

## SIADAP 123

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação da Administração Pública

# Implementar uma cultura de gestão pública



Para além da eficiência e da eficácia, comuns à gestão empresarial, as atuais preocupações estratégicas impõem valores mais exigentes na gestão dos organismos públicos: transparência, legalidade, legitimidade e serviço público.

À perspetiva da administração, sobrepõe-se uma perspetiva de gestão pública que incentiva a prestação de contas, a responsabilidade por resultados, o premiar da excelência e a satisfação do cliente. Ao contrário do

anterior, que abrangia apenas os funcionários, o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) aplica-se agora ao desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores. Para a organização, o SIADAP orienta o comportamento global para a realização de estratégias; para o colaborador, é um sistema de apreciação e recompensa pelo seu comportamento.

## Conhecer o novo SIADAP

### Objetivos do novo SIADAP

No que se refere aos serviços, o novo SIADAP prossegue objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, propostos pelo serviço ao membro do Governo de que dependa.

### A Avaliação do Desempenho

Tanto no caso dos dirigentes intermédios como no dos demais trabalhadores, a avaliação incide sobre dois parâmetros: resultados e competências.

A avaliação do desempenho confronta resultados com padrões de desempenho previamente definidos, ambos medidos por indicadores de desempenho comuns.

### Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)

A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR). O QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço e é fixado e atualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada ministério.

De cada QUAR resulta a avaliação do desempenho dos diferentes níveis organizacionais.

## Avaliação de objetivos e competências ao serviço da estratégia

Antecipando as necessidades dos organismos públicos, a Quidgest desenvolveu uma solução completa de apoio à implementação do novo SIADAP ainda antes da entrada em vigor da nova legislação.

O SIADAP 123 da Quidgest é um instrumento estratégico para a criação de dinâmicas de mudança, de motivação profissional e de melhoria da gestão pública. Permite fazer um melhor planeamento e monitorização do desempenho das unidades orgânicas e dos serviços, contribuindo para:

- A melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços da Administração Pública;
- A coerência e harmonia de ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores;
- A promoção da motivação profissional e do desenvolvimento de competências.

Absorvendo as novas especificações legais do modelo global de avaliação pública, o SIADAP 123 apoia a avaliação do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores do Estado, mediante a avaliação de resultados relativos a objetivos fixados e de competências previamente definidas.

O SIADAP 123 da Quidgest assenta no **Balanced Scorecard Quidgest para o desenvolvimento do SIADAP 1 e 2 e no SINGAP – Novo SIADAP para a implementação do SIADAP 2 e 3.**

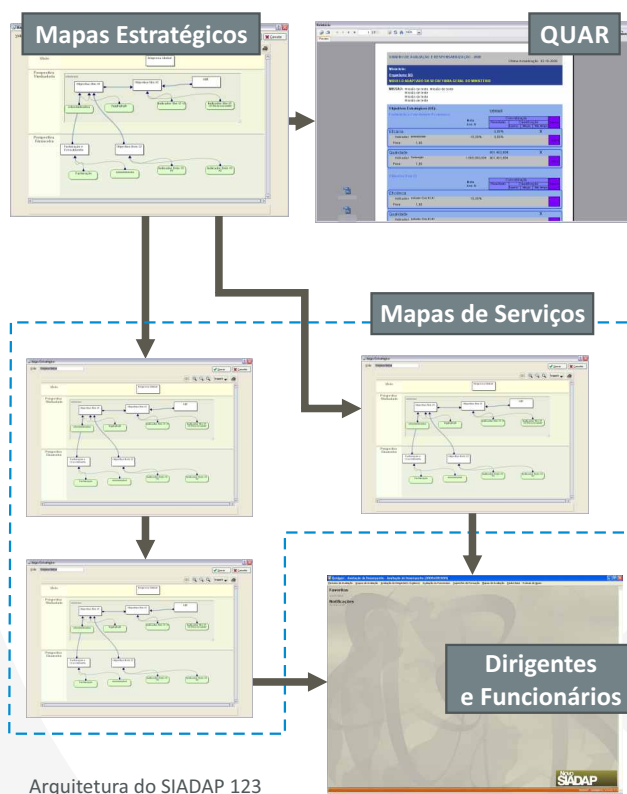
O BSC Quidgest define conjuntos de objetivos, devidamente estruturados, que cobrem as várias vertentes da atividade de uma organização. Para isso, cria vários mapas de estratégia em cascata: desde os níveis corporativos, donde se extrai o QUAR, até ao nível mais baixo dos serviços.

Os objetivos dos serviços são passados para o SINGAP – Novo SIADAP para afetação a dirigentes e funcionários,

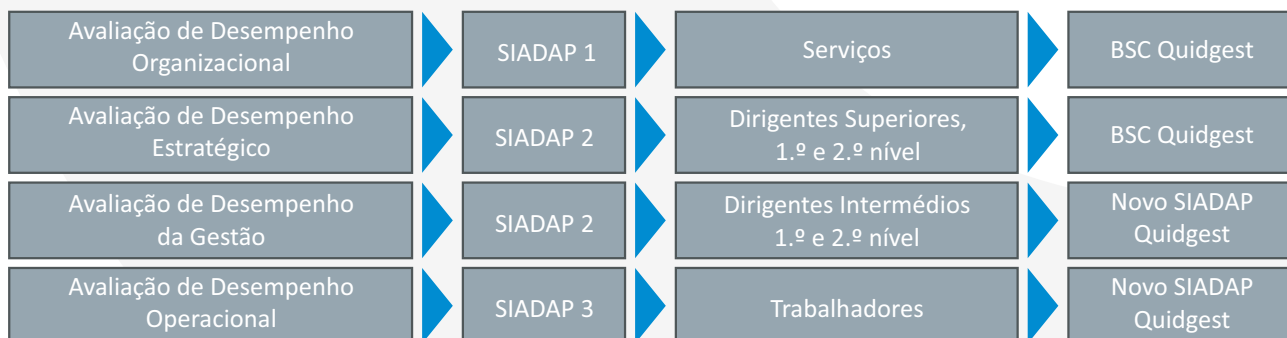
onde é depois efetuado todo o ciclo de avaliação, desde a distribuição de objetivos até à publicação da avaliação final.

O SINGAP – Novo SIADAP permite fazer o acompanhamento e a monitorização contínuos do desempenho dos funcionários e dirigentes e, de acordo com as regras legais aplicáveis, efetuar o processo burocrático de avaliação individual.

Este sistema produz ainda informação-base para a determinação das necessidades de formação. Uma vez validadas, estas passam a integrar o plano de formação.



Arquitetura do SIADAP 123



Avaliação do desempenho nos diferentes níveis organizacionais

# O Novo SIADAP da Quidgest

Elevados níveis de padronização e sistematização

- Harmonização vertical – possibilita a utilização de indicadores-padrão de medida, que mantêm um alinhamento entre os SIADAP 1, 2 e 3 (serviços, dirigentes e trabalhadores);
- Harmonização horizontal – reutilização de indicadores-padrão de medida (e de competências-chave) para trabalhadores e dirigentes com funções similares;
- Sistematização da definição de objetivos, indicadores de medida, metas e competências, bem como da monitorização de resultados intermédios.

Aumento da capacidade analítica dos dirigentes

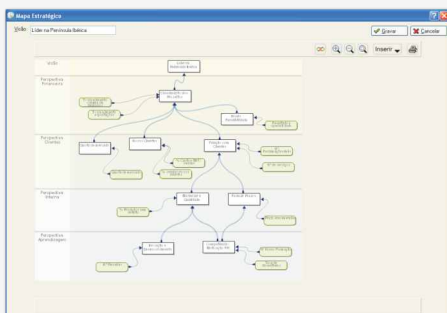
- Reporting relativo à agregação e desagregação de informação de objetivos e resultados (trabalhadores, unidades orgânicas e serviços);
- Identificação de padrões de desempenho por unidades, dirigentes e trabalhadores;
- Comparação temporal e entre trabalhadores, unidades orgânicas e serviços.

Solução que promove a comunicação

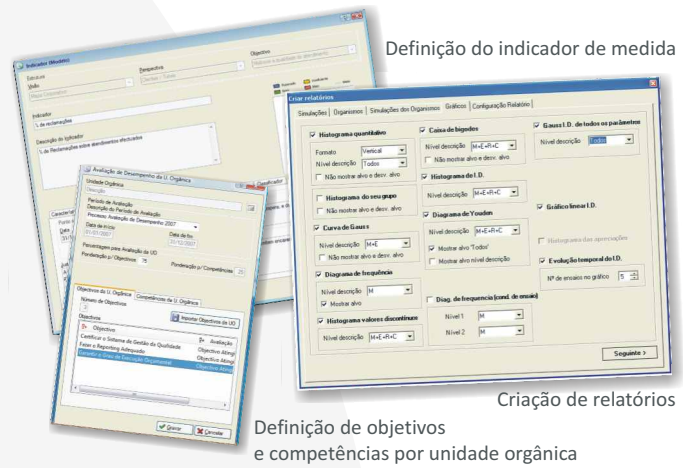
- Aumenta a capacidade de comunicação dos dirigentes;
- Apresenta os dados através de tabelas, gráficos, imagens e outros objetos em documentos;
- Ilustra as comparações internas e externas de resultados;
- Produz relatórios de síntese.

Controlo e monitorização do processo

- Maior eficácia na gestão do processo de implementação;
- Permite conhecer, a qualquer momento, o ponto de situação da implementação, isto é, quem foi mais avaliado, quando, quais as unidades orgânicas e dirigentes que estão em falta, etc.;
- Indica quais os desempenhos intermédios, quem está a medir e quais os potenciais desvios.



Mapa estratégico



Definição do indicador de medida

Criação de relatórios

Definição de objetivos e competências por unidade orgânica

Unidade	Objetivo	Valor	Meta	Indicador
Unidades Orgânicas	Unidade Orgânica 1	100	100	100%
	Unidade Orgânica 2	80	100	80%
	Unidade Orgânica 3	90	100	90%
	Unidade Orgânica 4	70	100	70%
Serviços	Serviço 1	100	100	100%
	Serviço 2	90	100	90%
	Serviço 3	80	100	80%
	Serviço 4	70	100	70%

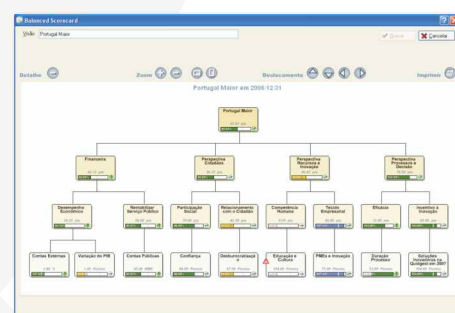
Ficha de avaliação do funcionário



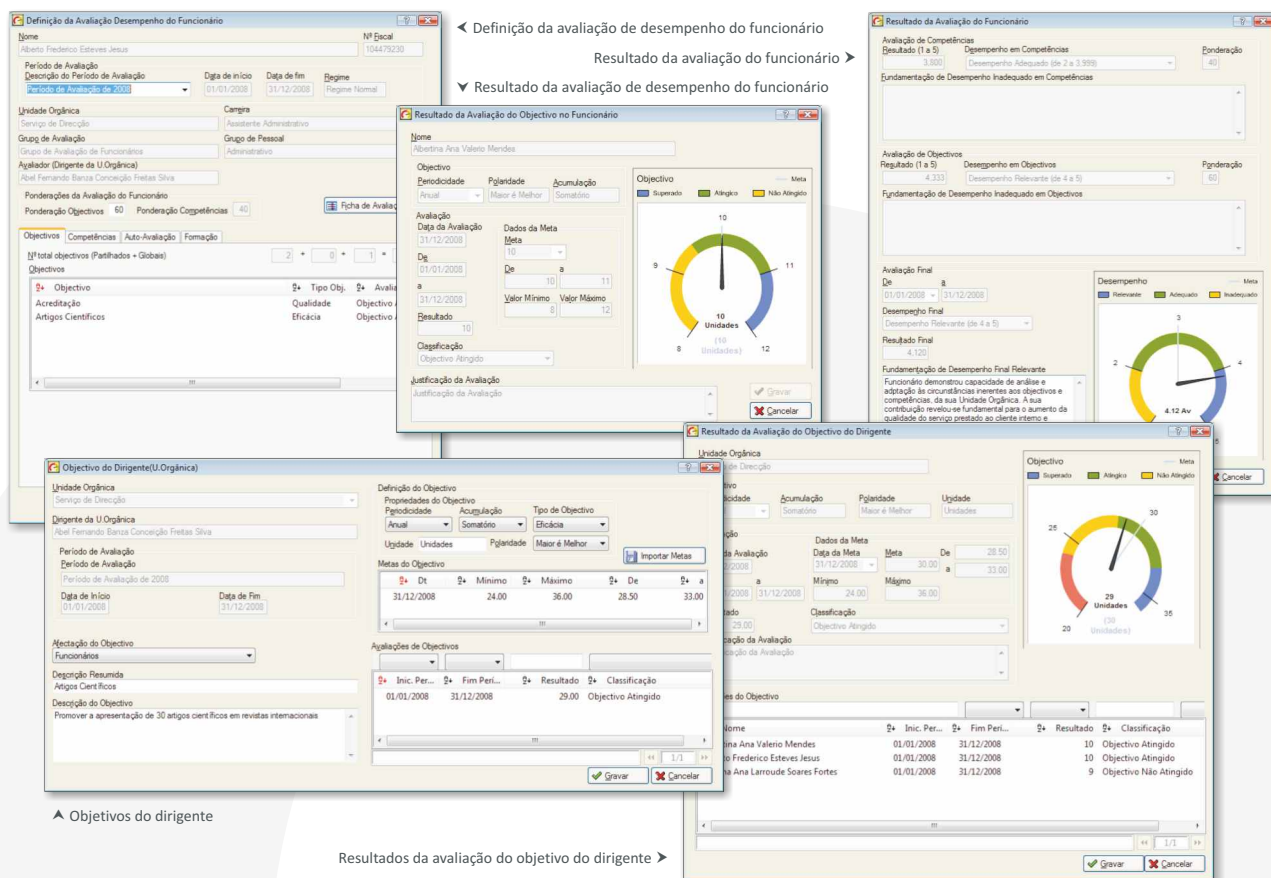
Histograma



Scorecards em dashboards



Scorecard em árvore



Definição da avaliação de desempenho do funcionário  
Resultado da avaliação do funcionário  
Resultado da avaliação de desempenho do funcionário

Objetivos do dirigente

Resultados da avaliação do objetivo do dirigente

# Avaliação do Desempenho

## Elementos de avaliação

Serviços (SIADAP 1), dirigentes (SIADAP 2) e trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3).

## Objeto de avaliação

Resultados (objetivos) e competências.

## Conceito de Avaliação do Desempenho

Confronto dos resultados com um padrão de desempenho previamente definido, ambos medidos por indicadores de desempenho comuns.

## Interesses da organização e dos trabalhadores

Para a organização, o SIADAP orienta o comportamento global para a realização de estratégias e melhoria significativa do desempenho individual e das unidades; para o trabalhador, é um sistema de apreciação e recompensa pelo seu comportamento.

O Novo SIADAP da Quidgest respeita na íntegra a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que estabelece o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.