



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

## ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 310,00

<p>Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncio e assinaturas do «Diário da República», deve ser dirigida à Imprensa Nacional - E.P., em Luanda, Rua Henrique de Carvalho n.º 2, Cidade Alta, Caixa Postal 1306, www.imprensanacional.gov.ao - End. teleg.: «Imprensa».</p>	<b>ASSINATURA</b>		<p>O preço de cada linha publicada nos Diários da República 1.ª e 2.ª série é de Kz: 75.00 e para a 3.ª série Kz: 95.00, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria da Imprensa Nacional - E. P.</p>
		<b>Ano</b>	
	As três séries	Kz: 470 615.00	
	A 1.ª série	Kz: 277 900.00	
	A 2.ª série	Kz: 145 500.00	
	Kz: 115 470.00		

### SUMÁRIO

#### Presidente da República

##### Decreto Presidencial n.º 44/14:

Approva o Regulamento sobre o Regime Disciplinar do Pessoal dos Serviços Penitenciários. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

##### Decreto Presidencial n.º 45/14:

Approva o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Efectivo dos Serviços Penitenciários. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

#### Ministério das Finanças

##### Despacho n.º 428/14:

Subdelega plenos poderes à Alice Paula dos Santos Neves, Directora Nacional de Impostos, para outorgar, em representação deste Ministério, o Contrato de Prestação de Serviços de Auditoria às Declarações Fiscais e às Contas das Companhias Petrolíferas por Referência ao Exercício Fiscal de 2011 entre o Ministério das Finanças da República de Angola e a Deloitte & Touche — Auditores, Lda., e Deloitte Consultores, S.A.

##### Despacho n.º 429/14:

Exonera João Luis Ngimbi, do cargo de Delegado Provincial de Finanças do Namibe.

##### Despacho n.º 430/14:

Nomeia Neto Joaquim para o cargo de Delegado Provincial de Finanças no Namibe.

#### Inspecção Geral da Administração do Estado

##### Despacho n.º 431/14:

Exonera Tomás Gabriel Neto Joaquim, Luvinda César Estevão Jerónimo, Afonso Ferreira Sebastião, Eva David Maria Francisco, José Segunda da Silva Chinguinheca, Luísa António da Silva, Nené Helena Banesta, José Pereira Manuel, Elisa Margarida da Mata Silva e Fátima Vieira Kaingona dos cargos respectivos de Inspector Geral e Director do Corpo de Inspecção, Inspector Geral e Director do Gabinete Jurídico e de Estudos, Inspector Geral-Adjunto e Chefe de Departamento de Intercâmbio, Inspectora Geral-Adjunta e Chefe de Departamento de Auditoria e Investigação, Inspector Chefe de 1.ª Classe e Chefe de Secção de Auditoria, Inspectora Geral-Adjunta

e Chefe do Departamento de Inspecção e Controlo, Inspectora Chefe de 1.ª Classe e Chefe de Secção de Inspecção e Controlo, Inspector Chefe de 1.ª Classe e Chefe de Secção de Atendimento de Queixas e Denúncias, Inspectora Chefe de 1.ª Classe e Chefe de Secção de Programação e Avaliação e Inspectora-Chefe de 2.ª Classe e Chefe de Secção de Processos.

##### Despacho n.º 432/14:

Nomeia Tomás Gabriel Neto Joaquim, Luvinda César Estevão Jerónimo, Eva David Maria Francisco, José Segunda da Silva Chinguinheca, Luísa António da Silva e Fátima Vieira Kaingona para os cargos respectivos de Inspector Geral e Director de Inspecção e Controlo, Inspector Geral e Director do Gabinete Jurídico e de Intercâmbio, Inspectora Geral-Adjunta e Chefe de Departamento de Inspecção e Controlo, Inspector Geral-Adjunto e Chefe de Departamento de Auditoria e Investigação, Inspectora Geral-Adjunta e Chefe de Departamento de Programação e Avaliação e Inspectora Chefe de 1.ª Classe e Chefe de Repartição de Processos.

### PRESIDENTE DA REPÚBLICA

#### Decreto Presidencial n.º 44/14 de 24 de Fevereiro

Constatando-se que os pressupostos relativos à instauração de processos, bem como à aplicação de sanções disciplinares, com fundamento no Decreto n.º 33/91, de 26 de Julho, não respondem convenientemente à especificidade dos Serviços Penitenciários, tendo em conta o seu carácter paramilitar;

Com vista a preencher esse vazio, torna-se necessário proceder à aprovação de um diploma específico, através do qual se devem sancionar as condutas não conformes às normas que devem pautar a actuação do efectivo dos Serviços Penitenciários;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea l) do artigo 120.º e do n.º 3 do artigo 125.º, ambas da Constituição da República de Angola, o seguinte:

## ANEXO B

## Competência para atribuir recompensas previstas no artigo 15.º

Recompensas	Ministro do Interior	Director dos SP	Delegado Provincial do MININT	Chefe de Departamento e Director Provincial dos SP	Director do Estabelecimento Penitenciário	Comandante de Destacamento
Elogio	+	+	+	+	+	+
Louvor	+	+	+	+	+	+
Licença de Prémio	+	+	+			
Promoção por Distinção	+					

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

**Decreto Presidencial n.º 45/14**  
de 24 de Fevereiro

O Decreto n.º 25/94, de 1 de Julho, estabelece as regras e procedimentos a serem observados em matéria de classificação de serviço dos funcionários públicos;

Tendo em conta que a avaliação do desempenho do pessoal afecto aos Serviços Penitenciários do Ministério do Interior deve ser regulada por diploma próprio, devido à especificidade das funções do seu efectivo;

Atendendo que o disposto no artigo 21.º do referido Decreto permite a utilização de outros sistemas de classificação de serviço, quando estejam em causa funções específicas;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea l) do artigo 120.º e do n.º 3 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

**ARTIGO 1.º**  
**(Aprovação)**

É aprovado o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Efectivo dos Serviços Penitenciários, anexo ao presente Diploma e que dele é parte integrante.

**ARTIGO 2.º**  
**(Revogação)**

É revogada toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

**ARTIGO 3.º**  
**(Dúvidas e omissões)**

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente Decreto Presidencial são resolvidas pelo Presidente da República.

**ARTIGO 4.º**  
**(Entrada em vigor)**

O presente Diploma entra em vigor na data da sua publicação.

Apreciado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 18 de Dezembro de 2013.

Publique-se.

Luanda, aos 13 de Fevereiro de 2014.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

**REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO**  
**DE DESEMPENHO DO EFECTIVO DOS SERVIÇOS**  
**PENITENCIÁRIOS**

**CAPÍTULO I**  
**Disposição Gerais**

**ARTIGO 1.º**  
**(Objecto)**

O presente Regulamento estabelece os princípios, regras e os procedimentos a serem observados na avaliação individual do efectivo dos Serviços Penitenciários.

**ARTIGO 2.º**  
**(Âmbito)**

O presente Regulamento é aplicável a todo o efectivo do regime de carreira específica dos Serviços Penitenciários no activo.

**ARTIGO 3.º**  
**(Definições)**

Para efeito do presente Regulamento entende-se por:

- «Avaliação»*, apreciação sistemática de desempenho individual do efectivo dos Serviços Penitenciários referente a um determinado período, feita por via de classificação;
- «Avaliação Ordinária»* é a que se realiza anualmente, visando a apreciação global de desempenho do efectivo;
- «Avaliação Contínua»* é a apreciação global de desempenho do efectivo no exercício das suas funções, execução de tarefas, cumprimento de missões e de actividades de instrução e treinamento de modo ininterrupto;
- «Avaliação Periódica»* é a apreciação global de desempenho do efectivo no exercício das suas funções, execução de tarefas, cumprimento de missões e de actividades de instrução e treinamento durante um determinado período;
- «Avaliação Extraordinária»* é a que se realiza a qualquer momento, visando um fim específico;
- «Primeiro Avaliador»*, o superior hierárquico responsável pela avaliação de desempenho do avaliado;

- g) «*Segundo Avaliador*», o titular do órgão que confirma ou infirma a avaliação feita pelo primeiro avaliador;
- h) «*Avaliado*», sujeito passivo da avaliação cujo desempenho é apreciado pelo superior hierárquico;
- i) «*Ficha de Avaliação de Desempenho (FAD)*», instrumento em que é anotada a classificação atribuída ao avaliado.

ARTIGO 4.º  
(Objectivos da avaliação)

1. A avaliação de desempenho visa fundamentalmente:

- a) A classificação do funcionário, tendo por base conhecimentos e qualidades de que fez prova no exercício das suas funções;
- b) A valorização individual, a melhoria da eficácia e a possibilidade dada a cada funcionário de conhecer os juízos que os seus superiores hierárquicos formulam quanto ao desempenho das suas funções;
- c) Contribuir para o diagnóstico das situações de trabalho com vista ao estabelecimento de medidas tendentes a sua correcção e transformação;
- d) Contribuir para a compatibilização das aptidões do efectivo ao interesse dos Serviços Penitenciários;
- e) Contribuir para o conhecimento do potencial humano existente nos Serviços Penitenciários.

2. Os dados obtidos no processo de avaliação servem de indicadores para:

- a) Formação e aperfeiçoamento de conhecimentos;
- b) Promoção;
- c) Nomeação para cargos;
- d) Modificação da relação jurídica de emprego;
- e) Atribuição e outorga de estímulos.

3. O processo de avaliação visa igualmente:

- a) Corrigir as assimetrias originadas por critérios de avaliação diferenciados;
- b) Contribuir para a realização profissional do efectivo e a melhoria da efectividade.

4. A avaliação é feita pelo chefe directo do avaliado e é sancionada pelo titular do órgão.

ARTIGO 5.º  
(Princípios)

A avaliação do efectivo obedece aos seguintes princípios:

- a) Princípio da individualidade e da universalidade: — a avaliação é individual, sendo aplicável a todo o efectivo dos Serviços Penitenciários;
- b) Princípio da hierarquia: — a realização da avaliação individual do efectivo incumbe ao superior hierárquico;

- c) Princípio da legalidade e da fundamentação: — a avaliação deve estar subordinada à lei em vigor e ser fundamentada segundo critérios objectivos com expressa menção das razões que nortearam a emissão de determinado juízo de valor;
- d) Princípio da igualdade e da imparcialidade: — a avaliação deve ser feita de forma justa e imparcial, não podendo privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer avaliado em razão de factores subjectivos;
- e) Princípio da impugnação: — a avaliação está sujeita à impugnação graciosa, nos termos dos artigos 25.º e seguintes do presente Regulamento;
- f) Princípio da confidencialidade: — a avaliação deve salvaguardar os factos cuja publicação prejudique o seu processamento, sendo no entanto obrigatório o seu conhecimento pelo avaliado;
- g) Princípio de sistematicidade e continuidade: — a avaliação é levada a cabo de forma ordenada e deve congregiar um conjunto de dados com vista a produção de resultados concretos no avaliado e no próprio serviço;
- h) Princípio da substanciação: — a avaliação concretiza-se no domínio de conhecimentos técnico-científicos e profissionais, capacidade profissional, experiência, modo de actuação, comportamento, verificados na execução das tarefas, cumprimento de missões, actividades de instrução e treinamento.

CAPÍTULO II

**Avaliação**

ARTIGO 6.º  
(Formas de avaliação)

A avaliação assume as seguintes formas:

- a) Ordinária;
- b) Extraordinária;
- c) Contínua.

ARTIGO 7.º  
(Avaliação ordinária)

A avaliação ordinária é de carácter periódico, sendo anual, formal e independente de avaliações anteriores.

ARTIGO 8.º  
(Avaliação extraordinária)

1. A avaliação extraordinária realiza-se a qualquer momento, e visa o alcance de um fim específico. A avaliação extraordinária pode ser:

- a) Escolar;
- b) Circunstancial.

2. A avaliação escolar obedece às normas próprias dos estabelecimentos de ensino dos Serviços Penitenciários e é efectuada após a conclusão de cursos de reciclagem ou estágios.

3. A avaliação circunstancial obedece aos princípios e normas do presente Regulamento e é efectuada sempre que:

- a) Se verificar a movimentação ou transferência do avaliado ou do primeiro avaliador das funções que originaram a última avaliação e que desde a data daquela tenha decorrido um período igual ou superior a seis meses;
- b) O avaliado terminar a comissão normal de serviço em outras instituições do Estado;
- c) O avaliado cessar a comissão especial de serviço;
- d) Findar o período de inactividade temporária;
- e) Terminar a missão ou tarefa de duração superior a seis meses fora do local de colocação;
- f) Alterar-se a última avaliação efectuada por qualquer avaliador, decorridos seis meses, desde que devidamente justificado.

4. Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, ao avaliador incumbe solicitar à entidade a que se subordina o avaliado, as informações e dados que repute necessários para a avaliação e que devem fazer parte desta.

**ARTIGO 9.º**  
(Avaliação contínua)

1. A avaliação contínua permite que o valor do avaliado seja permanentemente observado e monitorizado pelo superior hierárquico com vista a possibilitar o seu melhoramento sucessivo e não é redutível a escrito, mas os actos notáveis devem ser objecto de anotação em modelo constante do Anexo I ao presente Regulamento.

2. A avaliação contínua serve de base às demais formas de avaliação.

**ARTIGO 10.º**  
(Limites da avaliação)

A avaliação individual deve basear-se unicamente:

- a) Na apreciação das acções, comportamentos e resultados de trabalho, cumprimento de missões, execução de tarefas e actividades de instrução e treinamento de que foi o avaliado incumbido;
- b) Nas classificações obtidas nas acções de formação;
- c) Nas classificações obtidas nas actividades de instrução e treinamento;
- d) No registo disciplinar, nomeadamente nos louvores, nas penas disciplinares aplicadas com exclusão das que tiverem sido anuladas como resultado de reclamação, recurso ou de amnistia.

**ARTIGO 11.º**  
(Confidencialidade)

A avaliação é confidencial sem prejuízo de:

- a) Publicação de resultados de curso, concursos, testes, provas, estágios ou outros elementos que possam ser de conhecimento geral;
- b) Conhecimento pelo avaliado da avaliação que lhe foi feita;

- c) Esclarecimentos a serem prestados entre os avaliadores e o avaliado;
- d) Extracção de certificados de avaliação a requerimento do avaliado dirigido aos órgãos de recursos humanos;
- e) Conhecimento por parte do titular do órgão e do Conselho Superior de Quadros.

**CAPÍTULO III**  
**Sujeitos**

**ARTIGO 12.º**  
(Sujeitos)

1. Os sujeitos da avaliação são:
  - a) Activos — o primeiro e o segundo avaliador;
  - b) Passivos — os avaliados.
2. Pode intervir, de igual modo, como avaliador o Conselho Superior de Quadros.

**ARTIGO 13.º**  
(Competência dos avaliadores)

1. Compete ao primeiro avaliador preencher todos os campos da ficha de avaliação de desempenho de acordo com as instruções nela constantes e o disposto neste Regulamento.
2. Ao segundo avaliador compete, com fundamento na Ficha de Avaliação de Desempenho, sancionar os aspectos da avaliação feita pelo primeiro avaliador, concordando ou discordando expressamente.

**ARTIGO 14.º**  
(Obrigações dos avaliadores)

Os avaliadores no acto de avaliação são obrigados a:

- a) Ter firme convicção do valor da avaliação e conhecer bem os subordinados;
- b) Ser precisos e objectivos, fundamentando o seu juízo em factos ocorridos durante o período a que se refere a avaliação, nunca em opiniões ou julgamentos pré-concebidos, seja ele favorável ou desfavorável;
- c) Ser isentos na certeza de que a benevolência ou o excessivo rigor afecta inevitavelmente os outros avaliados que não tenham sido julgados de igual modo;
- d) Considerar que o avaliado pode ser insuficiente num dos factores de avaliação, mas bom em outro pelo que deve ser rigorosamente observado o conteúdo de cada factor de avaliação;
- e) Evitar influência de um factor sobre os outros pelo que cada factor deve ser avaliado isoladamente;
- f) Evitar a tendência para centrar as avaliações no escalão médio dos factores.

**ARTIGO 15.º**  
(Avaliado)

1. O avaliado, enquanto sujeito de avaliação, deve certificar-se que a mesma é feita em conformidade com o preceituado nos artigos 5.º, 10.º e 14.º do presente Regulamento.

2. A inobservância do disposto nos artigos referidos no número anterior confere ao avaliado o direito de usar dos mecanismos previstos nos artigos 25.º e seguintes.

#### CAPÍTULO IV Período e Prazos

##### ARTIGO 16.º (Período e prazos de avaliação)

1. A avaliação periódica refere-se ao ano civil imediatamente anterior, devendo ser realizada no primeiro trimestre, incidindo apenas sobre o efectivo que possua, pelo menos, 6 meses de efectividade.

2. A avaliação uma vez ordenada pela entidade competente ou solicitada pelo interessado deve obedecer aos seguintes prazos:

- a) 10 dias para o primeiro avaliador;
- b) 15 dias para o segundo avaliador;
- c) 15 dias para os procedimentos administrativos do responsável de recursos humanos.

3. Os prazos referidos no número anterior podem ser prorrogados quando houver motivo que o justifique.

4. A prorrogação dos prazos deve ser solicitada ao responsável do órgão a que pertence o avaliado.

##### ARTIGO 17.º (Iniciativa da avaliação)

1. A iniciativa da avaliação cabe ao titular do órgão a que pertence o avaliado.

2. A avaliação extraordinária relativa aos casos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do n.º 3 do artigo 8.º é da iniciativa do responsável de recursos humanos, assumindo nestes casos as obrigações e competências do primeiro avaliador.

3. Para efeito do presente Regulamento, a iniciativa da avaliação verifica-se com o preenchimento dos espaços da FAD reservados ao primeiro avaliador.

4. Compete ao responsável de recursos humanos, 30 dias antes do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, publicar as listas de todo o pessoal a avaliar por órgão e posto, com a indicação explícita dos respectivos avaliadores.

5. Incumbe igualmente ao responsável de recursos humanos realizar officiosamente as diligências necessárias para que os avaliadores pratiquem os actos respectivos e que a FAD e outros documentos de suporte circulem entre os avaliadores.

#### CAPÍTULO V Ficha de Avaliação de Desempenho

##### ARTIGO 18.º (Arquivo e exemplares)

1. As FAD são preenchidas em dois exemplares de igual forma e teor, devendo uma ser arquivada no processo individual do avaliado e outra na área de recursos humanos do órgão de colocação.

2. Não havendo impugnação dos resultados de avaliação dentro do prazo estabelecido ou depois de publicadas as decisões sobre os recursos, as Fichas de Avaliação de Desempenho são remetidas no prazo máximo de 15 dias aos órgãos de recursos humanos.

##### ARTIGO 19.º (Ficha de Avaliação de Desempenho)

1. O modelo da FAD é o mesmo para todo o efectivo, deve ser manuscrito com tinta preta ou azul e tratado de modo confidencial.

2. Qualquer rasura ou emenda na FAD individual deve ser objecto de observação no espaço reservado para o efeito.

3. O modelo da FAD é o constante do Anexo II ao presente Regulamento.

##### ARTIGO 20.º (Avaliação individual)

A avaliação individual dos Oficiais Comissários, Superiores, Subalternos, Subchefes e Agentes centra-se no desempenho das actividades e funções de que estão incumbidos.

##### ARTIGO 21.º (Média final)

A média final é o resultado derivado do somatório dos factores de avaliação, dividido pelo número de factores de avaliação considerados.

##### ARTIGO 22.º (Avaliação significativamente favorável)

1. A avaliação é considerada significativamente favorável quando a média final dos factores de avaliação da FAD for igual ou superior a 15.

2. O valor da média final é anotado na FAD seguido da classificação «Sig Favorável».

##### ARTIGO 23.º (Avaliação favorável)

1. A avaliação é considerada favorável quando a média final for igual ou superior a 10.

2. O valor da média final é anotado na FAD seguido da classificação «Favorável».

##### ARTIGO 24.º (Avaliação desfavorável)

1. A avaliação é considerada desfavorável quando a média final for inferior a 10.

2. Na FAD é anotada a classificação desfavorável sem necessidade de apresentação da média final.

#### CAPÍTULO VI Impugnação

##### ARTIGO 25.º (Reclamação e recurso)

1. O resultado da avaliação pode ser objecto de impugnação por via de reclamação dirigida ao avaliador, cuja decisão é reclamada, mediante requerimento, conforme o modelo constante do Anexo III ao presente Regulamento.

2. Se a decisão do responsável do órgão for desfavorável, cabe recurso ao respectivo superior hierárquico a interpor em requerimento, conforme o modelo constante do Anexo IV ao presente Regulamento.

3. A decisão proferida, nos termos do número anterior, resolve em definitivo a questão controvertida.

**ARTIGO 26.º**  
**(Fundamento da reclamação)**

1. A reclamação só pode ter como fundamento uma avaliação desfavorável feita pelo último avaliador que determina a classificação final.

2. Não é possível reclamar de uma avaliação desfavorável que corrige ou modifica uma anterior que já foi objecto de reclamação ou recurso hierárquico.

3. A reclamação deve ser apresentada no prazo de 8 dias a contar da data de conhecimento oficial da avaliação produzida.

4. A reclamação suspende os resultados da avaliação desfavorável até a sua decisão, salvo se houver recurso hierárquico.

5. O avaliador cuja decisão for reclamada tem prazo de 15 dias para decidir, podendo a decisão ser uma das seguintes:

- a) Julgar a reclamação total ou parcialmente procedente e, neste caso, providenciar a alteração total ou parcial da FAD;
- b) Julgar a reclamação improcedente e, neste caso, dá conhecimento ao reclamante do seu despacho fundamentado e anexa a FAD.

**ARTIGO 27.º**  
**(Recurso hierárquico)**

1. O recurso é dirigido ao superior hierárquico imediato do avaliador cuja decisão é reclamada e interposta por meio de requerimento no prazo de 8 dias a contar da data em que o avaliado recorrente tomou conhecimento da decisão que recaiu sobre a sua reclamação.

2. O recurso hierárquico suspende a eficácia da avaliação recorrida até a sua decisão.

3. O recurso deve ser decidido no prazo de 15 dias contados da data da remessa do requerimento à entidade competente para dele conhecer.

4. O superior hierárquico competente para conhecer do recurso pode tomar uma das seguintes decisões:

- a) Manter a decisão tomada pelo avaliador recorrido;
- b) Revogar a decisão tomada pelo avaliador recorrido, substituindo-a por outra;
- c) Rejeitar o recurso quando o mesmo tenha sido interposto fora do prazo.

5. Qualquer das decisões referidas no número anterior deve ser levada ao conhecimento do avaliado recorrente e do avaliador recorrido, devendo ser apensa à FAD.

**ARTIGO 28.º**  
**(Contagem do prazo)**

1. Para efeito do disposto no n.º 3 do artigo 26.º e n.º 1 do artigo 27.º do presente Regulamento, o prazo corre ininterruptamente.

2. O prazo que vença ao sábado, domingo ou feriado confere ao reclamante ou recorrente o direito de praticar o acto no primeiro dia útil imediato.

**CAPÍTULO VII**  
**Disposição Final**

**ARTIGO 29.º**  
**(Órgãos de recursos humanos)**

1. Aos órgãos de recursos humanos no processo de avaliação incumbe:

- a) Analisar e controlar os dados constantes da FAD;
- b) Diligenciar no sentido de esclarecer a existência de prováveis dados divergentes sobre a avaliação de um funcionário;
- c) Apoiar os avaliadores, fornecendo-lhes os elementos necessários à realização dos trabalhos da sua competência;
- d) Centralizar, analisar e dar devido tratamento aos dados das fichas de avaliação individual, tratando-se de áreas de recursos humanos de órgão central;
- e) Explorar os resultados das avaliações individuais no domínio do aperfeiçoamento, formação, promoção e em caso de mobilidade;
- f) Propor medidas que visem melhorar o sistema de avaliação.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, incumbe ainda aos órgãos de recursos humanos propor a repetição da avaliação no caso de:

- a) Verificação de erros de cálculo;
- b) Falta de legitimidade ou falta de intervenção do 1.º ou do 2.º avaliador;
- c) Falta de pronunciamento do avaliado em avaliação desfavorável;
- d) Rejeição de reclamação;
- e) Ininteligibilidade de dados considerados essenciais;
- f) Violação de qualquer norma respeitante à avaliação nos termos do presente Regulamento.

ANEXO I  
A que se refere o n.º 1 do artigo 9.º

**SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO DIÁRIA**

Posto:

.....

Nome Completo:

.....

Órgão de Colocação:

.....

Função:

.....

Habilitações Literárias:

.....

Habilitações Profissionais:

.....

Data (a)	Constatação (b)	Apreciação (c)	Observação (d)

Assinatura do Avaliado

\_\_\_\_\_

(e)

Assinatura do Avaliador

\_\_\_\_\_

(f)

*a)* Data de observação

*b)* Descrever a situação que ocorreu em termos de comportamento e seu impacto

*c)* Dedição que se faz a respeito da situação que se constata

*d)* Qualquer dado que se queira adicionar

*e)* Posto do avaliado

*f)* Posto do avaliador

ANEXO II  
A que se refere o n.º 3 do artigo 19.º

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
**SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS**

ÓRGÃO \_\_\_\_\_

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Período de avaliação de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

<b>NÚMEROS</b> Ordem: _____ Matrícula: _____ Cartão: _____	<b>NOME</b> _____ _____ _____
---	--

<b>PATENTE</b> _____ Data de promoção ____/____/____	<b>SALÁRIO</b> _____
---	-------------------------

<b>CARGO QUE OCUPA</b> _____ _____ Tempo no cargo actual _____ Despacho de Provimento _____ _____	<b>COLOCAÇÃO</b> Direcção: _____ Departamento/Repartição/Estabelecimento: _____ : Secção: _____ _____ _____
---	---

<b>Habilitações literárias</b> _____ _____	<b>Estudos em curso</b> _____ _____
--	---

<b>Data de Ingresso</b> ____/____/____ _____	<b>Estado Civil</b> _____	<b>Data de Nascimento</b> ____/____/____ <b>Local</b> _____ _____
--	------------------------------	--

<b>Resultado da avaliação</b> _____
--

## I. — ATITUDE PERANTE O TRABALHO

N.º	Aspecto da avaliação	
1	<b>1.1 — PONTUALIDADE</b>	
	<i>a)</i> Nunca se atrasa, sempre que precisa fazê-lo informa a chefia;	
	<i>b)</i> Raramente se atrasa, preocupa-se em informar a chefia quando se atrasa;	
	<i>c)</i> De vez em quando chega tarde. Em algumas vezes dá a conhecer à chefia;	
	<i>d)</i> Por muitas vezes chega tarde. Em raras ocasiões dá a conhecer à chefia;	
	<i>e)</i> Atrasa-se sempre e por motivos extra-serviços, sem informar a chefia.	
2	<b>1.2. — ASSIDUIDADE</b>	
	<i>a)</i> Nunca falta. Sempre que precisa fazê-lo informa a chefia;	
	<i>b)</i> Raramente falta, preocupa-se em informar a chefia quando pretende faltar;	
	<i>c)</i> De vez em quando falta. Em algumas vezes dá a conhecer à chefia;	
	<i>d)</i> Por muitas vezes chega tarde. Em raras ocasiões dá a conhecer à chefia;	
	<i>e)</i> Ausenta-se sempre e por motivos extra-serviços, sem informar a chefia.	
3	<b>1.3. — CONHECIMENTO DO TRABALHO</b>	
	<i>a)</i> Conhece muito mais do que o necessário e aumenta sempre o conhecimento;	
	<i>b)</i> Conhece bem o trabalho e procura aprender mais;	
	<i>c)</i> Conhece o suficiente para o cabal cumprimento das suas tarefas;	
	<i>d)</i> Conhece parte do trabalho e precisa de superação;	
	<i>e)</i> Tem muito pouco conhecimento do trabalho; necessita de superação.	
4	<b>1.4. — PRODUTIVIDADE E PRODUÇÃO DE TRABALHO</b>	
	<i>a)</i> Ultrapassa sempre as expectativas na execução dos trabalhos, com uma perfeição particular;	
	<i>b)</i> Frequentemente ultrapassa as expectativas, tem agilidade na execução e às vezes apresenta qualidade superior;	
	<i>c)</i> Corresponde às exigências do trabalho e apresenta qualidade aceitável;	
	<i>d)</i> Momentaneamente satisfatória e às vezes fica abaixo das expectativas;	
	<i>e)</i> Nunca satisfatória e sempre abaixo das exigências. Muito lento na execução dos trabalhos e apresenta muitos erros ou falhas.	
5	<b>1.5 — CRIATIVIDADE E INICIATIVA</b>	
	<i>a)</i> Tem sempre ótimas ideias. Está sempre a procurar novas soluções;	
	<i>b)</i> Apresenta ideias novas com frequência consideráveis;	
	<i>c)</i> De vez em quando dá sugestões proveitosas;	
	<i>d)</i> Tem poucas ideias próprias. Quase não dá sugestões;	
	<i>e)</i> Conforma-se com a maneira que os trabalhos são feitos, sem se preocupar em melhorar a forma de os fazer. Só faz o que lhe mandam.	

6	<b>1.6 - COOPERAÇÃO LABORAL</b>	
	<i>a) Presta sempre auxílio aos colegas e recorre aos outros quando necessário;</i>	
	<i>b) Empenha-se a colaborar com os colegas. Pugna pela ajuda mútua;</i>	
	<i>c) Colabora normalmente com os colegas;</i>	
	<i>d) Não demonstra boa vontade de cooperar. Só o faz como última alternativa;</i>	
	<i>e) Muito fechado. Não colabora com os colegas.</i>	

7	<b>1.7 — GRAU DE RESPONSABILIDADE</b>	
	<i>a) Merece a máxima confiança e é muito célere na execução. Não precisa ser fiscalizado;</i>	
	<i>b) Executa bem os trabalhos, cumprindo antecipadamente os prazos às vezes, bastando uma pequena orientação;</i>	
	<i>c) Podem-se esperar resultados satisfatórios, dentro dos prazos, com uma ligeira fiscalização;</i>	
	<i>d) Nem sempre se podem contar com resultados desejados, a menos que se exerce bastante fiscalização;</i>	
	<i>e) É improvável contar com resultados desejados; é necessário constante e permanente fiscalização. Nunca respeita os prazos.</i>	

8	<b>1.8 — ESPÍRITO DE SACRIFÍCIO E ZELO</b>	
	<i>a) Faz sempre esforço para levar a cabo as tarefas, assumindo dos outros quando as necessidades o exigiam;</i>	
	<i>b) Esforça-se muito para cumprir as suas tarefas, mesmo as mais difíceis;</i>	
	<i>c) Cumpre as suas tarefas satisfatoriamente;</i>	
	<i>d) Nota-se pouco empenho na execução das suas tarefas;</i>	
	<i>e) Nunca executa cabalmente as suas tarefas. Procura deixar que os outros façam aquilo que ele deveria fazer.</i>	

9	<b>1.9 — FORMAÇÃO E SUPERAÇÃO</b>	
	<i>a) Sempre se empenha para sua contínua superação académica/profissional;</i>	
	<i>b) Esforça-se para a sua superação académica e/ou profissional;</i>	
	<i>c) Tem tentado superar-se académica e/ou profissional;</i>	
	<i>d) É pouco notório seu interesse em se superar académica/profissionalmente;</i>	
	<i>e) Não demonstra interesse algum para se superar académica/profissionalmente.</i>	

10	<b>1.10 — APRESENTAÇÃO PESSOAL E APRUMO</b>	
	<i>a) A sua apresentação e aprumo são extremamente bem cuidados;</i>	
	<i>b) É cuidadoso na sua maneira de vestir e se apresentar;</i>	
	<i>c) Veste-se normalmente bem e tem uma apresentação aceitável;</i>	
	<i>d) Em certas alturas se descuida da sua apresentação;</i>	
	<i>e) É muito desleixado. Praticamente não cuida da sua apresentação.</i>	

11	<b>1.11 — PRESTÍGIO E AUTORIDADE</b>	
	<i>a)</i> Goza de admirável consideração e respeito no seio dos colegas;	
	<i>b)</i> É muito respeitado e goza de bom prestígio no seio dos colegas;	
	<i>c)</i> Tem prestígio e autoridade razoável no seio dos colegas;	
	<i>d)</i> Goza de um prestígio a quem do que seria de esperar;	
	<i>e)</i> Não goza de nenhum prestígio e autoridade por falta de postura/competência.	
12	<b>1.12 — CORTESIA MILITAR</b>	
	<i>a)</i> Presta sempre cortesia aos seus similares ou superiores sem complexo algum;	
	<i>b)</i> Em algumas ocasiões presta cortesia aos seus similares ou superiores, denotando algum complexo (ou um estar à vontade);	
	<i>c)</i> Poucas vezes presta cortesia aos seus similares ou superiores, denotando grande complexo ou algum sentido de revolta;	
	<i>d)</i> Nunca presta cortesia aos seus similares ou superiores como se de um favor se tratasse, evidenciando grande complexo ou espírito de revolta.	
13	<b>1.13 — CONSERVAÇÃO DE EQUIPAMENTOS OU MATERIAIS COM QUE TRABALHA</b>	
	<i>a)</i> Está sempre preocupado com a conservação, visando a longevidade do seu uso;	
	<i>b)</i> É cuidadoso na sua conservação;	
	<i>c)</i> Tem certo cuidado com alguns deslizes na sua conservação;	
	<i>d)</i> Presta pouca atenção à conservação dos equipamentos e materiais de trabalho;	
	<i>e)</i> Não tem cuidado nenhum com equipamentos ou materiais com que trabalha.	
14	<b>1.14 — CONSUMO DE ÁLCOOL</b>	
	<i>a)</i> Não consome nem apresenta nenhum indício de consumo de álcool no local de serviço;	
	<i>b)</i> Não consome álcool no local de serviço, mas apresenta algum indício do seu consumo;	
	<i>c)</i> Apresenta alguns indícios de embriagues com certa frequência no local de serviço;	
	<i>d)</i> Apresenta fortes indícios de embriaguez e às vezes faz o seu consumo no local de serviço.	
15	<b>1.15 — PERSPECTIVA DE ASCENSÃO</b>	
	<i>a)</i> Apresenta excelentes perspectivas de ascender a cargos/postos superiores;	
	<i>b)</i> Perspectivas de ascensão são boas; uma ligeira superação pode favorecer;	
	<i>c)</i> Pode ocupar cargos superiores, mas é necessário uma superação adequada;	
	<i>d)</i> São poucas perspectivas; mesmo uma superação pode não contribuir muito.	
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>		

Obs: A classificação final faz-se de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{\text{Somatório dos resultados da avaliação}}{\text{N.º total de condições de avaliações}}$$

N.º total de condições de avaliações

*a)* O resultado da avaliação é a soma do Item a dividir pelo total das respectivas condições;

*b)* Marcar um (e apenas um) círculo no valor correspondente a cada Item.



**IV. — CULTURA GERAL E VIDA SOCIAL**

1. Conhecimento sobre cultura geral \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Interesse por questões da vida social \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**V. — CONHECIMENTO DO AVALIADO**

Tomei conhecimento da avaliação que me foi feita.

Estou de acordo com (a) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Estou em desacordo com (b) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por (c) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Local e data ..... de ..... de 20 .....

O Avaliado

\_\_\_\_\_

(a) Indicar quais os aspectos com que concorda, (caso concorda com tudo, indicar esse facto)

(b) Indicar quais os aspectos de que discorda.

(c) Indicar as razões da discordância.



## ANEXO III — a que se refere o n.º 1 do artigo 25.º

SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS  
(NORMA DE REQUERIMENTO DE RECLAMAÇÃO)

AO

EXMO. SR. ....

.....

..... (a)

O/A.....

..... (b), vem mui respeitosamente apresentar a sua reclamação em face da avaliação desfavorável feita sobre si no

período ..... (c), manifestando o seu desacordo em relação ao(s)

aspecto(s) ..... (d), constante(s) da ficha de avaliação do desempenho, pelas razões que se

seguem ..... (e).

Assim nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Efectivo do Serviço Nacional de Protecção Civil e Bombeiros, vem requerer à V. Ex<sup>ª</sup>. se digne proceder a sua revogação ou substituição, pelo que,

Espera deferimento

..... (h)

(a) Indicar o cargo do superior hierárquico a quem se reclama.

(b) Indicar o posto, nome e cargo do avaliado reclamante.

(c) Indicar o período da avaliação em referência.

(d) Indicar os aspectos de avaliação de que discorda.

(e) Expor os fundamentos que sustentam a discórdia dos aspectos assinalados.

(f) Assinatura legível e posto do avaliado reclamante.

## ANEXO IV — a que se refere o n.º 2 do artigo 25.º

SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS  
(NORMA DE REQUERIMENTO PARA RECURSO)

AO

EXMO. SR. ....

.....

..... (a)

O/A .....

(b), vem mui respeitosamente interpor recurso em face da decisão que julgou improcedente a sua reclamação apresentada

ao Exmo. Sr. ....(c), aos ..... (d), referente à avaliação

desfavorável do período ..... (e), onde manifesta o seu desacordo em relação

aos aspectos ..... f), já citados na alínea b) do Capítulo VI da ficha de avaliação,

pelas razões que se seguem ..... (g).

Assim nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Efectivo do Serviço Nacional de Protecção Civil e Bombeiros, vem requerer à V. Ex.<sup>a</sup> se digne proceder a sua revogação ou substituição, pelo que,

Espera deferimento

..... (h)

(a) Indicar o cargo do superior hierárquico a quem se recorre.

(b) Indicar o posto, nome e cargo do avaliado recorrente.

(c) Indicar o posto, nome e cargo do avaliador a quem se apresentou a reclamação.

(d) Indicar a data da reclamação.

(e) Indicar o período da avaliação em referência.

(f) Indicar os aspectos de avaliação de que discorda.

(g) Expor os fundamentos que sustentam a discórdia dos aspectos assinalados.

(h) Assinatura legível e posto do avaliado recorrente.

## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

### Despacho n.º 428/14 de 24 de Fevereiro

Tendo em atenção a necessidade de se contratar uma consultoria altamente especializada para executar um projecto, com a duração de um ano, no Departamento de Regimes Especiais de Tributação da Direcção Nacional de Impostos, com especial enfoque na auditoria às declarações fiscais e às contas das companhias petrolíferas com referência ao exercício de 2011;

Em conformidade com os poderes delegados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 137.º da Constituição da República de Angola, e de acordo com as disposições combinadas dos n.ºs 1 e 4 do artigo 2.º do Decreto Presidencial n.º 6/10, de 24 de Fevereiro, e da alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Estatuto Orgânico do Ministério das Finanças, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 235/12, de 4 de Dezembro, determino:

1.º — São subdelegados à Directora Nacional de Impostos, Alice Paula dos Santos Neves, plenos poderes para outorgar, em representação deste Ministério, o Contrato de Prestação de Serviços de Auditoria às Declarações Fiscais e às Contas das Companhias Petrolíferas por Referência ao Exercício Fiscal de 2011 entre o Ministério das Finanças da República de Angola e a DELOITTE & TOUCHE — Auditores, Lda, e Deloitte Consultores, S.A.

2.º — Que seja dado cumprimento aos procedimentos administrativos subsequentes com vista à eficácia jurídica do contrato supracitado.

3.º — Este Despacho entra imediatamente em vigor.  
Publique-se.

Luanda, aos 17 de Fevereiro de 2014.

O Ministro, *Armando Manuel*.

### Despacho n.º 429/14 de 24 de Fevereiro

Em conformidade com os poderes delegados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 137.º da Constituição da República de Angola, e de acordo com disposições combinadas dos n.ºs 1 e 4 do artigo 2.º do Decreto Presidencial n.º 6/10, de 24 de Fevereiro, das alíneas d) e l) do n.º 1 do artigo 3.º do Estatuto Orgânico do Ministério das Finanças, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 235/12, de 4 de Dezembro, e do n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 17/10, de 29 de Julho, determino:

1. É João Luís Ngimbi, Técnico Superior de 1.ª Classe da Carreira Técnica Superior deste Ministério, exonerado do cargo de Delegado Provincial de Finanças do Namibe, cargo para o qual havia sido nomeado pelo Despacho n.º 1077/13, de 6 de Maio.

2. Este Despacho entra imediatamente em vigor.  
Publique-se.

Luanda, aos 14 de Fevereiro de 2014.

O Ministro, *Armando Manuel*.

### Despacho n.º 430/14 de 24 de Fevereiro

Em conformidade com os poderes delegados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 137.º da Constituição da República de Angola, e de acordo com as disposições combinadas dos n.ºs 1 e 4 do artigo 2.º do Decreto Presidencial n.º 6/10, de 24 de Fevereiro, das alíneas d) e l) do n.º 1 do artigo 3.º, do n.º 2 do artigo 26.º, ambos do Estatuto Orgânico do Ministério das Finanças, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 235/12, de 4 de Dezembro, e do n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 17/10, de 29 de Julho, determino:

1. É Neto Joaquim, Técnico Superior de 2.ª Classe, da carreira técnica superior deste Ministério, nomeado, em comissão de serviço, para exercer o cargo de Delegado Provincial de Finanças do Namibe.

2. Este Despacho entra imediatamente em vigor.  
Publique-se.

Luanda, aos 14 de Fevereiro de 2014.

O Ministro, *Armando Manuel*.

## INSPECÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO

### Despacho n.º 431/14 de 24 de Fevereiro

Por conveniência de serviço público;

Em conformidade com os poderes delegados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 137.º da Constituição da República de Angola, e de acordo com a alínea g) do n.º 2 do artigo 11.º do Estatuto Orgânico da Inspeção Geral da Administração do Estado, aprovado por Decreto Presidencial n.º 215/13, de 16 de Dezembro;

Exonero:

1. Tomás Gabriel Neto Joaquim, Inspector Superior de 1.ª Classe, do cargo de Inspector Geral e Director do Corpo de Inspeção;

2. Luvinda César Estêvão Jerónimo, Inspector Superior de 2.ª Classe, do cargo de Inspector Geral e Director do Gabinete Jurídico e de Estudos;

3. Afonso Ferreira Sebastião, Inspector Superior de 2.ª Classe, do cargo de Inspector Geral-Adjunto e Chefe de Departamento de Intercâmbio;

4. Eva David Maria Francisco, Inspectora Assessora, do cargo de Inspectora Geral-Adjunta e Chefe do Departamento de Auditoria e Investigação;

5. José Segunda da Silva Chinguinheca, Inspector Superior Principal, do cargo de Inspector-Chefe de 1.ª Classe e Chefe de Secção de Auditoria;

6. Luísa António da Silva, Inspectora Superior Principal, do cargo de Inspectora Geral-Adjunta e Chefe do Departamento de Inspeção e Controlo;