



第8/2004號法律
Lei n.º 8/2004

**公共行政工作人員
工作表現評核原則**
**Princípios Relativos à Avaliação do
Desempenho dos Trabalhadores da
Administração Pública**

澳門特別行政區立法會
Assembleia Legislativa da
Região Administrativa Especial de Macau

**REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DE MACAU
Lei n.º 8/2004**

**Princípios relativos à avaliação do desempenho
dos trabalhadores da Administração Pública**

A Assembleia Legislativa decreta, nos termos da alínea 1) do artigo 71.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, para valer como lei, o seguinte:

**Artigo 1.º
Objecto**

1. A presente lei estabelece os princípios a que obedece o regime geral de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

2. Salvo disposição em contrário, o regime de avaliação do desempenho estabelecido ao abrigo da presente lei não prejudica a aplicação de regimes especiais de avaliação.

**Artigo 2.º
Objectivos**

1. A avaliação do desempenho tem como finalidade principal o efectivo reconhecimento individual do desempenho dos trabalhadores.

2. Mediante o efectivo reconhecimento individual do desempenho dos trabalhadores, a avaliação do desempenho visa ainda a prossecução dos seguintes objectivos gerais:

- 1) Motivar os trabalhadores;
- 2) Melhorar o desempenho dos trabalhadores;
- 3) Incentivar a comunicação vertical;
- 4) Melhorar a gestão integrada dos recursos humanos;
- 5) Promover a excelência da qualidade da prestação de serviços.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. A avaliação do desempenho baseia-se em critérios objectivos e subordina-se, em especial, aos princípios da justiça, igualdade, imparcialidade e fundamentação adequada.

2. O desempenho dos trabalhadores deve ser avaliado em função do contexto em que se inserem, tendo em conta a área e o conteúdo funcional do avaliado, bem como a estrutura, os objectivos e o plano de actividades do serviço ou entidade.

3. A avaliação do desempenho é um processo contínuo e sistemático, sendo obrigação do avaliador o acompanhamento regular do desempenho dos trabalhadores cuja avaliação esteja a seu cargo.

4. Antes de ser atribuída a avaliação, aos trabalhadores deve ser dada a possibilidade de, mediante adequado processo de auto-avaliação, darem a conhecer aos intervenientes no processo de avaliação aquilo que eles consideram ter sido o seu desempenho no período em causa.

5. Aos trabalhadores deve ainda ser dada a possibilidade de, em caso de discordância em relação à avaliação que lhes foi atribuída, fazerem intervir no processo de avaliação uma comissão independente e autónoma na qual estejam representados e com capacidade para, com carácter de referência, emitir parecer sobre a avaliação.

6. Da avaliação final cabe recurso contencioso.

Artigo 4.º

Expressão da avaliação

1. A avaliação do desempenho exprime-se numa menção qualitativa, obtida através de um sistema de avaliação baseado na apreciação quantitativa do serviço prestado em relação a factores de avaliação pré-estabelecidos.

2. Em função do mérito revelado, aos trabalhadores é atribuída a menção «Excelente», «Satisfaz Muito», «Satisfaz», «Satisfaz Pouco» ou «Não Satisfaz».

3. Ao pessoal que não esteja sujeito a avaliação, é atribuída a menção «Satisfaz», salvo se a última menção que lhe tiver sido atribuída for superior, caso em que mantém esta última.

Artigo 5.º

Efeitos da avaliação

1. A avaliação do desempenho, expressa numa das menções qualitativas a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, releva para os efeitos previstos na presente lei e demais legislação aplicável.

2. A avaliação do desempenho no exercício de funções de chefia não releva para efeitos de progressão e acesso na

carreira de origem, aplicando-se para esses efeitos o previsto no n.º 3 do artigo anterior.

3. A menção «Excelente» releva para os mesmos efeitos que a menção «Satisfaz Muito» e pode ainda determinar a atribuição de incentivos e benefícios de natureza diversa.

4. A atribuição da menção «Excelente» ou «Satisfaz Muito» implica a renovação dos contratos, salvo relevante inconveniência de serviço, devidamente fundamentada.

5. Quando, por força da legislação aplicável, a atribuição da menção «Satisfaz Pouco» não implique a cessação imediata de funções, devem ser adoptadas medidas com vista à melhoria do desempenho do trabalhador avaliado, designadamente formação, reclassificação ou reconversão profissional, redistribuição de tarefas ou afectação do trabalhador a outra subunidade.

6. Tratando-se de funcionários de nomeação definitiva ou de pessoal operário e auxiliar, a atribuição da menção «Não Satisfaz» implica a abertura de um processo de averiguações e constitui, sempre que a presença do trabalhador se revele inconveniente para o serviço, fundamento para a suspensão preventiva de funções.

7. Relativamente ao pessoal contratado não compreendido no número anterior, a atribuição da menção «Não Satisfaz» implica a imediata cessação de funções.

Artigo 6.º

Diplomas complementares

1. O desenvolvimento da presente lei, designadamente no que respeita à definição das modalidades de avaliação e respectivo âmbito de aplicação, bem como ao processo de avaliação, é feito por regulamento administrativo.

2. A forma e as condições de atribuição dos incentivos e benefícios referidos no n.º 3 do artigo anterior são aprovadas por regulamento administrativo.

Artigo 7.º

Cessação de vigência

O sistema de classificação de serviço previsto nos artigos 161.º a 173.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, cessa a sua vigência na data da entrada em vigor do regulamento administrativo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, sem prejuízo do regime transitório nele consagrado.

Artigo 8.º

Correspondências

1. A correspondência entre as menções qualitativas a que se refere o n.º 2 do artigo 4.º e as menções previstas no artigo 164.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, é feita do seguinte modo:

- 1) «Mau» — corresponde ao «Não Satisfaz»;
- 2) «Regular» — corresponde ao «Satisfaz Pouco»;
- 3) «Bom» — corresponde ao «Satisfaz»;
- 4) «Muito Bom» — corresponde ao «Satisfaz Muito».

2. As referências feitas na legislação em vigor às menções previstas no sistema de classificação de serviço vigente à data da entrada em vigor da presente lei consideram-se feitas para

as menções qualitativas correspondentes, relevando estas do mesmo modo e para os mesmos efeitos legais.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

1. A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2. As disposições constantes dos artigos 3.º, 4.º, 5.º e 8.º entram em vigor conjuntamente com o diploma complementar a que se refere o n.º 1 do artigo 6.º

Aprovada em 5 de Agosto de 2004.

A Presidente da Assembleia Legislativa, *Susana Chou*.

Assinada em 9 de Agosto de 2004.

Publique-se.

O Chefe do Executivo, *Ho Hau Wah*.

書名：第8/2004號法律 - 公共行政工作人員工作表現評核原則

組織及出版：澳門特別行政區立法會

排版、印刷及釘裝：印務局

封面設計：印務局

印刷量：450本

二零一七年四月

ISBN 978-99965-52-75-5

Título: Lei n.º 8/2004 – Princípios Relativos à Avaliação do Desempenho
dos Trabalhadores da Administração Pública

Organização e edição: Assembleia Legislativa da RAEM

Composição, impressão e acabamento: Imprensa Oficial

Concepção de capa: Imprensa Oficial

Tiragem: 450 exemplares

Abril de 2017

ISBN 978-99965-52-75-5

南灣湖畔立法會前地立法會大樓

Aterros da Baía da Praia Grande, Praça da Assembleia Legislativa

Edf. da Assembleia Legislativa

電話 Telefone: (853) 2872 8377 / 2872 8379

圖文傳真 Telefax: (853) 2897 3753

電子郵件 E-mail: info@al.gov.mo

網址 <http://www.al.gov.mo>

ISBN 978-99965-52-75-5



9 789996 552755