

Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro

Primeira 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

Artigo 6.º

Entrada em vigor

- 1 - O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 - O disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 49.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação do artigo 1.º do presente diploma produz efeitos a partir do dia seguinte ao da cessação da vigência do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro da Região Autónoma da Madeira.

Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto

Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira

(com a última alteração introduzida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro, que o republica)

Artigo 49.º

Efeitos

- 1 - A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:
 - a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
 - b) Diagnóstico de necessidades de formação;
 - c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
 - d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
 - e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.
- 2 - *[Revogado.]*
- 3 - O reconhecimento de Desempenho excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:
 - a) *[Revogada.]*
 - b) *[Revogada.]*
 - c) Estágio em organismo de administração pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;
 - d) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
 - e) Frequência de ações de formação adequada ao aprofundamento de competências profissionais.
- 4 - Os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.
- 5 - O reconhecimento de Desempenho excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, no ano civil seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, o direito a cinco dias úteis de férias.
- 6 - O reconhecimento de Desempenho relevante em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, no ano civil seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, o direito a três dias úteis de férias.
- 7 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 5 e 6, o direito a três dias úteis de férias é ainda conferido ao trabalhador quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:
 - a) Seis pontos por cada menção de Desempenho excelente;
 - b) Quatro pontos por cada menção de Desempenho relevante.