



Expediente Geral



A08197832B

21-08-2008

Exmº Senhor
Director-Geral dos Recursos
Humanos da Educação
Avª. 24 de Julho, nº 142 – 6º
1399-024 LISBOA

5646 08-AUG-08

Ent.6788/2008-Pº 20.1/07.1324

ASSUNTO: *ANÁLISE E PROPOSTA AO PERÍODO DE CONTRATO FUNCIONAL PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL CONTRATADO.*

Cumpre-me devolver a V.Exª a Informação nº B08008777P, datada de 2008.08.07, sobre o assunto em epígrafe, enviada através do ofício nº B08008817V, de 2008.08.08, na qual Sua Excelência o Secretário de Estado da Educação exarou o seguinte despacho:

“Concordo.

08.08.18

a) Valter Lemos”.

Com os melhores cumprimentos,

A CHEFE DO GABINETE

(Rosário Mendes)

ICA

À consideração de Sua Excelência

Cerco do.
08.08.18

SECRETÁRIO DE ESTADO
DA EDUCAÇÃO
Valter Lemos

Informação n.º B08008777P, de 07-08-2008

ASSUNTO: Análise e proposta ao período de contacto funcional para efeitos de avaliação do desempenho do pessoal contratado

1. Antecedentes legislativos

No âmbito da Administração Pública portuguesa desde o estabelecimento de um sistema da avaliação de desempenho, que o Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de Junho, (e antes dele o Decreto Regulamentar n.º 57/80, de 10 de Outubro, no seu artigo 3.º n.º 2 e artigo 6.º n.º 4) estabelecia o princípio de que, sendo o período em avaliação de um ano (ano civil), só era objecto de avaliação de desempenho (classificação de serviço) quem detivesse mais de 6 meses de serviço efectivo de contacto funcional com o/os avaliador(es) – cfr. artigo 14.º

Com a introdução do Sistema Integrado da Avaliação de Desempenho na Administração Pública, pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, manteve-se o mesmo princípio, pelo que também agora a avaliação (ordinária), sendo esta anual, respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador (cfr. artigo 10.º n.º 2).

2. O SIADAP 3

Também a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, se manteve fiel à tradição legislativa nesta matéria, pelo que, sendo a avaliação de desempenho anual, a regra é a de que só quem teve pelo menos seis meses de contacto funcional com o avaliador é objecto de avaliação de desempenho.

3. O ECD e a respectiva regulamentação

Estabelece o artigo 42.º do ECD nos números 4 e 6 as regras relativas ao período mínimo de prestação do serviço docente para efeitos de avaliação de desempenho. E se para o pessoal de carreira a regra é de prestação de pelo menos um ano escolar, para o pessoal docente contratado essa regra é de pelo menos seis meses.

Manteve-se portanto no âmbito do sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente as mesmas regras que já provinham da legislação geral no âmbito da Administração Pública, ou seja, a de que só há lugar à avaliação de desempenho desde que o docente tenha prestado serviço efectivo correspondente a pelo menos metade do período em avaliação. Torna-se claro que relativamente ao pessoal docente contratado o legislador do artigo 42.º do ECD estava a pensar no pessoal contratado para um ano escolar inteiro.

É verdade no entanto que contrariamente ao que a legislação geral da Administração Pública referia, não aparece aqui a referência expressa a contacto funcional. No entanto essa exigência está lá. Que outro sentido pode ter o n.º 7 do artigo 42.º ao exigir aos avaliadores que recolham toda a informação relevante para efeitos de avaliação de desempenho? Quando se sabe que a recolha dessa informação significa observação de aulas e análise de materiais pedagógicos desenvolvidos e utilizados, de instrumentos de avaliação pedagógica, de planificação de aulas.

Mas é preciso não perder de vista que o n.º 7 do artigo 40.º do ECD permite que os docentes que permaneçam na situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efectiva de trabalho (todas aquelas elencadas expressa ou implicitamente no artigo 103.º do ECD) que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação de desempenho, possam optar entre a última avaliação de desempenho e a primeira que lhe for atribuída após o regresso ao serviço docente efectivo.

E o artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro regulamenta aquele artigo clarificando que os docentes que não possam optar pela anterior avaliação de desempenho, porque esta não existe, podem optar ou pela seguinte ou por um suprimento da avaliação.

4. A Solução

As regras relativas à avaliação do pessoal docente contratado resultante do artigo 28.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008 ou do artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 11/2008 têm que ter então em consideração o que resulta das disposições citadas, ou seja, (1) que os contratos cumpram o requisito de tempo mínimo e que (2) pelo menos metade do tempo do contrato seja prestado em serviço docente efectivo e contacto funcional com os avaliadores.


Qualquer docente que se encontre numa situação diversa não pode ser objecto de avaliação de desempenho, porque não pode ser avaliado de acordo com as regras do sistema de avaliação, a não prestação de serviço docente.

Pode optar então, se estiver nas condições do n.º 7 do artigo 40.º do ECD, pela anterior avaliação de desempenho ou pela seguinte, ou não tendo a anterior avaliação de desempenho, pode optar entre a avaliação de desempenho seguinte ou o suprimento da avaliação, de acordo com as regras do artigo 43.º do SIADAP 3 enquanto não forem introduzidas as regras próprias do sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente.

A Assessora Principal

(Aida Maria Maia Castilho)

Cargo Responsável pela Assinatura

S 
(nome do responsável)

Documento preparado para assinatura certificada

Imprimir

Sexta-Feira, 8 de Agosto de 2008



Lista dos encaminhamentos Certificados por Documento *Análise e proposta ao período de contacto funcional para efeitos de avaliação do desempenho do pessoal contratado* com o Nº Registo *B08008777P (Informação SE)*, com data *2008-08-07*:

Despacho

A consideração de Sua EXA o Sr. SEE com a minha concordância. Assinado por: **Jorge Sarmento Morais**
em: 2008-08-07 19:49:42