RESOLUÇÃO N.º /2019

Primeira alteração ao Regulamento da Gestão do Desempenho na Assembleia da República, aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 49/2015, de 8 de maio

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, das alíneas a), e) e g) do n.º 1 do artigo 15.º da Lei de Organização e Funcionamento dos Serviços da Assembleia da República (LOFAR), aprovada pela Lei n.º 77/88, de 1 de julho, e do n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aprovar o seguinte:

Artigo 1.º Objeto

A presente resolução procede à primeira alteração ao Regulamento da Gestão do Desempenho na Assembleia da República (GEDAR), aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 49/2015, de 8 de maio.

Artigo 2.º

Alteração ao Regulamento da Gestão do Desempenho na Assembleia da República

1 – Os artigos 4.°, 5.°, 8.°, 9.°, 10.°, 12.°, 14.°, 15.°, 16.°, 17.°, 18.°, 19.°, 21.° e 22.° do Regulamento da Gestão do Desempenho na Assembleia da República (GEDAR) passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4."
[]
:
a);
b);
c);
d);
e);
f);
g) Reconhecer o desempenho excecional e desenvolver competências
no caso de desempenho insuficiente.
Artigo 5.°
[]
1 –
2 –
3 – (Revogado).
Artigo 8.°
[]
1 –
2 –:
a);
b) Até ao dia 15 de abril, reunião do Conselho Coordenador de
Avaliação para os efeitos previstos nas alíneas b), d) e e) do n.º 2

do artigo 12.°;

c) Até ao dia 30 de abril, homologação das avaliações pelo Secretário-
Geral, devendo os interessados ser notificados no prazo de 10 dias
úteis.
3 –
<u> </u>
Artigo 9.°
[]
:
a);
b);
c);
d) A Comissão Paritária;
e) [Anterior alínea d)].
Artigo 10.°
[]
1 –
2 –
3 – O previsto no número anterior não se aplica quando o avaliado tenha, no
decurso do período a que se refere a avaliação, trabalhado mais de seis
meses sem que tenha preenchido o requisito mínimo de contacto
funcional previsto no número anterior com um avaliador, caso em que
deve ser avaliado por todos os superiores hierárquicos imediatos que teve
ao longo daquele período.
4 - No caso de o avaliado, no decurso do período a que se refere a
avaliação, reunir seis meses de contacto funcional com dois avaliadores é

avaliado por ambos.

- 5– Nas situações previstas nos n.ºs 3 e 4, existindo desacordo entre os avaliadores, prevalece a decisão do avaliador que teve maior tempo de contacto funcional com o avaliado relativamente às avaliações referidas no n.º 3 e a decisão do avaliador que estabeleceu os objetivos do avaliado para o ano seguinte ao da avaliação relativamente às avaliações referidas no n.º 4.
- 6 A falta, ausência ou impedimento do avaliador não constitui fundamento para a não avaliação.
- 7 Quando não estejam reunidas as condições previstas nos n.ºs 2 a 4 e nos casos previstos no n.º 6, a designação do avaliador compete ao CCA.
- $8 (Anterior n.^{o} 4).$

Artigo 12.°

[...]

- 1 O Conselho Coordenador de Avaliação é composto pelo Secretário-Geral, que preside, pelos adjuntos do Secretário-Geral, pelos diretores, pelo responsável pela área de recursos humanos e pelo representante do Sindicato dos Funcionários Parlamentares.
- 2:
 - a);
 - b) Emitir parecer favorável relativamente às avaliações iguais ou superiores a 9 valores ou iguais ou inferiores a 4,5 valores e quanto às avaliações de *Inadequado* atribuídas aos dirigentes;
 - c) Determinar os avaliados que reúnem condições para a avaliação extraordinária, designando, para tal, os respetivos avaliadores;
 - d) Aprovar ou propor, consoante o caso, medidas de reconhecimento e compensação pelo desempenho, nos termos do artigo 16.º-A;

 e) Designar novo avaliador no caso de não homologação da avaliaçã pelo Secretário-Geral.
3 –
Artigo 14.°
[]
1 – A avaliação ordinária deve incluir:
a) A autoavaliação, que compreende a referência aos objetivo
fixados, competências e trabalhos desenvolvidos;
b) A avaliação da concretização dos objetivos fixados, da
competências demonstradas e da integridade profissional, conform
caracterizadas no respetivo relatório de avaliação anexo ao present
Regulamento;
c) A realização de entrevista, tendo por objetivo a análise do períod
objeto de avaliação, definição bilateral dos objetivos e metas que s
propõe atingir, de acordo com o Plano de Atividades da respetiv
unidade orgânica e as necessidades de formação;
d) (Revogada).
2 - Nos casos em que o resultado global das avaliações ordinárias
extraordinárias é igual ou superior a 9 valores ou igual ou inferior a 4,
valores, o avaliador fundamenta, de forma detalhada, a avaliação
nomeadamente identificando os contributos relevantes para o serviço o
os erros ou omissões encontrados.
3 –
4 – Se o avaliado não quiser ou não puder assinar o relatório da avaliação
deve ser notificado por correio eletrónico ou por outra forma d
notificação prevista no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 15.°

[...]

1 —	·
•	a);
	b) Sempre que não estejam preenchidas as condições previstas nos n.º
	2 a 4 do artigo 10.º e nos casos previstos no n.º 5 do artigo 10.º;
	c) Quando a especificidade das funções ou a forma como sejam
	exercidas impeçam o respetivo superior hierárquico de um
	conhecimento efetivo e constante sobre o exercício das funções e
	tarefas a avaliar;
	d) (Revogada);

- e) Nos casos em que o funcionário parlamentar esteja a desempenhar funções fora da Assembleia da República, em condições que não permitam ser avaliado.
- 2 A avaliação extraordinária é determinada pelo CCA e realizada por avaliador ou avaliadores por aquele designados na reunião que estabeleça os critérios prévios ao processo de avaliação a que se refere o n.º 1 do artigo 8.º.
- 3 A avaliação extraordinária efetua-se com base em autoavaliação e em ponderação curricular.
- 4 A análise curricular a realizar assenta na ponderação, entre outros elementos que possam ser considerados, das habilitações técnicoprofissionais e das competências comportamentais e funcionais, conforme caracterizados no respetivo relatório de avaliação anexo ao presente Regulamento.

- 5 A unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos notifica, até ao final do mês de fevereiro de cada ano, os funcionários parlamentares e demais trabalhadores suscetíveis de avaliação extraordinária, solicitando-lhes o envio, até 15 de março seguinte, dos elementos necessários à avaliação, designadamente:
 - a) Relatório de avaliação, com preenchimento dos dados de identificação pessoal, do trabalho desempenhado no período sob avaliação e do questionário de autoavaliação;
 - b) Curriculum vitae detalhado, assinado e datado, do qual deverá constar, obrigatoriamente, a indicação dos elementos referidos no n.º 4;
 - c) Outra documentação relevante que permita fundamentar a avaliação, devendo, sempre que possível, juntar-se declaração passada pela entidade onde foram exercidas funções no período sob avaliação.
- 6 A unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos fornece aos avaliadores os elementos solicitados e necessários para realizar a avaliação extraordinária.
- $7 (Anterior n.^{\circ} 6).$
- 8 As propostas de avaliação, constantes dos relatórios de avaliação devidamente preenchidos, são remetidas ao Secretário-Geral até 30 de março.

Artigo 16.º

Resultado global da avaliação

- 1 O resultado global das avaliações ordinária e extraordinária é fixado entre 1 e 10 valores, correspondendo às seguintes menções qualitativas:
 - a) De 9 a 10 valores, Muito Bom;
 - b) De 6 a 8,9 valores, Bom;

- c) De 4,6 a 5,9 valores, Suficiente;
- d) De 1 a 4,5 valores, Insuficiente.
- 2– O resultado global é apurado através da aplicação de fórmula constante do respetivo relatório de avaliação, sendo expresso até às centésimas.
- 3 (Revogado).
- 4 (Revogado).
- 5 (Revogado).
- 6– As avaliações iguais ou superiores a 9 valores devem corresponder ao cumprimento integral dos objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e seja demonstrável um desempenho relevante.
- 7 As avaliações entre 6 e 8,9 valores devem corresponder ao cumprimento da maioria dos objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e seja demonstrável um desempenho adequado, responsável e diligente.
- 8 As avaliações entre 4,6 e 5,9 valores devem corresponder ao cumprimento de alguns objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e o desempenho seja adequado.
- 9 As avaliações iguais ou inferiores a 4,5 pontos devem corresponder ao não cumprimento da maioria dos objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e a um desempenho inadequado, deficiente ou desinteressado.

Artigo 17.º

Efeitos da menção de mérito excecional

- 1- A atribuição da menção de mérito excecional dá lugar à entrega de um diploma de mérito excecional, assinado e entregue pelo Presidente da Assembleia da República.
- 2– A menção de mérito excecional é publicada no *Diário da Assembleia da República*.

2	
J-	=

- 4- Para efeitos de reconhecimento do mérito, o avaliador pode propor uma formação profissional adequada à respetiva carreira ou visita de trabalho a Parlamento congénere, organização internacional ou outra entidade relevante, no âmbito das funções desempenhadas.
- 5 A proposta de formação adequada à carreira ou visita de trabalho é autorizada pelo Secretário-Geral, tendo em consideração os limites orçamentais da Assembleia da República.

Artigo 18.º

[...]

- 7 Quando um funcionário parlamentar que foi dirigente não tenha completado três anos em comissão de serviço, pode solicitar a sua avaliação, sendo aplicável, para o efeito, o regime previsto para a avaliação extraordinária, com as devidas adaptações.

6 –

8 – Nas situações previstas no número anterior, a avaliação do dirigente produz efeitos na sua carreira de origem.

Artigo 19.º

[...]

1 –
2 –
3 –
4 –
5 – Não se verificando o pressuposto constante do número anterior, o CCA
designa uma comissão de três avaliadores para proceder à avaliação.
Artigo 21.°
[]
1 –
2 – No caso de reclamação a interpor da homologação de avaliações
ordinárias ou extraordinárias, a decisão é precedida de parecer da
Comissão Paritária.
3 - No caso de reclamação a interpor da homologação de avaliação de
Inadequado a dirigente, a decisão é precedida de parecer favorável do
CCA.
4 – O Secretário-Geral pode requerer ao avaliador e ao avaliado os
elementos que julgue convenientes, bem como os elementos solicitados
pela Comissão Paritária ou pelo CCA.

5 – A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 20 dias úteis

contados da sua receção.

Artigo 22.°

[...]

- 1
- 2 A decisão é proferida no prazo de 20 dias úteis contados da data de interposição do recurso.»
- 2 São alterados os anexos I e II do Regulamento da GEDAR, nos termos constantes do anexo I da presente resolução, da qual faz parte integrante.

Artigo 3.º

Aditamento ao Regulamento da Gestão do Desempenho na Assembleia da República

São aditados ao Regulamento da GEDAR os artigos 5.º-A, 6.º-A, 12.º-A, 16.º-A e 25.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 5.°-A

Publicidade

- 1 A deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação relativa à seletividade da GEDAR e à fixação anual de critérios prévios à avaliação é publicitada na página da *intranet* da Assembleia da República pela unidade orgânica responsável pelos recursos humanos.
- 2 Após a conclusão do processo, a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos divulga ainda, na página da *intranet* da Assembleia da República, os resultados globais da avaliação, através da publicitação do número de menções qualitativas atribuídas por serviço e por carreira.

Artigo 6.°-A

Suprimento da avaliação

Não há lugar ao suprimento da avaliação por referência a avaliações de anos anteriores, salvo em casos devidamente fundamentados e mediante deliberação, por unanimidade, do Conselho Coordenador de Avaliação.

Artigo 12.º-A

Comissão Paritária

- 1 A Comissão Paritária é constituída anualmente, competindo-lhe dar parecer sobre reclamações apresentadas pelos avaliados relativas a avaliações efetuadas nesse ano.
- 2 A Comissão Paritária é composta por quatro membros, dos quais dois são designados pelo Secretário-Geral e dois representam os funcionários parlamentares, sendo um o representante dos funcionários parlamentares junto do Conselho de Administração e outro indicado pelo Sindicato dos Funcionários Parlamentares.
- 3 Os trabalhos da comissão são presididos por um dos membros designados pelo Secretário-Geral.
- 4 O Secretário-Geral nomeia a Comissão Paritária até 15 de abril de cada ano.
- 5 O despacho de nomeação previsto no número anterior é publicitado na página da *intranet* da Assembleia da República.

Artigo 16.°-A

Medidas decorrentes das avaliações

- 1 A avaliação igual ou inferior a 4,5 valores deve contemplar medidas concretas de acompanhamento, que podem passar pela definição de um plano de formação específico, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional, podendo ainda incluir proposta de mobilidade interna.
- 2– No quarto ano consecutivo em que o avaliado obtenha avaliação igual ou superior a 6 valores e inferior ou igual a 8,9 valores, o avaliador pode propor medidas concretas de reconhecimento do desempenho, que podem contemplar a participação em ações de formação no âmbito das suas funções.
- 3- Nos casos de avaliação igual ou superior a 9 valores, pode o avaliador ou o CCA propor a atribuição de uma menção de mérito excecional, acompanhada de uma proposta concreta de reconhecimento de tal mérito, nos termos do artigo seguinte.
- 4 As medidas previstas nos n.ºs 1 e 2 devem ter em consideração o plano anual de formação e os limites orçamentais da Assembleia da República.

Artigo 25.°-A

Revisão do Regulamento

- 1 O Regulamento da GEDAR pode ser ordinariamente revisto decorridos quatro anos sobre a data da publicação da última revisão.
- 2 O disposto no número anterior não prejudica a revisão da GEDAR na eventualidade de circunstância superveniente e excecional.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados o n.º 3 do artigo 5.º, a alínea *d*) do n.º 1 do artigo 14.º, a alínea *d*) do n.º 1 do artigo 15.º, os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 16.º e os artigos 24.º e 25.º do Regulamento da GEDAR.

Artigo 5.º

Republicação

É republicado no anexo II da presente resolução, da qual faz parte integrante, o Regulamento da GEDAR e respetivos anexos, com as alterações introduzidas e demais correções materiais.

Artigo 6.º

Disposição transitória

- 1 No processo de avaliação relativo a 2018, o Conselho Coordenador de Avaliação deve reunir, para efeitos do n.º 1 do artigo 8.º do Regulamento da GEDAR, até 15 de abril, devendo a restante calendarização ser a seguinte:
 - a) Até 31 de maio, envio ao Secretário-Geral dos relatórios devidamente preenchidos;
 - b) Até 17 de junho, reunião do Conselho Coordenador de Avaliação para os efeitos previstos nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do n.º 2 do artigo 12.º do Regulamento da GEDAR, na redação dada pela presente resolução;
 - c) Até 28 de junho, homologação das avaliações pelo Secretário-Geral.
- 2 A desmaterialização dos procedimentos de avaliação constantes deste Regulamento deve estar concluída até 30 de janeiro de 2020.

Artigo 7.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

A presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sendo considerada para as avaliações relativas aos anos de 2018 e seguintes.

Aprovada, em 21 de março de 2019

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA,

(Eduardo Ferro Rodrigues)

ANEXO I

(a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º)

Alteração aos anexos I e II da Resolução da Assembleia da República n.º 49/2015, de 8 de maio

«ANEXO I

Relatório de Avaliação Ordinária

ANEXO II

Relatório de Avaliação Extraordinária

>>

ANEXO II

(a que se refere o artigo 5.°)

Republicação do Regulamento da Gestão do Desempenho na Assembleia da República

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 – A Gestão do Desempenho na Assembleia da República (GEDAR) rege-se pelo presente Regulamento, aplicando-se a todos os funcionários parlamentares e demais trabalhadores que, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego, exerçam funções nos órgãos e serviços da Assembleia da República (AR).

2 – A GEDAR aplica-se ainda aos dirigentes da Assembleia da República, nos termos e com os efeitos constantes do presente Regulamento.

Artigo 2.º

Efeitos

A avaliação de desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Mudança de categoria, nos termos do n.º 2 dos artigos 23.º e 25.º e no n.º 1 do artigo 27.º do Estatuto dos Funcionários Parlamentares (EFP);
- b) Alteração do posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 29.º do EFP;
- c) Renovação das comissões de serviço do pessoal dirigente;
- d) Renovação ou denúncia dos contratos de trabalho a termo resolutivo.

Artigo 3.º

Princípios

A GEDAR assenta nos seguintes princípios:

- a) Especificidade das condições de prestação de trabalho, decorrente da natureza e especiais condições de funcionamento da Assembleia da República;
- b) Orientação para os resultados e para a promoção da excelência e da qualidade dos serviços;
- c) Reconhecimento e motivação, desenvolvendo as competências profissionais e valorizando o mérito;
- d) Coerência e integração, suportando uma gestão integrada de pessoas, que articule com as políticas de recrutamento e seleção, de formação profissional e de desenvolvimento da carreira;
- e) Transparência e imparcialidade, facilitando a compreensão de métodos e o desenvolvimento e valorização de competências e capacidades.

Artigo 4.º

Objetivos

São objetivos da GEDAR:

- a) Contribuir para a melhoria do desempenho global da Assembleia da República no exercício das suas atribuições e competências;
- b) Promover a excelência do desempenho dos funcionários e trabalhadores parlamentares;
- c) Fazer coincidir os objetivos dos funcionários parlamentares com os da sua área de trabalho e da Assembleia;
- d) Auxiliar os avaliadores na gestão de pessoas, acompanhando a evolução do correspondente desempenho;
- e) Identificar insuficiências no quadro das competências, instituindo vias de desenvolvimento profissional;
- f) Possibilitar a autoavaliação e incrementar o autodesenvolvimento;
- g) Reconhecer o desempenho excecional e desenvolver competências no caso de desempenho insuficiente.

Artigo 5.º

Confidencialidade

- 1 Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente Regulamento, a GEDAR tem carácter confidencial, sendo os documentos de avaliação de cada trabalhador arquivados no respetivo processo individual.
- 2 Todos os intervenientes no processo estão obrigados ao dever de sigilo, com exceção do avaliado quando estiver em causa o exercício dos seus direitos de reclamação ou recurso.
- 3 (Revogado).

Artigo 5.º-A

Publicidade

- 1 A deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação relativa à seletividade da GEDAR e à fixação anual de critérios prévios à avaliação é publicitada na página da *intranet* da Assembleia da República pela unidade orgânica responsável pelos recursos humanos.
- 2 Após a conclusão do processo, a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos divulga ainda, na página da *intranet* da Assembleia da República, os resultados globais da avaliação, através da publicitação do número de menções qualitativas atribuídas por serviço e por carreira.

CAPÍTULO II

Da avaliação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 6.º

Tipos de avaliação

- 1- A GEDAR compreende as seguintes modalidades de avaliação:
 - a) Avaliação ordinária; e
 - b) Avaliação extraordinária.
- 2 Os dirigentes são igualmente avaliados nos termos previstos no presente
 Regulamento.

Artigo 6.º-A

Suprimento da avaliação

Não há lugar ao suprimento da avaliação por referência a avaliações de anos anteriores, salvo em casos devidamente fundamentados e mediante deliberação, por unanimidade, do Conselho Coordenador de Avaliação.

Artigo 7.º

Relatórios

- 1 A cada avaliação individual corresponde um relatório, de modelo pré-definido, a preencher pelo avaliador e pelo avaliado.
- 2 Os modelos de relatório a utilizar reportam-se às modalidades de avaliação mencionadas no artigo anterior e constam de anexos ao presente Regulamento, do mesmo fazendo parte integrante.
- 3 As alterações aos relatórios são aprovadas por despacho do Presidente da Assembleia da República, sob proposta do Secretário-Geral e precedido de parecer favorável do Conselho de Administração.

Artigo 8.º

Periodicidade e prazos

- 1 A avaliação do desempenho dos funcionários parlamentares e de outros trabalhadores é anual, assentando nas regras definidas no presente Regulamento e em critérios a definir, até 15 de janeiro de cada ano, pelo Conselho Coordenador de Avaliação.
- 2 A avaliação ordinária reporta-se ao ano civil anterior, devendo ocorrer no ano seguinte ao do período sob avaliação, nos termos da seguinte calendarização:

- a) Até ao dia 30 de março, envio ao Secretário-Geral dos relatórios de avaliação devidamente preenchidos;
- b) Até ao dia 15 de abril, reunião do Conselho Coordenador de Avaliação para os efeitos previstos nas alíneas *b*), *d*) e *e*) do n.º 2 do artigo 12.º;
- c) Até ao dia 30 de abril, homologação das avaliações pelo Secretário-Geral, devendo os interessados ser notificados no prazo de 10 dias úteis.
- 3 À avaliação extraordinária, quando ocorra, são aplicados os prazos previstos no número anterior.
- 4 A avaliação de dirigentes segue as regras estatuídas na secção IV do presente capítulo.

SECÇÃO II

Intervenientes na GEDAR

Artigo 9.º

Intervenientes

Intervêm na GEDAR:

- a) Os avaliadores;
- b) Os avaliados;
- c) O Conselho Coordenador de Avaliação (CCA);
- d) A Comissão Paritária;
- e) O Secretário-Geral.

Artigo 10.º

Avaliadores

 1 – A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidade de coordenação sobre o avaliado.

- 2 Só pode ser avaliador o superior hierárquico imediato ou o funcionário com responsabilidades de coordenação sobre o avaliado que, no decurso do período a que se reporta a avaliação, com o mesmo tenha tido um mínimo de seis meses de contacto funcional.
- 3 O previsto no número anterior não se aplica quando o avaliado tenha, no decurso do período a que se refere a avaliação, trabalhado mais de seis meses sem que tenha preenchido o requisito mínimo de contacto funcional previsto no número anterior com um avaliador, caso em que deve ser avaliado por todos os superiores hierárquicos imediatos que teve ao longo daquele período.
- 4 No caso de o avaliado, no decurso do período a que se refere a avaliação, reunir seis meses de contacto funcional com dois avaliadores é avaliado por ambos.
- 5– Nas situações previstas nos n.ºs 3 e 4, existindo desacordo entre os avaliadores, prevalece a decisão do avaliador que teve maior tempo de contacto funcional com o avaliado relativamente às avaliações referidas no n.º 3 e a decisão do avaliador que estabeleceu os objetivos do avaliado para o ano seguinte ao da avaliação relativamente às avaliações referidas no n.º 4.
- 6 A falta, ausência ou impedimento do avaliador não constitui fundamento para a não avaliação.
- 7 Quando não estejam reunidas as condições previstas nos n.ºs 2 a 4 e nos casos previstos no n.º 6, a designação do avaliador compete ao CCA.
- 8 A avaliação dos dirigentes é efetuada pelo Secretário-Geral nos termos previstos no presente Regulamento.

Artigo 11.º

Avaliados

1 – São objeto de avaliação todos os funcionários parlamentares e demais trabalhadores que, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego, exerçam funções nos órgãos e serviços da Assembleia da República e, ainda, nos termos do presente Regulamento, os dirigentes.

2 – O avaliado, em conjunto com o avaliador, é titular do direito e tem o dever de colaborar na definição dos objetivos e das competências a qualificar e quantificar, bem como no seu plano de desenvolvimento profissional, o qual deve integrar o respetivo plano de formação.

Artigo 12.º

Conselho Coordenador de Avaliação

1 – O Conselho Coordenador de Avaliação é composto pelo Secretário-Geral, que preside, pelos adjuntos do Secretário-Geral, pelos diretores, pelo responsável pela área de recursos humanos e pelo representante do Sindicato dos Funcionários Parlamentares.

2 – Compete ao CCA:

- a) Garantir a seletividade da GEDAR através da fixação anual de critérios prévios à avaliação;
- b) Emitir parecer favorável relativamente às avaliações iguais ou superiores a 9
 valores ou iguais ou inferiores a 4,5 valores e quanto às avaliações de *Inadequado* atribuídas aos dirigentes;
- c) Determinar os avaliados que reúnem condições para a avaliação extraordinária, designando, para tal, os respetivos avaliadores;
- d) Aprovar ou propor, consoante o caso, medidas de reconhecimento e compensação pelo desempenho, nos termos do artigo 16.º-A;
- e) Designar novo avaliador no caso de não homologação da avaliação pelo Secretário-Geral.
- 3 As deliberações que devam ser adotadas no âmbito do número anterior e que envolvam a apreciação de comportamentos ou de qualidades pessoais são tomadas por escrutínio secreto, devendo a respetiva fundamentação, quando exigida, ser produzida pelo Secretário-Geral em função da discussão anteriormente verificada.

Artigo 12.º-A

Comissão Paritária

- 1 A Comissão Paritária é constituída anualmente, competindo-lhe dar parecer sobre reclamações apresentadas pelos avaliados relativas a avaliações efetuadas nesse ano.
- 2– A Comissão Paritária é composta por quatro membros, dos quais dois são designados pelo Secretário-Geral e dois representam os funcionários parlamentares, sendo um o representante dos funcionários parlamentares junto do Conselho de Administração e outro indicado pelo Sindicato dos Funcionários Parlamentares.
- 3- Os trabalhos da comissão são presididos por um dos membros designados pelo Secretário-Geral.
- 4– O Secretário-Geral nomeia a Comissão Paritária até 15 de abril de cada ano.
- 5– O despacho de nomeação previsto no número anterior é publicitado na página da *intranet* da Assembleia da República.

Artigo 13.º

Secretário-Geral

No âmbito da GEDAR, compete ao Secretário-Geral da Assembleia da República:

- a) Garantir a permanente adequação da GEDAR às especificidades da Assembleia da República;
- b) Coordenar o processo de avaliação de acordo com os princípios e as regras definidas no presente Regulamento;
- c) Homologar as avaliações;
- d) Decidir das reclamações dos avaliados;
- e) Avaliar o pessoal dirigente;
- f) Presidir ao CCA, convocando as respetivas reuniões.

SECÇÃO III

Avaliações ordinária e extraordinária

Artigo 14.º

Avaliação ordinária

1 – A avaliação ordinária deve incluir:

- a) A autoavaliação, que compreende a referência aos objetivos fixados, competências e trabalhos desenvolvidos;
- b) A avaliação da concretização dos objetivos fixados, das competências demonstradas e da integridade profissional, conforme caracterizadas no respetivo relatório de avaliação anexo ao presente Regulamento;
- c) A realização de entrevista, tendo por objetivo a análise do período objeto de avaliação, definição bilateral dos objetivos e metas que se propõe atingir, de acordo com o Plano de Atividades da respetiva unidade orgânica e as necessidades de formação;
- d) (Revogada).
- 2 Nos casos em que o resultado global das avaliações ordinárias e extraordinárias é igual ou superior a 9 valores ou igual ou inferior a 4,5 valores, o avaliador fundamenta, de forma detalhada, a avaliação, nomeadamente identificando os contributos relevantes para o serviço ou os erros ou omissões encontrados.
- 3 O avaliado toma conhecimento da proposta de avaliação após a realização da entrevista e por aposição da respetiva assinatura sobre o relatório produzido.
- 4 Se o avaliado não quiser ou não puder assinar o relatório da avaliação, deve ser notificado por correio eletrónico ou por outra forma de notificação prevista no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 15.º

Avaliação extraordinária

- 1 Há lugar a avaliação extraordinária:
 - a) Nos casos de falta, ausência ou impedimento do avaliador;
 - b) Sempre que não estejam preenchidas as condições previstas nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º e nos casos previstos no n.º 5 do artigo 10.º;
 - c) Quando a especificidade das funções ou a forma como sejam exercidas impeçam o respetivo superior hierárquico de um conhecimento efetivo e constante sobre o exercício das funções e tarefas a avaliar;
 - d) (Revogada);
 - e) Nos casos em que o funcionário parlamentar esteja a desempenhar funções fora da Assembleia da República, em condições que não permitam ser avaliado.
- 2 A avaliação extraordinária é determinada pelo CCA e realizada por avaliador ou avaliadores por aquele designados na reunião que estabeleça os critérios prévios ao processo de avaliação a que se refere o n.º 1 do artigo 8.º.
- 3 A avaliação extraordinária efetua-se com base em autoavaliação e em ponderação curricular.
- 4 A análise curricular a realizar assenta na ponderação, entre outros elementos que possam ser considerados, das habilitações técnico-profissionais e das competências comportamentais e funcionais, conforme caracterizados no respetivo relatório de avaliação anexo ao presente Regulamento.
- 5 A unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos notifica, até ao final do mês de fevereiro de cada ano, os funcionários parlamentares e demais trabalhadores suscetíveis de avaliação extraordinária, solicitando-lhes o envio, até 15 de março seguinte, dos elementos necessários à avaliação, designadamente:
 - a) Relatório de avaliação, com preenchimento dos dados de identificação pessoal, do trabalho desempenhado no período sob avaliação e do questionário de autoavaliação;

- b) *Curriculum vitae* detalhado, assinado e datado, do qual deverá constar, obrigatoriamente, a indicação dos elementos referidos no n.º 4;
- c) Outra documentação relevante que permita fundamentar a avaliação, devendo, sempre que possível, juntar-se declaração passada pela entidade onde foram exercidas funções no período sob avaliação.
- 6 A unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos fornece aos avaliadores os elementos solicitados e necessários para realizar a avaliação extraordinária.
- 7 O avaliado toma conhecimento da proposta de avaliação por aposição da respetiva assinatura sobre o relatório produzido.
- 8 As propostas de avaliação, constantes dos relatórios de avaliação devidamente preenchidos, são remetidas ao Secretário-Geral até 30 de março.

Artigo 16.º

Resultado global da avaliação

- 1 O resultado global das avaliações ordinária e extraordinária é fixado entre 1 e 10
 valores, correspondendo às seguintes menções qualitativas:
 - a) De 9 a 10 valores, Muito Bom;
 - b) De 6 a 8,9 valores, Bom;
 - c) De 4,6 a 5,9 valores, Suficiente;
 - d) De 1 a 4,5 valores, Insuficiente.
- 2 O resultado global é apurado através da aplicação de fórmula constante do respetivo relatório de avaliação, sendo expresso até às centésimas.
- 3 (Revogado).
- 4 (Revogado).
- 5 (Revogado).
- 6 As avaliações iguais ou superiores a 9 valores devem corresponder ao cumprimento integral dos objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e seja demonstrável um desempenho relevante.

- 7 As avaliações entre 6 e 8,9 valores devem corresponder ao cumprimento da maioria dos objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e seja demonstrável um desempenho adequado, responsável e diligente.
- 8 As avaliações entre 4,6 e 5,9 valores devem corresponder ao cumprimento de alguns objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e o desempenho seja adequado.
- 9 As avaliações iguais ou inferiores a 4,5 pontos devem corresponder ao não cumprimento da maioria dos objetivos estabelecidos para o período de avaliação em causa e a um desempenho inadequado, deficiente ou desinteressado.

Artigo 16.º-A

Medidas decorrentes das avaliações

- 1 A avaliação igual ou inferior a 4,5 valores deve contemplar medidas concretas de acompanhamento, que podem passar pela definição de um plano de formação específico, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional, podendo ainda incluir proposta de mobilidade interna.
- 2 No quarto ano consecutivo em que o avaliado obtenha avaliação igual ou superior a 6 valores e inferior ou igual a 8,9 valores, o avaliador pode propor medidas concretas de reconhecimento do desempenho, que podem contemplar a participação em ações de formação no âmbito das suas funções.
- 3 Nos casos de avaliação igual ou superior a 9 valores, pode o avaliador ou o CCA propor a atribuição de uma menção de mérito excecional, acompanhada de uma proposta concreta de reconhecimento de tal mérito, nos termos do artigo seguinte.
- 4 As medidas previstas nos n.ºs 1 e 2 devem ter em consideração o plano anual de formação e os limites orçamentais da Assembleia da República.

Artigo 17.º

Efeitos da menção de mérito excecional

- 1- A atribuição da menção de mérito excecional dá lugar à entrega de um diploma de mérito excecional, assinado e entregue pelo Presidente da Assembleia da República.
- 2– A menção de mérito excecional é publicada no Diário da Assembleia da República.
- 3– A atribuição da menção de mérito excecional confere ao respetivo funcionário o direito a cinco dias de férias adicionais nesse ano que, por opção do próprio e tendo em consideração os limites orçamentais da Assembleia da República, é convertível na correspondente remuneração.
- 4- Para efeitos de reconhecimento do mérito, o avaliador pode propor uma formação profissional adequada à respetiva carreira ou visita de trabalho a Parlamento congénere, organização internacional ou outra entidade relevante, no âmbito das funções desempenhadas.
- 5 A proposta de formação adequada à carreira ou visita de trabalho é autorizada pelo Secretário-Geral, tendo em consideração os limites orçamentais da Assembleia da República.

SECÇÃO IV

Avaliação de dirigentes

Artigo 18.º

Princípios

- 1 A avaliação dos dirigentes efetua-se por ciclo avaliativo, devendo ter lugar até 90 dias antes do termo da respetiva comissão de serviço.
- 2 Desde que decorrido um ano do início da respetiva comissão de serviço, os dirigentes podem solicitar a redefinição dos objetivos que lhe foram fixados ou uma avaliação intercalar.

- 3 A avaliação dos dirigentes não produz efeitos na sua carreira de origem, com exceção do previsto nos n.ºs 7 e 8.
- 4 Os titulares dos cargos dirigentes devem promover uma gestão orientada para resultados, de acordo com os objetivos anuais e plurianuais fixados, definindo os recursos a utilizar e os projetos a desenvolver, sem prejuízo da revisão desses objetivos, sempre que tal se justifique, por alterações de contexto geral ou de prioridades do órgão de soberania.
- 5 As competências a avaliar relativamente aos dirigentes abrangem necessariamente, para além de competências técnicas, a capacidade de liderança, bem como critérios de qualidade, responsabilidade, eficácia e eficiência.
- 6 A avaliação dos dirigentes é considerada para efeitos de renovação ou cessação da comissão de serviço.
- 7 Quando um funcionário parlamentar que foi dirigente não tenha completado três anos em comissão de serviço, pode solicitar a sua avaliação, sendo aplicável, para o efeito, o regime previsto para a avaliação extraordinária, com as devidas adaptações.
- 8 Nas situações previstas no número anterior, a avaliação do dirigente produz efeitos na sua carreira de origem.

Artigo 19.º

Avaliados e avaliadores

- 1 Para efeitos da presente secção, e como tal sujeitos a avaliação, são considerados dirigentes os diretores de serviços e os chefes de divisão nomeados nos termos da LOFAR e ainda aqueles que lhes sejam legalmente equiparados.
- 2 Os diretores de serviços ou equiparados são avaliados pelo Secretário-Geral.
- 3 Os chefes de divisão ou equiparados são avaliados pelo Secretário-Geral, ouvidos, quando for o caso, os respetivos diretores de serviços.
- 4 O Secretário-Geral apenas pode proceder à avaliação desde que detenha mais de um ano de contacto funcional com o dirigente a avaliar.

5 – Não se verificando o pressuposto constante do número anterior, o CCA designa uma comissão de três avaliadores para proceder à avaliação.

Artigo 20.º

Procedimento

- 1 Até 90 dias antes da cessação da respetiva comissão de serviço, o dirigente envia ao Secretário-Geral relatório circunstanciado, conforme modelo mencionado no n.º 2 do artigo 7.º, no qual evidencia, nomeadamente:
 - a) Os objetivos e resultados que aceitou e se propôs atingir no período da comissão de serviço;
 - b) Os objetivos e resultados efetivamente alcançados;
 - c) As soluções inovatórias desenvolvidas;
 - d) O enquadramento de tais objetivos e resultados no leque de atribuições e na imagem da organização parlamentar;
 - e) O relacionamento interpessoal, quer com superiores hierárquicos, quer com outros dirigentes, quer ainda com os respetivos subordinados;
 - f) As dificuldades e constrangimentos encontrados e as soluções alcançadas para os ultrapassar;
 - g) Ações em curso, propostas de projetos a desenvolver e correspondentes prazos;
 - h) A valorização profissional;
 - i) A autoavaliação e as conclusões.
- 2 Até 60 dias antes do termo da comissão de serviço, o Secretário-Geral, obtido o parecer do diretor de serviços respetivo se for o caso, discute com o avaliado o relatório apresentado.
- 3 Da análise do relatório e da discussão referidos nos números anteriores resulta proposta de atribuição de uma das seguintes menções qualitativas:
 - a) Relevante;
 - b) Adequado;
 - c) Inadequado.

- 4 Da intenção de atribuição de qualquer das menções referidas no número anterior e da respetiva fundamentação é, no prazo mencionado no n.º 2, notificado o avaliado, para, querendo e no prazo de 10 dias úteis, sobre a mesma se pronunciar, por escrito.
- 5 A atribuição definitiva da menção de *Inadequado* é precedida de parecer favorável do CCA, a obter até 30 dias antes do termo da respetiva comissão de serviço, impedindo o avaliado de ser nomeado para qualquer cargo dirigente por um período de seis anos, contados da cessação da respetiva comissão de serviço.

CAPÍTULO III

Garantias

Artigo 21.º

Reclamação

- 1 Da homologação das avaliações cabe reclamação escrita para o Secretário-Geral, a interpor no prazo de 10 dias úteis contados da respetiva notificação.
- 2 No caso de reclamação a interpor da homologação de avaliações ordinárias ou extraordinárias, a decisão é precedida de parecer da Comissão Paritária.
- 3– No caso de reclamação a interpor da homologação de avaliação de *Inadequado* a dirigente, a decisão é precedida de parecer favorável do CCA.
- 4– O Secretário-Geral pode requerer ao avaliador e ao avaliado os elementos que julgue convenientes, bem como os elementos solicitados pela Comissão Paritária ou pelo CCA.
- 5 A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 20 dias úteis contados da sua receção.

Artigo 22.º

Recurso

- 1 Da decisão que recair sobre as reclamações referidas no artigo anterior cabe recurso hierárquico para o Presidente da Assembleia da República, a interpor no prazo de 10 dias úteis contados da respetiva notificação.
- 2 A decisão é proferida no prazo de 20 dias úteis contados da data de interposição do recurso.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 23.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

- 1 A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sendo considerada para as avaliações relativas aos anos de 2015 e seguintes.
- 2 O procedimento de avaliação constante de secção IV aplica-se a dirigentes cujas comissões de serviços tenham início após a data de entrada em vigor da presente Resolução.

Artigo 24.º

Desmaterialização

(Revogado).

Artigo 25.º

Revisão

(Revogado).

Artigo 25.º-A

Revisão do Regulamento

- 1 O Regulamento da GEDAR pode ser ordinariamente revisto decorridos quatro anos sobre a data da publicação da última revisão.
- 2 O disposto no número anterior não prejudica a revisão da GEDAR na eventualidade de circunstância superveniente e excecional.

Artigo 26.º

Revogação

A presente Resolução revoga a Resolução da Assembleia da República n.º 83/2004, de 29 de dezembro.

ANEXO I

Relatório de Avaliação Ordinária

ANEXO II

Relatório de Avaliação Extraordinária

ANEXO III

Relatório de Avaliação de Dirigentes