

Curso Tecnológico de Administração e Marketing

Componentes de Formação	Disciplinas	Carga horária semanal – 90 min.		
		10.º	11.º	12.º
Geral	Português	2	2	2
	Filosofia	2	2	
	Língua Estrangeira I ou II	2	2	
	Educação Física	1	1	1
	Moral, Ética e Deontologia		1	1
Sub-total		7	8	4
Científica	Matemática A ou Matemática Aplicada às Ciências Sociais	3 ou 2	3 ou 2	3 ou 2
	Economia A	3	3	
	Sub-total	6 ou 5	6 ou 5	3 ou 2
Tecnológica	Técnicas de Gestão Empresarial	2	2	
	Aplicações Informáticas	2	1	
	Contabilidade Geral	2		
	Técnicas de Marketing		2	2
	Direito			1,5
	Sociologia das Organizações			1,5
	Multimédia			2
	Projecto Tecnológico e Estágio			5
Sub-total		6	5	7+5
Total		19 ou 18	19 ou 18	19 ou 18

Curso Tecnológico de Comunicação Multimédia

Componentes de Formação	Disciplinas	Carga horária semanal – 90 min.		
		10.º	11.º	12.º
Geral	Português	2	2	2
	Filosofia	2	2	
	Língua Estrangeira I ou II	2	2	
	Educação Física	1	1	1
	Moral, Ética e Deontologia		1	1
Sub-total		7	8	4
Científica	História da Cultura e das Artes	2	2	2
	Geometria Descritiva A	3	3	
Sub-total		5	5	2
Tecnológica	Comunicação Visual	2	2	
	Laboratórios Multimédia	2	2	
	Ciências da Comunicação	1	1	
	Sistemas Informáticos	2	1	
	História Contemporânea			1
	Sistemas Multimédia			2
	Modelação Gráfica			2
	Oficina de Design			3
Projecto Tecnológico e Estágio			5	
Sub-total		7	6	8+5
Total		19	19	19

Curso Tecnológico de Desenhador de Projectos — Arquitectura e Engenharia

Componentes de Formação	Disciplinas	Carga horária semanal – 90 min.		
		10.º	11.º	12.º
Geral	Português	2	2	2
	Filosofia	2	2	-
	Língua Estrangeira I ou II	2	2	-
	Educação Física	1	1	1
	Moral, Ética e Deontologia		1	1
Sub-total		7	8	4
Científica	Matemática A ou B	3 ou 2	3 ou 2	3 ou 2
	Geometria Descritiva A	3	3	
Sub-total		6 ou 5	6 ou 5	3 ou 2
Tecnológica	Desenho Assistido por Computador	2	2	3
	Tecnologias e Materiais de Construção	2	2	2
	Desenho Técnico	2	1	1
	Património Construído			1
	Projecto Tecnológico e Estágio			5
Sub-total		6	5	7+5
Total		19 ou 18	19 ou 18	19 ou 18

Curso Tecnológico de Tecnologias e Sistemas de Informação

Componentes de Formação	Disciplinas	Carga horária semanal – 90 min.		
		10.º	11.º	12.º
Geral	Português	2	2	2
	Filosofia	2	2	
	Língua Estrangeira I ou II	2	2	
	Educação Física	1	1	1
	Moral, Ética e Deontologia		1	1
Sub-total		7	8	4
Científica	Matemática A ou B	3 ou 2	3 ou 2	3 ou 2
	Economia A	3	3	
Sub-total		6 ou 5	6 ou 5	3 ou 2
Tecnológica	Desenvolvimento de Aplicações Informáticas	2	2	
	Redes e Serviços de Apoio às Organizações	2	2	
	Organização e Gestão de Empresas	2	1	
	Gestão de Sistemas de Informação			2
	Tecnologias e Programação WEB			2
	Sistemas Informáticos			2
	Sociologia das Organizações			1
	Projecto Tecnológico e Estágio			5
	Sub-total		6	5
Total		19 ou 18	19 ou 18	19 ou 18

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**Assembleia Legislativa****Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M****Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira**

A avaliação do desempenho assente sobre objectivos definidos e abarcando também chefias e pessoal dirigente tem sido, desde a entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29 de Junho, o sistema de avaliação vigente na administração regional autónoma da Madeira. Em consequência, à avaliação do desempenho na administração pública da Região, desde o ano de 2005 em diante, foi já aplicável o referido diploma.

Pelo citado diploma foi determinada a fixação prévia de objectivos e respectivos indicadores de medida, acordados com os trabalhadores, bem como a determinação das competências relevantes para a avaliação, no início do ano a que a mesma respeitava. Tal regime foi inovador, relativamente às práticas da antiga classificação de serviço que, até então vigorara, acabando por induzir novas abordagens e métodos de trabalho nos serviços e organismos públicos.

A avaliação do desempenho perspectivada sobre a definição de objectivos e de indicadores de medida ultrapassa, largamente, a função de instrumento de avaliação do desempenho individual, na medida em que deverá reflectir as próprias estratégias e metas dos organismos, bem como a sua avaliação.

Nesta medida, um sistema de avaliação do desempenho coerente deve integrar a avaliação dos serviços, dos dirigentes e dos demais trabalhadores, assumindo-se como um sistema de gestão dos organismos, desiderato que não foi totalmente alcançado com o Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, dada a sua natureza regulamentar da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

Na verdade, a avaliação integrada, postula a gestão por objectivos e a definição destes em cascata: objectivos

do organismo, das unidades orgânicas e dos indivíduos. Também a avaliação dos resultados deve abarcar estas três vertentes.

Como sistema de avaliação, terá o mesmo de obedecer a um corpo normativo que acolha as especificidades e opções da administração regional autónoma da Madeira, escopo ao qual se dá corpo com o presente diploma, sem perder de vista que tornar obrigatória esta filosofia de gestão e funcionamento requer o prévio conhecimento dos destinatários de tal regime, de forma a poderem preparar as bases que possibilitem a aplicação do mesmo.

É este o objectivo do presente diploma, que, na observância dos princípios e demais regras essenciais constantes da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, ora adaptada às especificidades regionais, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM).

Foram cumpridos os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira decreta, ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 227.º e do n.º 1 do artigo 232.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 37.º, da alínea *qq*) do artigo 40.º e do n.º 1 do artigo 41.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, alterado pela Lei n.º 130/99, de 21 de Agosto, e pela Lei n.º 12/2000, de 21 de Junho, e do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o seguinte:

TÍTULO I

Disposições gerais e comuns

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objecto

1 — O presente diploma estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, adiante designado por SIADAP-RAM.

2 — O SIADAP-RAM baseia-se na articulação entre a avaliação de serviços, de dirigentes e demais trabalhadores, integrando-se no ciclo de gestão de cada serviço, visando contribuir para a melhoria da qualidade da administração pública regional.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente diploma aplica-se aos serviços da administração directa e indirecta da Região Autónoma da Madeira, bem como aos serviços de apoio dos órgãos de governo da Região.

2 — O disposto no presente diploma não se aplica aos membros dos gabinetes de apoio dos titulares dos órgãos de governo da Região nem às entidades públicas empresariais, sem prejuízo do que estabelece o artigo 75.º

3 — O regime previsto no presente diploma aplica-se ao desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores em geral da administração regional autónoma, independentemente da relação jurídica de emprego público constituída.

Artigo 3.º

Adaptações

1 — Por portaria conjunta dos membros do Governo Regional da tutela e dos responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública, podem ser realizadas adaptações ao regime previsto no presente diploma derivadas das atribuições e organização dos serviços, das suas carreiras ou das necessidades da sua gestão.

2 — Tratando-se de institutos públicos, a adaptação referida no número anterior é aprovada por regulamento interno, homologado pelos membros do Governo Regional referidos no número anterior.

3 — A adaptação do regime previsto no presente diploma pode constar de acordo colectivo de trabalho, no caso de relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato.

4 — As adaptações a que se referem os números anteriores deverão respeitar o disposto no presente diploma em matéria de:

- a) Princípios, objectivos e subsistemas do SIADAP-RAM;
- b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;
- c) Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos no presente diploma.

CAPÍTULO II

Definições, princípios, objectivos e subsistemas do SIADAP-RAM

Artigo 4.º

Definições

Para os efeitos do disposto no presente diploma, entende(m)-se por:

- a) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de acção e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;
- b) «Dirigentes máximos do serviço» os titulares de cargos de direcção superior do 1.º grau ou legalmente equiparados, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependentes de membro do Governo Regional ou os presidentes de órgão de direcção colegial sob sua tutela ou superintendência;
- c) «Dirigentes superiores» os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direcção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direcção colegial;
- d) «Dirigentes intermédios» os titulares de cargos de direcção intermédia dos 1.º e 2.º graus ou legalmente equiparados, o pessoal integrado em carreira, enquanto se encontre em exercício de funções de direcção ou equiparadas

inerentes ao conteúdo funcional da carreira, os chefes de equipas multidisciplinares cujo exercício se prolongue por prazo superior a seis meses no ano em avaliação e outros cargos e chefias de unidades orgânicas;

e) «Objectivos» o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;

f) «Serviço efectivo» o trabalho realmente prestado pelo dirigente ou trabalhador nos serviços;

g) «Serviços» os serviços da administração directa e indirecta da Região Autónoma da Madeira, incluindo os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos;

h) «Trabalhadores» os trabalhadores da administração regional autónoma que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;

i) «Unidades homogéneas» os serviços desconcentrados ou periféricos da administração directa e indirecta da Região Autónoma da Madeira que desenvolvem o mesmo tipo de actividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;

j) «Unidades orgânicas» os elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;

l) «Utilizadores externos» os cidadãos, as empresas e a sociedade civil;

m) «Utilizadores internos» os órgãos e serviços da administração directa e indirecta da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 5.º

Princípios

O SIADAP-RAM subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos e na execução das políticas públicas;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;

c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação dos sistemas de gestão do desempenho a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores, mas prevendo a sua adaptação a situações específicas;

d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;

e) Eficácia, orientando a gestão e a acção dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;

f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;

g) Diferenciação do desempenho de serviços, dirigentes e demais trabalhadores;

h) Orientação para a qualidade nos serviços públicos;

i) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o con-

fronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;

j) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua actuação perante os utilizadores;

l) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores, nos termos previstos no presente diploma;

m) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objectivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;

n) Participação dos utilizadores internos e ou externos na avaliação dos serviços.

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos globais do SIADAP-RAM:

a) Contribuir para a melhoria da gestão da administração pública regional em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a actividade dos serviços com os objectivos das políticas públicas;

b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação da administração pública regional;

c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores;

d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;

e) Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;

f) Melhorar a arquitectura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa óptica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da acção dos serviços da administração pública regional;

h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e actividades.

Artigo 7.º

Sistema de planeamento e de gestão

1 — O SIADAP-RAM articula-se com o sistema de planeamento de cada departamento do Governo Regional, constituindo um instrumento de aferição do cumprimento dos respectivos objectivos estratégicos, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços e pressupondo a coordenação entre todos eles e aquele que, em cada departamento governamental, exerce atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.

2 — No caso de departamento governamental que não possua serviço com as atribuições referidas no número anterior, deverá o membro do Governo Regional designar, por despacho, a quem caberá tal função, a qual, preferencialmente, deverá ser exercida por serviços do seu Gabinete.

3 — O SIADAP-RAM articula-se ainda, com o ciclo de gestão de cada serviço da administração pública regional, que abrange as seguintes fases:

a) Fixação dos objectivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições,

os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;

b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;

c) Elaboração e aprovação do plano de actividades do serviço para o ano seguinte, incluindo os objectivos, actividades, indicadores de desempenho do serviço e de cada unidade orgânica;

d) Monitorização e eventual revisão dos objectivos do serviço e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;

e) Elaboração do relatório de actividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação previsto no presente diploma.

4 — Compete, em cada departamento do Governo Regional, ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objectivos globais do departamento e a sua harmonização com o SIADAP-RAM.

Artigo 8.º

Subsistemas do SIADAP

1 — O SIADAP integra os seguintes subsistemas:

a) O subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da administração pública, abreviadamente designado por SIADAP-RAM 1;

b) O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da administração pública, abreviadamente designado por SIADAP-RAM 2;

c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração pública, abreviadamente designado por SIADAP-RAM 3.

2 — Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão do serviço, e objectivos fixados aos dirigentes e trabalhadores.

TÍTULO II

Subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da administração pública regional (SIADAP-RAM 1)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Estrutura do SIADAP-RAM 1

1 — A avaliação do desempenho de cada serviço assenta nos seguintes elementos, que compõem a estrutura do SIADAP-RAM 1:

a) A missão do serviço;

b) Os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;

c) Os objectivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;

d) Os indicadores de desempenho e respectivas fontes de verificação;

e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos no plano de actividades;

f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objectivos;

g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respectivas causas;

h) A avaliação final do desempenho do serviço.

2 — A estrutura do SIADAP-RAM 1 está sujeita a permanente avaliação e actualização, de preferência a partir dos sistemas de informação do serviço, e é fixada e mantida actualizada em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada departamento do Governo Regional, levando em linha de conta, designadamente, o disposto no número seguinte.

3 — A actualização dos elementos que estruturam o SIADAP-RAM 1 deve sustentar-se na análise da envolvimento externa, na identificação das capacidades instaladas e nas oportunidades de desenvolvimento do serviço, bem como do grau de satisfação dos utilizadores.

4 — Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com os elementos estruturantes do SIADAP-RAM 1.

5 — A estrutura do SIADAP-RAM 1 deve ser divulgada pelos serviços através dos meios adequados para o efeito, designadamente através da respectiva página electrónica.

6 — Os serviços devem recorrer a metodologias e instrumentos de avaliação já consagrados, no plano nacional ou internacional, que permitam operacionalizar o disposto no presente título.

Artigo 10.º

Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos serviços realiza-se atendendo a parâmetros de entre os seguintes:

a) «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que um serviço atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;

b) «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;

c) «Objectivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2 — Os objectivos são propostos pelo serviço ao membro do Governo Regional de que dependa, ou sob cuja superintendência se encontre, e são por este aprovados.

3 — Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

a) Superou o objectivo;

b) Atingiu o objectivo;

c) Não atingiu o objectivo.

4 — Em cada serviço são definidos:

a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação;

b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza dos serviços.

Artigo 11.º

Indicadores de desempenho

1 — Os indicadores de desempenho relativos à estrutura do SIADAP-RAM 1 devem obedecer aos seguintes princípios:

- a) Pertinência face aos objectivos que pretendem medir;
- b) Credibilidade;
- c) Facilidade de recolha;
- d) Clareza;
- e) Comparabilidade.

2 — Os indicadores devem permitir a mensurabilidade dos desempenhos.

3 — Na definição dos indicadores de desempenho deve ser assegurada a participação das várias unidades orgânicas do serviço.

Artigo 12.º

Acompanhamento e coordenação do SIADAP-RAM

1 — Em cada departamento do Governo Regional, compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação o acompanhamento do SIADAP-RAM 1, através do apoio à operacionalização dos parâmetros de avaliação dos serviços, identificação, validação e monitorização dos indicadores de desempenho, com vista a garantir a fiabilidade e integridade dos dados, bem como viabilizar comparações nacionais e internacionais.

2 — Cabe ao serviço com competência em matéria de administração pública acompanhar a nível geral a aplicação do SIADAP-RAM, designadamente:

- a) Formular recomendações e ou propostas aos serviços e organismos da administração regional autónoma;
- b) Solicitar os elementos que entenda necessários, com vista a uma correcta aplicação dos princípios e normas do sistema de avaliação do desempenho;
- c) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam submetidas no âmbito de qualquer dos subsistemas do SIADAP-RAM;
- d) Desenvolver formação para os serviços em matéria de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II

Modalidades, procedimentos e órgãos de avaliação

Artigo 13.º

Modalidades e periodicidade

1 — A avaliação dos serviços efectua-se através de auto-avaliação e de hetero-avaliação.

2 — A auto-avaliação dos serviços é realizada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão.

3 — A periodicidade referida no número anterior não prejudica a realização de avaliação plurianual se o orçamento comportar essa dimensão temporal e para fundamentação de decisões relativas à pertinência da existência do serviço, das suas atribuições, organização e actividades.

Artigo 14.º

Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação tem carácter obrigatório e deve evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com a estrutura do SIADAP-RAM 1 do serviço, em particular face aos objectivos anualmente fixados.

2 — A auto-avaliação é parte integrante do relatório de actividades anual e deve ser acompanhada de informação relativa:

- a) À apreciação, por parte dos utilizadores internos ou externos, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos;
- b) À avaliação do sistema de controlo interno;
- c) Às causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes;
- d) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do desempenho do serviço, evidenciando as condicionantes que afectem os resultados a atingir;
- e) À comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação;
- f) À audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores na auto-avaliação do serviço.

Artigo 15.º

Comparação de unidades homogéneas

1 — No caso de o serviço integrar unidades homogéneas sobre as quais detenha o poder de direcção, compete ao dirigente máximo assegurar a concepção e monitorização de um sistema de indicadores de desempenho que permita a sua comparabilidade.

2 — O sistema de indicadores referido no número anterior deve reflectir o conjunto das actividades prosseguidas e viabilizar a ordenação destas unidades numa óptica de eficiência relativa, para cada grupo homogéneo, em cada serviço.

3 — A cada unidade homogénea deve ser atribuída uma avaliação final de desempenho nos termos do artigo 17.º

4 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável, com as devidas adaptações, a serviços centrais que desenvolvem o mesmo tipo de actividades, fornecem o mesmo tipo de bens ou prestam o mesmo tipo de serviços dos que são assegurados por unidades homogéneas.

5 — No caso de as unidades homogéneas constituírem serviços periféricos de departamento do Governo Regional, compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar o cumprimento do disposto no presente artigo.

Artigo 16.º

Análise crítica da auto-avaliação

1 — Em cada departamento do Governo Regional compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação analisar as auto-avaliações constantes dos relatórios de actividades elaborados pelos demais serviços.

2 — Face ao resultado da análise efectuada é emitido parecer, o qual é comunicado ao serviço e ao respectivo membro do Governo Regional.

3 — Os serviços referidos no n.º 1 devem ainda efectuar uma análise comparada de todos os serviços do respectivo departamento governamental com vista a:

a) Identificar, anualmente, os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho e propor ao respectivo membro do Governo a lista dos merecedores da distinção de mérito, mediante justificação circunstanciada;

b) Identificar, anualmente, os serviços com maiores desvios, não justificados, entre objectivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objecto de hetero-avaliação e disso dar conhecimento ao órgão com competência de natureza inspectiva em matéria de controlo da administração financeira da Região Autónoma da Madeira, doravante designado por órgão inspectivo, para os efeitos previstos no presente diploma.

Artigo 17.º

Expressão qualitativa da avaliação

1 — A avaliação final do desempenho dos serviços é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

a) *Desempenho bom*, atingiu todos os objectivos, superando-os total ou parcialmente;

b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes;

c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objectivos mais relevantes.

2 — Em cada departamento do Governo Regional pode ainda ser atribuída aos serviços com avaliação de *Desempenho bom* uma distinção de mérito reconhecendo *Desempenho excelente*, a qual significa superação global dos objectivos.

3 — As menções previstas no n.º 1 são propostas pelo dirigente máximo do serviço como resultado da auto-avaliação e, após o parecer previsto no n.º 2 do artigo anterior, homologadas ou alteradas pelo respectivo membro do Governo Regional.

Artigo 18.º

Distinção de mérito

1 — Em cada departamento governamental podem ser seleccionados os serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para atribuição da distinção de mérito, cabendo ao respectivo membro do Governo Regional, observado o disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 16.º, o reconhecimento de *Desempenho excelente*, em regra, a 20 % dos serviços que o integram ou estão sob sua superintendência.

2 — A atribuição da distinção de mérito assenta em justificação circunstanciada, designadamente, por motivos relacionados com:

a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores;

b) Excelência de resultados obtidos, demonstrada, designadamente, por comparação com padrões nacionais ou internacionais, tendo em conta igualmente melhorias de eficiência;

c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.

Artigo 19.º

Hetero-avaliação

1 — A hetero-avaliação visa obter um conhecimento aprofundado das causas dos desvios evidenciados na auto-avaliação ou de outra forma detectados e apresentar propostas para a melhoria dos processos e resultados futuros.

2 — A hetero-avaliação é da responsabilidade do órgão inspectivo referido na alínea b) do n.º 3 do artigo 16.º, podendo ser realizada por operadores internos ou externos, nomeadamente associações de consumidores, desde que garantida a independência funcional face às entidades a avaliar.

3 — A hetero-avaliação dos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação é proposta pelo respectivo membro do Governo Regional.

4 — Na hetero-avaliação referida nos números anteriores não há lugar à atribuição de menção prevista no artigo 17.º

5 — A hetero-avaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à auto-avaliação, mediante proposta apresentada ao órgão inspectivo, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

Artigo 20.º

Programa de hetero-avaliações

1 — O órgão inspectivo propõe ao Governo Regional, através dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública, o programa de hetero-avaliações, que terá, em regra, periodicidade anual.

2 — O programa tem em conta as propostas efectuadas nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 16.º, bem como outras situações que indiquem maior insatisfação por parte dos utilizadores externos e ainda as propostas feitas nos termos do n.º 3 do artigo 19.º que se revelarem pertinentes.

3 — O programa anual deve ainda conter os seguintes elementos:

a) Identificação dos serviços a avaliar no ano e respectiva justificação;

b) Indicação dos motivos que presidem à selecção dos operadores externos, se for este o caso;

c) Prazo para a sua realização;

d) Critérios de selecção, no caso de a avaliação ser efectuada por operadores externos, e previsão de custos.

4 — A proposta efectuada nos termos do n.º 1 é aprovada por deliberação do conselho do Governo Regional, cabendo ao órgão inspectivo assegurar a sua execução e os correspondentes encargos administrativos e financeiros.

5 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 5 do artigo 19.º, os encargos administrativos e financeiros inerentes à hetero-avaliação são suportados pelo respectivo serviço.

Artigo 21.º

Apresentação de resultados

1 — Aos serviços avaliados é dado conhecimento do projecto de relatório da hetero-avaliação para que se possam pronunciar.

2 — O relatório da hetero-avaliação deve também ser entregue às organizações sindicais ou comissões de trabalhadores representativas do pessoal do serviço que o solicitem.

3 — O órgão inspectivo emite parecer num prazo não superior a 30 dias após pronúncia do serviço avaliado sobre a qualidade dos relatórios de hetero-avaliação e efectua as recomendações que entender pertinentes, salientando os pontos positivos e os susceptíveis de melhoria.

4 — O órgão inspectivo procede ao envio do parecer referido no número anterior aos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública, bem como ao membro do Governo de que dependa o serviço avaliado.

CAPÍTULO III

Resultados da avaliação

Artigo 22.º

Divulgação

1 — Cada serviço procede à divulgação da auto-avaliação através dos meios adequados, designadamente na sua página electrónica.

2 — No caso de o parecer elaborado nos termos do n.º 2 do artigo 16.º concluir pela discordância relativamente à valoração efectuada pelo serviço em sede de auto-avaliação, ou pela falta de fiabilidade do sistema de indicadores de desempenho, deve o mesmo ser obrigatoriamente divulgado juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — Cada departamento governamental procede à divulgação, através dos meios referidos no n.º 1, dos serviços aos quais foi atribuída uma distinção de mérito nos termos do artigo 18.º, especificando os principais fundamentos da atribuição.

Artigo 23.º

Efeitos da avaliação

1 — Os resultados da avaliação do serviço devem produzir efeitos sobre:

- a) As opções de natureza orçamental com impacto no serviço;
- b) As opções e prioridades do ciclo de gestão seguinte;
- c) A avaliação realizada ao desempenho dos dirigentes superiores.

2 — Os resultados da hetero-avaliação, realizada com os fundamentos previstos no n.º 1 do artigo 19.º, produzem os efeitos referidos no número anterior.

3 — A atribuição consecutiva de menções *Desempenho insuficiente* ou a não superação de desvios evidenciados e analisados em sede de hetero-avaliação pode fundamentar as decisões relativas à revisão da sua missão, atribuições, organização e actividades, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades.

Artigo 24.º

Efeitos da distinção de mérito

A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, os seguintes efeitos:

- a) O aumento para 35 % e 10 % das percentagens máximas previstas no n.º 5 do artigo 34.º para os dirigentes intermédios no SIADAP-RAM 2 e no n.º 1 do artigo 71.º para os demais trabalhadores no SIADAP-RAM 3, visando

a diferenciação de *Desempenho relevante* e *Desempenho excelente*;

b) A atribuição pelo membro do Governo Regional competente do reforço de dotações orçamentais visando a mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores ou a atribuição de prémios de desempenho;

c) A possibilidade de consagração de reforços orçamentais visando o suporte e dinamização de novos projectos de melhoria do serviço.

TÍTULO III

Subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM 2)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Periodicidade

1 — A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço, conforme o respectivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objecto de avaliação intercalar, efectuada anualmente nos termos do presente diploma.

3 — O período de avaliação intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.

4 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes repercute-se na carreira de origem, nomeadamente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

5 — A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita anualmente, nos termos do presente título.

CAPÍTULO II

Avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e dirigentes máximos

Artigo 26.º

Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes máximos dos serviços e dos dirigentes superiores integra-se no ciclo de gestão do serviço e efectua-se com base no grau de cumprimento dos objectivos assumidos no âmbito do SIADAP-RAM 1, tendo por base os respectivos indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos, face às competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, aos dirigentes superiores do 2.º grau, no quadro das suas com-

petências legais, ainda que delegadas ou subdelegadas, são fixados, pelo dirigente máximo do serviço, os objectivos a atingir no decurso do seu mandato, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Relativamente aos dirigentes superiores do 2.º grau, que tenham unidades orgânicas colocadas sob a sua directa dependência, o parâmetro de avaliação reporta-se aos objectivos a prosseguir e aos respectivos indicadores de medida que se encontrem definidos para as respectivas unidades orgânicas.

4 — A avaliação de desempenho dos membros dos conselhos directivos dos institutos públicos sujeitos ao Estatuto do Gestor Público segue o regime aí estabelecido.

Artigo 27.º

Avaliação intercalar

1 — Para efeitos da avaliação intercalar prevista no n.º 2 do artigo 25.º, deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respectivo membro do Governo Regional até 15 de Abril de cada ano os seguintes elementos:

a) Relatório de actividades que integre a auto-avaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 14.º;

b) Relatório sintético explicitando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e ou qualidade obtidos no ano em aferição, por comparação com os anos anteriores, bem como os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, financeiros e materiais.

2 — O relatório sintético referido na alínea b) do número anterior deve incluir as principais opções seguidas em matéria de gestão e qualificação dos recursos humanos, de gestão dos recursos financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAP-RAM 2 e do SIADAP-RAM 3, incluindo a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, de modo agregado e por carreira.

3 — Os dirigentes superiores do 2.º grau devem apresentar ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos objectivos que lhes foram fixados, de acordo com os respectivos indicadores definidos nos termos do n.º 2 ou do n.º 3 do artigo anterior, consoante os casos, e a sua evolução relativamente aos anos anteriores.

4 — Por despacho do dirigente máximo do serviço podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação de cada dirigente superior as avaliações sobre ele efectuadas pelos dirigentes que dele dependam.

5 — A avaliação prevista no número anterior obedece às seguintes regras:

- a) É facultativa;
- b) Não é identificada;
- c) Tem carácter de informação qualitativa e é orientada por questionário padronizado, ponderando 5 pontos de escala em cada valoração, com campo próprio destinado à recolha de sugestões ou comentários.

Artigo 28.º

Expressão da avaliação

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 8, a avaliação intercalar dos dirigentes que exerçam a função de dirigente máximo do serviço reporta-se ao nível de avaliação final atribuído ao respectivo serviço em sede de SIADAP-RAM 1,

nos termos do artigo 17.º, traduzindo-se no sucesso geral com superação de alguns objectivos, no cumprimento ou incumprimento global dos objectivos.

2 — No caso de hetero-avaliação do serviço, a avaliação intercalar do dirigente máximo considera-se de *Bom*, *Satisfatório* ou *Insatisfatório*, consoante os resultados da hetero-avaliação demonstrem a superação, o cumprimento ou o incumprimento global dos objectivos.

3 — A avaliação intercalar dos dirigentes superiores do 2.º grau afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.

4 — Pode ser atribuída aos dirigentes máximos dos serviços e aos dirigentes superiores a menção qualitativa de *Desempenho excelente*, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

5 — O reconhecimento de mérito previsto no número anterior e os resultados da avaliação que fundamentam a atribuição de prémios de gestão são objecto de publicitação no departamento governamental, pelos meios considerados mais adequados.

6 — A diferenciação de desempenhos dos dirigentes máximos dos serviços e dos dirigentes superiores é garantida pela fixação, em regra, da percentagem máxima de 5 % do total desses dirigentes para atribuição de distinção de mérito com reconhecimento de *Desempenho excelente*.

7 — A percentagem prevista no número anterior incide sobre o número de dirigentes superiores e de dirigentes máximos dependentes do departamento do Governo Regional sujeitos ao regime de avaliação previsto no presente capítulo.

8 — Considerando as competências de liderança, visão estratégica e de gestão, evidenciadas pelo dirigente máximo, o membro do Governo Regional pode atribuir-lhe uma avaliação de nível diferente da que cabe ao serviço, a qual será devidamente fundamentada face aos relatórios referidos no n.º 1 e aos elementos mencionados no n.º 2 do artigo anterior.

9 — Compete ao membro do Governo Regional, no âmbito do respectivo departamento governamental, assegurar a harmonização dos processos de avaliação, visando garantir o respeito pela percentagem fixada no n.º 6.

Artigo 29.º

Avaliadores

1 — A avaliação do dirigente máximo do serviço é atribuída pelo membro do Governo Regional respectivo, fundamentando-se na auto-avaliação ou no resultado da hetero-avaliação em sede de SIADAP-RAM 1.

2 — Os dirigentes superiores do 2.º grau são avaliados pelo dirigente máximo respectivo.

3 — A avaliação dos dirigentes superiores do 2.º grau é homologada pelo competente membro do Governo Regional.

Artigo 30.º

Efeitos

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes máximos dos serviços e dos dirigentes superiores tem os efeitos previstos no respectivo estatuto, designadamente em matéria de atribuição de prémios de gestão e de renovação ou de cessação da respectiva comissão de serviço.

2 — A não aplicação do SIADAP-RAM por razões imputáveis aos dirigentes máximos dos serviços, incluindo os membros dos conselhos directivos de institutos públicos, determina a cessação das respectivas funções.

CAPÍTULO III

Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios

Artigo 31.º

Âmbito subjectivo do presente capítulo

O regime previsto no presente capítulo aplica-se aos dirigentes intermédios que não exerçam funções de dirigente máximo do serviço.

Artigo 32.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios integra-se no ciclo de gestão do serviço e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Resultados», obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;
- b) «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Artigo 33.º

Avaliação intercalar

1 — A avaliação anual intercalar prevista no n.º 2 do artigo 25.º fundamenta-se na avaliação dos parâmetros referidos no artigo anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.

2 — O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objectivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o avaliado, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

3 — Os resultados obtidos em cada objectivo são valorados, através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

- a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

4 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.

5 — O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.

6 — As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, de entre as fixadas na lista constante do anexo VI da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, para os correspondentes grupos de pessoal, considerando-se a referência a ministérios reportada a departamentos do Governo Regional.

7 — O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes na lista referida no número anterior.

8 — Cada competência é valorada, através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

9 — A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.

10 — Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.

11 — A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

12 — As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

13 — Por despacho do membro do Governo Regional responsável pela administração pública, devidamente fundamentado, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no n.º 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições dos serviços.

Artigo 34.º

Expressão da avaliação final

1 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

2 — A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante* é obrigatoriamente objecto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando *Desempenho excelente*.

3 — O reconhecimento referido no número anterior deve fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

- a) O dirigente atingiu e ultrapassou todos os objectivos;
- b) O dirigente demonstrou em permanência capacidades de liderança, de gestão e compromisso com o serviço público que podem constituir exemplo para os trabalhadores.

4 — O reconhecimento de mérito previsto nos n.ºs 2 e 3 e a menção qualitativa e respectiva quantificação de avaliação que fundamenta a atribuição de prémio de desempenho são objecto de publicação no serviço pelos meios considerados mais adequados.

5 — A diferenciação de desempenhos obedece, em regra, à fixação da percentagem máxima de 25 % para as

menções de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total de dirigentes intermédios do serviço para o reconhecimento do *Desempenho excelente*, podendo haver pelo menos um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Artigo 35.º

Avaliadores

1 — Os dirigentes intermédios do 1.º e 2.º grau são avaliados, consoante os casos, pelo dirigente superior ou intermédio do 1.º grau, de quem directamente dependam.

2 — Sempre que o número de unidades homogéneas dependentes do mesmo dirigente superior o justifique, este pode delegar a avaliação dos respectivos dirigentes intermédios em avaliadores para o efeito designados de categoria ou posição funcional superior aos avaliados.

3 — Por despacho do dirigente máximo do serviço podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação referida nos números anteriores:

a) A avaliação efectuada pelos restantes dirigentes intermédios do mesmo grau e, sendo do 2.º grau, dos que exercem funções na mesma unidade orgânica;

b) A avaliação efectuada pelos dirigentes e trabalhadores sob a sua dependência hierárquica directa.

4 — A avaliação prevista nos números anteriores obedece ao disposto no n.º 5 do artigo 27.º

Artigo 36.º

Efeitos

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no respectivo estatuto, designadamente em matéria de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da respectiva comissão de serviço.

2 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao dirigente intermédio, alternativamente, o direito a:

a) Diminuição de um ponto no total exigido pelo n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para efeitos de alteração da posição remuneratória, relativamente à carreira de origem do dirigente;

b) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o respectivo dirigente máximo do serviço, cujo texto final deve ser objecto de publicitação;

c) Estágio em organismo de administração pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;

d) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a administração pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço.

3 — O período sabático e os estágios a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

4 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda ao dirigente intermédio o direito a cinco dias de férias adicionais, no ano seguinte, ou, por opção do dirigente, à correspondente remuneração.

5 — O reconhecimento de *Desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao dirigente intermédio o direito a três dias de férias adicionais, no ano seguinte, ou, por opção do dirigente, à correspondente remuneração.

6 — A atribuição da menção de *Desempenho inadequado* em dois anos consecutivos, e ou a não aplicação do SIADAP-RAM 3 aos trabalhadores dependentes do dirigente intermédio por motivos que lhe sejam imputáveis, constitui fundamento para a cessação da respectiva comissão de serviço ou impedimento para a sua renovação.

7 — A inobservância não fundamentada pelo dirigente das orientações dadas pelo conselho coordenador da avaliação em sede do SIADAP-RAM 3 deve ser tida em conta na respectiva avaliação de desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado.

8 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 a 4, os direitos neles previstos são ainda conferidos ao dirigente quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

a) Três pontos por cada menção de *Desempenho excelente*;

b) Dois pontos por cada menção de *Desempenho relevante*.

9 — A regulamentação referida no n.º 10 do artigo 39.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, será aplicável aos dirigentes intermédios dos serviços referidos no n.º 1 do artigo 2.º do presente diploma, com as adaptações que se mostrem necessárias.

10 — A atribuição do nível de *Desempenho inadequado* ao pessoal integrado em carreira em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, bem como a não aplicação do SIADAP-RAM 3 ao pessoal que lhe está directamente afecto têm os efeitos previstos no artigo 50.º

Artigo 37.º

Remissão

Ao processo de avaliação intercalar dos dirigentes intermédios aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, o disposto no título IV do presente diploma.

TÍTULO IV

Subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração pública regional (SIADAP-RAM 3)

CAPÍTULO I

Estrutura

SECÇÃO I

Periodicidade e requisitos para avaliação

Artigo 38.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Artigo 39.º

Requisitos funcionais para avaliação

1 — No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2 — No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efectivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objecto de avaliação nos termos do presente título.

3 — O serviço efectivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação que, apesar de não ter envolvido o contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, permita, mediante autorização do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação, à qual se aplica o disposto no presente diploma, com as especificidades e adaptações dos correspondentes parâmetros que se mostrem necessárias, face ao respectivo período temporal.

4 — No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efectivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efectiva e justa avaliação.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 25.º, o trabalhador que no ano civil anterior tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efectivo conforme definido no presente diploma ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é avaliado nos termos do presente título.

6 — No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do presente diploma ou das suas adaptações.

7 — Se o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação relevante para efeitos da aplicação do número anterior, ou se pretender a sua substituição, requer avaliação anual, feita pelo conselho coordenador da avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 40.º

Ponderação curricular

1 — A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade de dirigente sindical.

2 — Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 — A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e

quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no presente diploma.

4 — A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 — Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo Regional responsável pela administração pública.

Artigo 41.º

Publicidade

1 — As menções qualitativas e respectiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objecto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos no presente diploma, os procedimentos relativos ao SIADAP-RAM 3 têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

3 — Com excepção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.

4 — O acesso à documentação relativa ao SIADAP-RAM 3 subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

SECÇÃO II

Metodologia de avaliação

Artigo 42.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão de cada serviço e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados», obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica;
- b) «Competências», que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 43.º

Resultados

1 — O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos, os quais:

- a) Devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter;

b) Devem estar alinhados com os objectivos do serviço e da unidade orgânica;

c) Devem respeitar a proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2 — Os objectivos são, designadamente:

a) De produção de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3 — Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 — Anualmente, são fixados pelo menos três objectivos para cada trabalhador, adequados ao seu posto de trabalho e escolhidos de entre as áreas previstas no n.º 2.

5 — Para aferir os resultados a obter em cada objectivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Artigo 44.º

Avaliação dos resultados atingidos

1 — Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objectivo, de acordo com os indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em três níveis:

a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas em todos os objectivos.

3 — Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aqueles condicionantes, sendo a respectiva ponderação distribuída pelos restantes.

4 — A avaliação dos resultados obtidos em objectivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 3 do artigo anterior é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

Artigo 45.º

Competências

1 — O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco.

2 — As competências referidas no número anterior são escolhidas nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 33.º, sem prejuízo da aplicação dos modelos de perfis específicos de competências constantes de adaptação do SIADAP-RAM 3, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 64.º

Artigo 46.º

Avaliação das competências

1 — A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 47.º

Avaliação final

1 — A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 — Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «Competências», uma ponderação máxima de 40 %.

3 — Podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior, em função de carreiras gerais ou especiais ou de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão, por despacho conjunto do membro do Governo Regional responsável pela área da administração pública e do membro do Governo respectivo.

4 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

5 — À avaliação final dos trabalhadores é aplicável o disposto no n.º 12 do artigo 33.º

Artigo 48.º

Reconhecimento de excelência

1 — A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante* é objecto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando *Desempenho excelente*.

2 — O reconhecimento do mérito previsto no número anterior deve fundamentar-se na análise do impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3 — O reconhecimento do mérito é objecto de publicação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.

4 — Para efeitos de aplicação da legislação sobre carreiras e remunerações, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de *Desempenho excelente*.

SECÇÃO III

Efeitos da avaliação

Artigo 49.º

Efeitos

1 — A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

2 — O disposto nas alíneas *a)* a *c)* do número anterior deve ser considerado no plano de formação anual de cada serviço, de acordo com as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência dos postos de trabalho respectivos, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

3 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

- a) Diminuição de um ponto no total exigido pelo n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para efeitos de alteração da posição remuneratória;
- b) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o respectivo dirigente máximo do serviço, cujo texto final deve ser objecto de publicitação;
- c) Estágio em organismo de administração pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;
- d) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a administração pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
- e) Frequência de acções de formação adequada ao aprofundamento de competências profissionais.

4 — O período sabático, os estágios e as acções de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

5 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

6 — O reconhecimento de *Desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

7 — É ainda aplicável aos trabalhadores, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 8 do artigo 36.º

Artigo 50.º

Menção de inadequado

1 — A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique por parâmetro os respectivos fundamentos, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

2 — As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em acções a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 51.º

Sujeitos

1 — Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada serviço:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O conselho coordenador da avaliação;
- d) A comissão paritária;
- e) O dirigente máximo do serviço.

2 — A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 52.º

Avaliador

1 — A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

- a) Negociar os objectivos com o avaliado, de acordo com os objectivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respectivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objectivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo conselho coordenador da avaliação;
- b) Rever regularmente com o avaliado os objectivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea *b)* do artigo 42.º e do artigo 45.º;
- d) Avaliar anualmente os trabalhadores directamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento;

f) Fundamentar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, para os efeitos previstos na presente lei.

2 — O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efectiva de acompanhamento e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

Artigo 53.º

Avaliado

1 — Em cumprimento dos princípios enunciados no presente diploma, o avaliado tem direito:

a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objectivos e resultados que tenha contratualizado;

b) À avaliação do seu desempenho;

c) Ao acesso ao material utilizado no seu processo de avaliação, designadamente o referido no n.º 2 do artigo anterior e os indicadores de medida utilizados.

2 — Constituem deveres do avaliado:

a) Proceder à respectiva auto-avaliação, como garantia de envolvimento activo e responsabilização no processo de avaliação;

b) Negociar com o avaliador a fixação dos objectivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respectivos indicadores de medida.

3 — Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4 — É garantido aos avaliados o conhecimento dos objectivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5 — É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

Artigo 54.º

Conselho coordenador da avaliação

1 — Junto do dirigente máximo de cada serviço funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer as directrizes necessárias para uma aplicação objectiva e harmónica do SIADAP-RAM 2 e do SIADAP-RAM 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no n.º 2 do artigo 7.º;

b) Estabelecer as orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, com especial ênfase para os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;

c) Estabelecer, se necessário, o número máximo de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP-RAM 2 e do SIADAP-RAM 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento do *Desempenho excelente*;

e) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;

f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

2 — O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo dirigente máximo do organismo e integra todos os dirigentes de nível superior e todos ou alguns dirigentes de nível intermédio do 1.º grau, conforme o que for determinado por despacho do dirigente máximo do organismo, incluindo obrigatoriamente o responsável pela área dos recursos humanos, não podendo ter um número inferior a três elementos.

3 — Nos casos de impossibilidade de constituição do conselho de coordenação da avaliação nos termos referidos no número anterior, será o mesmo presidido pelo dirigente máximo do serviço e integrará outros dirigentes independentemente do respectivo nível e grau dos mesmos e, na falta destes, trabalhadores com responsabilidades de coordenação de pessoal, em qualquer dos casos designados internamente por despacho do dirigente máximo do organismo.

4 — Nos serviços de grande dimensão, sem prejuízo da existência do conselho coordenador da avaliação nos termos dos números anteriores, para efeitos de operacionalização do seu funcionamento, podem ser criadas secções autónomas presididas pelo dirigente máximo do serviço, compostas por um número restrito de dirigentes, exercendo as competências previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1.

5 — A presidência do conselho coordenador da avaliação ou das secções autónomas previstas no número anterior pode ser delegada nos termos da lei.

6 — Excepcionalmente, sempre que a estrutura orgânica dos serviços envolvidos assim o recomendar, poderá constituir-se, por despacho do membro do Governo Regional respectivo, um conselho de coordenação da avaliação comum a esses serviços.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, tratando-se do desempenho de dirigentes intermédios, o conselho coordenador da avaliação não pode integrar trabalhadores ou dirigentes intermédios de nível inferior ao do avaliado.

8 — Na impossibilidade de composição do conselho coordenador da avaliação na situação prevista no número anterior, será o mesmo constituído pelos dirigentes máximos dos organismos dependentes do respectivo departamento do Governo Regional.

9 — Às reuniões do conselho coordenador da avaliação aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo relativas às garantias de imparcialidade, nomeadamente o disposto no seu artigo 44.º

Artigo 55.º

Comissão paritária

1 — Junto do dirigente máximo de cada serviço funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais efectivos, sendo dois representantes da administração, um dos quais membro do conselho coordenador da avaliação,

designados pelo dirigente máximo do serviço, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.

3 — Nos serviços de grande dimensão podem ser constituídas várias comissões paritárias, em que os representantes da administração são designados de entre os membros das secções autónomas previstas no n.º 4 do artigo anterior e os representantes dos trabalhadores eleitos pelos universos de trabalhadores que correspondam à competência daquelas secções autónomas.

4 — Os vogais representantes da administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efectivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

5 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efectivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço ou de parte dele, nos termos do n.º 3.

6 — O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro e é organizado nos termos de despacho do dirigente máximo do serviço que é publicitado na respectiva página electrónica, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até quarenta e oito horas antes da realização do acto eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do acto eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respectivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

7 — A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

8 — Os vogais efectivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respectivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

9 — Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efectivos e suplentes, representantes da administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.ºs 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

10 — Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

11 — Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação,

entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Artigo 56.º

Dirigente máximo do serviço

1 — Compete ao dirigente máximo do serviço:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço;

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente diploma;

c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos do presente diploma;

d) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma em matéria de diferenciação de desempenhos;

e) Homologar as avaliações anuais;

f) Decidir das reclamações dos avaliados;

g) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de actividades do serviço;

h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente diploma.

2 — Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação, no caso previsto no n.º 5 do artigo 65.º, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação.

3 — A competência prevista na alínea e) do n.º 1 pode ser delegada nos demais dirigentes superiores do serviço.

CAPÍTULO III

Processo de avaliação

Artigo 57.º

Fases

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objectivos e resultados a atingir;

b) Realização da auto-avaliação e da avaliação;

c) Harmonização das propostas de avaliação;

d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objectivos e respectivos indicadores e fixação das competências;

e) Validação de avaliações e reconhecimentos de *Desempenho excelente*;

f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;

g) Homologação;

h) Reclamação e outras impugnações;

i) Monitorização e revisão dos objectivos.

Artigo 58.º

Planeamento

1 — O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo do serviço e deve decorrer das orientações

fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de actividades, centrada na arquitectura transversal dos processos internos de produção;

b) A definição de objectivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respectivos dirigentes, chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da actividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;

c) A planificação em cascata, quando efectuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço.

2 — No planeamento do processo de avaliação pode ainda incluir-se a definição de orientações sobre a observância das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

3 — O planeamento dos objectivos e resultados a atingir pelo serviço é tomado em consideração pelo conselho coordenador da avaliação no estabelecimento das orientações que forem necessárias para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objectivos, e para validar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, bem como o reconhecimento de *Desempenho excelente*.

4 — Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAP, nomeadamente visando o alinhamento dos objectivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

5 — A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Artigo 59.º

Auto-avaliação e avaliação

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 — A avaliação é efectuada pelo avaliador nos termos do presente diploma, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respectivos indicadores de desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de *Desempenho relevante* ou *Desempenho inadequado* ou de reconhecimento de *Desempenho excelente*.

4 — A auto-avaliação e a avaliação devem decorrer na 1.ª quinzena de Janeiro.

5 — A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 60.º

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação, para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de

forma a verificar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas no n.º 2 do artigo 58.º, e iniciar o processo que conduz à validação dos desempenhos relevantes e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.

Artigo 61.º

Reunião de avaliação

1 — Durante o mês de Fevereiro e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respectivos avaliados, tendo como objectivo dar conhecimento da avaliação.

2 — No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 49.º

3 — Em articulação com o plano de actividades aprovado para o novo ciclo de gestão e considerando os objectivos fixados para a respectiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4 — A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5 — No caso de o requerimento acima referido não obter resposta no prazo de cinco dias úteis, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao dirigente máximo a referida marcação.

6 — No caso de não ser marcada reunião nos termos do número anterior, o avaliado pode requerer ao membro do Governo competente que estabeleça as orientações necessárias ao atempado cumprimento do disposto no presente diploma.

7 — A situação prevista nos números anteriores é considerada para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Artigo 62.º

Contratualização dos parâmetros

1 — No início de cada período anual de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objectivos a atingir, é efectuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objectivos e as competências a demonstrar, bem como os respectivos indicadores de medida e critérios de superação.

2 — A reunião de negociação referida no número anterior deve ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respectiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objectivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

Artigo 63.º

Contratualização de objectivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 43.º, a contratualização de objectivos a atingir efectua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objectivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período

da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objectivos, quando resulte de diagnóstico efectuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como *Desempenho inadequado*;

c) Os objectivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Artigo 64.º

Contratualização de competências

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 45.º, a fixação de competências a avaliar efectua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam-se nos modelos específicos de adaptação do SIADAP-RAM 3;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efectuada de entre as relacionadas com a respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

2 — A selecção das competências a avaliar é efectuada de entre as constantes da lista a que se refere o n.º 6 do artigo 33.º sempre que se não verifique o previsto na alínea a) do número anterior, traduzida nos instrumentos regulamentares de adaptação do SIADAP-RAM.

Artigo 65.º

Validações e reconhecimentos

1 — Na sequência das reuniões de avaliação, previstas no artigo 61.º, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado*;

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *Desempenho excelente*.

2 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

3 — Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador, acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4 — No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada, deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5 — No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador, para que este dela dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 66.º

Apreciação pela comissão paritária

1 — O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2 — O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3 — A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4 — A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar o avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.

5 — A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6 — O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respectiva fundamentação.

Artigo 67.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho deve ser efectuada até 30 de Março, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 68.º

Reclamação

1 — O prazo para apresentar reclamação do acto de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, obtido o parecer prévio do conselho coordenador da avaliação.

2 — O avaliado tem o direito de aceder, gratuitamente, aos documentos relativos à sua avaliação, designadamente, através da consulta e ou da obtenção de fotocópias, as quais lhe deverão ser facultadas no prazo de cinco dias úteis.

3 — No caso de o avaliado solicitar a consulta ou fotocópias dos documentos relativos à sua avaliação, o prazo referido no n.º 1 suspende-se, recomeçando a contar-se a partir do dia em que aquelas lhe sejam facultadas.

4 — Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como o parecer do conselho coordenador da avaliação.

5 — Em caso de ausência de resposta à reclamação no prazo referido no n.º 1, deve a mesma considerar-se indeferida.

Artigo 69.º

Outras impugnações

1 — Do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

2 — A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3 — Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Artigo 70.º

Monitorização

1 — No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;

b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.

2 — O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 71.º

Diferenciação de desempenhos

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 24.º, a diferenciação de desempenhos é garantida, em regra, pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho relevante* e de, entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de *Desempenho excelente*.

2 — As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 39.º, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3 — As percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

4 — O número de objectivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respectivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos da presente lei, designadamente nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 54.º, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

5 — Sem prejuízo do disposto no artigo 56.º, ao dirigente máximo do serviço cabe assegurar o cumprimento do que estatui o presente artigo.

TÍTULO V

Suporte do sistema de avaliação do desempenho e acções de controlo

Artigo 72.º

Gestão e acompanhamento do SIADAP-RAM 2 e do SIADAP-RAM 3

1 — O disposto no presente diploma em matéria de processos de avaliação e respectivos instrumentos de suporte

não impede o seu cumprimento em versão electrónica e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais.

2 — No final do período de avaliação, cada organismo deve apresentar ao membro do Governo Regional da tutela o relatório anual sobre a aplicação do SIADAP-RAM 2 e do SIADAP-RAM 3, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelas diferentes carreiras.

3 — O relatório referido no número anterior será divulgado nos respectivos serviços.

4 — Do relatório referido no n.º 2, será elaborado, através dos gabinetes dos membros do Governo Regional, um relatório síntese da forma como o SIADAP-RAM 2 e o SIADAP-RAM 3 foram aplicados no âmbito do respectivo departamento governamental, o qual deverá ser enviado em suporte informático à Direcção Regional da Administração Pública e Local.

5 — Os dados globais da aplicação do SIADAP-RAM são publicitados na página electrónica do organismo com competência em matéria de administração pública.

Artigo 73.º

Acções de controlo

1 — Cabe aos órgãos com funções de auditoria e controlo interno proceder, nos respectivos departamentos governamentais, à avaliação da forma como os subsistemas de avaliação do desempenho são aplicados.

2 — No caso de não existir o órgão referido no número anterior, pode, por despacho do membro do Governo Regional respectivo, ser indicado o serviço que nesse departamento exercerá aquelas competências.

3 — Compete ao órgão inspectivo definido na alínea b) do n.º 3 do artigo 16.º realizar auditorias de avaliação sobre a aplicação do SIADAP-RAM nos organismos da administração pública regional.

TÍTULO VI

Disposições transitórias e finais

CAPÍTULO I

Disposições transitórias

Artigo 74.º

Estratégia de aplicação

1 — Até 30 de Novembro de cada ano, os serviços iniciam ou prosseguem a construção da estrutura do SIADAP-RAM 1 prevista no artigo 9.º e, no quadro das orientações fixadas pelos respectivos membros do Governo Regional, propõem os objectivos a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respectivas fontes de verificação.

2 — Os serviços que, nos diferentes departamentos governamentais, são competentes em matéria de planeamento, estratégia e avaliação acompanham e validam, nos termos da presente lei, o cumprimento do disposto no número anterior.

3 — Até 15 de Dezembro de cada ano, os membros do Governo Regional referidos no n.º 1 aprovam os objectivos anuais de cada serviço.

4 — A avaliação do desempenho referente ao ano de 2010 faz-se de acordo com o regime previsto no presente

diploma, devendo dar-se cumprimento ao disposto nos n.ºs 1 e 3 no ano de 2009, tendo em vista a avaliação a atribuir em 2011.

5 — A avaliação do desempenho efectuada nos termos dos números anteriores abrange, relativamente aos dirigentes intermédios e demais trabalhadores, todo o serviço prestado no ano de 2010 assim como o serviço prestado e não classificado de 2009.

6 — Nos serviços que disponham de um sistema de avaliação de desempenho específico, a avaliação referente ao ano de 2010 efectua-se de acordo com esses sistemas, até à sua revisão para adaptação nos termos do artigo 3.º, a qual deverá efectivar-se até ao final do ano de 2011, sob pena de caducidade.

CAPÍTULO II

Disposições finais

Artigo 75.º

Extensão do âmbito de aplicação

1 — O SIADAP-RAM 3 é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação, que detivessem a qualidade de funcionário ou agente antes da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a prevalência de sistemas de avaliação específicos, desde que respeitem os princípios, objectivos e critérios de diferenciação de desempenhos estabelecidos no SIADAP-RAM.

Artigo 76.º

Critérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro «Resultados», a avaliação de desempenho imediatamente anterior na vertente quantitativa, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Artigo 77.º

Avaliações anteriores e conversão de resultados

1 — Nas situações previstas na lei em que seja necessário ter em conta a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta os resultados da aplicação de diversos sistemas de avaliação, é usada, para conversão de valores quantitativos, a escala do SIADAP-RAM, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.

2 — Nas situações previstas no número anterior, em que só tenha havido atribuição de menção qualitativa ou atribuição de valores quantitativos não sujeitos a percentagens de diferenciação de desempenhos, é realizada ponderação curricular, nos termos do artigo 40.º, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

3 — No caso previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 39.º releva ainda, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos:

a) Do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e regulamentado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29 de Junho;

b) Dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do artigo 21.º da lei referida na alínea anterior que estabeleçam percentagens de diferenciação em observância do princípio de diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º do mesmo diploma legal;

c) Do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

4 — No caso de quem não tenha avaliação do desempenho por motivo que não lhe seja imputável, pode ser requerida a ponderação curricular, nos termos do artigo 40.º, a realizar por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

5 — As avaliações obtidas pelos dirigentes intermédios e trabalhadores ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, regulamentada, na Região Autónoma da Madeira, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29 de Junho, relevam, consoante os casos, para os efeitos previstos nos n.ºs 2, 4, 5 e 8 do artigo 36.º e nos n.ºs 3, 5, 6 e 7 do artigo 49.º, reportando-se a avaliação de *Excelente* e *Muito bom*, respectivamente, a *Desempenho excelente* e *Desempenho relevante*.

Artigo 78.º

Remissão

Os modelos de fichas de auto-avaliação, de avaliação, de monitorização do desempenho, de reformulação de objectivos, bem como as listas de competências, são os constantes da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, considerando-se reportadas aos departamentos do Governo Regional as referências a ministérios ou a entidades da administração central.

Artigo 79.º

Revogação

1 — São revogados:

a) O Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29 de Junho;

b) A Portaria n.º 54/2006, de 24 de Maio.

2 — As revogações referidas no número anterior produzem-se aquando da aplicação da avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, nos termos previstos no presente diploma.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação dos diplomas ali referidos relativamente aos desempenhos prestados até 2011, no caso de serviços que disponham de sistemas de avaliação específicos derivados daquele decreto legislativo regional.

Artigo 80.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 28 de Julho de 2009.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *José Miguel Jardim d'Olival Mendonça*.

Assinado em 11 de Agosto de 2009.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, *Antero Alves Monteiro Diniz*.