direta ou indiretamente, ajudaram à sua concretização.

Agradeço, antes de mais, à Prof. Doutora Sandra Micaela Costa Dias Faria, pela orientação, paciência e prontidão em esclarecer todas as dúvidas que surgiram ao longo do desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus colegas das equipas que tiveram a gentileza de preencher o questionário.

Ao meu coordenador, Dr Nuno Ferreira, pelo interesse, apoio e disponibilidade.

À Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, pela permissão do presente estudo.

Por ultimo, mas não menos importante, à minha família, que sempre me apoiaram e acreditaram em mim, estando a meu lado nos momentos de angustia e ansiedade.

ÍNDICE

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO	1
RESUMO	4
ABSTRACT	5
LISTA DAS TABELAS	8
LISTA DAS FIGURAS	9
CAPITULO I – Introdução	10
1.1. Objetivos do estudo	11
1.2. Estrutura da investigação	12
CAPITULO II – Enquadramento teórico	14
1.3. Práticas de gestão de recursos humanos	14
1.4. Avaliação do desempenho	17
1.5. Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)	26
1.6. Teoria da Fixação por Objetivos de Locke e Latham	33
1.7. Gestão por objetivos	36
Capitulo III - Hipóteses a testar	39
3.1. Hipóteses	39
Capitulo IV – Enquadramento Metodológico	40
4.1. Instrumento	41
4.2. Procedimentos	41
Capitulo V- Apresentação e a análise dos resultados	43
5.1. Caraterização da amostra	43
5.2. Consistência interna	45
5.3. Resultados	46
5.4. Hipóteses	53
Capitulo VI- Considerações finais	60
Bibliografia	63
Legislação	65
ANEXO I	66

LISTA DAS TABELAS

Tabela 1. Frequência do gênero.....	43
Tabela 2. Média das idades.....	43
Tabela 3. Frequência das idades	44
Tabela 4. Frequência das habilitações literárias dos técnicos profissionais	44
Tabela 5. Frequência da antiguidade dos técnicos profissionais	45
Tabela 6. Confiabilidade da consistência interna da percepção	45
Tabela 7. Confiabilidade da consistência interna da formação	45
Tabela 8. Confiabilidade da consistência interna do ambiente organizacional	46
Tabela 9. Foi avaliado pelo sistema de classificação de serviço anterior ao SIADAP .	46
Tabela 10. Preferia o sistema anterior ao SIADAP	46
Tabela 11. Tabela cruzada "Preferia o sistema anterior ao SIADAP" com a variável sexo.....	47
Tabela 12. Tabela da ANOVA	47
Tabela 13. Tabela cruzada "Concorda com o SIADAP" com a variável sexo	48
Tabela 14. Frequência "Como avalia o seu desempenho".....	48
Tabela 15. Frequência "Resultado da última avaliação de desempenho"	49
Tabela 16. Percepção dos técnicos sobre a avaliação de desempenho- SIADAP	50
Tabela 17. Formação no início das funções	51
Tabela 18. Frequência da realização de formação.....	51
Tabela 19. Formação e avaliação de desempenho.....	52
Tabela 20. Ambiente organizacional	53
Tabela 21. Teste Kruskal-Wallis - hipótese 1.....	53
Tabela 22. Teste Qui-quadrado - hipótese 2.....	54
Tabela 23. Teste Qui-quadrado - Hipótese 3.....	55
Tabela 24. Frequências quotas e desempenho.....	55
Tabela 25. Teste Qui-quadrado - Hipótese 4.....	56
Tabela 26. Frequência na participação dos objetivos	57
Tabela 27. ANOVA - Hipótese 5	57

LISTA DAS FIGURAS

Figura 1. Estrutura do trabalho	12
Figura 2. Hipóteses a testar	39
Figura 3. Concordância com o SIADAP	58
Figura 4. Estrutura das hipóteses testadas	59

CAPITULO I – Introdução

O modelo do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) criado em 2004, através da Lei nº 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº19-A/2004 de 14 de Maio e alterado pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública, prevê que a avaliação do desempenho seja feita com base em parâmetros de resultados e competências, entretanto alterada pela Lei nº 66-B/2012 de 31 de Dezembro.

O sistema de Avaliação do Desempenho integra-se num sistema de três componentes: O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos serviços da administração pública (SIADAP 1); O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos dirigentes da administração pública (SIADAP 2) e o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3).

Neste sentido, os sistemas de avaliação têm por regra geral documentos diferentes segundo as categorias sócio profissionais. (Peretti, 1998)

O presente caso incide no último subsistema que tem um carácter bienal (art 9 al. c) DR I serie nº 252 de 31 de Dezembro de 2012) e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores dos técnicos profissionais de reinserção social nas equipas de vigilância eletrónica em Portugal, dos quadros da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – Ministério da Justiça.

1.1. Objetivos do estudo

A avaliação de desempenho, como prática de recursos humanos, tem assumido grande importância nas organizações, não só nas públicas como privadas. É através desta prática que se consegue identificar a necessidade de formação, a fim de melhorar o seu desempenho. Além disso, a avaliação de desempenho é um instrumento que permite medir e analisar o desempenho individual e em equipa.

A finalidade do presente estudo incide em conhecer a perceção dos técnicos profissionais sobre a avaliação de desempenho, designadamente, o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), bem como se a concordância ou discordância com o referido sistema varia de acordo com a variável sexo.

Além disso, pretende-se perceber se os técnicos consideram que o sistema por quotas influencia a sua avaliação de desempenho e qual o grau de concordância ou discordância no que concerne ao sistema por quotas.

Do mesmo modo, considera-se pertinente compreender se a participação dos técnicos profissionais da definição dos objetivos, quer seja individuais ou em grupo, melhora o desempenho e sua avaliação.

Por último, se o atual sistema de avaliação têm melhorado o desempenho dos técnicos profissionais.