

TABELA N.º 4

Teores de tocoferóis e tocotrienóis nos óleos vegetais brutos provenientes de amostras genuínas, em percentagem dos esteróis totais mg/kg

	Óleo de amendoim	Óleo de babassu	Gordura de coco	Óleo de algodão	Óleo de gralha de uva	Óleo de milho	Gordura de palma	Gordura de palmiste
Alfa-tocoferol	49-373	ND	ND-17	136-674	16-38	23-573	4-193	ND-44
Beta-tocoferol	ND-41	ND	ND-11	ND-29	ND-89	ND-356	ND-234	ND-248
Gama-tocoferol	88-389	ND	ND-14	138-746	ND-73	268-2468	ND-526	ND-257
Delta-tocoferol	ND-22	ND	ND	ND-21	ND-4	23-75	ND-123	ND
Alfa-tocotrienol	ND	25-46	ND-44	ND	18-107	ND-239	4-336	ND
Gama-tocotrienol	ND	32-80	ND-1	ND	115-205	ND-450	14-710	ND-60
Delta-tocotrienol	ND	9-10	ND	ND	ND-3.2	ND-20	ND-377	ND
Total(mg/kg)	170-1300	60-130	ND-50	380-1200	240-410	330-3720	150-1500	ND-260

	Óleo de colza (com baixo teor em ácido erúico)	Óleo de cártamo	Óleo de cártamo (com alto teor em ácido oleico)	Óleo de sésamo (óleo de gergelim)	Óleo de soja	Óleo de girassol	Óleo de girassol (com alto teor em ácido oleico)
Alfa-tocoferol	100-386	234-660	234-660	ND-3.3	9-352	403-935	400-1090
Beta-tocoferol	ND-140	ND-17	ND-13	ND	ND-36	ND-45	10-35
Gama-tocoferol	189-753	ND-12	ND-44	521-983	89-2307	ND-34	3-30
Delta-tocoferol	ND-22	ND	ND-6	4-21	154-932	ND-7.0	ND-17
Alfa-tocotrienol	ND	ND	ND	ND	ND-69	ND	ND
Gama-tocotrienol	ND	ND-12	ND-10	ND-20	ND-103	ND	ND
Delta-tocotrienol	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Total(mg/kg)	430-2680	240-670	250-700	330-1010	600-3370	440-1520	450-1120

ND — não detectável.

Nota. — O óleo de milho também contém ND — 52 mg/kg de betatocotrienol.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Assembleia Legislativa

Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M

Aprova o regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes intermédios dos serviços da administração regional autónoma da Madeira.

A avaliação do desempenho dos profissionais da Administração Pública constitui um importante instrumento de valorização dos contributos individuais nas respectivas equipas de trabalho e na organização, proporcionando o diagnóstico de oportunidades de melhoria do capital humano com vista a potenciar mais e melhores resultados.

Desde há algum tempo que o sistema de classificação de serviço, constante na Região, do Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro, era tido como ultrapassado, por práticas que se demonstraram incapazes de reflectir o real desempenho daqueles que laboram na Administração Pública. Com a clara intenção de mudança ao nível do sistema de avaliação dos profissionais da Administração Pública, surgiu a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março. Tal diploma foi regulamentado para os trabalhadores dos serviços da administração directa do Estado, pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

No que se refere à administração regional autónoma da Madeira, há que definir a regulamentação necessária para que os serviços procedam à avaliação dos seus recursos humanos.

Porém, reclamam a prudência e o bom senso que se tenha em consideração o tempo necessário para que,

após a entrada em vigor do presente diploma, os serviços se preparem para a sua aplicação, sem perder de vista que o novel sistema de avaliação do desempenho é complexo e requer o necessário conhecimento da regulamentação regional da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março. Daí que tenha de haver a preocupação de, por um lado, vincular os serviços à aplicação do novo sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública — SIADAP — e, por outro, prever uma margem de tempo suficiente para que, com credibilidade, se institua essa mesma aplicação. A tal desiderato se corresponde prevenindo o início da aplicação do SIADAP relativamente ao desempenho de 2005 e a revogação do Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro, com a entrada em vigor do presente diploma.

Aparte o referido, cumpre ainda salientar que o regime regulamentar do SIADAP ora instituído para a administração regional autónoma da Madeira procura moldar-se à realidade dos serviços da Região, cuja menor dimensão justifica alguns acertos, designadamente o aumento das percentagens máximas para a atribuição das menções de mérito e excelência, a composição do conselho de coordenação da avaliação, bem como a diferenciação a nível de algumas competências dos intervenientes no processo de avaliação. De resto, há que contar com as inevitáveis diferenças decorrentes da organização e competências próprias dos serviços e organismos regionais.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira decreta, ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 227.º e do n.º 1 do artigo 232.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 39.º e do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, alterada pela Lei n.º 130/99, de 21 de Agosto, e pela Lei n.º 12/2000, de 21 de Junho, e ainda do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 22.º, ambos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, o seguinte:

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

1 — O presente diploma regulamenta a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, no que se refere ao sistema de avaliação do desempenho dos funcionários e agentes, bem como dos dirigentes de nível intermédio, dos serviços e organismos da administração regional autónoma da Madeira.

2 — A aplicação do presente diploma abrange ainda os demais trabalhadores da administração regional autónoma, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses.

3 — A aplicação do presente diploma aos institutos públicos faz-se sem prejuízo das adaptações necessárias.

CAPÍTULO II

Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Componentes para a avaliação

Artigo 2.º

Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho na administração pública da Região Autónoma da Madeira integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais;
- c) Atitude pessoal.

Artigo 3.º

Objectivos

1 — A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

- a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de cada organismo;
- b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador, sem prejuízo do disposto na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 14.º;
- c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço;
- d) Os objectivos a fixar devem ser no máximo cinco e no mínimo três, dos quais pelo menos um é de responsabilidade partilhada;
- e) São objectivos de responsabilidade partilhada os que implicam o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;
- f) Os objectivos devem ser sujeitos a ponderação, não podendo cada um deles ter valor inferior a 15% ou a 20%, consoante tenham sido fixados, respectivamente, em cinco ou menos objectivos.

2 — De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em três níveis:

- Nível 5 — *Superou claramente o objectivo*;
- Nível 3 — *Cumpriu o objectivo*;
- Nível 1 — *Não cumpriu o objectivo*.

3 — A avaliação desta componente será objecto de ponderação específica, de acordo com o previsto no artigo 7.º

Artigo 4.º

Competências comportamentais

1 — A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos dirigentes e trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

- As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;
- O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação;
- O número de competências deve ser no mínimo de quatro e no máximo de seis;
- A ponderação de cada competência não pode ser inferior a 10 %.

2 — A avaliação desta componente será objecto de ponderação específica, de acordo com o previsto no artigo 7.º

Artigo 5.º

Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

SECÇÃO II

Sistema de classificação

Artigo 6.º

Escala de avaliação

1 — A avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala de 1 a 5, devendo a classificação ser atribuída pelo avaliado em números inteiros.

2 — O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas:

- Excelente* — de 4,5 a 5 valores;
Muito bom — de 4 a 4,4 valores;
Bom — de 3 a 3,9 valores;
Necessita de desenvolvimento — de 2 a 2,9 valores;
Insuficiente — de 1 a 1,9 valores.

Artigo 7.º

Sistema de classificação

1 — A classificação final é determinada pela soma da avaliação de cada uma das suas componentes, à qual será aplicada a seguinte ponderação:

Grupos de pessoal	Objectivos	Competências	Atitude pessoal
Técnico superior e técnico	60	30	10
Técnico-profissional e administrativo	50	40	10
Operário	40	50	10
Auxiliar	20	60	20

2 — A adaptação desta escala a corpos especiais e carreiras de regime especial não pode prever ponderação inferior a 40 %, no caso dos objectivos, ou inferior a 30 %, no caso das competências.

Artigo 8.º

Expressão da avaliação final

1 — A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no n.º 2 do artigo 6.º

2 — Para os efeitos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 7.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, os anos relevantes são seguidos, admitindo-se um único ano interpolado com avaliação inferior à legalmente requerida, desde que não seja o da última menção atribuída.

Artigo 9.º

Diferenciação de mérito e excelência

1 — A diferenciação dos desempenhos de mérito e excelência é garantida pela fixação de percentagens máximas para as classificações de *Muito bom* e *Excelente*, respectivamente de 30 % e 10 %, numa perspectiva de maximização da qualidade do serviço.

2 — Quando da regra referida no número anterior não resultar um número inteiro, deverá fazer-se o arredondamento para a unidade superior seguinte.

3 — As classificações de *Muito bom* e de *Excelente* poderão, excepcionalmente, ser atribuídas para além dos limites percentuais referidos no n.º 1 do presente artigo, devendo, para tal, obter-se a aprovação das mesmas por unanimidade dos membros do conselho coordenador da avaliação.

4 — O sistema de percentagens previsto no n.º 1 deve ser aplicado por serviço ou organismo e de modo equitativo aos diferentes grupos profissionais, os quais podem ser agregados para esse efeito nos serviços ou organismos em que o número de avaliados por cada um dos grupos profissionais seja inferior a cinco.

5 — A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

6 — A atribuição da classificação de *Muito bom* implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.

7 — A atribuição da classificação de *Excelente* deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço.

8 — A aplicação do sistema de percentagens a cada serviço ou organismo é da exclusiva responsabilidade dos seus dirigentes, cabendo ao dirigente máximo assegurar o seu estrito cumprimento.

Artigo 10.º

Fichas de avaliação

1 — Os modelos de impressos a utilizar na avaliação do desempenho são os constantes da Portaria n.º 509-A/2004, de 14 de Maio, reportando-se as referências a ministérios aos correspondentes departamentos do Governo Regional.

2 — Os modelos referidos no número anterior serão disponibilizados na página electrónica da Direcção Regional da Administração Pública e Local.

CAPÍTULO III

Competência para avaliar e homologar

Artigo 11.º

Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

- a) Os avaliadores;
- b) O conselho de coordenação da avaliação;
- c) O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

Artigo 12.º

Avaliadores

1 — A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

- a) Definir objectivos dos seus colaboradores directos de acordo com os objectivos fixados para o organismo e para a respectiva unidade orgânica;
- b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;
- c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2 — A avaliação a que se refere o número anterior só poderá efectuar-se desde que o avaliador reúna, no decurso do ano a que se refere a avaliação, o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3 — Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior, é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho de coordenação da avaliação.

Artigo 13.º

Conselho de coordenação da avaliação

1 — Em cada serviço ou organismo funciona um conselho de coordenação da avaliação, ao qual compete:

- a) Aprovar as avaliações finais iguais ou superiores a *Muito bom*;
- b) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
- c) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico e ainda nos casos em que o avaliado dependa directamente do dirigente máximo do serviço;
- d) Propor a adopção de sistemas específicos de avaliação nos termos previstos na Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

2 — O conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo dirigente máximo do organismo e integra todos os dirigentes de nível superior e todos ou alguns dirigentes de nível intermédio de 1.º grau, conforme o que for determinado por despacho do dirigente máximo do organismo, incluindo obrigatoriamente o res-

ponsável pela área dos recursos humanos, não podendo ter um número inferior a três elementos.

3 — Nos casos de impossibilidade de constituição do conselho de coordenação da avaliação nos termos referidos no número anterior, será o mesmo presidido pelo dirigente máximo do serviço e integrará outros dirigentes independentemente do respectivo nível e grau dos mesmos e, na falta destes, funcionários com responsabilidades de coordenação de pessoal, em qualquer dos casos designados internamente por despacho do dirigente máximo do organismo.

4 — Em casos excepcionais e fundamentados, designadamente na estrutura orgânica dos serviços envolvidos, poderá constituir-se, por despacho do membro do Governo Regional respectivo, um conselho de coordenação da avaliação comum a esses serviços.

5 — Às reuniões do conselho de coordenação da avaliação aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo relativas às garantias de imparcialidade, nomeadamente o disposto no seu artigo 44.º

Artigo 14.º

Dirigente máximo do serviço

1 — Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de direcção superior de 1.º grau ou outro dirigente responsável pelo serviço ou organismo directamente dependente do membro do Governo Regional.

2 — Compete ao dirigente máximo do serviço:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço ou organismo;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente diploma;
- c) Homologar as avaliações anuais;
- d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho de coordenação da avaliação;
- e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho;
- f) Intervir, querendo, na definição das componentes de avaliação do respectivo pessoal, bem como na ponderação das mesmas, até ao início do período de avaliação.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Modalidades

Artigo 15.º

Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

Artigo 16.º

Avaliação extraordinária

1 — São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.

2 — A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

Artigo 17.º

Casos especiais

Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

Artigo 18.º

Suprimento da avaliação

1 — Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2 — O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão.

3 — A ponderação curricular só é relevante para fins de admissão a concurso e não prejudica, em caso de deliberação favorável do respectivo júri, nova apreciação curricular para efeitos de ordenação dos candidatos.

Artigo 19.º

Ponderação curricular

1 — Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

- a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;
- b) As acções de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;
- c) O conteúdo funcional da respectiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;
- d) A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.

2 — A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º

3 — Nos casos de atribuição de classificação igual ou superior a *Muito bom*, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º

SECÇÃO II

Do processo

Artigo 20.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual e o respectivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

Artigo 21.º

Confidencialidade

1 — O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

SECÇÃO III

Fases do processo

Artigo 22.º

Fases do processo

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação prévia;
- c) Harmonização das avaliações de desempenho;
- d) Entrevista com o avaliado;
- e) Homologação;
- f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
- g) Recurso hierárquico.

Artigo 23.º

Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 — A auto-avaliação concretiza-se através de preenchimento de ficha própria a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4 — Nos processos de avaliação extraordinária, o preenchimento da ficha de auto-avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

Artigo 24.º**Avaliação prévia**

A avaliação prévia consiste no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, sendo as mesmas apresentadas ao conselho de coordenação da avaliação sempre que seja proposta a atribuição de menção igual ou superior a *Muito bom* e, em geral, por solicitação daquele conselho.

Artigo 25.º**Harmonização das avaliações**

1 — Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações e a aprovação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência.

2 — A aprovação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência consta de deliberação tomada por maioria dos membros do conselho reunidos, tendo o presidente voto de desempate, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 9.º do presente diploma.

3 — A aprovação a que se refere o número anterior implica declaração formal de que foram observadas as regras de atribuição das menções de mérito e excelência.

Artigo 26.º**Entrevista de avaliação**

1 — Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado e dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador.

2 — Na entrevista serão definidos pelo avaliador, juntamente com o avaliado, os objectivos a prosseguir por este último nesse ano, prevalecendo a posição do avaliador na falta de acordo de ambos, sem prejuízo do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º

Artigo 27.º**Homologação**

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

Artigo 28.º**Reclamação**

1 — Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2 — A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho de coordenação da avaliação.

3 — O conselho de coordenação da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

Artigo 29.º**Recurso**

1 — Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o membro do Governo Regional, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2 — O recurso deverá ser instruído com todos os documentos que deram origem à avaliação, bem como da reclamação, decisão que sobre a mesma recaiu e parecer a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

3 — A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

4 — O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

5 — Da homologação da avaliação pelo membro do Governo Regional, nos casos previstos no n.º 3 do artigo 36.º, cabe recurso nos termos do regime geral do contencioso administrativo.

CAPÍTULO V**Formação****Artigo 30.º****Necessidades de formação**

1 — Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2 — A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

CAPÍTULO VI**Avaliação dos dirigentes****Artigo 31.º****Regime especial**

A avaliação dos dirigentes visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

Artigo 32.º**Componentes da avaliação**

1 — A ponderação dos objectivos na avaliação dos dirigentes deve ser de 75%, em reforço da responsabilidade partilhada pelo cumprimento dos objectivos do organismo.

2 — A ponderação das competências deve ser de 25%, devendo o respectivo modelo ser diferenciado dos restantes grupos profissionais ao nível dos factores de avaliação.

3 — A garantia de diferenciação dos desempenhos é da responsabilidade do dirigente máximo do organismo, a quem cabe garantir a harmonização das avaliações, não estando, contudo, vinculado às regras constantes do artigo 9.º

Artigo 33.º

Avaliadores

1 — A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.

2 — Nas situações em que o superior hierárquico imediato seja o dirigente máximo do serviço a competência para avaliar cabe ao conselho de coordenação da avaliação, com excepção da avaliação dos dirigentes de nível intermédio de grau 1 e daqueles que lhes sejam equiparados desde que não dependam directamente do membro do Governo Regional, cuja avaliação cabe, em qualquer caso, ao superior hierárquico imediato.

3 — Nos casos de ser avaliador o conselho de coordenação da avaliação, nos termos previstos no número anterior, bem como nas situações de apreciação das reclamações da avaliação dos dirigentes, aquele conselho tem uma composição restrita que abrange os dirigentes de nível superior do organismo e o dirigente máximo responsável pela organização e recursos humanos, desde que este não tenha categoria inferior à do avaliado ou reclamante.

4 — Na impossibilidade de composição do conselho de coordenação da avaliação nos termos previstos no número anterior, será o mesmo constituído pelos dirigentes máximos dos organismos dependentes do respectivo departamento do Governo Regional.

5 — Em caso de impedimento do avaliador, a competência para avaliar cabe ao superior hierárquico seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

6 — Para os efeitos do disposto no presente capítulo, o conselho coordenador da avaliação intervém apenas como órgão de avaliação e de apreciação das reclamações.

Artigo 34.º

Início da avaliação

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

Artigo 35.º

Efeitos da avaliação

1 — A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de *Bom* no último ano da respectiva comissão de serviço.

2 — Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis, sem prejuízo de outros direitos especialmente previstos no Estatuto dos Dirigentes da Administração Pública.

Artigo 36.º

Homologação

1 — Compete ao dirigente máximo do serviço homologar as avaliações do pessoal dirigente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A intervenção como notador do dirigente máximo do serviço não prejudica a posterior homologação pelo mesmo dirigente da classificação atribuída.

3 — No caso de dirigentes directamente dependentes de membro do Governo Regional cabe a este a competência para homologar a classificação.

CAPÍTULO VII

Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

Artigo 37.º

Monitorização e controlo

1 — No final do período de avaliação, cada organismo deve apresentar ao membro do Governo Regional da tutela o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

2 — O relatório referido no número anterior será divulgado nos respectivos serviços.

3 — Através dos gabinetes dos membros do Governo Regional será elaborado um relatório síntese da forma como o sistema de avaliação foi aplicado no âmbito do respectivo departamento governamental, o qual deverá ser enviado em suporte informático à Direcção Regional da Administração Pública e Local.

4 — Será aprovado por portaria do membro do Governo Regional responsável pela Administração Pública o modelo a que obedecerá a estrutura e o conteúdo relativos à elaboração do relatório síntese referido no número anterior.

5 — Os dados globais da aplicação do SIADAP são publicitados externamente pela Direcção Regional da Administração Pública e Local através de página electrónica.

Artigo 38.º

Acompanhamento do sistema de avaliação

Cabe à Direcção Regional da Administração Pública e Local acompanhar a aplicação do SIADAP e formular, designadamente, recomendações e ou propostas aos serviços e organismos da administração regional autónoma, bem como solicitar os elementos que entenda necessários, com vista a uma correcta aplicação dos princípios e normas do sistema de avaliação do desempenho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Avaliação do desempenho de 2003 e 2004

A avaliação do desempenho referente aos anos de 2003 e 2004 efectua-se de acordo com o sistema de classificação constante do Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro.

Artigo 40.º

Avaliação do desempenho relativo ao ano de 2005

1 — O processo de avaliação do desempenho relativo ao ano de 2005, a efectuar em 2006, inicia-se com a fixação dos factores componentes da avaliação.

2 — Os factores componentes da avaliação a fixar nos termos do número anterior reportam-se ao 2.º semestre de 2005.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que, até 30 de Junho de 2005, venham

a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o respectivo avaliador, não havendo lugar a avaliação extraordinária.

4 — A avaliação do desempenho efectuada nos termos dos números anteriores abrange todo o serviço prestado no ano de 2005, assim como o serviço prestado e não classificado de 2004.

5 — A avaliação de desempenho referente ao ano de 2005 nos serviços que disponham de um sistema de avaliação de desempenho específico efectua-se de acordo com o estabelecido no artigo 39.º do presente diploma, devendo a adaptação prevista no artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, entrar em vigor até ao final do ano de 2005.

Artigo 41.º

Revogação

O Decreto Regulamentar Regional n.º 23/83/M, de 4 de Outubro, é revogado aquando do início da aplicação da avaliação do desempenho dos trabalhadores e diri-

gentes intermédios da administração regional autónoma da Madeira, nos termos previstos no presente diploma.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 18 de Maio de 2005.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *José Miguel Jardim d'Olival Mendonça*.

Assinado em 9 de Junho de 2005.

Publique-se.

O Ministro da República para a Região Autónoma da Madeira, *Antero Alves Monteiro Diniz*.