Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004
de 14 de Maio

A avaliação do desempenho é um instrumento de desenvolvimento da estratégia das organizações, fornecendo elementos essenciais para melhorar a definição das funções, ajustar a formação às necessidades dos trabalhadores, abrir oportunidades de carreira de acordo com as potencialidades demonstradas por cada um e valorizar as contribuições individuais para a equipa.

A avaliação de desempenho é também uma das mais poderosas ferramentas para a gestão de recursos humanos. O seu objectivo é melhorar os resultados, ajudando os trabalhadores a atingir níveis de desempenho mais elevados, sendo uma fonte de informação útil para desencadear medidas de desenvolvimento pessoal e profissional.

A instituição de um modelo credível de avaliação é essencial para a introdução de uma nova cultura de gestão pública, para uma correcta apreciação dos recursos alocados a cada um dos organismos e funções e para a criação de condições de maior motivação profissional, qualificação e formação permanente dos recursos humanos.

Trata-se também de um instrumento de gestão que, a ser devidamente utilizado, permitirá identificar desequilíbrios funcionais, deficiências organizacionais, responsabilizar o pessoal e os dirigentes e criar um clima de exigência, de mérito e de transparência na acção dos serviços.

Com a criação do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, a Administração Pública passa a dispor de um instrumento efectivo para avaliar o desempenho dos seus serviços e organismos, dirigentes e trabalhadores.

Obedecendo aos princípios e regras gerais de avaliação do desempenho definidos pelo SIADAP, é regulamentado, desde já, o processo de avaliação dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública.

Com esta regulamentação criam-se os mecanismos indispensáveis à aplicação do novo sistema de avaliação do desempenho, designadamente calendarizando e concretizando as diversas fases que integram o processo de avaliação e definindo regras para a sua execução e aplicação em concreto aos diversos serviços e organismos.

É ainda regulamentada a matéria referente ao conselho coordenador da avaliação, criado como instância de consulta, apoio e apreciação das reclamações, determinando-se a sua composição e forma de funcionamento, e são definidas as modalidades de avaliação do desempenho e os casos especiais de suprimento da mesma.

É dado o devido relevo à determinação específica da relação da avaliação de desempenho e o processo de desenvolvimento profissional de cada trabalhador através da adequada formação.

O presente diploma regulamenta também a avaliação dos dirigentes de nível intermédio, de modo a garantir um processo homogéneo e coerente com as especificidades próprias da função, tendo como objectivo reforçar a capacidade de liderança e as competências de gestão.

Por fim, são previstos os instrumentos de gestão e controlo do sistema de avaliação do desempenho, através da atribuição de competências para a elaboração e divulgação dos relatórios dos resultados obtidos.

Quanto à entrada em vigor e aplicação do diploma no 1.º ano, determina-se que serão fixados objectivos para o 2.º semestre de 2004, a ser avaliados em

2005, e que o resultado dessa avaliação será considerado para o ano completo de 2004.

Este modelo de avaliação do desempenho é, assim, um novo instrumento de gestão no sentido de promover uma cultura de mérito, exigência, motivação e reconhecimento, por forma a potenciar os níveis de eficiência e qualidade dos serviços públicos, com base em objectivos de qualidade e excelência, de liderança e responsabilidade e de mérito e qualificação.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

Nos termos do artigo 22.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES INTERMÉDIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

1 - O presente diploma regulamenta a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, no que se refere ao sistema de avaliação do desempenho dos funcionários e agentes dos serviços e organismos da administração directa do Estado, bem como ao sistema de avaliação aplicável aos dirigentes de nível intermédio.

2 - A aplicação do presente diploma abrange ainda os demais trabalhadores da administração directa do Estado, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses.

3 - A aplicação do presente diploma aos institutos públicos faz-se sem prejuízo das adaptações necessárias.

CAPÍTULO II

Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Componentes para a avaliação

Artigo 2.º

Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho na Administração Pública integra as seguintes componentes:

a) Objectivos;

b) Competências comportamentais;

c) Atitude pessoal.

Artigo 3.º

Objectivos

1 - A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de cada organismo;

b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição, do avaliador;

c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço;
d) Os objectivos a fixar devem ser no máximo cinco e no mínimo três, dos quais pelo menos um é de responsabilidade partilhada;
e) São objectivos de responsabilidade partilhada os que implicam o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;
f) Os objectivos devem ser sujeitos a ponderação, não podendo cada um deles ter valor inferior a 15% ou a 20%, consoante tenham sido fixados, respectivamente, em cinco ou menos objectivos.
2 - De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em três níveis:
Nível 5 - superou claramente o objectivo;
Nível 3 - cumpriu o objectivo;
Nível 1 - não cumpriu o objectivo.
3 - A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

Artigo 4.º

Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos dirigentes e trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:
a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;
b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação;
c) O número de competências deve ser no mínimo de quatro e no máximo de seis;
d) A ponderação de cada competência não pode ser inferior a 10%.

Artigo 5.º

Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

SECÇÃO II

Sistema de classificação

Artigo 6.º

Escala de avaliação

1 - A avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala de 1 a 5, devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros.
2 - O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas:
Excelente - de 4,5 a 5 valores;
Muito bom - de 4 a 4,4 valores;
Bom - de 3 a 3,9 valores;
Necessita de desenvolvimento - de 2 a 2,9 valores;

Insuficiente - de 1 a 1,9 valores.

Artigo 7.º

Sistema de classificação

1 - A classificação final é determinada pela média ponderada da avaliação de cada uma das suas componentes, de acordo com a seguinte ponderação:
(ver tabela no documento original)

2 - A adaptação desta escala a corpos especiais e carreiras de regime especial não pode prever ponderação inferior a 40%, no caso dos objectivos, ou inferior a 30%, no caso das competências.

Artigo 8.º

Expressão da avaliação final

1 - A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no n.º 2 do artigo 6.º

2 - Para os efeitos dos n.os 1 a 3 do artigo 7.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, os anos relevantes são seguidos, admitindo-se um único ano interpolado com avaliação inferior à legalmente requerida, desde que não seja o da última menção atribuída.

Artigo 9.º

Diferenciação de mérito e excelência

1 - A diferenciação dos desempenhos de mérito e excelência é garantida pela fixação de percentagens máximas para as classificações de Muito bom e Excelente, respectivamente de 20% e 5%, numa perspectiva de maximização da qualidade do serviço.

2 - O sistema de percentagens previsto no número anterior deve ser aplicado por serviço ou organismo e de modo equitativo aos diferentes grupos profissionais, os quais podem ser agregados para esse efeito nos serviços ou organismos em que o número de avaliados por cada um dos grupos profissionais seja inferior a 20.

3 - A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

4 - A atribuição da classificação de Muito bom implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.

5 - A atribuição da classificação de Excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

6 - A aplicação do sistema de percentagens a cada serviço ou organismo é da exclusiva responsabilidade dos seus dirigentes, cabendo ao dirigente máximo assegurar o seu estrito cumprimento.

Artigo 10.º

Fichas de avaliação

1 - O sistema de avaliação do desempenho obedece a instrumentos normalizados e diferenciados em função dos grupos profissionais ou situações específicas, a aprovar por portaria conjunta dos membros do governo da tutela e do responsável pela área da Administração Pública.

2 - Os instrumentos referidos no número anterior incluem a definição de cada um dos factores que integram as componentes de competências e atitude pessoal dos diferentes grupos profissionais, bem como a descrição dos comportamentos que lhes correspondem.

CAPÍTULO III

Competência para avaliar e homologar

Artigo 11.º

Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

a) Os avaliadores;

b) O conselho de coordenação da avaliação;

c) O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

Artigo 12.º

Avaliadores

1 - A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

a) Definir objectivos dos seus colaboradores directos de acordo com os objectivos fixados para o organismo e para a respectiva unidade orgânica;

b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;

c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2 - Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3 - Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho coordenador da avaliação.

Artigo 13.º

Conselho de coordenação da avaliação

1 - Junto do dirigente máximo de cada serviço ou organismo funciona um conselho de coordenação da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;

b) Garantir a selectividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a Muito bom;

c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;

d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico;

e) Propor a adopção de sistemas específicos de avaliação nos termos previstos na Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

2 - O conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo dirigente máximo do organismo e integra todos os dirigentes de nível superior e os dirigentes de nível intermédio de 1.º grau, bem como outros dirigentes dependentes directamente do dirigente máximo do organismo.

3 - A composição do conselho coordenador da avaliação nos serviços de grande dimensão poderá ser reduzida, para efeitos de operacionalização do seu funcionamento, ao dirigente máximo do serviço, ao dirigente responsável pela área dos recursos humanos e a um número restrito de dirigentes, sujeitos à regra da rotatividade.

4 - Participa ainda nas reuniões do conselho coordenador da avaliação, em qualquer circunstância, o dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado, ou representante por ele indicado.

5 - O regulamento de funcionamento do conselho de coordenação da avaliação deve ser elaborado por cada serviço ou organismo tendo em conta a sua natureza e dimensão.

Artigo 14.º

Dirigente máximo do serviço

1 - Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de direcção superior de 1.º grau ou outro dirigente responsável pelo serviço ou organismo directamente dependente do membro do Governo.

2 - Compete ao dirigente máximo do serviço:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço ou organismo;

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente diploma;

c) Homologar as avaliações anuais;

d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho de coordenação da avaliação;

e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

3 - Quando o dirigente máximo não homologar as classificações atribuídas, deverá ele próprio, mediante despacho fundamentado, estabelecer a classificação a atribuir.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Modalidades

Artigo 15.º

Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

Artigo 16.º

Avaliação extraordinária

1 - São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.

2 - A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

Artigo 17.º

Casos especiais

Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

Artigo 18.º

Suprimento da avaliação

1 - Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no

artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2 - O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão.

3 - A ponderação curricular só é relevante para fins de admissão a concurso e não prejudica, em caso de deliberação favorável do respectivo júri, nova apreciação curricular para efeitos de ordenação dos candidatos.

Artigo 19.º

Ponderação curricular

1 - Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;

b) As acções de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;

c) O conteúdo funcional da respectiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;

d) A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.

2 - A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º

3 - Nos casos de atribuição de classificação igual ou superior a Muito bom, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º

SECÇÃO II

Do processo

Artigo 20.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual e o respectivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

Artigo 21.º

Confidencialidade

1 - O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 - Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

SECÇÃO III

Fases do processo

Artigo 22.º

Fases do processo

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

a) Auto-avaliação;

b) Avaliação prévia;

c) Harmonização das avaliações de desempenho;
d) Entrevista com o avaliado;
e) Homologação;
f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
g) Recurso hierárquico.

Artigo 23.º

Auto-avaliação

1 - A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 - A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 - A auto-avaliação concretiza-se através de preenchimento de ficha própria a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4 - Nos processos de avaliação extraordinária, o preenchimento da ficha de auto-avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

Artigo 24.º

Avaliação prévia

A avaliação prévia consiste no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

Artigo 25.º

Harmonização das avaliações

1 - Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações e a validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência.

2 - A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência implica declaração formal, assinada por todos os membros do conselho coordenador da avaliação, do cumprimento daquelas percentagens.

Artigo 26.º

Entrevista de avaliação

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objectivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

Artigo 27.º

Homologação

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

Artigo 28.º

Reclamação

1 - Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2 - A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho de coordenação da avaliação.

3 - O conselho de coordenação da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

Artigo 29.º

Recurso

1 - Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o membro do Governo competente, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2 - A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

3 - O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

CAPÍTULO V

Formação

Artigo 30.º

Necessidades de formação

1 - Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2 - A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

CAPÍTULO VI

Avaliação dos dirigentes

Artigo 31.º

Regime especial

A avaliação dos dirigentes visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

Artigo 32.º

Componentes da avaliação

1 - A ponderação dos objectivos na avaliação dos dirigentes deve ser de 75%, em reforço da responsabilidade partilhada pelo cumprimento dos objectivos do organismo.

2 - A ponderação das competências deve ser de 25%, devendo o respectivo modelo ser diferenciado dos restantes grupos profissionais ao nível dos factores de avaliação.

3 - A garantia de diferenciação dos desempenhos é da responsabilidade do dirigente máximo do organismo, a quem cabe garantir a harmonização das avaliações, não estando, contudo, vinculado às regras constantes do artigo 9.º

Artigo 33.º

Avaliadores

1 - A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato, carecendo sempre de homologação conjunta dos respectivos dirigentes de nível superior, excepto quando um deles tenha sido avaliador.

2 - Não há lugar à intervenção do conselho coordenador da avaliação, salvo em caso de reclamação.

3 - A apreciação das reclamações da avaliação dos dirigentes é feita em conselho coordenador da avaliação restrito, composto apenas pelos dirigentes de nível superior do organismo e pelo dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado.

4 - Em caso de impedimento do avaliador, a competência cabe ao superior hierárquico seguinte.

Artigo 34.º

Início da avaliação

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

Artigo 35.º

Efeitos da avaliação

1 - A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de Bom no último ano da respectiva comissão de serviço.

2 - Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis, sem prejuízo de outros direitos especialmente previsto no Estatuto dos Dirigentes da Administração Pública.

CAPÍTULO VII

Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

Artigo 36.º

Monitorização e controlo

1 - No final do período de avaliação, cada organismo deve apresentar ao membro do Governo da tutela o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente diploma, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

2 - Compete à Secretaria-Geral de cada Ministério a elaboração de um relatório síntese da forma como o sistema de avaliação foi aplicado ao nível de cada Ministério.

3 - A estrutura e o conteúdo do relatório síntese são objecto de normalização através de portaria do membro do Governo responsável pela Administração Pública.

Artigo 37.º

Base de dados

1 - Os relatórios referidos no artigo anterior serão remetidos, em suporte informático, à Direcção-Geral da Administração Pública para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica do sistema de avaliação do desempenho da Administração Pública.

2 - A Direcção-Geral da Administração Pública elabora anualmente, no decurso do 3.º trimestre, um relatório global sobre a aplicação do sistema de avaliação do desempenho que sirva de suporte à definição da política de emprego público e à implementação de um adequado sistema de gestão e desenvolvimento de recursos humanos.

Artigo 38.º

Auditorias

1 - Cabe à Inspecção-Geral da Administração Pública analisar regularmente, no âmbito das suas actividades de auditoria, a forma como o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública é aplicado, mormente se os respectivos objectivos e princípios informadores estão a ser alcançados e respeitados.

2 - Poderá ser superiormente determinada à mesma Inspecção-Geral a realização de auditorias nos casos em que se revelem desvios dos objectivos estabelecidos, em especial à selectividade do sistema de avaliação do desempenho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Delegação de competências

Sempre que esteja em causa a aplicação a serviços desconcentrados, as competências atribuídas ao dirigente máximo do serviço nos termos do presente diploma podem ser delegadas nos respectivos dirigentes máximos.

Artigo 40.º

Avaliação do desempenho de 2003

A avaliação do desempenho referente ao ano de 2003 efectua-se de acordo com o sistema de classificação revogado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

Artigo 41.º

Avaliação do desempenho de 2004

1 - O processo de avaliação do desempenho relativo ao ano de 2004, a efectuar em 2005, inicia-se com a fixação de objectivos, a qual terá lugar até final do mês de Maio de 2004.

2 - Os objectivos a fixar nos termos do número anterior reportam-se ao 2.º semestre de 2004.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que, até 30 de Junho de 2004, venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o respectivo avaliador, não havendo lugar a avaliação extraordinária.

4 - A avaliação do desempenho efectuada nos termos dos números anteriores abrange todo o serviço prestado no ano de 2004, assim como o serviço prestado e não classificado de 2003.

5 - A avaliação de desempenho referente ao ano de 2004 nos serviços que disponham de um sistema de avaliação de desempenho específico efectua-se de acordo com o estabelecido no artigo 40.º do presente diploma, devendo a adaptação prevista no artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, entrar em vigor até ao final do corrente ano.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Abril de 2004. - José Manuel Durão Barroso - Maria Manuela Dias Ferreira Leite - António José de Castro Bagão Félix.

Promulgado em 3 de Maio de 2004.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 5 de Maio de 2004.

O Primeiro-Ministro, José Manuel Durão Barroso.