



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

SIADAP-RAM, ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 23/2024/M, de 30 de dezembro (Procede à quarta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira)

O Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro, que procede à quarta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, veio introduzir profundas alterações no regime em vigor àquela data, em especial no subsistema de avaliação dos dirigentes intermédios, SIADAP-RAM 2, e subsistema de avaliação dos trabalhadores, SIADAP-RAM 3.

Assim, importa dar a conhecer as principais alterações que se verificam no subsistema SIADAP-RAM 2 e 3, e que vigoram na sua plenitude a partir da avaliação de 2025, inclusive.

De uma forma geral, começamos primeiro, por refletir as alterações de se verificam ao nível da periodicidade do ciclo avaliativo, em todos os seus subsistemas.

I. PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO

Duração do ciclos avaliativos			
Subsistemas de avaliação	Âmbito aplicação	Atual	a partir da avaliação de 2025
SIDAP-RAM 1	Serviços	1 ano	1 ano
SIDAP-RAM 2	Cargos direção Superior (1.º e 2º Grau)	2 ano	
	Cargos direção intermedia (1.º eu 2º Grau)	3 anos/termo da comissão de serviço (monitorização anual/abril)	
SIDAP-RAM 3	trabalhadores	2 anos	

II. SIADAP – RAM 3- Avaliação de Trabalhadores



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

1. Ciclo avaliativo

O ciclo de avaliação bienal introduzido em 2013 e que vigorou até a avaliação do biénio 2023/2024, volta a ser anual, com a consequente alteração no requisito funcional de tempo exigido de vínculo de emprego público, bem como de correspondente serviço efetivo que passa de, pelo menos, 1 ano, para, pelo menos, 6 meses.

2. Requisitos de avaliação

2.1. Requisitos funcionais

Em conformidade com o referido no ponto anterior e sem prejuízo do disposto do ponto 3 seguinte relativo à avaliação no ano de ingresso ou mudança de carreira ou categoria, só é objeto de avaliação através dos parâmetros resultados e competências, o trabalhador que:

- a) Tenha constituído vínculo de emprego público há pelo menos 6 meses;
- b) Tenha o corresponde serviço efetivo (6 meses).

(Art.º 39.º n.ºs 1 e 2 do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual)

2.2. Contato funcional com o avaliador

Em regra, continua a ser exigido, para a atribuição de avaliação, que o avaliado tenha contato funcional com o avaliador pelo período mínimo de 6 meses, salvo nos casos em que haja parecer favorável do CCA para que, mesmo sem esse contato e havendo condições para tanto, o avaliador realize essa avaliação.

Porém, **como novidade**, este período de contato entre avaliador e avaliado deixa de ser aplicável no caso de sucessão de avaliadores (por mudança de superior hierárquico ou mudança de serviço) que segue as regras previstas no artigo 39.º-B do DLR n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual.

(Art.º 39.º n.º 3 e 39.º-B do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual)



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

3. Avaliação no ano de ingresso e de mudança de carreira ou categoria

No ano de ingresso ou integração em carreira/categoria diferente, os objetivos são contratualizados com o avaliador apenas **após a conclusão com sucesso do período experimental**, no período máximo de 10 dias.

Assim, a avaliação do trabalhador é feita nos seguintes termos:

- a) **É atribuída a avaliação de desempenho regular**, quando:
 - i. O Trabalhador reúna o requisito funcional de, pelo menos, **6 meses de serviço efetivo**;
 - ii. entre a conclusão do período experimental e o fim do ciclo de avaliação decorrer um período **inferior a 6 meses**;(Artigo 39.º-A, n.º 2 do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual).

- b) **O período referente aquele ciclo é avaliado conjuntamente com o do ciclo seguinte**, quando:
 - i. O Trabalhador **não tenha um vínculo** de emprego público constituído há, pelo menos, 6 meses

- c) **Avaliação através de ponderação curricular**, quando o Trabalhador:
 - i. Tenha um vínculo de emprego público constituído há, pelo menos, 6 meses;
 - ii. Não reúna o requisito funcional de, **pelo menos, 6 meses de serviço efetivo** desde a data do ingresso até o final do ciclo de avaliação.

- d) **Avaliação através de parâmetro resultados e competências**, quando o trabalhador no ano de ingresso reúna os seguintes requisitos:
 - i. Tenha um vínculo de emprego público constituído há, pelo menos, 6 meses;
 - ii. Entre a conclusão do período experimental e o fim do ciclo avaliativo decorrer um período igual ou superior **a 6 meses**.

(Artigo 39.º, n.º 7 do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual).

Para efeitos de serviço efetivo no ano de ingresso ou mudança de carreira, considera-se todo o tempo decorrido entre a data do ingresso ou mudança de carreira até o final do ciclo avaliativo.

4. Avaliação em caso de sucessão de avaliadores ou mudança de serviço

Em caso de sucessão de avaliadores, por mudança de superior hierárquico ou dirigente ou mudança de unidade orgânica ou de serviço, determina-se que:

- Tem competência para avaliar o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.
- **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.
- Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, os **anteriores avaliadores remetem ao novo avaliador** do serviço de destino do trabalhador **os elementos adequados a uma efetiva avaliação**, os quais 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.

Conforme referido no ponto 2.1, em resultado destas novas regras, o parecer favorável do CCA para o avaliador proceder a avaliação de trabalhador que não tenha o contato funcional com este (avaliador) por período igual ou superior a 6 meses, previsto no n.º 3 do art.º 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, não é aplicável àquelas situações de sucessão de avaliadores.

5. Diferenciação de desempenhos

A obrigatoriedade de respeitar a percentagem de diferenciação de desempenhos é eliminada, ou seja, eliminação de quotas para as menções de avaliação mais elevadas de Muito Bom e Bom.

6. Parâmetros Avaliativos



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

A avaliação do desempenho dos trabalhadores continua a incidir 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.

O dirigente máximo do serviço, desta feita, **ouvido o CCA, fixa a ponderação de parâmetros de acordo** os limites definidos no artigo 47.º, n.º 2 do DLR n.º 27/2009/M, na atual redação, **que passam a poder ser diferenciados em função das carreias, categorias áreas funcionais:**

- a) Ponderação **mínima** de 60% para o parâmetro Resultados;
- b) Ponderação **máxima** de 40% para o parâmetro competências, exceto os casos em que avaliação é feita apenas através deste parâmetro, caso em que a ponderação é de 100%.

Nota: Mantém-se ainda a possibilidade de serem fixados limites de ponderação diferentes aos acima referidos:

- a) Por despacho do membro do Governo responsável pela área das finanças – em função de carreias;
- b) Por despacho conjunto do membro do Governo responsável pela área das finanças e da tutela do serviço - para carreias especiais em função das especificidades.

7. Parâmetro Resultados

O parâmetro resultados mantém-se praticamente inalterado, com exceção da sua contratualização em reunião entre avaliador e avaliado, em caso de discordância e prevalecendo a decisão do avaliador, o avaliado deve justificar por escrito os fundamentos da sua discordância.

O mesmo acontece com a contratualização de competências. (Artigo 42.º-B, n.º 3 do DLR n.º 27/2009/M na atual redação).

O número mínimo e máximo de resultados continua a ser de, respetivamente 3 e 7, sendo que a avaliação se mantém em três níveis:

- Objetivo superado -5 pontos
- Objetivo atingido -3 pontos
- Objetivo não atingido -1 ponto

A pontuação final deste parâmetro é obtida através da média aritmética das pontuações atribuídas em todos os objetivos.

8. Parâmetro Competências

O parâmetro avaliativo competências é aquele que mais novidades apresenta, pelo que, passamos a nos debruçar sobre este.

8.1. Tipo de competências

Verifica-se uma alteração no parâmetro de avaliação “COMPETÊNCIAS” que passa a ter por referência competências transversais nucleares e funcionais, com identificação de 3 comportamentos associados para cada uma delas, que constam na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de janeiro, para cada grau de complexidade funcional (1,2,3).

- a) **Competências transversais nucleares** – São competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública, num contexto presente e prospetivo, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.
- b) **Competências transversais funcionais** - São as competências específicas, associadas às áreas de atividade e ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

8.2. Avaliação apenas por competências

Para além das carreiras de **grau complexidade 3** (ex: assistentes operacionais), passa também a ser admitida a avaliação apenas por competências para **as carreiras de grau complexidade 2** (ex: assistentes técnicos).

A avaliação apenas pelo parâmetro competências é feita apenas em casos excecionais, devidamente fundamentados e, desde que se trate da avaliação de trabalhadores a **desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas**:

- Maioritariamente como de rotina,
- Com carácter de permanência,
- Padronizadas,
- previamente determinadas e executivas.

A decisão compete ao dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA.

(Art.º 42.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual)

8.3. Número mínimo e máximo de competências

- N.º mínimo:

- a) **5** - nas situações em que o trabalhador seja avaliado pelos parâmetros resultados e competências;
- b) **8** - quando o trabalhador seja avaliado apenas pelo parâmetro competências, nas situações admissíveis previstas no artigo 42.º -A do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual).(ver ponto 6.2)

- N.º Máximo:

- **8** nas situações previstas na al.a), ou seja, trabalhador seja avaliado pelos parâmetros resultados e competências.

8.4. Escolha de competências

Duas das competências são escolhidas pelo dirigente máximo e as restantes acordadas entre o avaliador e o avaliado, nos termos seguintes:

- a) Duas competências nucleares -são escolhidas pelo** Dirigente máximo do serviço **ouvido** previamente o CCA.

- É obrigatória a escolha da competência “**Orientação para os resultados**” nas situações em que o trabalhador seja avaliado apenas pelo parâmetro competências.

(Art.º 45.º, n.º 4 e al. a) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de janeiro.)

- b) Restantes competências (nucleares e/ou funcionais) bem como comportamentos associados,** são acordadas entre o avaliador e o avaliado;

- Prevalece a escolha do avaliador na falta de acordo;



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

– É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a **capacidade de coordenação de equipas**, para os trabalhadores que se encontrem com funções de coordenação e de chefia multidisciplinar.

(Art.º 45.º, n.ºs 4 e al. d) do n.º 4 e n.º 5 do art.º 2.º e art.º 3.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de janeiro.)

Veja-se quadro infra com o resumo da escolha de competências.

Quadro resumo da escolha de competências

Decisão/Forma	Nº de competências	Tipo de competências	Obrigatoriedade de escolha	Base legal
Dirigente máximo do serviço ↓ ouvido o CCA	2	Nucleares	Orientação para os resultados” ↓ Nas situações em que o trabalhador seja avaliado apenas pelo parâmetro competências	Art.º 45.º, n.º 4 e al. a) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27/01
Acordadas entre o avaliador e o avaliado. ↓ Na falta de acordo prevalece a escolha do avaliador	Restantes (até 8)	Nucleares ou funcionais	capacidade de coordenação de equipas ↓ Para os trabalhadores que se encontrem com funções de coordenação e de chefia multidisciplinar	Art.º 45.º, n.ºs 4 e al. d) do n.º 4 e n.º 5 do art.º 2.º e art.º 3.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27/01

8.5. Valoração do parâmetro competências

A valoração da competência é obtida pela pontuação dos 3 comportamentos a ela associados, tendo por referência o padrão de médio exigível que corresponde à demonstração de comportamento com carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz e traduzem-se nas seguintes valorações:

Valorações	
Comportamentos	Pontos
Comportamento observável supera o padrão médio exigível	5
Comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3
Comportamento observável insuficiente ao padrão médio exigível	1



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme correspondência definida em grelha abaixo.

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

(Artigo 4.º e anexo II da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de janeiro)

9. Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

9.1. Competências

Novas

O CCA passa a integrar novas competências:

a) **Verificar o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação.**

Desta nova competência, decorre os seguintes deveres/poderes para este órgão:

- Sinalizar os casos de incumprimento e determinar a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.
- Contratualização dos parâmetros em falta, se findo aquele prazo o avaliador não tiver assegurado a contratualização e não existir um imediato superior hierárquico do avaliador que proceda a essa contratualização. (Art.ºs 54.º, n.º 1 al. h) e 61.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual)

b) **Definir os critérios de desempate** no âmbito do processo de avaliação e respetivos efeitos;

c) **Atribuir, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa**, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado nos termos previstos no n.º 5 do artigo 47.º, al. i) do n.º 1 do art.º 54.º e n.º 2 do art.º 60.º do DL n.º 27/2009/M na redação atual).

Desta competência decorre outro poder/dever para este órgão:



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

→ Transmitir a classificação final atribuída pelo CCA, ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

Além destas novas competências, **competem ainda ao CCA, a pedido do dirigente máximo** do serviço, a quem compete decidir, **se pronunciar sobre:**

- i. As duas competências nucleares a escolher pelo respetivo dirigente máximo (Art.º 45.º, n.º 4 do DLR 27/2009/M, na redação atual);
- i. As ponderações (%) a observar nos parâmetros resultados e competências com respeito pelos limites máximos e mínimos estabelecidos no art.º 47.º, n.ºs 2 e 3 do DLR 27/2009/M, referidos no ponto 6;
- ii. A avaliação dos desempenhos apenas sobre o parâmetro ‘Competências’ (Art.º 42.º-A, n.º 1 do DLR 27/2009/M, na redação atual);

Que se mantém:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP-RAM 3;
- b) Estabelecer as orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, com os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos, tendo em conta o planeamento dos objetivos e resultados a **atingir pelo serviço** (Art.º 58.º n.º 3 do DLR n.º 27/2009/M, na redação atual);
- c) Estabelecer o n.º de objetivos e de competências, se necessário, para todos ou por unidade orgânica ou serviço;
- d) Validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou 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;



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

- f) Fixar os critérios para a avaliação através de ponderação curricular (Art.º 40.º, n.º 4 do DLR 27/2009/M, na redação atual).

9.2. Composição

Alteração das regras de composição do CCA, que passa a integrar, de forma obrigatória, os dirigentes intermédios, incluindo os de 2.º grau, até o número máximo de 10.

O CCA, em regra, integra:

- a) O dirigente máximo do serviço que preside o referido órgão;
- b) O responsável pela gestão de recursos humanos;
- c) Os dirigentes superiores de 2.º grau, quando existam;
- d) Os dirigentes intermédios, incluindo os de 2.º grau, até o número máximo de 10.

(Art.º 54.º, n.º 2 do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual)

10. Avaliação final

A avaliação final é expressa nas seguintes menções:

Menções	Classificações	Pontos	
Muito Bom	4 a 5	2	Reconhecimento de Excelente -3 pontos
BOM	3,999 a 3,500	1,5	
Regular	3,499 a 2	1	
Inadequado	1,999 a 1	0	

O reconhecimento de desempenho de excelente, que é feito pelo CCA de entre os trabalhadores cujas avaliações foram validadas por este órgão, mantém as regras, e confere o direito a atribuição de 3 pontos.

(Artigo 47.º, n.º 5 do SIADAP-RAM e n.º 5 do art.º 156.º da LTFP).



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

10.1. Validação de avaliação pelo CCA

Nos primeiros 15 dias do mês de janeiro, realiza-se a reunião do conselho coordenador da avaliação para a análise das propostas de avaliação e respetiva validação.

Deixa de haver duas reuniões do CCA, uma para análise das propostas de avaliação e harmonização e outra para validação, sendo desde logo feita a validação das propostas de avaliação.

Esta alteração tem como consequência que a proposta de avaliação não é dada a conhecer ao avaliado antes da sua validação pelo CCA.

Apesar de ter sido eliminada a diferenciação de desempenhos através de quotas é ato obrigatório a validação pelo CCA relativamente às seguintes propostas de avaliação:

- de desempenho muito bom;
- de desempenho bom
- desempenho inadequado

Outra alteração introduzida neste processo e que abordamos na al. c) do ponto 9.1, é que, em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, ao invés de devolver o processo ao avaliador para que este reformulasse a proposta.

Face a esta alteração o CCA transmite a classificação final atribuída pelo CCA, ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

(Art.º 60.º, n.ºs 2 e 3 do SIADAP-RAM)

11. Ponderação curricular

Na avaliação por ponderação curricular, refletindo a prática que já era adotada pelos serviços prevê-se, agora, de forma expressa, que esta deverá ser diferenciada por graus de complexidade funcional e funções de desempenho e a respetiva possibilidade de atribuição de reconhecimento excelente.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

A avaliação continua a ser realizada, de entre outros, pelos 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.

As inovações que se verificam, neste tipo de avaliação, são as seguintes:

- A avaliação do currículo do trabalhador, é limitada aos **últimos três anos**.
- Obrigatoriedade de os serviços informarem os trabalhadores que não sejam objeto de avaliação através de parâmetros por não reunirem o requisito funcional de serviço efetivo pelo período igual ou superior a 6 meses, que devem ou podem requerer avaliação por ponderação curricular - **1ª quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação**.
- Fixação de prazo para a apresentação do pedido de ponderação curricular – **até 31/12 do ano que antecede a avaliação**.
- O avaliador, ao invés de ser designado pelo dirigente máximo do serviço, passa a ser o superior hierárquico do trabalhador requerente e na sua falta ou impedimento, o então designado pelo dirigente máximo do serviço.

(Art.º 40.º do DLR 27/2009/M, na redação atual)