



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 22 de dezembro de 2015

I

Série

Número 201

Suplemento

Sumário

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA MADEIRA

Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M

Primeira alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira. Publicado na I série, do Diário da República n.º 248, de 21 de dezembro de 2015.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA MADEIRA

Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M

de 21 de dezembro

Primeira alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira

Desde o ano de 2010 que, através do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, o regime de avaliação do desempenho, na administração regional autónoma da Madeira, opera de modo integrativo, entre serviços, dirigentes e demais trabalhadores. Para além da vertente da avaliação, o citado regime encerra a virtualidade de, em adaptação do normativo contido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão originária, proporcionar um sistema de gestão dos organismos, desiderato que não fora totalmente alcançado com o regime antecessor, assente na Lei n.º 10/2004, de 22 de março. Para o referido sistema de gestão contribui largamente a articulação entre estratégias, metas e indicadores dos serviços e as próprias metas e indicadores dos dirigentes e trabalhadores em geral. Nesta parte, a designada «Estrutura do SIADAP-RAM 1», prevista no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, sobre a qual assentou a avaliação dos serviços da administração regional autónoma da Madeira, e que corresponde, de forma idêntica, ao «Quadro de Avaliação e Responsabilização» (QUAR), previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, 55-A/2010 e 66-B/2012, de 31 de dezembro, cuja designação é adotada no presente diploma, constitui elemento basilar, estruturante da articulação entre gestão de serviços e avaliação destes e dos que neles laboram.

Feitas as aplicações iniciais do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, cumpre agora, face ao contexto atual e ao conhecimento do que tem sido a aplicação daquele diploma, introduzir-lhe algumas alterações, de onde avulta a adesão expressa e sem exceções à obrigatoriedade de observância das quotas máximas no âmbito da diferenciação de desempenhos, situação que de resto, era já a prática comum dos serviços, derivada de orientações que agora se consagram em forma legislativa.

No respeito pelos princípios estruturais do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, enunciados no n.º 6 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, 55-A/2010 e 66-B/2012, de 31 de dezembro, adere-se à manutenção de regras que aligeiram formalismos processuais, como é o caso da avaliação dos dirigentes superiores e daqueles que exercem a função de dirigente máximo do serviço ou da composição de órgãos como o conselho coordenador da avaliação, neste caso, atenta a dimensão de serviços e de cargos dirigentes existentes, que são também elementos norteadores da presente alteração legislativa, cujo elemento fulcral é, expressamente, vedar a atribuição de menções máximas de avaliação para além das percentagens fixadas, conforme era já a prática procedimental dos serviços, acompanhando o regime estabelecido em matéria de avaliação do desempenho, a nível nacional, designadamente, no que se reporta aos ciclos de avaliação, às menções atribuíveis e respetivos efeitos.

Foram cumpridos os procedimentos decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, 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, 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 pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto, e 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, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, 55-A/2010 e 66-B/2012, de 31 de dezembro, decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Alterações

Os artigos 1.º, 3.º, 4.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 14.º, 16.º, 20.º, 22.º, 23.º, 25.º a 28.º, 30.º, 32.º, 33.º, 36.º a 39.º, 42.º, 43.º, 47.º, 49.º, 52.º, 54.º a 62.º, 64.º, 67.º, 68.º, 71.º, 72.º, 74.º e 78.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

- 1 — [...]
- 2 — O SIADAP-RAM baseia-se na articulação entre a avaliação de serviços, de dirigentes e demais trabalhadores, visando contribuir para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, com vista à melhoria continuada da administração pública regional.

Artigo 3.º

[...]

- 1 — [...]
- 2 — [...]
- 3 — A adaptação do regime previsto no presente diploma pode constar de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, no caso de relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato.
- 4 — [...]
- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]

Artigo 4.º

[...]

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

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) ‘Dirigentes intermédios’, os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- l) [...]
- m) [...]

Artigo 7.º

Sistema de planeamento e ciclo de gestão

- 1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

4 — [...]

Artigo 8.º

Subsistemas do SIADAP-RAM

1 — O SIADAP-RAM integra os seguintes subsistemas:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2 — [...]

3 — Os subsistemas de SIADAP-RAM 1, 2 e 3, comportam os seguintes ciclos de avaliação:

a) SIADAP-RAM 1, anual;

b) SIADAP-RAM 2, de cinco ou três anos, de acordo com a duração da comissão de serviço;

c) SIADAP-RAM 3, bienal.

Artigo 9.º

Quadro de avaliação e responsabilização

1 — A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualização a partir dos sistemas de informação do serviço, assentando nos seguintes elementos estruturantes do SIADAP-RAM 1:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

2 — O QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço e é fixado e mantido atualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada departamento do Governo Regional.

3 — A atualização dos elementos do QUAR 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 o QUAR.

5 — O QUAR é objeto de publicitação na página eletrónica do serviço.

6 — [...]

Artigo 10.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2 — [...]

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

4 — [...]

a) [...]

b) [...]

Artigo 14.º

[...]

1 — A autoavaliação tem carácter obrigatório e deve evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço, em particular face aos objetivos anualmente fixados.

2 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

Artigo 16.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

a) Identificar, anualmente, os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho;

b) [...]

Artigo 20.º

Programa anual de heteroavaliações

1 — O órgão inspetivo propõe ao Governo Regional, através do membro do Governo Regional responsável pelas áreas das finanças e da administração pública, o programa de heteroavaliações, que terá periodicidade anual.

2 — [...]

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

4 — [...]

5 — [...]

Artigo 22.º

[...]

1 — Cada serviço procede à divulgação, na sua página eletrónica, da autoavaliação com indicação dos respetivos parâmetros.

2 — [...]

3 — [Revogado.]

Artigo 23.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a atribuição da menção de *Desempenho insuficiente* no processo de autoavaliação é considerada pelo membro do Governo Regional responsável, para efeitos da aplicação das medidas consideradas adequadas, incluindo, expressamente, a definição do plano de recuperação ou correção dos desvios detetados.

3 — Os resultados da heteroavaliação, realizada com os fundamentos previstos no n.º 1 do artigo 19.º, produzem os efeitos referidos no n.º 1.

4 — A atribuição consecutiva de menções de *Desempenho insuficiente* ou a não superação de desvios evidenciados e analisados em sede de heteroavaliação podem fundamentar as decisões relativas à pertinência da existência do serviço, da sua missão, atribuições, organização e atividades, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades.

Artigo 25.º

[...]

1 — [...]

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objeto de monitorização intercalar.

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

4 — [Revogado.]

5 — A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bienalmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 39.º e do artigo 40.º

6 — A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita bienalmente, nos termos do SIADAP-RAM 3, não sendo aplicável o disposto no n.º 5.

Artigo 26.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes máximos dos serviços e dos dirigentes superiores efetua-se com base no grau de cumprimento dos objetivos assumi-

dos no âmbito do QUAR, tendo por base os respetivos indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos e, na situação prevista no n.º 8 do artigo 28.º, considerando, ainda, as competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

2 — Para efeitos do disposto na primeira parte do número anterior, os dirigentes superiores do 2.º grau que não exerçam a função de dirigente máximo do organismo, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, ainda que delegadas ou subdelegadas, assinam com o dirigente máximo uma carta de missão, a qual constitui um compromisso de gestão onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

3 — [Revogado.]

4 — A avaliação do desempenho dos membros dos conselhos diretivos dos institutos públicos sujeitos para todos os efeitos legais ao Estatuto do Gestor Público segue o regime neste estabelecido.

Artigo 27.º

Monitorização intercalar

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

a) [...]

b) Relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos objetivos anuais e plurianuais fixados no âmbito do QUAR, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 9.º

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 3, incluindo a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total 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 compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

Artigo 28.º

[...]

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 8, a avaliação do desempenho dos dirigentes que exerçam a função de dirigente máximo do serviço reporta-se ao nível de avaliação final atribuído ao respetivo serviço em sede de SIADAP-RAM 1, nos termos do artigo 17.º, traduzindo-se no sucesso geral com superação de alguns objetivos, no cumprimento ou incumprimento global dos objetivos.

2 — A monitorização intercalar anual dos dirigentes superiores e dos que exerçam a função de dirigente máximo do serviço, fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação.

3 — A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores de 2.º grau que não exerçam a função de dirigente máximo do serviço 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 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

6 — [Revogado.]

7 — [Revogado.]

8 — Considerando as competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa 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 — [Revogado.]

Artigo 30.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente, em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 — [...]

Artigo 32.º

[...]

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) [...]

b) [...]

Artigo 33.º

Avaliação

1 — Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, negociam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

2 — O parâmetro relativo a 'Resultados' assenta nos objetivos, em número não inferior a três, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

4 — [...]

5 — [...]

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 359/2013, de 13 de dezembro, para os correspondentes grupos de pessoal, considerando-se a referência a Ministérios reportada a departamentos do Governo Regional.

7 — [...]

8 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

9 — [...]

10 — [...]

11 — [...]

12 — [...]

13 — [...]

Artigo 36.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 — [Revogado.]

3 — [Revogado.]

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

6 — A atribuição da menção de *Desempenho inadequado* constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 10, a não aplicação do SIADAP-RAM 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço e a não observância não fundamentada das orientações dadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado.

8 — [Revogado.]

9 — [Revogado.]

10 — [...]

Artigo 37.º

Processo de avaliação

No que não estiver previsto no presente título, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no título IV do presente diploma.

Artigo 38.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter bienal, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação a efetuar em modelos adaptados do SIADAP-RAM.

2 — A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 39.º

[...]

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

2 — No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3 — [...]

4 — No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo 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 efetiva e justa avaliação.

5 — No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo 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 realizada avaliação nos termos do presente título.

6 — No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do presente diploma ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 71.º

7 — Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 42.º

[...]

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

a) [...]

b) [...]

Artigo 43.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

3 — [...]

4 — No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

5 — Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

6 — Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Artigo 47.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — Por despacho do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo Regional da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

4 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

5 — [...]

Artigo 49.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

2 — [Revogado.]

3 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

a) [Revogada.]

b) [Revogada.]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

4 — Os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

5 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, no ano civil seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, o direito a cinco dias úteis de férias.

6 — O reconhecimento de *Desempenho relevante* em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, no ano civil seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, o direito a três dias úteis de férias.

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 5 e 6, o direito a três dias úteis de férias é ainda conferido ao trabalhador quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

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

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

Artigo 52.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;

c) [...]

d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) [...]

f) [...]

2 — [...]

Artigo 54.º

[...]

1 — [...]

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

b) [...]

c) [...]

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos 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 os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;

f) [...]

2 — O conselho coordenador da avaliação integra três a cinco dirigentes, incluindo o dirigente máximo do serviço que preside e designa os restantes membros, dele devendo fazer parte, sempre que possível, o responsável pelos recursos humanos.

3 — Nos casos de impossibilidade de constituição do conselho de coordenação da avaliação nos termos referidos no número anterior, o mesmo é constituído por despacho do dirigente máximo do serviço que preside, incluindo trabalhadores do organismo e, sempre que possível, o responsável pelos recursos humanos, integrando três a cinco elementos.

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

7 — Tratando-se do desempenho de dirigentes intermédios, o conselho coordenador da avaliação não pode integrar dirigentes intermédios ou trabalhadores de nível inferior ao do avaliado.

8 — [...]

9 — As 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 69.º

Artigo 55.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

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

5 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos 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 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

7 — [...]

8 — [...]

9 — [...]

10 — [...]

11 — [...]

Artigo 56.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

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

c) [...]

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

e) Homologar as avaliações;

f) [...]

g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização;

h) [...]

2 — [...]

3 — [...]

Artigo 57.º

[...]

O processo de avaliação dos trabalhadores comporta as seguintes fases:

a) [...]

b) [...]

- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]

Artigo 58.º

[...]

1 — [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2 — *[Revogado.]*

3 — [...]

4 — [...]

5 — A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo.

Artigo 59.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

5 — [...]

Artigo 60.º

[...]

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador da Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea d) do n.º 1 e no n.º 3 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

[...]

1 — Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 — [...]

3 — Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são

contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

7 — [...]

Artigo 62.º

[...]

1 — No início de cada ciclo 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 objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

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

Artigo 64.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

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

2 — [...]

Artigo 67.º

[...]

A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 68.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

5 — [...]

Artigo 71.º

[...]

1 — A diferenciação de desempenhos é garantida 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 — [...]
- 3 — [...]
- 4 — [...]
- 5 — [...]

Artigo 72.º

Gestão e acompanhamento

1 — [...]
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 3, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma, indicando as menções qualitativas atribuídas por carreira.

3 — [...]

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 3 foi aplicado no âmbito do respetivo departamento governamental, o qual deverá ser enviado em suporte informático ao serviço competente em matéria de Administração Pública.

5 — [...]

Artigo 74.º

[...]

1 — Até 30 de novembro de cada ano, os serviços iniciam ou prosseguem a construção do QUAR prevista no artigo 9.º e, no quadro das orientações fixadas pelos respetivos membros do Governo Regional, propõem os objetivos a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação.

2 — [...]

3 — [...]

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

6 — [Revogado.]

Artigo 78.º

[...]

Os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação, de monitorização do desempenho, de reformulação de objetivos, bem como as listas de competências, são os constantes da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, considerando-se reportadas aos departamentos do Governo Regional, as referências a Ministérios ou a entidades da administração central.»

Artigo 2.º

Aditamento

Ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, são aditados os artigos 33.º-A, 50.º-A e 75-A, com a seguinte redação:

«Artigo 33.º-A

Monitorização intercalar

Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 25.º para os dirigentes intermédios,

deve ser apresentado ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

Artigo 50.º-A

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1 — O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual de cada serviço.

2 — A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Artigo 75.º-A

Avaliação com base nas competências

1 — Em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro ‘Competências’, previsto na alínea b) do artigo 42.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.

2 — A avaliação a efetuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

3 — As ‘Competências’ são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

4 — Na escolha das ‘Competências’ aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 33.º e no artigo 64.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

5 — Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a perceção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das ‘Competências’.

6 — A avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 46.º

7 — A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

8 — A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

9 — É aplicável à avaliação realizada nos termos do presente artigo, com as necessárias adaptações, o disposto nos títulos IV e V.»

Artigo 3.º

Regime transitório

1 — As alterações ora introduzidas ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, aplicam-se aos desempenhos e ciclo avaliativo que se inicia em 2017.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o planeamento efetua-se no último trimestre do ano civil que antecede o início do ciclo avaliativo, nos termos do n.º 5 do artigo 58.º

3 — As alterações introduzidas não prejudicam os regimes de SIADAP-RAM adaptados, sem prejuízo da aplicabilidade do n.º 6 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

Artigo 4.º

Revogação

São revogados o n.º 2 do artigo 17.º, o artigo 18.º, o n.º 3 do artigo 22.º, o artigo 24.º, o n.º 4 do artigo 25.º, o n.º 3 do artigo 26.º, os n.ºs 4 e 5 do artigo 27.º, os n.ºs 4 a 7 e 9 do artigo 28.º, os n.ºs 2 a 5 do artigo 34.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 35.º, os n.ºs 2 a 5 e 8 e 9 do artigo 36.º, o n.º 2 e as alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 do artigo 49.º, o n.º 2 do artigo 58.º, os n.ºs 4 a 6, do artigo 74.º e o n.º 5 do artigo 77.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto.

Artigo 5.º

Republicação

O Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, é republicado com as alterações introduzidas, em anexo ao presente diploma, que dele faz parte integrante.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

1 — O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 49.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação do artigo 1.º do presente diploma produz efeitos a partir do dia seguinte ao da cessação da vigência do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro da Região Autónoma da Madeira.

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 11 de novembro de 2015.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *José Lino Tranquada Gomes*.

Assinado em 4 de dezembro de 2015.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, *Ireneu Cabral Barreto*.

ANEXO

(a que se refere o artigo 5.º do diploma preambular)

Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira

TÍTULO I

Disposições gerais e comuns

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

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, visando contribuir para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, com vista à melhoria continuada da administração pública regional.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente diploma aplica-se aos serviços da administração direta e indireta 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 instrumento de regulamentação coletiva 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, objetivos e subsistemas do SIADAP-RAM;
- b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos 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, objetivos e subsistemas do SIADAP-RAM

Artigo 4.º

Definições

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

- a) «Competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação 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 direção 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 direção colegial sob sua tutela ou superintendência;
- c) «Dirigentes superiores», os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;
- d) «Dirigentes intermédios», os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;
- e) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- f) «Serviço efetivo», o trabalho realmente prestado pelo dirigente ou trabalhador nos serviços;
- g) «Serviços», os serviços da administração direta e indireta da Região Autónoma da Madeira, incluindo os respetivos 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 respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;
- i) «Unidades homogéneas», os serviços desconcentrados ou periféricos da administração direta e indireta da Região Autónoma da Madeira que desenvolvem o mesmo tipo de atividades 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 direta e indireta da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 5.º

Princípios

O SIADAP-RAM subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos 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 objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;
- e) Eficácia, orientando a gestão e a ação 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 confronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;
- j) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua atuação 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 objetivos 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

Objetivos

Constituem objetivos globais do SIADAP-RAM:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da administração pública regional em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas públicas;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação 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 arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação 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 atividades.

Artigo 7.º

Sistema de planeamento e ciclo 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 respetivos objetivos 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 objetivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos 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 respetivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;

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

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

e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de autoavaliação 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 objetivos globais do departamento e a sua harmonização com o SIADAP-RAM.

Artigo 8.º

Subsistemas do SIADAP-RAM

1 — O SIADAP-RAM 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 objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do serviço, e objetivos fixados aos dirigentes e trabalhadores.

3 — Os subsistemas de SIADAP-RAM 1, 2 e 3, comportam os seguintes ciclos de avaliação:

a) SIADAP-RAM 1, anual;

b) SIADAP-RAM 2, de cinco ou três anos, de acordo com a duração da comissão de serviço;

c) SIADAP-RAM 3, bienal.

TÍTULO II

Subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da Administração Pública Regional (SIADAP-RAM 1)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Quadro de avaliação e responsabilização

1 — A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualização a partir dos sistemas de informação do serviço, assentando nos seguintes elementos estruturantes do SIADAP-RAM 1:

a) A missão do serviço;

b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;

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

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

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

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

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

h) A avaliação final do desempenho do serviço.

2 — O QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço e é fixado e mantido atualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento,

estratégia e avaliação de cada departamento do Governo Regional.

3 — A atualização dos elementos do QUAR 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 o QUAR.

5 — O QUAR é objeto de publicitação na página eletrónica do serviço.

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 realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

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

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

c) «Objetivos 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 objetivos 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 objetivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objetivo;
- b) Atingiu o objetivo;
- c) Não atingiu o objetivo.

4 — Em cada serviço são definidos:

a) Os indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas 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 objetivo, de acordo com a natureza dos serviços.

Artigo 11.º

Indicadores de desempenho

1 — Os indicadores de desempenho relativos ao QUAR devem obedecer aos seguintes princípios:

- a) Pertinência face aos objetivos 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 QUAR, 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 correta 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 efetua-se através de autoavaliação e de heteroavaliação.

2 — A autoavaliação 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 atividades.

Artigo 14.º

Autoavaliação

1 — A autoavaliação tem caráter obrigatório e deve evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço, em particular face aos objetivos anualmente fixados.

2 — A autoavaliação é parte integrante do relatório de atividades 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 ações ou projetos 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 afetem 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 autoavaliação 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 direção, compete ao dirigente máximo assegurar a conceção e monitorização de um sistema de indicadores de desempenho que permita a sua comparabilidade.

2 — O sistema de indicadores referido no número anterior deve refletir o conjunto das atividades prosseguidas e viabilizar a ordenação destas unidades numa ótica 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 atividades, 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 autoavaliação

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

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

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

- a) Identificar, anualmente, os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho;
- b) Identificar, anualmente, os serviços com maiores desvios, não justificados, entre objetivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objeto de heteroavaliação e disso dar conhecimento ao órgão com competência de natureza inspetiva em matéria de controlo da administração financeira da Região Autónoma da Madeira, doravante designado por órgão inspetivo, 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 objetivos, superando-os total ou parcialmente;
- b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objetivos mais relevantes.

2 — *[Revogado.]*

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

Artigo 18.º

[Revogado.]

Artigo 19.º

Heteroavaliação

1 — A heteroavaliação visa obter um conhecimento aprofundado das causas dos desvios evidenciados na autoavaliação ou de outra forma detetados e apresentar propostas para a melhoria dos processos e resultados futuros.

2 — A heteroavaliação é da responsabilidade do órgão inspetivo 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 heteroavaliação dos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação é proposta pelo respetivo membro do Governo Regional.

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

5 — A heteroavaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à autoavaliação, mediante proposta apresentada ao órgão inspetivo, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

Artigo 20.º

Programa anual de heteroavaliações

1 — O órgão inspetivo propõe ao Governo Regional, através do membro do Governo Regional responsável pelas áreas das finanças e da administração pública, o programa de heteroavaliações, que terá periodicidade anual.

2 — O programa tem em conta as propostas efetuadas 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 respetiva justificação;
- b) Indicação dos motivos que presidem à seleção dos operadores externos se for este o caso;

- c) Prazo para a sua realização;
d) Critérios de seleção, no caso de a avaliação ser efetuada por operadores externos, e previsão de custos.

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

5 — Nos casos previstos no n.ºs 3 e 5 do artigo 19.º, os encargos administrativos e financeiros inerentes à heteroavaliação são suportados pelo respetivo serviço.

Artigo 21.º

Apresentação de resultados

1 — Aos serviços avaliados é dado conhecimento do projeto de relatório da heteroavaliação para que se possam pronunciar.

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

3 — O órgão inspetivo emite parecer num prazo não superior a 30 dias após pronúncia do serviço avaliado sobre a qualidade dos relatórios de heteroavaliação e efetua as recomendações que entender pertinentes, salientando os pontos positivos e os suscetíveis de melhoria.

4 — O órgão inspetivo 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, na sua página eletrónica, da autoavaliação com indicação dos respetivos parâmetros.

2 — No caso de o parecer elaborado nos termos do n.º 2 do artigo 16.º concluir pela discordância relativamente à valoração efetuada pelo serviço em sede de autoavaliação, 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 — [Revogado.]

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 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a atribuição da menção de *Desempenho insuficiente* no

processo de autoavaliação é considerada pelo membro do Governo Regional responsável, para efeitos da aplicação das medidas consideradas adequadas, incluindo, expressamente, a definição do plano de recuperação ou correção dos desvios detetados.

3 — Os resultados da heteroavaliação, realizada com os fundamentos previstos no n.º 1 do artigo 19.º, produzem os efeitos referidos no n.º 1.

4 — A atribuição consecutiva de menções de *Desempenho insuficiente* ou a não superação de desvios evidenciados e analisados em sede de heteroavaliação podem fundamentar as decisões relativas à pertinência da existência do serviço, da sua missão, atribuições, organização e atividades, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades.

Artigo 24.º

[Revogado.]

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 respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo 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 objeto de monitorização intercalar.

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

4 — [Revogado.]

5 — A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bianualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 39.º e do artigo 40.º

6 — A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita bianualmente, nos termos do SIADAP-RAM 3, não sendo aplicável o disposto no n.º 5.

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 efetua-se com

base no grau de cumprimento dos objetivos assumidos no âmbito do QUAR, tendo por base os respetivos indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos e, na situação prevista no n.º 8 do artigo 28.º, considerando, ainda, as competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

2 — Para efeitos do disposto na primeira parte do número anterior, os dirigentes superiores do 2.º grau que não exerçam a função de dirigente máximo do organismo, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, ainda que delegadas ou subdelegadas, assinam com o dirigente máximo uma carta de missão, a qual constitui um compromisso de gestão onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

3 — [Revogado.]

4 — A avaliação do desempenho dos membros dos conselhos diretivos dos institutos públicos sujeitos para todos os efeitos legais ao Estatuto do Gestor Público segue o regime neste estabelecido.

Artigo 27.º

Monitorização intercalar

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

a) Relatório de atividades que integre a autoavaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 14.º;

b) Relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos objetivos anuais e plurianuais fixados no âmbito do QUAR, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 9.º

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 3, incluindo a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total 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 compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

Artigo 28.º

Expressão da avaliação

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 8, a avaliação do desempenho dos dirigentes que exerçam a função de dirigente máximo do serviço reporta-se ao nível de avaliação final atribuído ao respetivo serviço em sede de SIADAP-RAM 1, nos termos do artigo 17.º, traduzindo-se no sucesso geral com superação de alguns objetivos, no cumprimento ou incumprimento global dos objetivos.

2 — A monitorização intercalar anual dos dirigentes superiores e dos que exerçam a função de dirigente máximo

do serviço, fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação.

3 — A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores do 2.º grau que não exerçam a função de dirigente máximo do serviço 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 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

6 — [Revogado.]

7 — [Revogado.]

8 — Considerando as competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa 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 — [Revogado.]

Artigo 29.º

Avaliadores

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

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

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 superiores tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente, em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

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

CAPÍTULO III

Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios

Artigo 31.º

Âmbito subjetivo 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 efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Resultados», obtidos nos objetivos 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

1 — Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, negociam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

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

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

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

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

c) «Objetivo 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 objetivos.

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 359/2013, de 13 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 33.º-A

Monitorização intercalar

Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 25.º para os dirigentes intermédios, deve ser apresentado ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

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 — [Revogado.]

3 — [Revogado.]

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

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 diretamente dependam.

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

3 — [Revogado.]

4 — [Revogado.]

Artigo 36.º

Efeitos

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 — [Revogado.]

3 — [Revogado.]

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

6 — A atribuição da menção de *Desempenho inadequado* constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 10, a não aplicação do SIADAP-RAM 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço e a não observância não fundamentada das orientações dadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado.

8 — [Revogado.]

9 — [Revogado.]

10 — A atribuição de nível de *Desempenho inadequado* ao pessoal integrado em carreira em exercício de funções de direção 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 diretamente afeto, tem os efeitos previstos no artigo 50.º

Artigo 37.º

Processo de avaliação

No que não estiver previsto no presente título, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, 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

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter bienal, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação a efetuar em modelos adaptados do SIADAP-RAM.

2 — A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 39.º

Requisitos funcionais para avaliação

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

2 — No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3 — O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação que,

apesar de não ter envolvido o contacto direto 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 respetivo período temporal.

4 — No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo 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 efetiva e justa avaliação.

5 — No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo 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 realizada avaliação nos termos do presente título.

6 — No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do presente diploma ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 71.º

7 — Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releva nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, 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 atividade 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 respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, 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 respetiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objeto 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 caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

3 — Com exceção 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 incide sobre os seguintes parâmetros:

a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva 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 objetivos 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 objetivos 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 objetivos são, designadamente:

a) De produção de bens e atos 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 objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 — No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

5 — Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

6 — Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Artigo 44.º

Avaliação dos resultados atingidos

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

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

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

c) «Objetivo 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 objetivos.

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

4 — A avaliação dos resultados obtidos em objetivos 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 — Por despacho do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo Regional da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

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 — A 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 objeto 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 objeto de publicitação 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 — [Revogado.]

3 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

- a*) [Revogada.]
- b*) [Revogada.]
- 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 atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
- e*) Frequência de ações de formação adequada ao aprofundamento de competências profissionais.

4 — Os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

5 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, no ano civil seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, o direito a cinco dias úteis de férias.

6 — O reconhecimento de *Desempenho relevante* em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, no ano civil seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, o direito a três dias úteis de férias.

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 5 e 6, o direito a três dias úteis de férias é ainda conferido ao trabalhador quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

- a*) Seis pontos por cada menção de *Desempenho excelente*;
- b*) Quatro pontos por cada menção de *Desempenho relevante*.

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 respetivos 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 ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

Artigo 50.º-A

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1 — O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual de cada serviço.

2 — A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

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 direto 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 objetivos com o avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo conselho coordenador da avaliação;

b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos 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 os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas 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 efetiva 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 objetivos 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 respetiva autoavaliação, como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação;

b) Negociar com o avaliador a fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos 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 garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, 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 diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP-RAM 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no n.º 3 do artigo 7.º;

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

c) Estabelecer, se necessário, o número máximo de objetivos 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 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento do *Desempenho excelente*;

e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;

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

2 — O conselho coordenador da avaliação integra três a cinco dirigentes, incluindo o dirigente máximo do serviço que preside e designa os restantes membros, dele devendo fazer parte, sempre que possível, o responsável pelos recursos humanos.

3 — Nos casos de impossibilidade de constituição do conselho de coordenação da avaliação nos termos referidos no número anterior, o mesmo é constituído por despacho do dirigente máximo do serviço que preside, incluindo trabalhadores do organismo e, sempre que possível, o responsável pelos recursos humanos, integrando três a cinco elementos.

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 respetivo, um conselho de coordenação da avaliação comum a esses serviços.

7 — Tratando-se do desempenho de dirigentes intermédios, o conselho coordenador da avaliação não pode integrar dirigentes intermédios ou trabalhadores 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 respetivo 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 69.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 efetivos, 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 quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

5 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos 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 respetiva página eletrónica, 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 ato 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 ato eleitoral;

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

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

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 efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo 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 efetivos 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, 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 percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Homologar as avaliações;
- f) Decidir das reclamações dos avaliados;
- g) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização;
- 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 respetiva quantificação, com a respetiva 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 dos trabalhadores comporta as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de Desempenhos excelentes;
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 58.º

Planeamento

1 — O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos 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 orienta-

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

b) A definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos dirigentes, chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da atividade 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 efetuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço;

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2 — [Revogado.]

3 — O planeamento dos objetivos 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 objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, 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-RAM, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

5 — A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo.

Artigo 59.º

Autoavaliação e avaliação

1 — A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A autoavaliação 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 efetuada pelo avaliador nos termos do presente diploma, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos 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 autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

5 — A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 60.º

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-

-se as reuniões do Conselho Coordenador da Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea *d*) do n.º 1 e no n.º 3 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 do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo 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 — Considerando os objetivos fixados para a respetiva 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 ciclo 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 objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

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

Artigo 63.º

Contratualização de objetivos

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

a) Os objetivos 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 objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como *Desempenho inadequado*;

c) Os objetivos 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 efetua-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 respetiva 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 de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

2 — A seleção das competências a avaliar é efetuada 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 respetiva fundamentação.

Artigo 67.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 68.º

Reclamação

1 — O prazo para apresentar reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva 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 5 dias úteis.

3 — No caso do avaliado solicitar a consulta ou fotocópias dos documentos relativos à sua avaliação, o prazo referido no n.º 1 suspende-se, começando 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 os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

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 ato 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 adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

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

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato 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 — A diferenciação de desempenhos é garantida 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 objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas 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 ações de controlo

Artigo 72.º

Gestão e acompanhamento

1 — O disposto no presente diploma em matéria de processos de avaliação e respetivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão eletrónica 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 3, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma, indicando as menções qualitativas atribuídas por carreira.

3 — O relatório referido no número anterior será divulgado nos respetivos 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 3 foi aplicado no âmbito do respetivo departamento governamental, o qual deverá ser enviado em suporte informático ao serviço competente em matéria de Administração Pública.

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

Artigo 73.º

Ações de controlo

1 — Cabe aos órgãos com funções de auditoria e controlo interno, proceder, nos respetivos 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 respetivo, ser indicado o serviço que nesse departamento exercerá aquelas competências.

3 — Compete ao órgão inspetivo 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 do QUAR prevista no artigo 9.º e, no quadro das orientações fixadas pelos respetivos membros do Governo Regional, propõem os objetivos

a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respetivas 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 objetivos anuais de cada serviço.

4 — [Revogado.]

5 — [Revogado.]

6 — [Revogado.]

CAPÍTULO II

Disposições finais

Artigo 75.º

Extensão do âmbito de aplicação

1 — SIADAP-RAM 3 é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores de pessoas coletivas 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, objetivos e critérios de diferenciação de desempenhos estabelecidos no SIADAP-RAM.

Artigo 75.º-A

Avaliação com base nas competências

1 — Em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «Competências», previsto na alínea b) do artigo 42.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.

2 — A avaliação a efetuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

3 — As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

4 — Na escolha das «Competências» aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 33.º e no artigo 64.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

5 — Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a perceção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no

processo de avaliação e refleti-la na avaliação das «Competências».

6 — A avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 46.º

7 — A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

8 — A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

9 — É aplicável à avaliação realizada nos termos do presente artigo, com as necessárias adaptações, o disposto nos títulos IV e V.

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 de «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 respetiva 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 — [Revogado.]

Artigo 78.º

Remissão

Os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação, de monitorização do desempenho, de reformulação de objetivos, bem como as listas de competências, são os constantes da Portaria n.º 359/2013, de 13 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.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

| | | |
|--------------------------|-------------|----------|
| Uma lauda..... | €15,91 cada | €15,91; |
| Duas laudas..... | €17,34 cada | €34,68; |
| Três laudas..... | €28,66 cada | €85,98; |
| Quatro laudas..... | €30,56 cada | €122,24; |
| Cinco laudas..... | €31,74 cada | €158,70; |
| Seis ou mais laudas..... | €38,56 cada | €231,36 |

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

| | Anual | Semestral |
|------------------|--------------|------------------|
| Uma Série..... | €27,66 | €13,75; |
| Duas Séries..... | €52,38 | €26,28; |
| Três Séries..... | €63,78 | €31,95; |
| Completa..... | €74,98 | €37,19. |

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Departamento do Jornal Oficial
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: €8,53 (IVA incluído)