



Projeto de Resolução n.º 1406/XII/4ª

Aprova o sistema de avaliação de desempenho na Assembleia da República

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, de acordo com as 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), na redação dada pela Lei n.º 28/2003, de 30 de julho, em execução do Estatuto dos Funcionários Parlamentares, aprovado pela Lei n.º 23/2011, de 20 de maio, e ao abrigo do n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aprovar o seguinte:

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 do 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 auto-avaliação e incrementar o auto-desenvolvimento,
- g) Instituir formas de reconhecimento do desempenho excelente e de desenvolvimento de competências no caso de insuficiente desempenho.

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 - Após a conclusão do processo, é divulgada internamente lista nominal com as avaliações atribuídas.



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 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 Republica, sob proposta do Secretário-Geral e precedidas 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 15 de março, envio ao Secretário-Geral dos relatórios de avaliação devidamente preenchidos;
- b) Até 30 de março, reunião do Conselho Coordenador de Avaliação para os efeitos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 do artigo 12.º;
- c) Até 15 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) 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 - Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior, a avaliação compete ao CCA.
- 4 - 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 de serviços, pelos dirigentes que reportam diretamente ao Secretário-Geral, 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 de Muito Bom ou de Insuficiente e quanto às avaliações de Inadequado atribuídas aos dirigentes;
- c) Aprovar as avaliações extraordinárias, designando, para tal, os respetivos avaliadores;
- d) Aprovar ou propor, consoante o caso, medidas de reconhecimento e compensação pelo desempenho a que corresponda a atribuição da menção de mérito excecional, bem como as consideradas adequadas ao acompanhamento e correção do desempenho insuficiente;
- e) Dar parecer, nos casos previstos nas alíneas b) e c), sobre as reclamações dos despachos de homologação das avaliações.

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 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 inclui:

- a) A descrição de tarefas e funções desempenhadas no período em avaliação e face aos objetivos propostos;
- b) A autoavaliação;
- c) A realização de entrevista, tendo por objetivo:
 - I. A avaliação da concretização do plano, dos objetivos e das competências demonstradas, conforme caracterizadas no respetivo relatório de avaliação anexo ao presente Regulamento;

II. A definição bilateral do plano de desenvolvimento profissional do avaliado e dos objetivos e metas que se propõe atingir, de acordo com o Plano de Atividades da Assembleia da República e/ou do respetivo Serviço;

d) A produção do relatório.

2 - Nos casos de relevante desempenho da função (que se concretiza na menção qualitativa de Muito Bom) ou de desempenho insuficiente (que se concretiza na menção qualitativa de Insuficiente), o avaliador deve fundamentar com especial cuidado a avaliação, nomeadamente identificando os contributos relevantes para o serviço ou os erros ou omissões encontrados.

4 - O avaliado toma conhecimento da proposta de avaliação após a realização da entrevista e por aposição da respetiva assinatura sobre o relatório produzido.

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 estatuídas no n.º 2 do artigo 10.º;
- c) Quando a especificidade das funções exercidas impeça o respetivo superior hierárquico de um conhecimento efetivo e constante sobre o exercício das funções e tarefas a avaliar;
- d) Relativamente a funcionários parlamentares e trabalhadores com funções de coordenação e que dependam diretamente do Secretário-Geral.

2 – A avaliação extraordinária compete ao CCA e efetua-se com base em autoavaliação e em ponderação curricular, dando lugar ao preenchimento de relatório próprio.



3 – A análise curricular a realizar assenta na ponderação, no período relevante para a avaliação, entre outros elementos que possam ser considerados, das habilitações académicas e profissionais, da experiência profissional e do compromisso para com o serviço, conforme caracterizados no respetivo relatório de avaliação anexo ao presente Regulamento.

4 – A proposta de avaliação é realizada por avaliador ou avaliadores, para o efeito designados pelo CCA na reunião que estabeleça os critérios prévios ao processo de avaliação a que alude o n.º 1 do artigo 8.º.

5 – Para os efeitos do número anterior, a unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos notifica, até ao final do mês de fevereiro de cada ano, os funcionários e trabalhadores suscetíveis de avaliação extraordinária, solicitando-lhes o envio, até ao dia 15 do mês seguinte, dos elementos necessários à avaliação, designadamente:

- a) Relatório de avaliação, com preenchimento dos dados de identificação pessoal, das tarefas e funções desempenhadas no período sob avaliação e do questionário de autoavaliação;
- b) Curriculum vitae detalhado, assinado e datado, do qual deve constar, obrigatoriamente, a indicação dos elementos referidos no n.º 3;
- c) Outra documentação relevante que permita fundamentar a avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde foram exercidas funções no período sob avaliação.

6 - O avaliado toma conhecimento da proposta de avaliação por aposição da respetiva assinatura sobre o relatório produzido.

7 – As propostas de avaliação, constantes dos relatórios de avaliação devidamente preenchidos, são remetidas ao Secretário-Geral até 15 de abril.



Artigo 16.º

Menções qualitativas e quantitativas

1 - O resultado global das avaliações ordinária e extraordinária corresponde às seguintes menções qualitativas e quantitativas:

- a) Muito Bom, de 9 a 10 pontos;
- b) Bom, de 6 a 8,9 pontos;
- c) Suficiente, de 4 a 5,9 pontos;
- d) Insuficiente, de 1 a 3,9 pontos.

2- A menção quantitativa é apurada através da aplicação de fórmula constante do respetivo relatório de avaliação.

3 - Nos casos de avaliação de Muito Bom, pode o avaliador ou o CCA propor a atribuição de uma menção de mérito excepcional, acompanhada de uma proposta concreta de reconhecimento de tal mérito, bem como uma proposta de valorização profissional, tendo em consideração os limites orçamentais da Assembleia da República, conforme proposta ao Conselho de Administração.

4 - Sem prejuízo do disposto no Estatuto dos Funcionários Parlamentares nesta matéria, a atribuição da menção de Insuficiente deve contemplar medidas concretas de acompanhamento, que podem passar pela definição de um plano de formação específico, tendo em vista a melhoria do desempenho pessoal.

5 - Aos avaliados que obtenham, nos termos do disposto no artigo 29.º do Estatuto dos Funcionários Parlamentares, o somatório de oito pontos, no máximo de quatro anos consecutivos, aplica-se o disposto no n.º 3 do presente artigo.



Artigo 17.º

Efeitos do mérito excecional

- 1 - A classificação de Muito Bom a que corresponda também a atribuição da menção de mérito excecional dá lugar à entrega de um diploma de mérito excecional.
- 2 - O diploma de mérito excecional é assinado e entregue pelo Presidente da Assembleia da República, sendo dada publicidade de tal menção em Diário 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.

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 - A avaliação dos dirigentes pode ainda ser solicitada pelos próprios, decorrido que seja um ano do início da respetiva comissão de serviço.
- 3 - A avaliação dos dirigentes não produz efeitos na sua carreira de origem.



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.

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, ao dirigente é atribuída a menção de "Adequado".



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 avaliação de Muito bom, de Insuficiente ou, no que concerne aos dirigentes, de Inadequado, a decisão é precedida de parecer favorável do CCA.

3 - O Secretário-Geral pode solicitar ao avaliador e ao avaliado os elementos que julgue convenientes.

4 - A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 10 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 10 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

No prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor da presente Resolução, o Secretário-Geral promove a desmaterialização dos procedimentos de avaliação constantes deste Regulamento.



Artigo 25.º

Revisão

O Regulamento da GEDAR é revisto até ao final de 2017, devendo, neste prazo, o Secretário-Geral apresentar a correspondente proposta e respetivos fundamentos ao Conselho de Administração.

Artigo 26.º

Revogação

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

Assembleia da República, 16 de março de 2015

Os Deputados,