

# **PRINCÍPIOS RELATIVOS À AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

(PROPOSTA DE LEI)

## **NOTA JUSTIFICATIVA**

1. Para além de outros aspectos do regime jurídico da função pública que precisam de reformulação, é convicção comum, partilhada pelo Governo, que o actual sistema de classificação de serviço dos trabalhadores da Administração Pública, em vigor desde 1989, se revela hoje desadequado para servir as reais necessidades da Região Administrativa Especial de Macau.

Por essa razão, o Governo fez incluir nas Linhas de Acção Governativa, no âmbito de uma reforma mais vasta do regime jurídico dos trabalhadores dos serviços públicos, a iniciativa de revisão do actual sistema de classificação de serviço dos trabalhadores da Administração Pública, com vista a torná-lo mais objectivo, mais transparente e mais eficaz e, desse modo, um efectivo contributo para uma generalizada melhoria da missão global dos serviços públicos.

A presente proposta de lei, contendo os princípios que deverão reger o novo regime geral de avaliação do desempenho e destinada a definir o enquadramento básico do mesmo, constitui, nesse sentido, um instrumento fundamental.

2. Em primeiro lugar, no que é uma novidade, nela se acolhe aquilo que é regra nas mais modernas jurisdições, definindo-se, no próprio plano da lei, os objectivos que presidem à avaliação do desempenho dos trabalhadores dos serviços públicos.

Quanto a este aspecto, salienta-se a opção pela afirmação da regra de que a avaliação tem como objectivo primeiro o efectivo reconhecimento individual do desempenho dos trabalhadores, condição tida como indispensável para a prossecução de outros objectivos normalmente associados à avaliação, como sejam a melhoria da gestão dos recursos humanos e a promoção da excelência da qualidade dos serviços públicos.

3. De forma igualmente inovadora, afirma-se a submissão da avaliação do desempenho aos princípios da justiça, da igualdade, da imparcialidade e da fundamentação adequada, numa clara referência, que agora se torna expressa, da necessidade de acatar, também neste domínio, princípios gerais de actuação da Administração Pública, consagrados como tal no Código de Procedimento Administrativo.

Paralelamente, determina-se de forma clara que o enquadramento da avaliação se deve fazer por referência à área e conteúdo funcionais do trabalhador a avaliar, por um lado, e à estrutura, objectivos e plano de actividades do serviço respectivo, por outro, evitando-se, deste modo, tentativas arbitrárias de

exigir dos trabalhadores dos serviços e entidades públicas mais do que aquilo que, do ponto de vista legal, constitui a sua missão.

Além disso, reconhecem-se ao notado garantias acrescidas de isenção da avaliação, que, passando pela afirmação da obrigatoriedade do avaliador acompanhar regularmente o seu desempenho, expressamente prevêem a faculdade de auto-avaliação e a possibilidade de submeter a avaliação à apreciação de uma comissão independente e autónoma, sempre que dela discorde.

4. Particular destaque merece ainda o facto de se ter alargado o quadro das menções qualitativas a atribuir no âmbito da avaliação do desempenho, as quais passam a ser cinco em vez das quatro actuais. Para o efeito, introduziu-se a menção «Excelente», destinada a reconhecer todos aqueles que no exercício de funções se destaquem pela excepcionalidade da sua prestação e o elevado sentido de responsabilidade e de cometimento à missão que lhes cumpre desempenhar, ampliando-se, deste modo, a capacidade da Administração para premiar aqueles que efectivamente se destaquem.

Por outro lado, com vista ainda à prossecução do objectivo geral de motivação e melhoria do desempenho dos trabalhadores dos serviços públicos, prescrevem-se regras inovadoras em matéria de relevância e efeitos da avaliação. Neste domínio, para além de uma melhor articulação com as regras gerais aplicáveis à função pública, merecem particular destaque, pelo seu carácter inovador, algumas medidas agora introduzidas:

- A expressa previsão de que a obtenção da menção «Excelente» pode determinar atribuição de incentivos e benefícios de natureza diversa, na forma e condições a definir por regulamento administrativo.
- A acrescida garantia de segurança de que passam a gozar os trabalhadores recrutados mediante contrato cujo desempenho se destaque, sem que, por isso, ocorra perda da necessária adequação às necessidades do serviço que a instituição contratual visa salvaguardar.
- A expressa referência à necessidade de adopção de medidas destinadas à melhoria do desempenho dos trabalhadores naqueles casos em que o mesmo se revele insatisfatório, mas em que, por força do regime aplicável, esse facto não seja de molde a pôr em causa a continuidade da relação. Promove-se, desta forma, um melhor aproveitamento daqueles que, não obstante um desempenho menos conseguido, não devam por isso, de acordo com ponderação legal dos interesses em jogo, ser dispensados.

5. Por último, no convicto reconhecimento de que a matéria relacionada com a exacta definição das modalidades de avaliação e respectivo âmbito de aplicação, bem como a que respeita ao processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores dos serviços públicos, tem carácter preponderantemente administrativo, e constitui responsabilidade de que o Governo

não pode alhear-se em face das tarefas que lhe são cometidas pela Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, remete-se para diploma complementar, a aprovar por regulamento administrativo, a regulamentação da presente lei.

Consequentemente, estabelece-se que o sistema geral de classificação de serviço em vigor apenas cesse a sua vigência após a entrada em vigor do diploma complementar referido, salvaguardando-se, em qualquer caso, a existência dos sistemas especiais de avaliação existentes.