

# **V CURSO DE FORMAÇÃO INTERPARLAMENTAR (ASG-PLP)**

## **Funcionário Parlamentar: Saber, Competência e Ética**

21-30 maio 2018



# ESTATUTO DO FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES

## OS DIREITOS E DEVERES A GESTÃO, O DESEMPENHO E A FORMAÇÃO

# O que é ser funcionário parlamentar?



- É trabalhar diretamente para um órgão de soberania: a AR;
- É, através do exercício das suas funções, servir a democracia;
- É trabalhar para um órgão colegial, em que a vontade decisória não é única;
- É servir o interesse público e trabalhar para o Estado, mas não para o Governo;

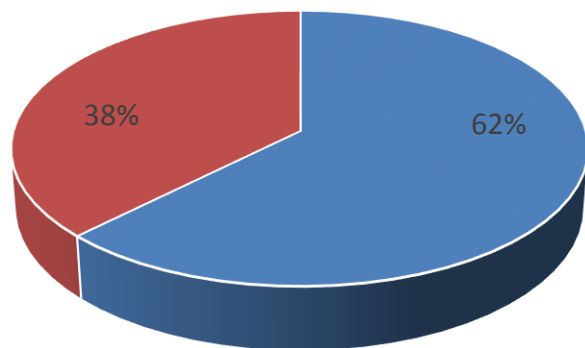
## Destinatários do trabalho dos funcionários parlamentares:

- Presidente da AR;
- Plenário / Comissões Parlamentares;
- Deputados de todos os Grupos Parlamentares, sem preferências político-partidárias;
- Todos os órgãos do Parlamento, incluindo os órgãos de administração – o Conselho de Administração – e os serviços da AR - o Secretário-Geral e todas as unidades orgânicas;

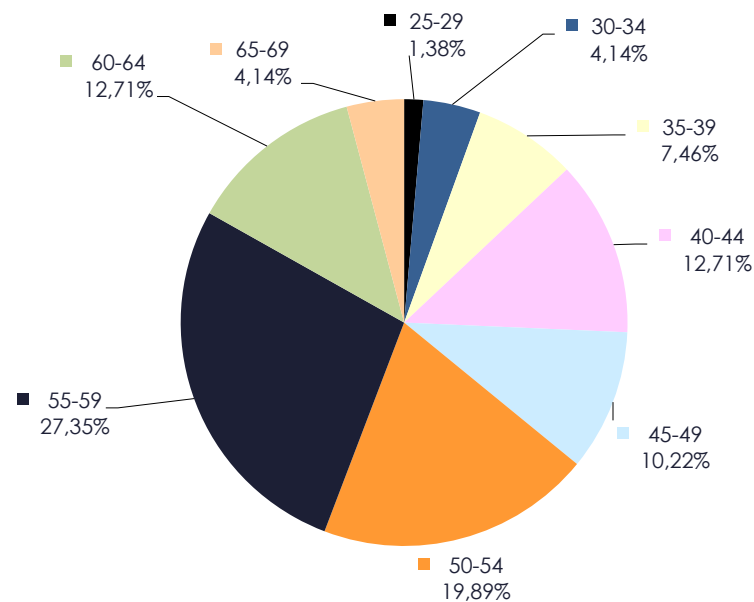
- E, sobretudo, os cidadãos

(AR é a “assembleia representativa de todos os cidadãos portugueses” - art. 147.º da CRP)

## Funcionários Parlamentares por género e idade



■ Mulheres ■ Homens



Na AR, o funcionário parlamentar tipo é:

Mulher

51 anos de idade

Licenciada

Assessora Parlamentar



# ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES

## Lei n.º 23/2011, de 20 de maio

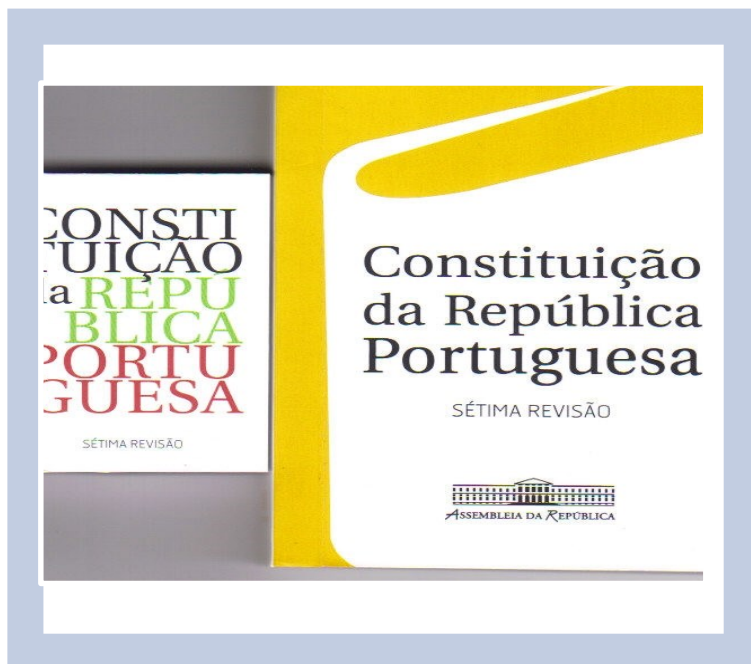




## Porquê um Estatuto?

- Por decorrência da “*específica natureza e condições de funcionamento próprias da Assembleia da República*”
- “*os funcionários parlamentares constituem um **corpo especial e permanente***”, distinto daquele que depende da Administração e, em última instância, do Governo
- Como garante da autonomia e independência da AR e do princípio da separação de poderes

- Por imperativo constitucional e legal:
  - CRP (1976)
  - LOAR (1988)/LOAR (1993)



## Artigo 181.º (Funcionários e especialistas ao serviço da Assembleia)

Os trabalhos da Assembleia e os das comissões serão coadjuvados por um **corpo permanente de funcionários** técnicos e administrativos e por especialistas requisitados ou temporariamente contratados, no número que o Presidente considerar necessário.

## LOAR (1988)

### Artigo 30.º

#### Estatuto do pessoal da Assembleia da República

1 - O pessoal da Assembleia da República rege-se por **estatuto próprio**, nos termos da presente lei e das resoluções e regulamentos da Assembleia da República, tomados sob proposta do Conselho de Administração.

2 - A legislação referente aos funcionários da administração central do Estado é aplicável **subsidiariamente** aos funcionários da Assembleia da República.

## Alteração à LOAR em 1993

### Artigo 18.º:

1 - No prazo de seis meses após a entrada em vigor da presente lei a Assembleia da República aprovará, **mediante resolução, o estatuto de pessoal da AR**, que incluirá, designadamente, as carreiras existentes, os respetivos conteúdos funcionais, as normas de admissão e provimento e o quadro de pessoal.

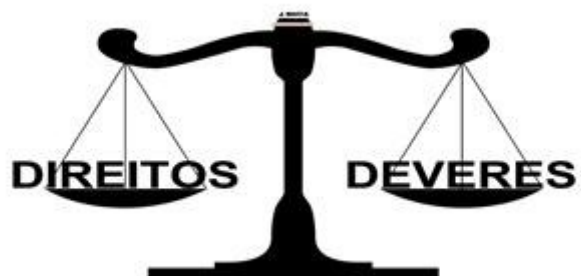
2 - (...)

3 - **O pessoal da Assembleia da República rege-se por estatuto próprio, nos termos da presente lei e das resoluções e regulamentos da Assembleia da República, tomados sob proposta do Conselho de Administração.**

4 - A legislação referente aos funcionários da administração central do Estado é aplicável subsidiariamente aos funcionários da AR.

## O Estatuto dos Funcionários Parlamentares prevê um conjunto de regras sobre:

- I. Deveres e direitos
- II. Garantias de imparcialidade e isenção
- III. Constituição jurídica de emprego parlamentar e sua cessação
- IV. Regime de carreiras
- V. Regime remuneratório
- VI. Mobilidade interna e cedência de interesse público
- VII. Recrutamento e período experimental



DEVERES GERAIS	DEVERES ESPECIAIS
Prossecução do interesse público	Neutralidade política
Isenção	Sigilo profissional
Imparcialidade	Reserva profissional
Lealdade em relação ao órgão e serviços	Disponibilidade permanente
Assiduidade e pontualidade	Contribuição para a dignificação da AR
Zelo	Participação em ações de formação
Obediência	Observância do regime de incompatibilidades e impedimentos
Correção (respeito e urbanidade)	
Informação	
Observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho	

## DIREITOS

Desempenho das funções inerentes à carreira em que se encontram

Remuneração correspondente

Respeito pela dignidade profissional

Valorização através da formação

Desempenho das funções em condições de segurança e higiene

Participação das ações de formação proporcionadas pela AR

Prevenção e proteção na doença e sistema de proteção social

Férias



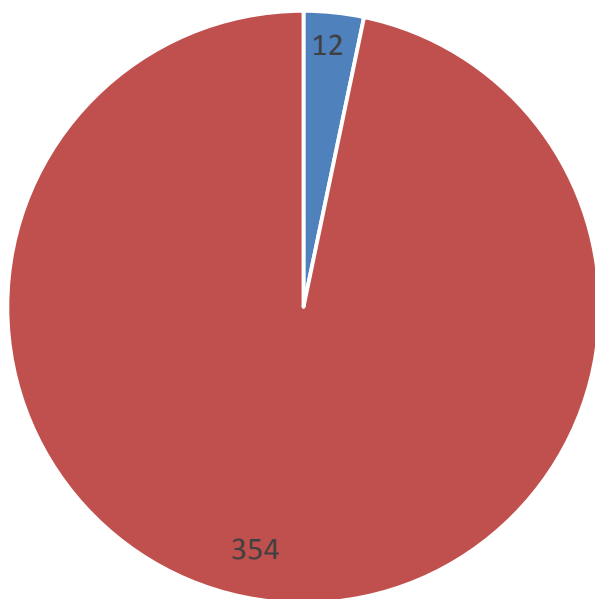
- O exercício de funções na AR é feito em regime de exclusividade;
- É incompatível com qualquer cargo ou atividade que possa afetar a isenção, imparcialidade e deveres previstos no EFP;
- Há exceções a este regime, admitindo-se, em determinadas circunstâncias e verificando-se determinados pressupostos, a acumulação de funções públicas e privadas (artigos 6.º a 8.º do EFP) – Esta acumulação carece sempre de autorização do Secretário-Geral;
- Havendo violação destes deveres, aplica-se o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas.

## Exceções ao regime de exclusividade

Possibilidade de acumulação com outras funções públicas não remuneradas e com manifesto interesse público	Possibilidade de acumulação com outras funções públicas remuneradas e com manifesto interesse público, desde que:	Possibilidade de acumulação de funções privada (remuneradas ou não) desde que:
	- Por inerência	- Não concorrentes ou similares e conflituantes com as funções parlamentares desempenhadas
	- Atividade de representação	- Não forem legalmente consideradas incompatíveis com as funções parlamentares
	- Atividade docente no ensino superior ou de investigação, desde que não se sobreponha em mais de 1/3 ao horário	- Não forem em horário sobreposto;
	- Conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza	- Não comprometerem a isenção e imparcialidade;
		- Não prejudiquem o interesse público ou os direitos dos cidadãos;
		- Não sejam nos grupos parlamentares

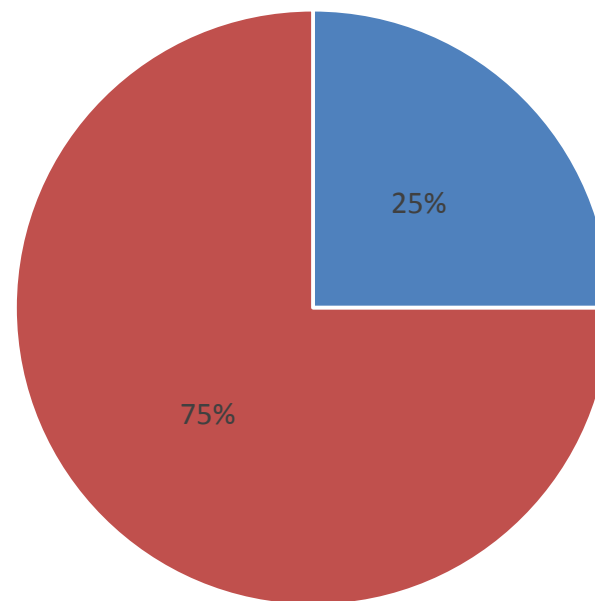
# Situações de acumulação de funções 12 autorizações

Exclusividade vs Acumulação



■ Acumulação ■ Exclusividade

Tipos de funções



■ Remunerada ■ Não remunerada

## Situações de conflitos de interesses

### Impossibilidade de (por si ou outro\*):

- prestar a terceiros serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos a submeter à Assembleia da República;
- beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou contratos em que intervenha ou tenha participado;
- ser advogado em ações cíveis contra a AR.

(\* cônjuge, unido de facto, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao 2.º grau; sociedade em cujo capital detenha participação não inferior a 10 %)

## Instrumentos de gestão consagrados no EFP



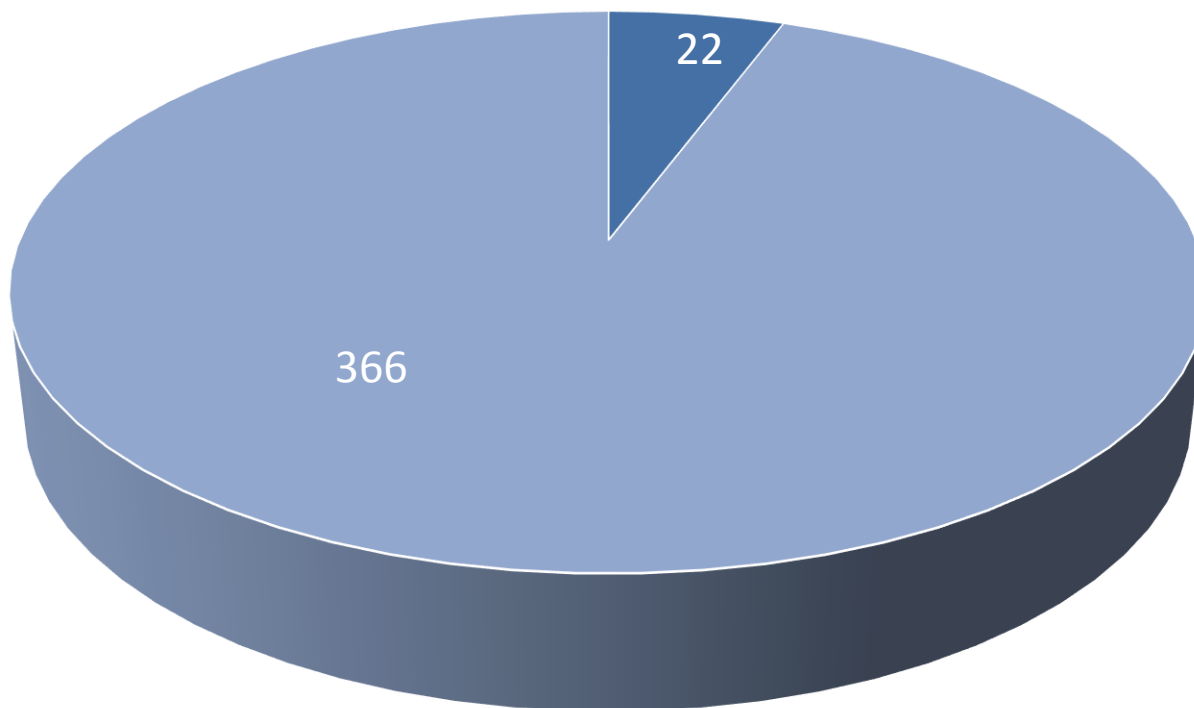
- A mobilidade interna
- A cedência de interesse público

# Mobilidade interna

- Mobilidade entre serviços da AR, quando a economia, a eficiência e a eficácia o imponham;
- Tem de ser devidamente fundamentada;
- Só excecionalmente pode ter lugar antes de decorridos 3 anos de serviço;
- Tem a duração máxima da legislatura e cessam automaticamente com o termo desta;
- Carece de acordo do funcionário parlamentar, sendo ouvidos serviços de origem e destino;
- Pode consolidar-se por decisão do SG, a pedido do funcionário parlamentar;
- EFP determina publicação na AR@Net das necessidades dos serviços no final de cada sessão legislativa

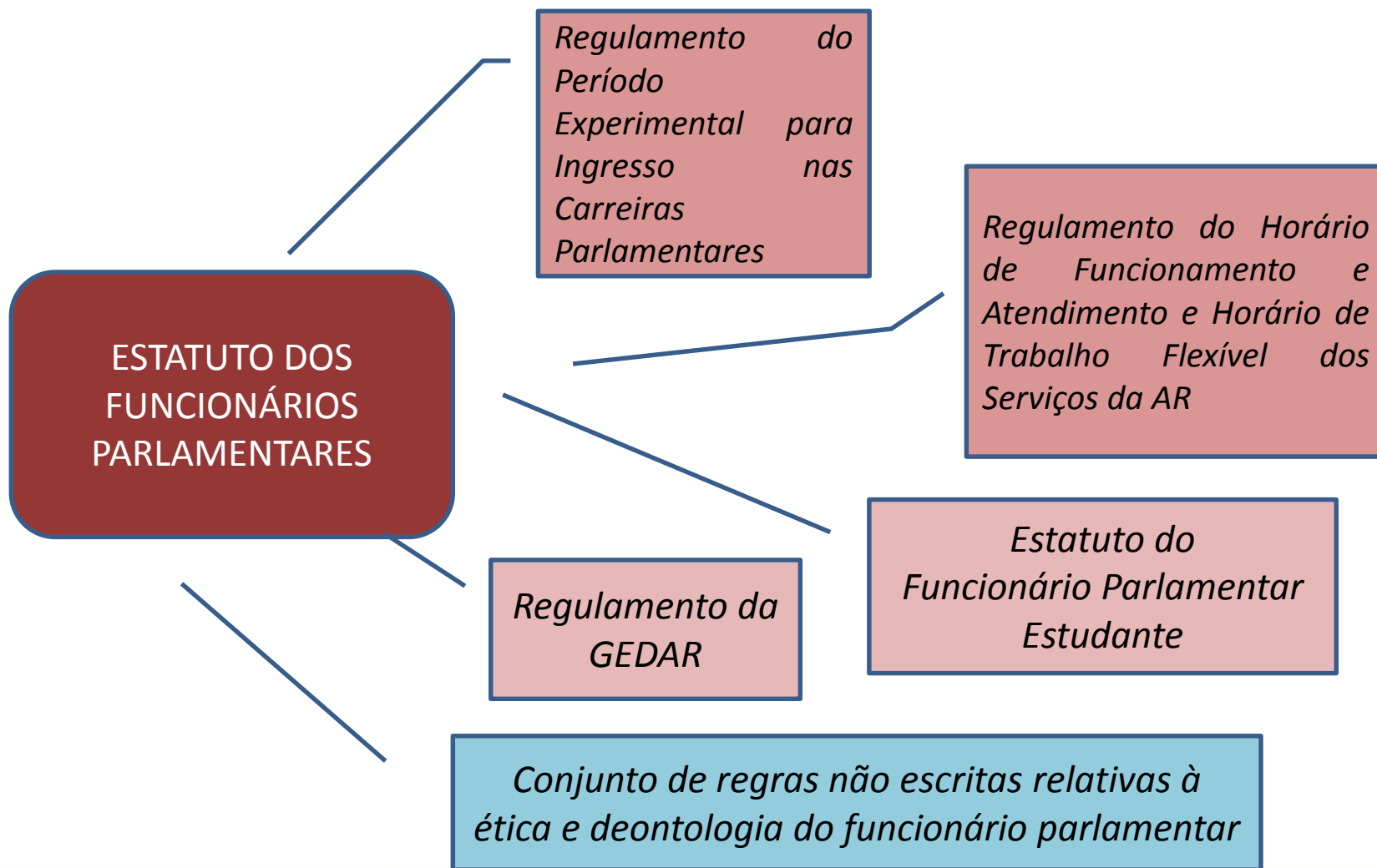
# Cedência de interesse público

- Quando um trabalhador de entidade pública ou privada vem exercer funções na AR (aplica-se-lhes o EFP) e  
Quando um funcionário parlamentar exerce funções fora da AR (*determina a suspensão da aplicação do EFP*);
- Só pode ter lugar em casos devidamente fundamentados (e quando não se possa recorrer a outra forma de recrutamento//quando necessidades do serviço o permitam);
- Tem a duração máxima da legislatura;
- Pode ser feito cessar a todo o tempo, com aviso prévio de 30 dias.



■ Cedências ■ Total efetivos





# Avaliação de desempenho

Regulamento da Gestão  
do Desempenho na AR  
(Resolução da AR n.º 49/2015,  
de 8 de maio)



“There’s nothing about your performance that you need to change ...  
other than everything.”

Aferição dos  
resultados  
face aos  
objetivos  
traçados

Ponderação  
das  
dificuldades  
encontradas

Reflexão  
sobre o  
trabalho  
desenvolvido

Fixação de  
metas e  
planos de  
trabalho

# Princípios da GEDAR

- Orientação para os resultados e para a promoção da qualidade do trabalho prestado e dos serviços, tendo presente a especificidade do trabalho da AR;
- Reconhecimento e valorização do mérito;
- Desenvolvimento das competências profissionais;
- Transparência e imparcialidade, facilitando a compreensão de métodos e o desenvolvimento e valorização das competências;
- Suporte de uma gestão integrada de recursos humanos.

# Objetivos da GEDAR

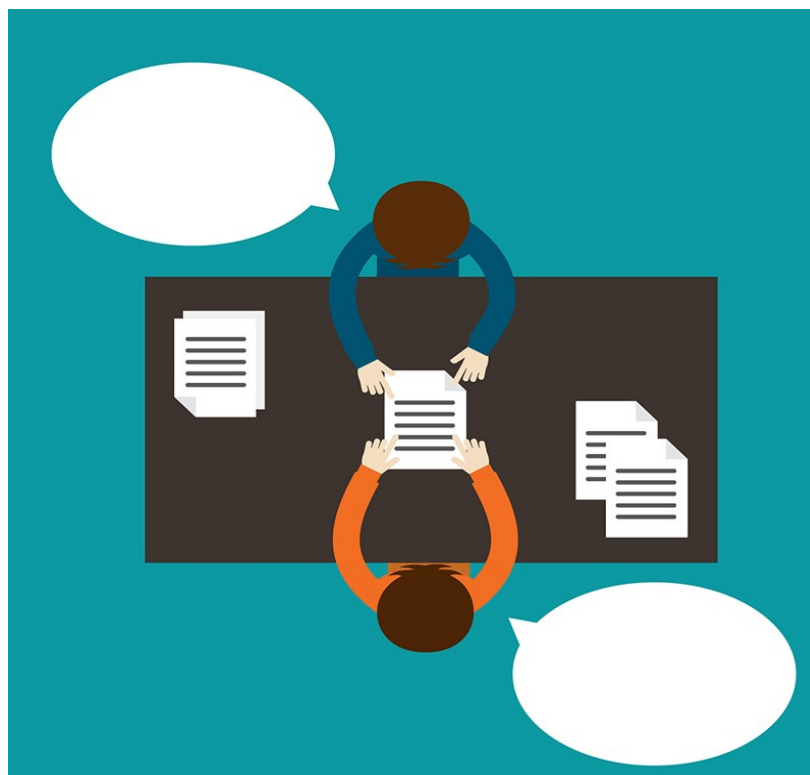
- Estimular o desenvolvimento profissional dos funcionários parlamentares;
- Reconhecer o mérito;
- Contribuir para a gestão dos recursos humanos, identificando necessidades de formação, carências dos serviços, dificuldades no exercício de funções;
- Contribuir para a melhoria do desempenho global da AR no exercício das suas competências;
- Promover a excelência do desempenho.

# Efeitos da GEDAR

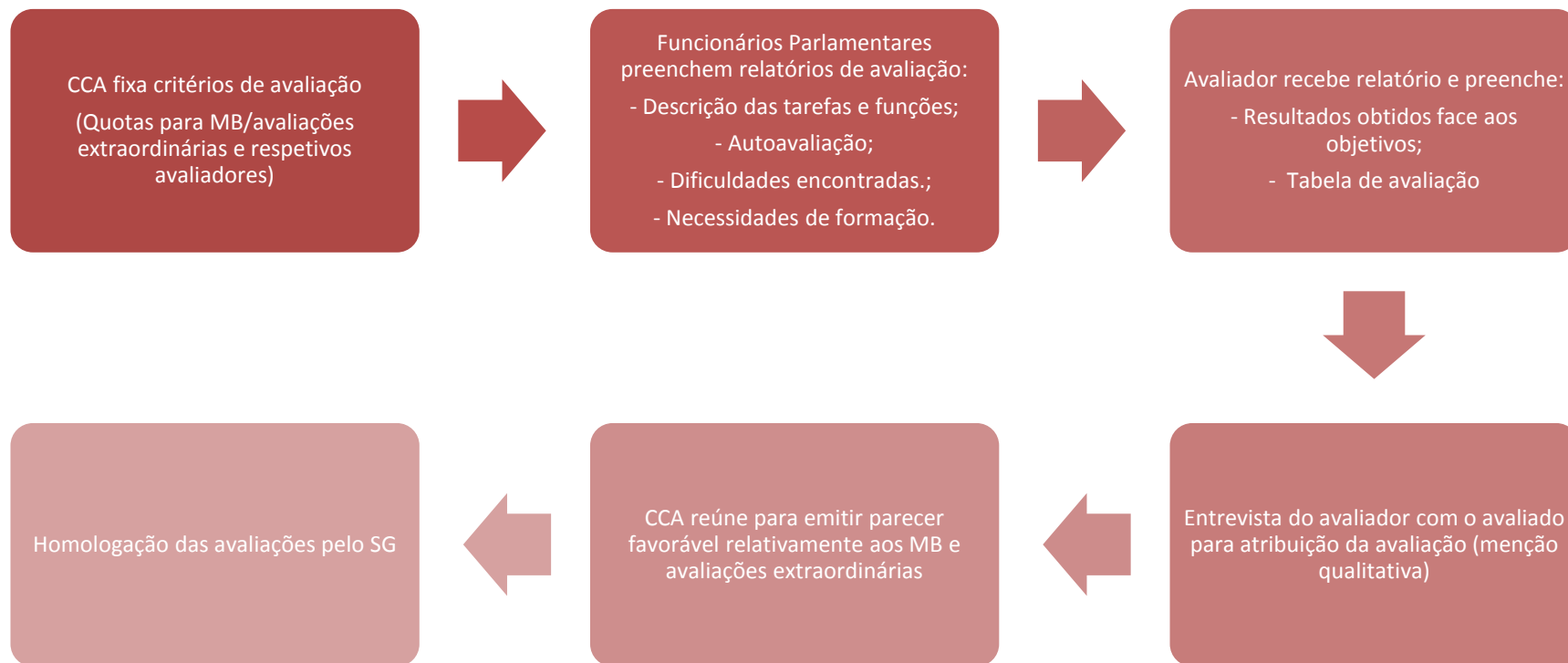
- Identificar as dificuldades encontradas na execução de tarefas (avaliado) e gestão do serviço (avaliador);
- Identificar as necessidades de formação;
- Identificar vontade de mudança de tarefas ou serviço – mobilidade
- Promoção e progressão na carreira, em função da avaliação atribuída (correspondência dos pontos fixados no EFP às menções qualitativas)
- Renovação da comissão de serviço, no caso dos dirigentes;
- Renovação dos contratos a termo resolutivo.

## Modalidades de avaliação previstas no Regulamento:

- Ordinária;
- Extraordinária;
- De dirigentes.



## Fases da avaliação





# FORMAÇÃO

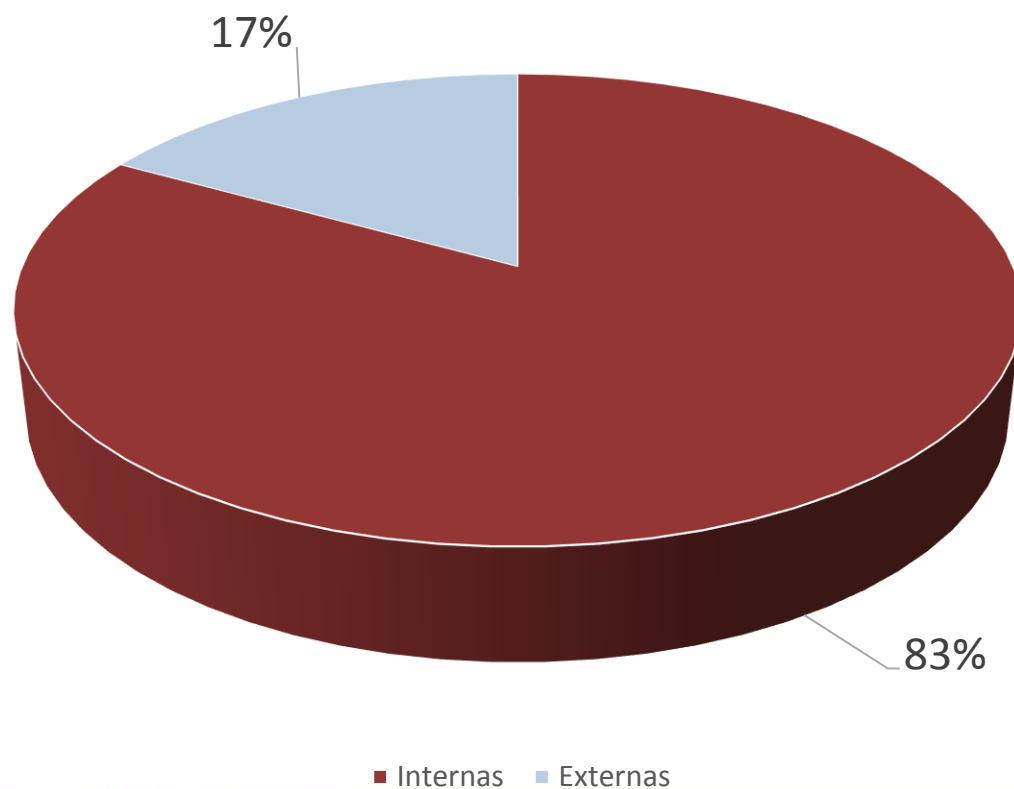


# Objetivos

- Aprender e aprofundar conhecimentos;
- Desenvolver capacidades humanas e técnicas;
- Aperfeiçoar competências e comportamentos necessários ao melhor desempenho das funções;
- Motivar para o exercício das funções;
- Aumentar a qualidade do trabalho e a produtividade;
- Contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços e dos resultados obtidos.



## Formação Interna e Externa



## Horas de formação por áreas (interna e externa)

Adm. Pública	362
Assuntos Europeus	28
Assuntos Jurídicos	1219
Assuntos Políticos	90
Assunt Ad.Finanças	465
Rel.Púb./Protocolo	63
BAD	84
Coop. Internacional	14
Form. Dirigentes	215
As Parl e Técnicos	421
Téc Ap. Parlamentar	626
Ass O Parlamentares	0
Gestão Financeira	21
Gestão RH/Comportamental	2135
Comunicação	45
Informática	1463
Línguas	4253
Organização/Métodos	0
Mus. Conservação	119
Aprov. e Património	70
<b>Total</b>	<b>11693</b>

# MUITO OBRIGADA PELA VOSSA ATENÇÃO



Laura Costa

Divisão de Recursos Humanos e Formação



# **Design Thinking**

## **Novas abordagens na gestão dos recursos humanos**

**Carmen Almeida**

HR Consultant | Design Thinking Facilitator | Employee Experience Design Facilitator

**25 de Maio de 2018**

**A nossa relação com as empresas que vendem produtos ou serviços mudou.**

**Enquanto Clientes queremos viver Experiências Positivas.....**



**Sentir a adrenalina...**





**Sair da zona  
de conforto e  
rir...**

**Ser sorprendidos...**



**Relaxar, desligar do mundo,  
estar em comunhão  
connosco...**





**Comunhão com outros...**

“As pessoas vão esquecer o que você disse, as pessoas vão esquecer o que você fez, mas as pessoas nunca esquecerão como você as fez sentir”.

Maya Angelou  
(escritora e poetisa)

Hoje em dia são muitas as empresas que se focam em desenhar e dar aos seus Clientes **experiências inesquecíveis**

**Customer Experience**

A Emirates lançou o serviço de Home Check-in, onde um funcionário vai a casa do passageiro para pesar e etiquetar as malas, além de fazer o check-in e emitir o cartão de embarque.



**Despachar a bagagem sem sair de casa?  
A EMIRATES lançou serviço de Home Check-In.**



# Amazon quer fazer entregas nos carros dos clientes



**O serviço, batizado de Amazon Key, estará disponível para os clientes Prime e permite conectar o automóvel do cliente ao serviço e indicar a morada onde normalmente está estacionado. No dia da entrega, o porta-bagagens é aberto remotamente e envia uma notificação ao cliente assim que a entrega estiver feita.**

**Mas a nossa relação com o mundo do trabalho também mudou.**

**Enquanto Colaboradores queremos viver Experiências.....**

- desafiantes, interessantes e enriquecedoras
- autonomia
- aprendizagem contínua
- desenvolvimento de carreira
- estruturas flexíveis em termos de horários e local de trabalho
- ferramentas de trabalho digitais, atuais e inovadoras
- cultura forte, onde os valores são entendidos, incorporados e vividos por colaboradores e clientes

# A realidade?

# **Apenas 10% a 15%**

dos colaboradores na Europa estão comprometidos com as suas organizações.

“...meaning they are involved in, enthusiastic about and committed to their job and workplace”

Fonte: Gallup Organization, Dezembro 2017

**85%** dos colaboradores

não estão a ter uma experiência de trabalho gratificante.

# O que tem de mudar na Gestão de RH?



O profissional de RH tem de desenvolver novas competências.

Tem de saber olhar para a sua organização de uma nova perspetiva, mais focada na experiência dos seus colaboradores no trabalho e não apenas em processos.



# Employee Life Cycle – o antes, durante e depois da experiência

Atração	Recrutamento & Seleção	Onboarding	Formação e Desenvolvimento	Retenção & envolvimento	Transição/ Offboarding
Employer branding	<p>Descrição de Funções</p> <p>Competências e atitudes</p> <p>Ferramentas de Assessment</p> <p>Comunicação com os candidatos</p>	<p>Programa de Onboarding</p> <p>Plano e ferramentas comunicação interna</p> <p>Material de acolhimento aos novos colaboradores</p>	<p>Ferramentas Assessment</p> <p>Programas de Formação e Desenvolv.</p> <p>Gestão de Carreiras</p> <p>Sistema de Gestão da Performance</p> <p>Plano e ferramentas comunicação interna</p>	<p>Programa de Liderança</p> <p>Programa de Compensações e Benefícios</p> <p>Questionário de Satisfação e Envolvimento Colaboradores</p> <p>Plano e ferramentas comunicação interna</p>	<p>Processo de Offboarding</p> <p>Programa de transição</p> <p>Programa de Reformas</p> <p>Programa de Outplacement</p> <p>Plano e ferramentas comunicação interna</p>

Uma boa experiência não acontece por  
acaso...

**Tem de ser desenhada.**

# Uma metodologia de inovação: Design Thinking.

Foco nas pessoas e nas suas  
motivações e experiências.



**Design Thinking**  
é holís thinking, different results

olha para o desafio de diferentes ângulos

# Design Thinking é empatia

genuíno interesse em  
compreender as necessidades e  
expectativas das pessoas



# Design Thinking é multidisciplinar

um trabalho de equipa  
diferentes perspetivas, diferentes resultados

# Design Thinking é criativo

dá espaço para novas ideias, sem julgamentos

## EMPLOYEE'S JOURNEY MAP

DESAFIO

MOMENTOS

ANTES

DURANTE

DEPOIS

**Desafio de carreira**

**ENVOLVIMENTO**



Teresa Vasques  
40 anos

O QUE FAZ, DIZ, E PENSA

JORNADA EMOCIONAL

OPORTUNIDADES

APRENDIZAGEM

PROGEE  
Métrica

Mudança

Estagnação

Estagnação

Ruptura

O meu Diretor confia em mim

A empresa gostava de mim

Estou super motivada!

Definição de sucesso e objetivos  
- Definição de sucesso e objetivos  
- Definição de sucesso e objetivos  
- Definição de sucesso e objetivos

Não foi considerada para a promoção

Fiz algo mal?

A empresa já não está comigo?

Tô-a em causa

REVOLTA

Plano de Desenvolvimento Pessoal  
- Plano de Desenvolvimento Pessoal  
- Plano de Desenvolvimento Pessoal  
- Plano de Desenvolvimento Pessoal

Não houve feedback do Diretor

Não houve reconhecimento do trabalho

Não foi bem comunicado o processo de escolha

Boas palavras de incentivo dos chefes

Plano de sucesso e de desenvolvimento

Fazer trabalho melhorado de forma mais eficaz

Apresentar o conhecimento da empresa

Apresentar o conhecimento da empresa

Plano de carreira - quais planos existem?

Fazer reuniões de acompanhamento

Fazer reuniões de acompanhamento

Atividade por períodos/mês

Perceber melhor o trabalho

Gerar ideias

Fazer trabalho PDP, ser transparente

Fornecer feedback

Atenção e reconhecimento

É agasta?

Estou sem chão!

Vou ficar aqui? Vou aguentar isto depois de tudo o que fiz pela empresa?

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

É agasta?

Estou sem chão!

Vou ficar aqui? Vou aguentar isto depois de tudo o que fiz pela empresa?

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

Se vou fugir isto? Parece de t

É para fazer? Não quero saber o resultado

É para fazer? Não quero saber o resultado

É para fazer? Não quero saber o resultado

Resultados do DPO

Resultados do DPO

Resultados do DPO

Resultados do DPO

Resultados do DPO

Resultados do DPO

Fazer reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Engagement vs Employee Retention

Engagement vs Employee Retention

Engagement vs Employee Retention

Engagement vs Employee Retention

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

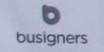
Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Ativar reuniões para nós!

Carmen Almeida





# Design Thinking é iterativo

aprendemos fazendo, recebemos feedback, introduzimos melhorias



# Para que é utilizado



**PRODUTOS**



**SERVIÇOS**



**ESPAÇOS**



**EXPERIÊNCIAS  
EDUCACIONAIS**



**MARCAS E  
CAMPANHAS**



**MELHORAR A  
VIDA DAS  
POPULAÇÕES**

**O que é a experiência de  
colaborador ou employee  
experience?**



**Expectativas,  
necessidades e  
desejos dos  
colaboradores**

**Employee  
experience**

**Desenho  
organizacional  
das  
expectativas,  
desejos e  
necessidades  
dos  
colaboradores**

**Quais são as vantagens de  
desenhar a experiência de  
colaborador?**

# Employee Experience

## Vantagens

- Aumenta a produtividade
- Aumenta a inovação
- Há maior diversidade de idades, géneros, habilitações e culturas
- Aumenta a satisfação dos clientes e a sua fidelização
- Aumenta a visibilidade e a credibilidade da empresa
- Os colaboradores são mais saudáveis e felizes
- As pessoas querem trabalhar na organização – atração e retenção de talento

As emoções positivas têm impacto positivo na qualidade das relações interpessoais, na saúde e na produtividade no trabalho, estando associadas ao otimismo, confiança, autoeficácia, originalidade e altruísmo.

(Lyubomirsky, King, & Diener, 2005)



**Os 4 fatores que conduzem  
a uma boa experiência de  
colaborador**

# **Um Propósito que inspira.**

**Qual é o impacto da nossa  
organização no mundo e na  
comunidade?**







# Tecnologia disponível para todos



# Espaço de trabalho inspirador



# Uma Cultura forte

PASSION LED US HERE

# Como desenhar a experiência de colaborador?

Para desenhar a experiência é necessário tangibilizá-la, usando ferramentas que ajudem a visualizar e comunicar o conceito etéreo que é uma experiência.

Criar mapas de experiência, como o *Employee Journey Map*, é uma das abordagens mais eficazes.

# Employee Journey Mapping

## EMPLOYEE'S JOURNEY MAP

ORÇÃO

Maternidade & Reberidade



Rita Alves  
33 anos

**OBJETIVO**  
Analisar a jornada da funcionária Rita Alves, durante o período de licença de maternidade e pós-licença, para identificar pontos de melhoria e garantir uma experiência positiva e equilibrada.

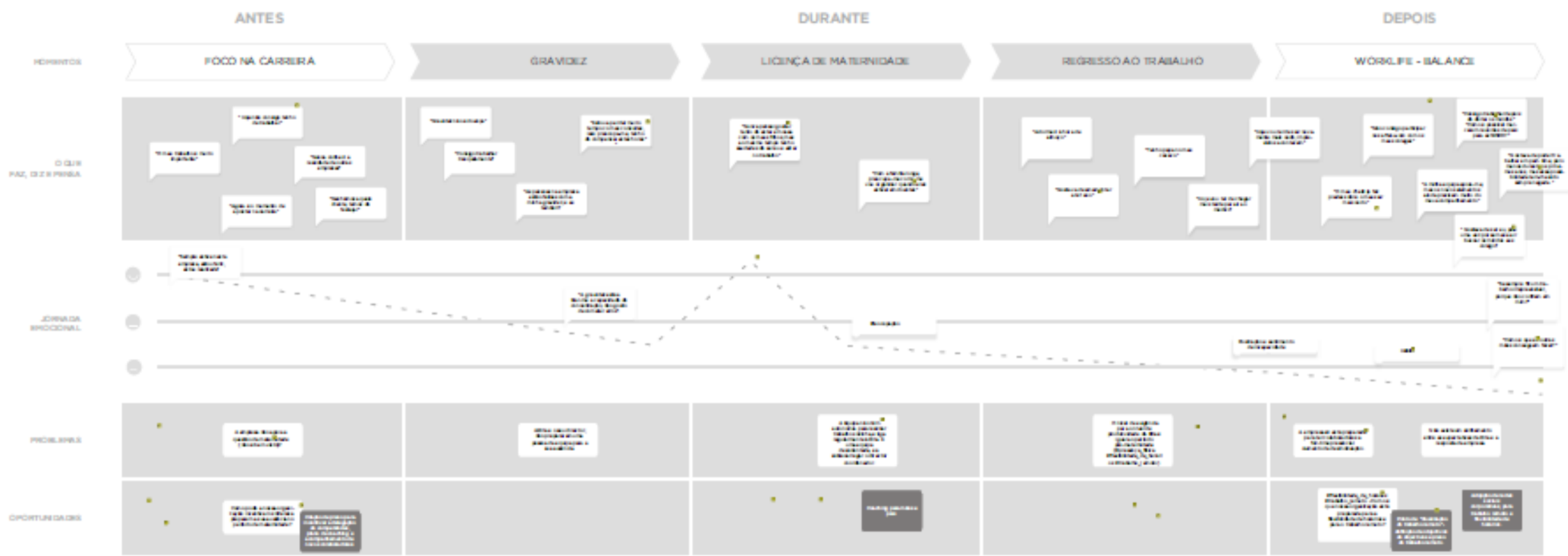
**PERÍODO**  
A jornada foi analisada durante o período de licença de maternidade e pós-licença, com foco na experiência da funcionária e na interação com os processos internos da empresa.

**ABRANGÊNCIA**  
A jornada foi analisada considerando a experiência da funcionária, os processos internos da empresa e a interação com os departamentos envolvidos.

**RESULTADOS ESPERADOS**  
Identificar pontos de melhoria e garantir uma experiência positiva e equilibrada para a funcionária durante o período de licença de maternidade e pós-licença.



business



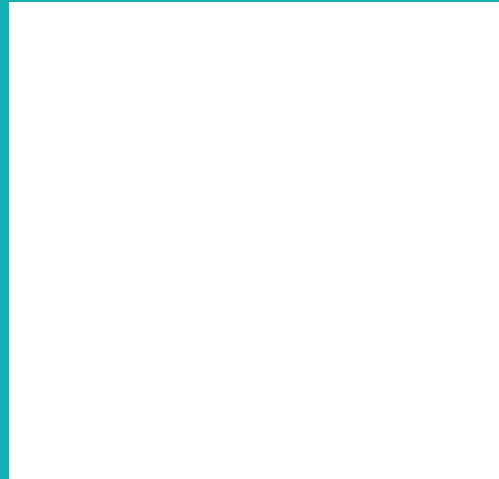
# Overview do processo

## PROBLEMA



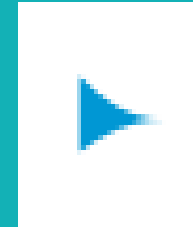
1. Definição do Desafio
2. Mapear o ecossistema
3. Criar personas
4. Criar a estrutura do Journey Map
5. Pesquisa

## SOLUÇÃO



6. Idear
7. Desenhar a Exp. Ideal - Customer/ Employee Experience

## IMPLEMENTAÇÃO



8. Desenhar o Experience Blueprint
9. Medir e Aprender

“...as organizações têm de passar de criar espaços onde assumem que as pessoas **precisam de estar** para criar organizações onde as pessoas **realmente querem estar.**”

Jacob Morgan





**OBRIGADA!!**

**Carmen Almeida**

Email: [carmenralmeida@gmail.com](mailto:carmenralmeida@gmail.com)



# **V CURSO DE FORMAÇÃO INTERPARLAMENTAR (ASG-PLP)**

## **Funcionário Parlamentar: Saber, Competência e Ética**

21-30 maio 2018



## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- O Conselho de Administração

É um dos órgãos de administração da Assembleia da República (artigo 5.º LOFAR).

É um órgão de consulta e gestão (artigo 14.º LOFAR) e, como tal, participa na administração da Assembleia da República, em colaboração estreita com o seu Presidente (artigo 1.º RCAAR).

LOFAR, Lei n.º 77/88, de 1 de julho, (Lei de organização e funcionamento dos serviços da AR-, republicada pela Lei n.º 28/2003, de 30 julho  
RCAAR, 3 janeiro de 1991 (Regulamento do Conselho de Administração da Assembleia da República)  
EFP, Lei n.º 23/2011, de 20 de maio (Aprova o Estatuto dos Funcionários Parlamentares)  
Estrutura e Competências dos Serviços da Assembleia da República Resolução da Assembleia da República n.º 74/2018, de 20 de março

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Competências**
- Pronunciar-se sobre a política geral de administração e os meios necessários à sua execução;
- Elaborar os planos de atividades, plurianuais e anuais, da AR;
- Elaborar as propostas de orçamento da AR;
- Elaborar o relatório e conta da AR;
- Elaborar as propostas de resolução relativas à estrutura orgânica dos serviços da AR, ao quadro do seu pessoal e ao estatuto dos funcionários parlamentares;
- Exercer a gestão financeira da AR, sem prejuízo das regras respeitantes a autorização de despesas;

(artigo 15.º LOFAR)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Competências**

Pronunciar-se sobre:

- regulamentos internos;
- abertura de concursos de pessoal;
- adjudicação de obras, realização de estudos e locação ou aquisição de bens e serviços (encargos sejam superiores a € 12 500);
- atos de administração relativos ao património da AR (aquisição, doação, alienação, expropriação, troca, cedência, aluguer e arrendamento de quaisquer bens ou direitos a eles inerentes);
- Emitir parecer vinculativo nos casos previstos na lei.

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Composição**
- máximo de sete Deputados, em representação de cada um dos sete maiores grupos parlamentares
- o Secretário-Geral (nomeado pelo PAR, em comissão de serviço pelo período da legislatura, precedido de parecer favorável do CA)
- um representante dos funcionários parlamentares

(artigos 14.º e 21.º LOFAR, 3.º RCAAR e 4.º, n.º 2 EFP)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Eleição**
- É da competência dos grupos parlamentares indicar os seus representantes e substitutos no Conselho de Administração, os quais são eleitos pelo Plenário.
- O representante dos funcionários parlamentares e o seu substituto são eleitos em plenário do pessoal do quadro da Assembleia da República, expressamente convocado para o efeito, por voto direto e secreto, pelo período da legislatura
- O presidente e os membros do CA tomam posse perante o Presidente da Assembleia da República.

(artigos 14.º LOFAR e 4.º, 5.º e 7.º RCAAR).



## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Funcionamento**

- é presidido pelo Deputado representante do maior grupo parlamentar, ou pelo seu substituto.
- reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente, quando convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a solicitação de um terço dos seus membros
- pode constituir uma comissão executiva – integrando os representantes dos quatro maiores grupos parlamentares e o SG - com os poderes que nela delegar, à qual se aplicam as regras de funcionamento do CA.

(artigo 16.º LOFAR)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Votação**
- As deliberações do CA são tomadas por maioria.
- Cada Deputado dispõe de um número de votos igual ao do respetivo grupo parlamentar (o presidente tem voto de qualidade em caso de empate).
- As deliberações do CA são válidas desde que se verifique a presença de três dos Deputados.
- Quando tal não aconteça, é convocada nova reunião, e, havendo urgência, pode deliberar, desde que esteja assegurada a representação da maioria absoluta dos Deputados em efetividade de funções.

(artigo 17.º LOFAR)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Atas**
- É elaborada uma ata por reunião, assinada pelo presidente e aprovada pelo CA
- No fim da reunião pode ser tornado público um comunicado do qual constem os assuntos tratados e as deliberações tomadas
- Súmula da reunião
- **Poderes dos membros**
- Solicitar , através do SG, que lhes sejam fornecidos pelos serviços as informações e os elementos necessários ao bom funcionamento do CA

(artigos 18.º e 20.º RCAAR)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Cessação de funções**
- No termo da legislatura ou em caso de dissolução da AR, os membros do CA mantêm-se em funções até à primeira reunião da AR da nova legislatura.
- Desde essa data e até nova eleição do CA, a gestão corrente é assegurada pelo SG.

(artigo 19.º LOFAR)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Antecedentes
- Conselho administrativo
- composto pelos vice-presidentes da AR, em representação dos respetivos GP, pelo SG da Assembleia da República e por dois representantes dos trabalhadores, eleitos por sessão legislativa
- presidência assumida trimestralmente, em alternância, pelos representantes dos GP e de acordo com a ordem dos resultados eleitorais
- o chefe da Divisão dos Serviços Financeiros, desempenha as funções de secretário sem direito a voto.

(artigo 4.º, nºs 1, 4 e 5 da Lei n.º 32/77 de 25 de maio - *Aprova a Lei Orgânica da Assembleia da República, publicando em anexo o respetivo quadro de pessoal*).

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Os Funcionários Parlamentares

O artigo 181.º da Constituição da República Portuguesa (1976 – artigo 184.º)

### *Funcionários e especialistas ao serviço da Assembleia*

*Os trabalhos da Assembleia e os das comissões serão coadjuvados por um corpo permanente de funcionários técnicos e administrativos e por especialistas requisitados ou temporariamente contratados, no número que o Presidente considerar necessário.*

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- O Estatuto dos Funcionários Parlamentares

Lei n.º 77/88, de 1 de julho Lei de organização e funcionamento dos serviços da Assembleia da República – LOFAR

*Artigo 45.º (atual artigo 30.º) - O pessoal da Assembleia da República rege-se por estatuto próprio, nos termos da presente lei e das resoluções e regulamentos da Assembleia da República, tomados sob proposta do Conselho de Administração*

- Foi aprovado em 2011, através da Lei n.º 23/2011, de 20 de maio

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Exposição de motivos:
- A consagração constitucional resulta das particulares condições a que está sujeito o trabalho dos funcionários parlamentares, única e exclusivamente orientado para o apoio aos representantes eleitos pelos cidadãos.
- A existência de um estatuto especial é a regra nos países da União Europeia (Bélgica, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Holanda, Itália, Luxemburgo, Polónia e Reino Unido).



## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Sobressaem os deveres especiais que impendem sobre quem, de forma técnica e objetiva, tem por função apoiar os responsáveis políticos, como o reforçado dever de equidistância ou neutralidade política, o particular dever de sigilo profissional, o natural dever de disponibilidade permanente e também as regras relativas a impedimentos e acumulação de funções públicas ou privadas, mais exigentes do que para a generalidade das carreiras.

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Deveres gerais dos funcionários parlamentares
- prossecução do interesse público; isenção; lealdade; assiduidade e pontualidade; zelo; obediência; correção; informação; observar as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Imparcialidade (desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade das forças políticas e dos cidadãos).
- Artigo 2.º EFP (Estatuto dos Funcionários Parlamentares – Lei n.º 23/2011, de 20 de maio)

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Deveres especiais dos funcionários parlamentares
- sigilo profissional; reserva profissional; participar nas ações de formação; observar o regime de impedimentos e de acumulação de funções;
- neutralidade política

no exercício das suas funções não pode indiciar qualquer opção político-partidária ou preferência por qualquer solução de política legislativa, bem como não pode praticar atos ou omissões que, de algum modo, favoreçam ou prejudiquem uma posição política em detrimento ou vantagem de outra ou outras

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Deveres especiais dos funcionários parlamentares (cont.)
- disponibilidade permanente
  - cumprir integralmente os deveres decorrentes do regime especial de trabalho, garantindo a todo o tempo a prossecução das tarefas necessárias ao adequado funcionamento das atividades parlamentares;
- contribuir para a dignificação da Assembleia da República;

Artigo 3.º EFP

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Regime especial de trabalho**

- decorre da natureza e das condições de funcionamento próprias da AR.
- fixado pelo PAR, mediante proposta do CA, podendo compreender: horário especial de trabalho, regime de trabalho extraordinário, prestação de serviços por turnos e remuneração suplementar.

- **Regime remuneratório próprio**

- Decorre da natureza e das condições de funcionamento específicas da AR e da sua disponibilidade permanente.
- fixado pelo PAR, mediante proposta do CA, com salvaguarda dos princípios da transparência, da equidade interna e da negociação efetuada através das estruturas sindicais representativas dos funcionários parlamentares.

Artigos 37.º e 38.º LOFAR e 47.º EFP

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- **Incompatibilidades**

- Princípio geral: O exercício de funções na Assembleia da República é prestado em regime de exclusividade
- é incompatível com qualquer cargo, função ou atividade, públicos ou privados, que possam afetar a isenção e a independência do funcionário parlamentar, bem como o total cumprimento dos deveres estabelecidos no EFP.

- **Impedimentos**

- Aos funcionários parlamentares está vedado o exercício de funções, a qualquer título, nos gabinetes dos grupos parlamentares.
- Quando tiverem interesse no procedimento

Artigos 5.º, 9.º e 10.º do EFP do capítulo III- garantias de imparcialidade e isenção

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- O cabal cumprimento de deveres reforçados exige um determinado perfil de funcionário
- razão pela qual se estabelece como regra a entrada pela base da carreira, após um processo público de recrutamento mais exigente e rigoroso e orientado para as características das tarefas levadas a cabo pelo Parlamento;
- prevê-se um processo formativo próprio e determinante para o desenvolvimento da carreira e valoriza-se a experiência adquirida no exercício de funções de apoio aos parlamentares.

Exposição de motivos

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- carreiras especiais e requisitos habilitacionais particulares decorrem de conteúdos funcionais específicos, razão pela qual, ao adotar um regime próprio de carreiras, não deixaram de ser tidas em conta as tarefas que apenas na Assembleia da República são desempenhadas e aquelas que, parecendo a um olhar desatento idênticas a tantas outras, estão, porém, sujeitas ao particular cunho parlamentar, isto é, a uma regra de compleição imediata e exemplar que pressupõe a disponibilidade permanente de quem as desenvolve.

Exposição de motivos



## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- O papel do RFP
- é prestigiante para os FP estarem representados no CA, que é um dos órgão de administração da AR (o outro é o PAR)
- A sua legitimidade legal é reforçada pelo seu carácter eletivo
- É independente da hierarquia e atua autonomamente
- Responde apenas perante os funcionários parlamentares
- No entanto, é solidariamente responsável, financeira e criminalmente, pelas deliberações do CA

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- A figura do RFP é o garante de que não são tomadas decisões acerca de gestão de recursos humanos sem que os funcionários parlamentares, através do seu representante, tenha participado nos processos de decisão
- Tenta evitar que sejam adotadas deliberações lesivas para os funcionários e alerta para as suas consequências
- Tem um papel pedagógico, de reforço da imagem dos funcionários, desfazendo as perceções erradas que os outros membros possam ter criado
- Deteta situações anómalas e antecipa problemas, permitindo limitar a conflitualidade

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

- Deve ter uma visão global da AR – dos serviços e dos funcionários
- Deve saber ouvir e estar disponível para os colegas
- Leva os seus problemas e anseios ao CA
- Propõe melhorias – de carreiras, de condições de trabalho, de apoios, de salários
- Mantém os funcionários informados acerca da atividade do CA e das posições que toma
- Concerta posições, sempre que possível, com o Sindicato tendo em consideração os interesses dos funcionários

## PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES NA VIDA DO PARLAMENTO

Muito obrigado pela vossa atenção.

Francisco Alves

Representante dos Funcionários Parlamentares no Conselho de Administração

- [francisco.alves@ar.parlamento.pt](mailto:francisco.alves@ar.parlamento.pt)

