

Gostaria de agradecer a todos os que tornaram possível a elaboração deste trabalho, com os seus contributos imprescindíveis.

Agradeço também à Irina, ao Tiago e ao Vítor Hugo toda a atenção e apoio dispensados.

Por fim, refiro um agradecimento especial ao meu orientador, o Prof. Dr. Alan Stoleroff, pelas preciosas indicações que me deu durante a realização deste trabalho.

Esta dissertação e a sua investigação empírica inserem-se no projecto “Mudança Organizacional e Relações de Emprego na Administração Pública em Portugal: o papel dos sindicatos e dos trabalhadores” (POCI/SOC/58801/2004), financiado pela Fundação da Ciência e Tecnologia e coordenado por Alan Stoleroff do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES/ISCTE-IUL).

## **Resumo**

O presente estudo analisa a influência de variáveis organizacionais e variáveis individuais sobre as atitudes dos funcionários públicos face à implementação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública – SIADAP - no sector hospitalar.

Participaram 80 sujeitos pertencentes a uma unidade de saúde do distrito de Lisboa. Os resultados obtidos permitiram evidenciar que os funcionários mais satisfeitos com o modelo anterior de avaliação do desempenho, revogado pelo SIADAP, apresentam uma atitude menos positiva face a este modelo. Inversamente, os funcionários menos satisfeitos com o modelo anterior evidenciaram uma atitude mais positiva face ao SIADAP.

Foi também analisada a acção dos sindicatos com representatividade neste sector, na fase que antecedeu a implementação deste modelo e durante a mesma.

**Palavras-chave:** Avaliação do desempenho, Administração Pública, Sector Hospitalar, Meritocracia.

## **Abstract**

This study examines the impact of organizational variables and individual variables on the attitudes of public workers at the implementation of the Integrated Performance Assessment of Public Administration – SIADAP - in the health services.

Participated in 80 subjects belonging to an hospital at Lisbon. The results showed that employees more satisfied with the previous model of performance evaluation, repealed by SIADAP, have a less positive attitude in the face of this model. Conversely, employees less satisfied with the previous model showed a more positive attitude to SIADAP.

We also studied the action of the unions with representation in this sector in the run-up implementation of this model and for the same.

**Key-words:** Performance appraisal, Public Administration, Health Services, Meritocracy.

## ÍNDICE

<b>Introdução .....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo 1. Enquadramento teórico .....</b>	<b>8</b>
1. A Reforma da Administração Pública .....	8
2. A Avaliação do desempenho na Administração Pública .....	13
2.1. A gestão por objectivos na Administração Pública .....	15
2.2. Meritocracia e sistemas de recompensa .....	21
2.3. O Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) .....	25
2.4. Dificuldades de avaliação do desempenho da Administração Pública.....	29
3. A Avaliação do desempenho no sector hospitalar.....	29
3.1. Especificidades do sector hospitalar .....	30
3.2. Os hospitais em Portugal.....	32
3.3. Avaliação do desempenho nos hospitais .....	33
3.4. Os recursos humanos nos hospitais.....	36
4. Atitude dos funcionários públicos face à implementação do SIADAP .....	37
4.1. O conceito de atitude.....	39
4.2. A formação das atitudes .....	39
4.3. As funções das atitudes .....	40
4.4. A medição das atitudes.....	41
4.5. Estudos de atitudes face à implementação de sistemas de avaliação do desempenho no sector público .....	42
5. Acção dos sindicatos na implementação do SIADAP no sector hospitalar.....	46
6. O SIADAP no sector hospitalar .....	48
6.1. Atitude dos funcionários públicos face à implementação do SIADAP no sector hospitalar .....	49

<b>Capítulo 2. Metodologia de Análise.....</b>	<b>50</b>
1. Objectivo.....	50
2. Modelo de análise.....	51
3. Hipóteses de estudo .....	51
4. Metodologia de análise .....	52
4.1. Operacionalização dos conceitos e indicadores de medida.....	52
<b>Capítulo 3. Caracterização da unidade de análise.....</b>	<b>59</b>
1. Estrutura hierárquica.....	59
2. Aplicação do SIADAP.....	61
<b>Capítulo 4. Resultados .....</b>	<b>62</b>
1. Caracterização dos sujeitos .....	62
2. Análise dos resultados .....	66
<b>Capítulo 5. Discussão dos resultados.....</b>	<b>78</b>
<b>Capítulo 6. Conclusão .....</b>	<b>94</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>97</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>106</b>
Anexo 1 - Questionário	
Anexo 2 – Guião de entrevista – Directores de Serviço	
Anexo 3 – Guião de entrevista – Responsável de Recursos Humanos	
Anexo 4 – Guião de entrevista – Delegados Sindicais	
Anexo 5 – Guião de entrevista – Dirigentes Sindicais	