



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

Direção Regional da Administração Pública

I – ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO A DIRIGENTES SUPERIORES

Os n.ºs 2 e 3 do artigo 30.º do DLR n.º 27/2009/M, na redação introduzida pelo DLR n.º 23/2024/M, preveem o reconhecimento do desempenho excelente e a atribuição dos correspondentes prémios aos dirigentes superiores. Por sua vez, o artigo 23.º-A prevê um reforço orçamental para o ciclo de avaliação seguinte, destinado, designadamente, a esse efeito.

Conforme entendimento veiculado pela DGAEP, a referência ao ciclo de avaliação seguinte não implica que o pagamento tenha de ser diferido para o segundo ano subsequente. Assim, o reconhecimento em 2026 do desempenho excelente relativo a 2025 pode fundamentar a atribuição e o processamento do prémio no próprio ano de 2026, desde que se encontrem reunidos os pressupostos legais e assegurada a necessária cobertura orçamental, em conformidade com o artigo 23.º-A e com as normas de execução do Orçamento da RAM.

II – ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO A DIRIGENTES INTERMÉDIOS

Os n.ºs 11 a 14 do artigo 36.º do supracitado DLR n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação introduzida pelo DLR n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro, dispõem sobre a atribuição de prémios de desempenho aos dirigentes intermédios.

Nos termos do n.º 2 do artigo 8.º do DLR n.º 23/2024/M, “o n.º 3 do artigo 30.º, os n.ºs 11, 12 e 13 do artigo 36.º e, na parte relativa a abonos pecuniários, os n.ºs 5, 6 e 7 do artigo 49.º, entram em vigor a partir do início de vigência do diploma que aprove o próximo Orçamento da Região Autónoma da Madeira”, o que ocorreu em 1 de janeiro de 2025.

Consequentemente, apenas as avaliações realizadas a partir desta data podem fundamentar a atribuição destes prémios.

A atribuição depende da existência de dotação orçamental adequada e da autorização do dirigente máximo do serviço, nos termos do n.º 14 do artigo 36.º. Exige-se, ainda, o reconhecimento de desempenho *excelente*, *muito bom* ou *bom*, nos termos dos n.ºs 11 a 13 do mesmo artigo, bem como o exercício de funções durante, pelo menos, seis meses, seguidos ou interpolados, conforme o n.º 3 do artigo 25.º. Para este efeito, releva exclusivamente a avaliação obtida no exercício de funções dirigentes, não sendo considerada a avaliação destinada a produzir efeitos na carreira de origem, prevista no n.º 5 do artigo 25.º.

Quanto à sucessão de cargos dirigentes no mesmo ciclo avaliativo, acompanha-se o entendimento da DGAEP, transmitido em resposta a consulta desta Direção Regional: “1. Avaliação do desempenho em situações de sucessão de cargos dirigentes - Nos termos do n.º 3 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação anual do desempenho dos dirigentes pressupõe o exercício de funções por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados. Disposição equivalente encontra-se prevista no n.º 3 do artigo 25.º do DLR 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabelece o SIADAP-RAM. Consideramos que este requisito temporal deve ser aferido por referência ao cargo dirigente efetivamente exercido durante o ano objeto de avaliação, e não exclusivamente ao cargo ocupado pelo trabalhador no momento em que se realiza o procedimento avaliativo. Com efeito, a avaliação anual reporta-se ao desempenho demonstrado durante o ano civil anterior, não estando legalmente estabelecido que o trabalhador deva continuar a exercer o mesmo cargo à data da realização da avaliação.

Assim, no exemplo apresentado, tendo o trabalhador exercido funções de direção intermédia entre janeiro e setembro de 2025, reúne o requisito temporal necessário à avaliação, em sede de SIADAP 2, relativamente àquele cargo. Por sua vez, o exercício de funções de direção superior entre outubro e dezembro do mesmo ano, por período inferior a seis meses, não permite uma avaliação anual autónoma relativamente a este último cargo. A avaliação correspondente ao primeiro período deverá ser assegurada pelo avaliador competente relativamente às funções então exercidas, com observância dos procedimentos legalmente previstos, não constituindo a posterior alteração de cargo fundamento para afastar a avaliação do desempenho anteriormente prestado. O mesmo entendimento deve ser observado quando o trabalhador cessa o exercício de funções dirigentes, não determinando essa circunstância, por si só, a aplicação retroativa do SIADAP 3 ao período durante o qual exerceu funções de direção.





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS
Direção Regional da Administração Pública

Importa, contudo, distinguir a avaliação do desempenho no exercício do cargo dirigente da avaliação destinada a produzir efeitos na carreira de origem, a qual obedece às regras específicas legalmente previstas.”

III – VALOR DOS PRÉMIOS DE DESEMPENHO ATRIBUÍDOS AOS DIRIGENTES NO ÂMBITO DO SIADAP-RAM

Os artigos 30.º e 36.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, na sua redação atual, preveem a atribuição de prémios de desempenho aos dirigentes superiores e intermédios, cujo montante é determinado mediante a aplicação de majorações ao vencimento base.

Importa salientar que o modelo de cálculo adotado no SIADAP-RAM diverge do previsto no regime SIADAP aplicável à Administração Pública no Continente, em que se encontra estabelecido um montante fixo para o prémio de desempenho dos titulares de cargos de direção superior de 1.º grau (4.000 euros), sendo os prémios relativos aos cargos de direção superior de 2.º grau e de direção intermédia determinados por referência a percentagens daquele montante, diferenciadas em função do cargo exercido e da avaliação de desempenho obtida.

Atendendo à natureza dos prémios em causa, enquanto instrumentos de reconhecimento do desempenho demonstrado num determinado ciclo avaliativo, considera-se que o respetivo cálculo deverá tomar como referência o vencimento base correspondente ao cargo dirigente efetivamente exercido e objeto de avaliação no período relevante, reportado ao ano a que respeita a avaliação, sem prejuízo da consideração das atualizações remuneratórias legalmente aplicáveis.

Assim, a título de exemplo, caso um trabalhador tenha exercido funções de chefe de divisão durante oito meses do ano de 2025 e, posteriormente, funções de diretor de serviços durante os restantes quatro meses, e reúna os requisitos legalmente exigidos para a atribuição de um prémio de desempenho, o respetivo montante deverá ser calculado por referência ao vencimento base correspondente ao cargo de chefe de divisão, atualizado em função das alterações remuneratórias aplicáveis, por ser esse o cargo exercido durante a maior parte do ciclo avaliativo em causa.

IV –DIRIGENTES EM REGIME DE SUBSTITUIÇÃO, BEM COMO NO CASO DE PRIMEIRO PROVIMENTO DECORRENTE DA CRIAÇÃO DE SERVIÇOS.

Nos termos do artigo 5.º-B do Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, na sua redação atual, diploma que adapta à Região a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente, o exercício de cargos dirigentes em regime de substituição assume uma natureza manifestamente excecional, instrumental e transitória, destinando-se a assegurar a continuidade do exercício das funções dirigentes em situações de ausência ou impedimento do respetivo titular, previsivelmente superiores a 60 dias, ou mesmo em caso de vacatura do cargo.

A natureza eminentemente transitória deste regime resulta, desde logo, dos limites temporais legalmente estabelecidos, uma vez que, nas situações de vacatura, a substituição cessa, em regra, decorridos 90 dias, apenas podendo prolongar-se quando se encontre em curso procedimento tendente à designação de novo titular, caso em que se mantém até ao provimento do cargo, sem, contudo, ultrapassar o prazo de 45 dias após a entrega, pelo júri, da proposta de designação ao membro do Governo competente.

Acresce que a substituição pode cessar a qualquer momento, por decisão da entidade competente, o que evidencia o caráter precário e temporário deste regime, que não constitui uma modalidade de provimento definitivo, nem se destina a assegurar o exercício prolongado de funções dirigentes à margem dos procedimentos legalmente previstos para o respetivo recrutamento e seleção.

Por outro lado, nos termos do n.º 3 do artigo 25.º do diploma que aprova o SIADAP-RAM, a avaliação anual do desempenho dos dirigentes pressupõe o exercício efetivo de funções por um período não inferior a seis meses, encontrando-se ainda dependente da verificação de outros pressupostos legalmente estabelecidos, designadamente a avaliação do respetivo serviço (*cfr.* artigo 23.º) e a contratualização, no início de cada ciclo avaliativo anual, dos parâmetros de avaliação e dos indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados (*cfr.* artigo 33.º).





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS
Direção Regional da Administração Pública

Ora, a especificidade do regime de substituição, caracterizado pela sua natureza precária e pela duração tendencialmente limitada do exercício de funções, não se coaduna, em termos gerais, com a lógica de estabilidade e continuidade funcional subjacente ao regime de avaliação anual do desempenho dos dirigentes, particularmente no que respeita à exigência de um período mínimo de exercício efetivo de funções e à prévia contratualização dos correspondentes objetivos e indicadores de desempenho.

Neste enquadramento, e atendendo à natureza excecional, instrumental e manifestamente transitória do exercício de funções dirigentes em regime de substituição, verifica-se que não se encontra legalmente prevista a sujeição desse exercício de funções a um processo autónomo de avaliação do desempenho, nos termos estabelecidos para os titulares de cargos dirigentes regularmente providos, pelo que o exercício de funções nestes moldes não é passível de avaliação.

Situação juridicamente distinta é a do primeiro provimento de cargos de direção intermédia nos casos de criação de serviços, relativamente à qual, mercê da aplicação dos n.ºs 5 e 6 do artigo 3.º-A do supracitado DLR n.º 5/2004/M, se admite a designação em regime de comissão de serviço pelo período de um ano, devendo o correspondente procedimento de seleção ser aberto até 120 dias antes do termo daquela comissão, a qual se mantém até à conclusão do procedimento concursal.

Com efeito, contrariamente ao que sucede no regime de substituição, está-se, neste caso, perante uma modalidade específica de provimento em comissão de serviço, legalmente prevista para assegurar o funcionamento inicial dos serviços recém-criados, cujo caráter temporalmente delimitado não afasta, por si só, a aplicação do regime geral de avaliação do desempenho dos dirigentes.

Assim, o exercício de funções dirigentes ao abrigo deste regime de primeiro provimento encontra-se sujeito à avaliação anual do desempenho, **desde que verificados os pressupostos e requisitos estabelecidos no diploma que aprova o SIADAP-RAM**, designadamente o período mínimo de exercício efetivo de funções e a contratualização, desde o início do respetivo exercício, dos parâmetros de avaliação e dos indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

