

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

Fases Marcantes	Caracterização	Medidas marcantes
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 objectivos 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.