



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

Circular N.º 1/DRAPMA/2016

Destinatários: A todos os serviços da administração direta e indireta da Administração Pública Regional

ASSUNTO: Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira/Alteração do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, operada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro.

Tendo em vista o esclarecimento e uniformização de procedimentos nos serviços da administração pública regional, relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me Sua Excelência, o Secretário Regional das Finanças e da Administração Pública, de divulgar o seguinte:

1. Tal como havia sido afluído em sede do Ofício/Circular n.º 67, de 23/01/2013, da então Vice-Presidência do Governo Regional, em cumprimento de metas assumidas pelo Governo Regional no âmbito do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro da Região Autónoma da Madeira, procedeu-se à alteração do supra citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, diploma que, consagra o regime de avaliação do desempenho vigente na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), de molde a efetivar a conformação do regime vigente na Região com o vigente a nível nacional, constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro.

2. Nesta senda, importa, pois, destacar as **principais alterações** operadas ao aludido diploma pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro:



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

a) Adoção do quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), na avaliação dos serviços, o qual corresponde, de forma idêntica, à então designada “Estrutura do SIADAP-RAM 1”;

b) Obrigatoriedade de observância das percentagens relativas à atribuição das menções máximas de avaliação, prática que já vinha sendo seguida pelos serviços da administração regional autónoma da Madeira;

c) Consagração da possibilidade de aumento de dias de férias em função da avaliação do desempenho obtida, ao abrigo da faculdade conferida pelo n.º 5 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto;

d) Eliminação de benefícios decorrentes da avaliação do desempenho, de natureza remuneratória, relativos ao reconhecimento de Desempenho Excelente, de redução do número de pontos para alteração de posicionamento obrigatório;

e) Introdução da possibilidade de avaliação dos trabalhadores, a título excecional, com base nas Competências, em situação equiparada à prevista na lei nacional – Artigo 75.º-A;

f) Inclusão de uma norma relativa aos planos anuais de formação dos serviços, tomando por base os resultados da avaliação – Artigo 50.º-A.

3. De acordo com o artigo 8.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, **o SIADAP-RAM integra os seguintes subsistemas**, os quais funcionam de forma integrada:

– Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP-RAM 1), com **ciclo de avaliação anual**;

– Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (SIADAP-RAM 2), com **ciclo de avaliação** de acordo com a duração da respetiva comissão de serviço;

– Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP-RAM 3) **com ciclo de avaliação bienal**.

4. SIADAP-RAM 1



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

Conforme determinam os números 1 e 2 do artigo 74.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, **até 30 de novembro de cada ano**, os serviços iniciam ou prosseguem a construção do QUAR, referido no artigo 9.º e, tendo em conta as orientações fixadas pelos respetivos membros do Governo Regional ou, na sua falta, os objetivos ou medidas no Programa do Governo para a respetiva área de atribuições, propõem os objetivos a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação.

Por seu turno, **até 15 de dezembro de cada ano**, os referidos membros do Governo Regional aprovam os objetivos anuais de cada serviço contemplados no QUAR, tal como determina o número 3 deste preceito.

Expressão qualitativa da avaliação:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º do diploma em análise, a avaliação final do desempenho dos serviços é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- a) *Desempenho bom*, atingiu todos os objetivos, superando-os total ou parcialmente;
- b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objetivos mais relevantes.

5. SIADAP-RAM 2

No âmbito do SIADAP-RAM 2, são avaliados:

- Dirigentes superiores;
- Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau dos serviços ou legalmente equiparados;
- Titulares de cargos de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados;
- Vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

- Titulares de cargos de direção intermédia de qualquer grau ou legalmente equiparados.

A avaliação do desempenho dos dirigentes máximos dos serviços e dos dirigentes superiores efetua-se tendo em conta o grau de cumprimento dos objetivos assumidos no âmbito do QUAR, tendo por base os respetivos indicadores de medida fixados, na senda do previsto nos artigos 26.º a 30.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto.

Por seu turno, a avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos parâmetros «Resultados», obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige e «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo, conforme decorre do artigo 32.º do referido Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto.

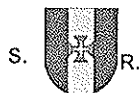
Importa destacar a alteração operada ao artigo 36.º deste diploma, sendo que o n.º 1 do mesmo determina que a avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

Expressão da avaliação final:

Tal como estatui o n.º 1 do artigo 34.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, a avaliação final é expressa em menções qualitativas, decorrentes das pontuações finais obtidas em cada parâmetro, nestes termos:

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

6. SIADAP-RAM 3



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

No que concerne ao SIADAP-RAM 3, tal como decorre do artigo 39.º do diploma em análise, são avaliados os trabalhadores que, *grosso modo*, relativamente ao biénio em avaliação, reúnam cumulativamente as seguintes condições:

- Tenham uma relação jurídica de emprego público com um mínimo de um ano;
- Tenham prestado serviço efetivo durante um mínimo de um ano;
- Tenham objetivos e competências contratualizadas.

Nesta senda, importa salientar o seguinte:

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

– No caso de, no biénio anterior, o trabalhador ter relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do referido Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 71.º do mesmo diploma;

– No caso referido no ponto anterior, se o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, a qual se traduzirá na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público.

Em sede de SIADAP-RAM 3, 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;



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

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

Expressão da avaliação final:

Nos termos do n.º 4 do artigo 47.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, a avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Por último, no que concerne às **fases do processo de avaliação** dos trabalhadores, plasmadas no artigo 57.º do diploma em análise, cumpre, **em termos de calendarização, destacar o seguinte:**

1. **Autoavaliação e avaliação** – devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, sendo que a autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

2. **Harmonização de propostas de avaliação** – na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador da Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização.

3. **Reunião de avaliação** – Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no ponto anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação, sendo também contratualizados os parâmetros de avaliação.

7. DOCUMENTOS AUXILIARES



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DRAPMA - Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa

Para efeitos de uma melhor visualização da matéria em apreço anexa-se:

- a) Quadro comparativo com as principais alterações que se verificaram no SIADAP-RAM, na sua versão originária do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro, e do SIADAP em vigor na administração central;
- b) Anexo com síntese de informação do SIADAP-RAM 1.

Direção Regional da administração da Pública e da Modernização Administrativa, 4 de janeiro de 2016

A Diretora Regional

Ana Luís

Secretaria Regional das Finanças e da Administração Pública	
Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa	
Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira — SIADAP RAM 1	
Diploma	Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M
Aplicação	Avaliação do desempenho dos serviços perspetivada numa gestão por objetivos/resultados.
Ciclo	Serviços da administração direta e indireta da RAM. Não se aplica aos (membros dos) gabinetes, nem às entidades públicas empresariais. Anual, de acordo com o ciclo de gestão.
Elementos Constitutivos	Estrutura do SIADAP RAM 1 Instrumento obrigatório; Dever ser sintético, claro, pertinente e coerente; Atualizado com regularidade; Deve ser divulgado através da página eletrónica; Recomenda-se que não exceda as 2 páginas A4. Elementos, que compõem o Subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da administração pública regional (SIADAP-RAM 1) 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 no plano de atividades; 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.
Missão	Fundamento, razão de ser, do organismo. É a partir da missão que a visão é elaborada.
Objetivos Estratégicos	Devem traduzir as grandes linhas da ação, prioridades, alinhadas com as políticas públicas emanadas pelo Governo.

QUADRO COMPARATIVO SIADAP-RAM NA REDAÇÃO ORIGINÁRIA DO SIADAP-RAM COM A ALTERAÇÃO INTRODUZIDA PELO DLR N.º 12/2013/NE E SIADAP-NACIONAL

		SIADAP-RAM DLR N.º 282/09/M	DLR N.º 12/2013/M - ALTERAÇÃO DO SIADAP-RAM	SIADAP-NACIONAL EM VIGOR
	Ciclo de Avaliação	Anual Embora o diploma estabeleça que o ciclo é anual, com base no ofício circular da DRAPL, e no n.º 6 do artigo 36.º do SIADAP-NACIONAL, o ciclo passou a ser bienal em 2013.	Biennial Consagrado expressamente.	Biennial Desde 2013.
SIADAP-RAM- 3 Trabalhadores		1. a) Direito a um acréscimo de férias nos seguintes termos: - 3 Excedentes (3 anos) - 5 dias - 3 Relevantes (3 anos) - 3 dias.	Confere o direito a acréscimo de férias: - Desempenho Excelente em 2 ciclos de Avaliações (4 anos) - 5 dias de férias; - Desempenho Relevante em 2 ciclos de Avaliações (4 anos) seguidos - 3 dias de férias.	Revogado pela Lei do Orçamento de Estado de 2013.
	Efeitos da Avaliação	b) Redução do número de pontos para alteração de posicionamento - 3 Excedentes = a 9 pontos, tinha direito a alteração do posicionamento remuneratório que, em regra, exigia a obtenção de 10 pontos. c) Obtenção de 10 pontos com avaliação: 1 excedente 3 pontos e 1 relevante 2 pontos, confere direito a 3 dias de férias.	Revogado.	Nunca existiu.
	Avaliação dos Trabalhadores com escolaridade obrigatória só com base nas competências	Não previa.	Passa a existir esta possibilidade de trabalhadores, a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente.	Também prevê esta possibilidade.
	Quotas máximas de avaliação de excelência de relevante	Estabelece que, em regra, não pode exceder 9% de excelência e 25% de relevante, admitindo-se assim a possibilidade de serem ultrapassados esses limites.	Obrigatório respeitar os limites das quotas de excelência e relevantes.	Sempre foi obrigatório.
	Conceito de dirigentes superiores- dirigentes SIADAP-RAM 2	Dirigentes superiores, dirigentes intermédios e equiparados, incluindo chefias administrativas e funções executivas de direção, segundo entendimento da DGAEF e da DRAPL.	Só Dirigentes superiores, dirigentes intermédios e equiparados	Só Dirigentes superiores, dirigentes intermédios e equiparados.
SIADAP-RAM 2 Dirigentes	Avaliação dos Dirigentes superiores- dirigentes máximos dos serviços	A avaliação final (termo da comissão de serviço) do dirigente máximo é a dada pelo membro do Governo Regional com fundamento na avaliação atribuída ao serviço, SIADAP-RAM 1. Há uma avaliação intercalar que é a do serviço.	Mantém-se igual (avaliação do SIADAP-RAM 1 e a avaliação do Dirigente Máximo). Porém deixa de haver avaliação intercalar e passa a existir uma monitorização intercalar.	A avaliação do Dirigente Superior é feita com base nos objetivos fixados na carta de Missão assinada no início do mandato - há uma monitorização intercalar anual que fundamenta a avaliação global no final da comissão de serviço.
	Menções avaliativas dos Dirigentes superiores	Expressão de avaliação e quotas máximas - Bom, satisfatório e insatisfatório. Pode ser atribuído desempenho excelente a 5% do total dos dirigentes (superiores e máximos)	Mantém a expressão bom, satisfatório, insatisfatório em virtude de ser a avaliação do serviço. Porém, deixa de existir a atribuição de excelente.	Afer-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências de exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.
	Avaliação dos dirigentes intermédios, menções avaliativas	Avaliação anual (passou a biennial a partir de 2013, conforme ofício circular da DRAPL). As menções avaliativas são de Desempenho relevante (máx. 25% dos dirigentes intermédios), Desempenho adequado e Desempenho inadequado, podendo ser reconhecido Desempenho excelente no máx. 5% dos dirigentes intermédios.	No fim da comissão de serviço (três anos). As menções são Desempenho relevante, Desempenho adequado e Desempenho inadequado, não está sujeito a quotas máximas, não existe a menção de Desempenho excelente. A avaliação intercalar, anual, passa pela apresentação de relatório sintético com evolução de resultados obtidos (até 15 de abril de cada ano).	Igual ao regime de SIADAP-RAM proposto.
	Relevâncias da avaliação dos Dirigentes na carreira de origem	A avaliação do Dirigente repete-se na carreira de origem.	A avaliação do Dirigente deixa de relevar na carreira de origem, sendo necessário a ponderação curricular para alteração do posicionamento remuneratório, caso não exista uma última avaliação de SIADAP-RAM.	A avaliação do Dirigente nunca releveu na carreira de origem.
	Base da avaliação	Estrutura do SIADAP-RAM 1- onde se fixam objetivos e indicadores de medida base de avaliação do serviço.	Passa a utilizar a expressão "QUAR". Quadro de Avaliação e Responsabilização - tal como a nível nacional, que substitui a estrutura do SIADAP-RAM 1.	QUAR - Instrumento de avaliação do serviço.
SIADAP-RAM 1 Serviço	Acompanhamento da avaliação do serviço.	Acompanhamento do QUAR pelo Serviço de cada Secretaria Regional com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação. A DRAPMA acompanhava a aplicação do SIADAP-RAM a nível geral.	Mantém-se igual.	Regime semelhante ao regional no que respeita ao acompanhamento no âmbito de cada ministério.
	Forma de avaliação - anual	Auto-avaliação e hetero-avaliação que é da responsabilidade da IRF.	Mantém-se igual.	A hetero-avaliação compete ao Conselho Coordenador do SCT, podendo ser realizada por operadores internos, designadamente inspeções-gerais ou externos, nomeadamente associações de consumidores ou outros utilizadores externos, as entidades a avaliar.
	Distinção de mérito	Prevê a possibilidade do membro do Governo atribuir a 20% dos serviços que integram a estrutura do respetivo departamento uma distinção de mérito ao serviço (desempenho excelente), quando se verificar uma superação global dos objetivos.	Revogado. A avaliação final do serviço passa a ser apenas de desempenho de bom, satisfatório ou de insuliciente.	A possibilidade de atribuição de distinção de mérito foi revogada LOE 2013.
	Efeitos da Distinção de mérito	a) Aumento para 35 % e 10 % das percentagens máximas previstas para os dirigentes intermédios e demais trabalhadores, relativas a diferenciação de Desempenho relevante e Desempenho excelente. b) Reforço de dotações orçamentais para a mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores ou a atribuição de prémios e para suporte e dinamização de novos projectos de melhoria do serviço.	Revogado. A avaliação final do serviço passa a ser apenas de desempenho de bom, satisfatório ou de insuliciente.	A possibilidade de atribuição de distinção de mérito foi revogada LOE 2013.