
PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL
Resolução do Conselho do Governo n.º 2/2010 de 14 de Janeiro de 2010

O Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, veio estabelecer o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública Regional dos Açores (SIADAPRA);

O artigo 26.º, o n.º 5 do artigo 36.º e n.º 1 do artigo 75.º do diploma supra mencionado, prevêem a obrigatoriedade de, através de Resolução do Governo, se determinar os termos para a distinção de mérito dos serviços e diferenciação de desempenhos dos dirigentes intermédios e trabalhadores da Administração Regional Autónoma dos Açores;

Os princípios estabelecidos nas alíneas a) a d) do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, bem como as especificidades da estrutura hierárquico-funcional actual da Administração Regional Autónoma dos Açores, implicam que se atenda às particularidades da estruturação, dimensão e dispersão arquipelágica dos serviços e organismos da administração regional, justificam um tratamento diferenciado na distinção do mérito e na diferenciação do desempenho;

Tendo em conta, ainda, a intenção do Governo Regional para que a distinção do mérito e diferenciação dos desempenhos sejam o mais equilibrada, criteriosa e equitativa possíveis.

A presente resolução foi objecto de negociação sindical nos termos da legislação em vigor.

Nos termos do artigo 26.º, n.º 5 do artigo 36.º e n.º 1 do artigo 75.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto, o Conselho do Governo resolve:

Artigo 1.º

Objecto

A presente resolução tem por objecto estabelecer o sistema de distinção do mérito e diferenciação dos desempenhos a aplicar nos serviços da Administração Pública Regional Autónoma dos Açores.

Artigo 2.º

Conceitos

No âmbito da presente resolução é considerada a seguinte terminologia:

a) Unidade de medida a contabilizar –. Por unidade de medida a contabilizar entende-se um conjunto de serviços (ex: serviços dependentes do gabinete), um organismo (ex. direcção regional) ou um serviço (ex. centro de saúde) que formando um corpo, contabilizam, cada um, para os efeitos da presente resolução, uma unidade. As unidades de medida a contabilizar dividem-se em unidades de medida de 1.º nível e unidades de medida de 2.º nível;

b) Unidades de medida de 1.º nível – consideram-se unidades de medida de 1.º nível, aquelas que são titulares de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) (Gabinetes dos Membros do Governo com competências delegadas em matéria de pessoal, Direcções Regionais, Inspeções Regionais, Institutos Públicos, Fundos Regionais constituídos como unidades orgânicas aos quais estão afectos recursos humanos). Consideram-se ainda os serviços que, não titulares de QUAR, estão dotados, cumulativamente, com autonomia administrativa e financeira;

c) Unidades de medida de 2.º nível – consideram-se unidades de medida de 2.º nível aquelas que se revestem como serviços desconcentrados e/ou unidades homogéneas integradas em unidades de 1.º nível, que não se enquadrem na alínea anterior. As unidades de medida de 2.º nível podem ser consideradas como micro-unidades de medida;

d) Micro-unidades de medida – consideram-se micro-unidades de medida, as unidades de medida de 2.º nível com menos de 10 trabalhadores;

e) Unidade homogénea – consideram-se unidades homogéneas aquelas que desenvolvem o mesmo tipo de actividades e fornecem o mesmo tipo de bens ou serviços (n.º 5 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto);

f) Dirigentes intermédios – são considerados dirigentes intermédios os titulares de cargos de direcção intermédia dos 1.º e 2.º graus ou legalmente equiparados, o pessoal integrado em carreira, enquanto se encontre em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, os chefes de equipas multidisciplinares cujo exercício se prolongue por prazo superior a seis meses no ano em avaliação e outros cargos e chefias de unidades orgânicas [alínea d) do artigo 4.º “Definições” do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de Agosto].

Artigo 3.º

Diferenciação do mérito dos serviços – SIADAPRA 1

A diferenciação do mérito dos serviços – SIADAPRA 1 faz-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Em cada departamento governamental podem ser seleccionados os serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para atribuição da distinção de mérito, reconhecendo o desempenho *Excelente* até 20% dos serviços que o integram ou estão sobre a sua superintendência;

b) O apuramento do grau de excelência dos serviços faz-se mediante matriz a aprovar anualmente pelo Conselho Coordenador da Avaliação dos Serviços Públicos Regionais.

Artigo 4.º

Diferenciação do mérito dos dirigentes intermédios – SIADAPRA 2

A diferenciação do mérito dos dirigentes intermédios – SIADAPRA 2 faz-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) a diferenciação do desempenho dos dirigentes intermédios faz-se considerando o conjunto de dirigentes intermédios da unidade de medida de 1º nível e das respectivas unidades de medida de 2.º nível que a integram;

b) por unidade de medida de 1.º nível e respectivas unidades de medida de 2.º nível a contabilizar, é atribuída uma quota máxima de 30% para dirigentes intermédios com “Desempenho Relevante”;

c) por unidade de medida de 1.º nível e respectivas unidades de medida de 2.º nível a contabilizar e dentro da quota máxima referida na alínea anterior, é atribuída uma quota máxima de 5% para dirigentes intermédios com “Desempenho Excelente”;

d) por unidade de medida de 1.º nível e respectivas unidades de medida de 2.º nível a contabilizar com “Desempenho excelente” é alargada a quota de “Desempenho relevante” dos dirigentes intermédios para um máximo de 40%, dos quais 10% para “Desempenho excelente”;

Artigo 5.º

Diferenciação do mérito dos trabalhadores – SIADAPRA 3

A diferenciação do mérito dos trabalhadores – SIADAPRA 3 faz-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) A diferenciação do desempenho dos trabalhadores faz-se considerando *per se*, a unidade de medida de 1.º nível e a unidade de medida de 2.º nível, salvo as situações expostas nas alíneas e) e f) do presente artigo;

b) Por unidade de medida a contabilizar, é atribuída uma quota máxima de 30% para trabalhadores com “Desempenho Relevante”;

c) Por unidade de medida a contabilizar e dentro da quota máxima referida na alínea anterior, é atribuída uma quota máxima de 5% para trabalhadores com “Desempenho Excelente”;

d) Por unidade de medida a contabilizar com “Desempenho Excelente” é alargada a quota de “Desempenho Relevante” dos trabalhadores para um máximo de 40% dos quais 10% para “Desempenho Excelente”;

e) A distribuição proporcional das percentagens, em regra, por todas as carreiras, só será aplicada se, na unidade de medida a contabilizar, para cada uma das carreiras considerada, o número de trabalhadores for igual ou superior a 10. Caso exista alguma carreira em que o número de trabalhadores seja inferior a 10, a aplicação das quotas faz-se na globalidade;

f) Os trabalhadores das micro-unidades a contabilizar juntam-se aos trabalhadores da unidade de medida de 1.º nível, garantindo-se a distribuição proporcional por carreira em conformidade com o exposto anteriormente;

g) As quotas máximas determinadas nas alíneas b) e c) deste artigo aplicam-se também aos actuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do âmbito de aplicação do SIADAPRA.

Aprovada em Conselho do Governo Regional, em Ponta Delgada, em 5 de Janeiro de 2010. -
O Presidente do Governo Regional, *Carlos Manuel Martins do Vale César*.