

Avaliação do desempenho do pessoal não docente

Pela Senhora Presidente da Câmara Municipal, representada pela sua Interlocutora junto desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, foi solicitado parecer acerca da avaliação do desempenho do pessoal não docente. Em concreto, foi apresentada a seguinte situação:

“No dia 19 de setembro de 2016 contrataram uma psicóloga para exercer funções não docentes, terminando o contrato no dia 31 de agosto de 2017. No ano de 2016 nessa escola apenas exerceu funções durante 4 meses.

Do processo enviado da última escola que que ela exerceu funções, recebido pela escola em novembro, continha a avaliação do SIADAP 3 do período de 1/11/2015 a 1/12/2015. Nessa escola ela terminou o contrato em 31/08/2016. Não lhe tendo sido definidos objetivos para o período de 2016.

Na escola de (...) não lhe foram definidos objetivos quando iniciou funções. Coloca se a questão de saber se ela terá de ser avaliada.

O Conselho Coordenado de Avaliação, é do entendimento que face ao disposto no n.º 1 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2008, de 31 de dezembro, na redação dada pela Lei n. 66-B/2012 de 31 de dezembro de 2012, dado que a trabalhadora, no ano civil anterior à avaliação (2016), tinha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses (4 meses), o desempenho relativo a este período será objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte (2017/2018).

Ou seja a escola deverá definir-lhe objetivos para o período de 2017/2018, cuja avaliação será feita pela entidade que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação, devendo recolher dos anteriores avaliadores os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.”

Cumpr, pois informar.

O subsistema de avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3) é aplicável ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, com as adaptações constantes da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho.

Ora, tendo em consideração que a Portaria n.º 759/2009 não regula sobre a matéria que nos incumbe analisar, a resposta à questão que nos foi colocada terá de ser encontrada na Lei n.º

66-B/2007, de 28 de dezembro¹, que é aplicável subsidiariamente à avaliação do referido pessoal não docente, independentemente da modalidade da constituição da relação jurídica de emprego público.

Assim, nos termos do art.º 41º deste diploma legal, a avaliação de desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Por seu turno, os art.ºs 42º e 43º da Lei n.º 66-B/2007 regem sobre os requisitos funcionais para avaliação e consagram um regime especial aplicável aos trabalhadores que não reúnam as condições ali contempladas.

De facto, o art.º 42º, sob a epígrafe “*Requisitos funcionais para avaliação*” determina o seguinte:

*“1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha **constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses**, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.*

2 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3 - O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

4 - No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

5 - No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

¹ Alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 e Lei n.º 66-B/2012, de 31/12.



6 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º

7 - Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.”

Conforme tem entendido esta Divisão de Apoio Jurídico, “da análise da disposição atrás reproduzida verifica-se que as medidas legalmente consagradas para o suprimento de avaliação de desempenho pressupõem a ausência de um dos requisitos funcionais de avaliação, nomeadamente:

- Ser trabalhador público;
- Ter relação jurídica de emprego público há, pelo menos, 1 ano;
- Ter serviço efetivo pelo mesmo período;
- Ter contacto funcional com o avaliador pelo mesmo período.”

No caso presente, desconhecemos a razão pela qual esta trabalhadora foi avaliada em 2015, pela Escola onde anteriormente desempenhou funções, quando a avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal, no atual contexto legal.

Por outro lado, realçamos que houve uma interrupção entre o contrato que celebrou com a anterior Escola (e que terminou em 31 de agosto de 2016) e o contrato que celebrou com a Escola atual (em 19 de setembro do mesmo ano)

Ora, considerando que, no ano da contratação na atual Escola, esta trabalhadora não contou seis meses de relação jurídica de emprego público, o desempenho deste período seria, em princípio, objeto de avaliação com o do ciclo avaliativo seguinte.

No entanto, a aplicação do art.º 42º da Lei nº 66-B/2007 fica prejudicada na medida em que, no final do ciclo avaliativo - 2015-2016 -, o contrato celebrado com esta trabalhadora já caducou. (cfr. art.º 291º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas²), tendo-se iniciado um novo contrato em 19 de setembro de 2016.

² Aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei nº 84/2015, de 7 de agosto e pela Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro.

Face ao exposto, afigura-se-nos que esta trabalhadora não reúne no atual serviço os requisitos para ser avaliada no biénio de 2015-2016, na medida em que se verificou interrupção na anterior situação jurídica funcional.

De qualquer modo, deviam (ou devem) ser-lhe fixados objetivos aquando do início de funções em 19 de setembro de 2016, independentemente de se prever que o seu título contratual venha a caducar em 31 de agosto de 2017, ou seja, antes de completado o novo ciclo da avaliação - 2017/2018 - nem se verificar o cumprimento do requisito de 1 ano de serviço efetivo.