



DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 16/2009

PROCEDE À HARMONIZAÇÃO, NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES, DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE
CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM
FUNÇÕES PÚBLICAS

No âmbito do programa de reformas da Administração Pública, foi aprovado um conjunto de diplomas estruturantes relativos ao modo de organização e gestão dos seus recursos humanos, sendo de destacar os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, o regime do contrato de trabalho em funções públicas e respectivo regulamento, assim como a regulamentação da tramitação do procedimento concursal e o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.

Muitos daqueles diplomas foram objecto de adaptação à Região, porquanto careciam de uma necessária adequação face à especificidade regional que se verifica quanto ao modo de organização da estrutura da administração regional autónoma.

Com o presente diploma visa-se proceder à imprescindível harmonização da legislação regional por forma a articular e precisar um conjunto de regras neste domínio, surgidas também face às alterações legislativas entretanto ocorridas, designadamente através do diploma do orçamento nacional, tendo em vista a necessária coerência e operacionalidade de todo um sistema normativo enquadrador do regime de emprego público.

Pretende-se, pois, dar coerência e harmonia a todo o sistema legislativo existente no âmbito do regime jurídico da função pública, potenciando que os trabalhadores da administração pública regional continuem plenamente integrados no sistema existente, pese embora as profundas particularidades introduzidas, tendo em conta as especificidades da administração regional.

Foi garantido o direito de participação dos trabalhadores nos termos da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.



Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República e do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. O presente diploma aplica-se aos serviços e organismos da administração regional autónoma, da Região Autónoma dos Açores, incluindo os institutos públicos e os serviços personalizados regionais.
2. O presente diploma é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos actuais trabalhadores com a qualidade de nomeados e que prestam serviço em pessoas colectivas que se encontram excluídas do âmbito de aplicação objectivo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.
3. O presente diploma aplica-se também à Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências.

Artigo 2.º

Adaptação de nomenclatura

As referências feitas na legislação regional a funcionários e agentes devem entender-se como reportadas a trabalhadores que exercem funções públicas, isto sem prejuízo das normas que digam respeito exclusivamente aos trabalhadores que possuam a qualidade de nomeados.

Artigo 3.º

Alteração à BEP-Açores

1. É aditada a alínea j) ao n.º 2 do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 50/2006/A, de 12 de Dezembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2008/A, de 24 de Julho, com a seguinte redacção: “j) A lista de antiguidade dos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos da legislação em vigor”.



2. A alínea a) do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 50/2006/A, de 12 de Dezembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2008/A, de 24 de Julho, passa a ter a seguinte redacção: “a) A cada serviço utilizador, nos casos das alíneas a) e b) do n.º 1 e b), d) a j) do n.º 2;”.
3. A alínea b) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 50/2006/A, de 12 de Dezembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2008/A, de 24 de Julho, passa a ter a seguinte redacção: “b) Se não for possível encontrar um trabalhador com o perfil pretendido ou não existir qualquer pedido de mobilidade naquela bolsa, o serviço ou organismo deve inscrever na BEP-Açores uma oferta de mobilidade, disponibilizando-a pelo período de 5 dias seguidos, aguardando o contacto de trabalhadores eventualmente interessados.”
4. Para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 91.º da Lei n.º 2/2009, de 12 de Janeiro, que aprova a terceira revisão do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, os actos referidos no artigo 5.º da BEP-Açores, consideram-se reportados ao Jornal Oficial da Região, dele fazendo parte integrante.

Artigo 4.º

Alterações ao Estatuto do Pessoal Dirigente

1. O artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, com a redacção introduzida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2006/A, de 6 de Janeiro, passa a ter a seguinte redacção:

“Artigo 3.º

(...)

1. Os cargos de direcção superior de 1.º e 2.º grau são providos, respectivamente, por despacho conjunto do Presidente do Governo e do membro do Governo Regional competente e por despacho do membro do governo competente, em regime de comissão de serviço, pelo período do mandato dos respectivos membros do Governo.
2. As comissões de serviço dos cargos de direcção superior de 1.º grau podem ser renovadas sucessivamente por iguais períodos.



3. A publicação do despacho de nomeação a que alude o n.º 5 do artigo 19.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, reporta-se à BEP-Açores.
 4. (Anterior n.º 3).
 5. (Anterior n.º 4).
 6. (Anterior n.º 5).
 7. Exceptuam-se do disposto nos n.ºs 5 e 6 as nomeações em regime de substituição, nos termos do estatuto do pessoal dirigente.”
2. O n.º 3 do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, passa a ter a seguinte redacção: “A publicação do despacho de nomeação a que alude o n.º 10 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, reporta-se à BEP-Açores.”
 3. O n.º 1 do artigo 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, passa a ter a seguinte redacção: “1 - A necessidade de frequência da formação profissional específica a que alude o artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, pelos dirigentes da administração regional será determinada, consoante as necessidades, pelos respectivos membros do Governo Regional, sendo assegurada pela direcção regional com competência na matéria, através do Centro de Formação para a Administração Pública dos Açores.”
 4. É aditado o n.º 5 ao artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, com a seguinte redacção: “Os cargos de inspector regional que, nos termos dos respectivos diplomas orgânicos, não se encontrem inseridos nos cargos de direcção superior de 1.º grau, integram-se nos restantes cargos dirigentes, de acordo com as regras neles definidos.”.
 5. Ao Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, são aditados os artigos 3.º-A e 3.º-B, com a seguinte redacção:

“Artigo 3.º-A

Recrutamento para os cargos de direcção superior

No caso das secretarias-gerais ou dos serviços e organismos equiparados nos respectivos diplomas orgânicos ou estatutários, os titulares dos cargos de direcção superior são recrutados de entre:



- a) Pessoal detentor de licenciatura com competência técnica, aptidão e experiência profissional adequada;
- b) De entre quem seja titular de adequado curso específico a que se refere o n.º 1 do artigo 12.º.

Artigo 3.º-B

Apoio de secretariado

Os titulares de cargos de direcção superior de 1.º grau podem ser apoiados por um trabalhador que exerça funções de secretariado nos termos do estatuto do pessoal dirigente.”

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho

São aditados os n.ºs 3, 4, 5, 6, 7 e 8 ao artigo 2.º, os n.ºs 6, 7, 8 e 9 ao artigo 6.º e o n.º 8 ao artigo 11.º, todos do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho, que adapta à Região a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com a seguinte redacção:

“Artigo 2.º

(...)

1.
2.
3. As referências feitas a mapas de pessoal reportam-se, igualmente, ao quadro de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 54/2006/A, de 22 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 3/2009/A, de 6 de Março, sem prejuízo da criação de mapas de pessoal quanto às admissões em regime de contrato de trabalho em funções públicas.
4. Para efeitos do disposto no artigo 57.º do Decreto Legislativo Regional n.º 54/2006/A, de 22 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 3/2009/A, de 6 de Março, consideram-se automaticamente



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

- criados no mapa de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores os postos de trabalho necessários à integração daqueles trabalhadores.
5. Para efeitos de orçamentação e gestão de recursos humanos a que se refere o artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, as verbas orçamentais dos órgãos e serviços relativas a despesas com o pessoal visam satisfazer os encargos com os trabalhadores que se lhe encontram afectos ou a afectar, nos termos da legislação regional em vigor.
 6. A proposta de orçamento dos órgãos e serviços será acompanhada de informação que indique o número de postos de trabalho que lhes estão afectos, bem como dos que carecem para o desenvolvimento das respectivas actividades, caracterizando-os em função:
 - a) Da atribuição, competência ou actividade que o seu ocupante se destine a cumprir ou a executar;
 - b) Do cargo ou da carreira e categoria e posição remuneratória que lhes correspondam;
 - c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante é ou deva ser titular.
 7. Na informação referida no n.º anterior deve igualmente constar o número de postos de trabalho que podem ser disponibilizados tendo em conta as necessidades de afectação a outros órgãos e serviços.
 8. A informação a que se refere este artigo deve igualmente ser remetida ao membro do Governo Regional responsável pela área da administração pública.

Artigo 6.º

(...)

1.
2.
3.
4. (Revogado)
5.
6. A determinação do posicionamento remuneratório nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, é antecedida de parecer favorável dos membros



do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública, quando esteja em causa posição remuneratória superior à do início de cada carreira ou categoria.

7. A tramitação do procedimento concursal, incluindo a do destinado a constituir reservas de recrutamento em entidade centralizada, bem como a referente a carreiras especiais à qual aquela tramitação se revele desadequada, é regulamentada por resolução do Governo Regional.
8. Os métodos de selecção a que se refere a alínea b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, podem ser substituídos por entrevista profissional de selecção nos termos a definir no diploma a que alude o ponto anterior.
9. Na tramitação do procedimento concursal não se aplica o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.”

Artigo 11.º

(...)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8. A relevância do tempo de serviço nos termos dos n.ºs 1 a 6 do presente artigo abrange igualmente os trabalhadores que se mantenham integrados em carreiras subsistentes a que alude o artigo 106.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos a 1 de Janeiro de 2009”.



Artigo 6.º

Conversão das substituições em cargos não dirigentes

Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho, transitam para a modalidade adequada de afectação temporária interna ou externa.

Artigo 7.º

Atribuição do abono para falhas

1. Têm direito a um suplemento remuneratório designado “abono para falhas” os trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.
2. As carreiras e categoria, bem como os trabalhadores que, em cada departamento regional, têm direito a “abono para falhas”, são determinados por despacho conjunto do respectivo membro do Governo Regional e dos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública.
3. O direito a “abono para falhas” pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada serviço ou organismo, quando a actividade de manuseamento ou guarda referida no n.º 1 abranja diferentes postos de trabalho.
4. O montante pecuniário do “abono para falhas” é fixado na portaria referida no n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 8.º

Alteração aos quadros regionais de ilha

O artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, passa a ter a seguinte redacção:

1. “O pessoal que se encontra inserido nos serviços e organismos referidos no artigo anterior integra os quadros regionais de ilha, a aprovar mediante portaria dos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da administração pública, com excepção do pessoal dirigente, dos cargos de direcção específica e cargos de chefia que correspondam a unidades orgânicas, os quais



constarão de mapa anexo ao diploma orgânico de cada um dos respectivos departamentos governamentais ou dos institutos públicos regionais que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

2.
3.
4. Sempre que se revele necessária a existência de lugares no quadro em regime de função pública para a operacionalidade das figuras de mobilidade dentro ou entre quadros regionais de ilha ou outros quadros de pessoal da administração pública regional, os lugares de origem ocupados pelos trabalhadores acompanhá-los-ão para aquele efeito, bem como as correspondentes dotações orçamentais, nos termos do n.º 6 do artigo 3.º.
5. (Anterior n.º 4 com a redacção introduzida pelo artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2007/A, de 10 de Dezembro).”

Artigo 9.º

Instrumentos de mobilidade

1. A mobilidade opera-se mediante os seguintes instrumentos:
 - a) A afectação de pessoal;
 - b) A cedência de interesse público.
2. É garantida a mobilidade entre os trabalhadores da administração regional autónoma, administração local e administração do Estado.
3. As presentes figuras de mobilidade operam ainda entre o quadro e mapa de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e os quadros de pessoal da administração regional autónoma da Região Autónoma dos Açores e vice-versa.
4. Para efeitos do número anterior aplica-se, sempre que necessário e com as devidas adaptações, o disposto no n.º 4 do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2007/A, de 10 de Dezembro.
5. Ao pessoal docente dos estabelecimentos de ensino não superior da Região Autónoma dos Açores, em matéria de mobilidade, aplicam-se as normas específicas consagradas no respectivo estatuto.



Artigo 10.º

Afectação de pessoal

1. A afectação de pessoal reveste as seguintes modalidades:
 - a) Afectação interna;
 - b) Afectação externa;
 - c) Afectação em centrais de serviço.
2. A afectação interna consiste na mobilidade dentro do mesmo quadro de pessoal da administração regional e a afectação externa consiste na mobilidade entre os quadros de pessoal da mesma administração.
3. As afectações referidas no número anterior operam na categoria ou intercarreiras ou categorias, bem como dentro da mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades.
4. A afectação na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma actividade ou em diferente actividade para que detenha habilitação adequada.
5. A Afectação intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:
 - a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou
 - b) A carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.
6. A afectação intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.
7. A mobilidade interna na categoria dos trabalhadores da administração local com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos serviços e organismos da administração regional, poderá consolidar-se definitivamente nos quadros regionais de ilha, mediante despacho dos membros do Governo Regional responsáveis pelas finanças e pela administração pública.
8. A mobilidade interna a que se refere o número anterior poderá ter duração até três anos.



Artigo 11.º

Acordos

1. A afectação interna e externa efectiva-se nos termos e obedece ao disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a afectação interna e externa pode também efectuar-se a requerimento do trabalhador desde que se verifique o interesse e a conveniência da administração regional autónoma.
3. Quando a afectação externa se efectue entre quadros situados em ilhas diferentes o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.
4. A mobilidade por afectação interna e externa definitiva na categoria, quando opere em diferente actividade carece sempre do acordo do trabalhador.
5. O acordo do trabalhador não pode igualmente ser dispensado quando a afectação opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de grau de complexidade funcional inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.
6. Quando a afectação opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e se preveja que possa ter duração superior a um ano, o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.

Artigo 12.º

Duração

1. A mobilidade por afectação interna e externa pode ser definitiva ou temporária.
2. A mobilidade por afectação interna e externa temporária tem duração de um ano, renovável até três anos, excepto quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, caso em que a sua duração é indeterminada.
3. A mobilidade por afectação interna e externa intercarreiras ou categorias, bem como entre modalidades diferentes de constituição da relação jurídica de emprego público, é sempre temporária.



4. Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a mobilidade por afectação temporária interna ou externa para o mesmo órgão, serviço ou unidade orgânica de trabalhador que se tenha encontrado naquela figura de mobilidade e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.
5. A mobilidade por afectação quando envolva trabalhadores que tenham mantido o vínculo de nomeação nos termos do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho, pode operar, por opção daqueles dentro da mesma modalidade da relação jurídica de emprego público.

Artigo 13.º

Remuneração

1. O trabalhador em mobilidade por afectação interna ou externa temporária na categoria, em órgão ou serviço diferente pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria ou, em caso de inexistência, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.
2. O trabalhador em mobilidade por afectação interna ou externa intercarreiras ou categorias em caso algum é afectado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.
3. No caso referido no número anterior, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular que se encontre previsto na categoria cujas funções vai exercer, desde que a primeira posição remuneratória desta categoria corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela que é titular.
4. Não se verificando a hipótese prevista no n.º anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1.
5. Excepto acordo diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade por afectação interna ou externa temporária é remunerado pelo órgão ou serviço de destino.



Artigo 14.º

Avaliação do desempenho

A menção obtida na avaliação do desempenho, bem como o tempo de exercício de funções em carreira e categoria decorrentes da mobilidade por afectação interna ou externa do trabalhador reportam-se, em alternativa à sua situação jurídico-funcional de origem ou à correspondente à mobilidade em que se encontrou, conforme, entretanto, o trabalhador não venha ou venha, respectivamente a constituir uma relação jurídica por tempo indeterminado, sem interrupção de funções, na última situação jurídico funcional.

Artigo 15.º

Afectação em centrais de serviço

Os trabalhadores da administração regional autónoma podem ser afectos a centrais de serviços, nos termos a que se refere o artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro.

Artigo 16.º

Cedência de interesse público

1. Há lugar à celebração de acordo de cedência de interesse público quando um trabalhador de entidade excluída do âmbito de aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à Região pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho, deva exercer funções, ainda que a tempo parcial, em órgão ou serviço a que o presente diploma é aplicável e, inversamente, quando um trabalhador de órgão ou serviço deva exercer funções, ainda que no mesmo regime, em entidade excluída daquele âmbito de aplicação.
2. O acordo pressupõe a concordância escrita do órgão ou serviço, e dos membros do Governo Regional respectivo, das finanças e da administração pública, da entidade e do trabalhador e implica, na falta de disposição em contrário, a suspensão do estatuto de origem deste.



3. A cedência de interesse público sujeita o trabalhador às ordens e instruções do órgão ou serviço ou da entidade onde vai prestar funções, sendo remunerado por estes com respeito pelas disposições normativas aplicáveis ao exercício daquelas funções.
4. O exercício do poder disciplinar compete à entidade cessionária, excepto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.
5. Os comportamentos do trabalhador cedido têm relevância no âmbito da relação jurídica de emprego de origem, devendo o procedimento disciplinar que apure as infracções disciplinares respeitar o estatuto disciplinar de origem.
6. O trabalhador cedido tem direito:
 - a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;
 - b) A optar pela manutenção do regime de protecção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;
 - c) A ocupar, nos termos legais, diferente posto de trabalho no órgão ou serviço ou na entidade de origem ou em outro órgão ou serviço.
7. No caso previsto na alínea c) do número anterior, o acordo de cedência de interesse público caduca com a ocupação do novo posto de trabalho.
8. O acordo pode ser feito cessar, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes que nele tenham intervindo, com aviso prévio de 30 dias.
9. Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a cedência de interesse público para o mesmo órgão ou serviço ou para a mesma entidade de trabalhador que se tenha encontrado cedido e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.
10. No caso previsto na primeira parte do n.º 1, o exercício de funções no órgão ou serviço é titulado através da modalidade adequada de constituição da relação jurídica de emprego público.
11. As funções a exercer em órgão ou serviço correspondem a um cargo ou a uma carreira, categoria, actividade e, quando imprescindíveis, área de formação académica ou profissional.
12. Quando as funções correspondem a um cargo dirigente, o acordo de cedência de interesse público é precedido da observância dos requisitos e procedimentos legais de recrutamento.



13. O acordo de cedência de interesse público para o exercício de funções em órgão ou serviço a que o presente diploma é aplicável tem duração até um ano, renovável por iguais períodos, excepto quando tenha sido celebrado para o exercício de um cargo ou esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, caso em que a sua duração é indeterminada.
14. No caso previsto na alínea b) do n.º 6, o órgão ou serviço ou a entidade participam:
 - a) No financiamento do regime de protecção social aplicável em concreto com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;
 - b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.
15. Quando um trabalhador de órgão ou serviço deva exercer em central sindical ou confederação patronal, ou em entidade privada com representatividade equiparada nos sectores económico e social, o acordo pode prever que continue a ser remunerado, bem como as correspondentes participações asseguradas, pelo órgão ou serviço.
16. No caso previsto no número anterior, o número máximo de trabalhadores é de quatro por cada central sindical e de dois por cada uma das restantes entidades.

Artigo 17.º

Conversão das requisições, destacamentos, cedências ocasionais e especiais

Os actuais trabalhadores requisitados, destacados ocasional e especialmente cedidos de, e em órgão ou serviço a que o presente diploma é aplicável, transitam para a modalidade adequada de mobilidade prevista neste diploma.

Artigo 18.º

Alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 7/2008/A, de 24 de Março

1. O artigo 21.º do Decreto Legislativo Regional n.º 7/2008/A, de 24 de Março, passa a ter a seguinte redacção:



“Artigo 21.º

Cedência de interesse público

1. Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público podem exercer funções nas empresas públicas regionais por acordo de cedência de interesse público nos termos da legislação regional em vigor.
 2. Os trabalhadores das empresas públicas regionais podem exercer funções em órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com utilização da modalidade adequada de constituição da relação jurídica de emprego público, por acordo de cedência de interesse público nos termos da legislação regional em vigor.
 3. Os trabalhadores referidos no número anterior podem optar pela retribuição base de origem.”
2. É aditado o artigo 21.º-A ao Decreto Legislativo Regional n.º 7/2008/A, de 24 de Março, com a seguinte redacção:

“Artigo 21.º-A

Comissão de serviço

1. Os trabalhadores das empresas públicas regionais podem exercer, em comissão de serviço, funções de carácter específico em outras empresas públicas, mantendo todos os direitos inerentes ao seu estatuto profissional na empresa de origem, incluindo os benefícios de reforma e sobrevivência, considerando-se todo o período da comissão como serviço prestado na empresa de origem.
2. Os trabalhadores referidos no número anterior podem optar pela retribuição base de origem.
3. A retribuição e demais encargos dos trabalhadores em comissão de serviço são da responsabilidade da entidade onde se encontrem a exercer funções.”

Artigo 19.º

Alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 12/2008/A, de 19 de Maio

Os artigos 14.º e 23.º do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2008/A, de 19 de Maio, passam a ter a seguinte redacção:



“Artigo 14.º

(...)

1.
2. Podem, ainda, exercer funções de gestor público regional trabalhadores com relação jurídica de emprego público por acordo de cedência de interesse público nos termos da legislação regional em vigor, bem como os trabalhadores de empresas públicas ou privadas por acordo de cedência ocasional nos termos da lei.
3. (Anterior n.º 4).

Artigo 23.º

Dissolução por mera conveniência

1.
2.
3.
4. Nos casos de regresso ao exercício de funções ou de aceitação, no prazo a que se refere o número anterior, de função ou cargo no âmbito do sector público administrativo ou empresarial da Região Autónoma dos Açores ou no caso de regresso às funções anteriormente desempenhadas pelos gestores nomeados em regime de comissão de serviço ou de cedência de interesse público, a indemnização eventualmente devida é reduzida ao montante da diferença entre o vencimento como gestor e o vencimento do lugar de origem à data da cessação de funções de gestor, ou do novo vencimento, caso em que deverá ser devolvida a parte da indemnização que eventualmente haja sido paga”.

Artigo 20.º

Alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto

1. No n.º 4 do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, onde se lê «acordo colectivo de trabalho» deve passar a ler-se «instrumento de regulamentação colectiva de trabalho».
2. As percentagens que vierem a ser definidas nos termos da resolução a que se refere o n.º 1 do artigo 75.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de



Agosto, não incidem sobre o número de trabalhadores mencionados no n.º 7 do artigo 42.º daquele diploma.

3. Os dirigentes superiores da administração regional não são objecto da avaliação do desempenho a que alude o capítulo II do Título III do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto.

Artigo 21.º

Adaptação do n.º 1 do artigo 51.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março

O n.º 1 do artigo 51.º do Decreto Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção dada pelo artigo 26.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro é adaptado, na Região Autónoma dos Açores, nos seguintes termos:

“1. O trabalhador nomeado, que for considerado pela junta médica a que se refere o artigo 46.º, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras às quais não possa ser integrado através do regime da mobilidade por afectação, tem o dever de se candidatar a todos os procedimentos concursais para ocupação de lugares previstos nos quadros de pessoal da Administração Regional, desde que reúna os requisitos exigidos e dentro dos limites da afectação consagrados na legislação regional sobre mobilidade.”

Artigo 22.º

Revogação

São revogados os seguintes diplomas:

- a) O Decreto Legislativo Regional n.º 13/86/A, de 21 de Abril;
- b) O Decreto Legislativo Regional n.º 7/89/A, de 20 de Julho;
- c) O Decreto Legislativo Regional n.º 29/2007/A, de 10 de Dezembro;
- d) O n.º 4 do artigo 6.º, o n.º 3 do artigo 7.º e o artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

Artigo 23.º

Republicação

O Decreto Legislativo Regional n.º 50/2006/A, de 12 de Dezembro, o Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, o Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho, o Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, o Decreto Legislativo Regional n.º 7/2008/A, de 24 de Março, o Decreto Legislativo Regional n.º 12/2008/A, de 19 de Maio e o Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, com as alterações agora introduzidas, são republicados, respectivamente, como anexos I, II, III, IV, V, VI e VII, ao presente diploma, que dele fazem parte integrante.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

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

Aprovado pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, na Horta, em 9 de Julho de 2009.

O Presidente da Assembleia Legislativa
da Região Autónoma dos Açores

Francisco Manuel Coelho Lopes Cabral



ANEXO - I

REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N° 50/2006/A, DE 12 DE DEZEMBRO – BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO - AÇORES

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma estabelece o regime jurídico da bolsa de emprego público da Região Autónoma dos Açores, doravante designada por BEP-Açores.

Artigo 2.º

Natureza

1. A BEP-Açores é uma base de informação que visa simplificar e agilizar a divulgação dos processos de recrutamento, de mobilidade geográfica, entre quadros regionais de ilha, interdepartamental e profissional e de reafecção dos recursos humanos da administração pública regional.
2. A publicitação dos procedimentos concursais, assim como as demais situações referidas no artigo 5.º, são obrigatoriamente efectuadas na BEP-Açores.
3. Sem prejuízo do disposto na primeira parte do número anterior, os serviços podem publicitar aqueles procedimentos concursais, por extracto, em órgão de imprensa regional, quando o considerarem oportuno.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1. O presente diploma aplica-se aos serviços e organismos da Assembleia Legislativa e da administração regional autónoma, da Região Autónoma dos Açores, incluindo os institutos públicos regionais, nas modalidades de serviços personalizados, de estabelecimentos públicos e de fundos públicos.
2. A aplicação do presente diploma aos serviços da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores faz-se com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências.



3. As autarquias locais da Região Autónoma dos Açores podem utilizar a BEP-Açores mediante a celebração de um protocolo com o membro do Governo Regional com competência na área da Administração Pública.

Artigo 4.º

Entidade gestora

A gestão da BEP-Açores compete ao departamento do Governo com competência na área da Administração Pública.

Artigo 5.º

Conteúdo

1. A BEP-Açores contém o registo e divulgação de:
 - a) Os procedimentos concursais referidos no diploma que regula os regimes de vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;
 - b) Necessidades de recrutamento de pessoal por recurso aos mecanismos de mobilidade;
 - c) Pessoal interessado em mudança de local de trabalho, de serviço ou de carreira;
 - d) Os pedidos de emprego solicitados por qualquer interessado;
 - e) Outras informações respeitantes a processos de recrutamento ou de mobilidade na administração pública.
2. A BEP-Açores contém, também, o registo e divulgação de:
 - a) Despachos conjuntos de afectação dos trabalhadores integrados nos quadros regionais de ilha;
 - b) Despachos de afectação do respectivo membro do Governo Regional quando a afectação se efectuar dentro do mesmo departamento do Governo e no mesmo quadro regional de ilha;
 - c) Lista de afectação dos trabalhadores integrados em quadros regionais de ilha;
 - d) Os actos de nomeação, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgãos ou serviços e, ou, de categoria;



- e) O contrato de trabalho por tempo indeterminado, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgãos ou serviços e, ou, de categoria e, ainda, os contratos a termo resolutivo, certo ou incerto e as respectivas renovações;
 - f) As comissões de serviço;
 - g) Os actos de cessação das modalidades da relação jurídica de emprego público referidas nas alíneas anteriores;
 - h) As alterações dos posicionamentos remuneratórios;
 - i) Os contratos de prestação de serviços;
 - j) A lista de antiguidade dos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos da legislação em vigor.
3. O registo da informação na BEP-Açores compete:
- a) A cada serviço utilizador, nos casos das alíneas a) e b) do n.º 1 e b), d) a j) do n.º 2;
 - b) Ao membro do Governo Regional com competência nas matérias da Administração Pública, no caso das alíneas e) do n.º 1 e a) e c) do n.º 2;
 - c) Aos interessados, nos casos previstos na alínea c) e d) do n.º 1.

Artigo 6.º

Suporte e disponibilização

1. A BEP-Açores tem como suporte uma aplicação informática disponibilizada através da Internet, sem prejuízo da utilização de outros suportes.
2. O registo e divulgação na BEP-Açores substitui, quando legalmente exigida, a publicação em jornal oficial ou órgão de comunicação social.

Artigo 7.º

Estrutura da informação institucional

1. A informação constante da BEP-Açores é estruturada, a nível geográfico, por ilha e concelho, a nível orgânico, por referência à Assembleia Regional ou ao departamento do Governo, serviço ou organismo de ilha ou instituto público regional e, a nível funcional, por carreira, categoria e área funcional.



2. A divulgação das necessidades de recrutamento identifica o tipo de instrumento de mobilidade a utilizar, o serviço, a carreira, a categoria e a remuneração correspondente, o local de trabalho, através da localidade e concelho, os requisitos habilitacionais e profissionais, o número de postos de trabalho a preencher, o conteúdo funcional e eventuais condições preferenciais para o desempenho.
3. A divulgação do procedimento concursal identifica o tipo de procedimento, o serviço, a categoria e carreira, a remuneração, o local de trabalho, através da localidade e concelho, os requisitos de admissão, o número de lugares a prover, o conteúdo funcional, quando exigido, o prazo de entrega de candidaturas, os requisitos habilitacionais e profissionais, a referência expressa aos requisitos de nacionalidade, bem como à quota a preencher por pessoas com deficiência, e o prazo de duração do contrato a termo resolutivo, quando aplicável.
4. Os despachos de afectação dos trabalhadores integrados nos quadros regionais de ilha são publicados na sua versão integral.
5. A lista de afectação dos trabalhadores integrados nos quadros regionais de ilha contém o nome do trabalhador, a categoria e carreira onde se encontra integrado, o serviço ou organismo a que se encontra afecto e respectivo início de funções, bem como o quadro regional de ilha a que pertence.
6. Dos actos e contratos a que se referem as alíneas d) a h) do n.º 2 do artigo 5.º constam a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado ou, sendo o caso, a função a desempenhar e respectiva retribuição, bem como o respectivo prazo, sendo publicitados através de extracto.
7. Os contratos de prestação de serviço são publicitados através de extracto.

Artigo 8.º

Estrutura da informação individual

1. O pessoal interessado na mudança de local de trabalho, de serviço ou de carreira preenche um formulário de identificação profissional de acordo com modelo disponível em formato electrónico, especificando a carreira e categoria, habilitações literárias e profissionais, remuneração auferida e local de trabalho pretendido, através da indicação de uma ou mais localidades e ou concelhos dos serviços da sua



preferência, devendo ainda identificar-se através de nome completo, data de nascimento, morada, número de telefone e do endereço electrónico.

2. Os dados de identificação referidos no número anterior são divulgados pela BEP-Açores apenas com autorização do interessado, podendo este desde logo optar por divulgar todos ou alguns daqueles dados.

Artigo 9.º

Obrigatoriedade do registo e duração

1. É obrigatório o registo na BEP-Açores da informação a que se referem a alínea a) do n.º 1 e todas as alíneas do n.º 2 do artigo 5.º, com a estrutura mencionada no artigo 7.º, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 3.º.
2. É igualmente obrigatório o registo na BEP-Açores da informação a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º.
3. São nulos os procedimentos feitos com preterição do disposto nos números anteriores, sem prejuízo da responsabilidade civil e disciplinar que ao caso couber.
4. A contagem de prazos para efeitos de apresentação de candidaturas inicia-se no dia seguinte ao da publicação do respectivo aviso na BEP-Açores;
5. A informação é disponibilizada na BEP-Açores:
 - a) Com carácter de permanência toda a informação respeitante aos n.ºs 1 e 2 do presente artigo;
 - b) A informação respeitante às alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º pelo período de 90 dias seguidos, sem prejuízo de poder ser renovada através de instruções expressas do interessado.
6. O disposto no número anterior não impede a eliminação da informação em prazo inferior, quando esta tenha perdido utilidade ou por iniciativa do interessado.

Artigo 10.º

Esgotamento dos mecanismos de mobilidade

1. Os serviços ou organismos da administração regional autónoma só poderão recorrer ao procedimento concursal após a observância das seguintes condições:
 - a) Consultar os pedidos de mobilidade na BEP-Açores, contactando directamente os trabalhadores que reúnam o perfil pretendido;



- b) Se não for possível encontrar um trabalhador com o perfil pretendido ou não existir qualquer pedido de mobilidade naquela bolsa, o serviço ou organismo deve inscrever na BEP-Açores uma oferta de mobilidade, disponibilizando-a pelo período de 5 dias seguidos, aguardando o contacto de trabalhadores eventualmente interessados.
2. A inexistência de trabalhadores com o perfil pretendido nos termos do número anterior deverá ser devidamente fundamentado.
3. A prova de que foi efectuada consulta aos pedidos de mobilidade é realizada através da impressão da consulta e informação das diligências efectuadas junto dos trabalhadores contactados na sequência da mesma.
4. A prova de que foi disponibilizada na BEP-Açores a oferta de emprego por mobilidade é efectuada através da impressão do respectivo suporte informático da oferta.

Artigo 11.º

Registo e acesso à bolsa

1. O registo da informação na BEP-Açores, institucional ou individual, depende de obtenção prévia do correspondente código de acesso, a atribuir pelo departamento do Governo com competência em matéria da Administração Pública.
2. A BEP-Açores é de consulta directa, possibilitando o acesso à estrutura de informação referida no artigo 7.º
3. A informação individual constante do n.º 1 do artigo 8.º é de acesso restrito aos serviços e entidades referidos no artigo 3.º

Artigo 12.º

Entidade responsável

1. Ao departamento do Governo com competência em matéria da Administração Pública, enquanto entidade gestora da BEP-Açores compete especialmente:
 - a) Disponibilizar os recursos técnicos indispensáveis à estruturação e correcto funcionamento da BEP-Açores, satisfazendo os necessários requisitos de actualização, segurança e acessibilidade;



- b) Definir e assegurar os procedimentos adequados à salvaguarda da confidencialidade dos dados pessoais;
 - c) Efectuar os registos de informação que lhe estejam confiados;
 - d) Garantir e controlar a qualidade da informação disponibilizada através da BEP-Açores, recusando ou eliminando registos ou informação irrelevante, desactualizada ou inadequada aos objectivos daquela bolsa, gerindo a emissão e controlo dos códigos de acesso para registo de informação;
 - e) Emitir documentos comprovativos dos resultados das pesquisas efectuadas, quando solicitados pelos serviços utilizadores;
 - f) Facultar o acesso à BEP-Açores aos serviços e entidades referidas no artigo 3.º e ao pessoal que, para os efeitos do n.º 1 do artigo 8.º, a ela pretenda aceder;
 - g) Recusar o acesso à BEP-Açores a pessoas ou entidades que a ela não devam ter acesso ou que dela façam uso inadequado;
 - h) Proceder ao tratamento estatístico da informação registada na BEP-Açores, incluindo, nomeadamente, o número de ofertas de emprego e de candidatos admitidos e não admitidos, desagregados por sexo;
 - i) Promover a utilização da BEP-Açores;
 - j) Disponibilizar um serviço de apoio aos utilizadores;
 - l) Acompanhar o funcionamento da BEP-Açores e elaborar relatórios periódicos da sua actividade e resultados.
2. Os relatórios a que se refere a alínea l) do número anterior são de acesso não condicionado e divulgados no *site* da BEP-Açores.

Artigo 13.º

Direitos e garantias individuais

A qualquer pessoa, desde que devidamente identificada, é reconhecido o direito de conhecer o conteúdo do registo ou registos da base de dados que lhe respeitem, bem como o de exigir a correcção das informações nela contidas e o complemento das total ou parcialmente omissas.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

Artigo 14.º

Regulamentação

Serão objecto de regulamentação, a aprovar por despacho do membro do Governo Regional responsável pela Administração Pública, a definição dos formulários electrónicos de recolha de dados, bem como das normas de segurança a adoptar.

Artigo 15.º

Norma de prevalência

O regime estabelecido no presente diploma prevalece sobre quaisquer normas que disponham em contrário quanto à mesma matéria.

Artigo 16.º

Entrada em funcionamento

A BEP-Açores, com as competências estabelecidas neste diploma, entra em funcionamento no prazo máximo de dois meses após a entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 17.º

Norma revogatória

Com a entrada em funcionamento da BEP-Açores é revogado o Decreto Legislativo Regional n.º 19/2004/A, de 1 de Junho.



ANEXO II

REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 2/2005/A, DE 9 DE MAIO - ESTATUTO DO PESSOAL DIRIGENTE DOS SERVIÇOS E ORGANISMOS DA ADMINISTRAÇÃO REGIONAL

Artigo 1.º

Âmbito

1. A Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, aplica-se aos serviços e organismos da administração regional autónoma dos Açores e aos institutos públicos regionais que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, de acordo com as especificidades constantes do presente diploma, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O recrutamento, o provimento, o exercício de funções e o estatuto remuneratório do pessoal dirigente do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores, bem como o dos demais serviços integrados na estrutura regional de protecção civil e bombeiros, rege-se pelo disposto nos respectivos diplomas orgânicos.

Artigo 2.º

Cargos dirigentes

1. Na administração regional autónoma dos Açores são cargos de direcção superior de 1.º grau, designadamente, os de director regional, secretário-geral, inspector regional e presidente e de 2.º grau, designadamente, os de subdirector regional, vice-presidente e vogal de direcção.
2. Na administração regional autónoma dos Açores são cargos de direcção intermédia de 1.º grau, designadamente, o de director de serviços e de 2.º grau, designadamente, o de chefe de divisão.
3. As referências feitas na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, a director-geral, inspector-geral e subdirector-geral são aplicáveis, respectivamente, aos cargos de director regional, inspector regional e subdirector regional.



4. Nos actuais diplomas orgânicos, as referências feitas ao cargo de subdirector-geral consideram-se reportadas ao cargo de subdirector regional.
5. Os cargos de inspector regional que, nos termos dos respectivos diplomas orgânicos, não se encontrem inseridos nos cargos de direcção superior de 1.º grau, integram-se nos restantes cargos dirigentes, de acordo com as regras neles definidos.

Artigo 3.º

Provisamento nos cargos de direcção superior

1. Os cargos de direcção superior de 1.º e 2.º grau são providos, respectivamente, por despacho conjunto do Presidente do Governo e do membro do Governo Regional competente e por despacho do membro do governo competente, em regime de comissão de serviço, pelo período do mandato dos respectivos membros do Governo.
2. As comissões de serviço dos cargos de direcção superior de 1.º grau podem ser renovadas sucessivamente por iguais períodos.
3. A publicação do despacho de nomeação a que alude o n.º 5 do artigo 19.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, reporta-se à BEP-Açores.
4. Não pode haver nomeações para cargos de direcção superior depois da demissão do Governo Regional ou da convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, nem antes da confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.
5. São nulos os despachos de nomeação para cargos de direcção superior proferidos entre a convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, bem como antes da confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.
6. Em caso de antecipação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, são nulos os despachos de nomeação para cargos de direcção superior proferidos entre a demissão do Governo Regional ou a convocação das eleições e a confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.
7. Exceptua-se do disposto nos n.ºs 5 e 6 as nomeações em regime de substituição, nos termos do estatuto do pessoal dirigente.



Artigo 3.º-A

Recrutamento para os cargos de direcção superior

No caso das secretarias-gerais ou dos serviços e organismos equiparados nos respectivos diplomas orgânicos ou estatutários, os titulares dos cargos de direcção superior são recrutados de entre:

- a) Pessoal detentor de licenciatura com competência técnica, aptidão e experiência profissional adequada;
- b) De entre quem seja titular de adequado curso específico a que se refere o n.º 1 do artigo 12.º.

Artigo 3.º-B

Apoio de secretariado

Os titulares de cargos de direcção superior de 1.º grau podem ser apoiados por um trabalhador que exerça funções de secretariado nos termos do estatuto do pessoal dirigente.

Artigo 4.º

Área de recrutamento dos cargos de direcção intermédia

Os titulares dos cargos de direcção intermédia podem também ser recrutados de entre indivíduos, independentemente da natureza do vínculo à Administração Pública, desde que dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção e coordenação que reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Licenciatura ou curso superior que não confira o grau de licenciatura;
- b) Quatro ou dois anos de experiência profissional no exercício de funções na Administração Pública para as quais seja legalmente exigida uma licenciatura ou curso superior que não confira o grau de licenciatura, consoante se trate de cargos de direcção intermédia de 1.º ou 2.º grau, respectivamente.

Artigo 5.º

Seleção e provimento dos cargos de direcção intermédia

1. A publicitação a que se refere o n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, reporta-se à bolsa de emprego público da administração pública regional



dos Açores - BEP-Açores, disponível na Internet e em órgão de imprensa de expansão nacional e regional, com indicação, nomeadamente, da área de actuação, requisitos legais de provimento e perfil pretendido.

2. Os titulares dos cargos de direcção intermédia são providos por despacho do membro do Governo Regional, sob proposta do dirigente máximo do serviço.
3. A publicação do despacho de nomeação a que alude o n.º 10 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, reporta-se à BEP-Açores.

Artigo 5.º- A

Constituição e composição dos júris para recrutamento dos cargos de direcção intermédia ou equiparados

1. No procedimento concursal para os cargos de direcção intermédia ou equiparados, o júri é constituído:
 - a) Pelo titular do cargo de direcção superior do 1.º ou 2.º grau do serviço ou organismo em cujo quadro se encontre o cargo a prover, ou por quem ele designe, que preside;
 - b) Por dirigente de nível e grau igual ou superior ao do cargo a prover em exercício de funções no mesmo ou em diferente serviço ou organismo, designado pelo respectivo dirigente máximo;
 - c) Por indivíduo de reconhecida competência na área funcional respectiva, designado pelo membro do Governo Regional do serviço ou organismo em cujo quadro se encontre o cargo a prover.
2. No caso de se tratar de provimento de cargos de direcção intermédia ou equiparados, directamente dependentes do membro do Governo Regional, o chefe de gabinete respectivo, ou quem este designar, integrará o júri do concurso, nos termos da alínea a) do número anterior.

Artigo 6.º

Cargos de direcção específica

1. Sempre que a natureza, o âmbito e a dimensão dos serviços desconcentrados não justifiquem a criação dos cargos de direcção previstos nos artigos anteriores, podem ser criados por decreto regulamentar regional outros cargos de direcção na



- dependência directa do membro do Governo Regional ou do dirigente máximo do serviço onde se insere a respectiva unidade orgânica.
2. Os cargos a que se refere o número anterior, de 1.º e 2.º graus, são recrutados, mediante escolha, de acordo com as seguintes regras:
 - a) Para os cargos de 1.º grau, o recrutamento faz-se de entre indivíduos de reconhecido mérito e competência na área, detentores de licenciatura ou curso superior que não configura grau de licenciatura, sendo remunerados pelo índice 830 do regime geral da função pública, sem prejuízo do disposto no número seguinte;
 - b) Para os cargos de 2.º grau, o recrutamento faz-se de entre indivíduos de reconhecido mérito e competência na área, detentores das habilitações legais exigidas para o ingresso nas carreiras técnica, técnico-profissional e administrativa, ou de entre funcionários já inseridos na carreira técnico-profissional, sendo remunerados pelo índice 510 do regime geral da função pública.
 3. Para as unidades orgânicas geograficamente desconcentradas nas ilhas de Santa Maria, São Jorge, Graciosa e Flores podem ainda ser recrutados para os cargos de 1.º grau indivíduos de reconhecido mérito e competência na área, detentores das habilitações legais exigidas para o ingresso na carreira técnico-profissional, ou funcionários já inseridos nessa carreira, sendo, neste caso, remunerados pelo índice 560.
 4. Aos cargos de 1.º grau compete, entre outras funções, assegurar, na respectiva ilha, a prossecução das medidas políticas do Governo Regional nos domínios a que se reportam as atribuições do departamento e as diversas acções a cargo dos diferentes serviços operativos e de apoio técnico ou instrumental e gerir os recursos humanos e os meios materiais da unidade orgânica.
 5. Aos cargos de 2.º grau compete, entre outras, assegurar, na respectiva unidade orgânica, a execução das diversas acções a cargo dos diferentes serviços operativos e de apoio técnico ou instrumental e gerir os recursos humanos e os meios materiais.
 6. Os titulares dos cargos de direcção específica são nomeados por despacho do membro do Governo Regional competente, a publicar no *Jornal Oficial*, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.



7. Não podem ocorrer nomeações para cargos de direcção específica depois da demissão do Governo Regional ou da convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, nem antes da confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.
8. Os titulares dos cargos referidos neste artigo são providos, em regime de comissão de serviço, por períodos de três anos.
9. Aos titulares dos cargos referidos neste artigo é-lhes aplicado, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 3.º a 5.º, 13.º a 17.º, 23.º, n.º 1, e 24.º a 34.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

Artigo 7.º

Exercício de funções de coordenação

1. Quando, face à particularidade das actividades a desempenhar, e por revelar uma melhor adequação à solução estrutural implementada, se verifique a inexistência de razões para a criação de qualquer dos cargos de direcção previstos no presente diploma, e sem prejuízo das competências próprias da estrutura hierárquica dos serviços, podem as orgânicas dos departamentos regionais prever a designação de funcionários para o exercício de funções de coordenação.
2. Para o exercício das funções de coordenação referidas no número anterior podem ser designados, por despacho do dirigente máximo do serviço, funcionários integrados em carreiras afectas aos respectivos sectores de actividade e com experiência profissional habilitante para o exercício das funções que vão desempenhar.
3. Aos coordenadores compete desenvolver funções enquadradas nas directivas gerais dos dirigentes, tendo em vista assegurar o funcionamento do respectivo sector de actividade, nomeadamente:
 - a) Coordenar as actividades do sector de acordo com os objectivos do respectivo serviço, promovendo o seu regular funcionamento;
 - b) Elaborar pareceres e informações e prestar esclarecimentos relacionados com a área de actividade que coordena;
 - c) Detectar carências e avaliar os meios materiais existentes, propondo medidas para a sua melhor rentabilização e eficiência;



- d) Requisitar materiais e equipamentos e assegurar a sua correcta utilização;
 - e) Zelar pela manutenção e funcionamento do material e equipamento do serviço;
 - f) Assegurar o envio aos serviços administrativos dos elementos respeitantes à administração do pessoal e ao serviço de contabilidade.
4. As funções de coordenação são exercidas pelo período de três anos, prorrogável, mediante confirmação do dirigente máximo do serviço, a comunicar ao interessado no prazo máximo de 60 dias antes do seu termo, cessando aquelas funções se não tiver sido manifestada expressamente a intenção de as prorrogar.
5. O exercício de funções de coordenação norteia-se por idênticos princípios aos consagrados nos artigos 3.º a 5.º, 16.º e 17.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.
6. O exercício de funções de coordenação não confere aos designados o direito à isenção de horário de trabalho.
7. Pelo exercício das funções de coordenação é atribuído um suplemento remuneratório equivalente a 10% da remuneração base da categoria de origem do designado.

Artigo 8.º

Pareceres prévios

As propostas relativas à criação dos cargos de direcção específica ou de coordenação apenas podem ser presentes a Conselho de Governo Regional se forem acompanhadas de pareceres prévios do membro do Governo Regional com competência em matéria de administração pública.

Artigo 9.º

Exclusividade de funções

As referências às entidades a que aludem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, reportam-se aos departamentos regionais e ao Conselho do Governo Regional.

Artigo 10.º

Formação profissional específica

1. A necessidade de frequência da formação profissional específica a que alude o artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, pelos dirigentes da administração



- regional será determinada, consoante as necessidades, pelos respectivos membros do Governo Regional, sendo assegurada pela direcção regional com competência na matéria, através do Centro de Formação para a Administração Pública dos Açores.
2. O regulamento e condições de acesso à formação referida no número anterior constam de portaria do membro do Governo Regional responsável pela administração pública.
 3. A formação profissional específica dos titulares de cargos dirigentes pode igualmente ser garantida pela Universidade dos Açores e outras instituições de ensino superior ou entidades formadoras.
 4. Cabe à direcção regional com competência na matéria garantir, mediante a celebração de protocolos com essas instituições e entidades, o reconhecimento dos conteúdos, a adequação dos programas de formação, bem como o acompanhamento da sua execução e a sua avaliação.

Artigo 11.º

Formação específica supletiva

(Revogado pelo artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2006/A, de 6 de Janeiro)

Artigo 12.º

Norma transitória

A entrada em vigor do presente diploma não prejudica as nomeações do pessoal dirigente e do pessoal de chefia atípica existentes àquela data nem a contagem dos respectivos prazos.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

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



ANEXO III

**REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 26/2008/A,
DE 24 DE JULHO – ADAPTA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL
DOS AÇORES A LEI N.º 12-A/2008, DE 27 DE FEVEREIRO (ESTABELECE OS
REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES DOS
TRABALHADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS)**

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1. O presente diploma adapta à administração regional autónoma, da Região Autónoma dos Açores a Lei n.º 12-A/2007, de 27 de Fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como a definição do regime jurídico-funcional aplicável a cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.
2. O presente diploma aplica-se também à Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências.

Artigo 2.º

Quadros regionais de ilha e outros quadros de pessoal

1. As referências a mapas de pessoal reportam-se, na Região, aos quadros regionais de ilha aprovados ao abrigo do disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, na redacção atribuída pelo artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2007/A, de 10 de Dezembro, assim como aos quadros do pessoal docente e não docente dos estabelecimentos de ensino não superior, cujo regime se mantém em vigor.
2. Tendo em conta o disposto na parte final do número anterior, aquando da regulamentação da integração daquele pessoal nos quadros regionais de ilha serão fixadas as regras de gestão do mesmo.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

3. As referências feitas a mapas de pessoal reportam-se, igualmente, ao quadro de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 54/2006/A, de 22 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 3/2009/A, de 6 de Março, sem prejuízo da criação de mapas de pessoal quanto às admissões em regime de contrato de trabalho em funções públicas.
4. Para efeitos do disposto no artigo 57.º do Decreto Legislativo Regional n.º 54/2006/A, de 22 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 3/2009/A, de 6 de Março, consideram-se automaticamente criados no mapa de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores os postos de trabalho necessários à integração daqueles trabalhadores.
5. Para efeitos de orçamentação e gestão de recursos humanos a que se refere o artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, as verbas orçamentais dos órgãos e serviços relativas a despesas com o pessoal visam satisfazer os encargos com os trabalhadores que se lhe encontram afectos ou a afectar, nos termos da legislação regional em vigor.
6. A proposta de orçamento dos órgãos e serviços será acompanhada de informação que indique o número de postos de trabalho que lhes estão afectos, bem como dos que carecem para o desenvolvimento das respectivas actividades, caracterizando-os em função:
 - a) Da atribuição, competência ou actividade que o seu ocupante se destine a cumprir ou a executar;
 - b) Do cargo ou da carreira e categoria e posição remuneratória que lhes correspondam;
 - c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante é ou deva ser titular.
7. Na informação referida no n.º anterior deve igualmente constar o número de postos de trabalho que podem ser disponibilizados tendo em conta as necessidades de afectação a outros órgãos e serviços.
8. A informação a que se refere este artigo deve igualmente ser remetida ao membro do Governo Regional responsável pela área da administração pública.



Artigo 3.º

Publicitação das modalidades de vinculação

Todos os actos relativos às modalidades de vinculação em que legalmente se exige a respectiva publicitação em jornal oficial ou afixação no órgão ou serviço interessado são efectuados na bolsa de emprego público da Região Autónoma dos Açores (BEP-Açores), nos termos determinados pelo Decreto Legislativo Regional n.º 50/2006/A, de 12 de Dezembro, sem prejuízo das adaptações que lhe vierem a ser introduzidas.

Artigo 4.º

Regime de mobilidade

O regime de mobilidade dos trabalhadores da administração regional autónoma é o estabelecido no Decreto Legislativo Regional n.º 29/2007/A, de 10 de Dezembro, sem prejuízo das adaptações que lhe vierem a ser introduzidas.

Artigo 5.º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

1. As alterações do posicionamento remuneratório, mesmo as que resultarem de um processo de negociação com o trabalhador, carecem de prévia autorização dos membros do Governo Regionais responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, mediante proposta fundamentada do membro do Governo Regional da tutela.
2. O regime de orçamentação e gestão das despesas com pessoal aplicáveis aos dirigentes máximos do serviço é extensível aos chefes de gabinete que tenham competências em matéria de pessoal.
3. Carece, igualmente, de prévia autorização das entidades referidas no n.º 1, a celebração de contratos de prestação de serviços.

Artigo 6.º

Procedimento concursal

1. O recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho carece de prévia autorização dos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da Administração Pública.



2. O procedimento concursal, bem como o regime aplicável ao universo dos trabalhadores para a ocupação dos postos de trabalho observa o disposto nos Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, na redacção atribuída pelo artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2007/A, de 10 de Dezembro, assim como no Decreto Legislativo Regional n.º 29/2007/A, de 10 de Dezembro.
3. A possibilidade de candidatura a procedimento concursal a quem não seja titular da habilitação exigida carece de autorização prévia do membro do Governo Regional com competência na área da Administração Pública.
4. (Revogado)
5. O dirigente máximo do serviço pode optar, em alternativa à publicitação de procedimento concursal, pelo recurso a diplomados com o Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP) ou de outros cursos de idêntica natureza desde que devidamente reconhecidos por despacho conjunto dos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da Administração Pública.
6. A determinação do posicionamento remuneratório nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, é antecedida de parecer favorável dos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, quando esteja em causa posição remuneratória superior à do início de cada carreira ou categoria.
7. A tramitação do procedimento concursal, incluindo a do destinado a constituir reservas de recrutamento em entidade centralizada, bem como a referente a carreiras especiais à qual aquela tramitação se revele desadequada, é regulamentada por resolução do Governo Regional.
8. Os métodos de selecção a que se refere a alínea b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, podem ser substituídos por entrevista profissional de selecção nos termos a definir no diploma a que alude o ponto anterior.
9. Na tramitação do procedimento concursal não se aplica o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.



Artigo 7.º

Manutenção e conversão da relação jurídica de emprego público

1. Os actuais trabalhadores da administração regional nomeados definitivamente mantêm a nomeação definitiva, sem prejuízo de, caso assim o entendam, manifestarem por escrito no prazo de 90 dias, a intenção de transitarem nos termos fixados da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.
2. Os actuais trabalhadores provisoriamente nomeados em comissão de serviço durante o período probatório, bem como em contrato administrativo de provimento para a realização de estágio e em comissão de serviço extraordinária transitam para a modalidade de nomeação definitiva, aplicando-se o disposto na parte final do número anterior.
3. (Revogado).

Artigo 8.º

Integração nos Quadros Regionais de Ilha

1. Os actuais trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento e de contrato a termo resolutivo que, à data da entrada em vigor do presente diploma exerçam, naquelas modalidades contratuais, ininterruptamente funções correspondentes a necessidades permanentes e com horário completo, há mais de dois anos, nos serviços ou organismos da administração pública regional, são integrados nos quadros de pessoal a que se refere o artigo 2.º, na situação de nomeados definitivamente na base das carreiras onde se encontram contratados ou a desempenhar funções, após aprovação num processo de selecção sumário, com respeito pelas habilitações legais exigidas.
2. São irrelevantes, para os efeitos do número anterior, as interrupções de serviço que a lei equipara a prestação efectiva de serviço, bem como as interrupções de serviço verificadas nos últimos dois anos, contados até à data da entrada em vigor do presente diploma, que não excedam 5% da totalidade do período de tempo de exercício de funções nas modalidades contratuais referidas no número anterior.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

3. São igualmente abrangidos pelo processo de integração nos quadros regionais de ilha os actuais trabalhadores que exercem ininterruptamente funções nos moldes referidos no n.º 1, nos serviços e organismos da administração pública regional em regime de prestação de serviços ou nas modalidades contratuais aí referidas, há pelo menos quatro anos.
4. Para efeitos do cômputo do tempo a que se refere o número anterior, são irrelevantes as interrupções de serviço que, no seu conjunto, não ultrapassem os 30 dias.
5. A integração a que se refere o presente artigo abrange, também, os trabalhadores dos hospitais da Região que, à data da entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2007/A, de 24 de Janeiro, possuíam dois anos de serviço efectivo nos moldes referidos no n.º 1, sendo a aplicação do regime previsto no n.º 2, reportada àquela data.
6. Os actuais trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento que, à data da publicação do presente diploma, exerçam funções naquela modalidade contratual, correspondentes a necessidades permanentes e com horário completo nos serviços ou organismos da administração pública regional, são integrados nos quadros de pessoal referidos no artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2007/A, de 10 de Dezembro, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na base das carreiras onde se encontram contratados, após aprovação num processo de selecção sumário, nos termos dos números seguintes e com respeito pelas habilitações legais exigidas.
7. No processo de selecção a que se refere o n.º 1, é utilizado como método de selecção a avaliação curricular, só podendo ser opositores ao mesmo os trabalhadores do respectivo serviço ou organismo abrangidos pelo presente diploma.
8. Concluído o processo de selecção, a integração dos trabalhadores nos quadros de pessoal efectua-se mediante despacho conjunto dos membros do Governo Regional da tutela e dos que tem a seu cargo as áreas da Administração Pública e das finanças, sendo aditados automaticamente o número de lugares considerados necessários para o efeito.
9. O disposto no presente artigo não se aplica ao pessoal docente dos estabelecimentos de ensino não superior.



Artigo 9.º

Trabalhadores em situação de mobilidade

(Revogado)

Artigo 10.º

Concursos, reclassificações e reconversões

São válidos os procedimentos relativos a concursos de recrutamento e selecção, reclassificações e reconversões profissionais de pessoal pendentes à data da entrada em vigor do presente diploma ou do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Artigo 11.º

Relevância do tempo de serviço

1. O tempo de serviço prestado de 2004 a 2008, ambos inclusivé, releva para efeitos do reposicionamento remuneratório imediatamente a seguir ao resultante da integração nas novas carreiras, de acordo com os módulos de tempo exigidos no regime anterior para a progressão nas carreiras.
2. Quando tenha havido alteração da posição remuneratória, por efeito, designadamente, de promoção ocorrida durante aquele período, a contagem de tempo efectua-se a partir daquela mudança.
3. No ano em que se tenha verificado alteração da posição remuneratória, a classificação de serviço atribuída nesse ano não releva para efeitos de futuro reposicionamento remuneratório.
4. Para efeitos do reposicionamento remuneratório são consideradas as classificações de serviço de *Muito Bom e Bom*, atribuídas no período relevante, ao abrigo do Decreto Regulamentar Regional nº 11/84/A, de 8 de Março ou outro sistema de avaliação específico, equiparadas no novo sistema de avaliação de desempenho à menção de *relevante*.
5. O disposto no número anterior aplica-se igualmente ao pessoal que, naquele período, não foi objecto de classificação de serviço.



6. A partir do ano de 2009 será aplicado o novo regime da avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem funções públicas na administração regional – SIADAPRA.
7. Sem prejuízo do disposto nos artigos 9.º e 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, aos docentes dos estabelecimentos de ensino não superior, que à data da entrada em vigor do presente diploma se encontrem a prestar serviço no Sistema Educativo Regional, o tempo de serviço prestado neste sistema durante o período de congelamento, ocorrido de 30 de Agosto de 2005 a 31 de Dezembro de 2007, é relevado, na actual carreira, para efeitos de progressão, de acordo com os módulos de tempo naquela previstos, nos seguintes termos:
 - a) 50% daquele período de congelamento a partir da data da entrada em vigor do presente diploma;
 - b) 50% daquele período de congelamento a partir de 1 de Setembro de 2009.
8. A relevância do tempo de serviço nos termos dos n.ºs 1 a 6 do presente artigo abrange igualmente os trabalhadores que se mantenham integrados em carreiras subsistentes a que alude o artigo 106.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Artigo 12.º

Remuneração complementar regional

A remuneração complementar regional mantém o regime jurídico definido no Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 22/2007/A, de 23 de Outubro.

Artigo 13.º

Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios em vigor são mantidos, integralmente, como tal enquanto não forem extintos ou integrados, total ou parcialmente, na remuneração base.

Artigo 14.º

Norma de prevalência

O regime estabelecido no presente diploma prevalece sobre quaisquer normas que versem sobre a mesma matéria.



Artigo 15.º

Entrada em vigor e produção de feitos

1. O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
2. O n.º 1 do artigo 7.º produz efeitos à data da entrada em vigor do diploma que aprova o RCTFP.
3. O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às situações previstas no n.º 2 do artigo 7.º.



ANEXO IV

REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N° 49/2006/A, DE 11 DE DEZEMBRO – QUADROS REGIONAIS DE ILHA

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente diploma aplica-se aos serviços e organismos da administração regional autónoma da Região Autónoma dos Açores, incluindo os institutos públicos regionais nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos.

Artigo 2.º

Quadros regionais de ilha

1. O pessoal que se encontra inserido nos serviços e organismos referidos no artigo anterior integra os quadros regionais de ilha, a aprovar mediante portaria dos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da administração pública, com excepção do pessoal dirigente, dos cargos de direcção específica e cargos de chefia que correspondam a unidades orgânicas, os quais constarão de mapa anexo ao diploma orgânico de cada um dos respectivos departamentos governamentais ou dos institutos públicos regionais que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.
2. Cada ilha possui um quadro regional que é constituído por todos os funcionários que prestem serviços em cada uma das ilhas, em qualquer dos serviços ou organismos referidos no artigo anterior.
3. O recrutamento e selecção para o ingresso e o acesso nos quadros regionais de ilha, bem como a utilização das demais figuras de mobilidade profissional para aqueles, carecem de prévia autorização dos membros do Governo Regional que têm a seu cargo as finanças e a Administração Pública.
4. Sempre que se revele necessária a existência de lugares no quadro em regime de função pública para a operacionalidade das figuras de mobilidade dentro ou entre quadros regionais de ilha ou outros quadros de pessoal da administração pública regional, os lugares de origem ocupados pelos trabalhadores acompanhá-los-ão para



aquele efeito, bem como as correspondentes dotações orçamentais, nos termos do n.º 6 do artigo 3.º.

5. A exclusão de carreiras profissionais dos quadros regionais de ilha faz-se por despacho conjunto do Presidente do Governo Regional e dos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

Artigo 3.º

Afectação de pessoal

1. A afectação do pessoal aos departamentos regionais e respectivos organismos faz-se em função das suas necessidades efectivas em cada uma das ilhas.
2. A afectação referida no número anterior faz-se mediante despacho conjunto dos membros do Governo Regional que têm a seu cargo as finanças e a Administração Pública e dos membros do Governo Regional interessados, a publicar na Bolsa de Emprego Público da Região Autónoma dos Açores (BEP-Açores).
3. O despacho de afectação será comunicado de imediato ao funcionário através de carta registada com aviso de recepção.
4. A afectação só pode realizar-se, em regra, dentro do perímetro do concelho onde o funcionário habitualmente presta funções, podendo efectuar-se fora desse concelho desde que haja o consentimento expresso do funcionário ou não implique uma deslocação com uma distância superior à que pudesse ocorrer no mesmo concelho.
5. Os departamentos do Governo, assim como os serviços e organismos a que se encontram afectos os funcionários detêm todos os direitos e deveres emergentes da relação jurídica de emprego público, designadamente quanto ao poder de direcção, à relação hierárquico-funcional e disciplinar, assim como os assuntos relativos ao recrutamento e acesso nas carreiras, o processamento das remunerações e prestações sociais, nos termos da legislação em vigor.
6. Quando se verifique a afectação de pessoal nos termos deste diploma, as dotações orçamentais inscritas nos orçamentos dos serviços de origem poderão ser transferidos para os serviços que procedem à afectação, se tal se justificar.
7. O ficheiro central de pessoal, a funcionar junto do departamento do Governo com competência na área da Administração Pública, elabora mensalmente uma lista nominativa de afectação do pessoal do quadro de ilha a afectar a cada serviço e



organismo, que remeterá para a BEP-Açores a fim de ser publicitada, podendo ser livremente consultada pelos interessados.

Artigo 4.º

Gestão

1. A gestão dos quadros de ilha compete ao membro do Governo Regional que tem a seu cargo a Administração Pública.
2. Para efeitos do número anterior, os departamentos do Governo devem transmitir àquele membro do Governo Regional, com a necessária antecedência, a possibilidade de libertar pessoal, bem como as carências em matéria de recursos humanos.
3. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, a afectação do pessoal aos serviços de cada organismo compete ao membro do Governo Regional interessado.
4. A afectação dentro do quadro de ilha pode, também, ser desencadeada a requerimento do funcionário interessado.
5. Compete, igualmente, ao membro do Governo Regional referido no n.º 1, elaborar e propor o diploma a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º do presente diploma.

Artigo 5.º

Centrais de serviço

1. Podem ser criadas centrais de serviço ao nível de ilha, as quais visam organizar e disciplinar a prestação de funções por parte dos funcionários, agentes e demais trabalhadores que se encontram inseridos em determinadas carreiras profissionais.
2. A organização e o funcionamento das centrais de serviços são estabelecidos mediante resolução do Conselho do Governo Regional.

Artigo 6.º

Norma transitória

1. Os quadros de pessoal a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º devem ser elaborados no prazo máximo de 180 dias.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

2. Com a publicação do diploma a que se refere o número anterior, os funcionários continuam adstritos aos serviços onde exercem funções, data a partir da qual podem ser afectos a outros serviços e organismos, nos termos do presente diploma.

Artigo 7.º

Norma de prevalência

O regime estabelecido no presente diploma prevalece sobre quaisquer outras disposições gerais ou especiais que versem sobre a mesma matéria.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

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



ANEXO V

**REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º
7/2008/A, DE 24 DE MARÇO – REGIME DO SECTOR PÚBLICO
EMPRESARIAL DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Sector empresarial da Região e empresas públicas regionais

Artigo 1.º

Objecto

1. O presente diploma tem por objecto estabelecer o regime do sector público empresarial da Região Autónoma dos Açores, com respeito pelas bases gerais do estatuto das empresas públicas.
2. O regime previsto no presente diploma aplica-se ainda às empresas detidas ou participadas, total ou parcialmente, isolada ou conjuntamente, directa ou indirectamente, por quaisquer entidades públicas regionais.

Artigo 2.º

Sector empresarial da Região

O sector público empresarial da Região integra as empresas públicas regionais, nos termos do artigo 3.º, e as empresas participadas, nos termos do artigo 5.º.

Artigo 3.º

Empresas públicas regionais

1. Consideram-se empresas públicas regionais, as sociedades constituídas nos termos da lei comercial, nas quais a Região possa exercer, isolada ou conjuntamente, de



forma directa ou indirecta, uma influência dominante em virtude de alguma das seguintes circunstâncias:

- a) Detenção da maioria do capital ou dos direitos de voto;
 - b) Direito de designar ou de destituir a maioria dos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização.
2. São também empresas públicas regionais, as entidades com natureza empresarial reguladas no capítulo III.

Artigo 4.º

Sociedades unipessoais

1. A Região pode ainda constituir uma sociedade anónima de cujas acções seja a única titular, nos termos da lei comercial.
2. A constituição de uma sociedade anónima unipessoal nos termos do número anterior deve observar todos os demais requisitos de constituição das sociedades anónimas.

Artigo 5.º

Empresas participadas

1. Empresas participadas são as organizações empresariais que tenham uma participação permanente da Região, de carácter administrativo ou empresarial, por forma directa ou indirecta, desde que o conjunto das participações públicas não origine qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 3.º.
2. Consideram-se participações permanentes as que não tenham objectivos exclusivamente financeiros, sem qualquer intenção de influenciar a orientação ou a gestão da empresa por parte das entidades participantes.
3. Presume-se a natureza permanente das participações sociais representativas de mais de 10% do capital social da entidade participada, com excepção daquelas que sejam detidas por empresas do sector financeiro.



Artigo 6.º

Categorias de empresas públicas regionais

1. As empresas públicas regionais são classificadas em diferentes categorias, aferidas com base em níveis de dimensão, que ponderam, designadamente:
 - a) O volume de negócios;
 - b) O número médio de trabalhadores;
 - c) O activo líquido;
 - d) O grau de concorrência na actividade em causa;
 - e) O desenvolvimento tecnológico.
2. Nas empresas públicas regionais constituídas em grupo, a empresa mãe, deve ser aferida com base nos níveis de dimensão consolidados.
3. A graduação para a classificação a efectuar nos termos do n.º 1 do presente artigo é estabelecida mediante resolução do Conselho de Governo Regional.
4. A resolução prevista no número anterior explicita os critérios objectivos utilizados e a respectiva ponderação, devendo a classificação ser actualizada sempre que se revele necessário.
5. A classificação de acordo com a graduação resultante das alíneas d) e e) do n.º 1 é estabelecida por despacho conjunto dos membros do governo responsáveis pelas finanças e pelo sector onde a empresa se insere.
6. A classificação das empresas públicas regionais releva, nos termos da lei, para efeitos de determinação dos seguintes aspectos:
 - a) Estatuto remuneratório dos gestores públicos regionais;
 - b) Definição do grau de autonomia financeira dos gestores públicos regionais.

Artigo 7.º

**Missão das empresas públicas regionais e do sector empresarial da
Região**

A actividade das empresas públicas regionais e o sector empresarial da Região devem orientar-se no sentido da obtenção de níveis adequados de satisfação das necessidades da colectividade, bem como desenvolver-se segundo parâmetros



exigentes de qualidade, economia, eficiência e eficácia, contribuindo igualmente para o equilíbrio económico e financeiro do conjunto do sector público regional.

Artigo 8.º

Enquadramento das empresas participadas

1. Uma empresa participada por diversas entidades públicas integra-se no sector empresarial da entidade que, no conjunto das participações do sector público, seja titular da maior participação relativa.
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a integração das empresas participadas no sector empresarial da Região aplica-se apenas à respectiva participação pública regional, designadamente no que se refere ao registo de participações, ao exercício dos direitos de titular do capital e ao controlo das participações públicas.
3. Os membros dos órgãos de gestão e administração das empresas participadas designados ou propostos pela Região, directamente ou através das sociedades a que se refere o n.º 3 do artigo 12.º, ficam sujeitos ao regime jurídico aplicável aos gestores públicos regionais, nos termos do respectivo Estatuto.
4. Para efeitos de classificação das empresas participadas apenas relevam os critérios definidos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 6.º.

SECÇÃO II

Direito aplicável

Artigo 9.º

Regime jurídico geral

1. As empresas públicas regionais regem-se pelo direito privado, salvo no que estiver disposto no presente diploma e nos diplomas que tenham aprovado os respectivos estatutos.
2. As empresas públicas regionais estão sujeitas a tributação directa e indirecta, nos termos gerais.



3. São vedadas às empresas do sector empresarial da região a realização de quaisquer despesas confidenciais não documentadas.
4. As empresas participadas estão sujeitas ao regime jurídico comercial, laboral e fiscal, ou de outra natureza, aplicável às empresas cujo capital e controlo é exclusivamente privado, sem prejuízo do previsto no presente diploma.

Artigo 10.º

Sujeição às regras da concorrência

1. As empresas públicas regionais estão sujeitas às regras gerais de concorrência, nacionais e comunitárias.
2. Das relações entre empresas públicas regionais e a Região ou outros entes públicos não poderão resultar situações que, sob qualquer forma, sejam susceptíveis de impedir, falsear ou restringir a concorrência no todo ou em parte do território nacional.
3. As empresas públicas regionais e as empresas participadas regem-se pelo princípio da transparência financeira e a sua contabilidade deve ser organizada de modo a permitir a identificação de quaisquer fluxos financeiros entre elas e a Região ou outros entes públicos, bem como garantir o cumprimento das exigências nacionais e comunitárias em matéria de concorrência e auxílios públicos.

Artigo 11.º

Derrogações

O disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior não prejudica regimes derogatórios especiais, devidamente justificados, sempre que a aplicação das normas gerais de concorrência seja susceptível de frustrar, de direito ou de facto, as missões confiadas às empresas públicas regionais incumbidas da gestão de serviços de interesse económico geral ou que apoiem a gestão do património da Região.



SECÇÃO III

Outras disposições

Artigo 12.º

Função de titular do capital

1. Os direitos da Região como titular do capital são exercidos através da Direcção Regional de Orçamento e Tesouro, sob orientação do membro do governo responsável pela área das finanças, que pode delegar, em conformidade com as orientações previstas no artigo seguinte e mediante prévia coordenação com os membros do governo responsáveis pelos respectivos sectores de actividade.
2. Os direitos de outras entidades públicas regionais como titular do capital são exercidos pelos órgãos de gestão e administração respectivos, com respeito pelas orientações decorrentes da superintendência e pela tutela que sobre elas sejam exercidas.
3. Os direitos referidos nos números anteriores poderão ser exercidos indirectamente, através de sociedades de capitais exclusivamente públicos.
4. As entidades responsáveis pelo exercício da função de titular do capital, nos termos do presente artigo, devem estar representadas no órgão de gestão e administração das empresas públicas regionais.

Artigo 13.º

Orientações Estratégicas de Gestão

1. Com vista à definição do exercício da gestão das empresas públicas regionais, são emitidas orientações estratégicas de gestão de carácter plurianual, destinadas à globalidade do sector empresarial da Região.
2. Com essa finalidade, devem ser emitidas as seguintes orientações:
 - a) Orientações Globais, mediante resolução do Conselho do Governo Regional, onde serão estabelecidas as orientações globais para a generalidade do sector empresarial da Região e as metas e objectivos traçados pelo programa de governo, sob proposta do membro de governo responsável pelas finanças.



- b) Orientações específicas, mediante resolução do Conselho do Governo Regional, sob proposta dos membros do governo competentes em matéria de finanças e do sector de actividade consubstanciando as metas e objectivos para a empresa.
3. Relativamente às orientações globais previstas na alínea a) do número anterior pode o membro do governo responsável pelo respectivo sector de actividade propor a conselho de governo, a definição de orientações globais próprias para sectores de actividade que considere necessários.
 4. Na resolução a que se refere a alínea b) do n.º 2 deverá, também, ser nomeado o representante público da função de titular do capital, nas empresas públicas regionais sob a forma comercial, ficando assim desde logo responsabilizado por avaliar e fiscalizar o cumprimento das orientações definidas para a empresa, sem prejuízo de que essas orientações possam ser redefinidas em qualquer momento do mandato, nos mesmos termos.
 5. As orientações previstas nos números anteriores reflectem-se nas deliberações a tomar em assembleia geral pelos representantes públicos ou, tratando-se de entidades públicas empresariais regionais, na preparação e aprovação dos respectivos planos estratégicos plurianuais, bem como nos contratos de gestão a celebrar com os gestores públicos, nos termos da lei.
 6. As orientações estratégicas globais e específicas podem envolver metas quantificadas e contemplar a celebração de contratos entre a Região e as empresas públicas, bem como fixar parâmetros ou linhas de orientação para a determinação da remuneração dos gestores públicos, nos termos do respectivo Estatuto e tendo em conta a classificação prevista no artigo 6.º.
 7. Compete ao membro do governo responsável pela área das finanças e ao membro do governo responsável pelo respectivo sector de actividade, que podem delegar, directamente ou através das sociedades previstas no n.º 3 do artigo 12.º, emitir recomendações para a prossecução das orientações.



Artigo 14.º

Controlo financeiro

1. As empresas públicas regionais estão sujeitas a controlo financeiro que compreende, designadamente, a análise da sustentabilidade e a avaliação da legalidade, economia eficiência e eficácia da sua gestão.
2. Sem prejuízo das competências atribuídas pela lei ao Tribunal de Contas, o controlo financeiro das empresas públicas regionais compete à Inspeção Administrativa Regional.
3. As empresas públicas regionais adoptarão procedimentos de controlo interno adequados a garantir a fiabilidade das contas e demais informação financeira, bem como a articulação com as entidades referidas no número anterior.

Artigo 15.º

Deveres especiais de informação e controlo

1. Sem prejuízo do disposto na lei comercial quanto à prestação de informações aos titulares do capital, devem as empresas públicas regionais facultar ao membro do governo responsável pela área das finanças e ao membro do governo responsável pelo respectivo sector de actividade, directamente ou através de sociedades previstas no n.º 3 do artigo 12.º, os seguintes elementos, visando o seu acompanhamento e controlo:
 - a) As propostas dos planos estratégicos plurianuais, sujeitos a aprovação em assembleia geral ou por despacho, consoante se tratem de sociedades comerciais ou entidades públicas empresariais regionais, respectivamente, os quais deverão concretizar os planos plurianuais de actividades, devidamente quantificados, de que são parte integrante;
 - b) As propostas dos orçamentos anuais, incluindo estimativa das operações financeiras com a Região e com o Estado, também sujeitos a aprovação em assembleia geral ou por despacho conjunto, consoante o caso, os quais deverão concretizar os planos anuais de actividades, devidamente quantificados, de que são parte integrante;



- c) Planos de Investimento anuais e plurianuais e respectivas fontes de financiamento;
 - d) Documentos de prestação anual de contas;
 - e) Relatórios trimestrais de execução orçamental, acompanhados dos relatórios do órgão de fiscalização, sempre que exigíveis;
 - f) Cópias das actas do órgão de gestão e administração;
 - g) Cópias das actas da assembleia geral;
 - h) Quaisquer outras informações e documentos solicitados para o acompanhamento da situação da empresa e da sua actividade, com vista, designadamente, a assegurar a boa gestão dos fundos públicos e a evolução da sua situação económico-financeira.
2. O endividamento ou assunção de responsabilidades de natureza similar fora do Balanço, a curto ou médio e longo prazos, não aprovados nos respectivos orçamentos ou planos de investimento, estão sujeitos a autorização expressa do membro do governo responsável pela área das finanças e do membro do governo responsável pelo respectivo sector de actividade ou da assembleia geral, consoante se trate de entidade pública empresarial ou de sociedade comercial, respectivamente, tendo por base proposta do órgão de gestão e administração da respectiva empresa pública.
3. As informações abrangidas pelo n.º 1 são prestadas pelas empresas públicas regionais nas condições que forem estabelecidas por despacho conjunto dos membros do governo responsáveis pelas finanças e pelo sector.
4. As empresas públicas regionais e as participadas indirectamente, remetem directamente ou através das entidades públicas titulares da participação, as informações abrangidas pelo n.º 1 do presente artigo.

Artigo 16.º

Relatórios

1. Os relatórios anuais das empresas públicas regionais, além dos elementos que caracterizam as respectivas situações económicas e financeiras, contêm:



- a) As orientações estratégicas específicas fixadas ao abrigo do artigo 13.º que sejam aplicadas à empresa em causa;
- b) A estrutura e composição dos órgãos sociais;
- c) Os principais elementos curriculares e as funções exercidas por cada um dos membros do órgão de gestão e administração;
- d) Quando for caso disso, as funções exercidas por qualquer membro dos órgãos de gestão e administração noutra empresa;
- e) Os processos de selecção dos gestores profissionais independentes;
- f) Informação sobre o modo e as condições de cumprimento, em cada exercício, de funções relacionadas com a gestão de serviços de interesse geral, sempre que esta se encontre cometida a determinadas empresas, nos termos dos artigos 29.º a 31.º;
- g) Informação sobre o efectivo exercício de poderes de autoridade por parte de empresas que sejam titulares desse tipo de poderes, nos termos previstos no artigo 18.º;
- h) A indicação do número de reuniões do órgão de gestão e administração com referência sucinta às matérias versadas;
- i) Os montantes das remunerações dos membros do órgão de gestão e administração e o modo como são determinados, incluindo todos os complementos remuneratórios de qualquer espécie, os regimes de previdência e eventuais planos complementares de reforma de que esses beneficiem, bem como o custo total dos encargos respeitantes à função de gestão e administração e o peso de cada membro no custo total;
- j) Os relatórios de auditoria externa.

Artigo 17.º

Obrigação de informação

O órgão de gestão e administração das empresas públicas regionais dá a conhecer, até 60 dias após a eleição ou nomeação dos órgãos sociais da empresa, em aviso a publicar em Jornal Oficial, as seguintes informações, sem prejuízo de, por despacho do membro



do Governo responsável pela área das finanças, determinar as condições da sua divulgação complementar:

- a) A estrutura e composição dos órgãos sociais da empresa;
- b) Os principais elementos curriculares e as qualificações dos membros do órgão de gestão e administração das empresas;
- c) Quando seja o caso, os cargos ocupados pelos membros do órgão de gestão e administração noutras empresas;
- d) As remunerações totais, variáveis e fixas auferidas, seja qual for a sua natureza, atribuídas a cada membro do órgão de gestão e administração distinguindo entre funções executivas e não executivas, bem como as remunerações auferidas por cada membro do órgão de fiscalização;
- e) Todos os demais benefícios e regalias, designadamente quanto a prémios de gestão, pensões, complementos de reforma, seguros de vida, seguros de saúde e outros benefícios concedidos pela empresa;
- f) Os meios postos à disposição dos membros do órgão de gestão e administração, nomeadamente quanto a viaturas de serviço, cartões de crédito, telefones móveis, computadores pessoais e outros que forem considerados necessários pela empresa;
- g) Outros elementos que sejam fixados em resolução do Conselho de Governo Regional.

Artigo 18.º

Poderes de autoridade

1. Poderão as empresas públicas regionais exercer poderes e prerrogativas de autoridade de que goza a Região, designadamente quanto a:
 - a) Expropriação por utilidade pública;
 - b) Utilização, protecção e gestão das infra-estruturas afectas ao serviço público;
 - c) Licenciamento e concessão, nos termos da legislação aplicável à utilização do domínio público, da ocupação ou do exercício de qualquer actividade nos terrenos, edificações e outras infra-estruturas que lhe estejam afectas.



2. Os poderes especiais serão atribuídos por diploma legal, em situações excepcionais e na medida do estritamente necessário à prossecução do interesse público, ou constarão de contrato de concessão.

Artigo 19.º

Gestores públicos

Os membros dos órgãos de gestão e administração das empresas públicas regionais, independentemente da respectiva forma jurídica, ficam sujeitos ao Estatuto do Gestor Público da Região Autónoma dos Açores.

Artigo 20.º

Estatuto do pessoal

1. O estatuto do pessoal das empresas públicas regionais é o do regime do contrato individual de trabalho.
2. A matéria relativa à contratação colectiva rege-se pela lei geral.

Artigo 21.º

Cedência de interesse público

1. Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público podem exercer funções nas empresas públicas regionais por acordo de cedência de interesse público nos termos da legislação regional em vigor.
2. Os trabalhadores das empresas públicas regionais podem exercer funções em órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com utilização da modalidade adequada de constituição da relação jurídica de emprego público, por acordo de cedência de interesse público nos termos da legislação regional em vigor.
3. Os trabalhadores referidos no número anterior podem optar pela retribuição base de origem.



Artigo 21.º-A

Comissão de serviço

1. Os trabalhadores das empresas públicas regionais podem exercer, em comissão de serviço, funções de carácter específico em outras empresas públicas, mantendo todos os direitos inerentes ao seu estatuto profissional na empresa de origem, incluindo os benefícios de reforma e sobrevivência, considerando-se todo o período da comissão como serviço prestado na empresa de origem.
2. Os trabalhadores referidos no número anterior podem optar pela retribuição base de origem.
3. A retribuição e demais encargos dos trabalhadores em comissão de serviço são da responsabilidade da entidade onde se encontrem a exercer funções.

Artigo 22.º

Tribunais competentes

1. Para efeitos de determinação da competência para julgamento dos litígios, incluindo recursos contenciosos, respeitantes a actos praticados e a contratos celebrados no exercício dos poderes de autoridade a que se refere o artigo 18º, serão as empresas públicas regionais equiparadas a entidades administrativas.
2. Nos demais litígios seguem-se as regras gerais de determinação da competência material dos tribunais.

SECÇÃO IV

Estruturas dos órgãos sociais

Artigo 23.º

Estruturas dos órgãos sociais das empresas públicas

Sem prejuízo do disposto no Código das Sociedades Comerciais, pode ser determinada pelo membro do Governo responsável pela área das finanças e pelo membro do Governo do respectivo sector de actividade a adopção da estrutura de órgãos sociais para as empresas públicas regionais, atendendo à classificação efectuada ao abrigo do artigo 6.º.



Artigo 24.º

Membros dos órgãos de gestão e administração executivos e não executivos

1. O órgão de gestão e administração pode compreender gestores executivos e não executivos, sempre em número ímpar.
2. O órgão de gestão e administração pode constituir em comissão executiva os gestores executivos, ou quando existir apenas um, constitui-lo como gestor executivo único.
3. Quando expressamente definido nas orientações estratégicas específicas, poderão os membros do órgão de gestão e administração contratar um gestor profissional independente para as funções de gestor executivo, remetendo-se neste caso o referido órgão para funções não executivas.
4. Compete aos gestores executivos constituídos ou não em comissão assegurar a gestão quotidiana da empresa, bem como exercer as funções que o órgão de gestão e administração neles delegue.
5. Aos gestores não executivos ou alguns dentro deles podem ser atribuídas funções específicas de controlo e fiscalização.

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

1. A mesa da assembleia geral deve ser composta por um presidente e por um ou mais vogais.
2. Um dos membros da mesa da assembleia geral é um colaborador interno ou externo da empresa, individual ou em representação duma sociedade de advogados, que exerce as funções de secretário geral.

Artigo 26.º

Órgão de fiscalização

1. O órgão de fiscalização poderá constituir-se em conselho fiscal, composto por um presidente e vogais, sempre em número ímpar, devendo um deles ser um revisor oficial de contas.



2. Quando o órgão de fiscalização assumir a figura de Fiscal Único deverá fazê-lo nos termos previstos pelo Código das Sociedades Comerciais.

Artigo 27.º

Representante da Região

1. Compete ao representante da região na assembleia geral, zelar e assegurar que as orientações estratégicas são executadas de forma racionalmente económica.
2. O representante da Região é o elo privilegiado de comunicação entre as empresas públicas sob a forma comercial e o Governo, sem prejuízo de o membro do Governo responsável pelo sector de actividade onde a empresa se insere e o membro do Governo responsável pela área das finanças poderem criar estruturas específicas de supervisão e avaliação da actividade das empresas.

Artigo 28.º

Auditoria Externa

1. Sem prejuízo do disposto no Código das Sociedades Comerciais, a contratação de Auditorias Externas, pode ser determinada pelo membro do Governo responsável pela área das finanças e pelo membro do Governo do respectivo sector de actividade.
2. Compete ao órgão de gestão e administração promover a contratação de auditores externos submetendo-a á aprovação da assembleia geral ou aos membros do Governo Regional com tutela sobre a empresa, consoante se trate de empresas sob a forma comercial ou entidade pública empresarial regional, respectivamente.

CAPÍTULO II

Empresas públicas encarregadas da gestão de serviços de interesse económico geral

Artigo 29.º

Noção

1. Para efeitos do presente diploma, são consideradas empresas encarregadas da gestão de serviços de interesse económico geral aquelas cujas actividades devam assegurar a universalidade e continuidade dos serviços prestados, a coesão económica e social



- e a protecção dos consumidores, sem prejuízo da eficácia económica e do respeito dos princípios de não discriminação e transparência.
2. Salvo quando a lei dispuser diversamente, os termos em que a gestão é atribuída e exercida constarão de contrato de concessão.

Artigo 30.º

Princípios orientadores

As empresas públicas regionais encarregadas da gestão de serviços de interesse económico geral devem prosseguir as missões que lhe estejam confiadas no sentido, consoante os casos, de:

- a) Prestar os serviços de interesse económico geral à Região e, no conjunto do território regional sem discriminação de ilhas ou de zonas rurais;
- b) Promover o acesso da generalidade dos cidadãos, em condições financeiras equilibradas, a bens e serviços essenciais, procurando, na medida do possível, que todos os utilizadores tenham direito a tratamento idêntico e neutro, sem quaisquer discriminações, quer quanto ao funcionamento dos serviços, quer quanto a taxas ou contraprestações devidas, a menos que o interesse geral o justifique;
- c) Assegurar o cumprimento das exigências de prestação de serviços de carácter universal relativamente a actividades económicas cujo acesso se encontre legalmente vedado a empresas privadas e a outras entidades da mesma natureza;
- d) Garantir o fornecimento de serviços ou a gestão de actividades cuja rendibilidade não se encontra assegurada, em especial devido aos investimentos necessários ao desenvolvimento de infra-estruturas ou redes de distribuição ou, ainda, devido à necessidade de realizar actividades comprovadamente deficitárias;
- e) Zelar pela eficácia da gestão das redes de serviços públicos, procurando, designadamente, que a produção, o transporte e distribuição, a construção de infra-estruturas e a prestação do conjunto de tais serviços se procedam de forma articulada, tendo em atenção as modificações organizacionais impostas por inovações técnicas ou tecnológicas;



- f) Cumprir obrigações específicas, relacionadas com a segurança, com a continuidade e qualidade dos serviços e com a protecção do ambiente, devendo tais obrigações ser claramente definidas, transparentes, não discriminatórias e susceptíveis de controlo.

Artigo 31.º

Contratos com a Região

1. Para realização das finalidades previstas no artigo anterior poderá a Região recorrer à celebração de contratos com as empresas públicas regionais encarregadas da gestão de serviços de interesse económico geral, contemplando, designadamente, a atribuição de indemnizações compensatórias na medida do estritamente necessário à prossecução do interesse público.
2. Estes contratos visarão assegurar a adaptação permanente à evolução das circunstâncias, inclusive técnicas e tecnológicas, e à satisfação das necessidades colectivas, conciliando a eficácia económica dos operadores com a manutenção da coesão social e a luta contra a exclusão.
3. Os contratos a que se refere o presente artigo, que envolvam a assunção de obrigações ou de compromissos financeiros por parte da Região, deverão prever a respectiva quantificação e validação, cabendo aos serviços competentes do membro do Governo responsável pela área das finanças a emissão de parecer prévio à sua celebração, bem como o acompanhamento geral da execução das suas cláusulas financeiras.
4. O regime das indemnizações compensatórias consta de diploma próprio.

CAPÍTULO III

Entidades públicas empresariais regionais

Artigo 32.º

Âmbito de aplicação

Regem-se pelas disposições do presente capítulo e, subsidiariamente, pelas restantes normas deste diploma as pessoas colectivas de direito público, com natureza



empresarial, criadas pela Região e doravante designadas por «entidades públicas empresariais regionais».

Artigo 33.º

Criação

1. As entidades públicas empresariais regionais são criadas por decreto legislativo regional, o qual aprovará também os respectivos estatutos.
2. A denominação das entidades públicas empresariais regionais deve integrar a expressão «Entidade Pública Empresarial Regional» ou as iniciais «EPER.».

Artigo 34.º

Autonomia e capacidade jurídica

1. As entidades públicas empresariais regionais são dotadas de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, não estando sujeitas às normas da contabilidade pública.
2. A capacidade jurídica das entidades públicas empresariais regionais abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução do seu objecto.

Artigo 35.º

Capital

1. As entidades públicas empresariais regionais terão um capital, designado «capital estatutário», detido exclusivamente pela Região e destinado a responder às respectivas necessidades permanentes.
2. O capital estatutário poderá ser aumentado ou reduzido nos termos previstos nos estatutos.
3. A remuneração do capital estatutário é efectuada de acordo com o regime previsto para a distribuição dos lucros do exercício nas sociedades anónimas.



Artigo 36.º

Órgãos Sociais

1. A administração e a fiscalização das entidades públicas empresariais regionais devem estruturar-se segundo as modalidades e com as designações previstas para as sociedades anónimas.
2. Os órgãos de administração e fiscalização têm as competências genéricas previstas na lei comercial, sem prejuízo do disposto no presente diploma.
3. Os estatutos podem prever a existência de outros órgãos, deliberativos ou consultivos, definindo as respectivas competências.
4. Os estatutos regularão, com observância das normas legais aplicáveis, a competência e o modo de designação dos membros dos órgãos a que se referem os números anteriores.

Artigo 37.º

Registo comercial

As entidades públicas empresariais regionais estão sujeitas ao registo comercial nos termos gerais, com as adaptações que se revelem necessárias.

Artigo 38.º

Tutela

1. A tutela económica e financeira das entidades públicas empresarias regionais é exercida pelo membro do Governo responsável pela área das finanças e pelo membro do Governo responsável pelo respectivo sector de actividade de cada empresa, sem prejuízo do respectivo poder de superintendência.
2. A tutela abrange:
 - a) A aprovação dos planos estratégicos plurianuais, orçamentos anuais e contas, assim como de dotações para capital, subsídios e indemnizações compensatórias;
 - b) A homologação de preços ou tarifas a praticar por empresas que explorem serviços de interesse económico geral ou exerçam a respectiva actividade em



regime de exclusivo, salvo quando a sua definição competir a outras entidades independentes;

- c) Os demais poderes expressamente referidos nos estatutos.

Artigo 39.º

Regime especial de gestão

1. Em circunstâncias excepcionais devidamente justificadas, podem as entidades públicas empresariais regionais ser sujeitas a um regime especial de gestão, por prazo determinado que não exceda dois anos, em condições fixadas mediante resolução do Conselho do Governo Regional.
2. A resolução prevista no número anterior determina a cessação automática das funções dos titulares dos órgãos de administração em exercício.

Artigo 40.º

Plano de actividades e orçamento anual

1. As entidades públicas empresariais regionais prepararão para cada ano económico o orçamento anual, o qual deverá ser completado com os desdobramentos necessários para permitir a descentralização de responsabilidades e o adequado controlo de gestão.
2. As propostas do orçamento anual serão elaborados com respeito pelos pressupostos macroeconómicos, pelas orientações estratégicas previstas no artigo 13º e pelas directrizes definidas pelo Governo, bem como, quando for caso disso, por contratos celebrados com a Região, e deverão ser remetidos para aprovação, até 31 de Outubro do ano anterior, ao membro do Governo responsável pela área das finanças e ao membro do Governo responsável pelo respectivo sector de actividade.
3. O orçamento anual deverá ser objecto de aprovação expressa, através de despacho conjunto dos membros do governo regional responsáveis pelas finanças e sector de actividade, consagrando deste modo a autorização para a realização das actividades e respectivos custos previstos.



Artigo 41.º

Prestação de contas

1. As entidades públicas empresariais regionais devem elaborar, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior, os documentos de prestação de contas, remetendo-os à Inspecção Administrativa Regional e à Direcção Regional de Orçamento e Tesouro, no prazo em que nas sociedades anónimas se deve proceder à disponibilização daqueles documentos aos titulares do capital.
2. Os documentos referidos no número anterior são aprovados pelos membros do Governo Regional responsáveis pelas finanças e pelo sector de actividade de cada uma das empresas.

Artigo 42.º

Transformação, fusão e cisão

A transformação das entidades públicas empresariais regionais bem como a respectiva fusão ou cisão operam-se, em cada caso, através de decreto legislativo regional e nos termos especiais nele estabelecidos.

Artigo 43.º

Extinção

1. Pode ser determinada por decreto legislativo regional a extinção de entidades públicas empresariais regionais, bem como o subsequente processo de liquidação.
2. Não são aplicáveis as regras gerais sobre dissolução e liquidação de sociedades, nem as dos processos especiais de recuperação e falência, salvo na medida do expressamente determinado pelo diploma referido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias



Artigo 44.º

Adaptação dos estatutos

1. Serão adaptados ao regime definido no capítulo III, até ao final do ano de 2008, os estatutos das empresas públicas regionais a que se refere o artigo 32.º e os estatutos dos fundos e serviços autónomos de carácter empresarial.
2. No mesmo prazo, serão adaptados ao presente diploma os estatutos das restantes empresas públicas.

Artigo 45.º

Extensão a outras entidades

1. Os direitos de titular do capital da Região a que se refere o presente diploma, nas sociedades em que, mesmo conjuntamente, não detenham influência dominante são exercidos, respectivamente, pela Direcção Regional de Orçamento e Tesouro ou pelos órgãos de gestão das entidades titulares.
2. As sociedades em que a Região exerça uma influência significativa, seja por detenção de acções que representam mais de 10% do capital social, seja por detenção de direitos especiais de titular do capital, deverão apresentar na Direcção Regional de Orçamento e Tesouro a informação destinada aos titular do capital, nas datas em que a estes deva ser disponibilizada, nos termos da legislação aplicável às sociedades comerciais.
3. Os direitos referidos nos números anteriores poderão ser exercidos, indirectamente, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 12.º.
4. Às empresas privadas encarregadas da gestão de serviços de interesse económico geral, por força de concessão ou da atribuição de direitos especiais ou exclusivos, é aplicável o disposto nos artigos 11.º, 14.º e 15.º e no capítulo II do presente diploma.
5. Podem ser sujeitas ao regime estabelecido no presente diploma, no todo ou em parte, com excepção do constante do seu capítulo III, as empresas nas quais a Região ou outras entidades públicas disponham de direitos especiais, desde que os respectivos estatutos assim o prevejam.



Artigo 46.º

Constituição de sociedade e aquisição ou alienação de partes de capital

1. Sem prejuízo do disposto em legislação especial, a participação da Região, bem como das empresas públicas regionais, na constituição de sociedades e na aquisição ou alienação de partes de capital está sujeita a autorização mediante resolução do Governo Regional, excepto nas aquisições que decorram de dação em cumprimento, doação, renúncia ou abandono.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o pedido de autorização deve ser acompanhado por um estudo demonstrativo do interesse e viabilidade da operação pretendida.
3. O incumprimento do disposto no n.º 1 determina a nulidade do negócio jurídico em causa.

Artigo 47.º

Orientações estratégicas e contratos de gestão

1. Por ocasião das assembleias gerais ordinárias realizadas no ano de 2009 serão aprovadas as primeiras orientações estratégicas a que se refere o artigo 13.º.
2. Deverão celebrar-se contratos de gestão envolvendo metas quantificadas, entre os gestores públicos e a Região, sempre que estes forem considerados necessários, expressamente previstos no despacho conjunto emitido pelos membros do Governo responsáveis pelas finanças e sector de actividade de cada uma das empresas, onde são definidas as orientações estratégicas específicas.

Artigo 48.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no 1.º dia do mês subsequente ao da sua publicação.



ANEXO VI

REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 12/2008/A, DE 19 DE MAIO - ESTATUTO DO GESTOR PÚBLICO REGIONAL

CAPÍTULO I

Conceito e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Gestor público regional

Para os efeitos do presente diploma, considera-se gestor público regional quem seja designado para órgão de gestão ou administração das empresas públicas regionais ou de entidades públicas empresariais, da Região Autónoma dos Açores.

Artigo 2.º

Regime de extensão

1. Aos membros dos órgãos de gestão de empresa participada pela Região Autónoma dos Açores, quando designados pelo Governo Regional, através de resolução, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 10.º, 11.º, 12.º, n.º 1, 13.º, 14.º, 19.º, n.º 1 e 20.º.
2. O presente diploma é ainda aplicável, com as devidas adaptações, aos membros de órgãos directivos de institutos públicos regionais, nos casos expressamente determinados pelos respectivos diplomas orgânicos.

Artigo 3.º

Exclusão

Não é considerado gestor público regional quem seja eleito para a mesa da assembleia geral, órgão de fiscalização ou outro órgão a que não caibam funções de gestão ou administração.



CAPÍTULO II

Exercício da gestão

Artigo 4.º

Orientações estratégicas de gestão

Com vista à definição do exercício da gestão das empresas públicas regionais, devem ser cumpridas as orientações estratégicas de gestão emitidas nos termos do regime do sector empresarial regional.

Artigo 5.º

Deveres dos gestores públicos regionais

São deveres dos gestores públicos regionais e, em especial, dos que exerçam funções executivas:

- a) Prosseguir a realização dos objectivos da empresa definidos em assembleia geral ou, quando existam, em contratos de gestão e promover o seu equilíbrio económico-financeiro;
- b) Assegurar a concretização das orientações definidas nos termos da lei e no contrato de gestão, assim como a realização da estratégia da empresa, respeitando o objectivo delineado pelos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e pelo sector de actividade, no que respeita ao seu enquadramento na política económico-social do sector;
- c) Contribuir activamente para que a empresa possa alcançar os seus objectivos, designadamente, acompanhando, verificando e controlando a evolução das actividades e dos negócios da empresa em todas as suas componentes;
- d) Avaliar e gerir os riscos inerentes à actividade da empresa, por forma a assegurar a sua sustentabilidade e potenciar o seu desenvolvimento;
- e) Assegurar o tratamento equitativo dos titulares do capital;
- f) Assegurar a suficiência, a veracidade e a fiabilidade das informações relativas à empresa bem como a sua confidencialidade;
- g) Guardar sigilo profissional sobre os factos e documentos cujo conhecimento resulte do exercício das suas funções e não divulgar ou utilizar, seja qual for a



- finalidade, em proveito próprio ou alheio, directamente ou por interposta pessoa, o conhecimento que advenha de tais factos ou documentos;
- h) Participar, com assiduidade e eficiência, na actividade dos órgãos em que se integram, prosseguindo critérios de racionalização dos recursos humanos, materiais e financeiros da empresa e promovendo a motivação dos respectivos trabalhadores.

Artigo 6.º

Avaliação do desempenho das funções de gestão

1. O desempenho das funções de gestão deve ser objecto de avaliação sistemática, tendo por parâmetros os objectivos fixados nas orientações previstas no artigo 4º, ou decorrentes do contrato de gestão, bem como os critérios definidos em assembleia geral e nas orientações directas definidas pelos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e pelo sector de actividade.
2. Nas entidades públicas empresariais, a avaliação do desempenho compete ao membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e ao membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade.
3. Nas restantes empresas, a avaliação de desempenho implica proposta do titular do capital único ou maioritário, a formular em assembleia geral.

Artigo 7.º

Avaliação no âmbito da empresa

1. Nos casos em que o modelo de gestão da empresa pública regional em causa compreenda gestores com funções executivas e não executivas, compete à comissão de avaliação, caso exista, apresentar anualmente um relatório circunstanciado de avaliação do grau e das condições de cumprimento, em cada exercício, das orientações previstas no artigo 4º do presente diploma.
2. Em caso de existência de um conselho geral e de supervisão, os respectivos membros podem designar entre si uma comissão de avaliação, à qual se aplica, com as devidas adaptações, o regime previsto no número anterior.



Artigo 8.º

Sociedades participadas

Nas sociedades participadas pela Região Autónoma dos Açores, o membro do órgão de gestão eleito sob proposta do Governo Regional deve exercer as suas funções tendo em conta as orientações fixadas nos termos do artigo 4º do presente diploma.

Artigo 9.º

Poderes próprios da função administrativa

O exercício de poderes próprios da função administrativa, nos casos legalmente previstos, observa os princípios gerais de direito administrativo.

Artigo 10.º

Autonomia de gestão

Observado o disposto nas orientações fixadas ao abrigo da lei, designadamente as previstas no artigo 4º do presente diploma e no contrato de gestão, o órgão de gestão e administração goza de autonomia de gestão.

Artigo 11.º

Despesas confidenciais

Aos gestores públicos regionais é vedada a realização ou o benefício de quaisquer despesas confidenciais ou não documentadas.

CAPÍTULO III

Designação, mandato e contratos de gestão

SECÇÃO I

Formas de designação e duração do mandato dos gestores públicos



Artigo 12.º

Designação dos gestores

1. Os gestores públicos regionais são escolhidos de entre pessoas com comprovadas idoneidade, capacidade e experiência de gestão, bem como sentido de interesse público.
2. Os gestores públicos regionais são designados por nomeação ou por eleição.
3. A nomeação é feita mediante resolução do Conselho do Governo Regional, sob proposta do membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e do membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade.
4. Não pode ocorrer a nomeação ou proposta para eleição entre a convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores ou a demissão do Governo Regional e a investidura parlamentar do Governo Regional recém-nomeado, salvo se, se verificar a vacatura dos cargos em causa e a urgência da designação, caso em que as referidas nomeação ou proposta de que não tenha ainda resultado eleição dependem de confirmação pelo Governo Regional recém-nomeado.
5. A eleição é feita nos termos da lei comercial.

Artigo 13.º

Duração do mandato

1. O mandato é exercido, em regra, pelo prazo de três anos, sendo os mandatos dos membros do mesmo órgão de gestão coincidentes.
2. O mandato pode ser sucessivamente renovado, nos termos do n.º 3 do artigo anterior.

Artigo 14.º

Comissões de serviço e mobilidade

1. Para o exercício das funções de gestor podem ser designados, em regime de comissão de serviço, trabalhadores da própria empresa, da empresa mãe, ou de outras relativamente às quais aquela ou a sua empresa mãe exerçam directa ou



- indirectamente influência dominante, nos termos do regime jurídico do sector empresarial regional.
2. Podem, ainda, exercer funções de gestor público regional trabalhadores com relação jurídica de emprego público por acordo de cedência de interesse público nos termos da legislação regional em vigor, bem como os trabalhadores de empresas públicas ou privadas por acordo de cedência ocasional nos termos da lei.
 3. O tempo de serviço desempenhado em funções de gestor público regional releva como serviço prestado no quadro de origem, com salvaguarda de todos os direitos inerentes.

SECÇÃO II

Contratos de gestão

Artigo 15.º

Contratos de gestão

1. Nas empresas públicas regionais a celebração de contrato de gestão é determinada pelos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e pelo sector de actividade, no qual se definirá:
 - a) As formas de concretização das orientações impostas nos termos do artigo 4.º do presente diploma envolvendo, sempre que tal se mostre exequível, metas quantificadas;
 - b) Os parâmetros de eficiência da gestão;
 - c) Outros objectivos específicos;
 - d) Os elementos referidos no n.º 1 do artigo 27.º.
2. O contrato de gestão é celebrado no prazo de três meses contado a partir da data da designação do gestor público entre este, os titulares do capital social e o membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade.
3. Nos casos em que se estipularem objectivos de gestão de exigência acrescida, o contrato de gestão pode ainda, excepcionalmente, mediante prévia autorização do Conselho do Governo Regional através de resolução, estabelecer um regime específico de indemnização por cessação de funções.



CAPÍTULO IV

Natureza das funções, impedimentos e incompatibilidades dos gestores

Artigo 16.º

Natureza das funções

Os gestores públicos regionais podem ter funções executivas ou não executivas, de acordo com o modelo de gestão adoptado na empresa pública regional em causa, nos termos da lei e tendo ainda em conta as boas práticas reconhecidas internacionalmente.

Artigo 17.º

Gestores com funções executivas

1. Para efeitos do presente diploma, consideram-se gestores com funções executivas os membros do órgão de gestão designados nessa condição.
2. O exercício de funções executivas tem lugar em regime de exclusividade, sem prejuízo do disposto no número seguinte e no n.º 4 do artigo 19.º, ou quando, de forma fundamentada conste do respectivo despacho.
3. São cumuláveis com o exercício de funções executivas:
 - a) As actividades exercidas por inerência;
 - b) A participação em conselhos consultivos, comissões de fiscalização ou outros organismos colegiais, quando previstos na lei ou quando tal resulte de decisão do Governo Regional;
 - c) As actividades de docência em estabelecimentos de ensino superior público ou de interesse público, mediante autorização, por despacho conjunto, do membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e do membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade ou nos termos de contrato de gestão;
 - d) A actividade de criação artística e literária, bem como quaisquer outras de que resulte a percepção de remunerações provenientes de direitos de autor, sem prejuízo do disposto na alínea g) do artigo 5.º;



- e) A realização de conferências, palestras, acções de formação de curta duração e outras actividades de idêntica natureza;
 - f) As actividades médicas dos membros executivos dos estabelecimentos do Serviço Regional de Saúde.
4. Sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 19.º, é ainda cumulável com o exercício de funções executivas o exercício de funções na empresa mãe ou em outras relativamente às quais a própria empresa ou a sua empresa mãe exerçam directa ou indirectamente influência dominante nos termos referidos na parte final do n.º 1 do artigo 14º do presente diploma.

Artigo 18.º

Gestores com funções não executivas

1. Para os efeitos do presente diploma, consideram-se gestores com funções não executivas os membros do órgão de gestão designados nessa condição.
2. Os gestores com funções não executivas exercem as suas funções com independência, oferecendo garantias de juízo livre e incondicionado em face dos demais gestores, e não podem ter interesses negociais relacionados com a empresa, os seus principais clientes e fornecedores e outros accionistas que não a Região Autónoma dos Açores.
3. Os gestores com funções não executivas acompanham e avaliam continuamente a gestão da empresa pública em causa por parte dos demais gestores, com vista a assegurar a prossecução dos objectivos estratégicos da empresa, a eficiência das suas actividades e a conciliação dos interesses dos accionistas com o interesse geral.
4. Aos gestores com funções não executivas são facultados todos os elementos necessários ao exercício das suas funções, designadamente nos aspectos técnicos e financeiros, bem como uma permanente actualização da situação da empresa em todos os planos relevantes para a realização do seu objecto.



Artigo 19.º

Incompatibilidades e impedimentos

1. É incompatível com a função de gestor público regional o exercício de cargos de direcção da administração directa e indirecta da administração pública regional, da Região Autónoma dos Açores, do Estado ou das autoridades reguladoras independentes, sem prejuízo do exercício de funções em regime de inerência ou quando se trate de funções não executivas ou exercício de funções em pessoas colectivas sem fins lucrativos.
2. Os gestores públicos regionais com funções não executivas não podem exercer quaisquer outras actividades temporárias ou permanentes na mesma empresa.
3. Os gestores públicos regionais com funções não executivas e os membros das mesas de assembleias gerais não podem exercer quaisquer outras actividades temporárias ou permanentes em empresas privadas concorrentes no mesmo sector.
4. A designação de gestores públicos regionais do sector empresarial da Região Autónoma dos Açores com funções não executivas para outras empresas que integrem o sector público empresarial da Região Autónoma dos Açores deve ser especialmente fundamentada, atendendo à respectiva necessidade ou conveniência, carecendo ainda de autorização do membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e do membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade da empresa em que se encontre a desempenhar funções, se, neste caso, aquela designação ocorrer no âmbito dos sectores empresariais regionais.
5. O disposto no número anterior não se aplica no caso de designação de gestores públicos regionais do sector empresarial da Região Autónoma dos Açores com funções não executivas nas empresas referidas no n.º 4 do artigo 17.º.
6. Os gestores públicos regionais não podem celebrar durante o exercício dos respectivos mandatos, sob pena de nulidade quaisquer contratos de trabalho ou de prestação de serviços com as empresas mencionadas nos n.ºs 2, 3 e 4 que devam vigorar após a cessação das suas funções, salvo mediante autorização expressa do membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e do membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade.
7. O gestor deve declarar-se impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra



pessoa ou ainda quando tal suceda em relação ao seu cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum.

8. Aos gestores públicos regionais é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 8.º, 9.º, 9.º-A, 11.º, 12.º e 14.º e no n.º 4 do artigo 13.º da Lei n.º 64/93, de 26 de Agosto.
9. Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º da Lei n.º 64/93, de 26 de Agosto, antes do início de funções, o gestor público regional comunica, por escrito, à Inspecção Administrativa Regional todas as participações e interesses patrimoniais que detenha, directa ou indirectamente, na empresa na qual irá exercer funções ou em qualquer outra.

CAPÍTULO V

Responsabilidade e cessação de funções

Artigo 20.º

Responsabilidade

Os gestores públicos regionais são penal, civil e financeiramente responsáveis pelos actos e omissões praticados durante a sua gestão, nos termos da lei.

Artigo 21.º

Dissolução

1. Os órgãos sociais das empresas públicas podem ser dissolvidos em caso de:
 - a) Grave violação, por acção ou omissão, da lei ou dos estatutos da empresa;
 - b) Não observância, nos orçamentos de exploração e investimento, dos objectivos fixados pelo accionista de controlo ou pela tutela;
 - c) Desvio substancial entre os orçamentos e a respectiva execução;
 - d) Grave deterioração dos resultados do exercício ou da situação patrimonial, quando não provocada por razões alheias ao exercício das funções pelos gestores.



2. A dissolução compete aos órgãos de eleição ou de nomeação dos gestores, requer audiência prévia, pelo menos, do presidente do órgão e é devidamente fundamentada.
3. A dissolução implica a cessação do mandato de todos os membros do órgão dissolvido, não havendo lugar a qualquer subvenção ou compensação pela cessação de funções.

Artigo 22.º

Demissão

1. O gestor público regional pode ser demitido quando lhe seja individualmente imputável uma das seguintes situações:
 - a) A avaliação de desempenho seja negativa, designadamente por incumprimento dos objectivos referidos nas orientações fixadas ao abrigo do artigo 4.º do presente diploma ou no contrato de gestão, desde que tal possibilidade esteja contemplada nesse contrato;
 - b) A violação grave, por acção ou por omissão, da lei ou dos estatutos da empresa;
 - c) A violação das regras sobre incompatibilidades e impedimentos;
 - d) A violação do dever de sigilo profissional.
2. A demissão compete ao órgão de eleição ou nomeação, requer audiência prévia do gestor e é devidamente fundamentada.
3. A demissão implica a cessação do mandato, não havendo lugar a qualquer subvenção ou compensação pela cessação de funções.

Artigo 23.º

Dissolução e demissão por mera conveniência

1. Os órgãos de gestão e de administração das empresas públicas regionais podem ser livremente dissolvidos, ou o gestor público regional livremente demitido, conforme os casos, independentemente dos fundamentos constantes dos artigos anteriores.
2. A cessação de funções nos termos do número anterior pode ter lugar a qualquer tempo e compete ao órgão de eleição ou nomeação.



3. Nos casos previstos no presente artigo, o gestor público regional tem direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de base que auferiria até ao final do respectivo mandato, com o limite de um ano.
4. Nos casos de regresso ao exercício de funções ou de aceitação, no prazo a que se refere o número anterior, de função ou cargo no âmbito do sector público administrativo ou empresarial da Região Autónoma dos Açores ou no caso de regresso às funções anteriormente desempenhadas pelos gestores nomeados em regime de comissão de serviço ou de cedência de interesse público, a indemnização eventualmente devida é reduzida ao montante da diferença entre o vencimento como gestor e o vencimento do lugar de origem à data da cessação de funções de gestor, ou o novo vencimento, caso em que deverá ser devolvida a parte da indemnização que eventualmente haja sido paga.

Artigo 24.º
Renúncia

1. O gestor público regional pode renunciar ao cargo, nos termos da lei comercial.
2. A renúncia não carece de aceitação, mas deve ser comunicada aos órgãos de eleição ou de nomeação.

CAPÍTULO VI
Remunerações e pensões

Artigo 25.º
Remuneração fixa e variável

1. A remuneração dos gestores públicos regionais integra uma componente fixa e pode integrar, no caso dos gestores com funções executivas, uma componente variável.
2. A remuneração é fixada por deliberação em assembleia geral, no caso das sociedades comerciais, ou por resolução do Conselho do Governo Regional, no caso das entidades públicas empresariais.
3. A fixação da remuneração é sempre fundamentada e obedece aos critérios estabelecidos no n.º 6.



4. A competência para a fixação da remuneração pode ainda ser atribuída a uma comissão de fixação de remunerações designada pela assembleia geral, ou através de resolução, nos termos do n.º 2.
5. Com vista a assegurar a harmonia de critérios no exercício das competências previstas neste artigo relativamente a empresas públicas do mesmo sector de actividade, podem ser constituídas comissões de fixação de remunerações para o mesmo sector de actividade através de resolução do Conselho do Governo Regional.
6. As componentes fixa e variável da remuneração dos gestores públicos regionais são determinadas, em concreto, em função da complexidade, exigência e responsabilidade inerentes às respectivas funções e atendendo às práticas normais de mercado no respectivo sector de actividade, sem prejuízo das orientações previstas no artigo 4º do presente diploma.
7. A componente variável corresponde a um prémio estabelecido, nos termos dos números anteriores, atendendo especialmente ao desempenho de cada gestor público regional e dependendo a sua atribuição, nos termos do artigo 6.º, da efectiva concretização de objectivos previamente determinados.
8. Nos casos previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 14.º, e quando ocorrer autorização expressa do membro do Governo Regional responsável pela área das finanças, os gestores podem optar pela remuneração fixa do lugar de origem, mantendo as regalias ou benefícios remuneratórios que aí detinham, sem prejuízo da componente variável nos termos do número anterior.

Artigo 26.º

Remuneração dos gestores não executivos

1. Aos gestores não executivos poderá ser atribuída uma remuneração fixa, correspondente à actividade normal que desempenhem, até ao limite de um terço da remuneração de igual natureza estabelecida para os administradores executivos.
2. Quando os gestores não executivos tenham efectiva participação em comissões criadas especificamente para acompanhamento da actividade da empresa poderão, ainda, ter direito a uma remuneração complementar, caso em que o limite da



remuneração global é de metade da remuneração fixa estabelecida para os gestores executivos.

3. A remuneração dos gestores não executivos não pode integrar qualquer componente variável.

Artigo 27.º

Remunerações decorrentes de contratos de gestão

1. Os contratos de gestão a celebrar com gestores públicos regionais que exerçam funções executivas, a que se refere o artigo 15.º, contemplam, além das matérias aí indicadas, o seguinte:
 - a) Valores fixados para cada uma das componentes remuneratórias consideradas, incluindo, designadamente, a parte variável da remuneração, a qual pode integrar, sem prejuízo do limite fixado nos respectivos estatutos, prémios de gestão passíveis de atribuição no final do exercício ou do mandato, de acordo com o cumprimento dos critérios objectivos dos quais dependa a sua eventual atribuição;
 - b) Outras regalias ou benefícios com carácter ou finalidade social ou inseridas no quadro geral das regalias aplicáveis aos demais colaboradores da empresa.
2. As matérias referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, são previamente definidas pelo Conselho do Governo Regional, mediante resolução.
3. A graduação da componente variável de remuneração tem por base indicadores de gestão, que resultem do desenvolvimento estratégico preconizado para cada empresa, no âmbito do sector em que se insere.
4. Os indicadores referidos no número anterior são definidos em cada contrato de gestão com base nas orientações estabelecidas ao abrigo do artigo 4º do presente diploma e tendo em consideração as situações específicas em causa, designadamente as resultantes da prestação de serviços de interesse geral.



Artigo 28.º

Remunerações em caso de acumulação

1. A acumulação de funções prevista no n.º 4 do artigo 17.º não confere direito a qualquer remuneração adicional.
2. Nos casos de acumulação nos termos do n.º 4 do artigo 19.º, a remuneração acumulada dos gestores não executivos não pode exceder dois terços da remuneração fixa estabelecida para os gestores executivos com a remuneração mais elevada.
3. No caso previsto no n.º 1, a remuneração que eventualmente caberia ao gestor reverte a favor da empresa em que o mesmo exerce ou passa a exercer funções.

Artigo 29.º

Utilização de cartões de crédito e telefones móveis

1. A utilização de cartões de crédito pelos gestores públicos tem exclusivamente por objecto despesas ao serviço da empresa, justificadas documentalmente, devendo os limites máximos de utilização ser fixados pelo órgão de gestão.
2. A utilização de telefones móveis por parte dos gestores está sujeita a limites máximos fixados pelo órgão de gestão.

Artigo 30.º

Utilização de viaturas

1. O valor máximo das viaturas de serviço afectas aos gestores públicos regionais é fixado por deliberação em assembleia geral, no caso das sociedades comerciais, ou por despacho conjunto do membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e do membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade, no caso das entidades públicas empresariais da Região Autónoma dos Açores.
2. O valor previsto no número anterior é fixado à luz das orientações que venham a ser estabelecidas para o efeito, ou pelos titulares do capital social ou pelo membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e pelo membro do Governo Regional responsável pelo respectivo sector de actividade, consoante o caso.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

3. O valor máximo de combustível afecto às viaturas de serviço é fixado pelo órgão de gestão e administração da empresa.
4. É vedado o exercício de qualquer opção por parte dos gestores públicos regionais para aquisição de viaturas de serviço que lhes tenham sido afectas pela respectiva empresa pública regional.
5. O disposto no presente artigo exerce-se em conformidade com as demais normas legais e regulamentares relativas à utilização de viaturas.

Artigo 31.º

Benefícios sociais

1. Os gestores públicos regionais gozam dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores da empresa em que exerçam funções, nos termos que venham a ser concretizados pelas respectivas comissões de fixação de remunerações, pela assembleia geral ou pelas respectivas tutelas, consoante o caso, com excepção dos respeitantes a planos complementares de reforma, aposentação, sobrevivência ou invalidez.
2. Quando exerçam funções através de acordo de cedência especial, os gestores públicos regionais podem optar pelos benefícios sociais do lugar de origem.

Artigo 32.º

Pensões

Os gestores públicos regionais beneficiam do regime geral de previdência de que gozavam à data da respectiva designação ou, na sua ausência, do regime geral da segurança social.

CAPÍTULO VII

GOVERNO EMPRESARIAL E TRANSPARÊNCIA



Artigo 33.º

Ética

Os gestores públicos regionais estão sujeitos às normas de ética aceites no sector de actividade em que se situem as respectivas empresas.

Artigo 34.º

Boas práticas

1. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os gestores públicos regionais estão igualmente sujeitos às boas práticas decorrentes dos usos internacionais, designadamente em matéria de transparência, respeito pela concorrência e pelos agentes do mercado e prestação de informação sobre a sua organização e as actividades envolvidas.
2. O Conselho do Governo Regional, pode fixar, mediante resolução, os princípios e regras a que se refere o artigo anterior que devem ser especialmente observados pelos gestores públicos regionais no exercício das suas funções.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 35.º

Exercício de funções por beneficiário de complementos de reforma

Quem, tendo exercido funções de gestor público regional auferindo, por causa desse exercício, benefícios complementares de reforma, desempenhe funções em empresas ou outras entidades públicas tem o direito de optar entre uma terça parte da remuneração nesta empresa ou entidade e aqueles benefícios ou uma terça parte dos mesmos e aquela remuneração.

Artigo 36.º

Aplicação imediata

1. O disposto no presente diploma aplica-se aos mandatos em curso.



2. Os gestores públicos regionais que, até à entrada em vigor do presente diploma, preencham os requisitos dos planos complementares de reforma, aposentação, invalidez ou sobrevivência por este suprimidos, beneficiam, na aplicação das regras de cálculo da respectiva pensão, apenas do tempo de exercício efectivo de funções verificado à data da sua entrada em vigor.
3. As prestações complementares de reforma e aposentação apenas podem ser auferidas após a cessação de funções como gestores públicos regionais e a partir do momento em que estejam cumpridos os requisitos gerais de acesso à aposentação ou reforma e esta tenha lugar.
4. Os gestores públicos regionais relativamente aos quais se verificarem situações de incompatibilidade ou acumulação de funções em desconformidade com o disposto no presente diploma devem pôr termo a essas situações no prazo máximo de um ano ou fazer cessar os respectivos mandatos.
5. A cessação de mandato prevista no número anterior não confere direito a qualquer indemnização ou subvenção.

Artigo 37.º

Direito subsidiário

Em tudo quanto não esteja disposto no presente diploma, aplica-se o Código das Sociedades Comerciais, salvo quanto aos institutos públicos regionais de regime especial.

Artigo 38.º

Revisão e adaptação de estatutos

1. Os estatutos das empresas públicas regionais que contrariem o disposto no presente diploma devem ser revistos e adaptados em conformidade com o mesmo até ao final do ano de 2008.
2. O disposto no presente diploma prevalece sobre os estatutos das entidades referidas no número anterior que, decorrido o prazo aí mencionado, não tenham sido revistos e adaptados, sem prejuízo do disposto em legislação sectorial especial.



**ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**
Gabinete da Presidência

Artigo 39.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto Legislativo Regional nº 6/86/A, de 20 de Janeiro.

Artigo 40.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 60 dias após a sua publicação.



ANEXO VII

**REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 41/2008/A,
DE 27 DE AGOSTO - ESTABELECE O SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO
E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
REGIONAL DOS AÇORES (SIADAPRA)**

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS E COMUNS

CAPÍTULO I

OBJECTO E ÂMBITO

Artigo 1.º

Objecto

1. O presente diploma estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública regional dos Açores, adiante designado por SIADAPRA.
2. O SIADAPRA visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da administração pública regional dos Açores, para a coerência e harmonia da acção dos organismos, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O presente diploma aplica-se aos serviços e organismos da administração regional da Região Autónoma dos Açores, incluindo os institutos públicos regionais nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos.
2. O presente diploma aplica-se também com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências à Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.



3. Sem prejuízo no disposto no artigo 83.º o presente diploma não se aplica às entidades públicas empresariais nem aos gabinetes de apoio quer do titular do órgão referido no número anterior quer dos membros do Governo.
4. O presente diploma aplica-se ao desempenho:
 - a) Dos serviços e organismos;
 - b) Dos dirigentes;
 - c) Dos trabalhadores das entidades mencionadas nos n.os 1 e 2 do presente artigo, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.

Artigo 3.º

Adaptações

1. O SIADAPRA concretiza -se nos princípios, objectivos e regras definidos no presente diploma.
2. Por portaria conjunta dos membros do Governo Regional da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem ser realizadas adaptações ao regime previsto no presente diploma em razão das atribuições e organização dos serviços e organismos, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.
3. No caso dos institutos públicos, a adaptação referida no número anterior é aprovada em regulamento interno homologado pelos membros do Governo aí referidos.
4. Em caso de relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato, a adaptação ao regime previsto no presente diploma pode constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
5. As adaptações ao SIADAPRA previstas nos números anteriores são feitas respeitando o disposto na presente lei em matéria de:
 - a) Princípios, objectivos e subsistemas do SIADAPRA;
 - b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;



- c) Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos na presente lei.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÕES, PRINCÍPIOS E OBJECTIVOS

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 acção e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;
- b) «Dirigentes máximos do organismo» os titulares de cargos de direcção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os presidentes de órgão de direcção colegial sob sua tutela ou superintendência;
- c) «Dirigentes superiores» os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direcção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direcção colegial;
- d) «Dirigentes intermédios» os titulares de cargos de direcção intermédia dos 1.º e 2.º graus ou legalmente equiparados, o pessoal integrado em carreira, enquanto se encontre em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, os chefes de equipas multidisciplinares cujo exercício se prolongue por prazo superior a seis meses no ano em avaliação e outros cargos e chefias de unidades orgânicas;
- e) «Cargos de direcção específica» os titulares de cargos de direcção específica dos 1.º e 2.º graus a que se refere o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2006/A, de 6 de Janeiro.



- f) «Objectivos» o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- g) «Serviço efectivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;
- h) «Serviços» os serviços e organismos da administração regional autónoma da Região Autónoma dos Açores, incluindo os institutos públicos regionais nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos;
- i) «Trabalhadores» os trabalhadores dos serviços da administração regional da Região Autónoma dos Açores, incluindo os institutos públicos regionais nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;
- j) «Unidades homogéneas» os serviços desconcentrados ou periféricos da administração regional autónoma dos Açores que desenvolvem o mesmo tipo de actividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;
- l) «Unidades orgânicas» os elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;
- m) «Utilizadores externos» os cidadãos, as empresas e a sociedade civil;
- n) «Utilizadores internos» os órgãos e serviços da administração directa e indirecta da administração regional Região Autónoma dos Açores, com excepção das entidades públicas empresariais.

Artigo 5.º

Princípios

O SIADAPRA subordina -se aos seguintes princípios:

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



- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços e organismos, 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 e organismos, dirigentes e trabalhadores, mas prevendo a sua adaptação a situações específicas;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços e organismos, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;
- e) Eficácia, orientando a gestão e a acção dos serviços e organismos, 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) Orientação para a qualidade nos serviços públicos;
- h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços e organismos, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;
- i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços e organismos, promovendo a visibilidade da sua actuação perante os utilizadores;
- j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores, nos termos previstos no presente diploma;
- l) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objectivos dos serviços e organismos, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços e organismos;
- m) Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços e organismos.

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos globais do SIADAPRA:



- a) Contribuir para a melhoria da gestão da administração pública regional dos Açores em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a actividade dos serviços e organismos com os objectivos das políticas públicas;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação da administração pública regional dos Açores;
- c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços e organismos, 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 os serviços e organismos, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- f) Melhorar a arquitectura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa óptica de tempo, custo e qualidade;
- g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da acção dos serviços da administração pública regional dos Açores;
- h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e actividades.

CAPÍTULO III

ENQUADRAMENTO E SUBSISTEMAS DO SIADAPRA

Artigo 7.º

Sistema de planeamento

1. O SIADAPRA articula-se com o sistema de planeamento de cada departamento governamental, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.



2. A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todos os serviços e aquele que, em cada departamento governamental, exerce atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.
3. Por resolução do Governo Regional serão indicados os serviços com competências em matérias de planeamento, estratégia e avaliação de cada departamento governamental, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 8.º

Ciclo de gestão

1. O SIADAPRA articula -se com o ciclo de gestão de cada serviço da administração pública regional dos Açores que integra as seguintes fases:
 - a) Fixação dos objectivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente, os compromissos assumidos na carta de missão pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
 - b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;
 - c) Elaboração e aprovação do plano de actividades do serviço para o ano seguinte, incluindo os objectivos, actividades, indicadores de desempenho do serviço de cada unidade orgânica;
 - d) Monitorização e eventual revisão dos objectivos do serviço de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;
 - e) Elaboração do relatório de actividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação previsto no presente diploma.
2. Compete, em cada departamento governamental, ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objectivos globais do departamento e sua articulação com o SIADAPRA.



Artigo 9.º

Subsistemas do SIADAPRA

1. O SIADAPRA integra os seguintes subsistemas:
 - a) O subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da administração pública regional dos Açores, abreviadamente designado por SIADAPRA 1;
 - b) O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da administração pública regional dos Açores, abreviadamente designado por SIADAPRA 2;
 - c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração pública regional dos Açores, abreviadamente designado por SIADAPRA 3.
2. Os Subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão do serviço, objectivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objectivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.

TÍTULO II

**SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS SERVIÇOS DA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAPRA 1)**

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 10.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 actualizado a partir dos sistemas de informação do serviço e organismo, onde se evidenciam:
 - a) A missão do serviço;
 - b) Os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;
 - c) Os objectivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;
 - d) Os indicadores de desempenho e respectivas fontes de verificação;
 - e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;



- f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objectivos;
 - g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respectivas causas;
 - h) A avaliação final do desempenho do serviço e organismo.
2. O QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço e é fixado e mantido actualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada departamento governamental.
 3. Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com o QUAR.
 4. A dinâmica de actualização do QUAR deve sustentar-se na análise da envolvimento externa, na identificação das capacidades instaladas e nas oportunidades de desenvolvimento do serviço e organismo, bem como do grau de satisfação dos utilizadores.
 5. O QUAR é objecto de publicação no portal do Governo Regional dos Açores.
 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 11.º

Parâmetros de avaliação

1. A avaliação do desempenho dos serviços realiza-se com base nos seguintes parâmetros:
 - a) «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que um serviço atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
 - b) «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
 - c) «Objectivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.
2. Os objectivos são propostos pelo serviço ao membro do Governo de que dependa ou sob cuja superintendência se encontre e são por este aprovados.



3. Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:
 - a) Superou o objectivo;
 - b) Atingiu o objectivo;
 - c) Não atingiu o objectivo.
4. Em cada serviço são definidos:
 - a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação;
 - b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza dos serviços.

Artigo 12.º

Indicadores de desempenho

1. Os indicadores de desempenho a estabelecer no QUAR devem obedecer aos seguintes princípios:
 - a) Pertinência face aos objectivos que pretendem medir;
 - b) Credibilidade;
 - c) Facilidade de recolha;
 - d) Clareza;
 - e) Comparabilidade.
2. Os indicadores devem permitir a mensurabilidade dos desempenhos.
3. Na definição dos indicadores de desempenho deve ser assegurada a participação das várias unidades orgânicas do serviço.

Artigo 13.º

Acompanhamento dos QUAR

Compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação, em cada departamento governamental:

- a) Apoiar a identificação dos indicadores de desempenho e os mecanismos de operacionalização dos parâmetros de avaliação referidos no artigo 11.º;



- b) Apoiar os serviços, designadamente através de guiões de orientação e de instrumentos de divulgação de boas práticas;
- c) Validar os indicadores de desempenho e os mecanismos de operacionalização referidos no artigo 11.º;
- d) Monitorizar os sistemas de informação e de indicadores de desempenho e, em especial, os QUAR quanto à fiabilidade e integridade dos dados;
- e) Promover a criação de indicadores de resultado e de impacte ao nível dos programas e projectos desenvolvidos por um ou mais serviços de modo a viabilizar comparações nacionais e internacionais.

CAPÍTULO II

MODALIDADES, PROCEDIMENTOS E ÓRGÃOS DE AVALIAÇÃO

Artigo 14.º

Modalidades e periodicidade

1. A avaliação dos serviços efectua-se através de auto-avaliação e de hetero-avaliação.
2. A auto-avaliação dos serviços é realizada anualmente, tendo por base os planos de acções de melhoria elaborados no âmbito de aplicação de ferramentas de auto-avaliação, designadamente a CAF, o Moniquor e o Qualis, em articulação com o ciclo de gestão.
3. A periodicidade referida no número anterior não prejudica a realização de avaliação plurianual se o orçamento comportar essa dimensão temporal e para fundamentação de decisões relativas à pertinência da existência do serviço, das suas atribuições, organização e actividades.

Artigo 15.º

Auto-avaliação

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



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

Artigo 16.º

Comparação de unidades homogéneas

1. No caso de o serviço integrar unidades homogéneas sobre as quais detenha o poder de direcção, compete ao dirigente máximo assegurar a concepção e monitorização de um sistema de indicadores de desempenho que permita a sua comparabilidade.
2. O sistema de indicadores referido no número anterior deve reflectir o conjunto das actividades prosseguidas e viabilizar a ordenação destas unidades numa óptica de eficiência relativa, para cada grupo homogéneo, em cada serviço.
3. A qualidade desta monitorização é obrigatoriamente considerada na avaliação do serviço no parâmetro previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º
4. A cada unidade homogénea deve ser atribuída uma avaliação final de desempenho nos termos do artigo 18.º ou, em alternativa, deve ser elaborada lista hierarquizada das unidades homogéneas por ordem de avaliação.
5. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a serviços centrais que desenvolvem o mesmo tipo de actividades, fornecem o mesmo tipo de bens ou



prestam o mesmo tipo de serviços dos que são assegurados por unidades homogéneas.

6. No caso de as unidades homogéneas constituírem serviços periféricos de departamentos governamentais, compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar o cumprimento do disposto no presente artigo.

Artigo 17.º

Análise crítica da auto-avaliação

1. Em cada departamento governamental compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação emitir parecer com análise crítica das auto-avaliações constantes dos relatórios de actividades elaborados pelos demais serviços.
2. O resultado desta análise é comunicado a cada um dos serviços e ao respectivo membro do Governo.
3. Os serviços referidos no n.º 1 devem ainda efectuar uma análise comparada de todos os serviços do departamento governamental com vista a:
 - a) Identificar, anualmente, os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho e propor ao respectivo membro do Governo a lista dos mercedores da distinção de mérito, mediante justificação circunstanciada;
 - b) Identificar, anualmente, os serviços com maiores desvios, não justificados, entre objectivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objecto de hetero-avaliação e disso dar conhecimento aos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da Administração Pública, para os efeitos previstos no presente diploma.

Artigo 18.º

Expressão qualitativa da avaliação

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



- a) Desempenho bom, atingiu todos os objectivos, superando alguns;
 - b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes;
 - c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objectivos mais relevantes.
2. Em cada departamento governamental pode ainda ser atribuída aos serviços com avaliação de Desempenho bom uma distinção de mérito reconhecendo *Desempenho excelente*, a qual significa superação global dos objectivos.
 3. As menções previstas no n.º 1 são propostas pelo dirigente máximo do serviço como resultado da auto-avaliação e, após o parecer previsto no n.º 1 do artigo anterior, homologadas ou alteradas pelo respectivo membro do Governo.

Artigo 19.º

Distinção de mérito

1. Em cada departamento podem ser seleccionados os serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para atribuição da distinção de mérito, nos termos que vierem a ser fixados por resolução do Governo Regional.
2. A atribuição da distinção de mérito assenta em justificação circunstanciada, designadamente, por motivos relacionados com:
 - a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores;
 - b) Excelência de resultados obtidos, demonstrada designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, tendo em conta igualmente melhorias de eficiência;
 - c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.
3. Compete, em cada departamento, ao respectivo membro do Governo seleccionar os serviços e atribuir a distinção de mérito, observado o disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 17.º e no número anterior.



Artigo 20.º

Hetero-avaliação

1. A hetero-avaliação visa obter um conhecimento aprofundado das causas dos desvios evidenciados na auto-avaliação ou de outra forma detectados e apresentar propostas para a melhoria dos processos e resultados futuros.
2. A hetero-avaliação é da responsabilidade dos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da Administração Pública, podendo ser realizada por operadores internos, designadamente inspecções-regionais, ou externos, nomeadamente associações de consumidores ou outros utilizadores externos, desde que garantida a independência funcional face às entidades a avaliar.
3. A hetero-avaliação dos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação é proposta pelo respectivo membro do Governo.
4. Na hetero-avaliação referida nos números anteriores não há lugar à atribuição de menção prevista no artigo 18.º
5. A hetero-avaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à auto-avaliação, mediante proposta apresentada aos membros do Governo a que se refere o número 2 deste artigo, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

Artigo 21.º

Programa anual de hetero-avaliações

1. Os membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública elaboram um programa anual de hetero-avaliações e promovem a sua execução.
2. O programa anual tem em conta as propostas efectuadas nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 17.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 20.º que se revelarem pertinentes.
3. O programa anual deve conter os seguintes elementos:
 - a) Identificação dos serviços a avaliar no ano e respectiva justificação;



- b) Indicação dos motivos que presidem à selecção dos operadores externos se for este o caso;
- c) Prazo para a sua realização;
- d) Critérios de selecção, no caso de a avaliação ser efectuada por operadores externos, e previsão de custos.

Artigo 22.º

Contratação de operadores externos

1. O processo de selecção e contratação de operadores externos para avaliação de serviços é desenvolvido pelos serviços com competências nas áreas administrativas e financeiras dos departamentos governamentais cujos serviços são objecto de hetero-avaliação.
2. Os encargos administrativos e financeiros inerentes à hetero-avaliação são suportados pelo departamento cujos serviços são objecto de hetero-avaliação.

Artigo 23.º

Apresentação de resultados

1. Aos serviços avaliados é dado conhecimento do projecto de relatório da hetero-avaliação para que se possam pronunciar.
2. O relatório da hetero-avaliação deve também ser entregue às organizações sindicais ou comissões de trabalhadores representativas do pessoal do serviço ou organismo que o solicitem.
3. Os membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da Administração Pública, emitem parecer num prazo não superior a 30 dias após pronúncia do serviço avaliado sobre a qualidade dos relatórios de hetero-avaliação e efectuem as recomendações que entender pertinentes, salientando os pontos positivos e os susceptíveis de melhoria.



CAPÍTULO III

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Artigo 24.º

Divulgação

1. Cada serviço procede à divulgação da auto-avaliação com indicação dos respectivos parâmetros, no portal do Governo Regional.
2. No caso de o parecer elaborado nos termos do n.º 1 do artigo 17.º concluir pela discordância relativamente à valoração efectuada pelo serviço em sede de auto-avaliação, ou pela falta de fiabilidade do sistema de indicadores de desempenho, deve o mesmo ser obrigatoriamente divulgado juntamente com os elementos referidos no número anterior.
3. Cada departamento governamental procede à divulgação, no portal do Governo, das distinções de mérito atribuídas aos respectivos serviços nos termos do artigo 19.º, especificando os principais fundamentos.

Artigo 25.º

Efeitos da avaliação

1. Os resultados da avaliação dos serviços devem produzir efeitos sobre:
 - a) As opções de natureza orçamental com impacte 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 Desempenho insuficiente no processo de auto-avaliação é considerada pelo membro do Governo responsável, para efeitos da aplicação de um conjunto de medidas que podem incluir a celebração de nova carta de missão, na qual expressamente seja consagrado o plano de recuperação ou correcção dos desvios detectados.
3. Os resultados da hetero-avaliação, realizada com os fundamentos previstos no n.º 1 do artigo 20.º, produzem os efeitos referidos no número anterior.
4. A atribuição consecutiva de menções de Desempenho insuficiente ou a não superação de desvios evidenciados e analisados em sede de hetero-avaliação podem



fundamentar as decisões relativas à pertinência da existência do serviço, da sua missão, atribuições, organização e actividades, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades.

Artigo 26.º

Efeitos da distinção de mérito

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

- a) O aumento das percentagens máximas da diferenciação de desempenho para os dirigentes intermédios no SIADAPRA 2 e para os demais trabalhadores no SIADAPRA 3, visando a diferenciação de *Desempenho relevante* e *Desempenho excelente*, é determinado na resolução a que se refere o n.º 5 do artigo 36.º;
- b) A atribuição pelo membro do Governo competente do reforço de dotações orçamentais visando a mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores ou a atribuição de prémios;
- c) A possibilidade de consagração de reforços orçamentais visando o suporte e dinamização de novos projectos de melhoria do serviço.

CAPÍTULO IV

COORDENAÇÃO DOS SISTEMAS DE AVALIAÇÃO

Artigo 27.º

Conselho coordenador da avaliação dos serviços públicos regionais

1. Com o objectivo de assegurar a coordenação e dinamizar a cooperação entre os vários serviços com competências em matéria de planeamento, estratégia e avaliação e de promover a troca de experiências e a divulgação de boas práticas nos domínios da avaliação é criado o conselho coordenador da avaliação dos serviços públicos regionais, a seguir designado abreviadamente por conselho.
2. O conselho é presidido pelo membro do Governo Regional que tem a seu cargo a área da Administração Pública ou por quem ele designar, através de despacho, e



constituído pelos responsáveis com competência de planeamento, estratégia e avaliação a que se refere o n.º 3 do artigo 7.º do presente diploma, pelo director regional com competências na área da Administração Pública e pelo inspector responsável pela área da inspecção administrativa regional.

3. Compete ao conselho:
 - a) Acompanhar o processo de apoio técnico referido no artigo 13.º;
 - b) Propor iniciativas no sentido da melhoria da actuação dos serviços referidos no número anterior em matéria de avaliação dos serviços;
 - c) Assegurar a coerência e a qualidade das metodologias utilizadas em todos os departamentos;
 - d) Fomentar a investigação e formação dos serviços em matéria de avaliação de desempenho;
 - e) Promover a difusão de experiências avaliativas, nacionais ou internacionais, e de sistemas de avaliação em toda a administração pública regional;
 - f) Estimular a melhoria da qualidade dos sistemas de indicadores de desempenho e dos processos de auto-avaliação;
 - g) Promover a articulação entre os serviços com competência em matéria de planeamento, estratégia e avaliação;
 - h) Pronunciar -se sobre questões que lhe sejam submetidas pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, designadamente do âmbito de outros subsistemas do SIADAPRA;
4. O conselho pode criar, na sua dependência, grupos de trabalho constituídos por recursos afectos pelos serviços cujos dirigentes nele participam visando o desenvolvimento de projectos ou o acompanhamento da dinâmica de avaliação dos serviços.
5. A Direcção Regional com competências na área da Administração Pública presta o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do conselho.
6. O regulamento de funcionamento do conselho, incluindo as regras de participação de outras estruturas ou entidades, é aprovado por despacho do membro do Governo previsto no n.º 2.
7. O regulamento referido no número anterior deve prever as regras relativas à participação de representantes de organizações sindicais quando, nas reuniões do



conselho, são abordadas questões relativas ao SIADAPRA 1 que tenham impacto na avaliação do desempenho dos trabalhadores ou, nos termos da alínea h) do n.º 3, questões relativas a outros subsistemas.

TÍTULO III

SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL DOS AÇORES (SIADAPRA 2)

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 28.º

Periodicidade

1. A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço, conforme o respectivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objecto de avaliação intercalar, efectuada anualmente nos termos do presente diploma.
3. O período de avaliação intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.
4. A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem.
5. A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada anualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º.
6. A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da



carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita anualmente, nos termos do presente título, não sendo aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5.

CAPÍTULO II

AValiação DO DESEMPENHO DOS DIRIGENTES SUPERIORES

Artigo 29.º

Parâmetros de avaliação

1. A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores integra-se no ciclo de gestão do serviço e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:
 - a) «Grau de cumprimento dos compromissos» constantes das respectivas cartas de missão, tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objectivos de eficácia, eficiência e qualidade nelas assumidos e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afectos ao serviço;
 - b) «Competências» de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.
2. Para efeitos do disposto na alínea *a)* do número anterior, os dirigentes superiores do 2.º grau, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, 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 objectivos, 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. A avaliação de desempenho dos membros dos conselhos directivos dos institutos públicos sujeitos ao estatuto do gestor público segue o regime neste estabelecido.



Artigo 30.º

Avaliação intercalar

1. Para efeitos da avaliação intercalar prevista no n.º 2 do artigo 28.º, deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respectivo membro do Governo, até 15 de Abril de cada ano, os seguintes elementos:
 - a) Relatório de actividades que integre a auto-avaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º;
 - b) Relatório sintético explicitando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na carta de missão do dirigente para o ano em apreço em relação a anos anteriores e os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, financeiros e materiais.
2. O relatório sintético referido na alínea b) do número anterior deve incluir as principais opções seguidas em matéria de gestão e qualificação dos recursos humanos, de gestão dos recursos financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAPRA 2 e do SIADAPRA 3, incluindo expressamente 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. Por despacho do dirigente máximo do serviço podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação de cada dirigente superior as avaliações sobre ele efectuadas pelos dirigentes que dele dependam.
5. A avaliação prevista no número anterior obedece às seguintes regras:
 - a) É facultativa;
 - b) Não é identificada;
 - c) Tem carácter de informação qualitativa e é orientada por questionário padronizado, ponderando 6 pontos de escala em cada valoração.
6. É obrigatória a justificação sumária para cada valoração escolhida da escala prevista na alínea c) do número anterior, excepto para os pontos médios 3 e 4.



7. As cartas de missão dos dirigentes superiores e o relatório previsto na alínea b) do n.º 1 podem obedecer a modelo aprovado por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Artigo 31.º

Expressão da avaliação

1. A avaliação intercalar do desempenho dos dirigentes superiores 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, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.
2. Pode ser atribuída aos dirigentes superiores a menção qualitativa de *Desempenho excelente*, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.
3. O reconhecimento de mérito previsto no número anterior e os resultados da avaliação que fundamentam a atribuição de prémios de gestão são objecto de publicitação no departamento, pelos meios considerados mais adequados.
4. A diferenciação de desempenhos dos dirigentes superiores será definida por resolução do Governo.
5. A diferenciação a que se refere o número anterior incide sobre o número de dirigentes superiores do departamento sujeitos ao regime de avaliação previsto no presente capítulo.
6. Em cada departamento, compete ao respectivo membro do Governo assegurar a harmonização dos processos de avaliação, visando garantir o respeito pela diferenciação fixada nos termos do n.º 4.

Artigo 32.º

Avaliadores

1. O dirigente máximo do serviço é avaliado pelo membro do Governo que outorgou a carta de missão.



2. Os dirigentes superiores do 2.º grau são avaliados pelo dirigente máximo que outorgou a carta de missão.
3. A avaliação dos dirigentes superiores do 2.º grau é homologada pelo competente membro do Governo.

Artigo 33.º

Efeitos

1. A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores tem os efeitos previstos no respectivo estatuto, designadamente em matéria de atribuição de prémios de gestão e de renovação ou de cessação da respectiva comissão de serviço.
2. A não aplicação do SIADAPRA por razões imputáveis aos dirigentes máximos dos serviços, incluindo os membros dos conselhos directivos de institutos públicos, determina a cessação das respectivas funções.

CAPÍTULO III

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS

Artigo 34.º

Parâmetros de avaliação

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

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



Artigo 35.º

Avaliação intercalar

1. A avaliação anual intercalar prevista no n.º 2 do artigo 28.º fundamenta-se na avaliação dos parâmetros referidos no artigo anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.
2. O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objectivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.
3. Os resultados obtidos em cada objectivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:
 - a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.
4. A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.
5. O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.
6. As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, de entre as constantes em lista aprovada por portaria do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.
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 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 36.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:
- Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
 - Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.
2. A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante* é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objecto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando *Desempenho excelente*.
3. A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:
- O dirigente atingiu e ultrapassou todos os objectivos;



- b) O dirigente demonstrou em permanência capacidades de liderança, de gestão e compromisso com o serviço público que podem constituir exemplo para os trabalhadores.
- 4. O reconhecimento de mérito previsto nos n.ºs 2 e 3 e a menção qualitativa e respectiva quantificação de avaliação que fundamenta a atribuição de prémio de desempenho são objecto de publicitação no serviço pelos meios considerados mais adequados.
- 5. A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de parâmetros a definir por resolução do Governo.

Artigo 37.º

Avaliadores

- 1. Os dirigentes intermédios do 1.º grau são avaliados pelo dirigente superior de quem directamente dependam.
- 2. Os dirigentes intermédios do 2.º grau são avaliados pelo dirigente superior ou intermédio do 1.º grau de quem directamente dependam.
- 3. Sempre que o número de unidades homogêneas dependentes do mesmo dirigente superior o justifique, este pode delegar a avaliação dos respectivos dirigentes intermédios em avaliadores para o efeito designados de categoria ou posição funcional superior aos avaliados.
- 4. Por despacho do dirigente máximo do serviço podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação referida nos números anteriores:
 - a) A avaliação efectuada pelos restantes dirigentes intermédios do mesmo grau e, sendo do 2.º grau, os que exercem funções na mesma unidade orgânica;
 - b) A avaliação efectuada pelos dirigentes e trabalhadores subordinados directamente ao dirigente.
- 5. A avaliação prevista nos números anteriores obedece ao disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 30.º



Artigo 38.º

Efeitos

1. A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no respectivo estatuto, designadamente em matéria de prémios de desempenho e de renovação, de não renovação ou de cessação da respectiva comissão de serviço.
2. O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao dirigente intermédio, alternativamente, o direito a:
 - a) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o respectivo dirigente máximo do serviço, cujo texto final deve ser objecto de publicitação;
 - b) Estágio em organismo da Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;
 - c) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço.
3. O período sabático e os estágios a que se refere o número anterior consideram -se, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.
4. O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda ao dirigente intermédio o direito a cinco dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção do dirigente, à correspondente remuneração.
5. O reconhecimento de *Desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao dirigente intermédio o direito a três dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção do dirigente, à correspondente remuneração.
6. A atribuição da menção de *Desempenho inadequado* constitui fundamento para a cessação da respectiva comissão de serviço.
7. Sem prejuízo do disposto no n.º 11, a atribuição da menção de *Desempenho inadequado* em dois anos consecutivos ou a não aplicação do SIADAPRA 3 aos trabalhadores dependentes do dirigente intermédio faz cessar a comissão de serviço ou impede a sua renovação.



8. Os anos em que o dirigente receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4.
9. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 a 4, os direitos neles previstos são conferidos ao dirigente quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho contados nos seguintes termos:
 - a) 3 pontos por cada menção de *Desempenho excelente*;
 - b) 2 pontos por cada menção de *Desempenho relevante*.
10. Por Resolução, o Governo Regional pode estabelecer as condições de atribuição de incentivos para formação profissional ou académica como prémio de *Desempenho relevante* e de *Desempenho excelente*.
11. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a não aplicação do SIADAPRA 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respectiva comissão de serviço e a não observância não fundamentada das orientações dadas pelo conselho coordenador da avaliação deve ser tida em conta na respectiva avaliação de desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado.
12. A atribuição de nível de *Desempenho inadequado* ao pessoal integrado em carreira em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, bem como a não aplicação do SIADAPRA 3 ao pessoal que lhe está directamente afecto, tem os efeitos previstos no artigo 53.º

Artigo 39.º

Processo de avaliação

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

Artigo 40.º

Cargos de direcção específica

Aos cargos de direcção específica a que alude o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, com a alteração constante do Decreto Legislativo



Regional n.º 2/2006/A, de 6 de Janeiro, aplica-se o subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da administração pública regional dos Açores (SIADAPRA 2), sendo, para o efeito, equiparados a dirigentes intermédios e avaliados pelo dirigente de quem dependem directamente.

TÍTULO IV

SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL DOS AÇORES (SIADAPRA 3)

CAPÍTULO I

ESTRUTURA

SECÇÃO I

PERIODICIDADE E REQUISITOS PARA AVALIAÇÃO

Artigo 41.º

Periodicidade

1. A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação a efectuar em modelos adaptados do SIADAPRA.
2. A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Artigo 42.º

Requisitos funcionais para avaliação

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



independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objecto de avaliação nos termos do presente título.

3. O serviço efectivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.
4. No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efectivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efectiva e justa avaliação.
5. No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efectivo conforme definido no presente diploma ou estando na situação prevista no n.º 3 não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.
6. No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do presente diploma ou das suas adaptações.
7. Se 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 anual, feita pelo conselho coordenador da avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 43.º

Ponderação curricular

1. A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:
 - a) As habilitações académicas e profissionais;
 - b) A experiência profissional e a valorização curricular;



- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade de dirigente sindical.
2. Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.
3. A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no presente diploma.
4. A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.
5. Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo Regional responsável pela Administração Pública.

Artigo 44.º

Publicidade

1. As menções qualitativas e respectiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objecto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos no presente diploma, os procedimentos relativos ao SIADAPRA 3 têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.



3. Com excepção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.
4. O acesso à documentação relativa ao SIADAPRA 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 45.º

Parâmetros de avaliação

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

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

Artigo 46.º

Resultados

1. O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objectivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.
2. Os objectivos são, designadamente:
 - a) De produção de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
 - b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;



- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
 - d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
3. Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.
 4. Anualmente são fixados pelo menos três objectivos para cada trabalhador 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 objectivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Artigo 47.º

Avaliação dos resultados atingidos

1. Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objectivo, de acordo com os respectivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em três níveis:
 - a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.
2. A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.
3. Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.
4. A avaliação dos resultados obtidos em objectivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 3 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores



neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

Artigo 48.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 35.º.

Artigo 49.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 50.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 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. À avaliação final dos trabalhadores é aplicável o disposto no n.º 12 do artigo 35.º

Artigo 51.º

Reconhecimento de excelência

1. A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante* é objecto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando *Desempenho excelente*, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
2. A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.
3. O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objecto 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 52.º

Efeitos

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



- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
 - b) Diagnóstico de necessidades de formação;
 - c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
 - d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
 - e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.
2. O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:
- a) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o respectivo dirigente máximo do serviço, cujo texto final deve ser objecto de publicitação;
 - b) Estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;
 - c) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
 - d) Frequência de acções de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.
3. O período sabático, os estágios e as acções de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.
4. O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.
5. O reconhecimento de *Desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.
6. Aos efeitos da avaliação de desempenho dos trabalhadores aplica-se igualmente o disposto nos n.ºs 7 a 9 do artigo 38.º



Artigo 53.º

Menção de inadequado

1. A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:
 - a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
 - b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.
2. As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em acções a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

Artigo 54.º

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 respectivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual de cada serviço e organismo.
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 55.º

Sujeitos

1. Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada serviço:
 - a) O avaliador;
 - b) O avaliado;
 - c) O conselho coordenador da avaliação;



- d) A comissão paritária;
 - e) O dirigente máximo do serviço;
2. A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 56.º

Avaliador

1. A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:
- a) Negociar os objectivos do avaliado, de acordo com os objectivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respectivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objectivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo conselho coordenador da avaliação;
 - b) Rever regularmente com o avaliado os objectivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
 - c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º;
 - d) Avaliar anualmente os trabalhadores directamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
 - e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento;
 - f) Fundamentar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, para os efeitos previstos no presente diploma.
2. O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efectiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efectiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.



Artigo 57.º

Avaliado

1. Em cumprimento dos princípios enunciados no presente diploma, o avaliado tem direito:
 - a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objectivos e resultados que tenha contratualizado;
 - b) À avaliação do seu desempenho.
2. Constituem deveres do avaliado proceder à respectiva auto-avaliação como garantia de envolvimento activo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objectivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respectivos indicadores de medida.
3. Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.
4. É garantida aos avaliados o conhecimento dos objectivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.
5. É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

Artigo 58.º

Conselho coordenador da avaliação

1. Junto de cada departamento governamental funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:
 - a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do SIADAPRA 2 e do SIADAPRA 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 8.º;
 - b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;



- c) Estabelecer o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para os trabalhadores dos serviços dependentes ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
 - d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAPRA 2 e do SIADAPRA 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 sejam cometidas.
2. O conselho é presidido pelo dirigente máximo designado para o efeito pelo respectivo membro do Governo Regional e integra o responsável pela gestão dos recursos humanos e demais dirigentes máximos do departamento, assim como o chefe de gabinete quando tenha competências delegadas em matéria de pessoal.
 3. O regulamento de funcionamento do conselho deve ser elaborado por cada departamento.
 4. O conselho coordenador da avaliação tem composição restrita a dirigentes superiores e ao responsável pela gestão de recursos humanos quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes intermédios e, no caso de se tratar do exercício da competência referida na alínea e) do n.º 1, aplica -se, com as devidas adaptações, o disposto nos nºs 3 e seguintes do artigo 69.º

Artigo 59.º

Comissão paritária

1. Junto de cada departamento governamental 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, sendo dois representantes da Administração, designados pelo membro do Governo Regional, sendo um membro



- do conselho coordenador da avaliação, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.
3. Caso se justifique, dada a natureza e dimensão dos serviço, podem ser constituídas várias comissões paritárias, mediante despacho do membro do Governo Regional em que os representantes da administração correspondem a um membro do conselho coordenador da avaliação e aos dirigente máximos daqueles serviços e os representantes dos trabalhadores eleitos pelos universos de trabalhadores que correspondam à competência daqueles serviços.
 4. Os vogais representantes da administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efectivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.
 5. Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efectivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço ou de parte dele, nos termos do n.º 3.
 6. O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro e é organizado nos termos de despacho do membro do Governo que é publicitado no Portal do Governo Regional, 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 membro do Governo até quarenta e oito horas antes da realização do acto eleitoral;
 - b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;
 - c) Data do acto eleitoral;
 - d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;
 - e) Data limite da comunicação dos resultados ao membro do Governo;
 - f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.



7. A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.
8. Os vogais efectivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respectivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.
9. Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efectivos e suplentes, representantes da Administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.ºs 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.
10. Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.
11. Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Artigo 60.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 ou organismo;
 - b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente diploma;
 - c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos do presente diploma;
 - d) Homologar as avaliações anuais



- e) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
 - f) Decidir das reclamações dos avaliados.
 - g) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de actividades do serviço;
 - h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente diploma.
2. Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação, no caso previsto no n.º 5 do artigo 69.º, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação.
3. A competência prevista na alínea d) do n.º 1 pode ser delegada nos demais dirigentes superiores do serviço.

CAPÍTULO III

PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 61.º

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objectivos e resultados a atingir;
- b) Realização da auto-avaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objectivos e respectivos indicadores e fixação das competências;
- e) Validação de avaliações e 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 objectivos.



Artigo 62.º

Planeamento

1. O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:
 - a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo do serviço e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de actividades, centrada na arquitectura transversal dos processos internos de produção;
 - b) A definição de objectivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respectivos dirigentes e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da actividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;
 - c) A planificação em cascata, quando efectuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço;
 - d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.
2. O planeamento dos objectivos e resultados a atingir pelo serviço é considerado pelo conselho coordenador da avaliação no estabelecimento de orientações para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objectivos, e para validar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, bem como o reconhecimento de *Desempenho excelente*.
3. Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAPRA, nomeadamente visando o alinhamento dos objectivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.
4. A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.



Artigo 63.º

Auto-avaliação e avaliação

1. A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.
2. A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.
3. A avaliação é efectuada pelo avaliador nos termos do presente diploma, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respectivos indicadores de desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de *Desempenho relevante* ou *Desempenho inadequado* ou de reconhecimento de *Desempenho excelente*.
4. A auto-avaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de Janeiro.
5. A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 64.º

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de Janeiro, 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 2 do artigo 62.º e iniciar o processo que conduz à validação dos *Desempenhos relevantes* e *Desempenhos inadequados* e de reconhecimento dos *Desempenhos excelentes*.



Artigo 65.º

Reunião de avaliação

1. Durante o mês de Fevereiro e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam -se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respectivos avaliados, tendo como objectivo dar conhecimento da avaliação.
2. No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º
3. Em articulação com o plano de actividades aprovado para o novo ciclo de gestão e considerando os objectivos fixados para a respectiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.
4. A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.
5. No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, 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 66.º

Contratualização dos parâmetros

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



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

Artigo 67.º

Contratualização de objectivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, a contratualização de objectivos a atingir efectua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Os objectivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
- b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objectivos, quando resulte de diagnóstico efectuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como *Desempenho inadequado*;
- c) Os objectivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Artigo 68.º

Contratualização de competências

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 48.º, a fixação de competências a avaliar efectua-se de acordo com as seguintes regras:
 - a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam -se nos modelos específicos de adaptação do SIADAPRA 3;
 - b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efectuada de entre as relacionadas com a respectiva carreira,



categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

2. A selecção das competências a avaliar é efectuada de entre as constantes da lista a que se refere o n.º 6 do artigo 35.º sempre que se não verifique o previsto na alínea a) do número anterior, traduzido nos instrumentos regulamentares de adaptação do SIADAPRA.

Artigo 69.º

Validações e reconhecimentos

1. Na sequência das reuniões de avaliação, 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 dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.



Artigo 70.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 avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.
5. A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.
6. O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respectiva fundamentação.

Artigo 71.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo do serviço, deve ser, em regra, efectuada até 30 de Março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.



Artigo 72.º

Reclamação

1. O prazo para apresentação de reclamação do acto de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.
2. Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo do serviço 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.

Artigo 73.º

Outras impugnações

1. Do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.
2. A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.
3. Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Artigo 74.º

Monitorização

1. No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:
 - a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;
 - b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;



- c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.
2. O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 75.º

Diferenciação de desempenhos

1. Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 26.º, a diferenciação de desempenhos é definida por resolução do Governo Regional.
2. As percentagens de diferenciação incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.
3. As percentagens de diferenciação devem ser do conhecimento de todos os avaliados.
4. A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.
5. O número de objectivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respectivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente diploma, designadamente nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

TÍTULO V

**SISTEMA DE INFORMAÇÃO DE SUPORTE À GESTÃO DE DESEMPENHO E
ACÇÕES DE CONTROLO**



Artigo 76.º

Gestão e acompanhamento do SIADAPRA 2 e do SIADAPRA 3

1. O disposto no presente diploma em matéria de processos de avaliação e respectivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão electrónica e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais.
2. Compete, em cada departamento, aos serviços com competência em matéria de planeamento, estratégia e avaliação elaborar relatórios síntese evidenciando a forma como o SIADAPRA 2 e o SIADAPRA 3 foram aplicados, nomeadamente quanto à fase de planeamento e quanto aos resultados de avaliação final.
3. Compete à direcção regional com competência na área da Administração Pública:
 - a) Acompanhar e apoiar a aplicação da avaliação do desempenho, designadamente através da produção de instrumentos de orientação normativa;
 - b) Elaborar relatório anual que evidencie a forma como o SIADAPRA foi aplicado na administração pública regional dos Açores.
4. Para efeitos do disposto no número anterior, a direcção regional com competência na área da Administração Pública recolhe informação junto dos serviços com competência em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.
5. Todos os processos de transmissão da informação no âmbito de cada departamento, bem como a alimentação das bases de dados relevantes são assegurados pelo sistema de gestão da informação dos recursos humanos da administração pública regional dos Açores.
6. A estrutura e conteúdo dos relatórios referidos nos números anteriores são objecto de normalização através de despacho do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

Artigo 77.º

Publicitação de resultados

1. Anualmente é divulgado em cada serviço o resultado global da aplicação do SIADAPRA, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.



2. Os resultados globais da aplicação do SIADAPRA são publicitados no portal do Governo Regional, pela direcção regional com competência na área da Administração Pública.

Artigo 78.º

Ações de controlo

A Inspeção com competências na área da inspeção administrativa regional realiza auditorias para avaliar a forma como os serviços e organismos procedem à aplicação dos subsistemas de avaliação do desempenho.

TÍTULO VI

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 79.º

Página electrónica

A informação relativa à aplicação do SIADAPRA é publicitada, nos termos do presente diploma, na intranet do serviço e, caso não exista, os documentos com tal informação são publicitados por afixação em local adequado ou são objecto de livre acesso em local publicamente anunciado.

Artigo 80.º

Regime transitório

1. Nos três anos civis após a implementação do regime de avaliação previsto no presente diploma, a avaliação dos desempenhos pode seguir um regime transitório, mediante decisão do membro do Governo Regional, ouvido o conselho coordenador da avaliação.
2. O regime transitório pode ser utilizado na avaliação de trabalhadores desde que estejam cumulativamente reunidas as seguintes condições:



- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário;
 - b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
3. O regime transitório assenta na avaliação das «Competências» do trabalhador, nos termos previstos na alínea b) do artigo 45.º
 4. As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.
 5. Na escolha das «Competências» aplica-se o disposto nos nºs 6 e 7 do artigo 35.º e no artigo 68.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.
 6. 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 percepção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e reflecti-la na avaliação das «Competências».
 7. À avaliação de cada competência no regime transitório aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º
 8. A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.
 9. A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.
 10. No regime transitório aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos títulos IV e V.

Artigo 81.º

Estratégia de aplicação

1. Até 30 de Novembro de cada ano, os serviços iniciam ou prosseguem a construção do QUAR previsto no artigo 10.º e, no quadro das orientações fixadas pelos



respectivos membros do Governo, propõem os objectivos a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respectivas fontes de verificação.

2. Os serviços que, nos diferentes departamentos, são competentes em matéria de planeamento, estratégia e avaliação acompanham e validam, nos termos do presente diploma, o cumprimento do disposto no número anterior.
3. Até 15 de Dezembro de cada ano, os membros do Governo referidos no n.º 1 aprovam os objectivos anuais de cada serviço.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 82.º

Relevância das classificações de serviço.

As classificações de serviço relevam nos termos que forem fixados no decreto legislativo regional que dispuser sobre o regime de vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Artigo 83.º

Extensão do âmbito de aplicação

O disposto no presente diploma em matéria de SIADAPRA 3, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos actuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

Artigo 84.º

Crítérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no presente diploma, 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 última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.



Artigo 85.º

Sistemas de avaliação

1. Consideram-se adaptados ao correspondente subsistema do SIADAPRA:
 - a) O sistema de avaliação de desempenho da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores;
 - b) O sistema jurídico de avaliação dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário da Região, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 29/2005/A, de 6 de Dezembro;
 - c) O sistema de avaliação do desempenho dos conselhos executivos e do pessoal docente previsto no Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto;
 - d) Outros sistemas de avaliação cuja adaptação seja reconhecida por despacho conjunto dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.
2. O regime constante do presente diploma aplica-se ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, com as especificidades constantes do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2006/A, de 21 de Março.

Artigo 86.º

Habilitação regulamentar

O Governo Regional adota, por portaria, os instrumentos necessários à aplicação do presente diploma, designadamente os modelos de fichas de avaliação no âmbito do SIADAPRA 2, para dirigentes intermédios, e do SIADAPRA 3.

Artigo 87.º

Norma revogatória

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte é revogado o Decreto Regulamentar Regional n.º 11/84/A, de 8 de Março.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Gabinete da Presidência

2. O disposto no diploma referido no número anterior é aplicável aos procedimentos de avaliação dos desempenhos prestados até 31 de Dezembro de 2008.

Artigo 88.º

Norma de prevalência

O regime estabelecido no presente diploma prevalece sobre quaisquer normas que versem sobre a mesma matéria.

Artigo 89.º

Entrada em vigor

O presente Decreto Legislativo Regional entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.