

Para este fim, apresenta-se a primeira alteração ao regime da avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

Assim, o Governo decreta, ao abrigo do disposto na alínea p) do artigo 115º da Constituição da República e nos artigos 18º, nº 4 e 119º, nº 2 da Lei nº 8/2004, de 16 de Junho, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1º
Alterações

Os artigos 4º., 6º., 7º., 13º., 14º., 18º., 21º., 24º., 25º., 27º., 28º., 29º. e 30º., do Decreto-Lei n.º 14/2008, de 7 de Maio, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 4º
Princípios gerais

1. [...].
2. [...].
3. Os objectivos adicionais previstos no número 3 do artigo 13 devem ser estabelecidos pelas chefias ou direcções de forma clara e concretamente definidos tendo em conta a proporcionalidade entre os resultados a obter pelos trabalhadores e os meios disponíveis para a sua concretização.
4. [...].

Artigo 6º
Garantias de imparcialidade

Nenhum funcionário ou agente pode ser avaliador ou por qualquer outro modo intervir no procedimento de avaliação de parente seu ou do seu cônjuge, aí incluídos:

- a) pais, avós, filhos, netos e bisnetos;
- b) irmãos, irmãs, tios, tias;
- c) filhos dos irmãos.

Artigo 7º
Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual, e o respectivo procedimento decorre entre os meses de Janeiro e Março, sem prejuízo do disposto no presente decreto-lei para a avaliação extraordinária.

Artigo 13º
Factores de avaliação

1. [...].
2. [...].
3. [...].
4. Os objectivos referidos no número anterior, que devem ser comunicados a cada funcionário até o último dia útil de Ja-

DECRETO-LEI N.º 18/2009

de 8 de Abril

**1ª ALTERAÇÃO AO REGIME DA AVALIAÇÃO DO
DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Com o início do processo de avaliação de desempenho, verificou-se a necessidade de ajustar os prazos para avaliação e a pontuação atribuída aos funcionários no processo.

neiro de cada ano, relacionam-se com o desempenho global do serviço e a avaliação deve observar os indicadores de sucesso estabelecidos nos planos anuais.

- Os objectivos referidos no n.º 3 não se aplicam a quem desempenha cargos de direcção e chefia.

Artigo 14º
Apuramento da avaliação

A avaliação do desempenho é obtida através da soma global dos factores de avaliação expresso nas seguintes menções qualitativas:

- Muito Bom* – 33 pontos ou mais;
- Bom* – de 24 a 32 pontos;
- Suficiente* – de 15 a 23 pontos;
- Insuficiente* – até 14 pontos.

Artigo 18º
Dirigente máximo do serviço

- [...].
- Compete ao dirigente máximo do serviço:
 - [...];
 - [...];
 - Aprovar ou rejeitar requerimento de avaliação extraordinária;
 - Homologar as classificações.

Artigo 21º
Avaliação extraordinária

- [...].
- A avaliação extraordinária segue o procedimento da avaliação ordinária com as necessárias adaptações em especial em relação ao período em que ocorrem.

Artigo 24º
Auto-avaliação

- [...].
- [...].
- A auto-avaliação é feita através de preenchimento de ficha própria para ser entregue ao avaliador em tempo de ser considerada para a avaliação.

Artigo 25º
Avaliação

A avaliação consiste no preenchimento das fichas de avaliação

do desempenho pelo avaliador.

Artigo 27º
Reclamação para o dirigente máximo

- Após tomar conhecimento da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito para o dirigente máximo, a quem será enviada, no prazo de cinco dias úteis, juntamente com manifestação do avaliador.
- A reclamação deve ser fundamentada, não bastando a mera invocação de diferenças de avaliação com base na comparação com a avaliação atribuída a outros trabalhadores ou em resultados de avaliações de anos anteriores.
- A decisão sobre a reclamação é proferida juntamente com a homologação.

Artigo 28º
Homologação

- A avaliação, juntamente com a reclamação, se houver, é submetida para decisão e homologação do dirigente máximo ou outra autoridade que receber delegação.
- O dirigente máximo pode alterar a avaliação efectuada pelo avaliador, desde que fundamente devidamente cada um dos valores a atribuir.
- Proferida a decisão de homologação, é a mesma dada a conhecer ao avaliado no prazo de 3 dias.
- As avaliações de desempenho devem ser homologadas no prazo de 15 dias.

Artigo 29º
Recurso hierárquico

- [...].
- [...].
- [...].
- O procedimento de avaliação, excluído o lançamento dos dados no Sistema de Gestão de Pessoal, deve encerrar-se até 31 de Março.

Artigo 30º
Base de dados

- Findo o procedimento de avaliação do desempenho, cada serviço ou entidade autónoma deve enviar ao Secretariado para Estabelecimento da Comissão da Função Pública os dados relativos ao número de trabalhadores avaliados com as respectivas menções para tratamento estatístico e inclusão no Sistema de Gestão de Pessoal.
- O Secretariado para Estabelecimento da Comissão da Função Pública deve elaborar um relatório global anual que sirva de suporte à definição da política de emprego público e à implementação do sistema de gestão e

desenvolvimento dos recursos humanos.”

**Artigo 2º.
Republicação**

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 18º., da Lei n.º 1/2002, de 7 de Agosto, procede-se à republicação integral do Decreto-Lei n.º 14/2008, de 7 de Maio, com as alterações agora aprovadas.

Aprovado em Conselho de Ministros, em 18 de Fevereiro de 2009.

O Primeiro-Ministro,

Kay Rala Xanana Gusmão

Promulgado em 27 - 03 - 09

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta