



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 1 de Agosto de 2005



Série

Número 91

Sumário

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA

Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M

Aprova o regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes intermédios dos serviços da administração regional autónoma da Madeira.

Decreto Legislativo Regional n.º 12/2005/M

Aprova o regime jurídico de atribuição de participações financeiras ao associativismo desportivo.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA

Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M

de 29 de Junho

Aprova o regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes intermédios dos serviços da administração regional autónoma da Madeira.

A avaliação do desempenho dos profissionais da Administração Pública constitui um importante instrumento de valorização dos contributos individuais nas respectivas equipas de trabalho e na organização, proporcionando o diagnóstico de oportunidades de melhoria do capital humano com vista a potenciar mais e melhores resultados.

Desde há algum tempo que o sistema de classificação de serviço, constante na Região, do Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro, era tido como ultrapassado, por práticas que se demonstraram incapazes de reflectir o real desempenho daqueles que laboram na Administração Pública. Com a clara intenção de mudança ao nível do sistema de avaliação dos profissionais da Administração Pública, surgiu a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março. Tal diploma foi regulamentado para os trabalhadores dos serviços da administração directa do Estado, pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

No que se refere à administração regional autónoma da Madeira, há que definir a regulamentação necessária para que os serviços procedam à avaliação dos seus recursos humanos.

Porém, reclamam a prudência e o bom senso que se tenha em consideração o tempo necessário para que, após a entrada em vigor do presente diploma, os serviços se preparem para a sua aplicação, sem perder de vista que o novel sistema de avaliação do desempenho é complexo e requer o necessário conhecimento da regulamentação regional da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março. Daí que tenha de haver a preocupação de, por um lado, vincular os serviços à aplicação do novo sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública - SIADAP - e, por outro, prever uma margem de tempo suficiente para que, com credibilidade, se institua essa mesma aplicação. A tal desiderato se corresponde prevendo o início da aplicação do SIADAP relativamente ao desempenho de 2005 e a revogação do Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro, com a entrada em vigor do presente diploma.

Aparte o referido, cumpre ainda salientar que o regime regulamentar do SIADAP ora instituído para a administração regional autónoma da Madeira procura moldar-se à realidade dos serviços da Região, cuja menor dimensão justifica alguns acertos, designadamente o aumento das percentagens máximas para a atribuição das menções de mérito e excelência, a composição do conselho de coordenação da avaliação, bem como a diferenciação a nível de algumas competências dos intervenientes no processo de avaliação. De resto, há que contar com as inevitáveis diferenças decorrentes da organização e competências próprias dos serviços e organismos regionais.

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

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira decreta, no abrigo da alínea d) do n.º 1 do artigo 227.º e do n.º 1 do artigo 232.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 39.º e do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, alterada pela Lei n.º 130/99, de 21 de Agosto, e pela Lei n.º 12/2000, de 21 de Junho, e ainda do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 22.º, ambos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, o seguinte:

Capítulo I
Objecto e âmbito de aplicaçãoArtigo 1.º
Objecto e âmbito de aplicação

- 1 - O presente diploma regulamenta a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, no que se refere ao sistema de avaliação do desempenho dos funcionários e agentes, bem como dos dirigentes de nível intermédio, dos serviços e organismos da administração regional autónoma da Madeira.
- 2 - A aplicação do presente diploma abrange ainda os demais trabalhadores da administração regional autónoma, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses.
- 3 - A aplicação do presente diploma aos institutos públicos faz-se sem prejuízo das adaptações necessárias.

Capítulo II
Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenhoSecção I
Componentes para a avaliaçãoArtigo 2.º
Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho na administração pública da Região Autónoma da Madeira integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais;
- c) Atitude pessoal.

Artigo 3.º
Objectivos

- 1 - A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:
 - a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de cada organismo;
 - b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador, sem prejuízo do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º;
 - c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço;
 - d) Os objectivos a fixar devem ser no máximo cinco e no mínimo três, dos quais pelo menos um é de responsabilidade partilhada;
 - e) São objectivos de responsabilidade partilhada os que implicam o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;
 - f) Os objectivos devem ser sujeitos a ponderação, não podendo cada um deles ter valor inferior a 15% ou a 20%, consoante tenham sido fixados, respectivamente, em cinco ou menos objectivos.

- 2 - De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em três níveis:

Nível 5 - Superou claramente o objectivo;
Nível 3 - Cumpriu o objectivo;
Nível 1 - Não cumpriu o objectivo.

- 3 - A avaliação desta componente será objecto de ponderação específica, de acordo com o previsto no artigo 7.º

Artigo 4.º Competências comportamentais

- 1 - A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos dirigentes e trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

- As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;
- O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação;
- O número de competências deve ser no mínimo de quatro e no máximo de seis;
- A ponderação de cada competência não pode ser inferior a 10%.

- 2 - A avaliação desta componente será objecto de ponderação específica, de acordo com o previsto no artigo 7.º.

Artigo 5.º Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

Secção II Sistema de classificação

Artigo 6.º Escala de avaliação

- A avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala de 1 a 5, deendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros.
- O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas:

Excelente - de 4,5 a 5 valores;
Muito bom - de 4 a 4,4 valores;
Bom - de 3 a 3,9 valores;
Necessita de desenvolvimento - de 2 a 2,9 valores;
Insuficiente - de 1 a 1,9 valores.

Artigo 7.º Sistema de classificação

- 1 - A classificação final é determinada pela soma da avaliação de cada uma das suas componentes, à qual será aplicada a seguinte ponderação:

Grupos de pessoal	Objectivos	Compe- tências	Atitude pessoal
Técnico superior e técnico	60	30	10
Técnico-profissional e administrativo	50	40	10
Operário	40	50	10
Auxiliar	20	60	20

- 2 - A adaptação desta escala a corpos especiais e carreiras de regime especial não pode prever ponderação inferior a 40%, no caso dos objectivos, ou inferior a 30%, no caso das competências.

Artigo 8.º Expressão da avaliação final

- A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no n.º 2 do artigo 6.º
- Para os efeitos dos n.os 1 a 3 do artigo 7.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, os anos relevantes são seguidos, admitindo-se um único ano interpolado com avaliação inferior à legalmente requerida, desde que não seja o da última menção atribuída.

Artigo 9.º Diferenciação de mérito e excelência

- Adiferenciação dos desempenhos de mérito e excelência é garantida pela fixação de percentagens máximas para as classificações de Muito bom e Excelente, respectivamente de 30% e 10%, numa perspectiva de maximização da qualidade do serviço.
- Quando da regra referida no número anterior não resultar um número inteiro, deverá fazer-se o arredondamento para a unidade superior seguinte.
- As classificações de Muito bom e de Excelente poderão, excepcionalmente, ser atribuídas para além dos limites percentuais referidos no n.º 1 do presente artigo, devendo, para tal, obter-se a aprovação das mesmas por unanimidade dos membros do conselho coordenador da avaliação.
- O sistema de percentagens previsto no n.º 1 deve ser aplicado por serviço ou organismo e de modo equitativo aos diferentes grupos profissionais, os quais podem ser agregados para esse efeito nos serviços ou organismos em que o número de avaliados por cada um dos grupos profissionais seja inferior a cinco.
- A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.
- A atribuição da classificação de Muito bom implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.
- A atribuição da classificação de Excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço.

- 8 - Aplicação do sistema de percentagens a cada serviço ou organismo é da exclusiva responsabilidade dos seus dirigentes, cabendo ao dirigente máximo assegurar o seu estrito cumprimento.

Artigo 10.º
Fichas de avaliação

- 1 - Os modelos de impressos a utilizar na avaliação do desempenho são os constantes da Portaria n.º 509-A/2004, de 14 de Maio, reportando-se as referências a ministérios aos correspondentes departamentos do Governo Regional.
- 2 - Os modelos referidos no número anterior serão disponibilizados na página electrónica da Direcção Regional da Administração Pública e Local.

Capítulo III
Competência para avaliar e homologar

Artigo 11.º
Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

- Os avaliadores;
- O conselho de coordenação da avaliação;
- O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

Artigo 12.º
Avaliadores

- 1 - A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:
- Definir objectivos dos seus colaboradores directos de acordo com os objectivos fixados para o organismo e para a respectiva unidade orgânica;
 - Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;
 - Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
 - Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.
- 2 - Avaliação a que se refere o número anterior só poderá efectuar-se desde que o avaliador reúna, no decurso do ano a que se refere a avaliação, o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.
- 3 - Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior, é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho de coordenação da avaliação.

Artigo 13.º
Conselho de coordenação da avaliação

- 1 - Em cada serviço ou organismo funciona um conselho de coordenação da avaliação, ao qual compete:
- Aprovar as avaliações finais iguais ou superiores a Muito bom;
 - Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
 - Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico e ainda nos casos em que o avaliado dependa directamente do dirigente máximo do serviço;
 - Propor a adopção de sistemas específicos de avaliação nos termos previstos na Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

- 2 - O conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo dirigente máximo do organismo e integra todos os dirigentes de nível superior e todos ou alguns dirigentes de nível intermédio de 1.º grau, conforme o que for determinado por despacho do dirigente máximo do organismo, incluindo obrigatoriamente o responsável pela área dos recursos humanos, não podendo ter um número inferior a três elementos.
- 3 - Nos casos de impossibilidade de constituição do conselho de coordenação da avaliação nos termos referidos no número anterior, será o mesmo presidido pelo dirigente máximo do serviço e integrará outros dirigentes independentemente do respectivo nível e grau dos mesmos e, na falta destes, funcionários com responsabilidades de coordenação de pessoal, em qualquer dos casos designados internamente por despacho do dirigente máximo do organismo.
- 4 - Em casos excepcionais e fundamentados, designadamente na estrutura orgânica dos serviços envolvidos, poderá constituir-se, por despacho do membro do Governo Regional respectivo, um conselho de coordenação da avaliação comum a esses serviços.
- 5 - Às reuniões do conselho de coordenação da avaliação aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo relativas às garantias de imparcialidade, nomeadamente o disposto no seu artigo 44.º

Artigo 14.º
Dirigente máximo do serviço

- 1 - Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de direcção superior de 1.º grau ou outro dirigente responsável pelo serviço ou organismo directamente dependente do membro do Governo Regional.
- 2 - Compete ao dirigente máximo do serviço:
- Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço ou organismo;
 - Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente diploma;
 - Homologar as avaliações anuais;
 - Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho de coordenação da avaliação;
 - Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho;
 - Intervir, querendo, na definição das componentes de avaliação do respectivo pessoal, bem como na ponderação das mesmas, até ao início do período de avaliação.

Capítulo IV
Processo de avaliação do desempenho

Secção I
Modalidades

Artigo 15.º
Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

Artigo 16.º
Avaliação extraordinária

- 1 - São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.
- 2 - A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

Artigo 17.º
Casos especiais

Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

Artigo 18.º
Suprimento da avaliação

- 1 - Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.
- 2 - O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão.
- 3 - A ponderação curricular só é relevante para fins de admissão a concurso e não prejudica, em caso de deliberação favorável do respectivo júri, nova apreciação curricular para efeitos de ordenação dos candidatos.

Artigo 19.º
Ponderação curricular

- 1 - Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:
 - a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;
 - b) As acções de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;
 - c) O conteúdo funcional da respectiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;
 - d) A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.
- 2 - A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º.
- 3 - Nos casos de atribuição de classificação igual ou superior a Muito bom, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º.

Secção II
Do processo

Artigo 20.º
Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual e o respectivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

Artigo 21.º
Confidencialidade

- 1 - O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.
- 2 - Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
- 3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

Secção III
Fases do processo

Artigo 22.º
Fases do processo

- O processo de avaliação comporta as seguintes fases:
- a) Auto-avaliação;
 - b) Avaliação prévia;
 - c) Harmonização das avaliações de desempenho;
 - d) Entrevista com o avaliado;
 - e) Homologação;
 - f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
 - g) Recurso hierárquico.

Artigo 23.º
Auto-avaliação

- 1 - A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.
- 2 - A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.
- 3 - A auto-avaliação concretiza-se através de preenchimento de ficha própria a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.
- 4 - Nos processos de avaliação extraordinária, o preenchimento da ficha de auto-avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

Artigo 24.º
Avaliação prévia

A avaliação prévia consiste no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, sendo as mesmas apresentadas ao conselho de coordenação da avaliação sempre que seja proposta a atribuição de menção igual ou superior a *Muito bom* e, em geral, por solicitação daquele conselho.

Artigo 25.º
Harmonização das avaliações

- 1 - Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações e a aprovação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência.
- 2 - A aprovação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência consta de deliberação tomada por maioria dos membros do conselho reunidos, tendo o presidente voto de desempate, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 9.º do presente diploma.
- 3 - A aprovação a que se refere o número anterior implica declaração formal de que foram observadas as regras de atribuição das menções de mérito e excelência.

Artigo 26.º
Entrevista de avaliação

- 1 - Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado e dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador.
- 2 - Na entrevista serão definidos pelo avaliador, juntamente com o avaliado, os objectivos a prosseguir por este último nesse ano, prevalecendo a posição do avaliador na falta de acordo de ambos, sem prejuízo do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º

Artigo 27.º
Homologação

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

Artigo 28.º
Reclamação

- 1 - Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.
- 2 - A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho de coordenação da avaliação.
- 3 - O conselho de coordenação da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

Artigo 29.º
Recurso

- 1 - Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o membro do Governo Regional, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.
- 2 - O recurso deverá ser instruído com todos os documentos que deram origem à avaliação, bem como da reclamação, decisão que sobre a mesma recaiu e parecer a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.
- 3 - A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

- 4 - O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.
- 5 - Da homologação da avaliação pelo membro do Governo Regional, nos casos previstos no n.º 3 do artigo 36.º, cabe recurso nos termos do regime geral do contencioso administrativo.

Capítulo V
Formação

Artigo 30.º
Necessidades de formação

- 1 - Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.
- 2 - A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Capítulo VI
Avaliação dos dirigentes

Artigo 31.º
Regime especial

A avaliação dos dirigentes visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

Artigo 32.º
Componentes da avaliação

- 1 - A ponderação dos objectivos na avaliação dos dirigentes deve ser de 75%, em reforço da responsabilidade partilhada pelo cumprimento dos objectivos do organismo.
- 2 - A ponderação das competências deve ser de 25%, devendo o respectivo modelo ser diferenciado dos restantes grupos profissionais ao nível dos factores de avaliação.
- 3 - A garantia de diferenciação dos desempenhos é da responsabilidade do dirigente máximo do organismo, a quem cabe garantir a harmonização das avaliações, não estando, contudo, vinculado às regras constantes do artigo 9.º

Artigo 33.º
Avaliadores

- 1 - A incompetência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.
- 2 - Nas situações em que o superior hierárquico imediato seja o dirigente máximo do serviço a competência para avaliar cabe ao conselho de coordenação da avaliação, com excepção da avaliação dos dirigentes de nível intermédio de grau 1 e daqueles que lhes sejam equiparados desde que não dependam directamente do membro do Governo Regional, cuja avaliação cabe, em qualquer caso, ao superior hierárquico imediato.
- 3 - Nos casos de ser avaliador o conselho de coordenação da avaliação, nos termos previstos no número anterior, bem como nas situações de apreciação das reclamações da

avaliação dos dirigentes, aquele conselho tem uma composição restrita que abrange os dirigentes de nível superior do organismo e o dirigente máximo responsável pela organização e recursos humanos, desde que este não tenha categoria inferior à do avaliado ou reclamante.

- 4 - Na impossibilidade de composição do conselho de coordenação da avaliação nos termos previstos no número anterior, será o mesmo constituído pelos dirigentes máximos dos organismos dependentes do respectivo departamento do Governo Regional.
- 5 - Em caso de impedimento do avaliador, a competência para avaliar cabe ao superior hierárquico seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 2.
- 6 - Para os efeitos do disposto no presente capítulo, o conselho coordenador da avaliação intervém apenas como órgão de avaliação e de apreciação das reclamações.

Artigo 34.º Início da avaliação

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

Artigo 35.º Efeitos da avaliação

- 1 - A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de Bom no último ano da respectiva comissão de serviço.
- 2 - Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis, sem prejuízo de outros direitos especialmente previstos no Estatuto dos Dirigentes da Administração Pública.

Artigo 36.º Homologação

- 1 - Compete ao dirigente máximo do serviço homologar as avaliações do pessoal dirigente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 - A intervenção como notador do dirigente máximo do serviço não prejudica a posterior homologação pelo mesmo dirigente da classificação atribuída.
- 3 - No caso de dirigentes directamente dependentes de membro do Governo Regional cabe a este a competência para homologar a classificação.

Capítulo VII Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

Artigo 37.º Monitorização e controlo

- 1 - No final do período de avaliação, cada organismo deve apresentar ao membro do Governo Regional da tutela o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

- 2 - O relatório referido no número anterior será divulgado nos respectivos serviços.
- 3 - Através dos gabinetes dos membros do Governo Regional será elaborado um relatório síntese da forma como o sistema de avaliação foi aplicado no âmbito do respectivo departamento governamental, o qual deverá ser enviado em suporte informático à Direcção Regional da Administração Pública e Local.
- 4 - Será aprovado por portaria do membro do Governo Regional responsável pela Administração Pública o modelo a que obedecerá a estrutura e o conteúdo relativos à elaboração do relatório síntese referido no número anterior.
- 5 - Os dados globais da aplicação do SIADAP são publicitados externamente pela Direcção Regional da Administração Pública e Local através de página electrónica.

Artigo 38.º Acompanhamento do sistema de avaliação

Cabe à Direcção Regional da Administração Pública e Local acompanhar a aplicação do SIADAPe formular, designadamente, recomendações e ou propostas aos serviços e organismos da administração regional autónoma, bem como solicitar os elementos que entenda necessários, com vista a uma correcta aplicação dos princípios e normas do sistema de avaliação do desempenho.

Capítulo VIII Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º Avaliação do desempenho de 2003 e 2004

A avaliação do desempenho referente aos anos de 2003 e 2004 efectua-se de acordo com o sistema de classificação constante do Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro.

Artigo 40.º Avaliação do desempenho relativo ao ano de 2005

- 1 - O processo de avaliação do desempenho relativo ao ano de 2005, a efectuar em 2006, inicia-se com a fixação dos factores componentes da avaliação.
- 2 - Os factores componentes da avaliação a fixar nos termos do número anterior reportam-se ao 2.º semestre de 2005.
- 3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que, até 30 de Junho de 2005, venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o respectivo avaliador, não havendo lugar a avaliação extraordinária.
- 4 - A avaliação do desempenho efectuada nos termos dos números anteriores abrange todo o serviço prestado no ano de 2005, assim como o serviço prestado e não classificado de 2004.
- 5 - A avaliação de desempenho referente ao ano de 2005 nos serviços que disponham de um sistema de avaliação de desempenho específico efectua-se de acordo com o estabelecido no artigo 39.º do presente diploma, devendo a adaptação prevista no artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, entrar em vigor até ao final do ano de 2005.

Artigo 41.º
Revogação

O Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro, é revogado aquando do início da aplicação da avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes intermédios da administração regional autónoma da Madeira, nos termos previstos no presente diploma.

Artigo 42.º
Entrada em vigor

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

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 18 de Maio de 2005.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA, José Miguel Jardim d'Olivais Mendonça.

Assinado em 9 de Junho de 2005.

Publique-se.

O MINISTRO DA REPÚBLICA PARA A REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, Antero Alves Monteiro Diniz.

Decreto Legislativo Regional n.º 12/2005/M

de 26 de Julho

Aprova o regime jurídico de atribuição de participações financeiras ao associativismo desportivo na Região Autónoma da Madeira.

O fenómeno desportivo na Região Autónoma da Madeira conheceu, por força do processo autonómico, um grande desenvolvimento, permitindo a prática desportiva à generalidade da população, fosse essa prática mero lazer, competição ou mesmo alto rendimento.

Apesar de só com a publicação da Lei n.º 1/90, de 13 de Janeiro, Portugal ter passado a ter uma lei de bases do sistema desportivo, o certo é que a regulamentação a que tal diploma obrigava, por forma a justificar a sua existência, atribuindo em simultâneo a devida eficácia, foi em geral tardia, desadequada ou inexistente. A Região Autónoma da Madeira, apesar de ter consagrado no seu Estatuto Político-Administrativo o desporto como matéria de interesse específico, facto que lhe atribuía o respectivo poder legislativo, nunca legislou de forma directa e objectiva em matéria desportiva, salvo raras excepções, sendo as participações financeiras ao desporto efectuadas tendo por base legal os decretos legislativos regionais que aprovavam os orçamentos do Governo Regional.

Deste modo as participações financeiras eram efectuadas mediante celebração de contratos-programa com as entidades beneficiárias, resultando tais apoios ao associativismo desportivo da Lei de Bases do Sistema Desportivo e dos diplomas orçamentais aprovados na então Assembleia Legislativa Regional.

E exclusivamente destes diplomas porque o desporto enquanto matéria de interesse específico regional, conforme a alínea s) do artigo 40.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, se submetia aos ditames da Lei de Bases enquanto tal - válida para todo o território nacional - e somente deste diploma nacional em relação a esta matéria; por outro lado, dos orçamentos regionais porque tais diplomas autorizavam as despesas a serem anualmente realizadas pelo Governo Regional da Madeira.

A nova realidade legislativa resultante da Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de Julho, veio atribuir maior poder legislativo às Regiões Autónomas, pondo termo a algumas situações de difícil

aceitação, nomeadamente a definição de leis gerais da República, efectivo limite aos poderes legislativos regionais.

Neste sentido, é desenvolvido o planeamento e financiamento da actividade desportiva na Região Autónoma da Madeira, previsto na Lei n.º 30/2004, de 21 de Julho, que aprova a Lei de Bases do Desporto, por se ter entendido que, no âmbito regional, o regime de atribuição de participações financeiras ao associativismo desportivo constante do presente diploma é o que melhor acautela a publicidade e transparência de tais participações, optimizando quanto possível o investimento público no desenvolvimento do desporto regional.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Madeira decreta, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos do n.º 4 do referido artigo 227.º, conjugado com o artigo 81.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, na redacção dada pela Lei n.º 130/99, de 21 de Agosto, o seguinte:

Artigo 1.º
Objecto

O presente diploma estabelece o regime de atribuição de participações financeiras ao associativismo desportivo sediado na Região Autónoma da Madeira, previsto no artigo 65.º da Lei n.º 30/2004, de 21 de Julho.

Artigo 2.º
Participações financeiras

- 1 - São abrangidas pelo presente diploma todas as participações financeiras concedidas pela administração pública regional e local ao associativismo desportivo em todas as suas vertentes, formas de organização e regimes de competição.
- 2 - A atribuição de participações financeiras carece da prévia apresentação de programa de desenvolvimento desportivo por parte da entidade candidata ao financiamento e ou comprovativo de integração numa competição regional, nacional ou internacional.

Artigo 3.º
Programas de desenvolvimento desportivo

- 1 - Para efeitos de atribuição de participações financeiras, consideram-se programas de desenvolvimento desportivo, nomeadamente, os seguintes:
 - a) Os planos de actividades das entidades que fomentam e dirigem no plano regional ou local a prática de modalidades desportivas;
 - b) Os planos de acção específica visando a organização de competições desportivas de âmbito regional, nacional ou internacional e a participação de praticantes regionais em provas nacionais e internacionais;
 - c) Os projectos de construção, recuperação ou melhoramento de infra-estruturas e equipamentos desportivos;
 - d) Os projectos de formação, investigação e relacionamento com organismos internacionais visando o desenvolvimento desportivo;
 - e) Os planos de aquisição de apetrechamento desportivo e ou dos meios de transporte destinados à actividade desportiva;
 - f) A organização de eventos desportivos;
 - g) Os destinados a garantir os meios e a viabilidade do serviço público prestado pelas entidades do associativismo desportivo.

- 2 - Outras medidas de fomento e ou relativas a infra-estruturas desportivas, constantes do Programa do Governo Regional.

Artigo 4.º

Beneficiários das participações financeiras

- 1 - Podem beneficiar da concessão de participações financeiras no âmbito definido pelo presente diploma:
- As associações desportivas filiadas nas federações desportivas dotadas de utilidade pública desportiva;
 - Os clubes desportivos, independentemente da associação ou federação dotada de utilidade pública desportiva em que estejam inscritos;
 - As sociedades anónimas desportivas.
- 2 - As participações financeiras directamente atribuídas aos clubes desportivos só podem ter por objecto planos ou projectos específicos que não caibam nas atribuições próprias das associações e federações e não constituam um encargo ordinário dos mesmos.
- 3 - Para beneficiarem de participações financeiras de apoio ao desenvolvimento desportivo, não podem as entidades referidas no n.º 1 ser devedoras ao fisco ou à segurança social.

Artigo 5.º

Contratos-programa

- 1 - A concessão das participações financeiras referidas no presente diploma efectuar-se-á imperativamente mediante celebração de contrato-programa.
- 2 - A celebração do contrato-programa tem por finalidade flexibilizar o processo de concessão de apoios financeiros ao associativismo desportivo, permitir uma avaliação dos custos de cada plano ou projecto a apoiar, responsabilizar os outorgantes pelo integral cumprimento das obrigações por estes assumidas e assegurar a publicidade e transparência das condições inerentes à participação financeira atribuída.

Artigo 6.º

Intervenção de terceiros

Podem ser partes nos contratos-programa, além do concedente e do beneficiário, outras entidades interessadas no plano de desenvolvimento desportivo participado, nomeadamente associações de outra natureza e estabelecimentos de ensino, assumindo para o efeito direitos ou vantagens a seu favor e obrigações ou contrapartidas no âmbito das respectivas atribuições.

Artigo 7.º

Proposta de contrato-programa

- 1 - As propostas de programa de desenvolvimento desportivo no âmbito do presente diploma devem conter os seguintes elementos:
- Descrição genérica do programa de desenvolvimento desportivo proposto;
 - Justificação social e desportiva do programa, indicando as vantagens dele resultantes;
 - Quantificação dos resultados esperados, quando aplicável;
 - Previsão de custos e de necessidades de financiamento público, acompanhada dos respectivos cronogramas ou escalonamentos;
 - Indicação de outras entidades eventualmente associadas ao programa e respectiva intervenção;

- Calendário da execução do programa de desenvolvimento desportivo;
- Destino dos bens adquiridos ou construídos ao abrigo do programa, quando aplicável;
- As sociedades anónimas desportivas devem apresentar proposta das acções que se propõem realizar, como veículos promocionais da Região Autónoma da Madeira.

- 2 - Se o programa tiver por objecto a construção, recuperação ou melhoramento de infra-estruturas ou equipamentos desportivos, a proposta deve ainda conter a planta da respectiva localização e os elementos necessários à sua apreciação.
- 3 - A participação de terceiros no contrato-programa deve ser identificada na proposta, com indicação dos respectivos direitos e obrigações.

Artigo 8.º

Análise das propostas

- 1 - A decisão sobre a aceitação ou rejeição das propostas apresentadas visando a celebração de contratos-programa deve ser proferida e fundamentada no prazo máximo de 90 dias a contar da data de recepção das mesmas.
- 2 - A aceitação da proposta para celebração de contrato-programa deve ser comunicada ao interessado acompanhada da minuta do contrato com as cláusulas de interesse público que se entenda deverem ser incluídas no mesmo.

Artigo 9.º

Celebração dos contratos

- 1 - No prazo de 90 dias sobre a data da comunicação da aceitação da proposta, a entidade proponente deve dar conhecimento da minuta do contrato às demais entidades interessadas, se as houver, bem como comunicar a decisão destas à entidade concedente da participação financeira.
- 2 - Uma vez aceite pelo proponente e pelas demais entidades referidas no número anterior, a minuta do contrato será submetida às autorizações e aprovações exigidas por lei.
- 3 - O texto definitivo do contrato será reduzido a escrito em tantos exemplares quantos as partes outorgantes e por estas assinado.
- 4 - Os contratos-programa de desenvolvimento desportivo são publicados na 2.ª série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 10.º

Conteúdo dos contratos

- 1 - O conteúdo dos contratos é livremente acordado pelas partes outorgantes.
- 2 - Sem prejuízo de outras estipulações, os contratos-programa devem conter os seguintes elementos:
- Objecto do contrato;
 - Obrigações da entidade responsável pela execução do programa de desenvolvimento desportivo;
 - Entidades associadas ao programa, seus poderes e suas responsabilidades;
 - Data de entrada em vigor e prazo de execução do programa;

- e) Custo previsto do programa e definição das responsabilidades de financiamento;
- f) Regime das participações financeiras;
- g) Destino dos bens adquiridos ou construídos ao abrigo do programa e responsabilidade pela sua gestão e manutenção;
- h) Garantias de afectação futura dos bens referidos na alínea anterior aos fins do contrato e definição do conteúdo e do correspondente prazo de servidão desportiva;
- i) Sistema de acompanhamento e controlo da execução do programa;
- j) Condições de revisão do contrato.

Artigo 11.º Servidão desportiva

- 1 - A servidão desportiva referida no artigo anterior tem a natureza de um direito real público de uso de bens privados, destinado a assegurar a utilização pelo público ou por certas categorias de pessoas abstractamente determinadas das infra-estruturas e equipamentos cuja aquisição ou construção tenha sido objecto de participação financeira pública ao abrigo de contratos-programa de desenvolvimento desportivo.
- 2 - Compete ao Instituto do Desporto da Região Autónoma da Madeira o exercício dos poderes de fiscalização e dos procedimentos executivos necessários para assegurar o cumprimento das obrigações correspondentes à servidão desportiva.
- 3 - As entidades que adquiram ou construam ao abrigo de contratos-programa de desenvolvimento desportivo bens onerados com uma servidão desportiva devem promover a respectiva inscrição no registo predial, no prazo máximo de 90 dias após a aquisição ou construção, podendo ser efectuada pela entidade pública referida no número anterior a partir de tal data.

Artigo 12.º Controlo da execução dos contratos

- 1 - Compete à entidade concedente da participação financeira fiscalizar a execução do contrato-programa, podendo realizar, para o efeito, inspecções, inquéritos ou sindicâncias.
- 2 - A entidade responsável pela realização do programa de desenvolvimento desportivo deve prestar à entidade concedente todas as informações por esta solicitadas acerca da execução do contrato.
- 3 - A entidade beneficiária da participação financeira enviará à entidade concedente um relatório final sobre a execução do contrato, nos 30 dias seguintes à conclusão do mesmo.

Artigo 13.º Revisão dos contratos

- 1 - Os contratos-programa podem ser modificados ou revistos nas condições neles estabelecidas ou por livre acordo das partes.
- 2 - É admitida a revisão do contrato sempre que, em virtude de alteração superveniente e imprevisível das circunstâncias, a sua execução seja demasiado onerosa para a entidade beneficiária da participação financeira ou manifestamente inadequada à realização do interesse público.

- 3 - A entidade interessada na revisão do contrato envia aos demais outorgantes uma proposta fundamentada de onde conste a sua pretensão.
- 4 - As respostas à proposta de revisão do contrato devem ser comunicadas ao interessado no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da mesma, sob pena de aceitação tácita.

Artigo 14.º Cessação dos contratos

- 1 - A vigência dos contratos-programa cessa nas seguintes situações:
 - a) Com a conclusão do programa de desenvolvimento desportivo que constitui o seu objecto;
 - b) Quando, por causa não imputável à entidade responsável pela execução do programa, seja objectiva e definitivamente impossível a realização dos seus objectivos essenciais;
 - c) Quando, nos termos do n.º 2 do artigo anterior, a entidade concedente da participação financeira resolva o contrato.
- 2 - A resolução do contrato efectua-se através de notificação dirigida aos outorgantes, por carta registada com aviso de recepção, no prazo máximo de 90 dias a contar da data do conhecimento do facto que lhe serve de fundamento.

Artigo 15.º Incumprimento dos contratos

- 1 - O atraso na realização do programa de desenvolvimento desportivo confere à entidade concedente da participação financeira o direito a fixar novo prazo para a sua execução ou a resolver o contrato, situação em que as quantias já pagas a título de participação só são restituídas na medida em que a realização do objecto do contrato ficar comprometida.
- 2 - O incumprimento culposo do programa de desenvolvimento desportivo por parte da entidade beneficiária da participação financeira confere à entidade concedente o direito de resolver o contrato e de reaver todas as quantias pagas; nos demais casos, o incumprimento confere ao concedente apenas o direito de reduzir a sua participação.
- 3 - Sem prejuízo da responsabilidade das entidades beneficiárias das participações financeiras, os membros dos respectivos órgãos de gestão só respondem pessoalmente pelo reembolso das quantias aplicadas a fim diverso do fixado no contrato-programa quando se prove ter havido da sua parte actuação dolosa ou fraudulenta.

Artigo 16.º Desenvolvimento normativo

Os critérios definindo o montante das participações financeiras de apoio ao associativismo desportivo, as obrigações das entidades beneficiárias dos mesmos e o regime sancionatório ou penalizador pelo incumprimento dos contratos-programa de desenvolvimento desportivo serão estabelecidos por decreto regulamentar do Governo Regional.

Artigo 17.º
Disposições finais

- 1 - Consideram-se abrangidas pelo presente diploma todas as participações financeiras atribuídas pela administração pública regional e local na Região Autónoma da Madeira ao associativismo desportivo, na vigência das Leis n.os 1/90, de 13 de Janeiro, e 30/2004, de 21 de Julho, e demais legislação complementar e subsequente.
- 2 - As infra-estruturas desportivas construídas ou adquiridas ao abrigo do presente diploma não podem, em caso algum e sob qualquer forma, constituir garantia real ou outra para pagamento de quaisquer obrigações contraídas ou a contrair pelas entidades beneficiárias dos contratos-programa.

Artigo 18.º
Entrada em vigor

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

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 22 de Junho de 2005.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA, José Miguel Jardim d'Olival Mendonça.

Assinado em 8 de Julho de 2005.

Publique-se.

O MINISTRO DA REPÚBLICA PARA A REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, Antero Alves Monteiro Diniz.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

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

Uma lauda	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries	€ 62,00	€ 31,36;
Completa	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 3,62 (IVA incluído)