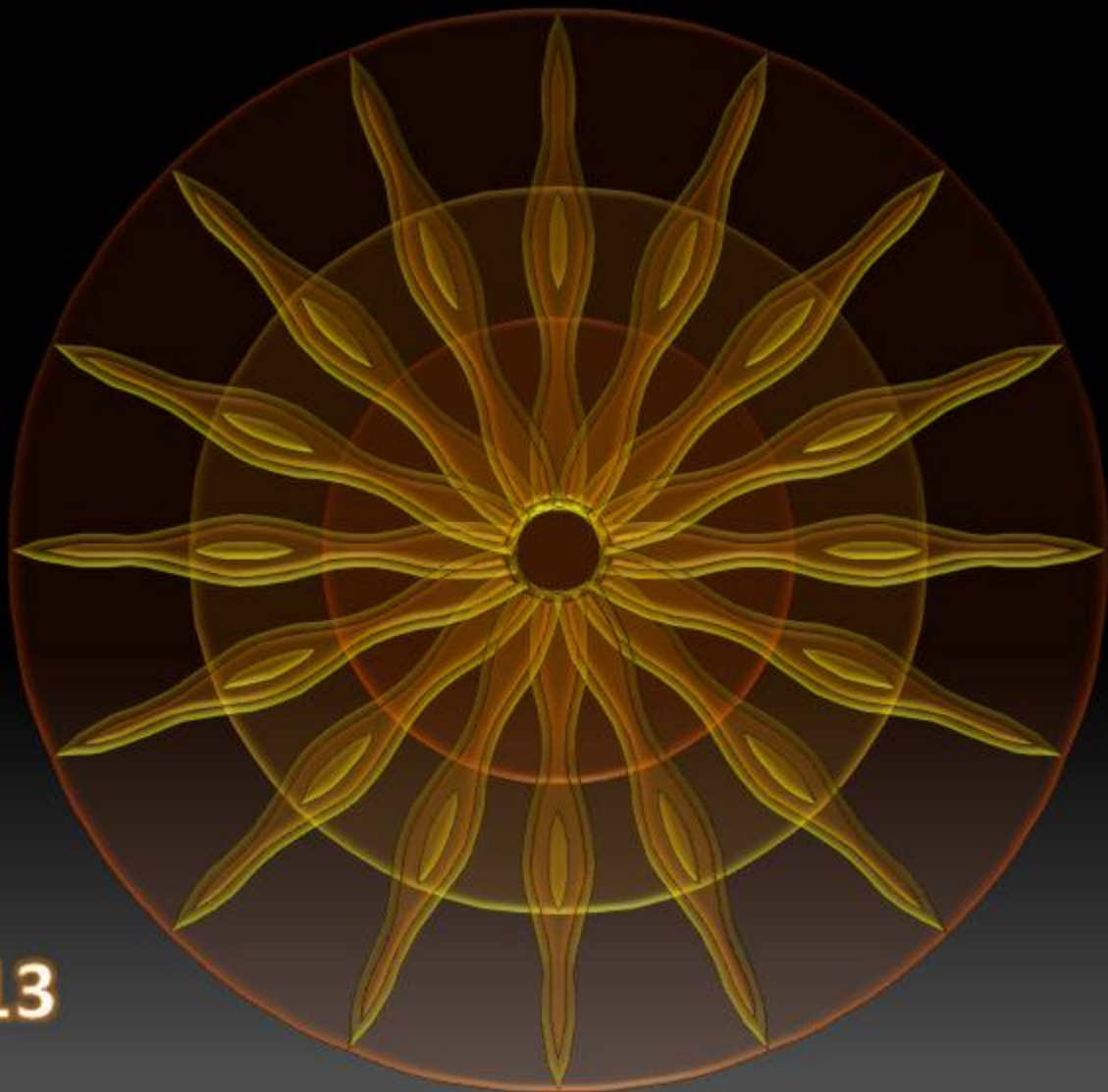




ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

BALANÇO SOCIAL



2013

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS E ADMINISTRAÇÃO



BALANÇO SOCIAL



2013

FICHA TÉCNICA:

Titulo: *Balanço Social 2013*

Texto, mapas e gráficos: *Marta Coutinho*

Revisão de texto: *Maria da Luz Araújo*

Edição: *Divisão de Recursos Humanos e Administração*

Março de 2014

ÍNDICE

1. Introdução	15
2. Organograma da AR	19
3. Caracterização dos recursos humanos.....	23
3.1. Evolução dos efetivos	23
3.2. Em função da relação jurídica de emprego	27
3.3. Em função dos grupos profissionais	33
3.4. Em função da orgânica.....	38
3.5. Em função do género.....	39
3.6. Em função da idade	42
3.7. Em função do nível de escolaridade	51
3.8. Em função da antiguidade	56
3.9. Antiguidade <i>versus</i> Idade	62
3.10. Movimentos de pessoal	63
3.10.1. Entradas/Regressos	63
3.10.2. Saídas	64
3.11. Evoluções na carreira e na categoria	69
3.12. Absentismo.....	70
4. Formação profissional	81
5. Higiene e segurança no trabalho	89
5.1. Acidentes de trabalho.....	89
5.2. Doenças profissionais.....	92
5.3. Gabinete médico	92

6. Encargos financeiros e leque salarial.....	99
6.1. Encargos financeiros	99
6.2. Leque salarial.....	107
7. Prestação de trabalho	111
7.1 Regime de trabalho	111
7.2 Trabalho extraordinário	112
8. Proteção social.....	117
9. Relações profissionais e disciplina	123
9.1. Relações profissionais	123
9.2. Disciplina.....	124
10. Composição dos gabinetes e entidades externas que funcionam junto da AR	127
10.1.Composição dos gabinetes	127
10.2. Pessoal em funções nas entidades externas que funcionam junto da AR	129
11. Notas Finais: Síntese	133

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos	24
Gráfico 2 – Evolução dos efetivos (1999-2013)	25
Gráfico 3 – Evolução dos efetivos por grupo profissional (2012-2013).....	26
Gráfico 4 – Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego	28
Gráfico 5 – Representação gráfica da distribuição de efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	29
Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2012-2013)	32
Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais	33
Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2011-2013)	34
Gráfico 9 – Evolução do índice de tecnicidade	35
Gráfico 10 – Percentagem de dirigentes por efetivos	36
Gráfico 11 – Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos	37
Gráfico 12 – Distribuição de efetivos por serviço	38
Gráfico 13 – Percentagem da relação homem/mulher	39
Gráfico 14 – Evolução do total de efetivos por género	40
Gráfico 15 – Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais	41
Gráfico 16 – Índice de envelhecimento	43
Gráfico 17 – Média etária por grupo profissional	45
Gráfico 18 – Taxa de emprego jovem	46
Gráfico 19 – Pirâmide etária	47
Gráfico 20 – Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários	48

Gráfico 21 – Evolução da idade média	49
Gráfico 22 – Distribuição dos efetivos por serviços e escalões etários	50
Gráfico 23 – Evolução média etária por serviço	50
Gráfico 24 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	52
Gráfico 25 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional	53
Gráfico 26 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentuais	53
Gráfico 27 – Evolução dos efetivos por nível habilitacional	54
Gráfico 28 – Evolução do nível habilitacional (2012-2013)	55
Gráfico 29 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	57
Gráfico 30 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2011-2013)	58
Gráfico 31 – Evolução do nível de antiguidade	60
Gráfico 32 – Evolução do nível médio de antiguidade por serviço	61
Gráfico 33 – Antiguidade média e idade média - variações	62
Gráfico 34 – Movimento de entradas/regressos em 2013	64
Gráfico 35 – Representação gráfica das saídas verificadas em 2013.....	65
Gráfico 36 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)	66
Gráfico 37 – Evolução da taxa de reposição de efetivos	67
Gráfico 38 – Evolução do <i>turnover</i>	68
Gráfico 39 – Percentagem por tipo de absentismo	71
Gráfico 40 – Variações de ausências médias por grupo profissional (2012-2013)	72
Gráfico 41 – Absentismo – Principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos	73

Gráfico 42 – Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional	73
Gráfico 43 – Evolução da taxa de absentismo global e por género	74
Gráfico 44 – Evolução do número de dias de ausência por tipo	75
Gráfico 45 – Evolução da percentagem de ausência por tipo (2012-2013)	76
Gráfico 46 – Taxas de absentismo por grupo profissional	77
Gráfico 47 – Evolução do absentismo por grupo profissional (2012-2013)	77
Gráfico 48 – Número de ações de formação	81
Gráfico 49 – Formação interna e externa	82
Gráfico 50 – Nível de participação em ações de formação	82
Gráfico 51 – Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa	84
Gráfico 52 – Evolução de ausências por acidente de trabalho	90
Gráfico 53 – Número de acidentes de trabalho	91
Gráfico 54 – Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outras médicos	95
Gráfico 55 – Distribuição dos encargos financeiros permanentes	100
Gráfico 56 – Variação da distribuição dos encargos financeiros (2012-2013)	101
Gráfico 57 – Variação dos encargos financeiros permanentes (2012-2013)	102
Gráfico 58 – Distribuição dos encargos financeiros variáveis	104
Gráfico 59 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis	104
Gráfico 60 – Variação dos encargos financeiros variáveis (2012-2013)	105
Gráfico 61 – Variação do número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional	113
Gráfico 62 – Distribuição dos encargos com a proteção social	118
Gráfico 63 – Variação dos encargos com proteção social (2012-2013)	118

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução dos efetivos/taxa de variação anual.....	24
Quadro 2 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e a relação homem/mulher	27
Quadro 3 – Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	31
Quadro 4 – Pessoal dirigente	36
Quadro 5 – Distribuição de efetivos por serviço	38
Quadro 6 – Relação homens/mulheres	39
Quadro 7 – Evolução da relação homem/mulher	39
Quadro 8 – Efetivos por escalão etário segundo o género.....	42
Quadro 9 – Leque etário	42
Quadro 10 – Índice de envelhecimento	43
Quadro 11 –Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional	44
Quadro 12 – Taxa de emprego jovem	45
Quadro 13 – Evolução da idade média	49
Quadro 14 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	51
Quadro 15 – Antiguidade	56
Quadro 16 – Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por género ..	59
Quadro 17 – Evolução do nível de antiguidade	60
Quadro 18 – Antiguidade média e idade média - variações	62

Quadro 19 – Entradas/Regressos	63
Quadro 20 – Saídas e incidência nos grupos profissionais	64
Quadro 21 – Evolução de movimentações de funcionários	66
Quadro 22 – Evolução de movimentações internas de funcionários	68
Quadro 23 – Absentismo - causas	70
Quadro 24 – Absentismo por doença	72
Quadro 25 – Evolução da taxa de absentismo	74
Quadro 26 – Formação profissional – Nº de ações de formação	81
Quadro 27 – Horas de formação por grupo profissional	83
Quadro 28 – Média de horas de formação por grupo profissional	83
Quadro 29 – Horas de formação por grupo profissional e áreas	85
Quadro 30 – Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa	89
Quadro 31 – Evolução dos acidentes de trabalho	89
Quadro 32 – Evolução das doenças profissionais	92
Quadro 33 – Gabinete médico e de enfermagem	93
Quadro 34 – Evolução dos atos médicos e de enfermagem	94
Quadro 35 – Encargos financeiros permanentes – Executado em 2013	99
Quadro 36 – Encargos financeiros variáveis – Executado em 2013	103
Quadro 37 – Despesas de funcionamento – Executado em 2013	106
Quadro 38 – Leque salarial líquido e ilíquido	107
Quadro 39 – Evolução do leque salarial	107

Quadro 40 – Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	112
Quadro 41 – Proteção social – Executado em 2013	117
Quadro 42 – Atividade sindical	123
Quadro 43 – Representação no Conselho de Administração	124
Quadro 44 – Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR	127
Quadro 45 – Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral	128
Quadro 46 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes	128
Quadro 47 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa	128
Quadro 48 – Pessoal em exercício no Gabinete do ex-PAR	129
Quadro 49 – Pessoal em exercício no Conselho de Administração	129
Quadro 50 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida.....	130
Quadro 51 – Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz	130
Quadro 52 – Pessoal em exercício no Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa	130

ABREVIATURAS

AHP	Arquivo Histórico Parlamentar
BIB	Biblioteca
CACP	Centro de Apoio ao Canal Parlamento
CAP	Conselho dos Julgados de Paz
CFPI	Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar
CFSIRP	Conselho de Fiscalização dos Sistemas de Informação da República Portuguesa
CIC-RP	Centro de Informação ao Cidadão e Relações Públicas
CINF	Centro de Informática
CIP	Cedência de interesse público
CNPRP	Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais
CNPMA	Conselho Nacional de Procriação Medicamente Assistida
CTP	Contrato de trabalho parlamentar
CTRRI	Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto
DAC	Divisão de Apoio às Comissões
DAPAT	Divisão de Aprovisionamento e Património
DAPLEN	Divisão de Apoio ao Plenário
DE	Divisão de Edições
DGF	Divisão de Gestão Financeira
DILP	Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar

DP	Divisão de Protocolo
DRAA	Divisão de Redação e Apoio Audiovisual
DRHA	Divisão de Recursos Humanos e Administração
DRI	Divisão de Relações Internacionais
DSAF	Direção de Serviços Administrativos e Financeiros
DSATS	Direção de Serviços de Apoio Técnico e de Secretariado
DSDIC	Direção de Serviços de Documentação, Informação e Comunicação
EFP	Estatuto dos Funcionários Parlamentares
EPJ	Equipa Parlamento dos Jovens
GARIP	Gabinete de Relações Internacionais e Protocolo
GME	Gabinete Médico e de Enfermagem
LOFAR	Lei de Organização e Funcionamento dos Serviços da Assembleia da República
UTAO	Unidade Técnica de Apoio Orçamental

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social aparece pela primeira vez nas empresas privadas como meio de informação mas também como instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.

Reconhecendo o interesse de tal compilação de informação, o Secretariado para a Modernização Administrativa publicou em 1988 um documento de trabalho sobre esta matéria, tendo por objetivo principal estimular a introdução voluntária do balanço social na Administração Pública.

Não tendo este projeto de intenções obtido os efeitos desejados, foi, em 1992, institucionalizado o Balanço Social para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, tendo-se tornado obrigatório em 1996, para todos os organismos e serviços com um mínimo de 50 trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

A Assembleia da República, não estando então obrigada a tal preceito, mas percebendo a importância de tal documento, e também no âmbito das competências da Divisão de Administração e Pessoal, entendeu, e bem, produzir em 1989 o seu primeiro Balanço Social.

O Balanço Social é, assim, um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos, consubstanciando de forma transparente indicadores humanos, de desenvolvimento social e também financeiros, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações adotadas, perspetivando e orientando decisões futuras.

Na prossecução destes princípios, e inculcada nas preocupações estratégicas da Assembleia da República, a Divisão de Recursos Humanos e Administração elaborou, com referência a 31 de dezembro de 2013, o presente Balanço Social, retratando a caracterização dos recursos humanos, tomando por base o mapa de pessoal dos serviços da Assembleia da República, aprovado e anexo ao OAR 2013, nele se contemplando tanto os postos de trabalho que suportam a atividade parlamentar como os postos de trabalho necessários para o funcionamento das Entidades que funcionam junto da Assembleia da República a quem compete, nos termos legais, prestar o devido apoio técnico e administrativo.

É através desse retrato que se torna visível a evolução de efetivos registada, a sua distribuição por grupos profissionais e unidades orgânicas, mas também a perceção da evolução dos índices de tecnicidade e de envelhecimento, os níveis de antiguidade, o *turnover* verificado e as taxas de absentismo.

Avaliam-se ainda indicadores da formação profissional e ao nível da higiene e segurança no trabalho.

Na área financeira procura-se espelhar o elemento de rigor e contenção orçamental colocado na gestão, visível através dos indicadores financeiros comparativos, os quais nos permitem, mais uma vez, registar um decréscimo significativo de custos.

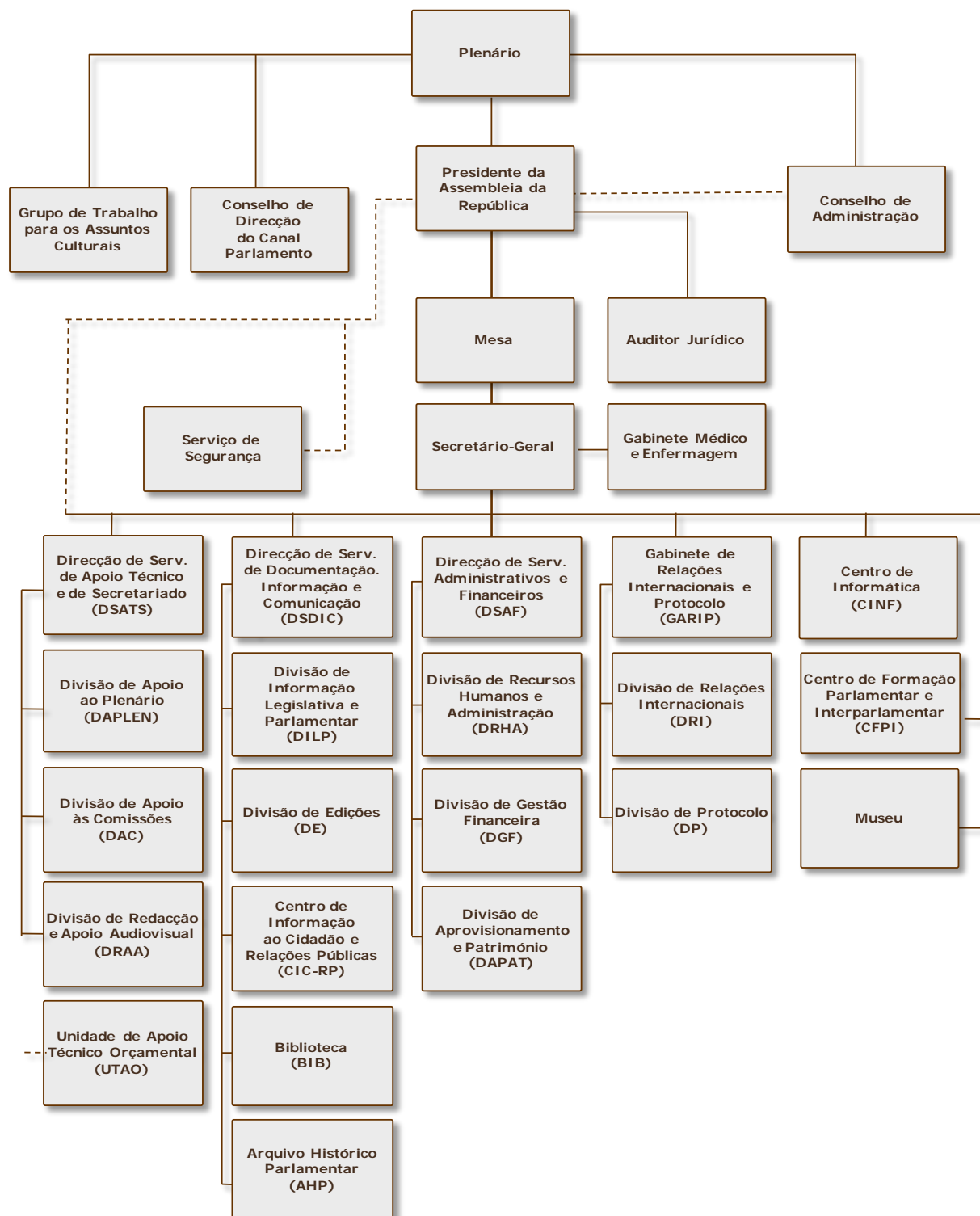
Apresenta-se assim um balanço social que procura conferir uma cada vez maior transparência e visibilidade relativamente à informação que se considera proeminente para a gestão, não só por forma a avaliar o desempenho social e financeiro mas também o desenvolvimento de todo o capital humano, sabendo-se que é nele que assenta o pilar de sustentabilidade das organizações.

Os indicadores plasmados neste balanço social devem merecer, por todos, uma reflexão cuidada relativamente às tendências nele observadas, sabendo-se que os mesmos são a consequência da conjuntura que se vive e das políticas adotadas.

A análise gestionária daqui resultante deverá permitir corrigir alguns e consolidar outros.

ORGANOGRAMA DA A.R.

2. ORGANOGRAMA DA A.R.



CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O universo de efetivos a 31 de dezembro de 2013 era de 347 funcionários, nele se incluindo 22 funcionários em regime de cedência de interesse público (artigo 14.º do EFP) e 8 funcionários em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Este número contempla também 4 funcionários afetos às Entidades que funcionam junto da Assembleia da República e a quem compete a obrigação legal de prestar apoio técnico e administrativo (CNPMA, CJP e CFSIRP).

Importa ainda salientar que a este universo acrescem 7 prestações de serviço em regime de avença, totalizando assim 354 efetivos.

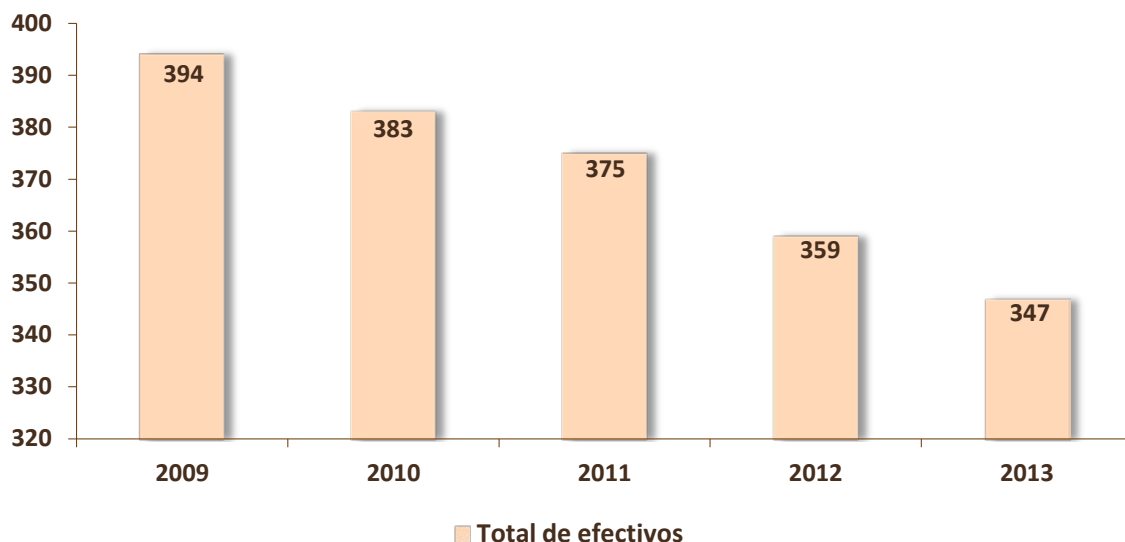
3.1 – Evolução dos efetivos

No último quinquénio assistiu-se a uma diminuição significativa de efetivos, redução essa que se conformou em cerca de 12%. Para este fenómeno contribuíram vários fatores, mas, em boa parte, deveu-se à passagem de inúmeros funcionários à situação de aposentação.

Ainda dentro desta análise temporal, é possível verificar-se um decréscimo sucessivo, com particular relevância nos anos de 2012 e 2013.

O **gráfico 1** reflete esta diminuição em termos absolutos.

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos



Para uma mais adequada leitura desta espiral negativa, o **quadro 1** mostra-nos as taxas de variação registadas no último quinquénio, onde sobressai o ano de 2012, com uma taxa negativa de 4,27%, seguida do ano de 2013 com 3,34%.

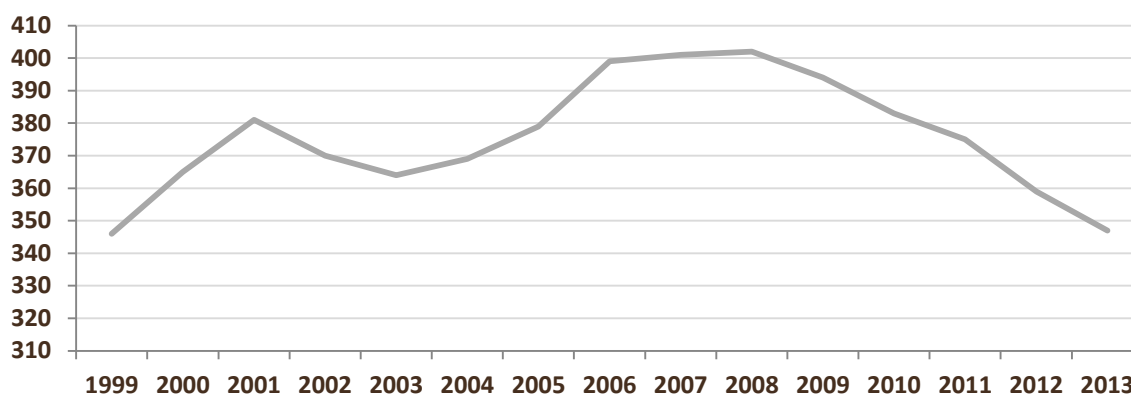
Resulta assim uma taxa de variação anual média ligeiramente acima dos 3%.

Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual

	2009	2010	2011	2012	2013
N.º de efetivos	394	383	375	359	347
Taxa de variação anual	-	- 2,79%	- 2,09	- 4,27%	-3,34%

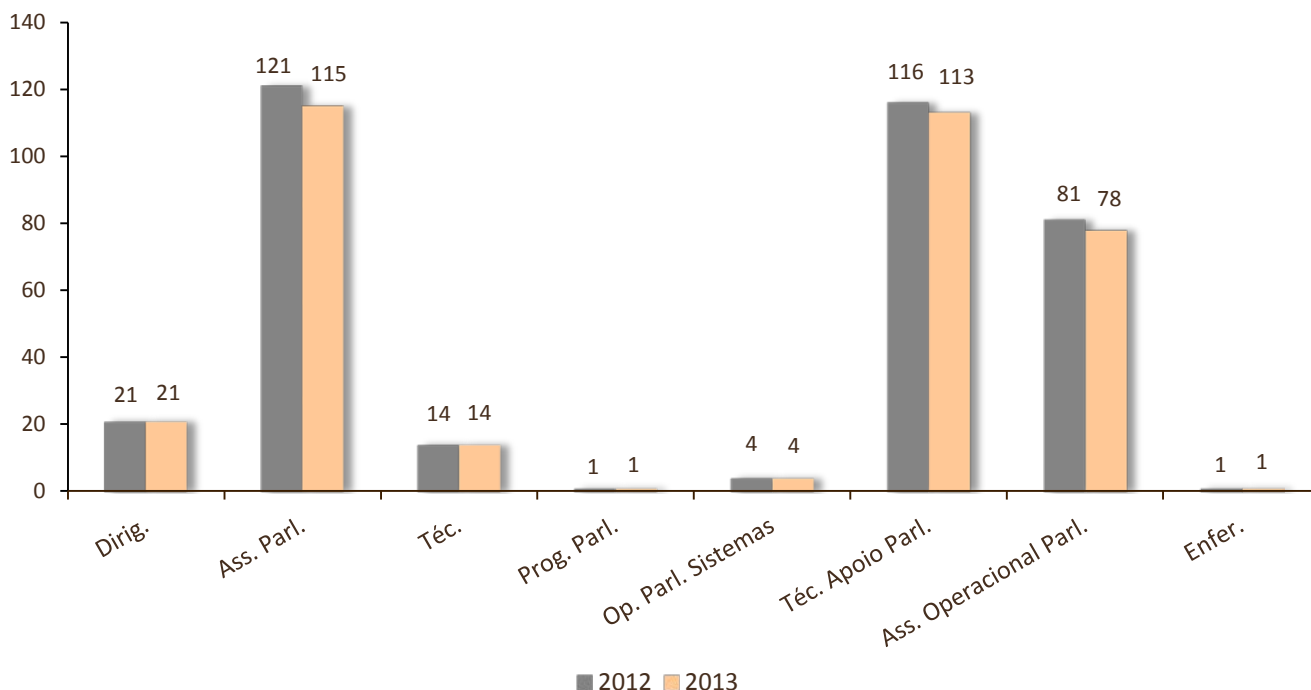
Se contemplarmos o número de efetivos numa perspetiva mais alargada, verificamos que 2013 foi o ano que registou o menor número de efetivos da década, situando-o ao nível do ano de 1999, apenas com mais 1 efetivo que o registado há 14 anos.

Gráfico 2 - Evolução dos efetivos – (1999-2013)



O **gráfico 2** ilustra que, embora 2001 seja um ano que demonstra um claro crescimento do número de efetivos, foi entre 2006 e 2008 que se situou a maior evolução assumindo uma relativa estabilidade nesse período, com aproximadamente 400 efetivos. Desde 2008 que o número global de efetivos tem vindo a apresentar uma descida anual sucessiva, podendo verificar-se que daquele ano para o de 2013, se verificou uma diminuição de efetivos de 13,68%, o que corresponde a menos 55 postos de trabalho.

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2012-2013)



O **gráfico 3** mostra que a evolução de efetivos, comparativamente com o ano anterior, registou um decréscimo de funcionários nas carreiras de assessor parlamentar, técnico de apoio parlamentar e assistente operacional parlamentar, com valores na ordem de 5,2%, 2,7% e 3,8% respetivamente.

Os restantes grupos mantêm-se estáveis relativamente ao ano anterior.

O decréscimo de efetivos acima referido traduz-se numericamente na redução de 6 assessores parlamentares, 3 técnicos de apoio parlamentar e 3 assistentes operacionais parlamentares.

Podemos ainda observar que existem 3 grandes grupos profissionais que agrupam 88% do total de funcionários, sendo o grupo de assessores parlamentares o que apresenta maior número de efetivos com cerca de 115 funcionários, logo seguido do grupo de técnicos de apoio parlamentar com 113 efetivos.

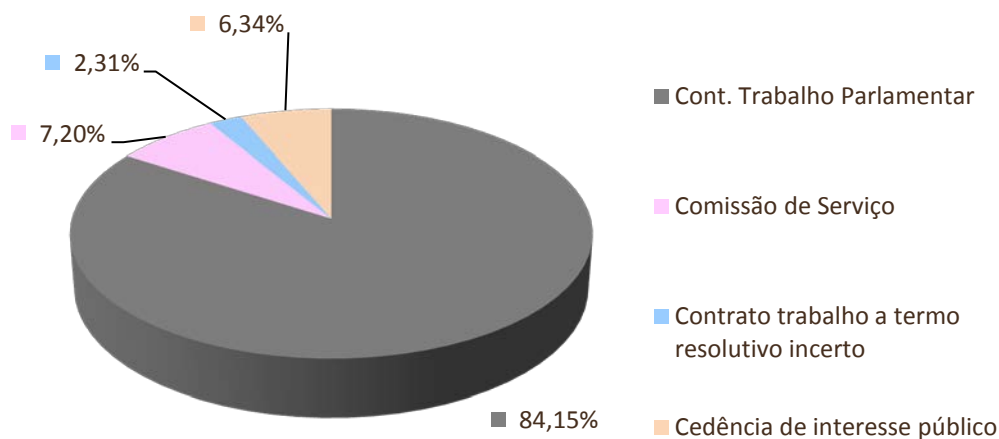
3.2 – Em função da relação jurídica de emprego

Quadro 2 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e a relação homem/mulher

		Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico Parlam.	Program. Parlam.	Operador Parl. Sist.	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Enfer- magem	Total
Total de efetivos	H	9	30	5		3	26	50		123
	M	12	85	9	1	1	87	28	1	224
	T	21	115	14	1	4	113	78	1	347
Contrato trab. parlamentar	H		25	4		3	19	49		100
	M		77	9	1	1	78	26		192
	T		102	13	1	4	97	75		292
Comissão de serviço	H	9	1					1		11
	M	12						2		14
	T	21 a)	1					3		25
Contrato trab. termo resolutivo incerto	H						5			5
	M		2				1			3
	T		2				6			8
Cedência de interesse público	H		4	1			2			7
	M		6				8		1	15
	T		10	1			10		1	22

a) 2 provenientes de outros organismos.

Gráfico 4 – Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego

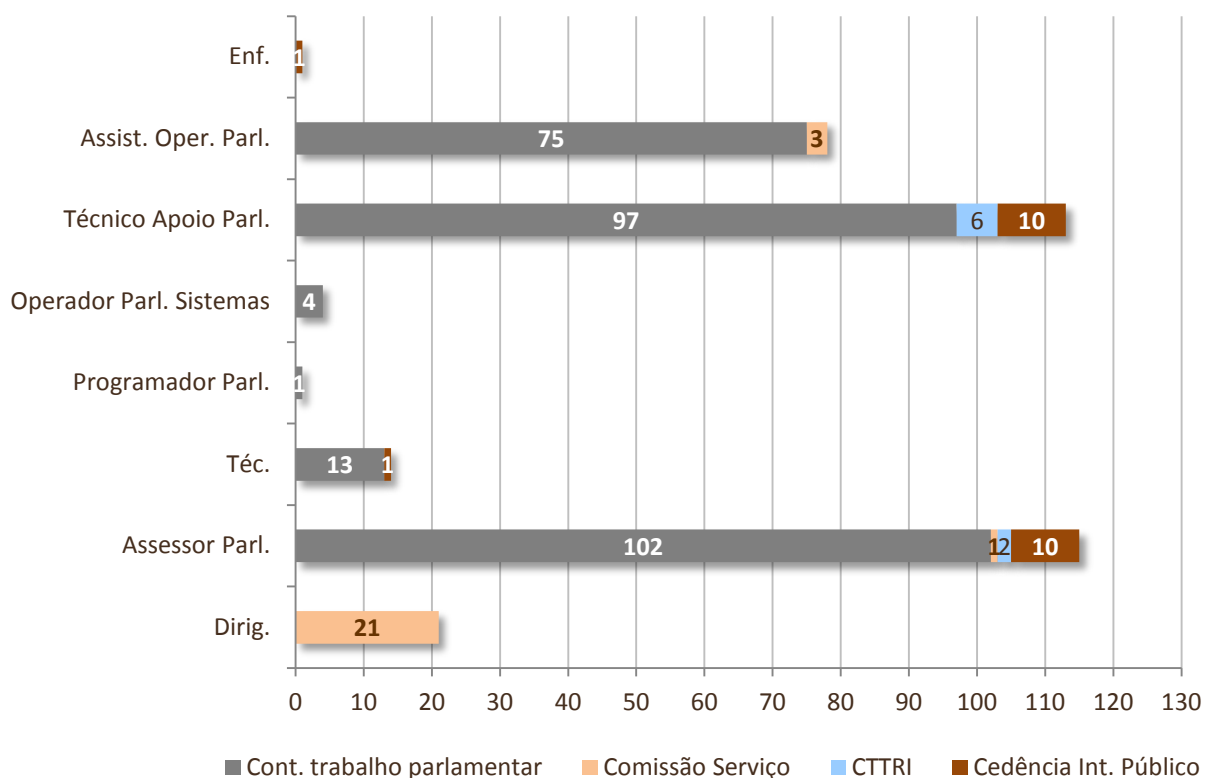


O **gráfico 4** traduz os números apresentados no quadro 3 para uma representação percentual, demonstrando que, à semelhança do ano anterior, a percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego mantém-se quase inalterável. As variações são de décimas percentuais, sendo o contrato de trabalho parlamentar a figura jurídica de emprego predominante, prevista no n.º 1 do artigo 13.º do EFP, celebrado por tempo indeterminado conforme o n.º 2 do mesmo artigo.

A comissão de serviço e a cedência de interesse público assumem valores aproximados ente os 6% e os 7% e encontram-se previstas no n.º 3 do artigo 13.º e no artigo 14.º do EFP, respetivamente.

Apenas 2,31% dos funcionários detêm um contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Gráfico 5 – Representação gráfica da distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego



Ao efetuarmos uma análise mais aprofundada da relação jurídica de emprego, a decomposição mostrada pelo **gráfico 5** reflete a sua distribuição pelos diversos grupos profissionais existentes. A disposição verificada neste gráfico é representativa da distribuição global verificada no gráfico anterior, espelhando que o contrato de trabalho parlamentar predomina em quase todos os grupos profissionais à exceção do grupo dirigente, como seria de esperar, dado que os dirigentes exercem a sua função em comissão de serviço tal como previsto na da alínea a) do nº 3 do artigo 13º do EFP e nos termos do artigo 41º da LOFAR.

A relação jurídica em regime de comissão de serviço pode ainda ser observada nos grupos de assessor parlamentar, que engloba o coordenador do CACP, e no grupo dos assistentes operacionais parlamentares dado abranger também os encarregados operacionais parlamentares.

O contrato de trabalho a termo resolutivo incerto encontra-se repartido por 2 grupos profissionais: o grupo de assessor parlamentar e o grupo de técnico de apoio parlamentar, assumindo este último uma maior expressividade, ainda que no global esta modalidade jurídica representa uma baixa percentagem de funcionários (2,31%).

Por último podemos observar que a relação jurídica da cedência de interesse público se reflete em quatro grupos profissionais, embora seja no grupo de assessor parlamentar e de técnico de apoio parlamentar que assume maior representatividade.

Quadro 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego

		dirigente			assessor parlamentar			técnico			programador parlamentar			operador parl. sist.			técnico apoio parl.			assistente oper parl.			TOTAL		
ANOS		11	12	13	11	12	13	11	12	13	11	12	13	11	12	13	11	12	13	11	12	13	11	12	13
Total Efetivos	H	8	9	9	39	36	30	6	5	5				3	3	3	26	26	26	53	52	50	135	131	123
	M	13	12	12	88	85	85	11	9	9	1	1	1	1	1	1	96	90	87	29	29	28	240*	228*	224*
	T	21	21	21	127	121	115	17	14	14	1	1	1	4	4	4	122	116	113	82	81	78	375*	359*	347*
CTP	H				31	29	25	5	4	4				3	3	3	19	19	19	52	50	49	110	105	100
	M				83	79	77	11	9	9	1	1	1	1	1	1	86	80	78	27	27	26	209	197	192
	T				114	108	102	16	13	13	1	1	1	4	4	4	105	99	97	79	77	75	319	302	292
Com. Serviço	H	8	9	9	1	1	1													1	1	1	10	11	11
	M	13	12	12																2	2	2	15	14	14
	T	21	21	21	1	1	1													3	3	3	25	25	25
CTRRI	H				1	1											5	5	5				6	6	5
	M				2	2	2										1	1	1				3	3	3
	T				3	3	2										6	6	6				9	9	8
CIP	H				6	5	4	1	1	1							2	2	2		1		9	9	7
	M				3	4	6										9	9	8				13*	14*	15*
	T				9	9	10	1	1	1							11	11	10		1		22*	23*	22*

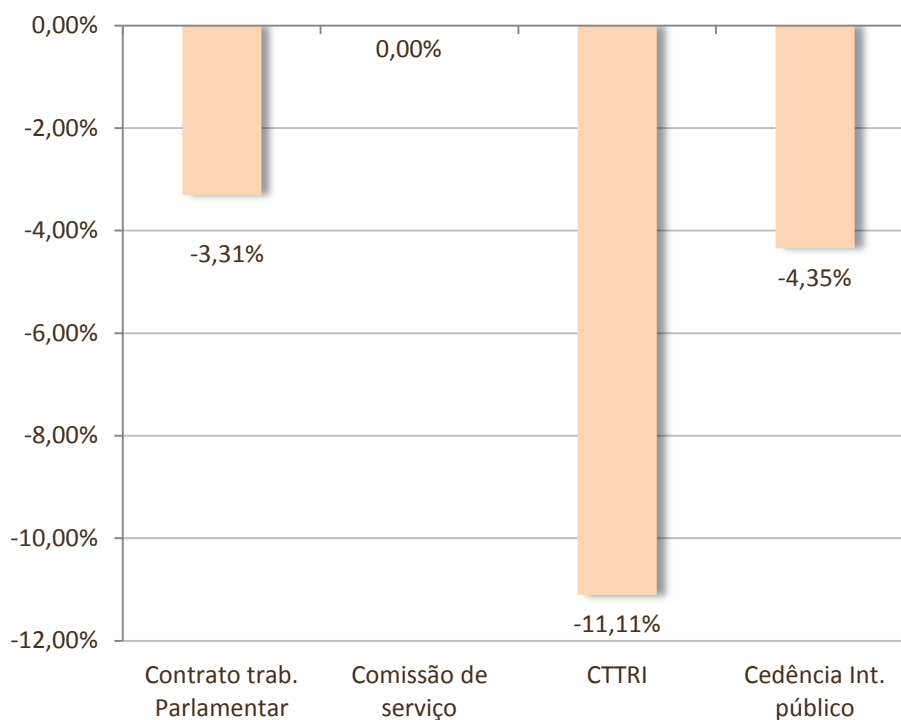
* Inclui 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público

Avaliada a relação jurídica numa linha temporal ao longo do último triénio, podemos concluir que neste órgão de soberania as relações jurídicas de emprego se têm operado essencialmente sobre 4 modalidades: contrato de trabalho parlamentar, comissão de serviço, contrato de trabalho a termo resolutivo incerto e a cedência de interesse público.

Todas elas apresentam tendência de diminuição do número de funcionários na respetiva modalidade jurídica, consequência lógica da diminuição global de efetivos verificada.

Salienta-se ainda que as observações verificadas são válidas tanto para os efetivos do sexo masculino como para os efetivos do sexo feminino.

Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2012 – 2013)



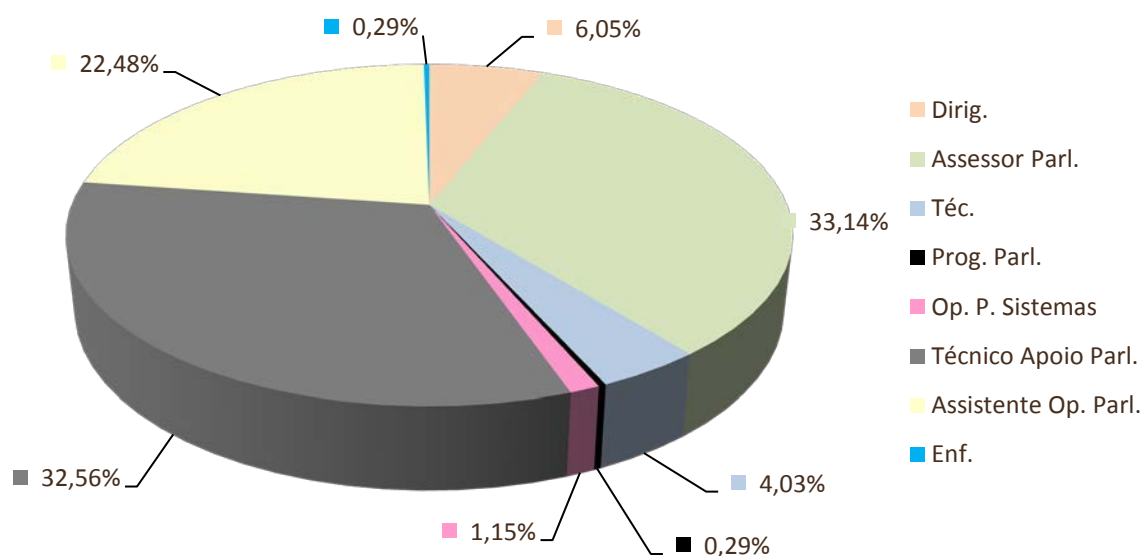
Através do **gráfico 6**, podemos concluir que, à exceção da comissão de serviço, que mantém o mesmo número de funcionários, todas as restantes relações jurídicas de emprego apresentam descidas, sendo a mais notória a do contrato resolutivo incerto, com uma diminuição de cerca de 11% devido à suspensão de um contrato desta natureza.

O contrato de trabalho parlamentar e a cedência de interesse público apresentam descidas, na ordem dos 3% e 4%, respetivamente.

No primeiro caso reflete-se a descida de 302 funcionários para 292, e no segundo caso a diminuição de 1 funcionário. Em qualquer das situações, o denominador comum é o elevado movimento de saídas, maioritariamente derivado de aposentações.

3.3. – Em função dos grupos profissionais

Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais



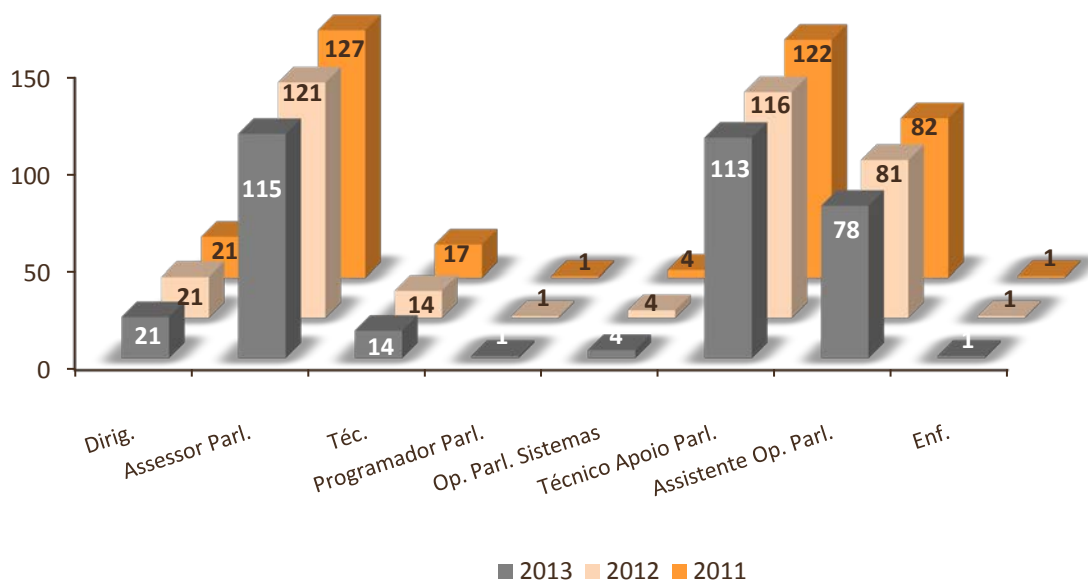
O grupo profissional assessor parlamentar é o que continua a ter a maior representatividade com 33,14% dos total de funcionários, seguido do grupo técnico de apoio parlamentar com uma representatividade muito próxima da carreira de assessor parlamentar, com 32,56% do total de funcionários. Em termos absolutos a diferença é esbatida por apenas 2 funcionários. Segue-se o grupo profissional dos assistentes operacionais parlamentares com 22,48%. Entre os 4% e os 6% encontra-se o grupo técnico parlamentar e o grupo dirigente. Por último, com escassa expressividade, temos as categorias de enfermeira, de programador parlamentar e de operador parlamentar de sistemas.

Esta tipologia de distribuição tem sido semelhante ao longo dos últimos anos, em consequência das características funcionais da AR, nomeadamente no que respeita ao seu grau de especialização técnica, elemento fulcral para dar resposta às necessidades deste Órgão de Soberania, explicando-se assim a proeminência dos dois grupos mais representativos.

O terceiro grande grupo profissional, composto pelos assistentes operacionais parlamentares, caracteriza-se profissionalmente pelo apoio às várias unidades orgânicas da Assembleia da República, aos Grupos Parlamentares e aos gabinetes, para além da condução de viaturas e apoio a todos os eventos realizados nas instalações do parlamento.

Por fim, os grupos menos expressivos (técnico parlamentar, programador parlamentar e operador parlamentar de sistemas), com uma representatividade até 4% da totalidade dos funcionários, justificam a sua existência, não pela sua menor importância no contexto do apoio técnico à atividade parlamentar mas por serem carreiras subsistentes, isto é, não revistas no âmbito do EFP, e cujos postos de trabalho serão extintos à medida que vagarem, de acordo com o artigo 94.º do referido EFP.

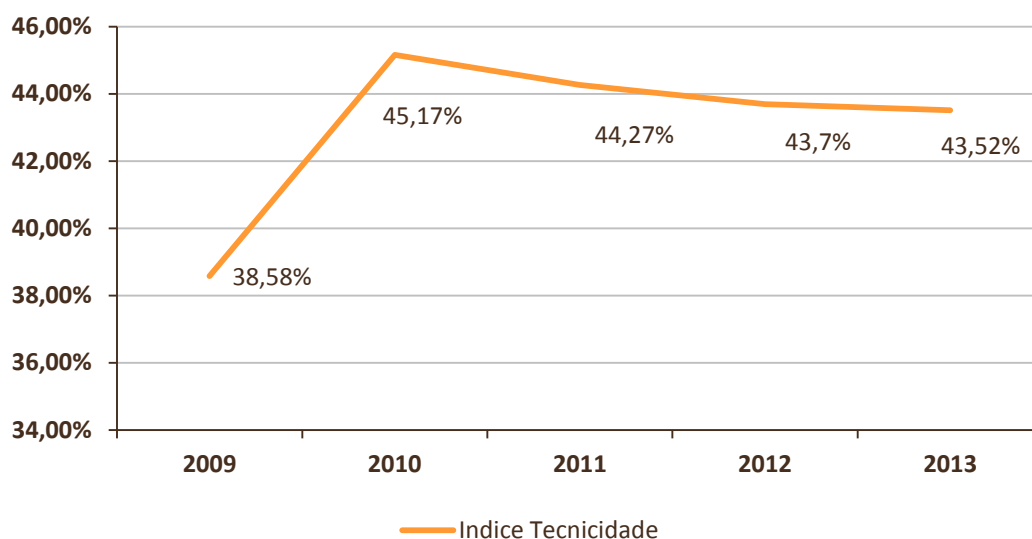
Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2011-2013)



O **gráfico 8** vem confirmar as conclusões anteriores de uma descida generalizada em todos os grupos profissionais, visíveis ao longo do último triénio.

As carreiras de assessor parlamentar e de técnico de apoio parlamentar são as que evidenciam uma maior descida do número de efetivos, o que se compreende face ao seu maior número.

Gráfico 9 - Evolução do índice de tecnicidade



Ao longo dos últimos 3 anos, o índice de tecnicidade desceu 1,65% sobretudo por força da movimentação de saídas permanentes de funcionários, especialmente por efeito de aposentação.

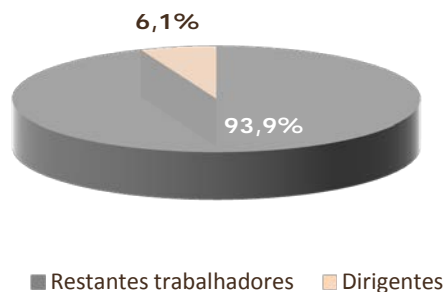
Em 2013 o índice de tecnicidade situou-se nos 43,52% agrupando os grupos profissionais de dirigente, assessor parlamentar, técnico parlamentar, programador parlamentar e técnico de apoio parlamentar. Em 2013, face ao ano anterior, ocorreu uma quebra de 0,18%.

Podemos ainda assim concluir que quase metade dos efetivos detém um grau de especificidade técnica elevado.

Quadro 4 - Pessoal dirigente

	Homens	Mulheres	Total
Secretário-Geral em substituição		1	1
Adjunto do Secretário-Geral	1		1
Diretor de Serviços	2	3	5
Chefe de Divisão	6	8	14

Gráfico 10 - Percentagem de dirigentes por efetivos

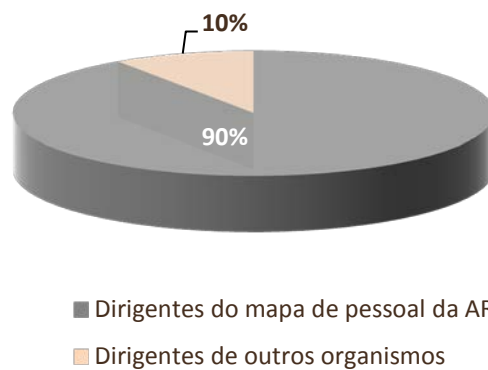


O índice de enquadramento de dirigentes situa-se, em 2013, nos 6,1%. O mesmo será dizer que do total de efetivos 6,1% exercem funções diretivas. Este índice subiu 0,3 p.p. em relação ao período homólogo, sendo esta subida explicada pela diminuição global de efetivos registada.

Em consequência do número de dirigentes se manter inalterado face ao ano anterior e de se verificar uma diminuição do número total funcionários, o rácio de efetivos por dirigente passou a ser, em 2013, de 15,5, apresentado uma descida de 0,6 comparativamente com o ano anterior.

Este indicador, que vem sendo ano após ano, cada vez mais baixo, decorre, naturalmente, de um decréscimo do número de funcionários, evidenciando, em consequência, um peso hierárquico significativo na estrutura, mas também um claro envelhecimento da mesma.

Gráfico 11 - Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos

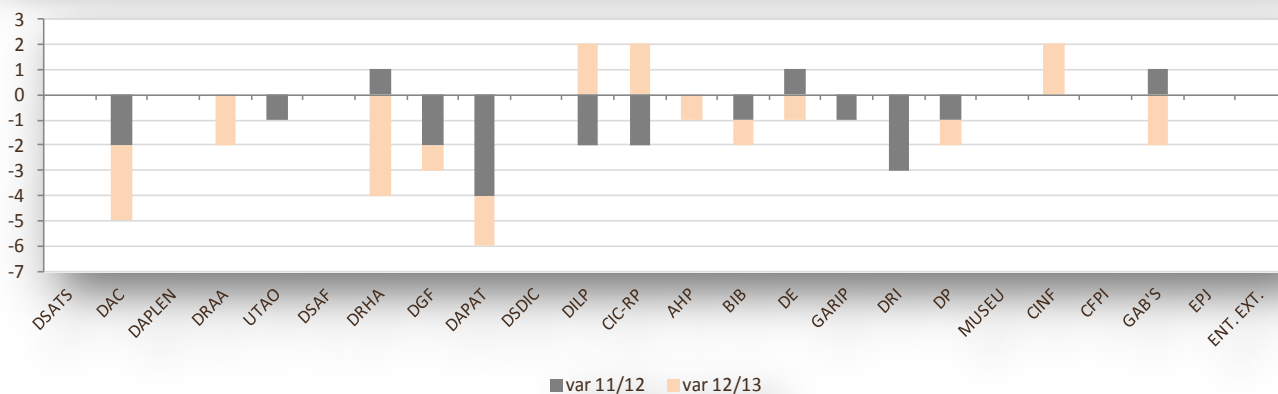


Dos 21 dirigentes em exercício de funções no final do ano de 2013, 90,5% são provenientes das carreiras/categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República, registando-se apenas 9,5% que têm origem em outros organismos da administração Pública, o que corresponde a 2 dirigentes, embora façam naturalmente parte do mesmo mapa de pessoal.

3.4. – Em função da orgânica

Quadro 5 e Gráfico 12 – Distribuição de efetivos por serviço

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DRHA	DGF	DAPAT	DSDIC	DILP	CIC-RP	AHP	BIB	DE	GARIP	DRI	DP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB'S	EPJ	ENT. EXT.
2011	3	50	16	36	7	2	45	20	35	3	17	13	10	15	14	3	15	9	7	21	4	22	4	4
2012	3	48	16	36	6	2	46	18	31	3	15	11	10	14	15	2	12	8	7	21	4	23	4	4
2013	3	45	16	34	6	2	42	17	29	3	17	13	9	13	14	2	12	7	7	23	4	21	4	4
var 11/12	0	-2	0	0	-1	0	1	-2	-4	0	-2	-2	0	-1	1	-1	-3	-1	0	0	0	1	0	0
var 12/13	0	-3	0	-2	0	0	-4	-1	-2	0	2	2	-1	-1	-1	0	0	-1	0	2	0	-2	0	0
var11/13	0	-5	0	-2	-1	0	-3	-3	-6	0	0	0	-1	-2	0	-1	-3	-2	0	2	0	-1	0	0



O **quadro 5** e **gráfico 12** ilustram as variações do total de efetivos a 31 de dezembro de 2013 por serviços. Podemos observar neste último, apesar da diminuição global de efetivos, um serviço - CINP – que apresenta um incremento de 2 funcionários ao total de efetivos, justificado pela cessação de uma licença sem remuneração e por processos de mobilidade interna.

Assim, no último triênio, a DAC e a DAPAT foram os serviços que apresentaram maiores perdas de pessoal, com menos 5 e menos 6 efetivos respetivamente, seguindo-se a DRHA, a DGF e a DRI com menos 3 funcionários cada.

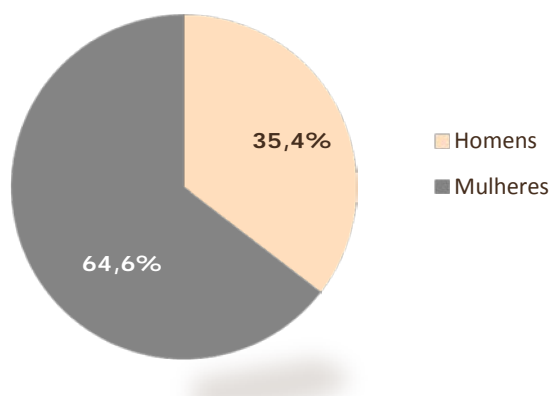
Em síntese, cerca de metade dos serviços apresentam saldo negativo e a outra metade saldo nulo. A exceção a esta redução global de efetivos cabe ao CINP que apresenta o único saldo positivo.

3.5. – Em função do gênero

Quadro 6 - Relação homens/mulheres

Homens	123
Mulheres	224

Gráfico 13 – Percentagem da relação homem/mulher



Quadro 7 - Evolução da relação homem/mulher

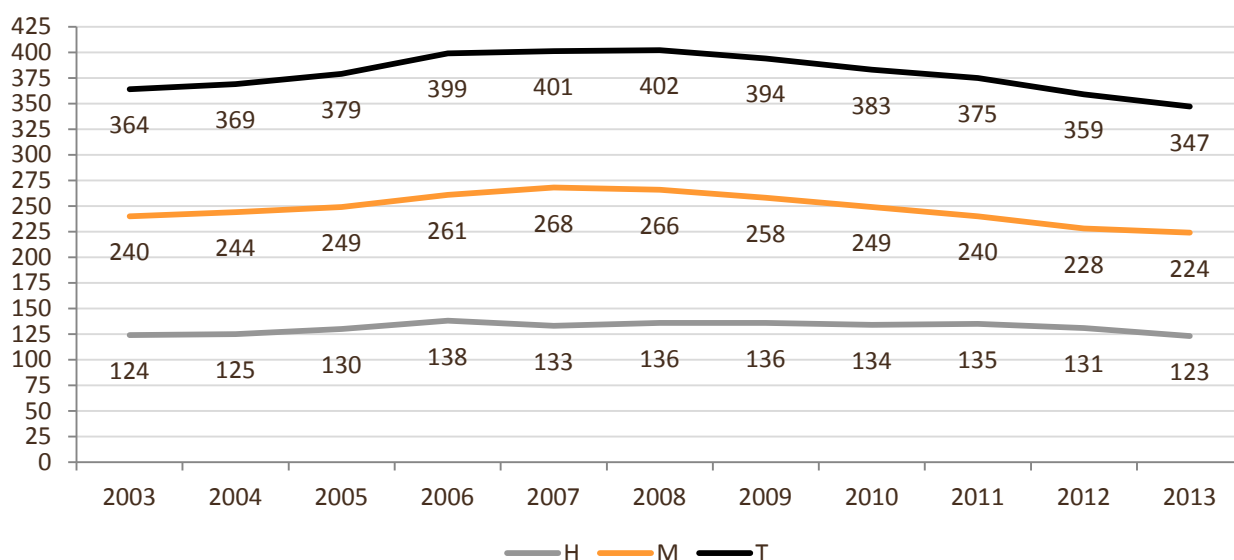
	2011	2012	2013
Homens	36,0%	36,5%	35,4%
Mulheres	64,0%	63,5%	64,6%

À semelhança de anos anteriores, o sexo feminino continua a ser o que regista uma maior representação, agrupando 64,6% do total de efetivos. Embora em 2012 se tenha verificado uma ligeira descida da representatividade feminina em 0,5 p.p., 2013 regista valores superiores aos de 2012, com uma subida de 1,1%.

De notar que, no último triénio, a representatividade masculina diminuiu 0,6 p.p. o que originou um conseqüente aumento de 0,6 p.p. na representatividade feminina.

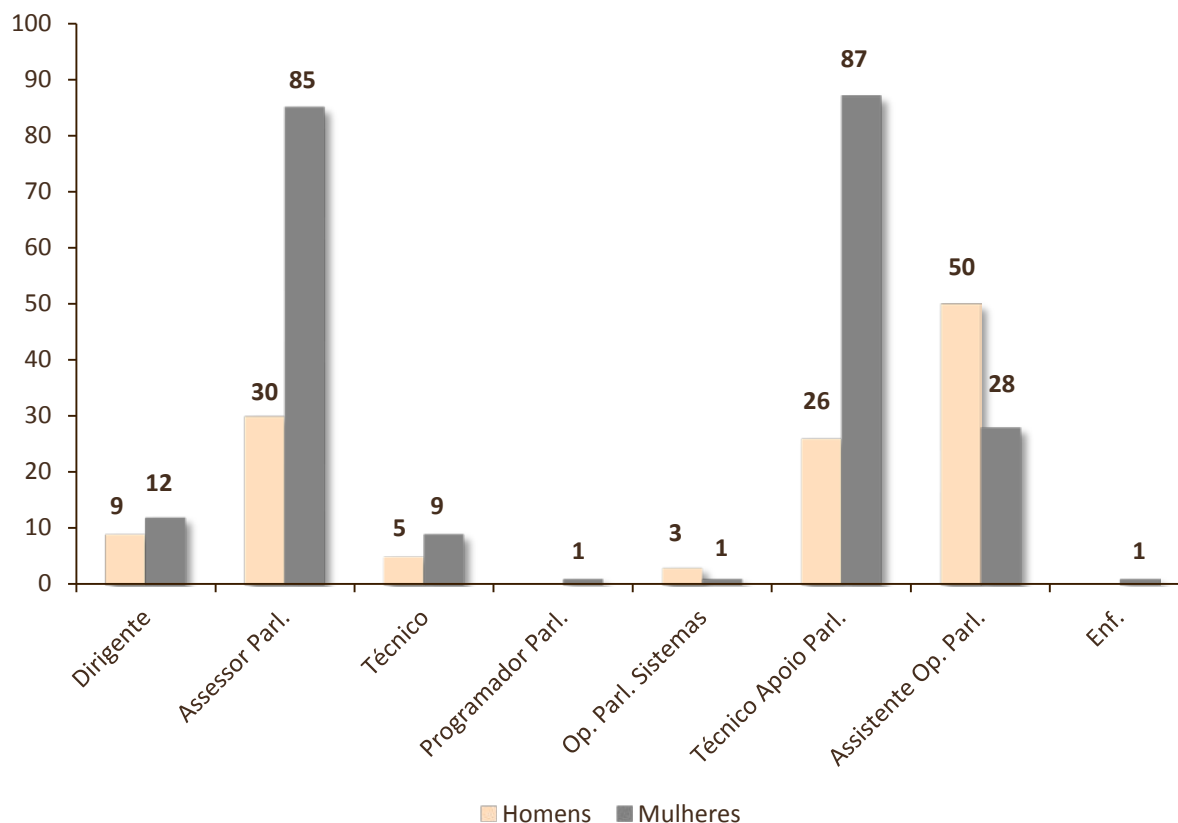
Esta evidência é ainda constatada quando verificamos a relação homem/mulher que em 2013 se situou em 1,8. Este índice significa que a proporção verificada neste ano foi de quase 2 efetivos do sexo feminino por cada efetivo masculino.

Gráfico 14 – Evolução do total de efetivos por género



Observável através do **gráfico 14** é a linha temporal alargada da flutuação de efetivos por género ao longo dos últimos onze anos. Embora não haja grandes amplitudes, podemos no entanto concluir que a linha de flutuação dos homens é mais estável que o sexo oposto. A linha de flutuação das mulheres acompanha em paralelismo a linha do número global de funcionários, apresentando uma amplitude de 44 enquanto nos homens esta amplitude fica-se pelos 15 funcionários.

Gráfico 15 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais



À semelhança do que vem ocorrendo em anos anteriores, existem 2 grupos profissionais onde a predominância masculina é superior à feminina, contrariando a tendência global: o grupo de operadores parlamentares de sistemas ainda que com pouca expressividade, e o grupo de assistentes operacionais parlamentares com quase o dobro do número de funcionárias do sexo feminino.

O inverso é verificado nos restantes grupos, destacando-se o grupo de assessores parlamentares e o de técnico de apoio parlamentar, no primeiro com quase o triplo de efetivos do sexo feminino e no segundo ultrapassando mesmo este valor.

3.6. – Em função da idade

Quadro 8 - Efetivos por escalão etário segundo o género

	Homens	Mulheres	Total
25 – 29		2	2
30 – 34	4	4	8
35 – 39	15	23	38
40 – 44	23	17	40
45 – 49	16	37	53
50 – 54	26	60	86
55 – 59	27	59	86
60 – 64	9	18	27
65 – 69	3	4	7
Total	123	224	347

O mapa de efetivos da Assembleia da República segue a tendência da população portuguesa no que respeita ao envelhecimento. Conforme pode ser observado no **quadro 8**, é entre os 50 e os 59 anos que 49,6% do total de efetivos se concentra, com cerca de 25% no escalão dos 50-54 anos e 25% no escalão dos 55-59 anos. Comparando com o registado no ano anterior, cuja maior concentração de funcionários se situava no escalão dos 50-54 anos, podemos mais uma vez concluir estar-se perante uma tendência evolutiva de envelhecimento.

Esta conclusão fortalece-se considerando que o número de efetivos no escalão dos 65-69 anos aumentou de 2 para 7 funcionários, relativamente ao ano anterior.

Quadro 9 – Leque etário

2011	2012	2013
2,65	2,40	2,36

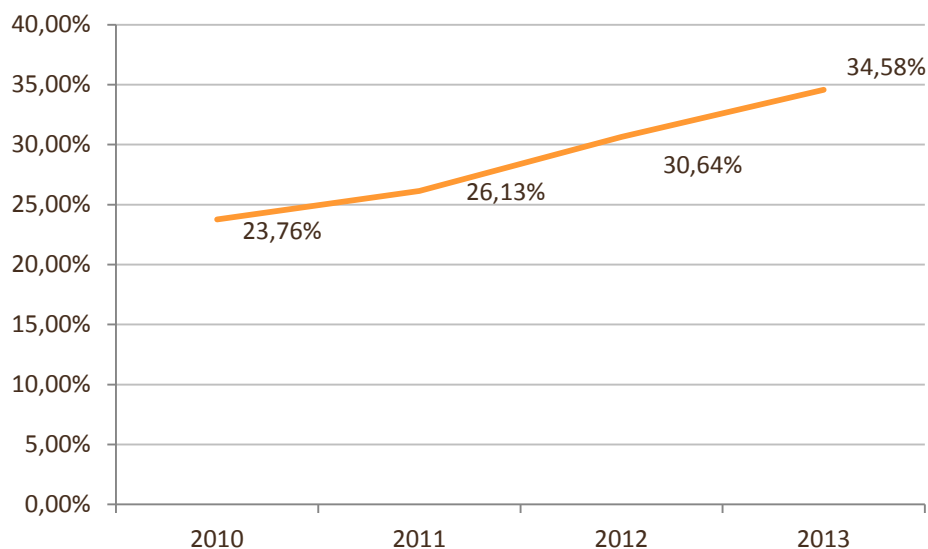
O leque etário é de 2,36 e tem uma amplitude de 38 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (28 anos) e o mais velho (66 anos).

No último triénio este indicador decresceu 0,29.

Quadro 10 – Índice de envelhecimento

2010	2011	2012	2013
23,76%	26,13%	30,64%	34,58%

Gráfico 16 – Índice de envelhecimento



A tendência de envelhecimento sobejamente referida, coloca em 2013 o índice de envelhecimento nos 34,58%. Não obstante a diminuição de efetivos explicada em grande parte pelo elevado e contínuo número de aposentações, que conduz naturalmente à saída de efetivos de escalões etários superiores, o índice de envelhecimento continua a subir, com uma evolução de 3,94% no último ano.

Ao longo dos últimos 4 anos, este índice teve um aumento tão significativo quanto preocupante de mais de 10%.

Objetivamente, em cada 100 funcionários cerca de 35 têm mais de 55 anos de idade.

Quadro 11 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

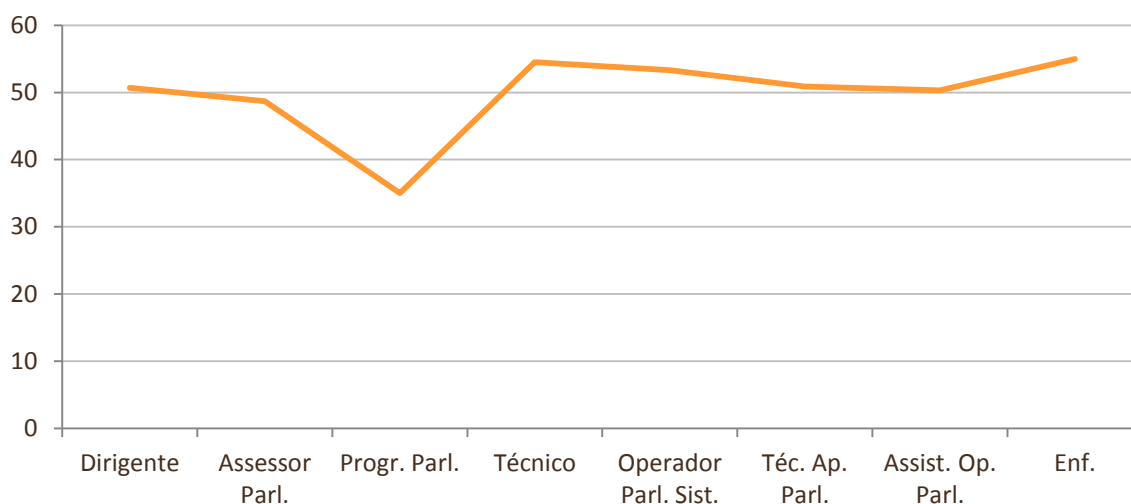
	Dirigente	Assessor Parlam.	Program. Parlam.	Técnico Parlam.	Operador Parlam. Sistemas	Téc. Apoio Parlam.	Assist. Operac. Parlam.	Enferm.
25-29		2						
30-34		6				1	1	
35-39	1	19	1		1	7	9	
40-44	2	14		1		15	8	
45-49	7	13		1		18	14	
50-54	4	22		1		33	26	
55-59	5	26		11	2	31	10	1
60-64	1	10			1	6	9	
65-69	1	3				1	1	
Média	50,7	48,7	35	54,5	53,3	50,9	50,3	55

O **quadro 11** evidencia a distribuição dos grupos profissionais pelos vários intervalos etários verificando-se que a carreira de assessor parlamentar é a única que se encontra distribuída por todos os intervalos.

A carreira de técnico de apoio parlamentar e a de assistente operacional parlamentar encontram-se distribuídas por quase todos os intervalos, excepcionando-se o intervalo dos 25-29 anos.

Na carreira técnica parlamentar verifica-se uma maior concentração nos escalões intermédios da tabela.

Gráfico 17 – Média etária por grupo profissional



A análise efetuada ao **gráfico 17** permite-nos concluir que a média etária mais elevada encontra-se nas categorias de técnico e enfermeira, sendo que a mais baixa se encontra na categoria de programador parlamentar.

Quadro 12 – Taxa de emprego jovem

2010	2011	2012	2013
0,5%	1,1%	0,8%	0,39%

Gráfico 18 – Taxa de emprego jovem

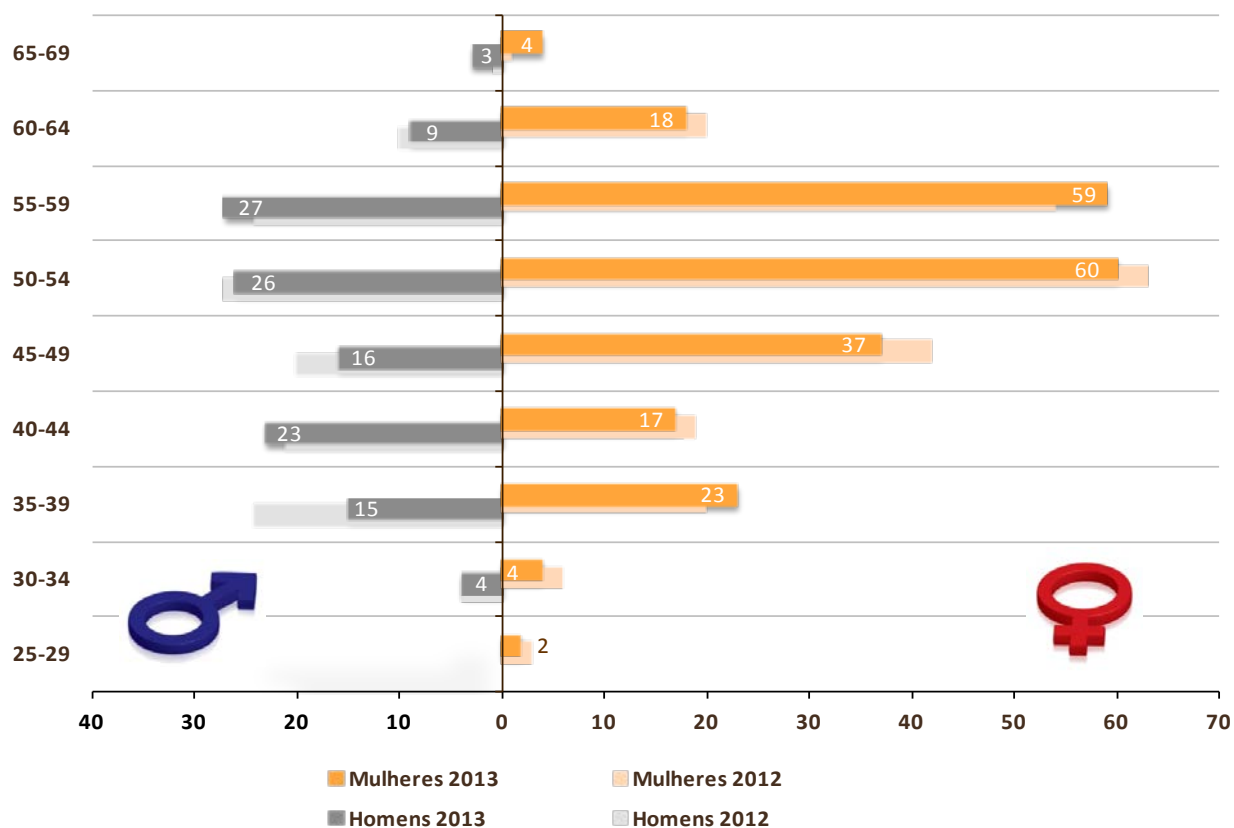


2013 registou nova queda na taxa de emprego jovem. Com 0,39% - menos 0,41 p.p. que o período homólogo – o **gráfico 18** mostra que esta é a menor taxa de emprego jovem dos últimos 4 anos.

Esta taxa, calculada com base no número de funcionários com idades até aos 29 anos, relacionada com o índice de envelhecimento dos funcionários parlamentares, reflete o desequilíbrio existente atentas às inúmeras saídas de funcionários sem a necessária contrapartida de admissão de jovens.

A queda abrupta de 2011 para cá espelha a clara necessidade de inverter ou pelo menos atenuar esta tendência.

Gráfico 19 - Pirâmide etária



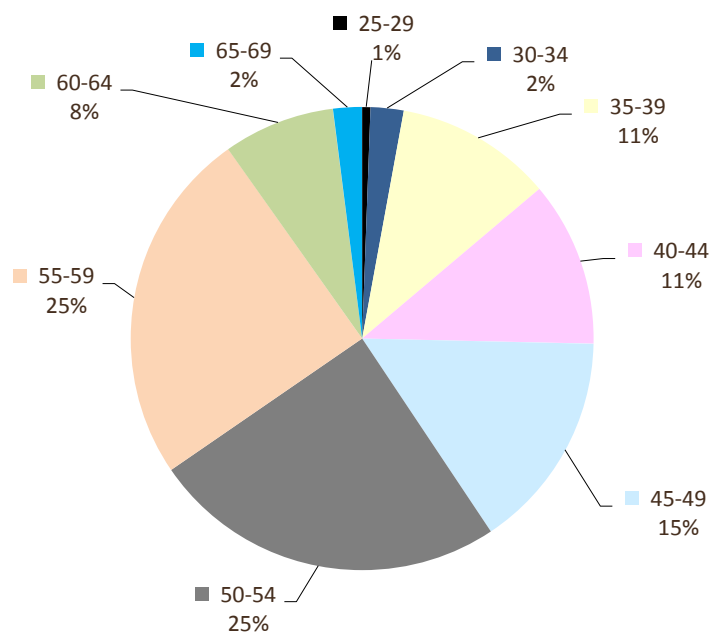
Ao analisarmos a pirâmide etária do **gráfico 19** verificamos ligeiras diferenças entre o sexo feminino e o sexo masculino, embora ambas apresentem uma ondulação com vértice inferior, no caso feminino no escalão dos 40 aos 44 anos e no caso masculino no escalão dos 45 aos 49 anos.

A maior concentração de número de funcionários continua a ser nos escalões mais altos entre os 50 e os 59 anos de idade.

As maiores descidas verificam-se, no lado masculino, no escalão dos 35 aos 39 anos, e no lado feminino dos 45 aos 49 anos.

Salienta-se ainda o aumento, embora com menor expressão mas muito significativo atendendo ao peso que coloca no índice de envelhecimento, do último escalão dos 65 aos 69 anos.

Gráfico 20 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários



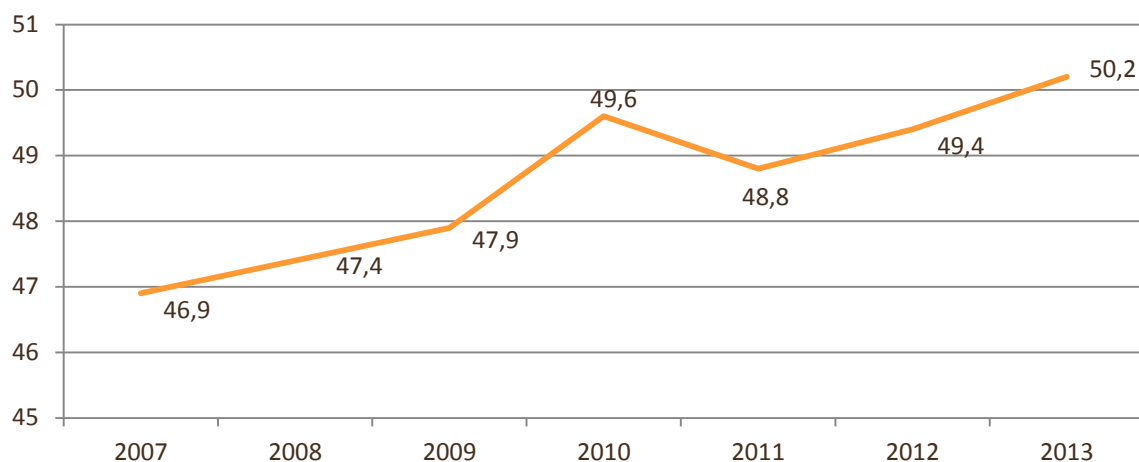
Na sequência de tudo o que vem sendo dito anteriormente, podemos visualizar no **gráfico 20** que cerca de metade dos efetivos têm idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos de idade, ou, ainda, de forma mais rigorosa, que 59,37% dos funcionários tem mais de 50 anos de idade.

Quadro 13 - Evolução da idade média

2011	2012	2013
48,8 anos	49,4 anos	50,2 anos

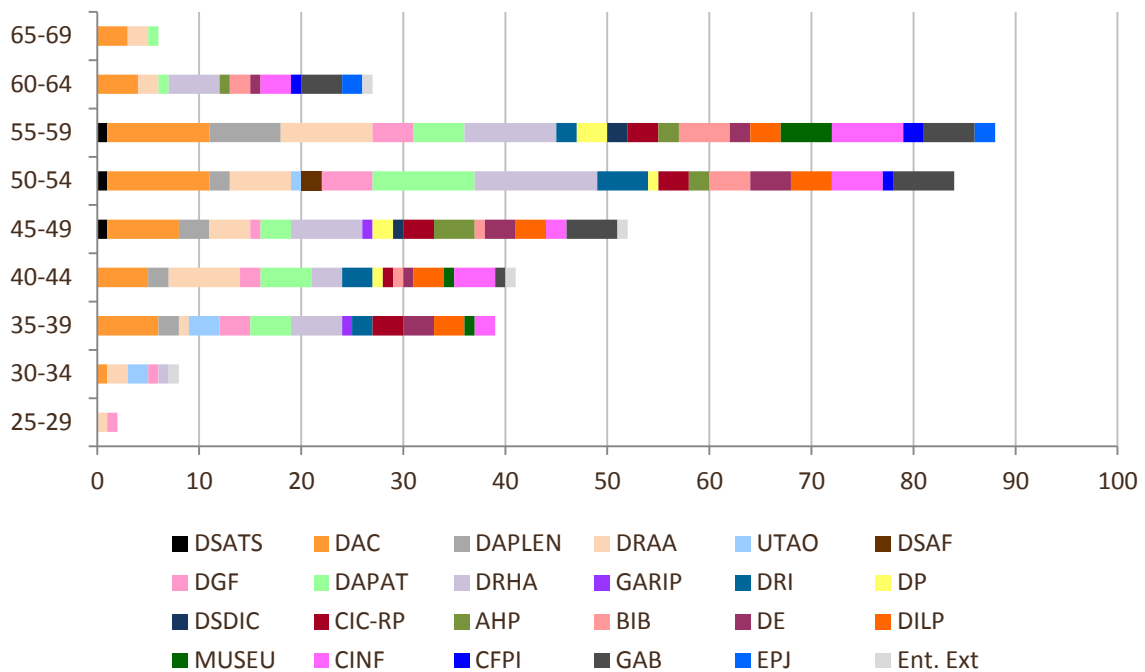
O último ano registou novo aumento da idade média em 0,8 anos face ao período homólogo. O **quadro 13** evidência um aumento constante nos últimos 3 anos.

Gráfico 21 - Evolução da idade média



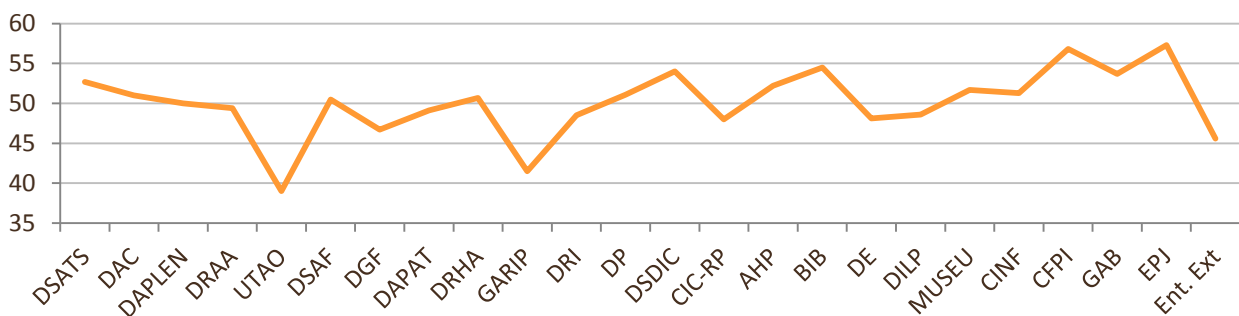
2013 foi o ano que registou o maior nível etário dos últimos 7 anos, ultrapassando o ano de 2010 onde se registou um vértice superior nos 49,6 anos. Numa tendência progressiva de subida, o nível etário superou a barreira dos 50 anos de idade, diretamente relacionado com a baixa taxa de reposição de efetivos.

Gráfico 22 - Distribuição dos efetivos por serviços e escalões etários



Os efetivos constantes do escalão etário mais baixo, dos 25 aos 29 anos, distribuem-se apenas por 2 serviços: DRAA e DGF. No polo inverso, temos a DAC, a DRAA e a DAPAT com efetivos de idades compreendidas entre os 65 e os 69 anos. A DRAA continua a ser o serviço com maior amplitude etária, apresentando efetivos em todos os escalões etários.

Gráfico 23 – Média etária por serviço



Da leitura feita ao **gráfico 23** podemos dizer que a UTAO e o GARIP são os serviços mais jovens, no primeiro caso com idades inferiores a 40 anos.

No extremo oposto temos os serviços do CFPI e o EPJ onde se ultrapassam os 55 anos de idade.

3.7. – Em função do nível de escolaridade

Quadro 14 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	7	5,69%	1	0,45%	8	2,31%
6 anos de escolaridade	11	8,94%	10	4,46%	21	6,05%
9 anos de escolaridade	12	9,76%	22	9,82%	34	9,80%
11 anos de escolaridade	10	8,13%	11	4,91%	21	6,05%
12 anos de escolaridade	29	23,58%	62	27,68%	91	26,22%
Licenciatura	50	40,65%	106	47,32%	156	44,96%
Mestrado	4	3,25%	10	4,46%	14	4,03%
Doutoramento	0	0,00%	2	0,89%	2	0,58%
Total	123	100%	224	100%	347	100%

O **quadro 14** mostra que o grau académico predominante é a licenciatura, com cerca de 45% do total de efetivos. Segue-se o 12.º ano de escolaridade com cerca de ¼ dos efetivos. Podemos ainda concluir que praticamente metade dos efetivos detém grau académico de licenciatura ou superior.

Ao analisarmos as habilitações por género, podemos verificar que a licenciatura é predominante nos dois sexos, sendo que a percentagem de mulheres que detêm este grau académico é um pouco superior ao dos homens (diferença de 6,67%).

Se considerarmos o grau académico de licenciatura ou superior, aquele valor sobre para 8,77%.

Globalmente a taxa de habilitação superior apresenta um ligeiro crescimento, onde não é alheio o investimento feito pelos funcionários no aumento das suas qualificações, tendo em conta dar uma melhor resposta ao também aumento das especificidades e complexidade das tarefas do parlamento.

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

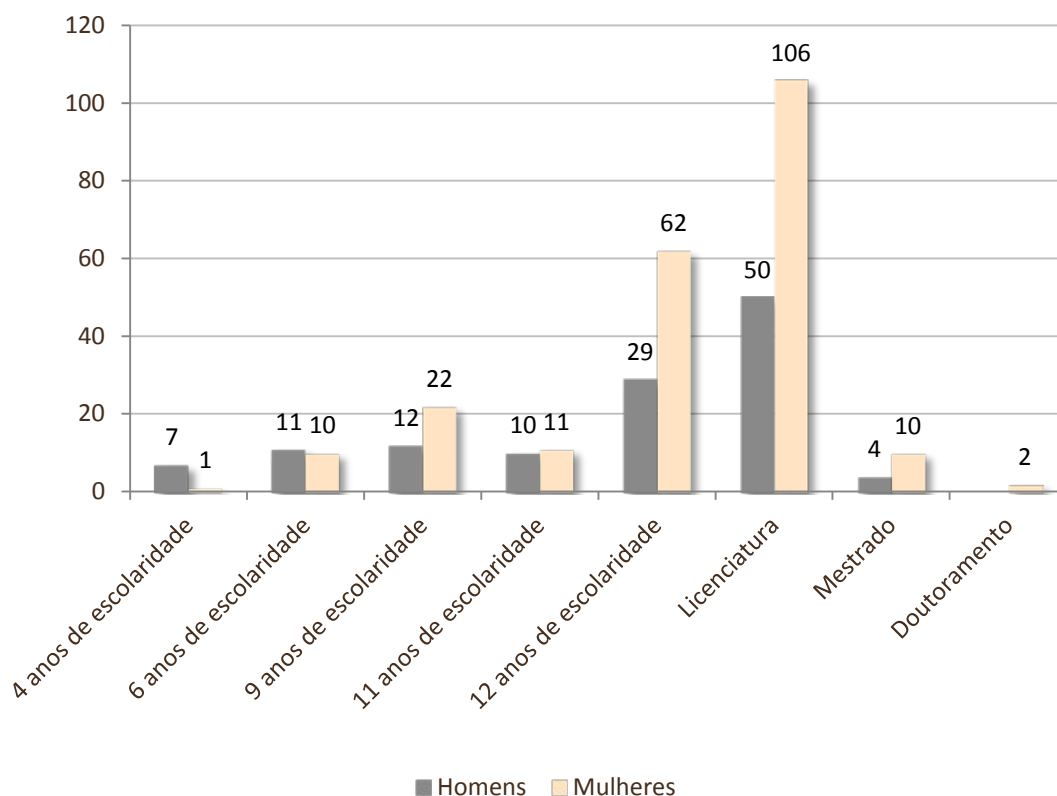
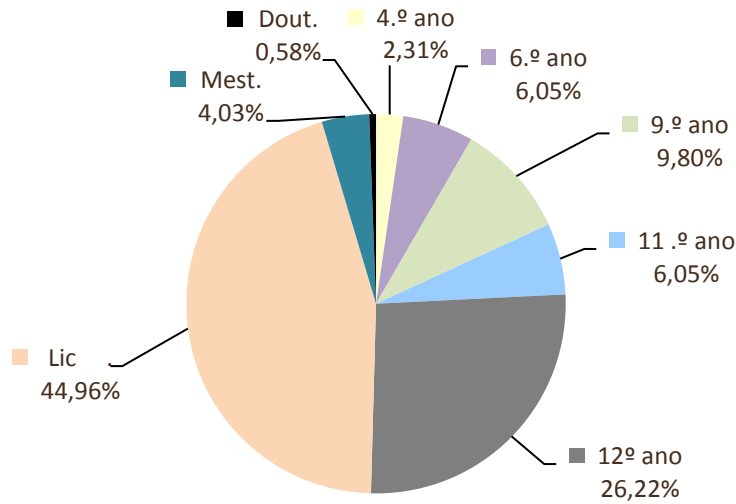
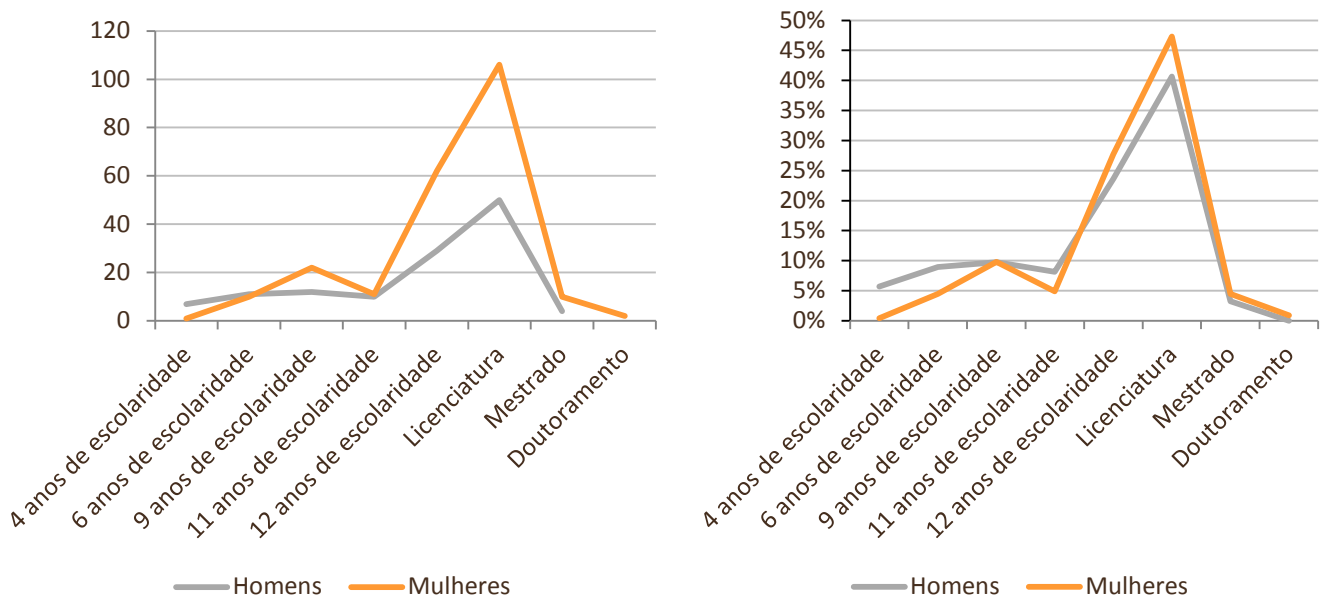


Gráfico 25 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional



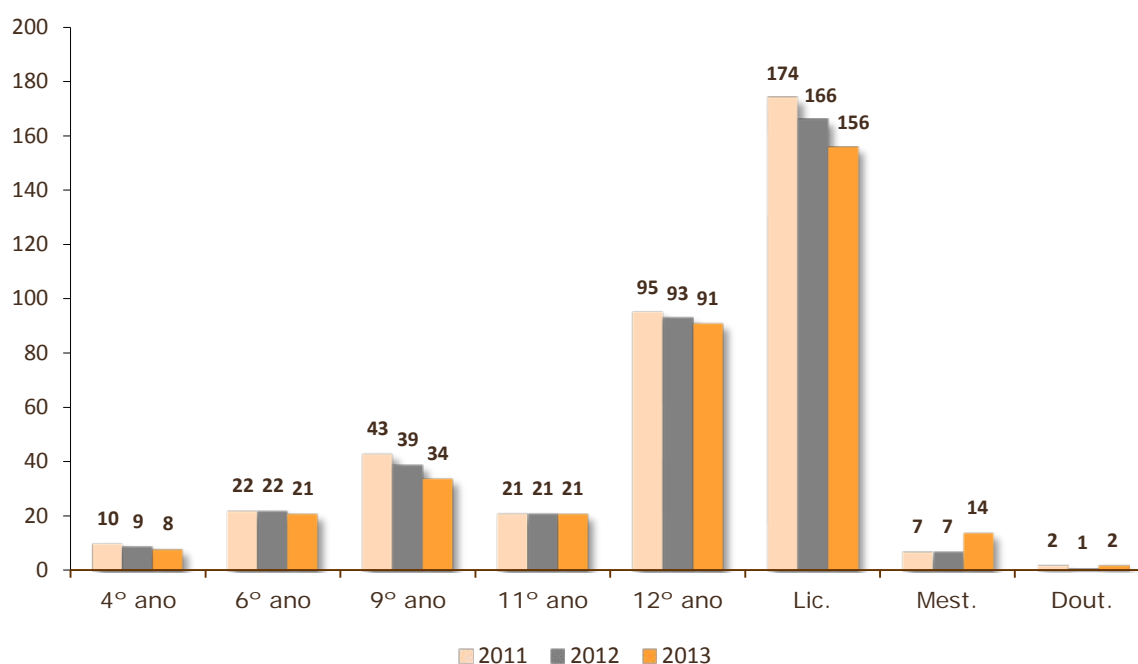
Em antítese à taxa de habilitação superior, observa-se pelos **gráficos 24 e 25**, em valores absolutos e percentuais, que cerca de ¼ dos funcionários têm níveis habilitacionais iguais ou inferiores ao 11.º ano.

Gráfico 26 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentuais



Embora em valores absolutos se verifique um número bastante maior de mulheres em relação aos homens, com nível habilitacional superior, vértice também encontrando ao nível no 9.º ano de escolaridade, em expressão percentual a diferença é bem mais esbatida, notando-se apenas alguma significância ao nível da licenciatura e dos níveis académicos mais baixos.

Gráfico 27 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional

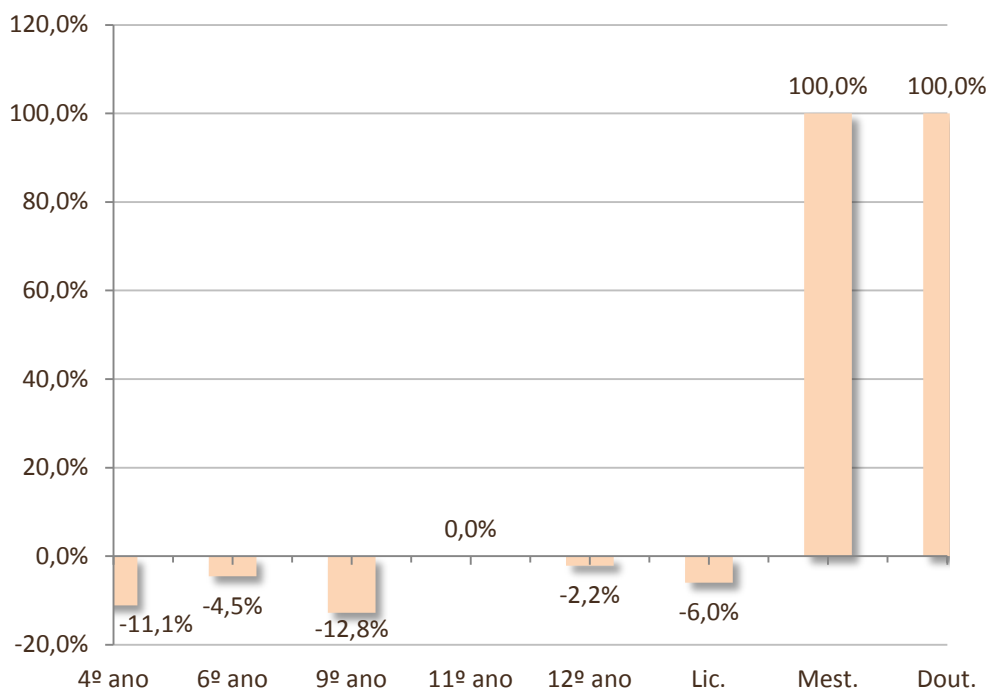


O **gráfico 27** deixa-nos um efeito ilusório ao demonstrar descidas em quase todos os níveis habilitacionais quando, na verdade, tal só acontece devido à diminuição global de efetivos.

Na realidade registaram-se evoluções a esse nível, contudo em termos puramente numéricos essa evolução é diluída pelo efeito de saída de funcionários.

A única exceção registada neste gráfico diz respeito ao grau de mestre onde o efeito da diminuição de efetivos não se faz sentir registando mesmo um evidente aumento.

Gráfico 28 – Evolução do nível habilitacional (2012-2013)



Apesar da diminuição do número de funcionários em quase todos os níveis habilitacionais, o mestrado e doutoramento apresentam uma subida de 100% comparativamente com o ano anterior, embora no último caso tal signifique apenas o aumento de 1 para 2 funcionários.

Apenas o nível habilitacional do 11.º ano se mantém inalterado.

3.8. – Em função da antiguidade

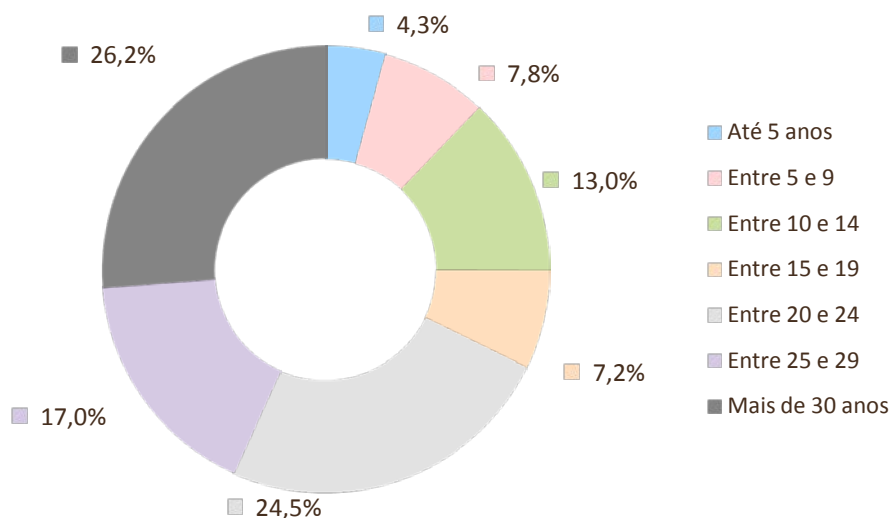
Quadro 15 – Antiguidade

	N.º funcionários
Até 5 anos	15
Entre 5 e 9	27
Entre 10 e 14	45
Entre 15 e 19	25
Entre 20 e 24	85
Entre 25 e 29	59
Mais de 30 anos	91

Embora haja 85 funcionários com um nível de antiguidade entre os 20 e os 24 anos, é no escalão de mais de 30 anos que a maioria se insere, com mais de $\frac{1}{4}$ do total de funcionários. A saída de funcionários que se verificou ao longo de 2013, muitos deles deste último escalão, não foi suficiente para fazer diminuir o número verificado no ano anterior, contabilizando os mesmos 91 efetivos.

Este indicador demonstra o envelhecimento do mapa de pessoal e ao mesmo tempo perspectiva a firme tendência de saída, num curto prazo, por efeitos de aposentação.

Gráfico 29 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



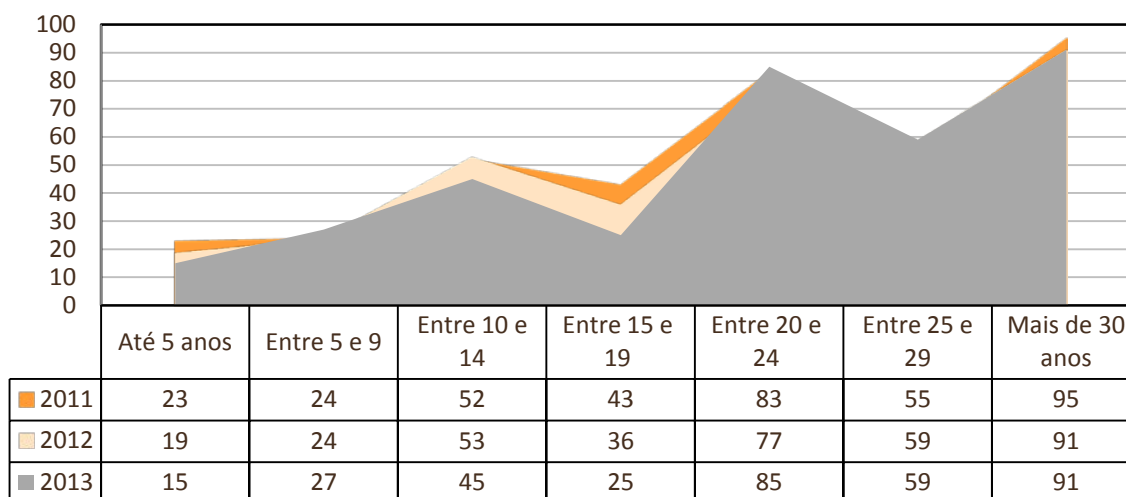
Apresentado de uma forma percentual, o **gráfico 29** traduz os dados atrás apresentados.

Sobressai desde logo que mais de 67% do total de efetivos detêm mais de 20 anos de trabalho em funções públicas.

Os 91 funcionários que em 2012 se encontravam no escalão de “mais de 30 anos”, representavam então 25,3%, face à descida global de efetivos ocorrida em 2013, o mesmo número representa agora 26,2%, uma subida de quase 1 p.p., acentuando-se o grau de envelhecimento, e por conseguinte a possibilidade de ocorrer um incremento ao movimento de saída de efetivos.

Conjuga-se com estes elementos a descida de 1 p.p. no escalão “até 5 anos” de exercício de funções públicas, ajudando ao resvalar dos níveis de antiguidade, marcando ainda mais a necessidade de reposição de efetivos.

Gráfico 30 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2011-2013)



Analisados os dados do triénio no que respeita à antiguidade em funções públicas, verificamos, através do **gráfico 30**, que embora existam variações ao longo destes anos, os polos mantêm-se nos mesmos escalões, destacando-se o nível de antiguidade “entre os 20 e 24” anos e “mais de 30 anos”.

O escalão “até 5 anos” é o que apresenta a maior perda de funcionários, neste caso justificado pela cessação das relações laborais com a Assembleia da República.

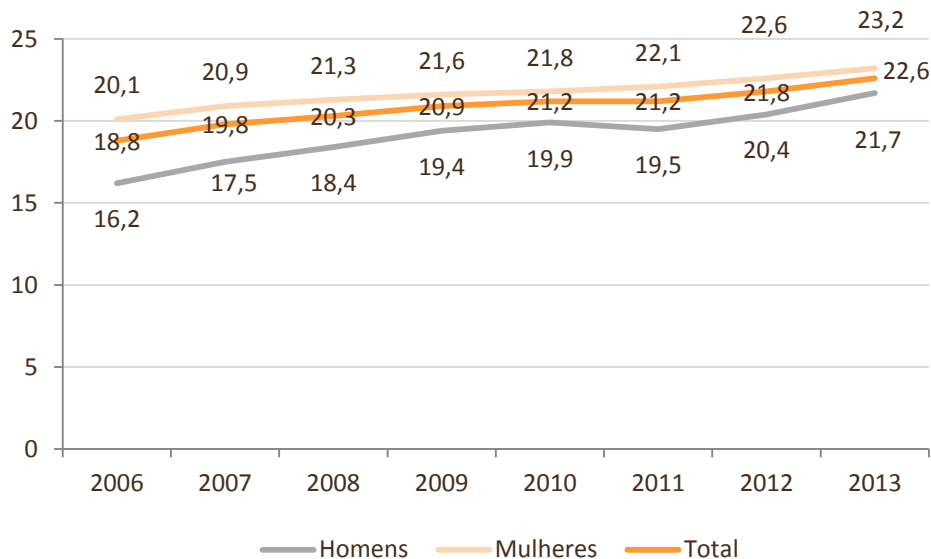
Quadro 16 – Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por género

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	7	8	15
5 – 9	11	16	27
10 - 14	21	24	45
15 - 19	10	15	25
20 - 24	27	58	85
25 - 29	13	46	59
30 - 34	16	28	44
35 e mais	18	29	47
Total	123	224	347
Nível médio de antiguidade	21,7 anos	23,2 anos	22,6 anos

À semelhança do verificado em anos anteriores, o nível médio de antiguidade do sexo feminino continua a ser superior ao nível médio de antiguidade do sexo masculino. Em 2013 este registo é superior em 1,5 anos.

De igual forma, o nível de antiguidade das mulheres é também superior em 0,6 anos ao nível médio global de antiguidade, atualmente registado em 22,6 anos.

Gráfico 31 - Evolução do nível de antiguidade



Quadro 17 - Evolução do nível de antiguidade

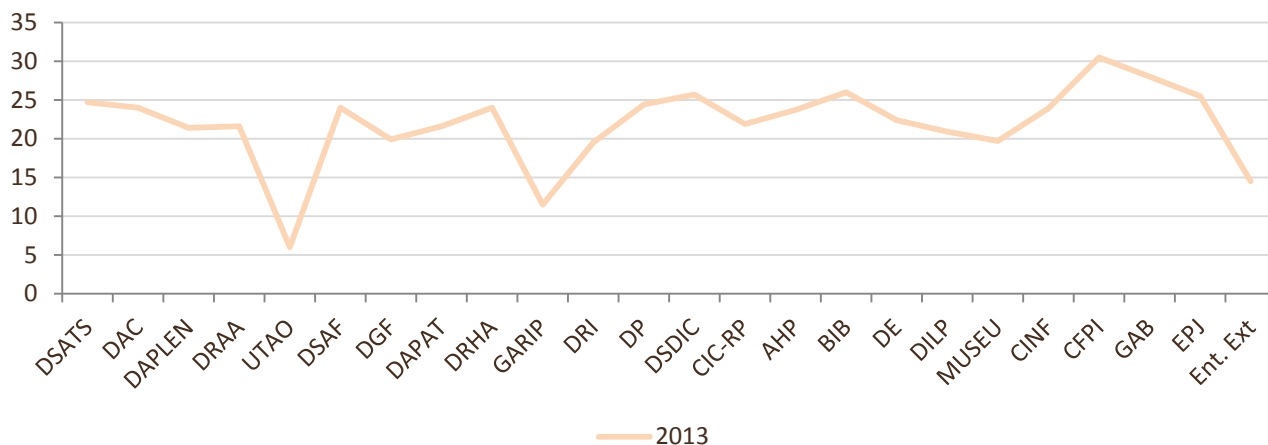
2008	2009	2010	2011	2012	2013
20,3 anos	20,9 anos	21,2 anos	21,2 anos	21,8 anos	22,6 anos

Em 2013 registou-se novo valor máximo no nível de antiguidade.

Ao longo dos últimos anos tem-se verificado um ritmo significativo de crescimento deste nível, assistindo-se a um aumento exponencial médio próximo de 0,5 anos.

É prova disso o facto de que, nos últimos 10 anos, este indicador subiu cerca de 5 anos, comprovando assim o acentuar do “envelhecimento laboral”.

Gráfico 32 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço



Os serviços que apresentam um nível médio de antiguidade mais baixo, entre os 5 e os 15 anos, são a UTAO, o GARIP e as Entidades externas dependentes da AR.

Acima dos 25 anos de antiguidade encontra-se a DSDIC, a Biblioteca, o CFPI, os Gabinetes e o EPJ.

Os restantes serviços rondam o nível médio global de antiguidade.

3.9. – Antiguidade versus Idade

Quadro 18 e Gráfico 33 – Antiguidade média e idade média - variações

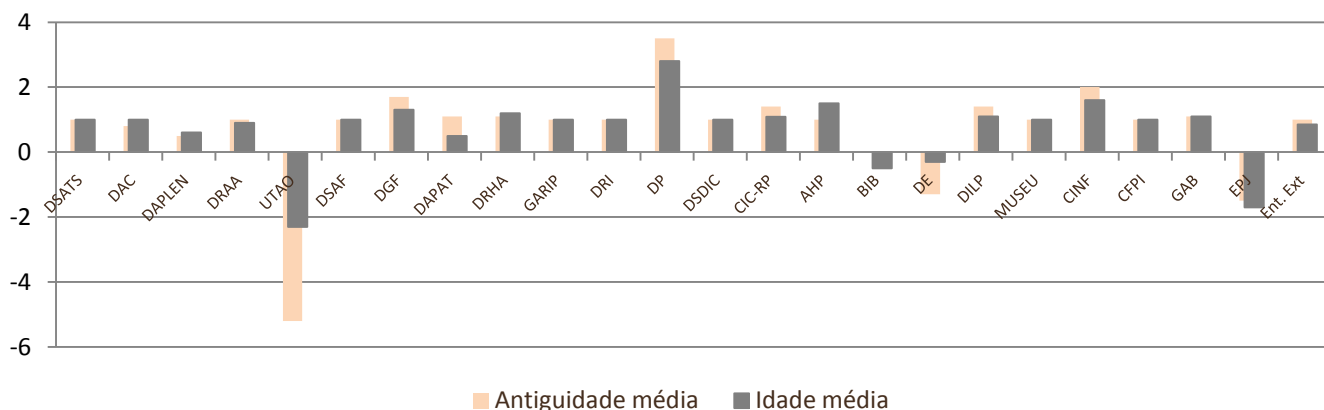
Antiguidade média

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BIB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	Ent. Ext
2012	23,7	23,2	20,9	20,6	11,2	23	18,2	20,5	22,9	10,5	18,5	20,9	24,7	20,5	22,7	26	23,7	19,5	18,7	21,9	29,5	26,9	27	13,5
2013	24,7	24	21,4	21,6	6	24	19,9	21,6	24	11,5	19,5	24,4	25,7	21,9	23,7	26	22,4	20,9	19,7	23,9	30,5	28	25,5	14,5

Idade média

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BIB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	Ent. Ext
2012	51,7	50	49,4	48,5	41,3	49,5	45,4	48,6	49,5	40,5	47,5	48,3	53	46,91	50,7	55	48,4	47,5	50,7	49,7	55,8	52,6	59	44,75
2013	52,7	51	50	49,4	39	50,5	46,7	49,1	50,7	41,5	48,5	51,1	54	48	52,2	54,5	48,1	48,6	51,7	51,3	56,8	53,7	57,3	45,6

Variações antiguidade média vs idade média



À exceção de 3 serviços – UTAO, DE e EPJ – todos os restantes serviços apresentam variações positivas quer ao nível da antiguidade quer ao nível da idade média. Esta evolução é natural se atendermos a todos os elementos já vistos, nomeadamente as subidas do nível médio de antiguidade e do nível etário. Regra geral, estas duas variáveis têm variações conjuntas, pois à medida que a idade aumenta, consequentemente também a antiguidade aumenta.

Nas variações positivas, a DP é o serviço que mais se destaca com um aumento de ambos os níveis em mais de 2 anos. Estas variações resultam essencialmente dos movimentos de rotação interna entre serviços.

3.10. – Movimentos de pessoal

3.10.1 – Entradas/Regressos

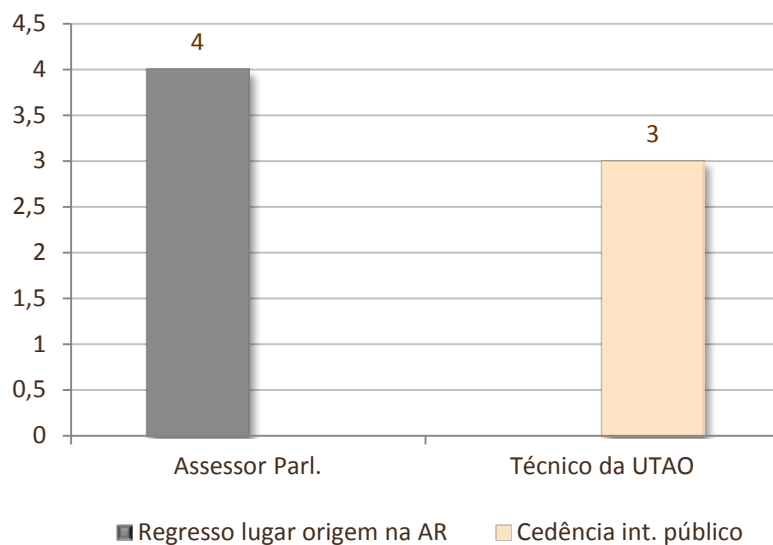
Quadro 19 – Entradas/Regressos

		Assessor Parlamentar	Técnico da UTAO	Total
Regressos	H	1		1
	M	3		3
	T	4		4
Admissões	H		1	1
	M		2	2
	T		3	3

Em 2013, verificaram-se os seguintes movimentos de entradas/regressos:

- ‡ 3 admissões em regime de cedência de interesse público (UTA0);
- ‡ 4 regressos de licença sem remuneração.

Gráfico 34 – Movimento de entradas/regressos em 2013



3.10.2 - Saídas

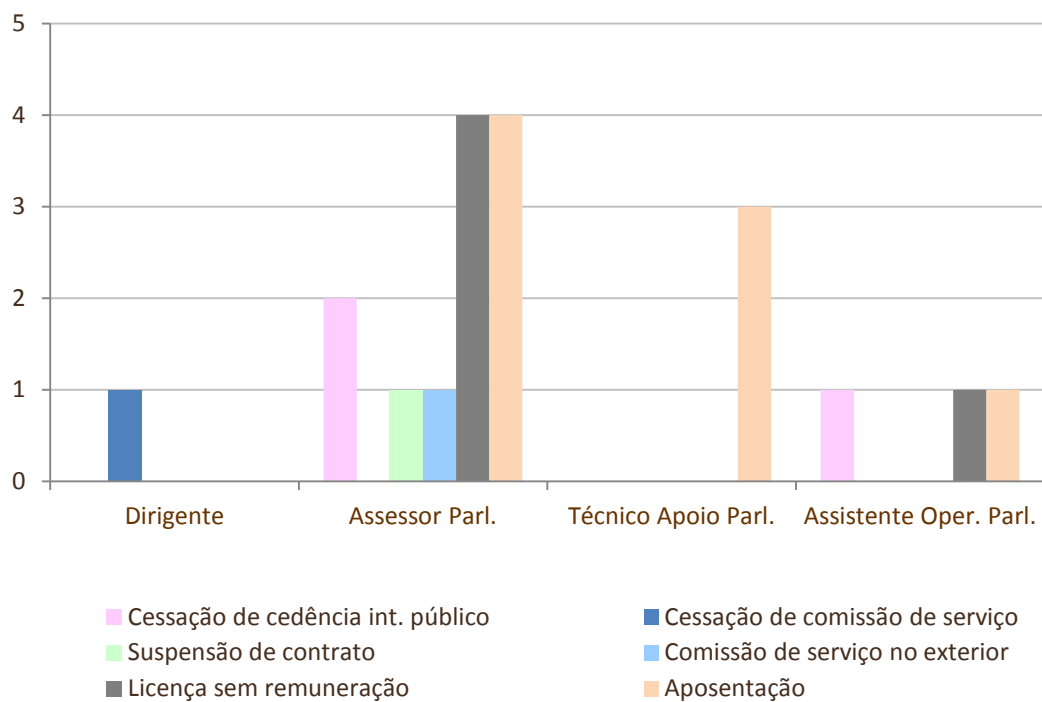
Quadro 20 - Saídas e incidência nos grupos profissionais

	Dirigente	Assessor Parl.	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Total
Cessação de cedência int. público	H	2		1	3
	M				
	T	2		1	3
Cessação de comissão de serviço	H	1			1
	M				
	T	1			1
Suspensão de contrato	H	1			1
	M				
	T	1			1
Comissão de serviço no exterior	H	1			1
	M				
	T	1			1
Licença sem remuneração	H	1		1	2
	M	3			3
	T	4		1	5
Aposentação	H	2			2
	M	2	3	1	6
	T	4	3	1	8

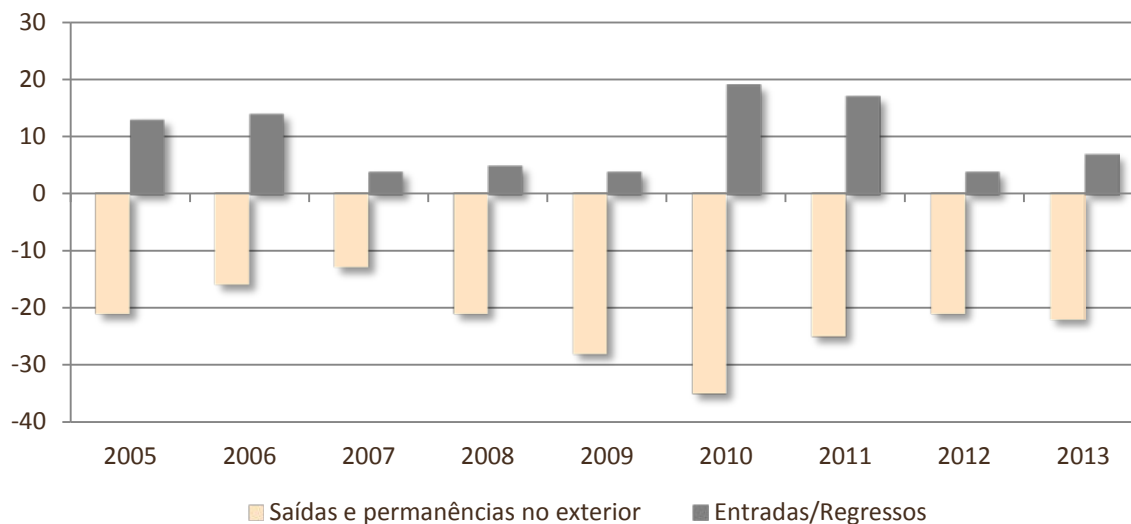
Em 2013, verificaram-se as seguintes movimentações de saída:

- † 8 aposentações;
- † 3 cessações de funções de funcionário em cedência de interesse público;
- † 1 comissão de serviço no exterior;
- † 1 suspensão de contrato;
- † 5 licenças sem remuneração;
- † 1 cessação de nomeação em comissão de serviço.

Gráfico 35 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2013



Pode-se concluir, através do **gráfico 35**, que o grupo profissional mais afetado com saída de efetivos foi o grupo de assessor parlamentar. Já no que respeita aos motivos de saída, o principal motivo foi a aposentac o, logo seguido das licenças sem remunera o.

Gráfico 36 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)

O movimento global de entradas surge em 2013 ligeiramente superior ao ano anterior, mas bastante inferior aos máximos registados em 2010 e 2011. Nestes movimentos de entradas engloba-se o regresso ao seu posto de trabalho, de funcionários que se encontravam em exercício de funções no exterior, bem como as cedências de interesse público para o desempenho de funções na UTAO.

No que respeita aos movimentos de saída, verifica-se um ligeiro aumento face a 2012, mas ainda longe do pico atingido em 2010. Nestes movimentos estão ainda contabilizados 3 funcionários que já se encontravam no exterior e que assim permaneceram ao longo de 2013.

Quadro 21 – Evolução de movimentações de funcionários

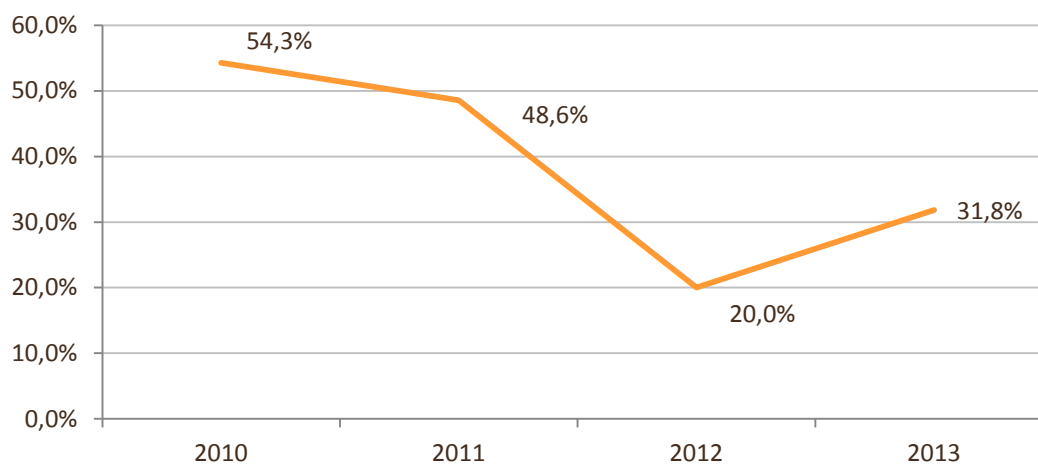
	2011	2012	2013
Entradas / Regressos	17	4	7
Saídas e permanências exterior	25	20	22

A análise do último triénio mostra que as entradas/regressos de efetivos desceu cerca de 59%. No que respeita a saídas e permanências no exterior as movimentações de funcionários desceram apenas 12%.

Salienta-se, no entanto, que em 2013 saíram cerca de 6% dos efetivos, tendo entrado ou regressado apenas 2%. A taxa de reposição de efetivos ficou-se pelos 31,8%, significando que as percas registadas implicam necessariamente uma redistribuição de funções com um natural acréscimo de atividade a nível individual.

Se considerarmos que este tem sido o cenário dos últimos anos face à conjuntura económica vivida – em 2012 a taxa de reposição foi de 20% - percebe-se bem a dificuldade na gestão dos recursos humanos disponíveis para colmatar as necessidades impostas no dia-a-dia.

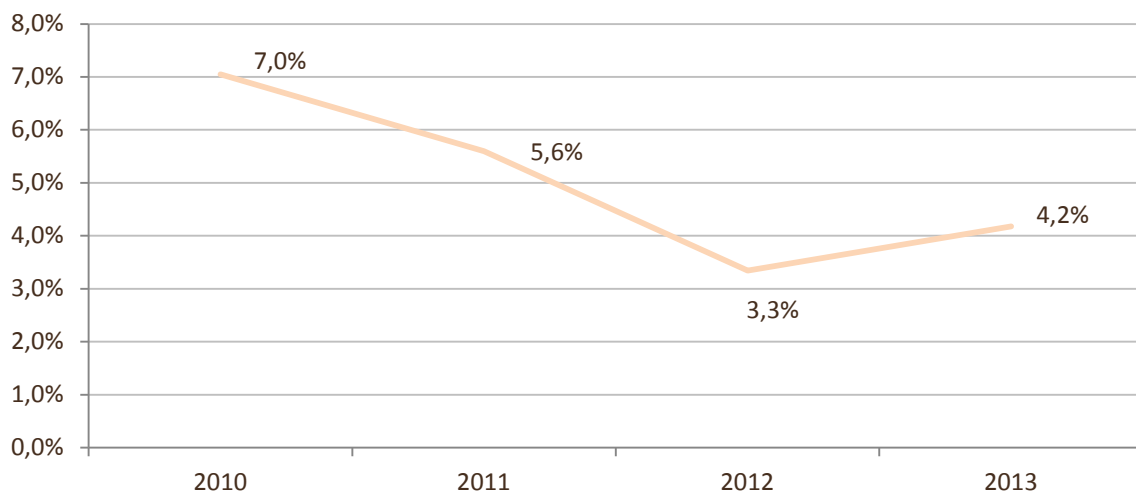
Gráfico 37– Evolução da taxa de reposição de efetivos



Outra das análises que importa fazer é a determinação da taxa de *turnover*¹. Em 2013 este indicador posicionou-se nos 4,2%. Embora tenha subido ligeiramente face ao ano anterior - 0,9 p.p. - ainda assim continua abaixo do nível médio aceitável que é de 5%.

¹ Relação entre entradas e saídas

Gráfico 38– Evolução do turnover



Quadro 22 – Evolução de movimentações internas de funcionários

		Entradas												
		BIB	CIC-RP	CINF	DAC	DAPLEN	DE	DILP	DRI	DRHA	EPJ	GAB's	GP's (AOP)	Museu
Saídas	BIB				1									
	CIC-RP													1
	DAC		1	1		1		1		1			1	
	DAPLEN			1										
	DE											1		
	DRAA				1			1						
	DRHA	1	1								1			
	GAB's									1				
	GP's (AOP)				1		1							
	Museu		1											
	UTAO				1									

Em 2013 registaram-se 20 movimentações internas de funcionários entre serviços bem evidenciadas no **quadro 22**.

A DAC foi a unidade orgânica que mais movimentos registou, quer de saída quer de entrada.

3.11. – Evoluções na carreira e na categoria

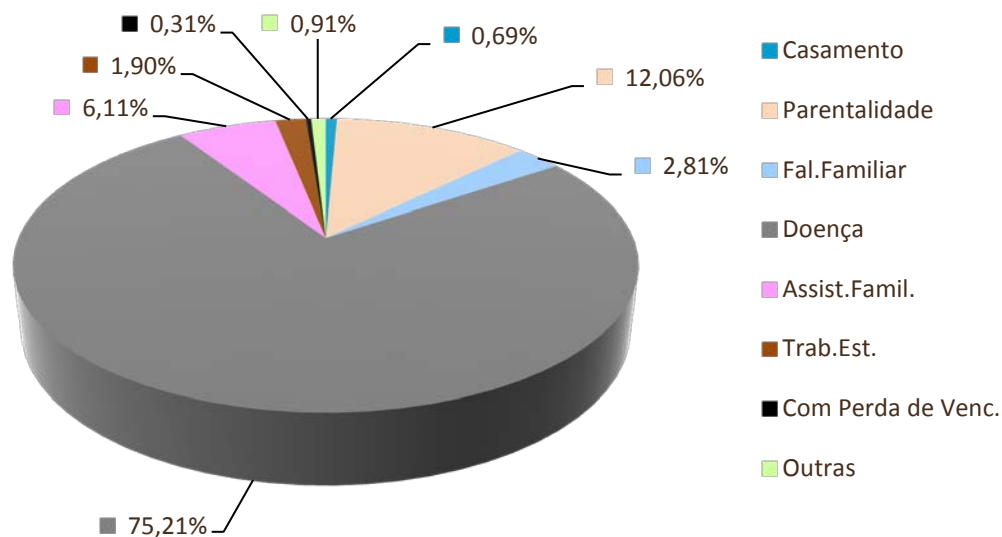
Em 2013 não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 35º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2013), que vedaram a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários parlamentares (cf. alínea p) do nº 9 do artigo 27º), designadamente os resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos.

3.12. – Absentismo

Quadro 23 - Absentismo/Causas
(em dias)

		Dirigente	Assessor Parl.	Progr. Parl.	Técnico	Operador Parl. Sist.	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Enf.	Total
Casamento	H		10				11			21
	M		10							10
	T		20				11			31
Parentalidade	H		5			30	31	10		76
	M	54	373				42			469
	T	54	378			30	73	10		545
Falecimento de Familiar	H		8		6	8	11	13		46
	M		17		17		38	9		81
	T		25		23	8	49	22		127
Doença	H		187		1		271	174		633
	M	4	682		58	33	1.896	92		2.765
	T	4	869		59	33	2.167	266		3.398
Assistência a Familiares	H		2			20	1	27		50
	M	3	64		15		99	40	5	226
	T	3	66		15	20	100	67	5	276
Trabalhador Estudante	H		9				9			18
	M		26				40	2		68
	T		35				49	2		86
Com perda do Vencimento	H					5	5			10
	M						4			4
	T					5	9			14
Outras	H		6				2	8		16
	M	1	8			1	6	9		25
	T	1	14			1	8	17		41
TOTAIS	T	62	1.407	0	97	97	2.466	384	5	4.518

Gráfico 39 – Percentagens por tipo de absentismo



2013 pautou-se pelo decréscimo dos níveis de absentismo, registando uma diminuição de 1.512 dias de ausências correspondendo em termos percentuais a uma diminuição de 25,1%.

Com 75,21% do total de faltas, a doença continua a ser o principal fator de absentismo. Note-se no entanto que embora o seu peso no total das faltas tenha aumentado 1,45% face ao ano anterior, no total registaram-se menos 1050 dias de ausência por este motivo, correspondendo a uma descida de 23,6%.

O segundo principal motivo é a ausência por parentalidade, com 12,06% do total das faltas, seguido da assistência a familiar com 6,11%. As restantes faltas correspondem a pouco mais de 6% do total de ausências, não revestindo assim qualquer expressão.

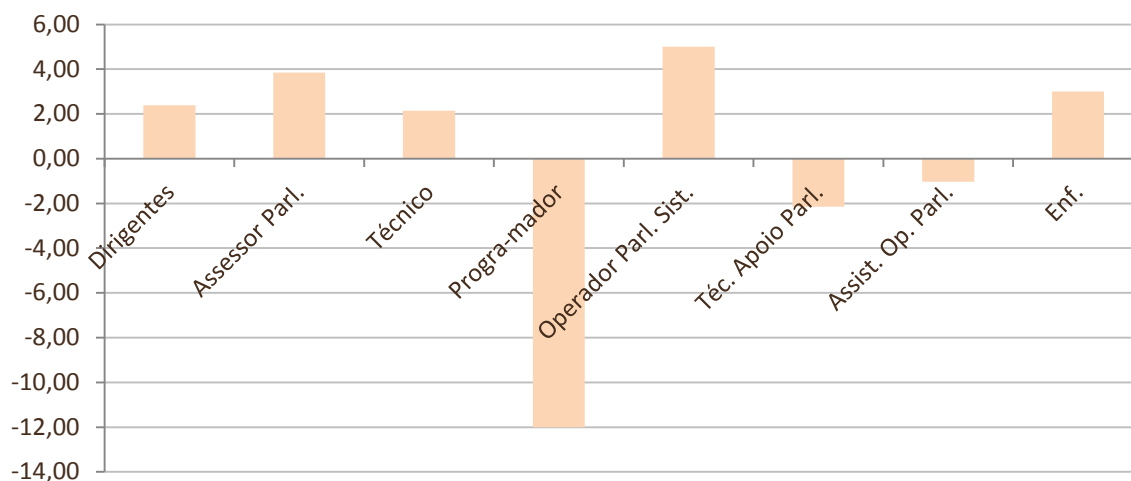
Quadro 24 – Absentismo por doença

(em dias)

	Dirigentes	Assessor Parl.	Técnico	Programador	Operador Parl. Sist.	Téc. Apoio Parl.	Assist. Op. Parl.	Enf.
N.º de dias de ausência	62	1.407	97	0	97	2.466	384	5
N.º Funcionários	21	115	14	1	4	87	78	1
N.º médio de ausências	2.95	12.23	6.93	0	24.25	28.34	4.92	5

Gráfico 40 – Variações de ausências médias por grupo profissional

(2012-2013)



Os grupos profissionais programador, técnico de apoio parlamentar e assistente operacional parlamentar apresentam descidas no número médio de dias de ausências ao serviço relativamente ao ano de 2012. Os restantes grupos apresentam ligeiros aumentos do número médio de ausências, salientando-se, contudo, que estes dados estão diretamente influenciados pelo número de ausências prolongadas de funcionários que, em muitos casos, culminam com a saída por aposentação.

Gráfico 41 - Absentismo – principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos

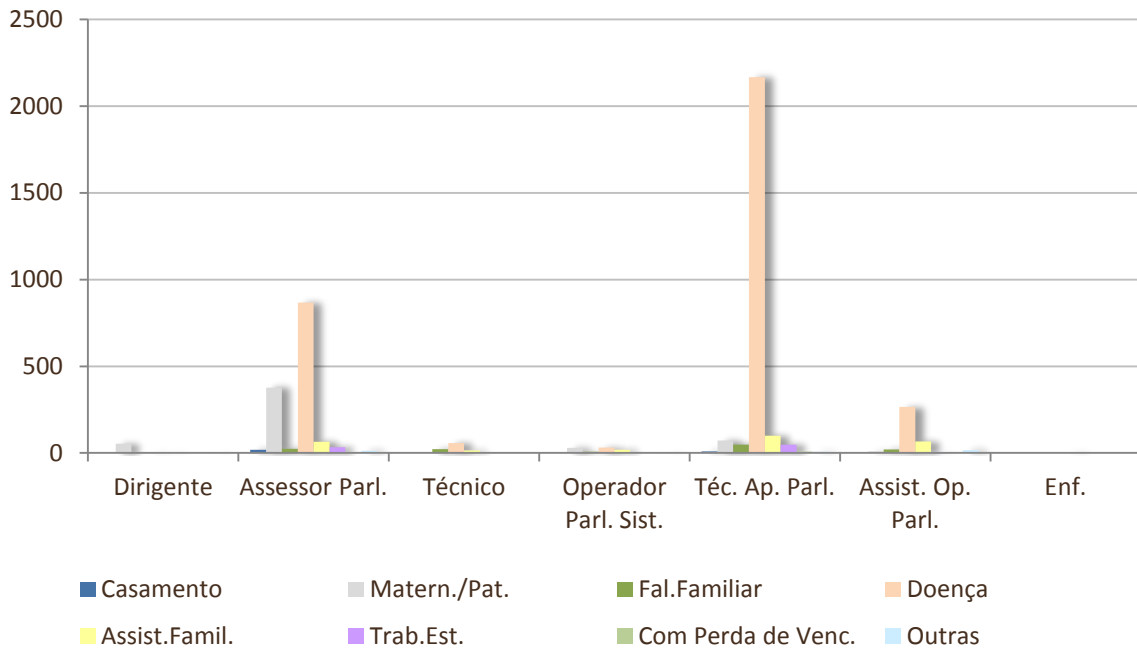
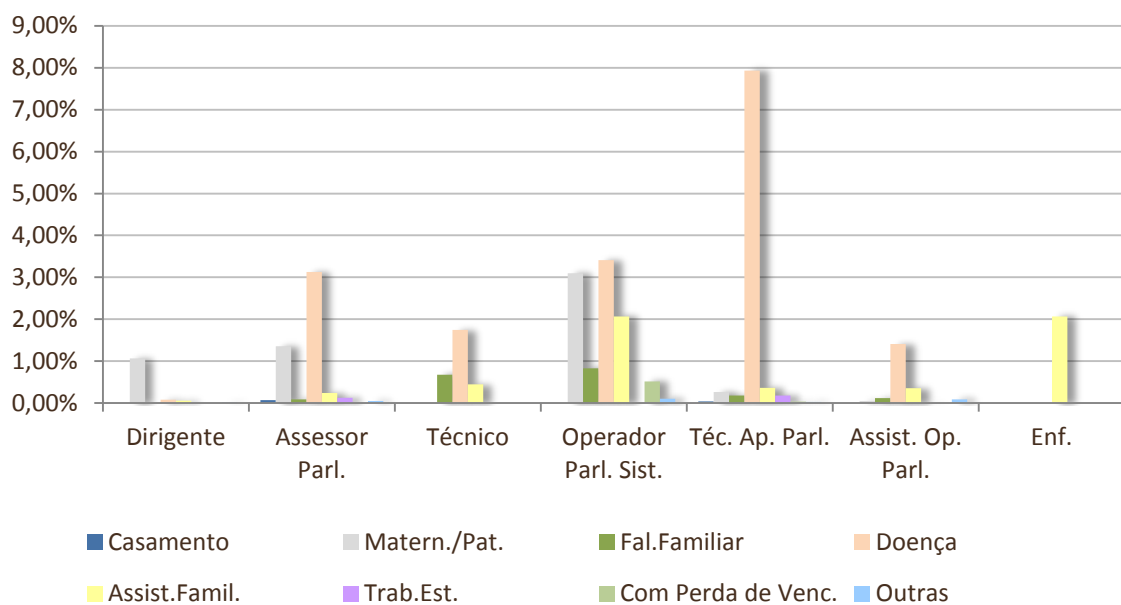


Gráfico 42 - Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional



Como já foi aferido anteriormente, o principal motivo de ausência foi a doença, que, de acordo com o **gráfico 41** incidiu maioritariamente sobre os grupos de assessores parlamentares, técnicos de apoio parlamentar e assistentes operacionais parlamentares, com especial preponderância nos técnicos de apoio parlamentar.

Estes dados não surpreendem se tivermos em conta que estes são, também, os 3 maiores grupos profissionais existentes na AR.

À exceção do grupo de programador parlamentar e enfermeira, o registo de ausência por doença afetou todos os grupos profissionais.

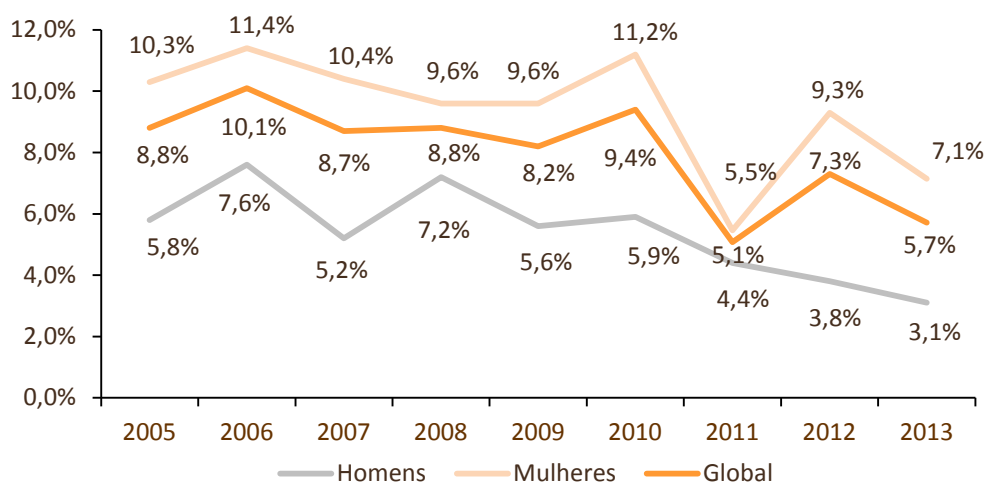
Analisando o **gráfico 42**, verificamos que é no grupo dos operadores parlamentares de sistemas que se verifica a maior diversidade de situações que levaram ao absentismo.

Salienta-se ainda que não consta dos gráficos a carreira de programador parlamentar devido ao facto de não registar qualquer ausência em 2013.

Quadro 25 - Evolução da taxa de absentismo

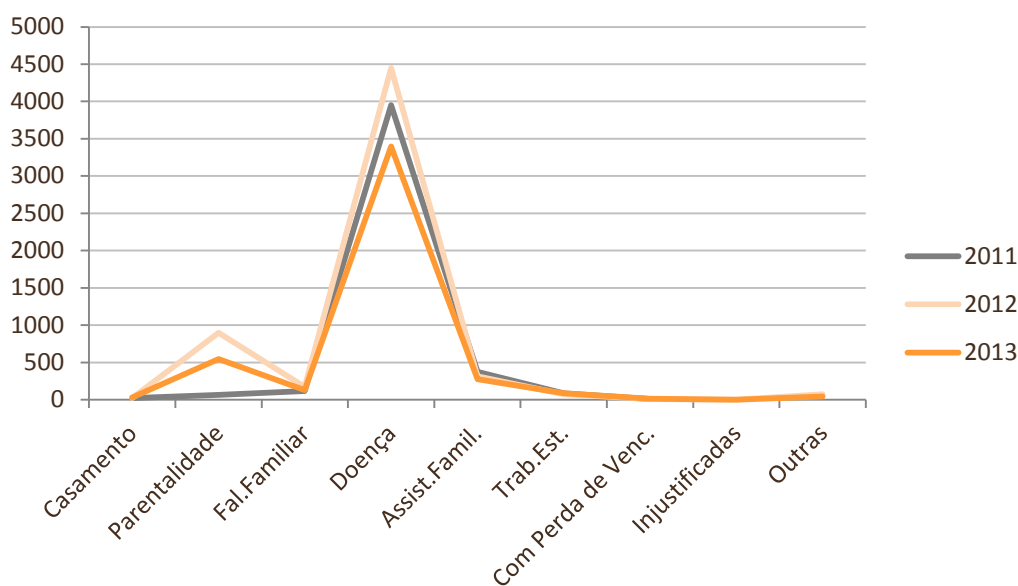
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
10,1 %	8,7 %	8,8%	8,2%	9,4%	5,08%	7,30%	5,71%

Gráfico 43 - Evolução da taxa de absentismo global e por género



2013 registou uma descida global do absentismo em 1,6%. A maior contribuição para esta descida veio do sexo feminino com 2,2%, se bem que o absentismo masculino também registou uma queda que no caso foi de 0,7%.

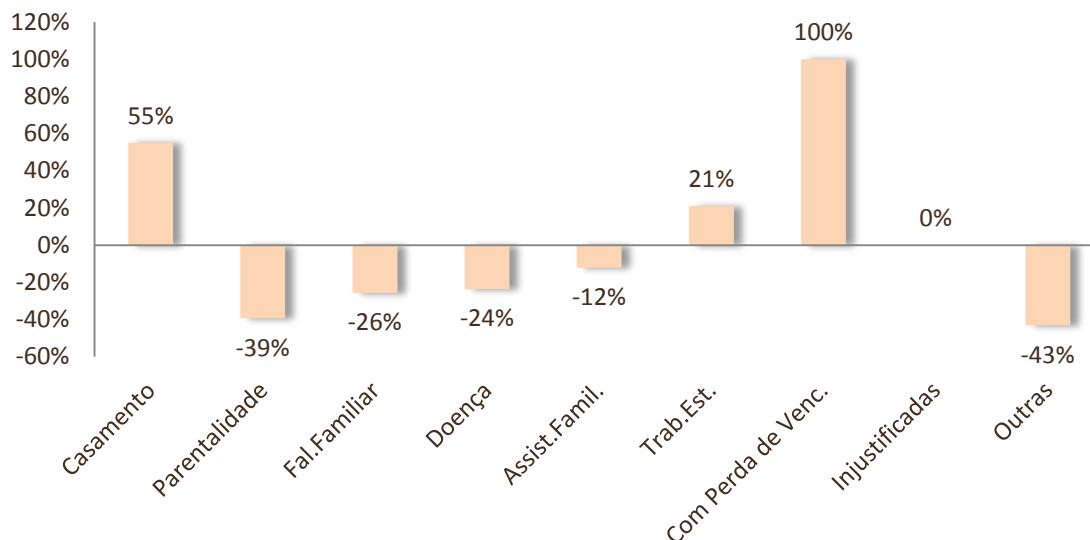
Gráfico 44 - Evolução do número de dias de ausência por tipo



Confirmando o que atrás se inferiu, o **gráfico 44** evidência que a doença é a tipologia de ausência que mais contribuiu para o absentismo, com cerca de 7 vezes mais ausências do que a segunda causa da lista, as ausências por parentalidade, que em 2013 registaram pouco mais de 500 dias de faltas.

Comparando a evolução das faltas do triénio, podemos verificar que 2013 foi o ano em que se registaram menos ausências em quase todas as tipologias de faltas.

Gráfico 45 - Evolução da percentagem de ausências por tipo
(2012/2013)



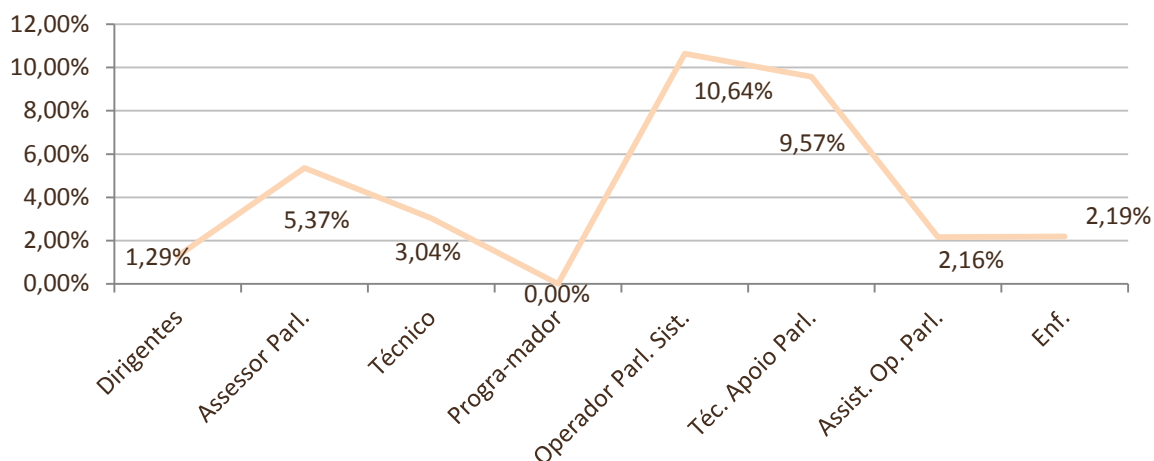
As faltas por casamento e as faltas com perda de vencimento registaram uma subida considerável. No primeiro caso em cerca de 55% e no segundo para o dobro do registado em 2012, embora em ambos os casos o número de situações seja reduzido.

Para além destas faltas, apenas as faltas ao abrigo do estatuto trabalhador-estudante tiveram também um aumento, sendo neste caso menos significativo com apenas 21%.

Todas as restantes ausências tiveram uma descida entre os 12% e os 43%.

Salienta-se ainda que não se registaram quaisquer faltas injustificadas.

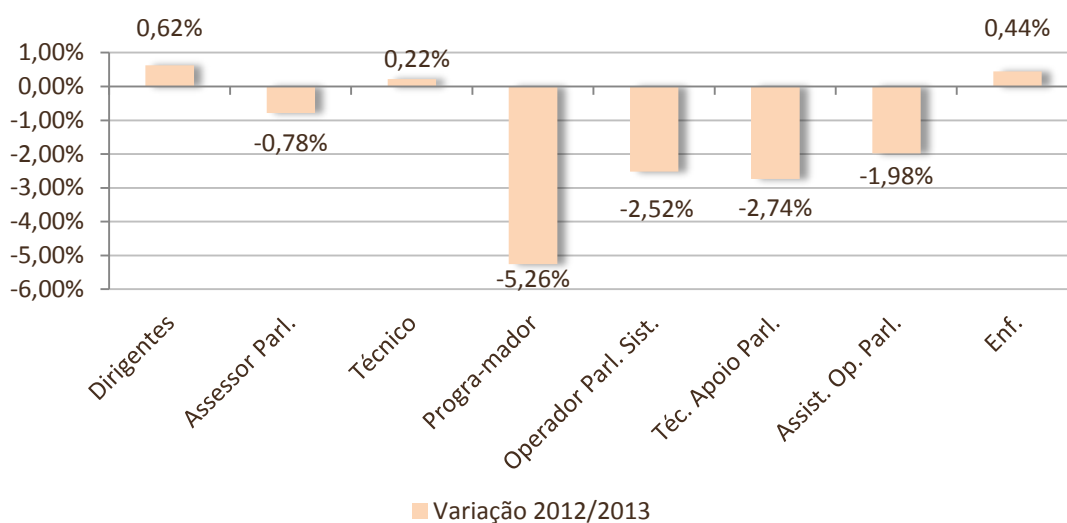
Gráfico 46 – Taxas de absentismo por grupo profissional



O grupo profissional operador parlamentar de sistemas foi o que registou maior taxa de absentismo, logo seguido do técnico de apoio parlamentar.

Todos os restantes grupos profissionais registaram taxas de absentismo abaixo da taxa média global.

Gráfico 47 - Evolução do absentismo por grupo profissional – 2012/2013



Os grupos profissionais que apresentam maior taxa de absentismo, ainda assim tiveram descidas em relação a 2012. Analisando em termos comparativos a evolução do absentismo por grupos profissionais, verificamos que apenas 3 grupos registaram uma ligeira subida em relação ao ano anterior: o grupo de dirigentes, técnico e enfermeira. Salienta-se, contudo, que apesar desta subida todos eles apresentam taxas de absentismo muito inferiores à taxa média global.

A maior variação verificada foi de -5,26% em relação ao programador parlamentar dado não ter registado qualquer ausência em 2013 fazendo com que a taxa de absentismo verificada em 2012 tenha agora o seu valor total a negativo.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 26 - Formação profissional – Número de ações de formação

	Menos de 25 horas	de 26 a 59 horas	de 60 a 119 horas	Mais de 120 horas	Total
Internas	11			9	20
Externas	37	4			41
Total	48	4		9	61

Em 2013 registou-se um total de 61 ações de formação, das quais 20 foram internas – organizadas e realizadas na AR pelo CFPI, e 41 externas – organizadas por entidades públicas ou privadas. Podemos verificar que as ações de formação externas foram sensivelmente o dobro das ações realizadas internamente. Salienta-se também que a grande maioria foram de curta duração, mais concretamente 79% do total de formação teve uma duração inferior a 25 horas. As ações de formação de longa duração – com mais de 120 horas, foram realizadas apenas internamente e correspondem a apenas 15% do total de ações. Nota-se ainda que não foram realizadas quaisquer ações de formação de média/longa duração (de 60 a 119 horas).

Gráfico 48 – Número de ações de formação

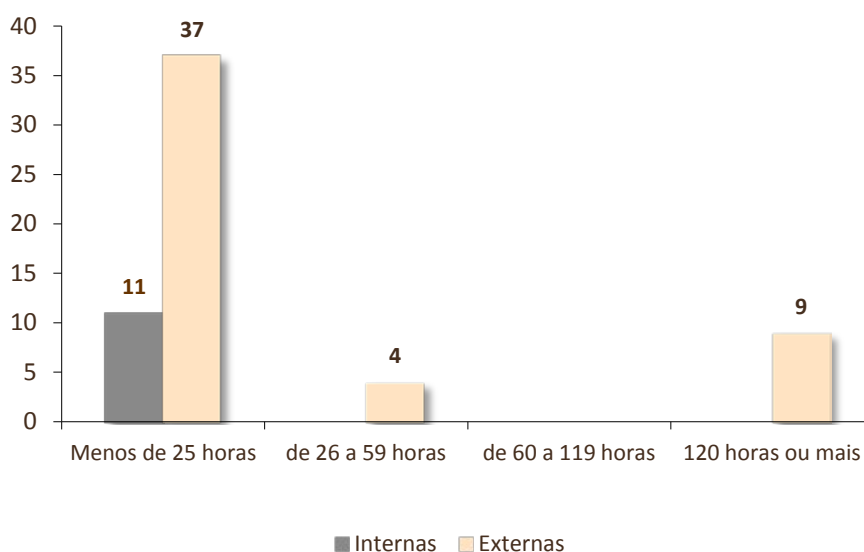
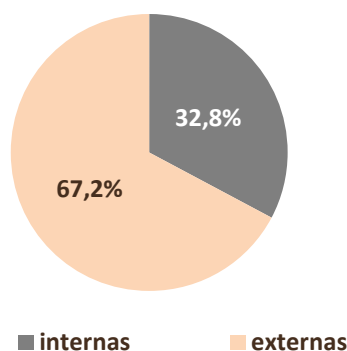
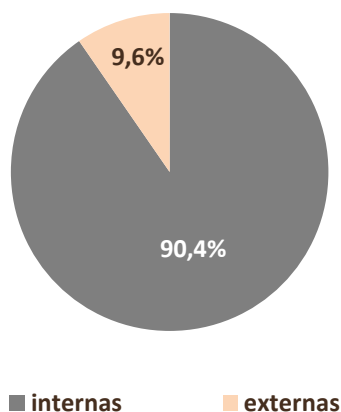


Gráfico 49- Formação interna e externa



Das 61 ações de formação registadas, 67,2% correspondem a ações de formação externas. Dado não se ter registado nenhuma ação de formação em *e-learning*, os restantes 32,8% correspondem naturalmente às ações de formação realizadas internamente.

Gráfico 50 – Nivel de participação em ações de formação



Com 343 participações em ações de formação, 90,4% correspondem a participações em ações de formação internas, consubstanciando-se, a formação interna relativamente à externa, numa subida de 1,5% em relação a 2012.

Ao efetuarmos uma análise comparativa com o número de participações internas e externas em ações de formação realizadas no ano anterior, verificamos uma descida significativa de aproximadamente 50%.

Quadro 27 - Horas de formação por grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional	Total
Horas de Formação Internas	242	1.442	21	1.121	1.053	3.879
Horas de Formação Externas	33	388		276	21	718
TOTAL	275	1.830	21	1.397	1.074	4.597

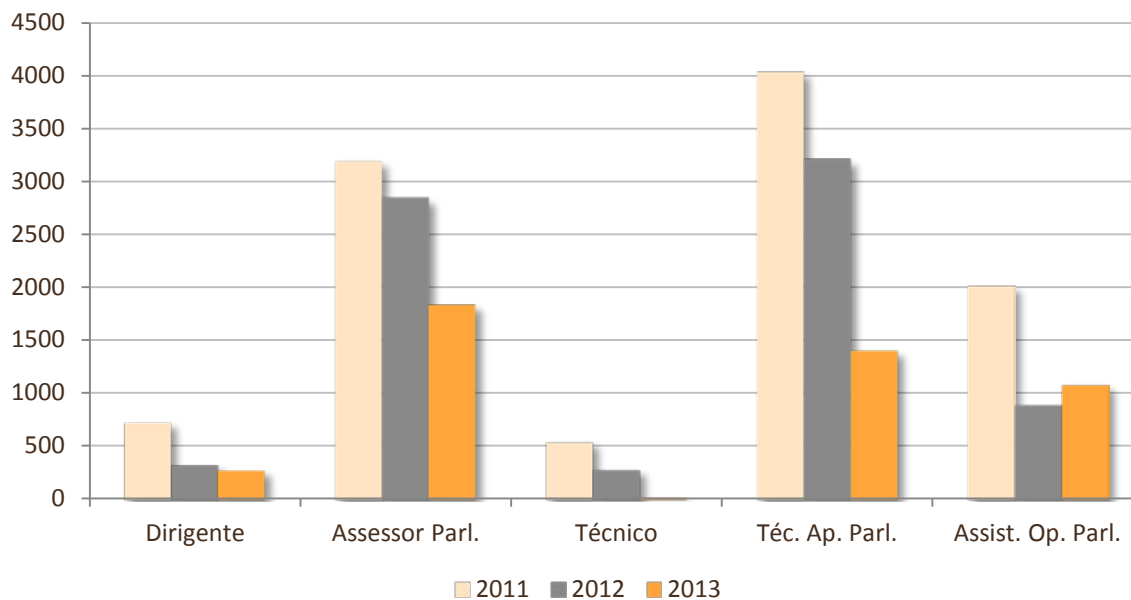
Quadro 28 – Média de horas de formação por grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional
Média horas de formação	13,1	15,9	1,5	12,4	13,8

A maior concentração de horas de formação é feita nos grupos assessor parlamentar, técnico de apoio parlamentar e assistente operacional. Não obstante estes dados, analisando a média de horas de formação, concluímos que também o grupo de dirigentes é um dos mais participativos na formação, com uma média de horas de formação superior à do grupo de técnicos de apoio parlamentar. Sendo este o segundo grupo com mais horas de formação, é no entanto um dos que menos horas médias de formação detêm (em 2013 não foram organizados cursos destinados a este grupo profissional).

Nesta análise não estão incluídos os grupos programador, operador parlamentar de sistemas e enfermeira por não apresentarem registos de formação.

Gráfico 51 - Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa



Analisado o **gráfico 51** verifica-se uma descida em todos os grupos profissionais à exceção do grupo de assistentes operacionais parlamentares. Contrariamente às expectativas face ao número de ações decorridas e ao número de horas de formação, ainda assim este grupo profissional aumentou a sua formação em cerca de 20% face a 2012, embora tenha ficado a cerca de metade da formação registada em 2011. Todos os restantes grupos profissionais apresentam descidas significativas de formação, constantes ao longo dos últimos três anos.

Quadro 29 - Horas de formação por grupo profissional e áreas

	Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Operacional	Total
Adm. Pública	105	160	21	397	86	769
Assuntos Jurídicos		216				216
BAD	26	19		147		192
Cooperação Internacional	7	7				14
Form. AOP					816	816
Gestão Financeira		28		8		36
Gestão Recursos Humanos				7		7
Informática		27		20		47
Línguas	137	1.355		818	172	2.482
Mus. Conservação		18				18
TOTAL	275	1.830	21	1.397	1.074	4.597

Mais uma vez se verifica, que a área de formação que conta com maior número de horas de formação – quase metade, é a área de línguas. Segue-se a formação específica para o grupo de assistentes operacionais parlamentares, seguida da área de administração pública que abrangeu todos os grupos profissionais.

Não pode deixar de se salientar que a diminuição significativa dos indicadores da formação profissional realizada neste ano - em relação, p. ex. aos indicadores apurados em 2012 - está relacionada com o processo de reestruturação dos Serviços, analisada e discutida em 2013 . Esta circunstância limitou a aprovação e a realização das iniciativas formativas sugeridas pelo CFPI no respetivo plano de formação profissional, nomeadamente os cursos destinados às carreiras de assessor parlamentar e técnico de apoio parlamentar.

Por último refira-se que a taxa de participação em ações de formação situou-se nos 44,55%.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

5. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

5.1. – Acidentes de Trabalho

Quadro 30 - Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa

HIGIENE E SEGURANÇA						
Acidentes de trabalho	Número de casos sem baixa	Número de casos com baixa			Total geral de casos	Total de dias com baixa
		< 10 dias	10-20 dias	> 20 dias		
<i>In Itinere</i>		1	2	2	5	429
No local de trabalho	3	2	3	4	12	961
Total	3	3	5	6	17	1.390

Em 2013 ocorreram um total de 17 casos de acidentes de trabalho que no seu cômputo originaram um total de 1.390 dias de ausências ao serviço, embora 3 dos casos não tenham dado origem a nenhuma baixa.

Registaram-se 2 casos em que o número de dias de ausência, só por si, originou mais de 300 dias de falta.

A grande maioria das situações de acidente ocorreram no próprio local de trabalho.

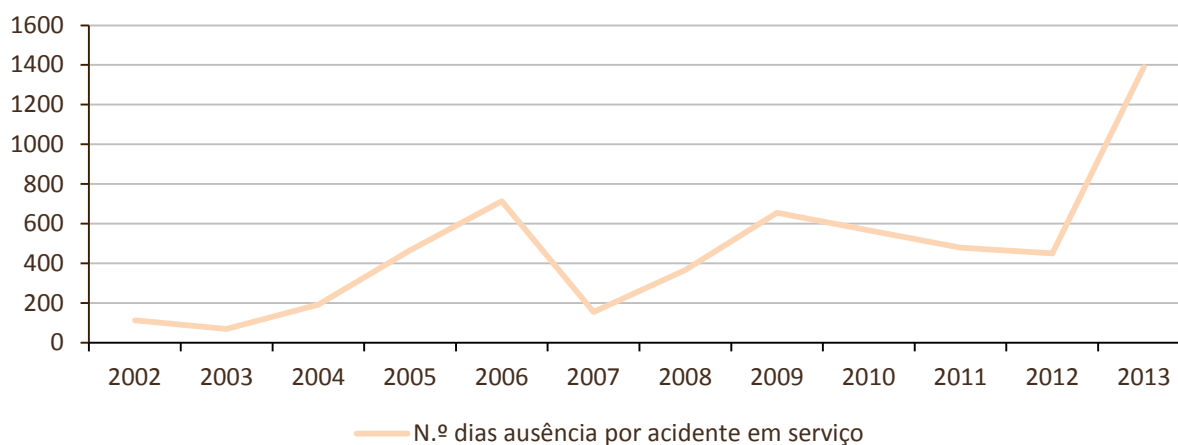
Quadro 31 - Evolução dos acidentes de trabalho

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
7	7	12	16	10	15	17
156 dias	366 dias	655 dias	573 dias	480 dias	451 dias	1.390 dias

O ano de 2013 registou um novo recorde no número de acidentes relativamente aos últimos anos, bem como, em consequência, um elevado número de ausências ao serviço.

Contabilizaram-se assim mais 2 casos do que no ano anterior sendo que em termos de dias de ausência o aumento, face ao período homólogo, cresceu 208%.

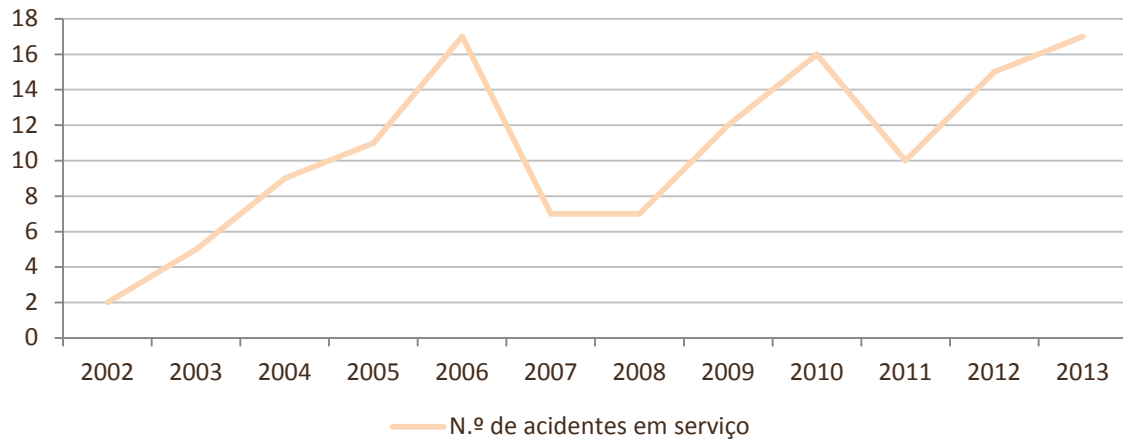
Gráfico 52 – Evolução de ausências por acidente de trabalho



Ao observarmos os dados referentes aos últimos anos, verificamos que entre os anos 2002 e 2004 e ainda no ano 2007 registaram-se menos de 400 dias de ausência ao serviço por motivo de acidente de trabalho. Os restantes anos registaram valores superiores, tendo mesmo ultrapassado as 600 ausências em 2006 e 2009. É no entanto em 2013 que se regista o maior número de ausências com quase 1400 dias o que denota um índice de gravidade dos mesmos bastante superior face a anos anteriores.

Se consideramos 40 horas de trabalho semanal, podemos dizer que o índice de gravidade se situa em 2,2 dias úteis perdidos por cada mil horas trabalhadas por efetivo.

Gráfico 53 – Número de acidentes de trabalho



A acompanhar a evolução do aumento de dias de ausência, temos também um aumento do número de acidentes de trabalho. 2013 voltou a registar níveis elevados, atingidos apenas em 2006, com 17 casos contabilizados.

O índice de frequência de acidentes de trabalho situou-se em 4,9, o que equivale a dizer que em cada 100 efetivos ocorrem 4,9 acidentes. De acordo com a escala da OIT, este indicador é considerado de nível médio.

Se combinarmos estas duas avaliações, temos uma média de ausência de 81,76 dias por cada acidente ocorrido.

5.2. – Doenças Profissionais

Em 2013 registou-se 1 novo caso de presumível doença profissional que se junta a 1 caso transitado de 2012, estando ambos a aguardar a confirmação por parte do Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais. A estes casos junta-se ainda a finalização de um outro, igualmente transitado de 2012, mas que não se veio a confirmar após junta médica do CNPRP.

Estes 3 casos deram origem a 99 dias de ausência por motivo de doença profissional.

Quadro 32 - Evolução das doenças profissionais

	2009	2010	2011	2012	2013
Nº de casos	2	0	1	2	1
Nº de dias de ausência	242 dias	155 dias	483 dias	373 dias	99 dias

5.3. – Gabinete Médico

A Assembleia da República possui, conforme o previsto no artigo 27.º da RAR n.º 20/2004, de 16 de fevereiro, um Gabinete Médico e de Enfermagem (GME), ao qual, entre outras competências, cabe a prestação de consultas e cuidados médicos e de enfermagem, com o respetivo acompanhamento dos casos de doença.

Atualmente, o GME é composto por 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público, 1 médico decorrente da contratação dos serviços a uma empresa e 3 médicos em regime de contrato de avença.

Quadro 33 - Gabinete médico e de enfermagem

	Médico	Enfermeira	Total
Cedência de interesse público		1	1
Empresa	1		1
Contratados	3		3
TOTAL	4	1	5

Em 2013 foram praticados no GME da Assembleia da República um total de 4.168 atos médicos, que resultam numa média diária de 16,5 atos, e 5.452 atos de enfermagem, com uma média diária de 21,6 atos.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma ligeira descida na prática de atos médicos (aproximadamente menos 1 utente por dia). Já no que respeita aos atos de enfermagem, a média diária desceu 0,7 utentes/dia.

Ao longo do ano houve ligeiras variações no fluxo de utentes ao GME, como será naturalmente de esperar. O mês de maior movimento, quer a nível médico quer a nível de enfermagem foi o mês de novembro com um registo médio de 22,6 atos médicos/dia e 29,4 atos de enfermagem/dia. No polo oposto encontramos agosto com uma média de atos médicos de 9/dia, e setembro com uma média de 11,4 atos de enfermagem/dia.

As quebras registadas quer no mês de agosto quer no mês de setembro estão intimamente ligadas ao efeito de férias.

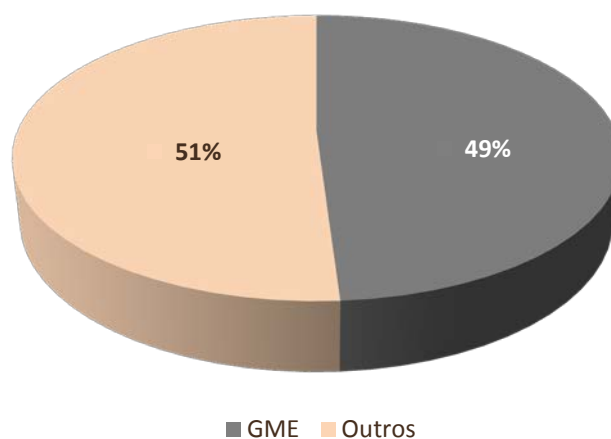
Quadro 34 – Evolução atos médicos e enfermagem

	2012	2013	Variação %
Pequenas Cirurgias	48	52	8,33%
Pensos	853	1022	19,81%
Injeções	1124	1314	16,90%
Vacinação (não incluída no plano nacional de vacinação)	218	123	- 43,58%

Podemos ainda observar, através do **quadro 34**, que quase todos os atos médicos e de enfermagem tipificados no referido quadro tiveram um aumento do número de casos. A exceção é feita apenas no plano da vacinação que, de entre as vacinas não incluídas no plano nacional de vacinação, registou uma significativa descida que teve como principal causa a dificuldade de obtenção no mercado das vacinas da gripe.

De facto, de entre as 123 vacinas efetuadas no GME, apenas 17 foram vacinas contra a gripe, número muito abaixo do que se regista habitualmente.

Gráfico 54 – Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outros médicos



O **gráfico 54** é ilustrativo da percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME e por outros médicos (fora do GME).

Ao contrário do que se registou em 2012, em que a maioria dos certificados foi passada pelo GME com 56%, em 2013 a maioria dos certificados foi emitida por outros médicos, ainda que por uma diferença mínima - 51% contra 49%.

ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

6. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

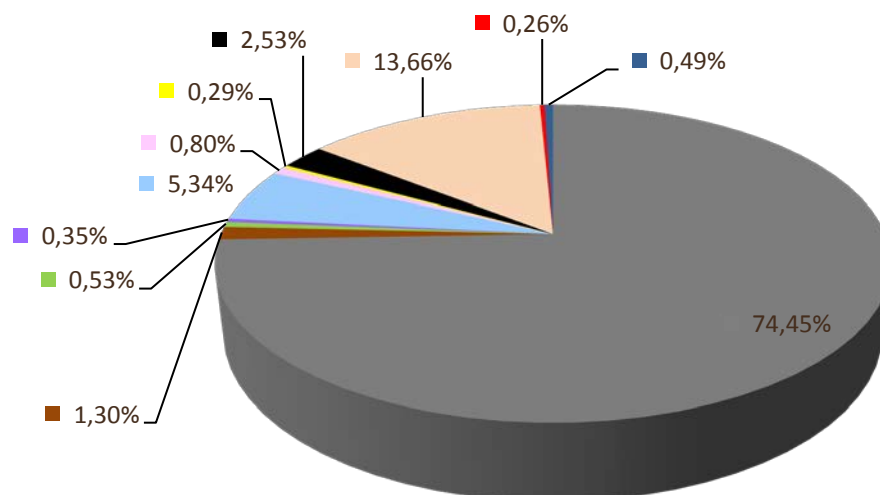
6.1 – Encargos financeiros

Os encargos financeiros permanentes e respetivas despesas encontram-se especificadas no quadro seguinte:

Quadro 35 – Encargos financeiros permanentes – Executado em 2013

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Pessoal dos SAR – vencimentos e suplementos	9.465.511,85	74,45%	93,3%
Pessoal contratado a termo	165.733,92	1,30%	89,1%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	67.717,46	0,53%	84,0%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	44.410,16	0,35%	88,8%
Pessoal em qualquer outra situação	678.904,35	5,34%	70,0%
Representação (certa e permanente)	101.441,76	0,80%	73,1%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	36.786,36	0,29%	96,8%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	321.505,38	2,53%	74,9%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	1.736.254,64	13,66%	95,6%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	33.067,79	0,26%	66,1%
Formação	62.305,79	0,49%	42,5%
TOTAL	12.713.639,46	100 %	90,5%

Gráfico 55 – Distribuição dos encargos financeiros permanentes



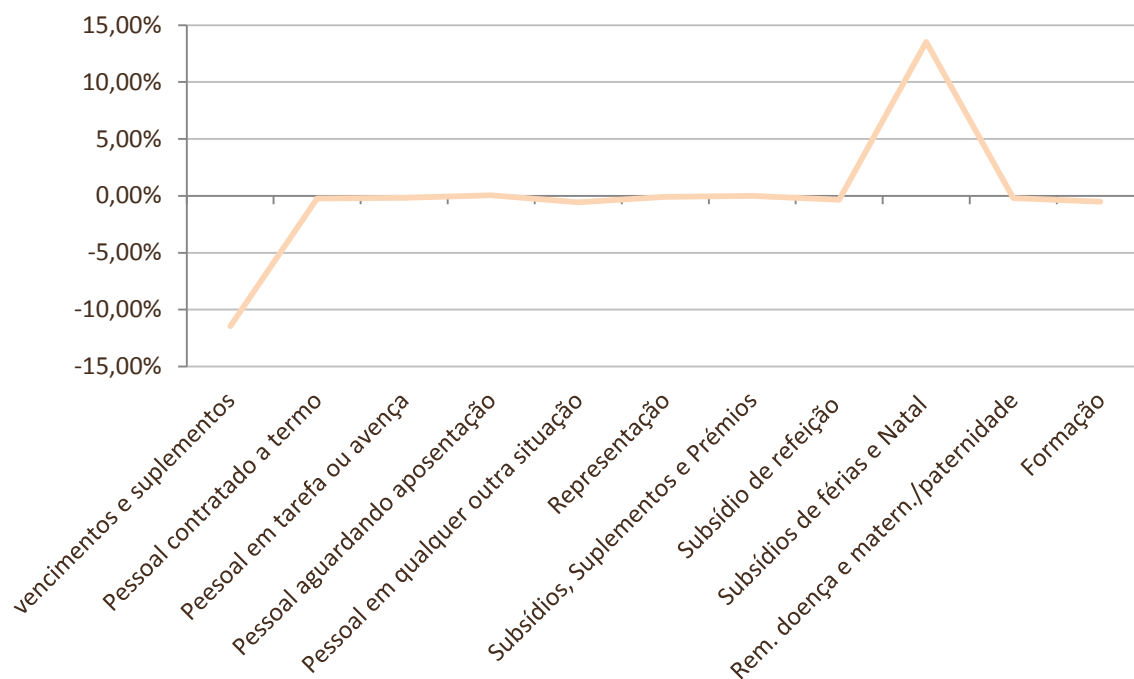
- Pessoal dos SAR e GAB – vencimentos e suplementos
- Pessoal em regime de tarefa ou avença
- Pessoal em qualquer outra situação
- Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)
- Subsídios de férias e Natal
- Formação
- Pessoal contratado a termo
- Pessoal a aguardar aposentação
- Representação (certa e permanente)
- Subsídio de refeição
- Remunerações por doença e maternidade/paternidade

Naturalmente e à semelhança de anos anteriores, a maior percentagem de encargos financeiros permanentes correspondem a “vencimentos e suplementos” com 74,45% da verba total. A segunda maior rubrica é a dos subsídios de férias e Natal, com 13,66%, sendo os restantes 11,89% repartidos de forma ligeiramente homogénea pelas restantes rubricas.

O valor global dos encargos financeiros permanentes em 2013 ascendeu aos 12.713.639,46€, ao que corresponde uma subida de 8,96% em relação a 2012.

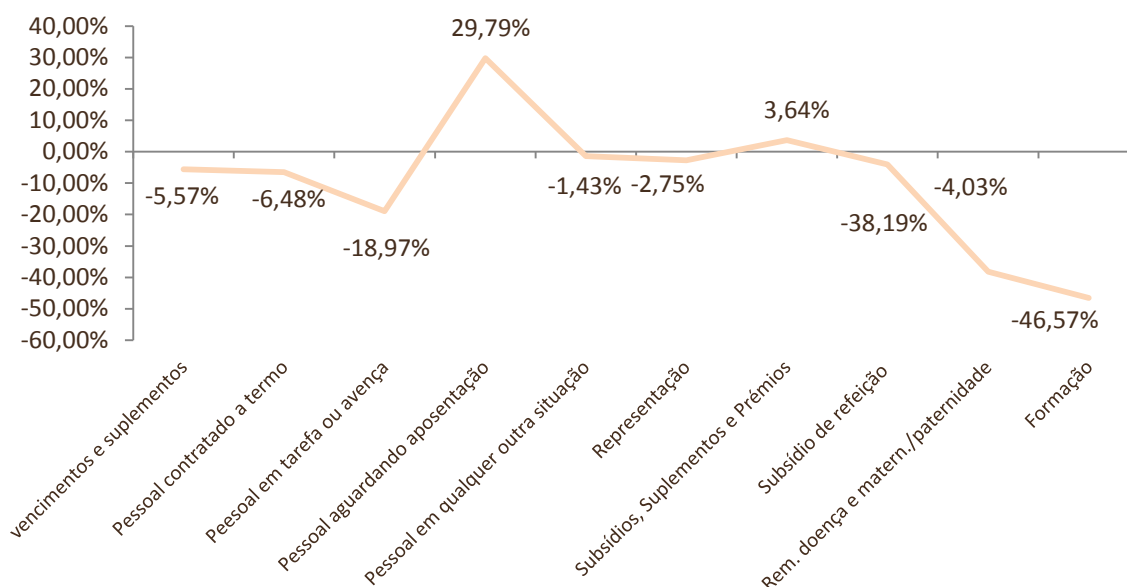
Se tivermos em consideração a reposição do pagamento dos subsídios de férias e de Natal por força da aplicação da Lei n.º 39/2013, de 21 de junho, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 118, de 21 de junho de 2013, e efetuarmos uma análise comparativa a 2012, sem esta rubrica, na realidade teríamos antes uma descida de 5,8%.

**Gráfico 56 – Variação da distribuição dos encargos financeiros
(2012/2013)**



O **gráfico 56** permite constatar essencialmente 2 factos: a subida do peso do subsídio de férias e Natal no total dos encargos financeiros, pelo motivo já referido anteriormente, e a descida do peso dos vencimentos e suplementos por força da aplicação de taxas de redução remuneratórias previstas na Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro que aprovou o Orçamento de Estado para 2013.

Gráfico 57 – Variação de encargos financeiros permanentes
(2012/2013)



A grande variação nos encargos financeiros foi, como já foi dito anteriormente, proveniente da reposição dos subsídios de férias e de Natal.

Para uma melhor análise, e com o objetivo de evitar enviesamentos gráficos, não foi essa rubrica contemplada no **gráfico 57**, pois devido ao grande pico que iria assumir, as restantes rubricas tornar-se-iam impercetíveis, eliminando assim os efeitos comparativos com 2012.

De acordo com este critério, o **gráfico 57** mostra apenas 2 variações positivas: pessoal aguardando aposentação e subsídios, suplementos e prémios. Todas as restantes rubricas apresentam descidas percentuais, sendo a maior a da área da formação com uma descida de 46,57%.

Quadro 36 – Encargos financeiros variáveis – Executado em 2013

Abonos variáveis ou eventuais	Euro	Distribuição	Taxa Execução
Trabalhos em dias de descanso e feriados (SAR)	71.012,37	2,35%	54,6%
Alimentação	69.761,58	2,30%	100,0%
Transportes	15.041,30	0,50%	50,1%
Ajudas de custo: Funcionários SAR e GAB	37.562,30	1,24%	61,8%
Abono para falhas	5.268,00	0,17%	99,4%
Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento	27.379,68	0,90%	99,9%
Outros abonos em numerário ou espécie	10.353,20	0,34%	57,7%
Encargos com a saúde (SAR) - ADSE	231.515,95	7,65%	67,5%
Contribuições para a segurança social (SAR)	262.984,56	8,69%	90,3%
Outras despesas de segurança social (SAR) - CGA	2.259.133,67	74,63%	97,5%
Deslocações – viagens	19.959,75	0,66%	92,8%
Estadas	17.166,35	0,57%	113,2%
TOTAL	3.027.138,71	100 %	83,1%

À semelhança do ano anterior, relativamente aos encargos financeiros variáveis, representados no **quadro 36**, o valor que assume maior expressão são as “outras despesas de segurança social (SAR) – CGA” (comparticipação da AR para a Caixa Geral de Aposentações), com um peso de 74,63% no total dos encargos variáveis.

Os encargos financeiros variáveis tiveram um incremento face a 2012, de 36,22%, justificado em boa medida pelo aumento das contribuições para a CGA – aumento de 53,9% face a 2012.

Gráfico 58 - Distribuição dos encargos financeiros variáveis

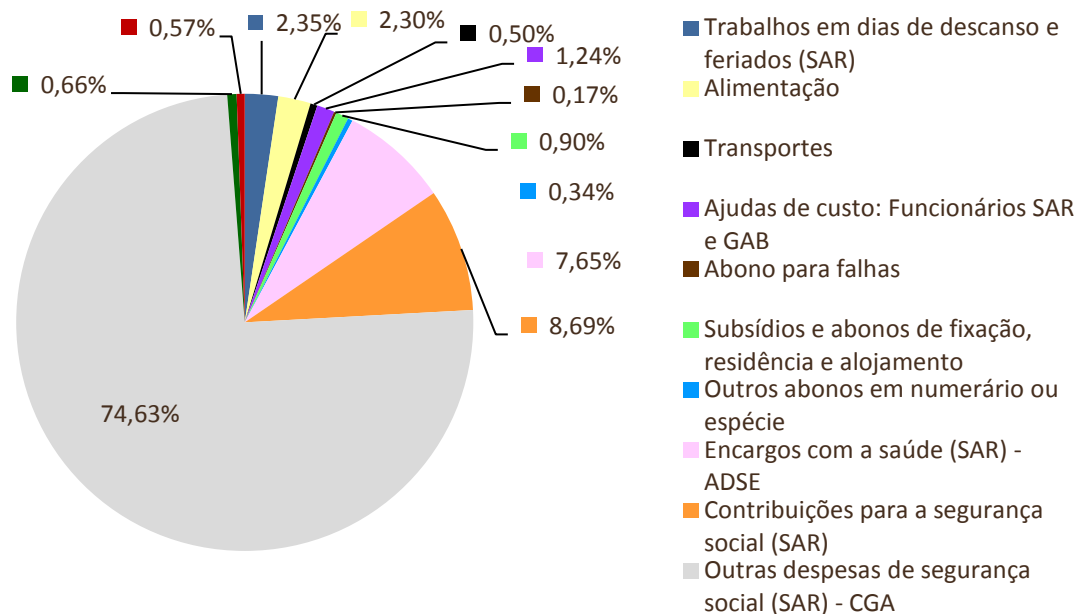
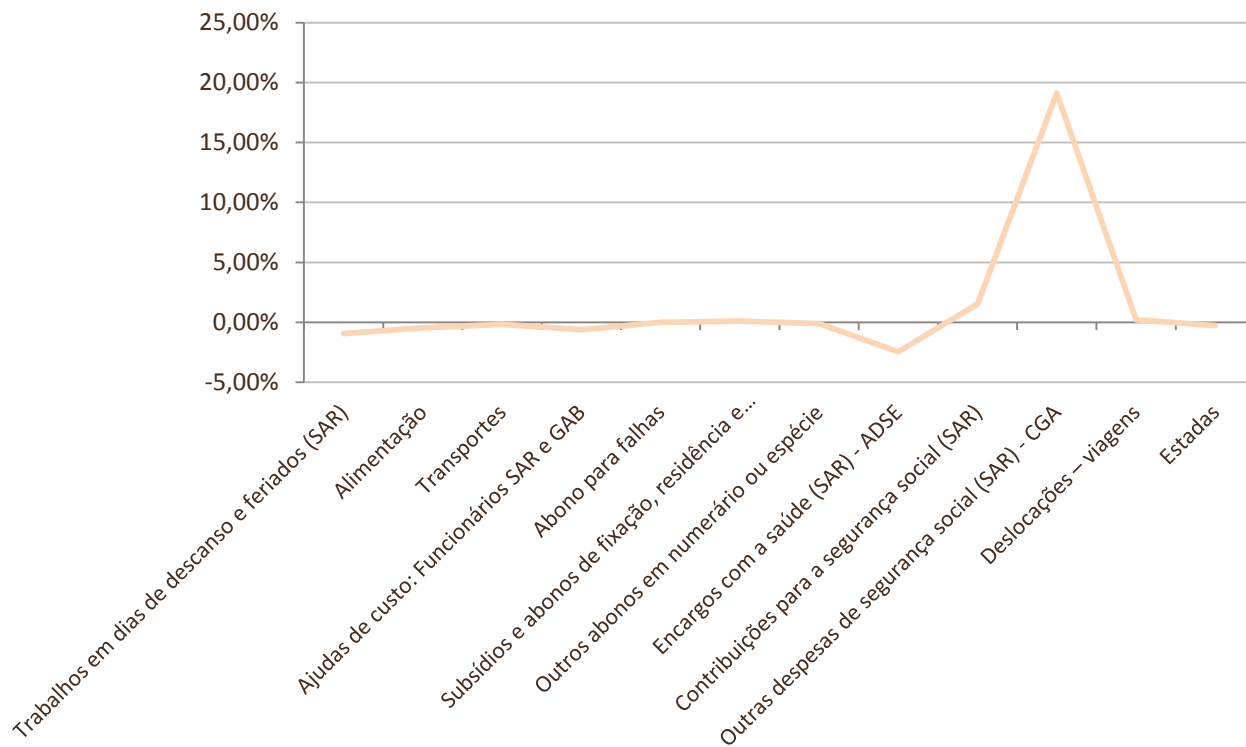


Gráfico 59 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis

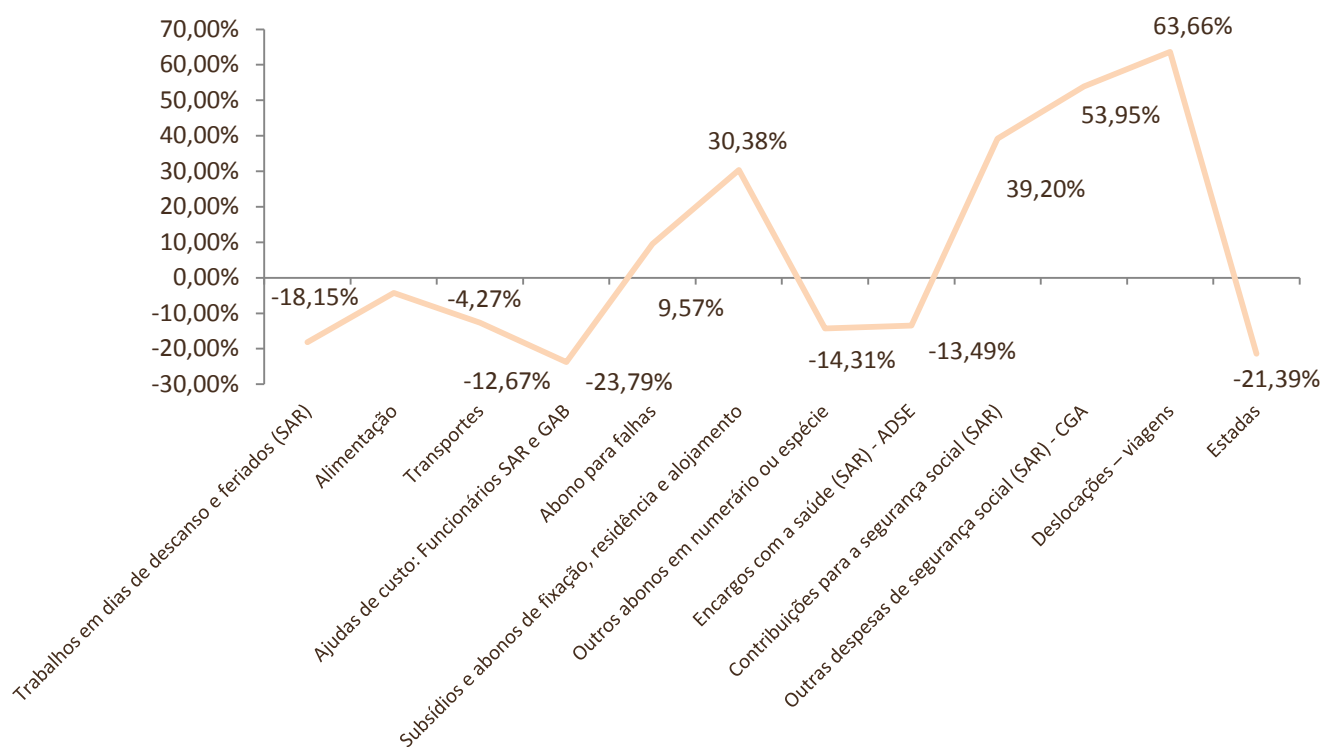


No que respeita à distribuição do peso dos vários abonos variáveis e eventuais no total dos encargos financeiros variáveis, o que teve maior impacto de subida foi a rubrica de “outras despesas de segurança social – CGA”, por força do pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

No que se refere aos “Encargos com a saúde (SAR) – ADSE”, o decréscimo verificado decorre da diminuição da taxa sobre a entidade empregadora.

As restantes rubricas apresentam variações pouco significativas.

**Gráfico 60 – Variação de encargos financeiros variáveis
(2012/2013)**



Pode constatar-se, no **gráfico 60**, que houve várias flutuações ao nível das rubricas de encargos financeiros variáveis. A maior subida verificou-se ao nível das “deslocações – viagens”, com 63,66%. Segue-se as “contribuições para a CGA”, que tiveram um aumento de 53,95%, em grande parte como consequência do aumento das taxas contributivas. Registou-se também uma subida nas “contribuições para a segurança social” e dos “subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento”, com registos acima dos 30%.

As restantes rubricas apresentam descidas entre os 4,27% e os 23,79%, sendo a rubrica com menor variação a da “alimentação” e a rubrica com maior variação a das “ajudas de custo”.

O valor global dos encargos financeiros variáveis ascendeu a 3.027.138,71€, consubstanciando-se numa subida de 36,23% em relação a 2012. A taxa de execução global dos encargos financeiros variáveis situou-se nos 83,1%.

Quadro 37 – Despesas de funcionamento – Executado em 2013

Aquisição de bens e serviços correntes	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Vestuário e artigos pessoais	81.199,99	11,7%	100,0%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetarias	615.385,92	88,3%	75,4%
TOTAL	696.585,91	100 %	96,1%

As despesas de funcionamento aqui apresentadas englobam as “despesas com vestuário e artigos pessoais”, nas quais se inclui o fardamento dos assistentes operacionais, e ainda as relativas à “aquisição de serviços com o refeitório, restaurante e cafetarias”.

No seu cômputo, em 2013, a taxa de execução média destas despesas, face ao OAR2012, situou-se na ordem dos 96,1%.

6.2 – Leque Salarial

Quadro 38 – Leque salarial líquido e ilíquido

Leque salarial líquido =	Maior vencimento líquido	5,71
	Menor vencimento líquido	
Leque salarial ilíquido =	Maior vencimento ilíquido	7,96
	Menor vencimento ilíquido	

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2013, nos 7,96, enquanto que o rácio do leque salarial líquido ficou apenas pelos 5,71.

Quadro 39 – Evolução do leque salarial

	2011	2012	2013
Leque salarial líquido	5,4	6,3	5,71
Leque salarial ilíquido	8,1	8,1	7,96

Em 2013, no que respeita à evolução do leque salarial registou-se uma descida do leque salarial líquido e ilíquido de 0,59 e 0,14 respetivamente.

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

7. – PRESTAÇÃO DE TRABALHO

7.1 – Regime de trabalho

O pessoal permanente da Assembleia da República tem regime especial de trabalho, decorrente da natureza e das condições de funcionamento próprias da Assembleia da República, nos termos do EFP e da LOFAR.

O horário de trabalho decorre, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas, sem prejuízo do prolongamento exigido pelas necessidades de funcionamento da Assembleia da República, nos termos previstos no Regulamento do horário de funcionamento e de atendimento e horário de trabalho diário flexível dos serviços da Assembleia da República, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 6, de 8 de janeiro de 2004.

Este regime não admite a prestação e pagamento de trabalho extraordinário no decurso semanal de segunda-feira a sexta-feira.

7.2 – Trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário só pode ser desenvolvido em dias de descanso semanal, complementar e feriados, em situações excecionais, prévia e devidamente autorizadas.

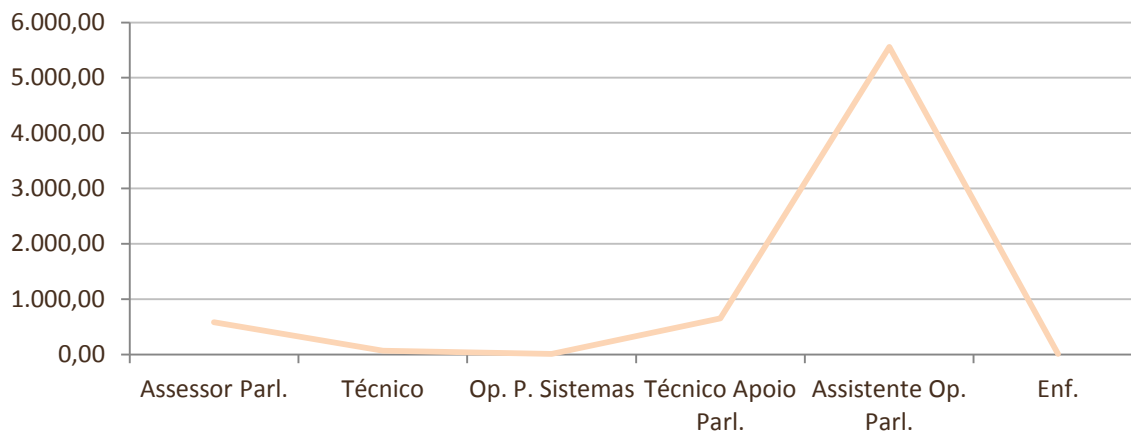
No ano em referência, foram prestadas cerca 6.904 horas de trabalho extraordinário, repartidas por todos os grupos profissionais.

Quadro 40 – Trabalho extraordinário por grupo profissional

Categoria	Total Horas
Assessor Parlamentar	586,38
Assistente Operacional Parlamentar	5.555,28
Enfermeira	15,55
Operador parlamentar de sistemas	16,00
Técnico de Apoio Parlamentar	657,59
Técnico parlamentar	72,39
Total	6.904,39

O trabalho em causa resultou de tarefas ligadas à atividade parlamentar, com particular destaque para as seguintes situações:

- ↳ Serviço de condução de membros dos gabinetes a quem legalmente estão adstritas viaturas;
- ↳ Apoio a eventos culturais, visitas guiadas e outras atividades desenvolvidas na Assembleia da República;
- ↳ Tarefas urgentes e inadiáveis dos serviços, decorrentes do decréscimo de recursos humanos;
- ↳ Acompanhamento de obras e serviços no âmbito da conservação e melhoramento dos edifícios parlamentares.

Gráfico 61 – Variação do número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional

O **gráfico 61** demonstra que mais de 80% do trabalho extraordinário é desenvolvido pelo grupo de assistentes operacionais, resultante em grande parte pelo desempenho das funções de motorista mas também pelo apoio prestado aos vários eventos realizados na Assembleia da República.

Os encargos financeiros resultantes do trabalho extraordinário registaram um decréscimo relativamente ao ano anterior em de cerca de 18,15%.

PROTEÇÃO SOCIAL

8. – PROTEÇÃO SOCIAL

Quadro 41 – Proteção social – executado em 2013

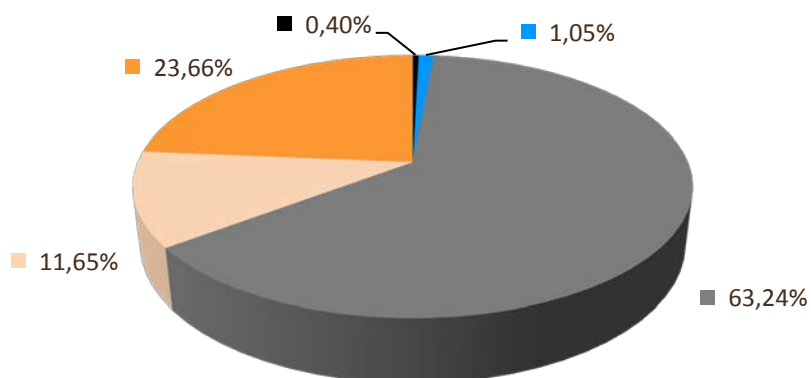
Proteção Social			
	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Outros encargos com a saúde (SAR)	805,56	0,40%	80,6%
Subsídio familiar a crianças e jovens (SAR)	2.092,46	1,05%	7,3%
Outras prestações familiares (SAR)	126.005,44	63,24%	59,7%
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	23.213,39	11,65%	10,6%
Outros trabalhos especializados	47.140,28	23,66%	68,9%
TOTAL	199.257,13	100 %	37,5%

Em 2013 foram executados 199.257,13€ de encargos com proteção social. A taxa de execução situou-se na ordem dos 37,5% face aos montantes orçamentados.

O facto da taxa de execução atingir um baixo valor deve-se à dificuldade em prever as remissões em capital resultantes de processos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho com possibilidade de incapacidade permanente, dado o processo moroso das juntas médicas de avaliação.

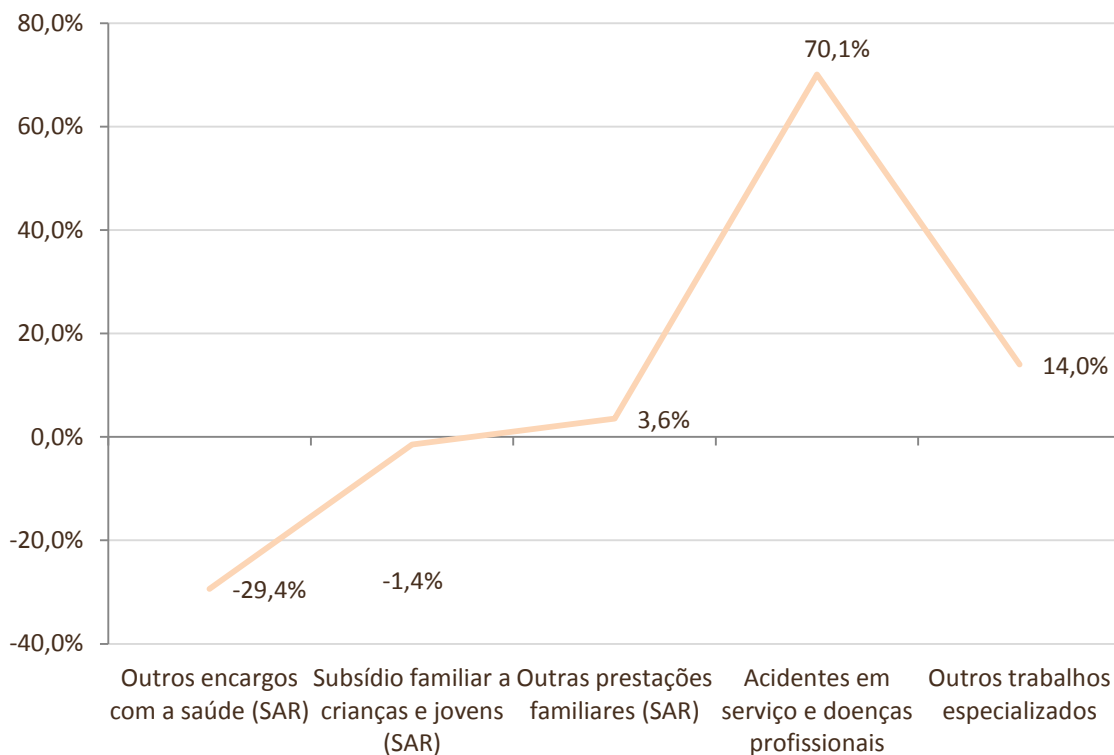
Da leitura ao **quadro 41** resulta ainda a informação de que, face ao valor executado em 2012, os valores da proteção social baixaram cerca de 5%.

Gráfico 62 – Distribuição dos encargos com a proteção social



- Outros encargos com a saúde (SAR)
- Subsídio familiar a crianças e jovens (SAR)
- Outras prestações familiares (SAR)
- Acidentes em serviço e doenças profissionais
- Outros trabalhos especializados

Gráfico 63 – Variação dos encargos com a proteção social
(2012/2013)



Efetuada uma análise comparativa com 2012, verificamos que algumas rubricas sofreram agravamentos, sendo o principal enfoque na rubrica dos acidentes em serviço e doenças profissionais, em grande parte derivado do aumento do número de acidentes de trabalho e do grau de gravidade dos mesmos.

A maior descida regista-se na rubrica de "outros encargos com saúde" com uma quebra de 29,4%.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1 – Relações profissionais

81,3% dos funcionários parlamentares são sindicalizados, sendo que a esmagadora maioria pertence ao Sindicato dos Funcionários Parlamentares, encontrando-se apenas 2,13% do total de funcionários sindicalizados em outras organizações sindicais.

Quadro 42 – Atividade sindical

Organização e atividade sindical na A.R.	
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	276
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da F.P. Zona Sul e Açores	3
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos	1
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Judiciais	1
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	1
Taxa de sindicalização = $\frac{\text{N}^\circ \text{ Trab. Sindicalizados}}{\text{Total Efetivos}}$	81,3%

A taxa de sindicalização voltou a registar um aumento de 1,1%. Esta tendência de aumento gradual tem vindo a ocorrer de ano para ano, ainda que muitas das vezes, como ocorre em 2013, este aumento aconteça por força da redução global de efetivos.

Os funcionários parlamentares estão também representados no Conselho de Administração por um representante efetivo e um suplente, conforme previsto no artigo 14.º da LOFAR.

Quadro 43 – Representação no Conselho de Administração

Conselho de Administração	
Representação no Conselho de Administração	1 efetivo 1 suplente

9.2 – Disciplina

Em 2013 registou-se um procedimento disciplinar que transitou para 2014.

COMPOSIÇÃO DOS GABINETES E ENTIDADES EXTERNAS QUE FUNCIONAM JUNTO DA A.R.

10. – COMPOSIÇÃO DOS GABINETES E ENTIDADES EXTERNAS QUE FUNCIONAM JUNTO DA AR

10.1 – Composição dos Gabinetes

Nos termos da LOFAR, os Gabinetes podem ser constituídos por pessoal em regime de nomeação e por funcionários do mapa de pessoal da AR. Assim, salienta-se que os trabalhadores que se encontram nomeados nestes Gabinetes não fazem parte dos 347 efetivos, analisados ao longo deste Balanço Social.

Em 2013, no **Gabinete da Presidente da AR** exerciam funções de apoio um total de 12 funcionários, distribuídos pelos cargos e categorias representadas no quadro que se segue, em consonância com o artigo 8.º da LOFAR:

Quadro 44 – Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR

	Chefe de Gabinete	Adjunto	Assessor	Secretário	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal						2	2
Nomeados	1	1	3	4	1		10
Total	1	1	3	4	1	2	12

No Gabinete do **Secretário-Geral**, de acordo com o artigo 25.º da LOFAR, exerciam funções de apoio um total de 8 elementos, distribuídos pelos seguintes cargos e categorias:

Quadro 45 – Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral

	Adjuntos do SG	Secretária	AOP	Total
Mapa de pessoal	2*		3	5
Nomeados		3		3
Total	2	3	3	8

* 1 dos Adjuntos do Secretário-Geral exercia, a 31 de dezembro de 2013, as funções de Secretário-Geral em substituição

O **Gabinete dos Vice-Presidentes**, tal como previsto no artigo 11.º da LOFAR, tem a seguinte composição:

Quadro 46 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes

	Secretária	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal			2	2
Nomeados	4	3		7
Total	4	3	2	9

De acordo com o artigo 12.º da LOFAR, o **Gabinete dos Secretários da Mesa** conta com o apoio dos seguintes trabalhadores:

Quadro 47 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa

	Técnico de Apoio Parlamentar	AOP	Total
Mapa de pessoal	4	2	6
Total	4	2	6

No que respeita ao **Gabinete do Ex-PAR**, o mesmo é composto por 2 funcionários, de acordo com o artigo 13.º da LOFAR:

Quadro 48 – Pessoal em exercício no Gabinete do Ex-PAR

	Assessor Parlamentar	AOP	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

O apoio ao **Conselho de Administração** é prestado em conformidade com o quadro abaixo:

Quadro 49 – Pessoal em exercício no Conselho de Administração

	Assistente técnico	AOP	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

10.2 – Pessoal em funções nas Entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República

O mapa de pessoal da Assembleia da República, em 2013, contempla ainda postos de trabalho ocupados por funcionários afetos a entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República e cujo apoio técnico e administrativo lhe está legalmente cometido.

Os quadros seguintes registam essas situações:

Quadro 50 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

Quadro 51 – Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz (CJP)

	Técnico	Adjunta Parlamentar de 2ª Classe	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

Quadro 52 – Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

NOTAS FINAIS: SÍNTESE

11. – NOTAS FINAIS

Síntese

O Balanço Social é um instrumento de gestão fundamental para avaliar, definir e planear as melhores estratégias a prosseguir, tendo como horizonte a eficácia, eficiência e economia de recursos humanos disponíveis, sendo certo que, para que esses objetivos possam ser atingidos, torna-se necessário estar na posse de elementos rigorosos e transparentes sobre toda a atividade desenvolvida.

Numa época histórica em que o rigor e austeridade patenteiam as ações do dia-a-dia e norteiam os caminhos a seguir, também as diretrizes emanadas dos órgãos de administração da Assembleia da República (a Presidente da Assembleia da República e o Conselho de Administração) são fundamentais para o sucesso das ações. As conclusões deste Balanço Social são fruto deste caminho percorrido sempre acompanhado pelas normas da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2013.

Em síntese, destacam-se os seguintes dados:

- † Em 31 de dezembro de 2013, contabilizavam-se 347 funcionários em efetividade de funções;
- † 2013, face ao ano anterior, registou um decréscimo no número de funcionários de 3,34%;

- † O mapa de pessoal da Assembleia da República conta, em 2013, com o menor número de funcionários dos últimos 14 anos;
- † O fator aposentação foi o que contribuiu, em maior escala, para a diminuição do número de funcionários, com 8 saídas;
- † O contrato de trabalho parlamentar é a relação jurídica predominante, com 84,15%;
- † A carreira de assessor parlamentar é aquela que representa um maior número de funcionários, com 33,14% do total de efetivos;
- † O índice de tecnicidade é de 43,52%;
- † O rácio de efetivos por dirigente é de 15,5;
- † Na relação homem/mulher, a representatividade feminina é de 64,6%, para 35,4% masculina;
- † Na distribuição dos funcionários por grupos profissionais, a representatividade feminina apresenta maior preponderância ao nível dos técnicos de apoio parlamentar, enquanto no setor masculino tal se verifica ao nível dos assistentes operacionais parlamentares;
- † O escalão etário dos 50-54 anos e o escalão dos 55-59 anos são aqueles que englobam o maior número de funcionários, representando 50% do seu total;
- † O leque etário é de 2,35 e tem uma amplitude de 38 anos;
- † O índice de envelhecimento é de 34,58%;
- † A taxa de emprego jovem é de 0,39%;
- † A idade média dos funcionários é de 50,2 anos;

- † O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos funcionários, com 44,96%;
- † 26,2 % dos funcionários têm mais de 30 anos de antiguidade;
- † O nível médio de antiguidade é de 22,6 anos;
- † Nos últimos oito anos, a antiguidade subiu 3,8 anos;
- † A taxa de reposição de efetivos situou-se nos 31,8%;
- † O movimento de entradas/saídas (*turnover*) situou-se nos 4,2%;
- † 2013 não registou qualquer evolução nas carreiras e/ou categorias;
- † A taxa de absentismo situou-se nos 5,7%;
- † As faltas por doença representaram 75,21% do absentismo registado;
- † Foram efetuadas, em 2013, 61 ações de formação profissional;
- † As ausências por acidentes de trabalho registaram, em 2013, um total de 1.390 faltas;
- † O Gabinete Médico e de Enfermagem registou, em 2013, a prática de 4.168 atos médicos e de 5.452 atos de enfermagem;
- † O leque salarial situou-se, em 2013, nos 7,9;
- † Efetuaram-se 6.904 horas de trabalho extraordinário;
- † A taxa de sindicalização situou-se nos 81,3%;
- † Registou-se um procedimento disciplinar.

Da análise aos dados constantes deste Balanço Social, podemos então caracterizar o funcionário parlamentar tipo como:

