

PARECER JURÍDICO N.º 42 / CCDR-LVT / 2012

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA AZNHEIRO

ASSUNTO **GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

- Uma funcionária que não teve avaliação durante o ano de 2009, em virtude de ter passado uma situação de gravidez de risco seguida de gozo de licença de maternidade de 150 dias, pode requerer o arrastamento da avaliação de 2008?
- A autarquia questiona ainda se, num universo de 5 funcionários avaliados, pode atribuir dois "Relevantes" ou um "Relevante" e um "Excelente".

(Gestão dos recursos humanos; Avaliação do desempenho)

PARECER

De acordo com o estabelecido no artigo 30º n.º1 do [Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro](#), a avaliação do desempenho referente ao ano de 2009 efetua-se em conformidade com o sistema de avaliação do desempenho aprovado pelo [Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de Junho](#).

Este Decreto Regulamentar, no seu artigo 1º, estabelece ainda que a [Lei n.º 10/2004, de 22 de março](#) e o [Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio](#), são aplicáveis, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho, aos funcionários, agentes e demais trabalhadores dos municípios e respetivos serviços municipalizados, das freguesias e das entidades intermunicipais a que se referem as [Leis n.ºs 10/2003 e 11/2003, ambas de 13 de maio](#), bem como ao seu pessoal dirigente de nível intermédio, quando exista.

Começamos então por analisar,

Na Lei n.º 10/2004, de 22 de março, constam os requisitos de avaliação então vigentes:

" Artigo 10º

Requisitos para a avaliação

- 1 — A avaliação do desempenho pode ser ordinária ou extraordinária.
- 2 — A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efetivo prestado, em contacto funcional com o respetivo avaliador.
- 3 — A avaliação ordinária reporta-se ao tempo de serviço prestado no ano civil anterior e não avaliado.
- 4 — Em situações excecionais, poderá ter lugar avaliação extraordinária ou ser adotadas formas de suprimento da avaliação."

No Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, constam as modalidades de avaliação:

"Artigo 15.º

Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo 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 18.º

PARECER JURÍDICO N.º 42 / CCDR-LVT / 2012

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 objeto 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 respetivo 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 respetivo júri, nova apreciação curricular para efeitos de ordenação dos candidatos."

Assim, se a trabalhadora, em 2009, não teve pelo menos seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, estaria em tese abrangida pela avaliação extraordinária prevista no artigo 16º já citado diploma legal.

Pelo contrário, se a trabalhadora não reunia os requisitos quer para a avaliação ordinária, quer para a avaliação extraordinária poderia, ainda assim, ter requerido a ponderação do currículo profissional no que concerne ao período que não foi objeto de avaliação, nos termos referidos no supra mencionado artigo 18º.

Por último e no que concerne à periodicidade da avaliação do desempenho importa referir que, de acordo com o disposto no artigo 20º do Decreto Regulamentar 19-A/2004, a avaliação de desempenho tem caráter anual decorrendo o respetivo processo nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto naquele diploma para a avaliação extraordinária.

Não obstante se esclarecer que, nas avaliações de 2009, a diferenciação de desempenhos era efetuada de acordo com o estabelecido no artigo 9º do mesmo Decreto Regulamentar ⁽¹⁾, parece-nos que a questão suscitada sobre o nº de relevantes a atribuir estará algo prejudicada na data atual dado o ano em avaliação.

(1) O artigo 9º do Decreto regulamentar citado previa que a diferenciação dos desempenhos de mérito e excelência era 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.

CONCLUSÃO

1. De acordo com o estabelecido no artigo 30º n.º 1 do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação do desempenho referente ao ano de 2009 efetua-se de acordo com o sistema de avaliação do desempenho aprovado pelo Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho e, subsidiariamente, pelo Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio e pela Lei nº 10/2004, de 22 de março.
2. Assim sendo, no caso de a trabalhadora não ter, em 2009, pelo menos seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, estaria à partida abrangida pelo instituto da avaliação extraordinária.
3. Porém, a avaliação extraordinária relativa a 2009 e a efetuar em 2010, pressupunha que a trabalhadora reunisse, de acordo com o previsto no artigo 16º do Decreto Regulamentar 19-A/2004, de 14 de maio, o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador em 2010, contados até Junho desse ano.
4. Assim sendo, tendo a trabalhadora regressado ao serviço só em meados de Março de 2010 não poderia, quanto a nós, beneficiar de avaliação extraordinária supra citada por não reunir o requisito de seis meses até Junho de 2010.
5. Nessa impossibilidade, afigura-se-nos que a mesma, só poderia beneficiar de avaliação por ponderação curricular nos termos do artigo 18º do Decreto Regulamentar citado, já que, naquele ano, a figura do arrastamento de nota só se encontrava prevista para os casos especiais previstos no artigo 17º daquele diploma legal.

LEGISLAÇÃO

- Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro
- Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho
- Lei n.º 10/2004, de 22 de março
- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio

PARECER JURÍDICO N.º 42 / CCDR-LVT / 2012

- Lei n.º 10/2003, de 13 de maio
- Lei n.º 11/2003, de 13 de maio