

SIADAP, reduto de subjetividade

O SIADAP tem vindo a revelar-se um sistema avaliativo pernicioso, cujas consequências para os trabalhadores podem ser consideradas nefastas, e pouco dignas para a integridade da Administração Pública.

A avaliação de desempenho mede a eficácia e eficiência laboral dos trabalhadores numa dada organização e é considerada uma das áreas mais importantes inerentes à área dos recursos humanos, uma vez que se constitui como um instrumento de inegável valor para o seu desenvolvimento, bem como um elemento chave para o sucesso da própria organização.

O SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública) é, como o nome indica, a avaliação de desempenho aplicada à Administração Pública. Este sistema, elencado na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, assume como missão primordial o contributo para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço na Administração Pública.

Mas será que a aplicabilidade do SIADAP cumpre a missão que lhe está adstrita?

Contribuirá para um melhor desempenho dos agentes da Administração Pública?
Influenciará positivamente a qualidade do serviço público prestado?

A resposta é um retumbante “não”.

O SIADAP tem vindo a revelar-se um sistema avaliativo pernicioso, injusto e extremamente penalizador, cujas consequências para os trabalhadores podem mesmo ser consideradas nefastas e pouco dignas para a integridade da Administração Pública. Para tal, muito contribui o disposto no Art.75º da Lei 66-B /2007 de 28 de dezembro, que impõe quotas para atribuição de menções qualitativas de mérito.

Devido às referidas quotas somente 25% dos trabalhadores podem ser *agraciados* com desempenho “Relevante” e desses somente 5% podem vir a auspicar um reconhecimento de desempenho “Excelente”. Tais prerrogativas implicam que uma fatia de 75% de trabalhadores tenham, inerentemente, reservado para si um simples “Adequado”, somando por tal menos pontuação que os demais e ficando assim para trás na corrida para alcançar uma posição remuneratória superior à detida. Esta situação implica que seja necessário um hiato temporal de 10 anos para que muitos dos trabalhadores da Administração Pública consigam ver o seu vencimento aumentado, subindo assim uma única e singela posição na tabela remuneratória.

Trata-se de um sistema avaliativo que, claramente, foi desenhado no sentido de dificultar a progressão na carreira.

Trata-se um sistema avaliativo que não apresenta indicadores equitativos e muito facilmente tende a abrir caminho para o nepotismo e para o favorecimento de um número restrito de trabalhadores, que pese embora possam não possuir predicados que os diferenciem dos demais, nem executem o trabalho respeitando os mais altos e diferenciados padrões de qualidade, eficiência, eficácia e competência, terão por certo caído nas boas graças dos correspondentes avaliadores, conseguindo assim para si a atribuição da avaliação almejada, ficando com as parcas percentagens de quotas que permitem uma ascensão mais rápida na carreira.

Na Administração Local o compadrio assume, tendencialmente, uma dimensão ainda mais intrincada e endémica no que à aplicabilidade do SIADAP se refere, bem como à injustiça que lhe está, infelizmente, quase sempre associada. A atribuição de “Relevantes” e de “Excelentes” apoia-se, grosso modo, em motivações questionáveis por parte dos avaliadores, raramente relacionadas com o mérito ou com a excelência dos trabalhadores no desenrolar das suas atividades laborais. A arbitrariedade do processo avaliativo é inegavelmente potenciada pelo reduto de subjetividade inerente ao SIADAP, mas também por ser levada a efeito por avaliadores inadequados muitos deles com parcas capacidades para ocuparem competentemente os lugares de chefia para os quais foram nomeados.

Quando a avaliação decorrente do SIADAP é sinónimo de constante e reiterada suspeição de manipulação de resultados, para satisfazer quer preferências pessoais quer clientelismos vários, gera-se um sentimento de perigosa e quase que

generalizada insatisfação, que pode facilmente minar organizacionalmente o ambiente laboral associado, criando instabilidade de difícil manejo.

Mesmo sabendo que a motivação laboral deriva da confluência de múltiplos fatores, a verdade é que a injustiça praticada ao nível da aplicabilidade do SIADAP tende a gerar diminuição da motivação dos agentes da Administração Pública, bem como quebra inequívoca na produtividade e entrega ao serviço público.

Quando a aplicabilidade do SIADAP é percebida como francamente injusta tendem a aumentar os conflitos entre colegas de trabalho e muito especialmente entre avaliados e avaliadores.

Trabalhadores motivados e convenientemente reconhecidos, no exercício das suas funções, são imprescindíveis para o bom desempenho laboral e conseqüentemente para o sucesso organizacional que se deseja ser uma realidade na Administração Pública.

Sofia Cardoso Leite

Mestre em Psicologia, especialidade em Psicologia Clínica; especializada em Gestão e Administração Pública