



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 23 de Maio de 2011



Série

Número 57

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS

Despacho normativo n.º 1/2011

Aprova o procedimento a adoptar no período experimental de trabalhadores com contrato, independentemente da respectiva modalidade, nos órgãos e serviços da administração directa da Secretaria Regional do Plano e Finanças integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos.

Despacho normativo n.º 2/2011

Aprova o procedimento a adoptar na avaliação através de ponderação curricular, a que se refere o n.º 7, do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto.

SECRETARIA REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS**Despacho normativo n.º 1/2011**

Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, as relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato, contrato por tempo indeterminado e contrato a termo, na sequência do recrutamento através do procedimento concursal ou reserva de recrutamento, iniciam-se com o decurso de um período experimental, que corresponde ao tempo inicial de execução do contrato.

Em conformidade com o disposto no artigo 76.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, RCTFP, a duração do período experimental varia consoante a carreira em que o trabalhador é integrado e a modalidade de contrato celebrado.

Por outro lado, a regra geral estabelecida no artigo 76.º do RCTFP, para duração do período experimental pode ser afastada nas situações em que, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 78.º do referido regime, exista instrumento de regulamentação colectiva que tenha procedido à redução do período experimental.

Importa salientar que, no que respeita às carreiras gerais, carreira de técnico superior, carreira de assistente técnico e de assistente operacional, o período experimental foi reduzido pelo Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009, (Acordo Colectivo de Carreiras Gerais) publicado no Diário da República, II Série, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009.

Este Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009, veio a ser aplicado no âmbito da Região Autónoma da Madeira, por força do Regulamento de Extensão n.º 2/2010, publicado no JORAM, III Série, n.º 1, de 3 de Janeiro de 2011.

Com efeito, o referido regulamento veio estender às relações jurídicas de trabalho constituídas entre entidades empregadoras públicas regionais, no âmbito da RAM, e os trabalhadores filiados em associações sindicais de âmbito regional, bem como, os não filiados em associações, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, as condições de trabalho constantes do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009.

Este regulamento de extensão entrou em vigor a 4 de Janeiro de 2011, conforme dispõe o seu artigo 2.º.

Nestes termos, no que respeita aos contratos por tempo indeterminado celebrados antes de 4 de Janeiro, com trabalhadores integrados nas carreiras gerais, carreira de técnico superior, carreira de assistente técnico e carreira de assistente operacional, à duração do período experimental aplicaram-se as alíneas b) e c) do n.º 1, do artigo 76.º do RCTFP.

Quanto aos contratos celebrados com trabalhadores integrados nas carreiras gerais a partir de 4 de Janeiro inclusive, a duração do período experimental rege-se pela cláusula 6.ª do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009.

Feita esta breve introdução sobre o período experimental introduzido pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e a sua realidade na administração regional autónoma, importa definir o procedimento a adoptar nos serviços da administração directa integrados no sistema centralizado de gestão desta Secretaria Regional.

A definição deste procedimento revela-se fundamental, não só pela necessidade de se fixarem critérios uniformes de sistema de avaliação e se definirem as diferentes fases do processo do período experimental, bem como, atendendo ao sistema centralizado de gestão de recursos humanos existentes nesta Secretaria Regional, para se definir competências, nomeadamente para designação do júri.

Nestes termos, determino o seguinte:

- 1 - É aprovado o procedimento a adoptar no período experimental de trabalhadores com contrato, independentemente da respectiva modalidade, nos

órgãos e serviços da administração directa da Secretaria Regional do Plano e Finanças integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos.

- 2 - O Procedimento, anexo ao presente despacho e que dele faz parte integrante, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional do Plano e Finanças, 15 de Abril de 2011.

O SECRETÁRIO REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS, José Manuel Ventura Garcês

ANEXO

Capítulo I
Regras geraisSecção I
Objecto, âmbito de aplicação e objectivosArtigo 1.º
Objecto

O presente despacho define o procedimento a adoptar no período experimental, a que se refere o artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação objectivo

- 1 - O presente despacho aplica-se aos órgãos e serviços da administração directa da Secretaria Regional do Plano e Finanças integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos.
- 2 - O presente despacho aplica-se supletivamente, com as necessárias adaptações, à Direcção Regional dos Assuntos Fiscais e aos serviços da administração indirecta da Secretaria Regional do Plano e Finanças.

Artigo 3.º
Âmbito de aplicação
subjectivo

- 1 - O presente despacho aplica-se aos trabalhadores integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional do Plano e Finanças e aos trabalhadores dos órgãos e serviços referidos n.º 1 do artigo 2.º, com relação jurídica constituída por contrato, sem prejuízo do número seguinte.
- 2 - O presente despacho não é aplicável aos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado integrados em carreiras que ainda não foram revista e que, nos termos do artigo 35.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, regem-se pelas disposições que lhes eram aplicadas a 31 de Dezembro de 2008.

Artigo 4.º
Objectivos

O período experimental destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

CAPÍTULO II

Do período experimental dos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado

Secção I

Regime, duração e competência para avaliação

Artigo 5.º

Regime aplicado

A avaliação do período experimental do trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado rege-se pelo disposto no n.º 2, do artigo 73.º do RCTFP e pelo artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no que respeita ao acompanhamento, avaliação final, conclusão com sucesso e contagem de tempo de serviço.

Artigo 6.º

Duração do período experimental

- 1 - Nas carreiras gerais o período experimental tem a duração seguinte:
 - a) Na carreira de técnico superior - 240 dias nos contratos celebrados até 3 de Janeiro de 2011 e de 180 dias nos contratos celebrados a partir de 4 de Janeiro de 2011;
 - b) Na carreira de assistente técnico - 180 dias nos contratos celebrados até 3 de Janeiro de 2011 e 120 dias nos contratos celebrados a partir de 4 de Janeiro de 2011;
 - c) Na carreira de assistente operacional - 90 dias.
- 2 - Nas carreiras especiais, salvo se o diploma que disponha sobre as respectivas carreiras, estabelecer outro prazo de duração ou se existir instrumento de regulamentação colectiva que reduza a duração do período experimental, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) Nas carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, que exigem a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior - 240 dias;
 - b) Nas carreiras ou categorias de grau 2 de complexidade funcional, que exigem a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado - 180 dias;
 - c) Nas carreiras ou categorias de grau 1 de complexidade funcional, que exigem a escolaridade obrigatória - 90 dias.
- 3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licenças e de dispensas, bem como de suspensão do contrato.

Artigo 7.º

Competência para a avaliação

A avaliação do período experimental é da competência de um júri.

Secção II

Do Júri

Artigo 8.º

Regras aplicadas

À constituição, composição, funcionamento e competência do júri aplicam-se as normas contidas nesta

secção e, com as necessárias adaptações, as regras contidas na Secção II, artigos 20.º a 24.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por força do disposto no n.º 11, do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 9.º

Designação do júri

- 1 - O júri do período experimental, em regra, é constituído pelos mesmos elementos do júri do procedimento concursal que deu lugar à celebração do contrato com o trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 - Por razões de conveniência de serviço, por despacho do dirigente máximo do serviço a que o trabalhador ficou afecto, através do contrato celebrado com a SRPF, ou do serviço a que pertence quando se trate de trabalhador que não se encontre integrado no sistema centralizado de gestão da Secretaria Regional do Plano e Finanças, pode ser designado um novo júri para o período experimental.
- 3 - Nas situações referidas no número anterior, a designação, tem lugar, no prazo de dois dias úteis a contar do dia seguinte ao do início da execução do contrato.
- 4 - O despacho de designação deve ser afixado no respectivo serviço e na página electrónica da SRPF e comunicado ao contratado e aos membros do júri designado e do júri do procedimento concursal que deu lugar à contratação.

Artigo 10.º

Composição do júri

- 1 - O júri é composto, preferencialmente por três elementos do respectivo serviço, presidente e dois vogais
- 2 - O superior hierárquico do trabalhador e ou respectivo dirigente intermédio de 1.º grau, devem obrigatoriamente fazer parte do júri.
- 3 - Nenhum dos elementos do júri pode possuir categoria correspondente ao posto de trabalho, salvo se tratar de dirigente.
- 4 - Um dos elementos, deve, sempre que possível exercer funções ou possuir experiência na área de recursos humanos.
- 5 - Um dos elementos do júri deve possuir formação ou experiência na actividade inerente ao posto de trabalho ocupado.
- 6 - A composição do júri pode ser alterada por motivos de força maior, devidamente fundamentados, aplicando-se à alteração o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

Artigo 11.º

Competência do júri

Compete ao júri:

- a) Acompanhar o período experimental do trabalhador, recolhendo elementos para a respectiva avaliação, elaborando para o efeito um plano adequado à análise das competências exigidas para o respectivo posto de trabalho;

- b) Atribuir a avaliação final ao trabalhador;
- c) Submeter a avaliação final a homologação do Chefe do Gabinete do Secretário Regional do Plano e Finanças.

Secção III Avaliação

Artigo 12.º Critérios de avaliação

- 1 - A avaliação final tem em conta os seguintes critérios:
 - a) Elementos recolhidos pelo júri;
 - b) O relatório apresentado pelo trabalhador;
 - c) Acções de formação frequentadas, quando as tenham tido lugar.
- 2 - Os critérios de avaliação são valorados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até a centésima, sendo a classificação obtida através de uma média aritmética simples ou ponderada da classificação dos factores a ponderar.

Artigo 13.º Elementos recolhidos pelo júri

- 1 - O júri, no prazo de dez dias úteis, contados do início da execução do contrato, deve elaborar um plano para acompanhamento do período experimental, estabelecendo o meio e forma de recolha dos elementos, com indicação do membro do júri que deve proceder ao registo desses elementos, e verificar as acções de formação cuja realização se encontra prevista naquele período, seleccionando as que o trabalhador deve frequentar.
- 2 - Em conformidade com o disposto na alínea a), do artigo 11.º o plano deve ter em conta a recolha de elementos que permitam avaliar se o trabalhador possui as competências exigidas para o respectivo posto de trabalho e constantes do perfil que foi junto ao respectivo procedimento concursal.
- 3 - O júri pode solicitar ao trabalhador a entrega de um registo mensal dos trabalhos realizados.

Artigo 14.º Relatório do período experimental

- 1 - O trabalhador, no prazo de dez dias úteis contados do final do período experimental, deve apresentar ao júri o relatório.
- 2 - O relatório do período experimental deve ser elaborado de forma sintética, dando a conhecer o trabalho desenvolvido pelo trabalhador durante o período experimental, as acções de formação frequentadas, quando seja o caso, devendo o mesmo terminar com uma conclusão onde conste a opinião do trabalhador sobre o serviço e funções desenvolvidas.
- 3 - Na falta de apresentação do relatório no prazo referido no n.º 1, o período experimental considera-se concluído sem sucesso, determinando a cessação do contrato.

Artigo 15.º Acções de formação

- 1 - Sempre que possível deve ser proporcionado ao trabalhador a frequência de acções de formação relacionadas com as competências, atribuições ou actividades do posto de trabalho.
- 2 - No caso das acções de formação frequentadas pelo trabalhador não serem objecto de avaliação, compete ao júri determinar se aquele critério será tido ou não em conta na avaliação final.
- 3 - Na falta de frequência de acções de formação, este critério não é objecto de avaliação.

Secção IV Avaliação final, homologação e garantias

Artigo 16.º Avaliação final

- 1 - A avaliação final do período experimental é feita de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, no prazo de dez dias úteis contados do termo do prazo para a apresentação do relatório.
- 2 - A avaliação final é obtida através da média aritmética simples ou ponderada dos critérios referidos no artigo 12.º.
- 3 - A deliberação do júri relativa à avaliação final, deve ser fundamentada, nomeadamente no que respeita aos parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, e registada por escrito.
- 4 - A deliberação da avaliação final é notificada, ao trabalhador, preferencialmente através de protocolo, para efeitos de audiência dos interessados, no prazo de cinco dias úteis.
- 5 - A audiência de interessados referida no número anterior é desde já, ao abrigo do artigo 103.º do Código do Procedimento Administrativo, dispensada quando a decisão final seja favorável ao trabalhador.
- 6 - Considera-se que a decisão é favorável ao trabalhador quando, face à avaliação final que este obteve, o período experimental se considere concluído com sucesso.

Artigo 17.º Homologação

- 1 - No prazo de cinco dias úteis, contados após a conclusão da audiência de interessados ou da avaliação final referida no n.º 1 do artigo anterior, consoante tenha sido respectivamente realizada ou dispensada a audiência de interessados, a avaliação final é submetida à homologação do Chefe do Gabinete do Secretário Regional do Plano e Finanças.
- 2 - O acto de homologação é notificado ao trabalhador, preferencialmente através de protocolo.
- 3 - Os trabalhadores das carreiras de grau 3 ou de grau inferior, que tenham obtido respectivamente uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, concluem com sucesso o período experimental.

- 4 - Concluído com sucesso o período experimental, o respectivo termo é lavrado no contrato do trabalhador pela entidade competente para homologação da avaliação final.
- 5 - Os trabalhadores que tenham obtido avaliação inferior à referida no n.º 3 ou que não tenham apresentado o relatório no prazo fixado no n.º 1 do artigo 14.º, concluem sem sucesso o período experimental.
- 6 - Nas situações referidas no número anterior, com a notificação referida no n.º 2, o trabalhador regressa à situação jurídico - funcional de que era titular antes dela quando seja o caso, ou cessa a relação jurídica de emprego público, em qualquer caso sem direito a qualquer indemnização

Artigo 18.º
Garantias

Do acto de homologação da avaliação final cabe recurso contencioso.

Capítulo III
Do período experimental dos contratos a termo

Artigo 19.º
Regime aplicado

A avaliação do período experimental do trabalhador com relação jurídica de emprego público por contrato a termo rege-se pelo disposto no n.º 2, do artigo 77.º do RCTFP, e pelo presente despacho e obedece, em virtude da natureza do contrato e da sua curta duração a um processo simplificado.

Artigo 20.º
Duração do período experimental

- 1 - Nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) Nos contratos de duração igual ou superior a 6 meses - 30 dias
 - b) Nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser a superior àquele limite - 15 dias.
- 2 - À contagem do período experimental do contrato a termo aplica-se o disposto no n.º 3, do artigo 6.º.

Artigo 21.º
Competência para a avaliação

A avaliação final do período experimental é da competência do superior hierárquico imediato do trabalhador.

Artigo 22.º
Competência do Superior hierárquico

Compete ao superior hierárquico acompanhar e avaliar o período experimental do trabalhador.

Artigo 23.º
Avaliação

- 1 - Ao período experimental do trabalhador contratado a termo aplicam-se os artigos 12.º, 14.º e 15.º do presente despacho, com as especificidades constantes deste normativo.

- 2 - Os elementos recolhidos pelo superior hierárquico devem permitir avaliar se o trabalhador possui as competências exigidas para o respectivo posto de trabalho e que constam no perfil que foi junto ao procedimento concursal.
- 3 - O relatório do trabalhador deve ser apresentado ao superior hierárquico no prazo de cinco dias úteis, contados do termo do período experimental.

Artigo 24.º

Avaliação final, homologação e garantias

- 1 - A avaliação final do período experimental é feita de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, no prazo de cinco dias úteis contados do termo do prazo para a apresentação do relatório.
- 2 - A deliberação do superior hierárquico relativa à avaliação final, é feita através de uma ficha de avaliação onde constam os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.
- 3 - A ficha de avaliação contém obrigatoriamente a data e assinatura do superior hierárquico.
- 4 - No prazo de três dias úteis, a avaliação final é submetida à homologação do Chefe do Gabinete.
- 5 - O acto de homologação é notificado ao trabalhador, através de protocolo no prazo de três dias úteis.
- 6 - Os trabalhadores das carreiras de grau 3 ou de grau inferior, que tenham obtido respectivamente uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, concluem com sucesso o período experimental.
- 7 - Concluído com sucesso o período experimental o respectivo termo é lavrado no contrato do trabalhador pela entidade competente para homologação da avaliação final.
- 8 - Os trabalhadores que tenham obtido avaliação inferior à referida no n.º 6, concluem sem sucesso o período experimental.
- 9 - Do acto de homologação cabe recurso contencioso.

Despacho normativo n.º 2/2011

A 21 de Agosto de 2009, foi publicado o Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, abreviadamente designado por SIADAP-RAM.

A ponderação curricular, neste novo sistema de avaliação, é um mecanismo de suprimento de avaliação de desempenho ou de substituição de avaliação, que se encontra consagrado no n.º 7, do artigo 39.º e artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto.

Nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, a ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho de Coordenação da Avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares, e consequentemente a equidade e igualdade da avaliação a atribuir pelos avaliadores designados.

Ora, neste departamento do Governo Regional, em conformidade com o meu despacho de 3 de Dezembro de 2008, por deliberação de 10 de Dezembro de 2008, do Conselho de Coordenação de Avaliação da Secretaria Regional do Plano e Finanças e Serviços de Apoio, constante da acta n.º 10, foram fixados os critérios de ponderação curricular a aplicar para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, conforme o disposto nos n.ºs 1 e 8, do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, sendo que estes tiveram em consideração os elementos referidos no n.º 2, do artigo 40.º do referido diploma regional.

Assim, considerando que os critérios de ponderação curricular, existentes na Secretaria Regional do Plano e Finanças, disponíveis na página electrónica, obedecem ao disposto no artigo 40.º do SIADAP- RAM, estes, até serem revistos, são aplicados ao novo mecanismo de ponderação curricular.

Contudo, no que respeita ao procedimento de ponderação curricular importa clarificar as respectivas fases do processo.

Nestes termos, por forma a tornar mais claro e transparente o processo de avaliação através de ponderação curricular, determino o seguinte:

- 1 - É aprovado o procedimento a adoptar na avaliação através de ponderação curricular, a que se refere o n.º 7, do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto.
- 2 - O presente procedimento aplica-se apenas aos pedidos de avaliação através de ponderação curricular, apresentados após a sua entrada em vigor.
- 3 - O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional do Plano e Finanças, 15 de Abril de 2011.

O SECRETÁRIO REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS, José Manuel Ventura Garcês

ANEXO

Procedimento a adoptar na avaliação através de ponderação curricular

Artigo 1.º Objecto

O presente despacho fixa o procedimento a adoptar na avaliação através de ponderação curricular, a que se refere o n.º 7, do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

- 1 - O presente despacho aplica-se a todos os órgãos e serviços da administração directa e indirecta da Secretaria Regional do Plano e Finanças.
- 2 - O presente despacho aplica-se aos trabalhadores integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional do Plano e Finanças e aos trabalhadores dos órgãos e serviços referidos no n.º 1, independentemente da relação jurídica de emprego público constituída.

Artigo 3.º Objectivos

A avaliação através de ponderação curricular visa suprir a falta de avaliação de desempenho atribuída no âmbito dos sistemas de avaliação de desempenho, Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, dos trabalhadores que tenham relação jurídica constituída há pelo menos seis meses, ou substituir a avaliação que, nos termos do n.º 6, do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, iria relevar para efeitos de carreira.

Artigo 4.º Legitimidade

- 1 - Podem requerer a avaliação através de ponderação curricular os trabalhadores referidos no n.º 2, do artigo 2.º, que não disponham de avaliação atribuída no âmbito dos sistemas de avaliação referidos no artigo anterior, por se encontrarem a exercer cargos ou funções que não são ou não eram objecto de avaliação nos termos daqueles sistemas de avaliação, designadamente:
 - a) Membros do Governo;
 - b) Membros dos Gabinetes;
 - c) Deputados da Assembleia Legislativa Regional;
 - d) Dirigentes da administração pública de grau superior;
 - e) Membros dos órgãos de direcção do Institutos Públicos ou de outras Pessoas Colectivas Públicas;
 - f) Gestores Públicos;
 - g) Trabalhadores que se encontrem a exercer funções em regime de cedência de interesse público.
- 2 - Podem ainda, requerer a avaliação através de ponderação curricular, os trabalhadores que no ano civil anterior tenham relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenham o correspondente serviço efectivo no ano da avaliação e pretendam a substituição da avaliação que, nos termos do n.º 6, do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, iria relevar para efeitos de carreira.

Artigo 5.º Pedido de avaliação

- 1 - A avaliação através de ponderação curricular é requerida por escrito pelo trabalhador, nos primeiros vinte dias de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que respeita a avaliação.
- 2 - O requerimento é dirigido ao dirigente máximo do serviço a que o trabalhador pertence ou onde se encontra afecto, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3 - Quando o requerimento seja apresentado por dirigente máximo dos órgãos e serviços da Secretaria Regional do Plano e Finanças ou por trabalhadores integrados no sistema centralizado de gestão da Secretaria Regional do Plano e Finanças, que se encontrem a exercer cargos ou funções noutros departamentos do Governo Regional ou noutros organismos, o requerimento é dirigido ao Secretário Regional do Plano e Finanças, considerado nesses casos, para todos efeitos, dirigente máximo do serviço.

Artigo 6.º Instrução do pedido

- 1 - O requerimento é acompanhado do currículo do trabalhador e dos documentos comprovativos dos factos relevantes para atribuição da avaliação, nomeadamente os relativos a acções de formação, ao exercício de cargos, funções ou actividades e nomeações para grupos de trabalho ou projectos de relevante interesse.
- 2 - O avaliador pode dispensar a apresentação de documentos de formação ou de exercício de cargos, quando os mesmos se encontrem no processo individual do requerente.

Artigo 7.º Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação através de ponderação curricular:

- a) O avaliador;
- b) O Conselho Coordenador de Avaliação, CCA;
- c) O dirigente máximo do serviço.

Artigo 8.º Avaliador

- 1 - A avaliação é da competência do avaliador, designado pelo dirigente máximo do serviço, no prazo máximo de 5 dias úteis, contados da apresentação do requerimento, ao qual compete:
 - a) Proceder à apreciação do currículo do requerente de acordo com os critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, dos Serviços de Apoio e de Coordenação da Secretaria Regional do Plano e Finanças, ou dos critérios adaptados aos serviços referidos n.º 1, do artigo 1.º, nos termos do despacho do Secretário Regional do Plano e Finanças de 3 de Dezembro de 2008;
 - b) Propor a avaliação definindo a menção qualitativa e quantitativa que deve ser atribuída ao requerente;
 - c) Submeter, até final do mês de Fevereiro de cada ano civil, a proposta de avaliação com menções de desempenho relevante, excelente e de desempenho inadequado, ao Conselho Coordenador da Avaliação do respectivo serviço, para efeitos de validação e reconhecimento;
 - d) Submeter, no prazo máximo de cinco dias úteis, contados da devolução da proposta de avaliação pelo Conselho Coordenador de Avaliação, a respectiva avaliação validada à homologação do dirigente máximo do serviço ou, quando o CCA não tenha validado a proposta, reformulá-la ou fundamentar a sua decisão, caso decida mantê-la.

Artigo 9.º Conselho Coordenador de Avaliação

- 1 - Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação validar as proposta de avaliação referidas na alínea c) do artigo anterior.
- 2 - O processo de validação das propostas de avaliação ocorre durante o mês de Março, podendo o CCA:
 - a) Validar as propostas que lhe são presentes, caso em que procede à sua devolução ao avaliador;
 - b) Não validar as propostas, procedendo à sua devolução ao avaliador, com fundamentação adequada, para que este, no prazo de cinco dias úteis reformule a proposta de avaliação e a envie ao CCA.
- 3 - Na situação referida na alínea b) se o avaliador decidir manter a proposta fundamentando essa posição, o CCA pode não acolher aquela fundamentação, caso em que ele próprio formula a proposta final de avaliação e transmite-a ao avaliador para seguimento normal do processo.

Artigo 10.º Dirigente máximo do serviço

- 1 - Compete ao dirigente máximo do serviço, até 30 de Março, homologar a avaliação.
- 2 - A avaliação homologada é remetida aos correspondentes serviços administrativos, que, no prazo de cinco dias úteis, dão conhecimento ao avaliador da avaliação e pontuação obtida até aquela data.

Artigo 11.º Garantias do avaliado

- 1 - O avaliado não concordando com a avaliação que lhe foi atribuída, pode, no prazo de dez dias úteis a contar da data do conhecimento, apresentar junto do dirigente máximo do serviço reclamação do acto de homologação, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, obtido o parecer prévio do CCA.
- 2 - Do acto de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação jurisdicional ou ainda, nas situações referidas no n.º 2, do artigo 5.º, impugnação administrativa por recurso hierárquico ou tutelar interposto no prazo 30 dias úteis, para o Secretário Regional.

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção 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

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA

Divisão do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Divisão do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

Preço deste número: € 2,41 (IVA incluído)