DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 26/2010

PRIMEIRA ALTERAÇÃO AO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 17/2009/A, DE 14 DE OUTUBRO, DIPLOMA QUE 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

O sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na administração pública regional dos Açores (SIADAPRA), instituído pelo Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, foi implementado, no corrente ano, na generalidade dos serviços e organismos regionais.

Contudo, a experiência colhida justifica que se proceda à consagração de uma regra transitória, no sentido de os trabalhadores que não foram objecto de avaliação de desempenho no ano de 2009, por motivos que não lhes sejam imputáveis, poderem requerer ao respectivo dirigente máximo do serviço a ponderação curricular.

Além disso, importa que a implementação do SIADAPRA seja mais consentâneo e adequado à realidade da estruturação da administração regional, caracterizada, por um lado, pela atomização das unidades orgânicas pelas diversas ilhas e pelos correspondentes cargos dirigentes e de chefia e, por outro, pelo facto de muitos dos seus trabalhadores exercerem, a título transitório, funções de natureza política ou em gabinetes governamentais, pelo que se procede à alteração do artigo 20.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de Outubro, no sentido de os excluir das 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.

Foi garantido o direito de participação dos trabalhadores, nos termos da Lei nº 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

Alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de Outubro

O artigo 20.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de Outubro, passa a ter a seguinte redacção:

"1. [...].

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 6 do artigo 42.º daquele diploma, bem como dos trabalhadores que exerçam funções dirigentes na administração pública, dos que integrem os gabinetes de apoio dos órgãos de soberania, do governo próprio das regiões autónomas, dos grupos parlamentares e dos presidentes de câmaras ou que exerçam funções políticas a tempo inteiro, e ainda os que exerçam funções de gestor público.

3. [...]."

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional nº 17/2009/A, de 14 de Outubro

A alínea b) do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, passa a ter a seguinte redacção:

"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, bem como os chefes de gabinete e os adjuntos dos subsecretários regionais, em ambos os casos quando tenham competências delegadas em matéria de pessoal."

Artigo 3.º

Avaliação de desempenho relativo ao ano de 2009

1. Os trabalhadores que não tenham tido avaliação do desempenho no ano de 2009, designadamente por não aplicação efectiva da legislação aplicável, por motivos que não lhes possam ser imputáveis e tendo cumprido os respectivos deveres e satisfeito todos os procedimentos legais e regulamentares, podem requerer, junto do dirigente máximo do órgão ou serviço, a ponderação curricular nos termos previstos no artigo 43.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, por avaliador designado pelo conselho coordenador da avaliação.

2. O requerimento referido no número anterior deve ser apresentado pelos trabalhadores não avaliados no prazo de 90 dias após a publicação do presente diploma.

3. Os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços comunicam mensalmente a lista dos requerimentos recebidos nos termos do número anterior aos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças, administração pública e respectiva tutela.

4. A aplicação da ponderação curricular prevista no n.º 1 obedece a uma diferenciação de desempenhos própria, nos termos definidos na 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.

5. Aos trabalhadores cuja avaliação seja efectuada nos termos do presente artigo são garantidos todos os direitos previstos no Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, designadamente os previstos nos seus artigos 70.º a 73.º.

Artigo 4.º

Republicação

Os Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2009/A, de 14 de Outubro e 41/2008/A, de 27 de Agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de Outubro, com as alterações agora introduzidas, são republicados, respectivamente como anexos I e II ao presente diploma, do qual fazem parte integrante.

Artigo 5.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 22 de Setembro de 2010.

O Presidente da Assembleia Legislativa
da Região Autónoma dos Açores

Francisco Manuel Coelho Lopes Cabral

ANEXO I

REPUBLICAÇÃO DO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 17/2009/A, DE 14 DE OUTUBRO - 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

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 cinco 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 nºs 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:

"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."

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:

"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 definidas."

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 nºs 3, 4, 5, 6, 7 e 8 ao artigo 2.º, os nºs 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 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 número 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 nºs 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 nºs 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:

"Artigo 2.º

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 comparticipam:
    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 comparticipações 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 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 6 do artigo 42.º daquele diploma, bem como dos trabalhadores que exerçam funções dirigentes na administração pública, dos que integrem os gabinetes de apoio dos órgãos de soberania, do governo próprio das regiões autónomas, dos grupos parlamentares e dos presidentes de câmaras ou que exerçam funções políticas a tempo inteiro, e ainda os que exerçam funções de gestor público.
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.

Artigo 23.º
Republicação

Os Decretos Legislativos Regionais n.ºs 50/2006/A, de 12 de Dezembro, 2/2005/A, de 9 de Maio, 26/2008/A, de 24 de Julho, 49/2006/A, de 11 de Dezembro, 7/2008/A, de 24 de Março, 12/2008/A, de 19 de Maio, e 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.

ANEXO II

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, bem como os chefes de gabinete e os adjuntos dos subsecretários regionais, em ambos os casos quando tenham competências delegadas em matéria de pessoal;

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 do 1.º e 2.º grau 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 envolvência 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 merecedores da distinção de mérito, mediante justificação circunstanciada;
   b) Identificar, anualmente, os serviços com maiores desvios, não justificados, entre objectivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objecto de hetero-avaliação e disso dar conhecimento 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 indiciem 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 efectuam 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 impacte 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 nºs 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 seis 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 três e quatro.
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:
   a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
   b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
   c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.
2. A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante* é, 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:
   a) O dirigente atingiu e ultrapassou todos os objectivos;
   b) O dirigente demonstrou em permanência capacidades de liderança, de gestão e compromisso com o serviço público que podem constituir exemplo para os trabalhadores.
4. O reconhecimento de mérito previsto nos nºs 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 homogéneas dependentes do mesmo dirigente superior o justifique, este pode delegar a avaliação dos respectivos dirigentes intermédios em avaliadores para o efeito designados de categoria ou posição funcional superior aos avaliados.
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 nºs 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 nºs 3 e 4.
9. Sem prejuízo do disposto nos nºs 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 nºs 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 nºs 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 serviços, 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 dirigentes 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 nºs 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 impacte 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 nºs 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

Acções de controlo

A Inspecção com competências na área da inspecção 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
Critérios 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 adopta, 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.
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.