

## REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

### Assembleia Legislativa

#### Decreto Legislativo Regional n.º 15/2025/A

**Sumário:** Procede à sexta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública regional dos Açores (SIADAPRA).

**Procede à sexta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública regional dos Açores – SIADAPRA**

O Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2009/A, de 14 de outubro, 33/2010/A, de 18 de novembro, 26/2015/A, de 23 de dezembro, 3/2017/A, de 13 de abril, e 27/2023/A, de 17 de julho, veio estabelecer o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública regional dos Açores (SIADAPRA), tendo em conta as particularidades e características próprias da administração pública regional dos Açores, na senda do consagrado a nível nacional, ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP).

As alterações operadas ao SIADAP pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, determinam a necessidade de revisão do SIADAPRA, atenta a desejável coerência e harmonia da legislação reguladora da avaliação do desempenho, no âmbito do regime jurídico da função pública, de forma que os trabalhadores da administração pública regional continuem plenamente integrados no sistema vigente, não esquecendo as particularidades e características próprias da administração pública regional dos Açores.

Das alterações agora introduzidas ao SIADAPRA, salientam-se a anualização da avaliação dos trabalhadores (SIADAPRA 3); a valorização e qualificação dos trabalhadores, fazendo associar à sua avaliação de desempenho, em cada ciclo avaliativo, uma formação específica, obrigatória, ligada às competências a desenvolver nesse ciclo avaliativo e atribuindo-lhe efeitos diretos na avaliação da competência objeto de formação; e a redefinição das menções de avaliação dos trabalhadores, que, em consonância com o observado a nível nacional, passam a ser *Inadequado, Regular, Bom e Muito bom*, sem prejuízo da possibilidade de reconhecimento do *Desempenho Excelente*.

A revisão agora introduzida ao SIADAPRA, mormente ao SIADAPRA 3, associada a outras medidas recentemente implementadas, tais como as previstas no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2023/A, de 17 de julho, e no artigo 17.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2024/A, de 24 de junho, permitem a distribuição das menções de avaliação de acordo com o efetivo desempenho e mérito dos trabalhadores, favorecendo a valorização das suas carreiras.

As medidas supramencionadas, aliadas ao regime transitório previsto no presente diploma, permitem que o impulso à valorização das carreiras dos trabalhadores da administração pública regional ocorra já no processo de avaliação em curso, relativo ao biênio de 2023/2024.

Foram observados os procedimentos decorrentes do direito de participação dos trabalhadores na legislação do trabalho, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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 Portuguesa e do n.º 1 do artigo 37.º e do n.º 1 do artigo 61.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

O presente decreto legislativo regional procede à sexta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desem-

penho na administração pública regional dos Açores (SIADAPRA), alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2009/A, de 14 de outubro, 33/2010/A, de 18 de novembro, 26/2015/A, de 23 de dezembro, 3/2017/A, de 13 de abril, e 27/2023/A, de 17 de julho.

## Artigo 2.º

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

Os artigos 2.º, 3.º, 9.º, 13.º a 16.º, 21.º, 23.º, 28.º, 36.º, 41.º a 43.º, 45.º a 53.º, 55.º a 58.º, 60.º a 69.º, 72.º, 75.º a 77.º, 79.º, 80.º e 83.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 2.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – Sem prejuízo do disposto no n.º 5, o presente diploma não se aplica às entidades públicas empresariais regionais nem aos gabinetes de apoio, quer do titular do órgão referido no número anterior, quer dos membros do Governo Regional.

4 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) Dos trabalhadores das entidades mencionadas nos n.ºs 1 e 2 com vínculo de emprego público.

5 – O disposto no presente diploma em matéria de SIADAPRA 3, salvo se a lei ou regulamento de adaptação previsto no artigo seguinte dispuser em contrário, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

## Artigo 3.º

[...]

1 – [...]

2 – Por portaria conjunta dos membros do Governo Regional da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, 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 – [...]

4 – (Revogado.)

5 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) Número mínimo de menções de avaliação.

6 – De acordo com a especificidade das funções das carreiras, pode, excecionalmente, a portaria ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o n.º 2 promover adaptação ao disposto na alínea b) do número anterior, fixando apenas a avaliação do desempenho baseada nas competências demonstradas e a desenvolver.

Artigo 9.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) SIADAPRA 3, anual.

Artigo 13.º

[...]

1 – *(Anterior corpo do artigo.)*

2 – No caso de serviços com direção, tutela ou superintendência partilhada, a coordenação do processo referido no número anterior fica a cargo do serviço com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho integrado no programa orçamental onde se inscreve o orçamento do serviço.

Artigo 14.º

[...]

1 – [...]

2 – A autoavaliação dos serviços é realizada anualmente, tendo por base os planos de ações de melhoria elaborados no âmbito de aplicação de ferramentas de autoavaliação e processos de certificação, em articulação com o ciclo de gestão.

3 – [...]

Artigo 15.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

a) [...]

b) *(Revogada.)*

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

Artigo 16.º

[...]

(Revogado.)

Artigo 21.º

[...]

(Revogado.)

Artigo 23.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – O parecer referido no número anterior é enviado ao membro do Governo Regional da tutela respetiva.

Artigo 28.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes, assim como aos que aludem os artigos 6.º e 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na redação atual, 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 direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita anualmente, nos termos do SIADAPRA 3, não sendo aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5.

Artigo 36.º

[...]

1 – A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

- a) *Muito bom*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Bom*, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) *Regular*, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) *Inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

#### Artigo 41.º

[...]

1 – A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.

2 – A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

#### Artigo 42.º

[...]

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

2 – É objeto de avaliação, nos termos do presente título, o desempenho do trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço ou unidade orgânica onde este tenha sido prestado.

3 – Sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-B, o serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.

4 – (*Revogado.*)

5 – No caso de quem, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente diploma ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

6 – No caso previsto no número anterior, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida nos termos do presente diploma ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular.

7 – Se, no caso previsto no n.º 5, o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º

#### Artigo 43.º

[...]

1 – A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2 – A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado

da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar 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 final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando *desempenho Excelente*, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º

4 – [...]

5 – [...]

6 – A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

7 – A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos no presente diploma, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.

#### Artigo 45.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2, nos termos definidos no artigo 86.º da LTFP;

b) [...]

4 – [...]

5 – [...]

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 informação através deles obtida sobre o desempenho, de forma escrita, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

9 – (Revogado.)

10 – (Anterior n.º 8.)

#### Artigo 46.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de *Inadequado*;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

4 – (Anterior n.º 3.)

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – (Anterior n.º 6.)

#### Artigo 47.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 4 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 e ou o grau de responsabilidade de cada trabalhador.

#### Artigo 48.º

[...]

1 – O parâmetro 'Competências' assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito.

2 – As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da portaria referida no n.º 6 do artigo 35.º

3 – É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

4 – O dirigente máximo do serviço estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 35.º

5 – Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo Centro de Formação da Administração Pública dos Açores – CEFAPA ou pelo Instituto Nacional da Administração, I. P. – INA, I. P.

6 – A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.

#### Artigo 49.º

[...]

1 – A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, de acordo com grelha a fixar na portaria a que se refere o n.º 6 do artigo 35.º, e é expressa em três níveis:

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

2 – A classificação final do parâmetro «Competências» resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas.

3 – A classificação da competência a que se refere o n.º 5 do artigo anterior é majorada em um nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

#### Artigo 50.º

[...]

1 – [...]

2 – Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 %.

3 – Para o parâmetro «Competências» é atribuída uma ponderação máxima de 40 %.

4 – Cabe ao dirigente máximo do serviço estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho.

5 – Por despacho do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados nos n.ºs 2 e 3 em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo Regional da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

6 – A avaliação final é expressa nas seguintes menções:

- a) *Muito bom*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Bom*, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) *Regular*, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) *Inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

7 – As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

#### Artigo 51.º

[...]

1 – A atribuição da avaliação de *Desempenho muito bom* é objeto 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 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

#### Artigo 52.º

[...]

1 – [...]

2 – (Revogado.)

3 – (Revogado.)

4 – O reconhecimento de *Desempenho excelente* em quatro ciclos avaliativos consecutivos confere ainda ao trabalhador, inclusive ao abrangido pelos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias.

5 – O reconhecimento de *Desempenho muito bom* em quatro ciclos avaliativos consecutivos confere ainda ao trabalhador, inclusive ao abrangido pelos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, no ano seguinte, o direito a três dias de férias.

6 – [...]

#### Artigo 53.º

[...]

1 – [...]

2 – As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

3 – Para efeitos de aplicação do disposto em matéria de procedimento disciplinar, na LTFP, a avaliação de desempenho negativa nela prevista corresponde à menção qualitativa de *inadequado*.

#### Artigo 55.º

##### Intervenientes

1 – Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores no âmbito de cada serviço:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

2 – (Revogado.)

#### Artigo 56.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

- c) [...]
  - d) [...]
  - e) [...]
  - f) Fundamentar as avaliações de *inadequado*, para os efeitos previstos no presente diploma;
  - g) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos no artigo 42.º-B.
- 2 – [...]
- 3 – A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para não avaliar o trabalhador.

#### Artigo 57.º

[...]

- 1 – [...]
- a) [...]
  - b) À avaliação do seu desempenho, no prazo legalmente fixado.
- 2 – Constituem deveres do avaliado:
- a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;
  - b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;
  - c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.
- 3 – Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação do sistema de avaliação aos avaliados, nos prazos legalmente fixados, garantindo o cumprimento dos seus princípios e diferenciação do mérito.
- 4 – [...]
- 5 – [...]

#### Artigo 58.º

[...]

- 1 – [...]
- a) [...]
  - b) [...]
  - c) [...]
  - d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento de *Desempenho excelente*;
  - e) [...]
  - f) [...]

g) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);

h) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de *inadequado*, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 50.º

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

#### Artigo 60.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) (*Revogada.*)

f) [...]

g) [...]

h) [...]

2 – Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação, no caso previsto no n.º 2 do artigo 64.º, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a correspondente fundamentação.

3 – [...]

#### Artigo 61.º

[...]

[...]

a) Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados a atingir;

b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;

c) [*Anterior alínea b).*]

d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de *desempenhos excelentes*;

e) (*Revogada.*)

f) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;

g) [*Anterior alínea f).*]

h) [Anterior alínea g).]

i) [Anterior alínea h).]

j) [Anterior alínea i).]

#### Artigo 62.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) A definição de orientações que permitam assegurar a uniformização do reconhecimento do *Desempenho excelente*.

2 – O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pelo serviço é considerado pelo conselho coordenador da avaliação na fixação de orientações para:

a) Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;

b) A fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos;

c) A validação das avaliações de *Desempenho inadequado*, bem como o reconhecimento de *Desempenho excelente*.

3 – [...]

4 – [...]

#### Artigo 63.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente diploma, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho.

4 – A avaliação a que se refere o número anterior é presente ao conselho coordenador da avaliação, para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – (Anterior n.º 5.)

#### Artigo 64.º

[...]

1 – Na segunda quinzena de janeiro, realiza-se a reunião do conselho coordenador da avaliação para a análise das propostas de avaliação, procedendo:

a) À validação das propostas de avaliação de *Desempenho inadequado*;

b) À análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do *Desempenho excelente*.

2 – Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 6 do artigo 50.º

3 – Nos casos previstos no número anterior, o conselho coordenador da avaliação transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

4 – O reconhecimento do *desempenho excelente* implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

#### Artigo 65.º

[...]

1 – Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 – [...]

3 – Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

#### Artigo 66.º

[...]

(Revogado.)

#### Artigo 67.º

[...]

(Revogado.)

#### Artigo 68.º

[...]

(Revogado.)

#### Artigo 69.º

[...]

(Revogado.)

#### Artigo 72.º

[...]

1 – O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.

2 – [...]

Artigo 75.º

[...]

(Revogado.)

Artigo 76.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – Para efeitos do disposto no número anterior, concluído o processo de avaliação, os departamentos do Governo Regional remetem informação contendo a súmula das avaliações atribuídas nos serviços ou organismos na sua dependência ao membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e administração pública.

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 77.º

**Publicitação**

1 – É objeto de publicitação obrigatória na intranet do serviço ou, caso não exista, nos meios internos considerados mais adequados de livre acesso, como sejam os locais de estilo para afixação das comunicações internas:

a) As orientações do conselho coordenador da avaliação emitidas na fase de planeamento, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 62.º;

b) A ata do conselho coordenador da avaliação que contém os critérios para a ponderação curricular e a respetiva valoração;

c) A atribuição do reconhecimento de *Desempenho excelente*;

d) As menções qualitativas e respetiva quantificação, quando fundamentem a mudança de posição remuneratória não obrigatória ou a atribuição de prémio de desempenho;

e) O resultado global da aplicação do SIADAPRA, contendo o número das diferentes menções de desempenho atribuídas por carreira e categoria.

2 – [...]

Artigo 79.º

[...]

(Revogado.)

Artigo 80.º

[...]

(Revogado.)

Artigo 83.º

[...]

(Revogado.)»

Artigo 3.º

**Aditamento ao sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho  
na administração pública regional dos Açores**

São aditados ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, os artigos 42.º-A, 42.º-B, 45.º-A e 65.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 42.º-A

**Requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração  
Pública ou integração em carreira diferente**

1 – No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria, o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

2 – Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Artigo 42.º-B

**Sucessão de avaliadores**

1 – Se no decorrer do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

2 – No caso previsto no número anterior, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

3 – Em caso de alteração de unidade orgânica e, ou, de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

4 – Os elementos a que se referem os números anteriores devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.

Artigo 45.º-A

**Contratualização dos parâmetros**

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-A, a contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica.

2 – Para os efeitos previstos no número anterior, é efetuada a reunião entre o avaliador e avaliado, destinada a contratualizar os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas.

3 – Não existindo acordo sobre a definição dos parâmetros referidos no número anterior, prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância.

4 – A reunião de contratualização referida no n.º 2 pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, designadamente quando existirem objetivos partilhados.

#### Artigo 65.º-A

##### **Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação**

1 – Após a reunião de avaliação, o conselho coordenador da avaliação verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

2 – Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.

3 – O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.»

#### Artigo 4.º

##### **Norma transitória**

1 – Aplicam-se à avaliação do biénio de 2023/2024 as seguintes disposições do SIADAPRA, na redação conferida pelo presente diploma:

- a) As menções previstas no n.º 6 do artigo 50.º; e
- b) O reconhecimento de mérito previsto no n.º 1 do artigo 51.º

2 – Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 são contados de acordo com as menções referidas no número anterior, nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção de *Desempenho excelente*;
- b) Quatro pontos por cada menção de *Desempenho muito bom*;
- c) Três pontos pela menção de *Desempenho bom*;
- d) Dois pontos por cada menção de *Desempenho regular*;
- e) Zero pontos por cada menção de *Desempenho inadequado*.

3 – As alterações introduzidas pelo presente diploma aplicam-se aos desempenhos e aos ciclos avaliativos que se iniciam em janeiro de 2025, devendo o planeamento ser reajustado no trimestre subsequente à entrada em vigor do presente diploma, com a correspondente alteração das datas previstas para as fases da avaliação.

4 – Para efeitos da majoração do direito a férias a que se referem os n.ºs 4 e 5 do artigo 52.º do SIADAPRA, com a redação introduzida pelo presente diploma, as menções de *desempenho excelente* ou *relevante* obtidas no ciclo avaliativo 2021/2022 que não tenham sido consideradas para aquele efeito, bem como as menções de *desempenho excelente* ou *muito bom* obtidas no ciclo avaliativo 2023/2024, devem ser convertidas, proporcionalmente, em ciclos anuais.

5 – O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, aos sistemas de avaliação adaptados nos termos do n.º 5 do artigo 3.º do SIADAPRA.

6 – Mantêm-se em vigor os sistemas de avaliação adaptados até à sua revisão para adaptação ao presente diploma, a qual ocorre até 31 de dezembro de 2025, sob pena de caducidade.

#### Artigo 5.º

##### **Revogação**

São revogados o n.º 4 do artigo 3.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 15.º, os artigos 16.º, 21.º, o n.º 4 do artigo 42.º, o n.º 9 do artigo 45.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 52.º, o n.º 2 do artigo 55.º, a alínea e) do n.º 1 do artigo 60.º, a alínea e) do artigo 61.º, os artigos 66.º, 67.º, 68.º, 69.º, 75.º, 79.º, 80.º e 83.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, na sua redação atual.

Artigo 6.º

**Republicação**

O Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2009/A, de 14 de outubro, 33/2010/A, de 18 de novembro, 26/2015/A, de 23 de dezembro, 3/2017/A, de 13 de abril, e 27/2023/A, de 17 de julho, com as alterações introduzidas pelo presente diploma, é republicado em anexo, do qual faz parte integrante.

Artigo 7.º

**Produção de efeitos**

1 – O presente diploma produz efeitos a 1 de janeiro de 2025, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – Para efeitos do disposto no artigo 62.º do SIADAPRA, na redação conferida pelo presente diploma, os responsáveis pelo planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados ficam obrigados a adaptar os respetivos instrumentos de avaliação ao previsto no presente diploma, durante o primeiro trimestre após a sua entrada em vigor.

Artigo 8.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 12 de março de 2025.

O Presidente da Assembleia Legislativa, Luís Carlos Correia Garcia.

Assinado em Angra do Heroísmo em 16 de abril de 2025.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma dos Açores, Pedro Manuel dos Reis Alves Catarino.

**ANEXO**

**(a que se refere o artigo 6.º)**

Republicação do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto

TÍTULO I

**Disposições gerais e comuns**

CAPÍTULO I

**Objeto e âmbito**

Artigo 1.º

**Objeto**

1 – O presente diploma estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração 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 ação 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 do disposto no n.º 5, o presente diploma não se aplica às entidades públicas empresariais regionais nem aos gabinetes de apoio, quer do titular do órgão referido no número anterior, quer dos membros do Governo Regional.

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 com vínculo de emprego público.

5 – O disposto no presente diploma em matéria de SIADAPRA 3, salvo se a lei ou regulamento de adaptação previsto no artigo seguinte dispuser em contrário, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

#### Artigo 3.º

##### Adaptações

1 – O SIADAPRA concretiza-se nos princípios, objetivos 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, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, 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 Regional aí referidos.

4 – *(Revogado.)*

5 – As adaptações ao SIADAPRA previstas nos números anteriores são feitas respeitando o disposto no presente diploma em matéria de:

- a) Princípios, objetivos e subsistemas do SIADAPRA;
- b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;
- c) Número mínimo de menções de avaliação.

6 – De acordo com a especificidade das funções das carreiras, pode, excecionalmente, a portaria ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o n.º 2 promover adaptação ao disposto na alínea b) do número anterior, fixando apenas a avaliação do desempenho baseada nas competências demonstradas e a desenvolver.

## CAPÍTULO II

### Definições, princípios e objetivos

#### Artigo 4.º

#### Definições

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

a) «Competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;

b) «Dirigentes máximos do organismo», os titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparados, os titulares de cargos de direção superior do 2.º grau quando dependam diretamente de membro do Governo Regional, outros dirigentes ou coordenadores designados ao abrigo do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na sua redação atual, quando responsáveis por serviço diretamente dependente de membro do Governo Regional, salvo quando haja competência delegada em matéria de pessoal nos respetivos chefes de gabinete, caso em que estes se assumem como dirigentes máximos do organismo, e os presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência do membro do Governo Regional;

c) «Dirigentes superiores», os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;

d) «Dirigentes intermédios», os titulares de cargos de direção intermédia dos 1.º e 2.º graus ou legalmente equiparados;

e) «Coordenadores», os trabalhadores designados ao abrigo do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na sua redação atual;

f) «Cargos de direção específica», os titulares de cargos de direção específica dos 1.º e 2.º graus a que se refere o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2006/A, de 6 de janeiro;

g) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;

h) «Serviço efetivo», o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;

i) «Serviços», os serviços e organismos da administração pública regional dos Açores, incluindo os institutos públicos regionais nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos;

j) «Trabalhadores», os trabalhadores dos serviços da administração pública regional 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 respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;

l) «Unidades homogêneas», os serviços desconcentrados ou periféricos da administração pública regional dos Açores que desenvolvem o mesmo tipo de atividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;

m) «Unidades orgânicas», os elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;

n) «Utilizadores externos», os cidadãos, as empresas e a sociedade civil;

o) «Utilizadores internos», os órgãos e serviços da administração pública regional dos Açores, com exceção das entidades públicas empresariais.

## Artigo 5.º

### Princípios

O SIADAPRA subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços e organismos, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas;
- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços 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 objetivos 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 ação 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 atuação 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 objetivos 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

### Objetivos

Constituem objetivos 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 atividade dos serviços e organismos com os objetivos das políticas públicas;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação 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 arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da administração pública regional 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 atividades.

### 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 objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objetivos anuais e planos de atividades, 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 – Nos departamentos governamentais onde não existam serviços, formalmente constituídos, com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação, as mesmas são prosseguidas por aqueles que forem indicados por resolução do Governo Regional.

##### 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 objetivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos 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 respetivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;

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

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

e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de autoavaliação previsto no presente diploma.

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 objetivos 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 objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do serviço, objetivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objetivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.

3 – Os subsistemas SIADAPRA 1, 2 e 3 comportam os seguintes ciclos de avaliação:

a) SIADAPRA 1, anual;

b) SIADAPRA 2, de três anos, de acordo com a duração da comissão de serviço;

c) SIADAPRA 3, anual.

#### TÍTULO II

##### **Subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da administração pública regional dos Açores (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 atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço e organismo, onde se evidenciam:

a) A missão do serviço;

b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;

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

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

e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;

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

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

h) A avaliação final do desempenho do serviço e organismo.

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

3 – Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com o QUAR.

4 – A dinâmica de atualização do QUAR deve sustentar-se na análise da envolvente 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 objeto 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) «Objetivos de eficácia», entendida como medida em que um serviço atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;

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

c) «Objetivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2 – Os objetivos são propostos pelo serviço ao membro do Governo Regional de que dependa ou sob cuja superintendência se encontre e são por este aprovados.

3 – Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

a) Superou o objetivo;

b) Atingiu o objetivo;

c) Não atingiu o objetivo.

4 – Em cada serviço são definidos:

a) Os indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas fontes de verificação;

b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objetivo, de acordo com a natureza dos serviços.

#### Artigo 12.º

##### **Indicadores de desempenho**

1 – Os indicadores de desempenho a estabelecer no QUAR devem obedecer aos seguintes princípios:

a) Pertinência face aos objetivos que pretendem medir;

b) Credibilidade;

- c) Facilidade de recolha;
- d) Clareza;
- e) Comparabilidade.

2 – Os indicadores devem permitir a mensurabilidade dos desempenhos.

3 – Na definição dos indicadores de desempenho deve ser assegurada a participação das várias unidades orgânicas do serviço.

#### Artigo 13.º

##### **Acompanhamento dos QUAR**

1 – 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 impacto ao nível dos programas e projetos desenvolvidos por um ou mais serviços de modo a viabilizar comparações nacionais e internacionais.

2 – No caso de serviços com direção, tutela ou superintendência partilhada, a coordenação do processo referido no número anterior fica a cargo do serviço com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho integrado no programa orçamental onde se inscreve o orçamento do serviço.

## CAPÍTULO II

### **Modalidades, procedimentos e órgãos de avaliação**

#### Artigo 14.º

##### **Modalidades e periodicidade**

1 – A avaliação dos serviços efetua-se através de autoavaliação e de heteroavaliação.

2 – A autoavaliação dos serviços é realizada anualmente, tendo por base os planos de ações de melhoria elaborados no âmbito de aplicação de ferramentas de autoavaliação e processos de certificação, em articulação com o ciclo de gestão.

3 – A periodicidade referida no número anterior não prejudica a realização de avaliação plurianual se o orçamento comportar essa dimensão temporal e para fundamentação de decisões relativas à pertinência da existência do serviço, das suas atribuições, organização e atividades.

#### Artigo 15.º

##### **Autoavaliação**

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

2 – A autoavaliação é parte integrante do relatório de atividades 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) *(Revogada.)*

c) Às causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes;

d) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho, evidenciando as condicionantes que afetem os resultados a atingir;

e) À comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação;

f) À audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores na autoavaliação do serviço.

#### Artigo 16.º

##### **Comparação de unidades homogéneas**

*(Revogado.)*

#### Artigo 17.º

##### **Análise crítica da autoavaliação**

1 – Em cada departamento governamental compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação emitir parecer com análise crítica das autoavaliações constantes dos relatórios de atividades elaborados pelos demais serviços.

2 – O resultado desta análise é comunicado a cada um dos serviços e ao respetivo membro do Governo Regional.

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

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

b) Identificar, anualmente, os serviços com maiores desvios, não justificados, entre objetivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objeto de heteroavaliação e disso dar conhecimento 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 objetivos, superando alguns;

b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;

c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objetivos mais relevantes.

2 – *(Revogado.)*

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

#### Artigo 19.º

##### **Distinção de mérito**

*(Revogado.)*

#### Artigo 20.º

##### **Heteroavaliação**

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

2 – A heteroavaliação é da responsabilidade dos membros do Governo Regional com competência nas áreas das finanças e da Administração Pública, podendo ser realizada por operadores internos, designadamente inspeções regionais, ou externos, nomeadamente associações de consumidores ou outros utilizadores externos, desde que garantida a independência funcional face às entidades a avaliar.

3 – A heteroavaliação dos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação é proposta pelo respetivo membro do Governo Regional.

4 – Na heteroavaliação referida nos números anteriores não há lugar à atribuição de menção prevista no artigo 18.º

5 – A heteroavaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à autoavaliação, mediante proposta apresentada aos membros do Governo Regional a que se refere o n.º 2 deste artigo, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

#### Artigo 21.º

##### **Programa anual de heteroavaliações**

*(Revogado.)*

#### Artigo 22.º

##### **Contratação de operadores externos**

1 – O processo de seleção 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 objeto de heteroavaliação.

2 – Os encargos administrativos e financeiros inerentes à heteroavaliação são suportados pelo departamento cujos serviços são objeto de heteroavaliação.

#### Artigo 23.º

##### **Apresentação de resultados**

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

2 – O relatório da heteroavaliação deve também ser entregue às organizações sindicais ou comissões de trabalhadores representativas do pessoal do serviço 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 heteroavaliação e efetuam as recomendações que entenderem pertinentes, salientando os pontos positivos e os suscetíveis de melhoria.

4 – O parecer referido no número anterior é enviado ao membro do Governo Regional da tutela respetiva.

### CAPÍTULO III

#### Resultados da avaliação

##### Artigo 24.º

##### Divulgação

1 – Cada serviço procede à divulgação da autoavaliação com indicação dos respetivos 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 efetuada pelo serviço em sede de autoavaliação, ou pela falta de fiabilidade do sistema de indicadores de desempenho, deve o mesmo ser obrigatoriamente divulgado juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 – (*Revogado.*)

##### Artigo 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) (*Revogada.*)

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a atribuição da menção *desempenho insuficiente* no processo de autoavaliação é considerada pelo membro do Governo Regional 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 correção dos desvios detetados.

3 – Os resultados da heteroavaliação, 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 heteroavaliação podem fundamentar as decisões relativas à pertinência da existência do serviço, da sua missão, atribuições, organização e atividades, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades.

##### Artigo 26.º

##### Efeitos da distinção de mérito

(*Revogado.*)

## CAPÍTULO IV

### Coordenação dos sistemas de avaliação

#### Artigo 27.º

##### Conselho coordenador da avaliação dos serviços públicos regionais

1 – Com o objetivo 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, pelo diretor regional com competências na área da Administração Pública e pelo inspetor responsável pela área da inspeção 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 atuação 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 autoavaliação;
- 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 Regional 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 afetos pelos serviços cujos dirigentes nele participam visando o desenvolvimento de projetos ou o acompanhamento da dinâmica de avaliação dos serviços.

5 – A direção 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 Regional previsto no n.º 2.

7 – O regulamento referido no número anterior deve prever as regras relativas à participação de representantes de organizações sindicais quando, nas reuniões do conselho, são abordadas questões relativas ao SIADAPRA 1 que tenham impacto na avaliação do desempenho dos trabalhadores ou, nos termos da alínea h) do n.º 3, questões relativas a outros subsistemas.

### TÍTULO III

#### **Subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da administração pública regional dos Açores (SIADAPRA 2)**

#### CAPÍTULO I

##### **Disposições gerais**

##### Artigo 28.º

##### **Periodicidade**

1 – A avaliação global do desempenho dos dirigentes intermédios é feita no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.

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

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

4 – A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respetiva carreira de origem.

5 – A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes, assim como aos que aludem os artigos 6.º e 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na redação atual, 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 direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita anualmente, nos termos do SIADAPRA 3, não sendo aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5.

#### CAPÍTULO II

##### **Dirigentes superiores**

##### Artigo 29.º

##### **Carta de missão**

1 – O grau de cumprimento dos compromissos fixados na carta de missão para os dirigentes superiores de 1.º e de 2.º graus será ponderado, para efeitos do respetivo estatuto, consoante as situações, pelo membro do Governo Regional ou pelo dirigente máximo que outorgou aquela carta.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, os dirigentes superiores de 2.º grau, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, delegadas ou subdelegadas, assinam com o membro do Governo Regional ou com o respetivo dirigente máximo, consoante as situações, uma carta de missão que constitui um compromisso de gestão onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados e calendarizados, a atingir no decurso das suas funções.

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

## Artigo 30.º

### Articulação com SIADAPRA 1

1 – Para efeitos de articulação com a avaliação do desempenho dos serviços prevista no título II do presente diploma, o dirigente máximo do serviço deve elaborar até 15 de abril de cada ano os seguintes elementos:

a) Relatório de atividades que integre a autoavaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º;

b) Relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos compromissos constantes da carta de missão.

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 3, quando aplicável, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

3 – Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes superiores do 2.º grau devem apresentar ao membro do Governo Regional ou ao dirigente máximo do serviço, consoante as situações, um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

4 – *(Revogado.)*

5 – *(Revogado.)*

6 – *(Revogado.)*

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 Regional responsável pela área da Administração Pública.

## Artigo 31.º

### Expressão da avaliação

*(Revogado.)*

## Artigo 32.º

### Avaliadores

*(Revogado.)*

## Artigo 33.º

### Efeitos

1 – A ponderação do grau de cumprimento dos compromissos fixados na carta de missão para os dirigentes superiores tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de cessação da respetiva comissão de serviço.

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

### CAPÍTULO III

#### Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios

##### Artigo 34.º

##### Parâmetros de avaliação

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

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

##### Artigo 35.º

##### Avaliação

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

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

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

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

4 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

5 – O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.

6 – As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, de entre as 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 Regional responsável pela Administração Pública, devidamente fundamentado, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no n.º 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições dos serviços.

#### Artigo 35.º-A

##### **Monitorização intercalar**

Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 28.º, para os dirigentes intermédios, deve ser apresentado ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

#### Artigo 36.º

##### **Expressão da avaliação final**

1 – A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

- a) *Muito bom*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Bom*, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) *Regular*, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) *Inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.

2 – *(Revogado.)*

3 – *(Revogado.)*

4 – *(Revogado.)*

5 – *(Revogado.)*

#### Artigo 37.º

##### **Avaliadores**

1 – Os dirigentes intermédios do 1.º grau são avaliados pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

2 – Os dirigentes intermédios do 2.º grau são avaliados pelo dirigente superior ou intermédio do 1.º grau de quem diretamente dependam.

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

4 – (Revogado.)

5 – (Revogado.)

#### Artigo 38.º

##### Efeitos

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

2 – (Revogado.)

3 – (Revogado.)

4 – (Revogado.)

5 – (Revogado.)

6 – A atribuição da menção de desempenho inadequado constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.

7 – (Revogado.)

8 – (Revogado.)

9 – (Revogado.)

10 – (Revogado.)

11 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a não aplicação do SIADAPRA 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço e a não observância não fundamentada das orientações dadas pelo conselho coordenador da avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado.

12 – A atribuição de nível de desempenho inadequado ao pessoal integrado em carreira em exercício de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, bem como a não aplicação do SIADAPRA 3 ao pessoal que lhe está diretamente afeto, 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 dos dirigentes intermédios e do pessoal a que aludem os artigos 6.º e 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na redação atual, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no Título IV do presente diploma.

#### Artigo 40.º

##### Cargos de direção específica e coordenadores

Aos cargos de direção específica e coordenadores a que aludem, respetivamente, os artigos 6.º e 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na redação atual, 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 diretamente.

## 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.
- 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 ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

2 – É objeto de avaliação, nos termos do presente título, o desempenho do trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço ou unidade orgânica onde este tenha sido prestado.

3 – Sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-B, o serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.

4 – *(Revogado.)*

5 – No caso de quem, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente diploma ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

6 – No caso previsto no número anterior, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida nos termos do presente diploma ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular.

7 – Se, no caso previsto no n.º 5, o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º

###### Artigo 42.º-A

##### Requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente

1 – No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

2 – Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

#### Artigo 42.º-B

##### **Sucessão de avaliadores**

1 – Se no decorrer do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

2 – No caso previsto no número anterior, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

3 – Em caso de alteração de unidade orgânica e, ou, de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

4 – Os elementos a que se referem os números anteriores devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.

#### Artigo 43.º

##### **Ponderação curricular**

1 – A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2 – A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar 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 final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando *desempenho Excelente*, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º

4 – A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 – Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo Regional responsável pela Administração Pública.

6 – A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

7 – A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos no presente diploma, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.

#### Artigo 44.º

##### **Publicidade**

1 – As menções qualitativas e respetiva quantificação são objeto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

2 – *(Revogado.)*

3 – *(Revogado.)*

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**

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

a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;

b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

2 – Em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «Competências» previsto na alínea b) do n.º 1, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.

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

a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2, nos termos definidos no artigo 86.º da LTFP;

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

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 n.ºs 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 informação através deles obtida sobre o desempenho, de forma escrita, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.

7 – À avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo 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 respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

9 – (Revogado.)

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

#### Artigo 45.º-A

##### **Contratualização dos parâmetros**

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-A, a contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica.

2 – Para os efeitos previstos no número anterior, é efetuada a reunião entre o avaliador e avaliado, destinada a contratualizar os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas.

3 – Não existindo acordo sobre a definição dos parâmetros referidos no número anterior, prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância.

4 – A reunião de contratualização referida no n.º 2 pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, designadamente quando existirem objetivos partilhados.

#### Artigo 46.º

##### **Resultados**

1 – O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos 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 objetivos são, designadamente:

a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3 – A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de *Inadequado*;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

4 – Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

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

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

7 – Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

#### Artigo 47.º

##### **Avaliação dos resultados atingidos**

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

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

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

4 – A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 4 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 e ou o grau de responsabilidade de cada trabalhador.

#### Artigo 48.º

##### **Competências**

1 – O parâmetro «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito.

2 – As competências referidas no número anterior são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da portaria referida no n.º 6 do artigo 35.º

3 – É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

4 – O dirigente máximo do serviço estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 35.º

5 – Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo Centro de Formação da Administração Pública dos Açores – CEFAPA ou pelo Instituto Nacional da Administração, I. P. – INA, I. P.

6 – A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.

#### Artigo 49.º

##### Avaliação das competências

1 – A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, de acordo com grelha a fixar na portaria a que se refere o n.º 6 do artigo 35.º, e 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 classificação final do parâmetro «Competências» resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas.

3 – A classificação da competência a que se refere o n.º 5 do artigo anterior é majorada em um nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

#### 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 %.

3 – Para o parâmetro «Competências» é atribuída uma ponderação máxima de 40 %.

4 – Cabe ao dirigente máximo do serviço estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho.

5 – Por despacho do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados nos n.ºs 2 e 3 em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo Regional da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

6 – A avaliação final é expressa nas seguintes menções:

- a) *Muito bom*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Bom*, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) *Regular*, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) *Inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

7 – As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

## Artigo 51.º

### Reconhecimento de excelência

1 – A atribuição da avaliação de *Desempenho muito bom* é objeto 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 respetivos 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 objeto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.

4 – Para efeitos de aplicação da legislação sobre carreiras e remunerações, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de *Desempenho excelente*.

## SECÇÃO III

### Efeitos da avaliação

## Artigo 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 mercedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

2 – *(Revogado.)*

3 – *(Revogado.)*

4 – O reconhecimento de *Desempenho excelente* em quatro ciclos avaliativos consecutivos confere ainda ao trabalhador, inclusive ao abrangido pelos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias.

5 – O reconhecimento de *Desempenho muito bom* em quatro ciclos avaliativos consecutivos confere ainda ao trabalhador, inclusive ao abrangido pelos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, no ano seguinte, o direito a três dias de férias.

6 – *(Revogado.)*

## Artigo 53.º

### Menção de inadequado

1 – A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos 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 ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

3 – Para efeitos de aplicação do disposto em matéria de procedimento disciplinar, na LTFP, a avaliação de desempenho negativa nela prevista corresponde à menção qualitativa de *inadequado*.

#### 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 respetivas 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

##### **Intervenientes**

1 – Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores 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 – (*Revogado.*)

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

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

c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º;

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

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;

f) Fundamentar as avaliações de *inadequado*, para os efeitos previstos no presente diploma;

g) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos no artigo 42.º-B.

2 – O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

3 – A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para não avaliar o trabalhador.

#### 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 objetivos e resultados que tenha contratualizado;

b) À avaliação do seu desempenho, no prazo legalmente fixado.

2 – Constituem deveres do avaliado:

a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;

b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;

c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.

3 – Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação do sistema de avaliação aos avaliados, nos prazos legalmente fixados, garantindo o cumprimento dos seus princípios e diferenciação do mérito.

4 – É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5 – É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

#### Artigo 58.º

##### **Conselho coordenador da avaliação**

1 – Junto de cada departamento governamental funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica 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 objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;

c) Estabelecer o número de objetivos 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, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento de *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;

g) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);

h) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de *inadequado*, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 50.º

2 – O conselho é presidido pelo dirigente máximo designado para o efeito pelo respetivo 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 n.ºs 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 quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

5 – Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço ou de parte dele, nos termos do n.º 3.

6 – O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em dezembro e é organizado nos termos de despacho do membro do Governo Regional 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 Regional até 48 horas antes da realização do ato eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

- c) Data do ato eleitoral;
- d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;
- e) Data-limite da comunicação dos resultados ao membro do Governo Regional;
- f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

7 – A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

8 – Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

9 – Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes da administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.ºs 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

10 – Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

11 – Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

#### Artigo 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, 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;
- e) *(Revogada.)*
- f) Decidir das reclamações dos avaliados;
- g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização;
- h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente diploma.

2 – Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação, no caso previsto no n.º 2 do artigo 64.º, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a correspondente 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, definição de competências, objetivos e resultados a atingir;
- b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
- c) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- e) *(Revogada.)*
- f) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
- g) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- h) Homologação;
- i) Reclamação e outras impugnações;
- j) Monitorização e revisão dos objetivos.

##### Artigo 62.º

##### Planeamento

1 – O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo do serviço e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos de produção;
- b) A definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da atividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço;
- d) A definição de orientações que permitam assegurar a uniformização do reconhecimento do *Desempenho excelente*.

2 – O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pelo serviço é considerado pelo conselho coordenador da avaliação na fixação de orientações para:

- a) Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
- b) A fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos;
- c) A validação das avaliações de *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 objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

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

#### Artigo 63.º

##### **Autoavaliação e avaliação**

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

2 – A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 – A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente diploma, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho.

4 – A avaliação a que se refere o número anterior é presente ao conselho coordenador da avaliação, para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.

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

6 – A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

#### Artigo 64.º

##### **Harmonização de propostas de avaliação**

1 – Na segunda quinzena de janeiro, realiza-se a reunião do conselho coordenador da avaliação para a análise das propostas de avaliação, procedendo:

a) À validação das propostas de avaliação de *Desempenho inadequado*;

b) À análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do *Desempenho excelente*.

2 – Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 6 do artigo 50.º

3 – Nos casos previstos no número anterior, o conselho coordenador da avaliação transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

4 – O reconhecimento do desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

#### Artigo 65.º

##### **Reunião de avaliação**

1 – Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 – No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º

3 – Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação.

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 Regional 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 65.º-A

##### **Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação**

1 – Após a reunião de avaliação, o conselho coordenador da avaliação verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

2 – Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.

3 – O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

#### Artigo 66.º

##### **Contratualização dos parâmetros**

*(Revogado.)*

#### Artigo 67.º

##### **Contratualização de objetivos**

*(Revogado.)*

#### Artigo 68.º

##### **Contratualização de competências**

*(Revogado.)*

#### Artigo 69.º

##### **Validações e reconhecimentos**

*(Revogado.)*

## 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 30 minutos.

5 – A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6 – O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

## Artigo 71.º

### Homologação das avaliações

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

## Artigo 72.º

### Reclamação

1 – O para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 10 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 ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

2 – A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3 – Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superior 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 adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

- a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2 — O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

## Artigo 75.º

### Diferenciação de desempenhos

(Revogado.)

## TÍTULO V

### Sistema de informação de suporte à gestão de desempenho e ações de controlo

## Artigo 76.º

### Gestão e acompanhamento do SIADAPRA 3

1 — O disposto no presente diploma em matéria de processos de avaliação e respetivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão eletrónica e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais.

2 — Compete, em cada departamento, aos serviços com competência em matéria de planeamento, estratégia e avaliação elaborar relatórios síntese evidenciando a forma como o SIADAPRA 3 foi aplicado no âmbito dos respetivos serviços, nomeadamente quanto à fase de planeamento e quanto aos resultados de avaliação final.

3 — Compete à direção 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 no final de cada ciclo avaliativo que evidencie a forma como o SIADAPRA 3 foi aplicado na administração pública regional dos Açores.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, concluído o processo de avaliação, os departamentos do Governo Regional remetem informação contendo a súmula das avaliações atribuídas nos serviços ou organismos na sua dependência ao membro do Governo Regional responsável pela área das finanças e administração pública.

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 objeto de normalização através de despacho do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

## Artigo 77.º

### Publicitação

1 – É objeto de publicitação obrigatória na intranet do serviço ou, caso não exista, nos meios internos considerados mais adequados de livre acesso, como sejam os locais de estilo para afixação das comunicações internas:

a) As orientações do conselho coordenador da avaliação emitidas na fase de planeamento, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 62.º;

b) A ata do conselho coordenador da avaliação que contém os critérios para a ponderação curricular e a respetiva valoração;

c) A atribuição do reconhecimento de *Desempenho excelente*;

d) As menções qualitativas e respetiva quantificação, quando fundamentem a mudança de posição remuneratória não obrigatória ou a atribuição de prémio de desempenho;

e) O resultado global da aplicação do SIADAPRA, contendo o número das diferentes menções de desempenho atribuídas por carreira e categoria.

2 – Os resultados globais da aplicação do SIADAPRA são publicitados no portal do Governo Regional pela direção regional com competência na área da administração pública.

## Artigo 78.º

### Ações de controlo

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

## TÍTULO VI

### Disposições transitórias e finais

#### CAPÍTULO I

#### Disposições transitórias

#### Artigo 79.º

#### Página eletrónica

(Revogado.)

#### Artigo 80.º

#### Regime transitório

(Revogado.)

#### 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 respetivos membros do Governo

Regional, propõem os objetivos a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação.

2 – Os serviços que, nos diferentes departamentos, 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 Regional referidos no n.º 1 aprovam os objetivos 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

*(Revogado.)*

#### Artigo 84.º

##### Crítérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no presente diploma, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

#### Artigo 85.º

##### Sistemas de avaliação

1 – Consideram-se adaptados ao correspondente subsistema do SIADAPRA:

a) O sistema de avaliação de desempenho da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores;

b) O sistema jurídico de avaliação dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário da Região, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 29/2005/A, de 6 de dezembro;

c) O sistema de avaliação do desempenho dos conselhos executivos e do pessoal docente previsto no Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto;

d) Outros sistemas de avaliação cuja adaptação seja reconhecida por despacho conjunto dos membros do Governo Regional da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública.

2 – O regime constante do presente diploma aplica-se ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, com as especificidades constantes do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2006/A, de 21 de março.

Artigo 86.º

**Habilitação regulamentar**

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

Artigo 87.º

**Norma revogatória**

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

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.

118958581