

# SIADAP – ANÁLISE CRÍTICA

**DIPLOMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

**CADAP – PORTO/2009**

Aniete Félix / Luísa Mota / Manuel Martins / Margarida Gariso / Paula Santos / Raquel Marques

# Objectivo geral do estudo

---

*Abordagem crítica do SIADAP através da comparação entre o regulado legalmente e a sua implementação prática em alguns organismos.*

*Conhecer o impacto e a forma como foram vivenciadas pelos trabalhadores da Administração Pública as alterações efectuadas, em 2007, ao SIADAP.*

# Pergunta de partida

---

*Qual o impacto e a forma como foram vivenciadas pelos trabalhadores da Administração Pública as alterações efectuadas ao SIADAP, que vigoram desde 2008?*

# Fundamentação teórica

## New Public Management em Portugal

<b>Fases Marcantes</b>	<b>Caracterização</b>	<b>Medidas marcantes</b>
1986/1995	Simplificação de serviços e procedimentos; orientação para o cidadão; envolvimento dos trabalhadores; conquista da confiança dos cidadãos.	Criação do SMA - 1986 Promulgação do CPA - 1991 Regulação dos Orçamentos por Programas -1991
1996/1999	Maior produtividade; qualificação; novas tecnologias.	Instituição obrigatória do Livro de Reclamações - 1996 Institucionalização da Loja do Cidadão - 1998
2000/2009	Nesta fase dá-se uma mudança disruptiva, orientada para modificações estruturais e das atitudes dos funcionários e dos cidadãos em geral.	Lei 91/01, 20/08 – Lei de Enquadramento Orçamental RCM 95/03, 30/7 – Linhas orientadoras da AP Lei n.º 10/04, 22/03 – SIADAP RCM 53/04, 21/4 – Facilita aplicação das linhas orientadoras RCM 124/05, 4/8 – PRACE Lei 66-B/07, 28/12 – Novo SIADAP Lei 53/06, 7/12 – Lei da Mobilidade Lei 12A/08, 27/2 – LVC Lei 58/08, 9/9 – Estatuto Disciplinar Lei 59/08, 11/9 – RCTFP

# Investigação

- ❖ O trabalho realizado consistiu na elaboração por parte de cada um dos elementos do grupo de uma lista contendo os pontos positivos e negativos da implementação do SIADAP.
- ❖ Os quais foram validados pelos formandos do CADAP, através da realização de um inquérito – questionário.
- ❖ Optámos por manter os organismos confidenciais, porque de outra forma o estudo não seria realizável e não obteríamos o nível de autenticidade desejável dos funcionários.
- ❖ Os dados foram analisados através do uso de inquéritos on line do google disponíveis na Internet.

# Resultados – Caracterização da População

---

- ✓ **63,4%** da população inquirida pertence ao sexo feminino.
- ✓ **43,4%** dos trabalhadores situam-se no escalão etário compreendido entre os 31 e 40 anos.
- ✓ Relativamente ao nível de instrução, **66,8%** possuem o grau de licenciatura e **16,6%** possuem mestrado.
- ✓ No que respeita às funções exercidas, **56,6%** exercem funções técnicas e **33,4%** funções de dirigentes

# Resultados – Impactos Positivos

---

- ✓ **50%** - práticas de auto avaliação.
- ✓ **53,4%** - eficiência, eficácia e qualidade dos serviços.
- ✓ **56,6%** - conhecimento dos objectivos do serviço pelos funcionários.
- ✓ **60%** - gestão por objectivos.
- ✓ **66,8%** - responsabilização das pessoas.

# Resultados – Impactos Negativos

---

- ✓ **50%** - valorização do mérito.
- ✓ **50%** - transparência do processo de avaliação.
- ✓ **50%** - consequências profissionais da avaliação.
- ✓ **56,6%** - atribuição de prémios.
- ✓ **56,8%** - motivação dos funcionários.
- ✓ **60%** - homogeneidade nos critérios de avaliação.
- ✓ **63,3%** - segurança e estabilidade no emprego.



# Resultados – Impactos Negativos

---

- ✓ **63,4%** - fiabilidade do sistema de avaliação.
- ✓ **63,4%** - consequências pessoais da avaliação.
- ✓ **63,4%** - diminuição do número de efectivos.
- ✓ **66,8%** - heterogeneidade nos critérios de avaliação.
- ✓ **70%** - alteração do posicionamento remuneratório.
- ✓ **86,6%** - existência de quotas.
- ✓ **86,6%** - conflitualidade/rivalidade entre trabalhadores.

# Resultados – Sem Impacto

---

- ✓ **50%** - autonomia dos serviços e das pessoas.
- ✓ **53,4%** - cooperação intra e inter pessoas/serviços.
- ✓ **56,8%** - nível de satisfação dos cidadãos.
- ✓ **60%** - imagem pública/institucional.
- ✓ **66,8%** - participação paritária dos diferentes actores.
- ✓ **73,6%** - conhecimento dos objectivos do serviço pelos utentes.

# Conclusões

---

*Em número de respostas dos inquiridos, com impacto maior ou igual a 50%, aponta-se 5 parâmetros como positivos, 14 como negativos e 6 sem impacto.*

*Salienta-se como impacto positivo:*

- *A responsabilização das pessoas.*
- *A gestão por objectivos.*

# Conclusões

---

Realça-se como impacto negativo:

**A valorização do mérito, a existência de quotas, a atribuição de prémios, a alteração do posicionamento remuneratório e a motivação dos funcionários. Isto revela contradição com os objectivos preconizados na lei, nomeadamente quanto à diferenciação dos níveis de desempenho, fomentando uma cultura de exigência, motivação e reconhecimento do mérito.**

# Conclusões

---

## Sem impacto destaca-se:

- O conhecimento dos objectivos do serviço pelos utentes, a participação paritária dos diferentes actores, a imagem pública e o nível de satisfação dos utilizadores, o que evidencia o caminho que ainda há para percorrer ao nível da participação dos cidadãos e do desenvolvimento de uma cidadania activa.
- Sendo ainda apontado como sem impacto a cooperação intra e inter pessoas/serviços, o que contraria o objectivo defendido no SIADAP que é o de potenciar o trabalho em equipa, promovendo a comunicação e cooperação entre serviços, dirigentes e trabalhadores.

# Conclusões

---

**Da investigação realizada podemos finalmente concluir que:**

- ✓ Maioritariamente os inquiridos percebem como impacto positivo a GPO.
- ✓ Manifestam como impacto negativo a falta de confiança no SIADAP.
- ✓ Sem impacto, salienta-se a ausência de participação e envolvimento dos *stakeholders* externos.
- ✓ A maioria dos inquiridos consideram ainda sem impacto a formação, o conhecimento do quadro legal e a comunicação interna.
- ✓ A investigação evidencia que nos encontramos muito aquém dos objetivos do SIADAP e a sua implementação prática.

# Pista para investigação futura

---

Atendendo ao curto espaço de tempo decorrido desde a implementação do novo SIADAP na AP, sugerimos a repetição da investigação de acordo com os mesmos parâmetros para comparar resultados e verificar o sentido da sua evolução.



**OBRIGADA PELA VOSSA ATENÇÃO.**