



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

# Balanço Social

2014



DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS E ADMINISTRAÇÃO





# BALANÇO SOCIAL



# 2014

**FICHA TÉCNICA:**

Titulo: *Balanço Social 2014*

Texto, mapas e gráficos: *Marta Coutinho*

Revisão de Texto: *Maria da Luz Araújo*

Edição: *Divisão de Recursos Humanos e Administração*

*Abril de 2015*

# ÍNDICE

Índice de gráficos .....	5
Índice de quadros .....	9
Abreviaturas .....	11
Introdução .....	15
<b>2. Organograma da A.R.</b> .....	19
<b>3. Caracterização dos recursos humanos</b> .....	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 .....	40
3.6. – Em função da idade .....	43
3.7. – Em função do nível de escolaridade .....	52
3.8. – Em função da antiguidade .....	57
3.9. – Antiguidade versus 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 .....	70
3.12. – Absentismo .....	70
<b>4. – Formação Profissional</b> .....	81
<b>5. – Higiene e Segurança no Trabalho</b> .....	89
5.1. – Acidentes de Trabalho .....	89

5.2. – Doenças Profissionais .....	92
5.3. – Gabinete Médico .....	92
<b>6. – Encargos Financeiros e Leque Salarial .....</b>	<b>99</b>
6.1 – Encargos financeiros .....	99
_Toc4168732536.2 – Leque Salarial .....	107
<b>7. – Prestação de trabalho .....</b>	<b>111</b>
7.1 – Regime de trabalho .....	111
7.2 – Trabalho extraordinário.....	111
<b>8. – Proteção Social.....</b>	<b>117</b>
<b>9. – Relações Profissionais e Disciplina .....</b>	<b>123</b>
9.1 – Relações profissionais.....	123
9.2 – Disciplina.....	124
<b>10. – Composição dos Gabinetes e Entidades Externas que funcionam junto da AR.....</b>	<b>127</b>
10.1 – Composição dos Gabinetes.....	127
10.2 – Pessoal em funções nas Entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República .....	130
<b>11. – Notas Finais.....</b>	<b>134</b>
Síntese.....	134

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos.....	24
Gráfico 2 -Evolução dos efetivos – (1999-2014).....	25
Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2013-2014) .....	26
Gráfico 4 - Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego .....	28
Gráfico 5 - Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2013 - 2014) .....	29
Gráfico 6 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego.....	29
Gráfico 7 -Variação percentual da relação jurídica de emprego (2013-2014).....	32
Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais.....	33
Gráfico 9 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2012-2014) .....	34
Gráfico 10 - Evolução do índice de tecnicidade.....	35
Gráfico 11 - Percentagem de dirigentes por efetivos.....	36
Gráfico 12 - Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos.....	37
Gráfico 13 - Variações de efetivos por serviço (triénio).....	38
Gráfico 14 - Variação de efetivos por serviço - saldo do triénio.....	39
Gráfico 15 - Percentagem da relação homens / mulheres .....	40
Gráfico 16 - Evolução do total de efetivos por género .....	41
Gráfico 17 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais .....	42
Gráfico 18 - Índice de envelhecimento .....	44
Gráfico 19 – Média etária por grupo profissional.....	46
Gráfico 20 - Variação da média etária por grupo profissional (2013 - 2014) .....	46
Gráfico 21 - Taxa de emprego jovem.....	47
Gráfico 22 - Pirâmide etária .....	48
Gráfico 23 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários .....	49
Gráfico 24 - Evolução da idade média.....	50
Gráfico 25 - Média etária por serviço .....	51
Gráfico 26 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	53
Gráfico 27 - Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional.....	53

Gráfico 28 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais .....	54
Gráfico 29 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional.....	55
Gráfico 30 - Evolução do nível habilitacional (2013-2014) .....	56
Gráfico 31 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade .....	58
Gráfico 32 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2012-2014) .....	59
Gráfico 33 - Evolução do nível de antiguidade.....	60
Gráfico 34 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço .....	61
Gráfico 35 - Variação da idade média e antiguidade média (2013-2014) .....	62
Gráfico 36 – Movimento de entradas/regressos em 2014.....	64
Gráfico 37 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2014 .....	66
Gráfico 38 - Movimento global de entradas e saídas.....	67
Gráfico 39 - Evolução da taxa de reposição de efetivos.....	68
Gráfico 40 - Evolução do turnover.....	69
Gráfico 41 - Percentagens por tipo de absentismo .....	72
Gráfico 42 - Absentismo por grupo profissional.....	73
Gráfico 43 - Variação do absentismo por grupo profissional (2013-2014).....	74
Gráfico 44 - Absentismo – principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos .....	75
Gráfico 45 - Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional .....	75
Gráfico 46 - Evolução da taxa de absentismo global e por género.....	76
Gráfico 47 - Evolução do número de dias de ausência por tipo .....	77
Gráfico 48 - Evolução da percentagem de ausências por tipo (2013-2014).....	77
Gráfico 49 - Número de ações de formação.....	81
Gráfico 50 - Formação interna e externa .....	82
Gráfico 51 - Nível de participação em ações de formação.....	82
Gráfico 52 - Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa.....	84
Gráfico 53 – Evolução de ausências por acidente de trabalho.....	90
Gráfico 54 – Número de acidentes de trabalho.....	91
Gráfico 55 - Evolução dos atos médicos e de enfermagem - triénio.....	94
Gráfico 56 - Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outros médicos .....	95
Gráfico 57 - Distribuição dos encargos financeiros permanentes.....	100



Gráfico 58 - Variação da distribuição dos encargos financeiros permanentes .....	101
Gráfico 59 - Variação de encargos financeiros permanentes (2013/2014) .....	102
Gráfico 60 - Distribuição dos encargos financeiros variáveis .....	104
Gráfico 61 - - Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis .....	104
Gráfico 62 -Variação de encargos financeiros variáveis (2013/2014).....	105
Gráfico 63 - Número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional.....	113
Gráfico 64 - Variação percentual do trabalho extraordinário por grupo profissional (2013-2014) ...	113
Gráfico 65 - Distribuição dos encargos com a proteção social .....	118
Gráfico 66 -Variação dos encargos com a proteção social (2013-2014) .....	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 .....	40
Quadro 7 - Evolução da relação homens / mulheres.....	40
Quadro 8 - Efetivos por escalão etário segundo o género .....	43
Quadro 9 - Leque etário.....	43
Quadro 10 - Índice de envelhecimento.....	44
Quadro 11- Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional.....	45
Quadro 12 - Taxa de emprego jovem .....	47
Quadro 13 - Evolução da idade média .....	49
Quadro 14 - Distribuição do número de efetivos por serviços e escalões etários .....	50
Quadro 15 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	52
Quadro 16 - Antiguidade.....	57
Quadro 17 - Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por género .....	59
Quadro 18 - Evolução do nível de antiguidade .....	60
Quadro 19 - Antiguidade média e idade média .....	62
Quadro 20 - Entradas/Regressos.....	63
Quadro 21 - Saídas e incidência nos grupos profissionais.....	65
Quadro 22 - Evolução de movimentações de funcionários .....	67
Quadro 23 - Movimentações internas de funcionários.....	69
Quadro 24 - Absentismo / Causas (em dias) .....	71
Quadro 25 - Absentismo por doença (em dias) .....	73
Quadro 26 - Evolução da taxa de absentismo .....	76
Quadro 27 - Número de ações de formação profissional.....	81
Quadro 28 - Horas de formação por grupo profissional.....	83
Quadro 29 - Média de horas de formação por grupo profissional .....	83

Quadro 30 - Horas de formação por grupo profissional e áreas .....	85
Quadro 31 - Caracterização dos acidentes de trabalho .....	89
Quadro 32 - Evolução dos acidentes de trabalho .....	90
Quadro 33 - Evolução do índice de gravidade.....	91
Quadro 34 - Evolução das doenças profissionais.....	92
Quadro 35 - Gabinete médico e de enfermagem .....	93
Quadro 36 - Evolução atos médicos e enfermagem.....	94
Quadro 37- Encargos financeiros permanentes – Executado em 2014.....	99
Quadro 38 - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2014.....	103
Quadro 39 - Despesas de funcionamento – Executado em 2014.....	106
Quadro 40 - Leque salarial líquido e ilíquido .....	107
Quadro 41 - Evolução do leque salarial.....	107
Quadro 42 - Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	112
Quadro 43 - Proteção social – executado .....	117
Quadro 44 - Atividade sindical.....	123
Quadro 45 - Representação no Conselho de Administração.....	124
Quadro 46 - Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR.....	127
Quadro 47 - Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral.....	128
Quadro 48 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes.....	128
Quadro 49 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa .....	128
Quadro 50 - Pessoal em exercício no Gabinete do Ex-PAR .....	129
Quadro 51 - Pessoal em exercício no Conselho de Administração.....	129
Quadro 52 - Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA).....	130
Quadro 53 - Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz .....	130
Quadro 54 - Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP) .....	131
Quadro 55 - Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN .....	131

## ABREVIATURAS

<b>AR</b>	Assembleia da República
<b>AHP</b>	Arquivo Histórico Parlamentar
<b>BIB</b>	Biblioteca
<b>CACP</b>	Centro de Apoio ao Canal Parlamento
<b>CFPI</b>	Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar
<b>CFSIRP</b>	Conselho de Fiscalização dos Sistemas de Informação da República Portuguesa
<b>CIC-RP</b>	Centro de Informação ao Cidadão e Relações Públicas
<b>CINF</b>	Centro de Informática
<b>CIP</b>	Cedência de interesse público
<b>CJP</b>	Conselho dos Julgados de Paz
<b>CNPRP</b>	Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais
<b>CNPMA</b>	Conselho Nacional de Procriação Medicamente Assistida
<b>CTP</b>	Contrato de trabalho parlamentar
<b>CTTRI</b>	Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto
<b>DAC</b>	Divisão de Apoio às Comissões
<b>DAPAT</b>	Divisão de Aprovisionamento e Património
<b>DAPLEN</b>	Divisão de Apoio ao Plenário
<b>DE</b>	Divisão de Edições
<b>DGF</b>	Divisão de Gestão Financeira
<b>DILP</b>	Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar
<b>DP</b>	Divisão de Protocolo
<b>DRAA</b>	Divisão de Redação e Apoio Audiovisual
<b>DRHA</b>	Divisão de Recursos Humanos e Administração
<b>DRI</b>	Divisão de Relações Internacionais

<b>DSAF</b>	Direção de Serviços Administrativos e Financeiros
<b>DSATS</b>	Direção de Serviços de Apoio Técnico e de Secretariado
<b>DSDIC</b>	Direção de Serviços de Documentação, Informação e Comunicação
<b>EFP</b>	Estatuto dos Funcionários Parlamentares
<b>EPJ</b>	Equipa Parlamento dos Jovens
<b>GARIP</b>	Gabinete de Relações Internacionais e Protocolo
<b>GME</b>	Gabinete Médico e de Enfermagem
<b>LOFAR</b>	Lei de Organização e Funcionamento dos Serviços da Assembleia da República
<b>SAR</b>	Serviços da Assembleia da República
<b>UTAO</b>	Unidade Técnica de Apoio Orçamental

# INTRODUÇÃO





## INTRODUÇÃO

Elaborado anualmente, o Balanço Social constitui um dos principais instrumentos de planeamento e gestão através da apresentação estruturada de dados e indicadores relativos aos recursos humanos.

A Assembleia da República não está obrigada à elaboração do Balanço Social, mas, compreendendo a sua importância para o planeamento e gestão de recursos humanos, desde 1989 que este documento tem vindo a ser elaborado.

Embora em muitas organizações o Balanço Social consista num conjunto de mapas e indicadores, a Divisão de Recursos Humanos e Administração entende que, dada a importância que este documento reveste, a análise dos mapas, quadros e gráficos deve ser incluída, não apenas numa ótica de leitura, mas também de ajuda à compreensão das causas e consequências das situações evidenciadas.

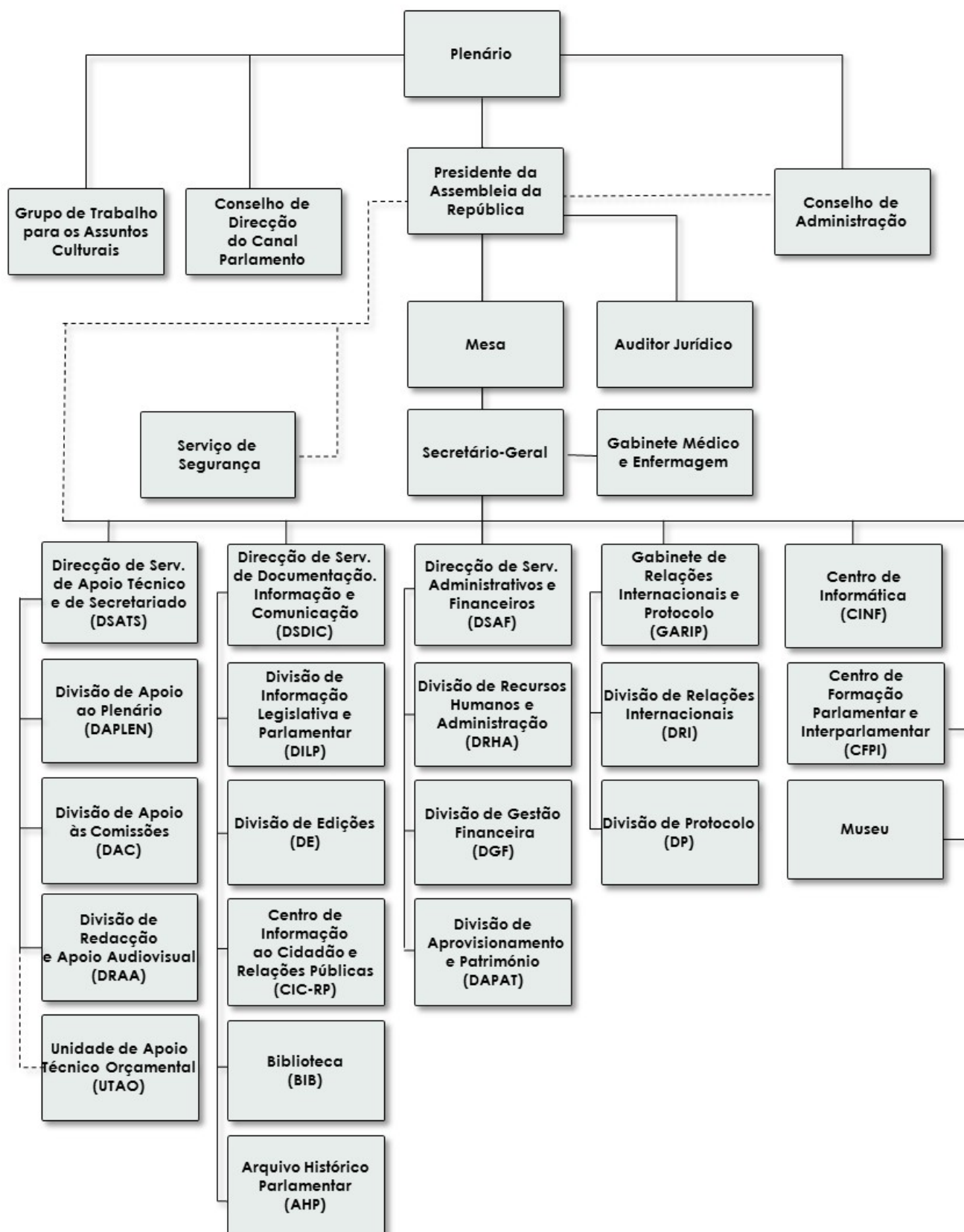
O retrato dos recursos humanos aqui apresentado pretende ser o mais fiel e fidedigno, com total transparência, caracterizando os funcionários parlamentares ao serviço da Assembleia da República.



# ORGANOGRAMA DA A.R.



## 2. ORGANOGRAMA DA A.R.





# CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS





### 3. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2014, o mapa de pessoal da Assembleia da República contabilizava 343 efetivos. Neste número estão incluídos 31 funcionários em regime de cedência de interesse público e 8 funcionários em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto. De igual forma estão também contabilizados 6 funcionários afetos às entidades que funcionam junto da Assembleia da República, à qual compete prestar apoio técnico e administrativo (2 na CNPMA, 2 no CAJP, 1 no CFSIRP e 1 no CFBDP de ADN).

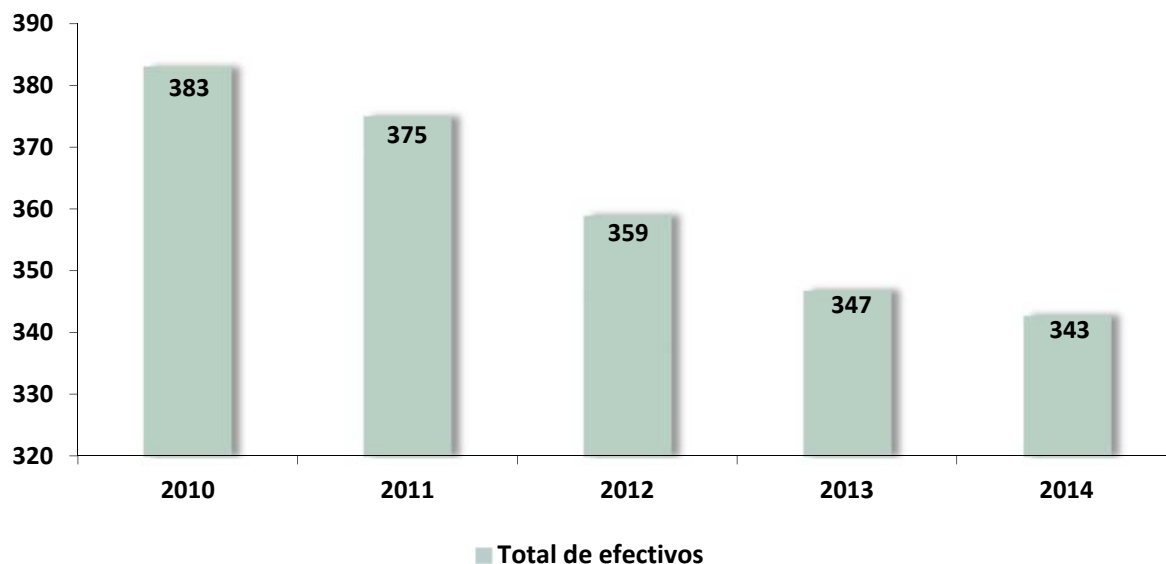
Importa ainda salientar que a este universo acrescem 5 prestações de serviço em regime de avença.

#### 3.1 – Evolução dos efetivos

Ao longo dos últimos 5 anos temos vindo a assistir a uma diminuição sistemática do número total de efetivos, e 2014 não foi exceção. Nesta análise temporal constata-se uma descida acima dos 10%, tendo como principal contributo a saída de efetivos por motivo de aposentação. Assim, nos últimos 5 anos ocorreu uma diminuição de 40 funcionários.

A ilustrar estas afirmações apresenta-se de seguida o **Gráfico 1** - Evolução dos efetivos.

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos



O **Quadro 1** - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos, que neste quinquénio se tem mostrado sempre negativa. A menor descida verificou-se em 2014 e foi de apenas 1,15%. O grande destaque vai para 2012, com uma taxa negativa de 4,27%.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa ligeiramente acima dos 2,7%.

Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
N.º de efetivos	394	383	375	359	347	343
Taxa de variação anual	-	- 2,79%	- 2,09%	- 4,27%	-3,34%	-1,15%

Gráfico 2 -Evolução dos efetivos – (1999-2014)

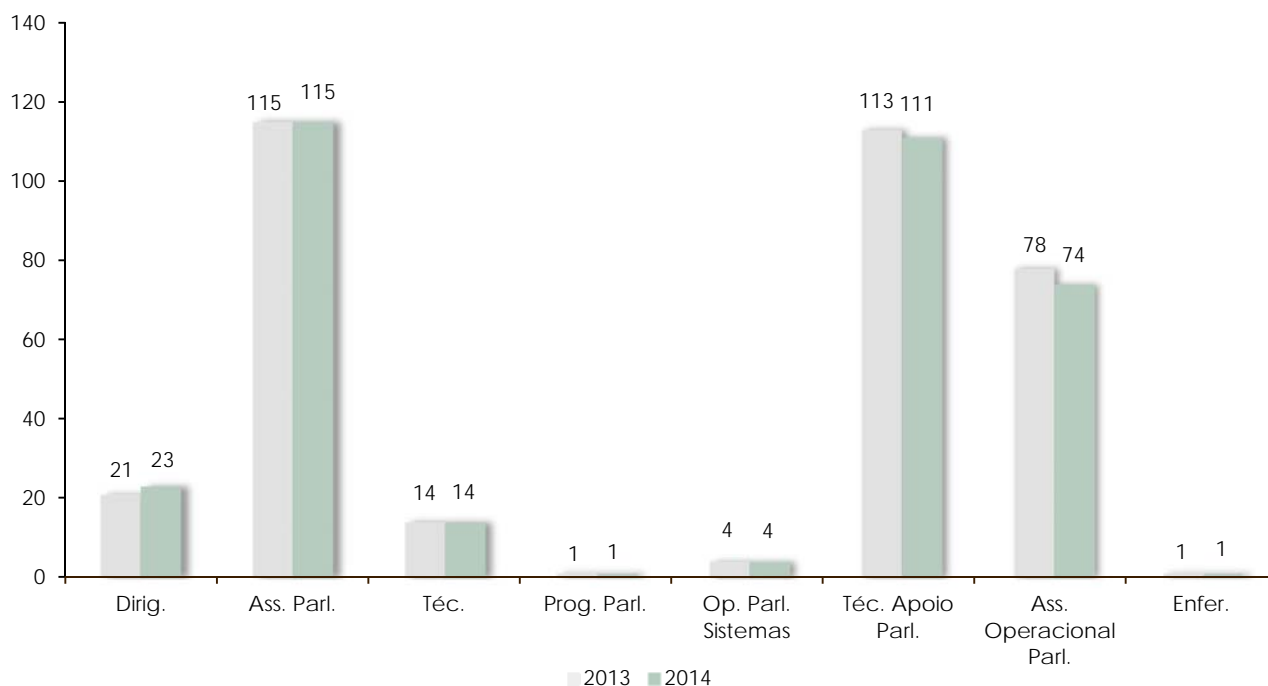


Conforme ilustra o **Gráfico 2**, desde 2008 que vimos assistindo a uma descida gradual do número de efetivos, após um período de relativa estabilidade de cerca de 3 anos, em que se verificou um número ligeiramente acima dos 400. Entre 2001 e 2006 verifica-se uma curvatura abaixo dos 380 efetivos, facto igualmente verificado a partir de 2011.

Considerando um horizonte temporal mais alargado, 2014 apresenta o número de efetivos mais baixo desde a década de 90.

A relação entre os polos máximos do horizonte temporal, verificada entre 2008 e 2014, é de menos 59 efetivos.

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2013-2014)



Detalhando a análise do número de efetivos por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de funcionários nos grupos “técnico de apoio parlamentar” e “assistente operacional parlamentar”, com menos 1,7% e 5,1%, respetivamente. Os restantes grupos profissionais mantêm o mesmo número de efetivos, com exceção do grupo dirigente que conta com mais 2 efetivos – Secretário-Geral e Diretora do Museu, cargos que se encontravam assegurados em regime de substituição.

O **Gráfico 3** mostra-nos ainda que existem sobretudo três grandes grupos profissionais: “assessor parlamentar”, “técnico de apoio parlamentar” e “assistente operacional parlamentar”, que agrupam no seu conjunto 87,4% dos funcionários. Destes três o maior é o grupo de “assessor parlamentar”, que conta com 33,5% do total de efetivos, seguindo-se o “técnico de apoio parlamentar”, com 32,3%.

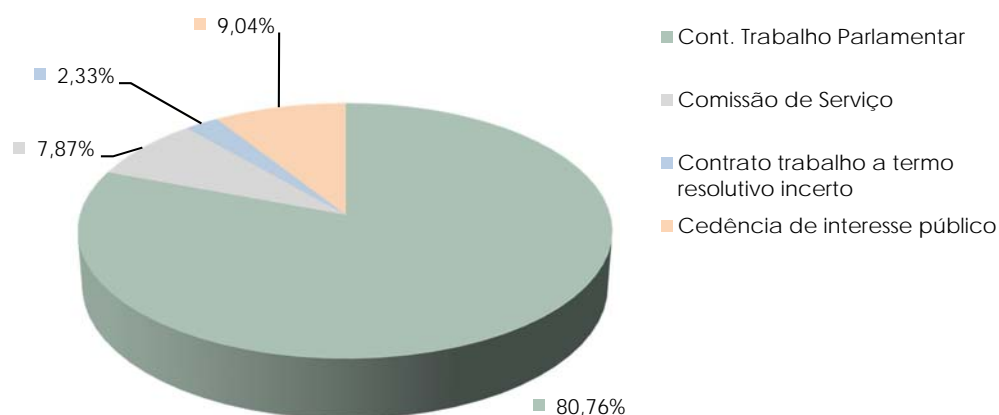
## 3.2 – Em função da relação jurídica de emprego

**Quadro 2 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e por género**

		Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico Parlam.	Program. Parlam.	Operador Parl. Sist.	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Enfermagem	Total
Total de efetivos	H	10	34	5		3	25	48		125
	M	13	81	9	1	1	86	26	1	218
	T	23	115	14	1	4	111	74	1	343
Contrato trab. parlamentar	H		24	4		3	18	46		95
	M		70	9	1	1	77	24		182
	T		94	13	1	4	95	70		277
Comissão de serviço	H	10	1					1		12
	M	13						2		15
	T	23 a)	1					3		27
Contrato trab. termo resolutivo incerto	H						5			5
	M		2				1			3
	T		2				6			8
Cedência de interesse público	H		9	1			2	1		13
	M		9				8		1	18
	T		18	1			10	1	1	31

a) 3 provenientes de outros organismos.

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



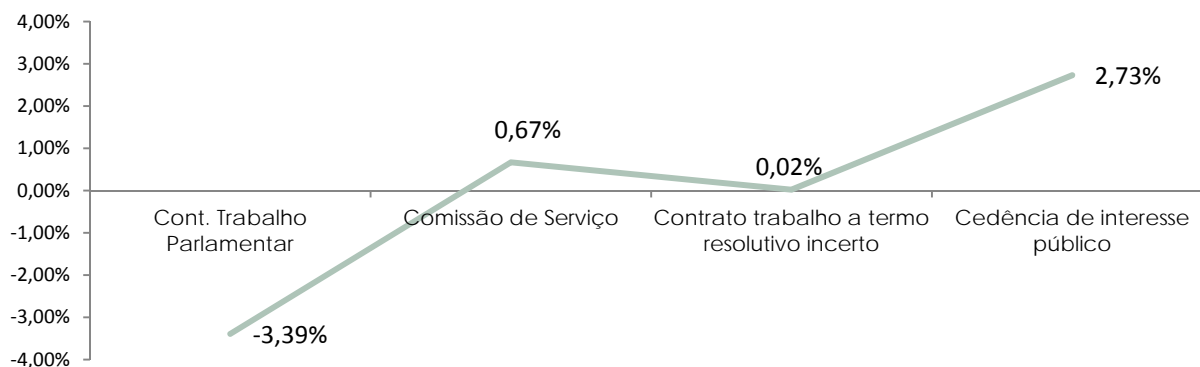
A leitura que se pode fazer do **Quadro 2**, em função da sua expressão numérica, e do **Gráfico 4**, em função da sua expressão percentual, é a mesma que já vem sido referenciada em anos anteriores. A figura jurídica predominante é a do contrato de trabalho parlamentar, previsto no n.º 1 do artigo 13.º do EFP, celebrado por tempo indeterminado, conforme o n.º 2 do mesmo artigo. Neste grupo encontram-se 80,76% do total de funcionários, contando com menos 3,39% que no ano anterior.

Em contrapartida, a relação jurídica de emprego constituída por cedência de interesse público, prevista no artigo 14.º do EFP, evidencia um aumento de 2,7%, como consequência do recrutamento temporário de vários assessores para colmatar necessidades urgentes, atentos os postos vagos existentes. Também a comissão de serviço, prevista no n.º 3 do artigo 13.º do EFP, sofreu um aumento de 0,67%, resultante da nomeação do Secretário-Geral e da Diretora do Museu, postos que no final de 2013 se encontravam vagos.

Com uma expressão pouco significativa surge o contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, que contabiliza 8 funcionários, assumindo 2,33%, com apenas mais 0,02%. Embora mantendo o mesmo número de efetivos de 2013, o aumento resulta da alteração da distribuição percentual.

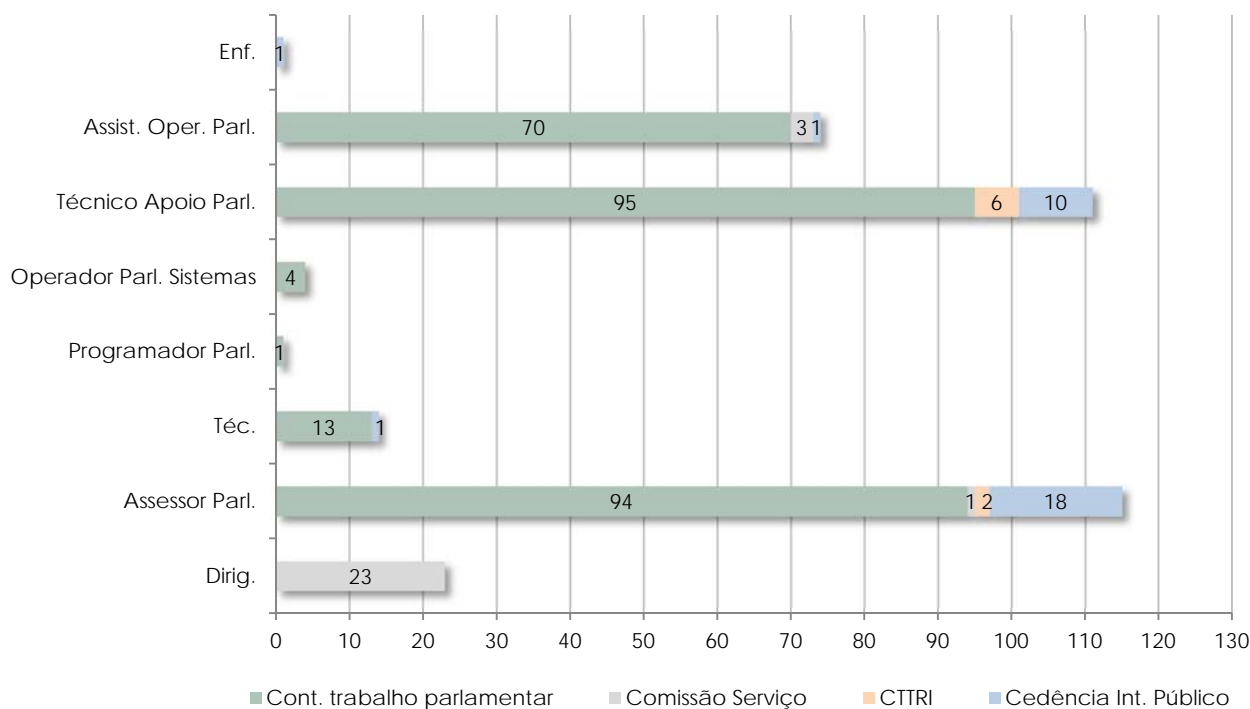
O gráfico que se segue é ilustrativo destas situações.

**Gráfico 5 - Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2013 - 2014)**



Para melhor se perceber a origem dos aumentos e diminuições das relações jurídicas de emprego, efetuou-se uma análise por grupo profissional, representada no **Gráfico 6**.

**Gráfico 6 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego**



Os 80,76% dos funcionários cuja relação jurídica de emprego consiste em contrato de trabalho parlamentar distribuem-se por todos os grupos profissionais, à exceção do grupo de dirigentes, cujas funções são exercidas em comissão de serviço, tal como previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 13.º do EFP e nos termos do artigo 41º da LOFAR.

À semelhança de 2013, existem situações de comissão de serviço nos grupos de assessor parlamentar e de assistente operacional parlamentar - respetivamente o coordenador do CACP e os encarregados operacionais parlamentares.

O contrato de trabalho a termo resolutivo incerto é predominante no grupo “técnico de apoio parlamentar”, embora apenas com 6 funcionários. É igualmente observado no grupo “assessor parlamentar” com apenas 2 efetivos nesta modalidade de relação jurídica de emprego.

Por último, encontramos a relação jurídica da cedência de interesse público que, embora abranja 4 grupos profissionais, encontra a sua maior representatividade no grupo “assessor parlamentar” e “técnico de apoio parlamentar”, com 60% e 33,3% do total de efetivos nesta modalidade de relação jurídica de emprego.



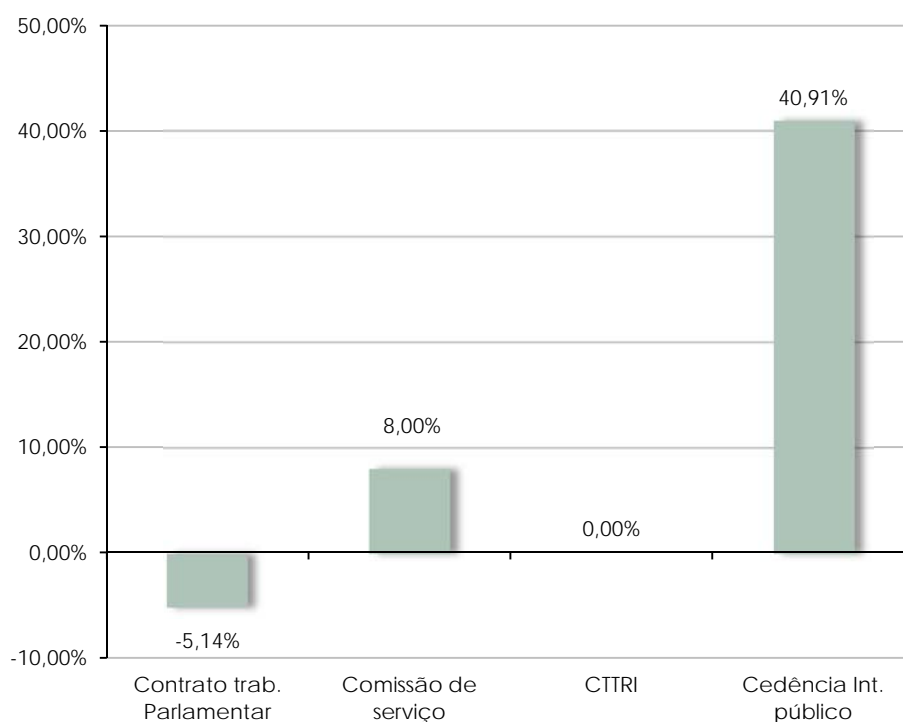
Quadro 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego

		dirigente			assessor parlamentar			técnico			programador parlamentar			operador parl. sist.			técnico apoio parl.			assistente oper parl.			TOTAL			
ANOS		12	13	14	12	13	14	12	13	14	12	13	14	12	13	14	12	13	14	12	13	14	12	13	14	
Total Efetivos	H	9	9	10	36	30	34	5	5	5				3	3	3	26	26	25	52	50	48	131	123	125	
	M	12	12	13	85	85	81	9	9	9	1	1	1	1	1	1	90	87	86	29	28	26	228*	224*	218*	
	T	21	21	23	121	115	115	14	14	14	1	1	1	4	4	4	116	113	111	81	78	74	359*	347*	343*	
CTP	H				29	25	24	4	4	4				3	3	3	19	19	18	50	49	46	105	100	95	
	M				79	77	70	9	9	9	1	1	1	1	1	1	80	78	77	27	26	24	197	192	182	
	T				108	102	94	13	13	13	1	1	1	4	4	4	99	97	95	77	75	70	302	292	277	
Com. Serviço	H	9	9	10	1	1	1													1	1	1	11	11	12	
	M	12	12	13																	2	2	2	14	14	15
	T	21	21	23	1	1	1														3	3	3	25	25	27
CTRI	H				1												5	5	5				6	5	5	
	M				2	2	2										1	1	1				3	3	3	
	T				3	2	2										6	6	6				9	8	8	
CIP	H				5	4	9	1	1	1							2	2	2			1	9	7	13	
	M				4	6	9										9	8	8				14*	15*	18*	
	T				9	10	18	1	1	1							11	10	10			1	23*	22*	31*	

\* Inclui 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público

Ao longo do triénio podemos verificar a tendência existente neste órgão de soberania: a relação jurídica de emprego constitui-se essencialmente pela modalidade de contrato de trabalho parlamentar, com a necessária exceção do grupo de dirigentes.

A tendência global observada neste triénio tem sido a descida ou a manutenção do número de efetivos em todas as modalidades jurídicas de emprego, contrariada em 2014 apenas no grupo de dirigentes, pelas razões apontadas, e nas cedências de interesse público.

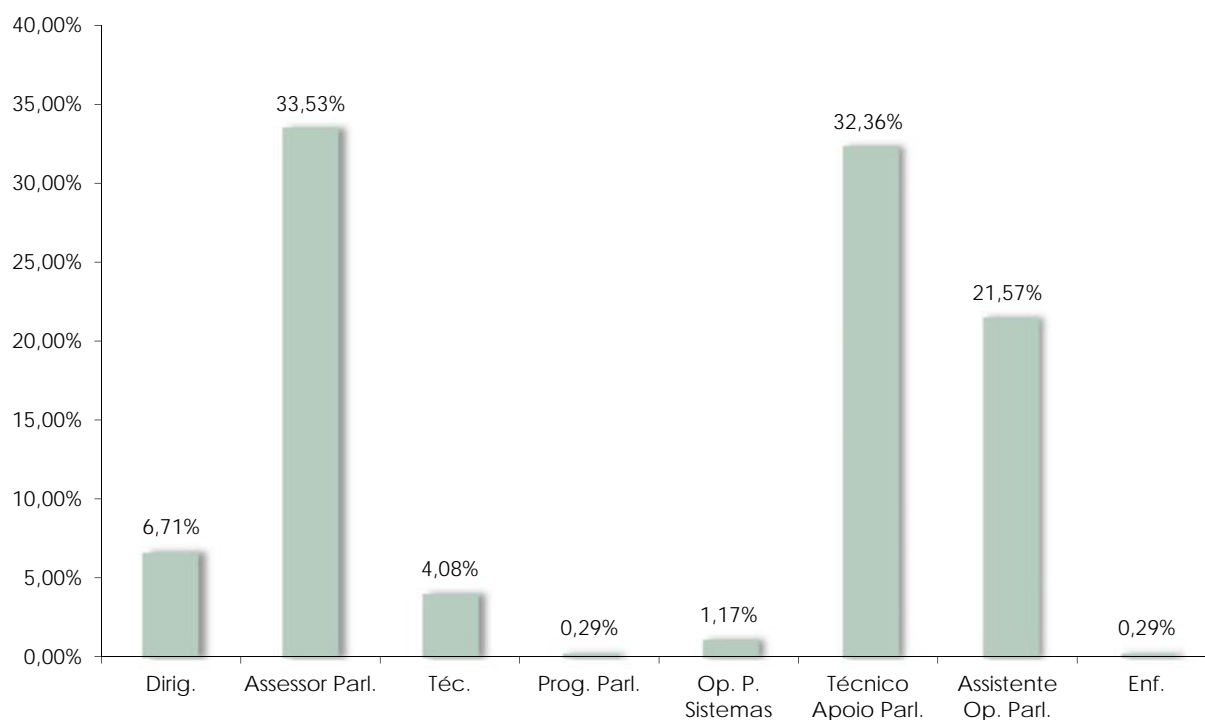
**Gráfico 7 -Variação percentual da relação jurídica de emprego (2013-2014)**

As tendências que têm vindo a ser analisadas estão espelhadas no **Gráfico 7**. Apenas a relação jurídica de contrato de trabalho parlamentar apresenta uma descida de 5,14%. O contrato de trabalho a termo resolutivo incerto não apresenta variações, contabilizando-se os mesmos 8 efetivos que em 2013.

A relação jurídica na modalidade de comissão de serviço tem um crescimento de 8% e a cedência de interesse público um aumento de 40,91%, devido aos recrutamentos temporários já anteriormente referenciados.

### 3.3. – Em função dos grupos profissionais

**Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais**

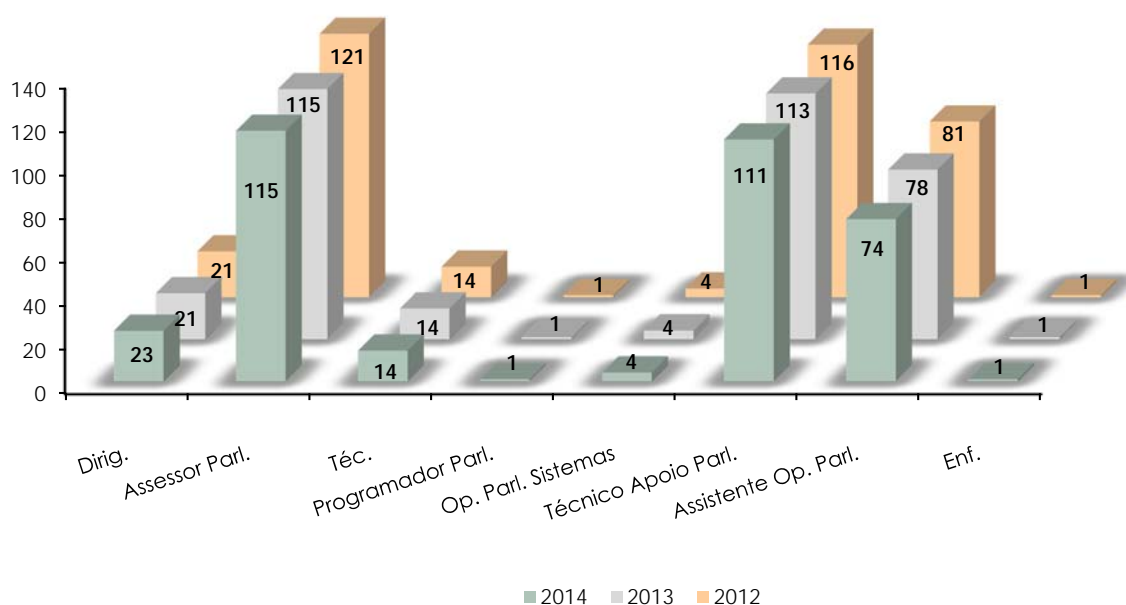


Os funcionários dos serviços da AR encontram-se distribuídos por 8 grupos profissionais distintos, sendo predominantes os de “assessor parlamentar” (com 33,53% do total de efetivos), de “técnico de apoio profissional” (com 32,36%) e de “assistente operacional parlamentar” (com 21,57%).

A existência de três grupos predominantes deriva essencialmente do enquadramento legal das carreiras parlamentares e prende-se com a tipologia e natureza do trabalho prestado neste órgão de soberania, onde o grau de especialização técnica assume particular importância, o que explica a preponderância dos dois maiores grupos profissionais. O peso percentual do terceiro grupo é explicado pela necessidade de apoio às várias unidades orgânicas da AR, Grupos Parlamentares e Gabinetes, para além do apoio necessário às visitas e eventos que ocorrem nas instalações da AR, e ainda a condução de viaturas.

Quanto aos grupos numericamente menos expressivos (técnico parlamentar, programador parlamentar e operador de sistemas parlamentar), a sua menor representatividade é explicada pelo facto de 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 Estatuto.

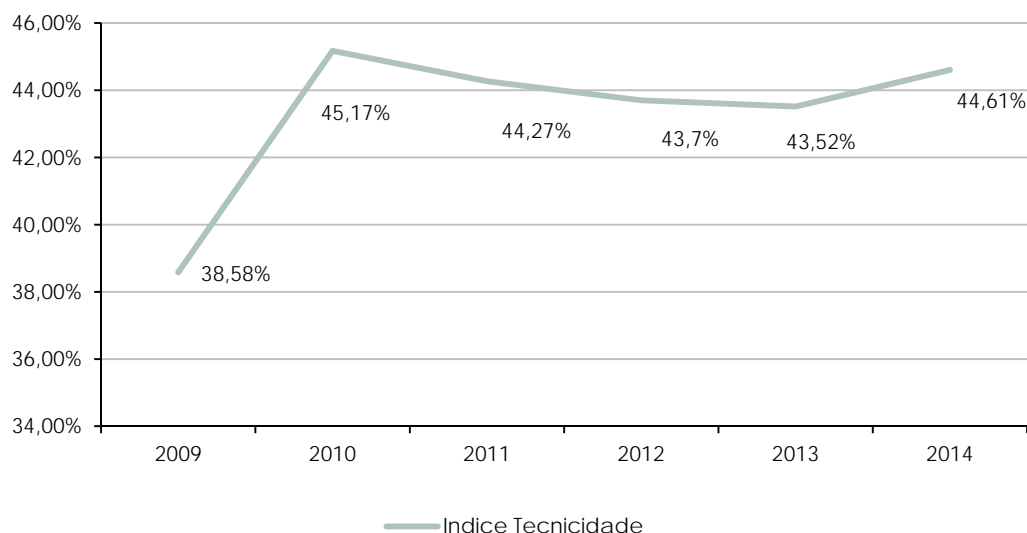
Gráfico 9 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2012-2014)



Numa análise trianual podemos constatar que a distribuição dos efetivos por grupos profissionais vem mantendo a mesma representatividade e distribuição ao longo destes anos.

Embora com um pequeno aumento de efetivos no grupo dirigente, ainda assim podemos afirmar que a tendência global é de descida, com perda de funcionários essencialmente nos grupos de técnico de apoio parlamentar e de assistente operacional parlamentar, mantendo-se os restantes inalterados. Importa, no entanto, salientar que a manutenção do número de assessores parlamentares é assegurada por recurso a cedências de interesse público, transitórias por natureza.

Gráfico 10 - Evolução do índice de tecnicidade



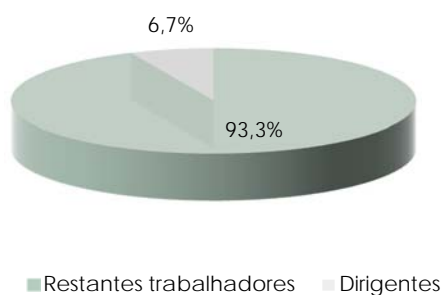
A importância do grau de especialização técnica tem sido patente, com particular ênfase no ano de 2010, em que se registou o índice de tecnicidade mais elevado dos últimos 5 anos, com 45,17%. Embora se verifique que desde esse ano o índice tem vindo a descer gradualmente, a contrariar essa tendência surge o ano 2014 com um índice de 44,61%, traduzido num aumento de 1,09% face ao mesmo período do ano anterior.

Em 2014, apesar de continuar a verificar-se um elevado número de saída de efetivos técnicos, essencialmente por motivo de aposentação, o recrutamento temporário em regime de cedência de interesse público de técnicos especializados veio permitir contrariar a descida deste índice, refletindo-se na ligeira subida acima referida.

Quadro 4 - Pessoal dirigente

	Homens	Mulheres	Total
Secretário-Geral	1		1
Adjunto do Secretário-Geral	1	1	2
Diretor de Serviços	2	3	5
Chefe de Divisão	6	9	15

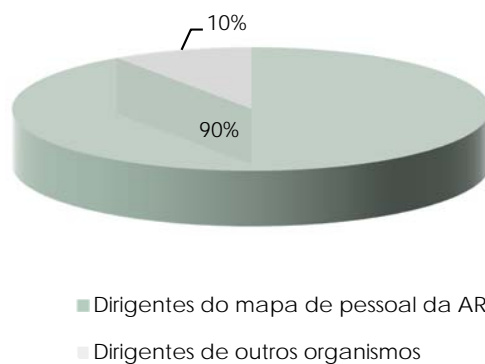
Gráfico 11 - Percentagem de dirigentes por efetivos



Em 2014, o índice de enquadramento dos dirigentes situou-se em 6,7% do total de efetivos. Este índice subiu 0,6% em relação ao ano anterior, explicado sobretudo pela nomeação do Secretário-Geral e da Diretora do Museu.

O rácio de efetivos por dirigente é de 13,9, ou seja, cada efetivo com funções diretivas chefia em média 14 funcionários.

**Gráfico 12 - Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos**



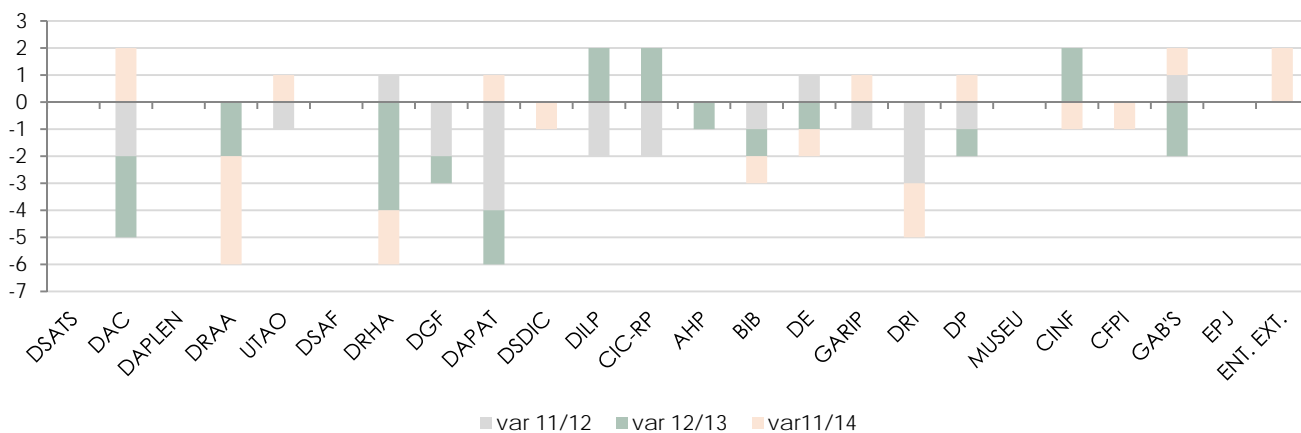
Dos 23 dirigentes em exercício de funções no final de 2014, apenas 3 (cerca de 10%) são oriundos de outros organismos. Os restantes 20 dirigentes, ou seja, 90%, são provenientes das carreiras/categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República.

## 3.4. – Em função da orgânica

Quadro 5 - 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
2014	3	47	16	30	7	2	40	17	30	2	17	13	9	12	13	3	10	8	7	22	3	22	4	6
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
var11/14	0	2	0	-4	1	0	-2	0	1	-1	0	0	0	-1	-1	1	-2	1	0	-1	-1	1	0	2
variação últimos 3 anos	0	-3	0	-6	0	0	-5	-3	-5	-1	0	0	-1	-3	-1	0	-5	-1	0	1	-1	0	0	2

Gráfico 13 - Variações de efetivos por serviço (triênio)

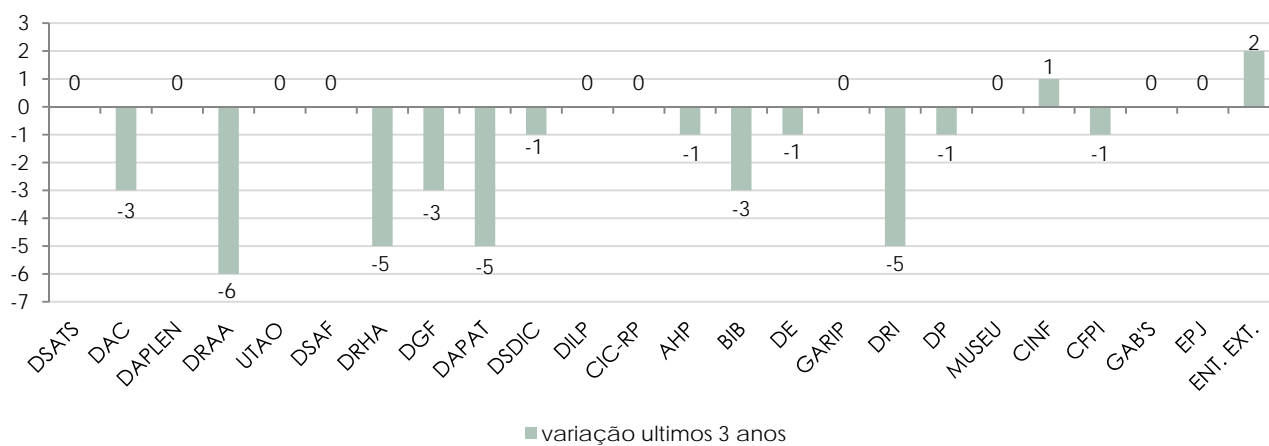


O **Quadro 5** e **Gráfico 13** mostram-nos as variações de efetivos por serviço que têm vindo a ocorrer ao longo dos últimos 3 anos.

Em 2014 alguns serviços aumentaram o seu número de efetivos, nomeadamente a DAC, bem como as Entidades Externas, que contam com mais 2 funcionários. Em sentido inverso temos a DRAA, que contabilizou a perda de 4 efetivos.



Gráfico 14 - Variação de efetivos por serviço - saldo do triénio



Embora em 2014 se verifique em alguns serviços um saldo positivo, na realidade nos últimos 3 anos apenas o CINF (com mais 1 efetivo) e as Entidades Externas (com mais 2 efetivos) contabilizam um ganho de efetivos.

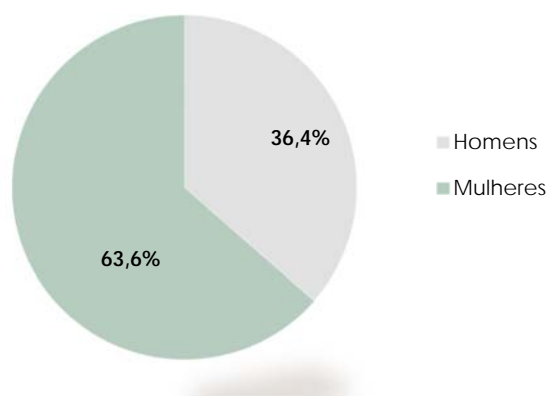
Já no que respeita a perda de efetivos, a DRAA (com menos 6 funcionários) foi o serviço que mais efetivos perdeu. Seguem-se a DRHA, a DAPAT e a DRI, com menos 5 funcionários cada.

## 3.5. – Em função do género

Quadro 6 - Relação homens / mulheres

<b>Homens</b>	125
<b>Mulheres</b>	218

Gráfico 15 - Percentagem da relação homens / mulheres



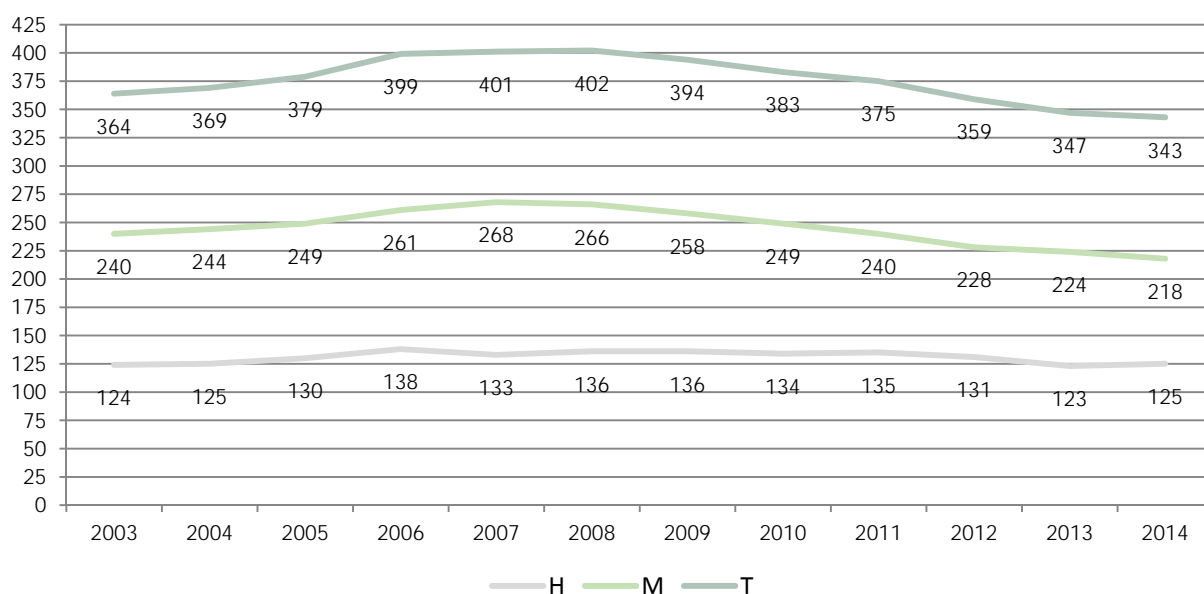
Quadro 7 - Evolução da relação homens / mulheres

	2012	2013	2014
<b>Homens</b>	36,5%	35,4%	36,4%
<b>Mulheres</b>	63,5%	64,6%	63,6%

A representatividade por género, em 2014, situou-se em valores muito equivalentes aos registados em 2012, com a diferença de apenas 0,01%. O grupo feminino teve uma descida de 1% face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 63,6% do total de efetivos. Consequentemente, o grupo masculino evidencia um aumento de 1% face a 2013.

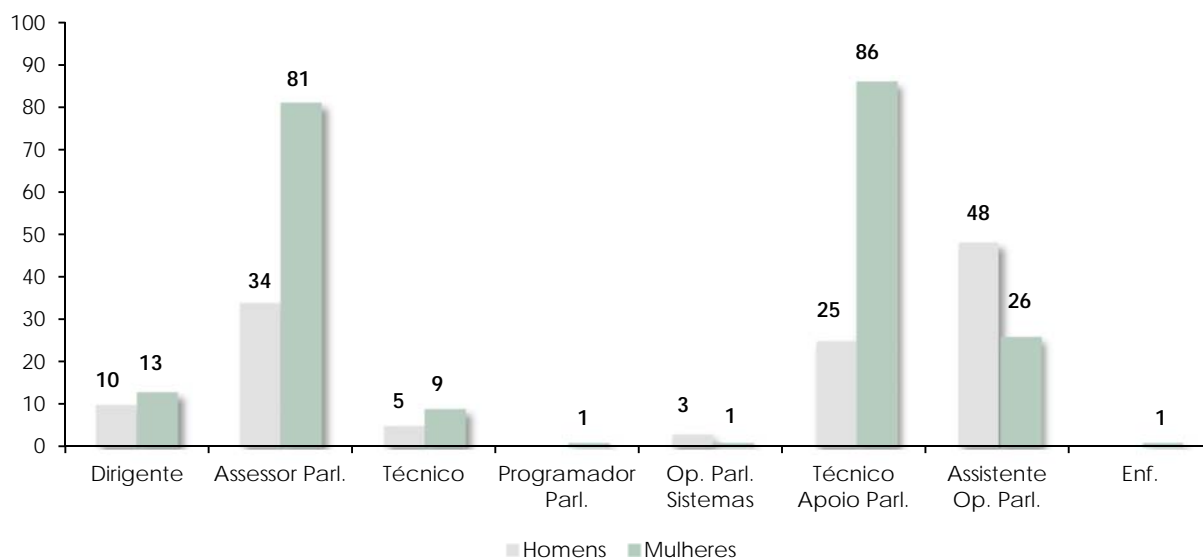
A relação homem/mulher, em 2014, situou-se em 1,7, significando que a proporção verificada neste ano foi de quase 2 efetivos do sexo feminino por cada efetivo masculino. Ainda assim neste ano verificou-se uma ligeira descida nesta relação, de 0,1, comparativamente com o ano anterior.

**Gráfico 16- Evolução do total de efetivos por género**



O **Gráfico 16** mostra, numa perspetiva temporal alargada, o número de efetivos por género. Neste gráfico observamos que o sexo feminino tem sido sempre predominante no período representado. Embora com poucas flutuações, é correto afirmar que o número de efetivos do sexo masculino tem tido uma menor flutuação, mostrando-se mais estável, com uma amplitude de 15 funcionários. Já no que respeita ao sexo oposto, a flutuação reflete um paralelismo em relação ao total de efetivos, contando com uma maior amplitude de 44 efetivos.

Gráfico 17 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais



À semelhança do que sucede no número total de efetivos, a predominância do sexo feminino também ocorre na maioria dos grupos profissionais, sendo especialmente notória no grupo “assessor parlamentar”, com 70% de total de efetivos deste grupo, e no grupo “técnico de apoio parlamentar”, com 77%.

A exceção é verificada no grupo “operador de sistemas parlamentar”, embora com pouca expressividade, e no grupo “assistente operacional parlamentar”, que regista 63% de efetivos masculinos, contrariando assim a tendência global.

### 3.6. – Em função da idade

**Quadro 8 - Efetivos por escalão etário segundo o género**

	Homens	Mulheres	Total
25 – 29	1		1
30 – 34	3	5	8
35 – 39	15	18	33
40 – 44	26	20	46
45 – 49	12	29	41
50 – 54	29	53	82
55 – 59	25	69	94
60 – 64	13	18	31
65 – 69	1	6	7
Total	125	218	343

27,4% do total de funcionários tem entre 55 a 59 anos. Comparativamente com 2013 verificou-se um aumento de 2,7% de efetivos neste escalão, evidenciando o que já vem sendo dito em anos anteriores: regista-se um acentuado envelhecimento dos efetivos da AR e existência de muito poucos funcionários nos escalões etários mais jovens.

É igualmente na faixa etária dos 55 a 59 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 32% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do sexo masculino, a maior concentração ocorre no escalão dos 50 aos 54 anos, com 23,2% do total de efetivos masculinos. Com um número muito aproximado de efetivos, encontra-se o escalão seguinte, dos 55 aos 59 anos, com 20%.

**Quadro 9 - Leque etário**

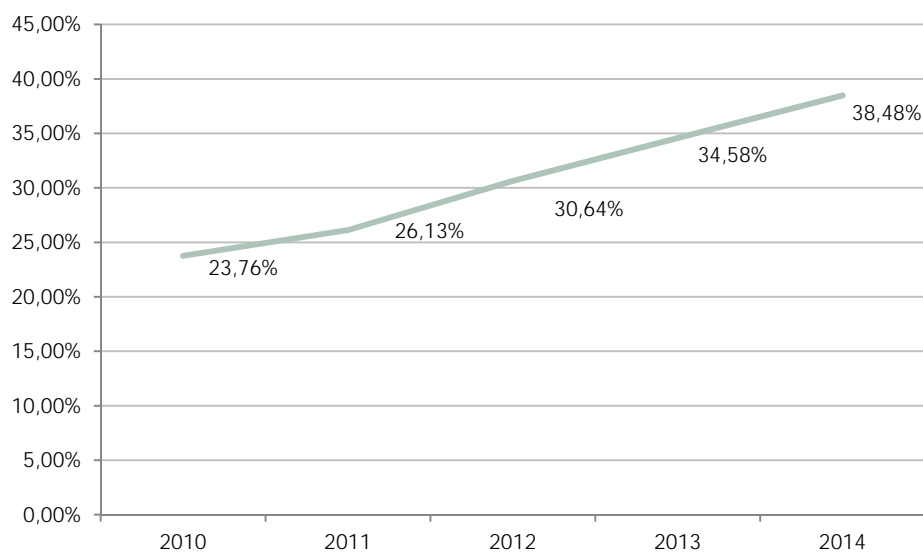
2012	2013	2014
2,40	2,36	2,31

O leque etário desceu 0,05 e situou-se, no ano de 2014, em 2,31.

**Quadro 10 - Índice de envelhecimento**

2010	2011	2012	2013	2014
23,76%	26,13%	30,64%	34,58%	38,48%

**Gráfico 18 - Índice de envelhecimento**



A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a tendência de envelhecimento, é confirmada através do **Quadro 10** e **Gráfico 18**.

Em 2014, o índice de envelhecimento situou-se nos 38,48%, mais 3,9% que o ano anterior.

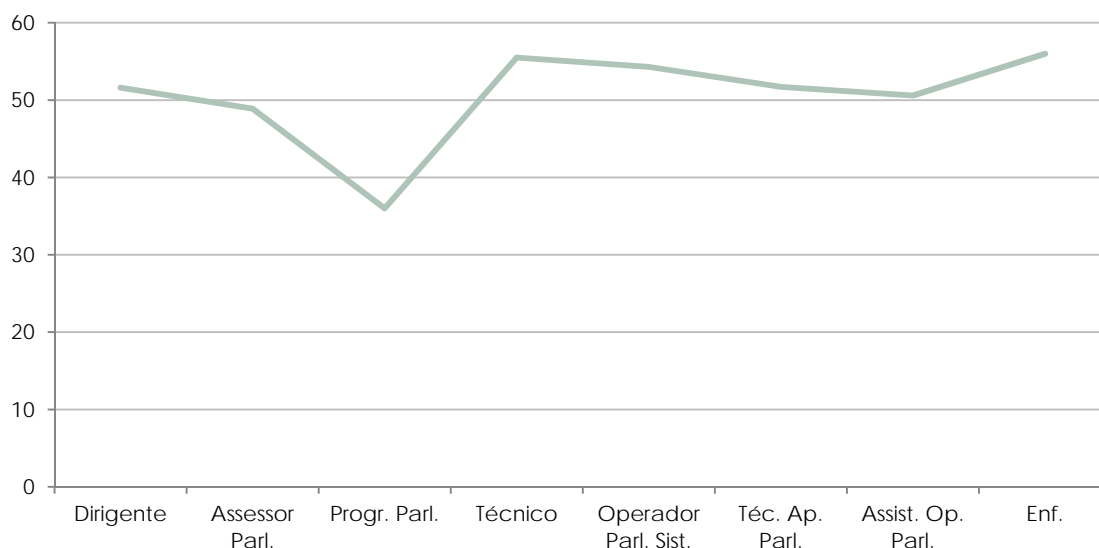
Apesar da contínua saída de funcionários por motivo de aposentação, o que conduz naturalmente à saída de efetivos dos escalões etários superiores, o índice de envelhecimento continua a crescer. Tal deve-se ao facto de não se registarem entradas; mesmo as que ocorreram por via do mecanismo de cedência de interesse público não contribuíram para a alteração da situação. Nos últimos cinco anos este índice subiu, preocupantemente, quase 15%.

**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		1						
30-34		6				1	1	
35-39	1	18	1		1	6	6	
40-44	3	17		1		15	10	
45-49	6	10		1		13	11	
50-54	5	22		1		29	26	
55-59	4	26		12	1	39	11	1
60-64	3	13			2	6	7	
65-69	1	2				2	2	
<b>Média</b>	<b>51,6</b>	<b>48,9</b>	<b>36</b>	<b>55,5</b>	<b>54,3</b>	<b>51,7</b>	<b>50,6</b>	<b>56</b>
<b>Var 2013/2014</b>	<b>+0.9</b>	<b>+0.2</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+0.8</b>	<b>+0.3</b>	<b>+1</b>

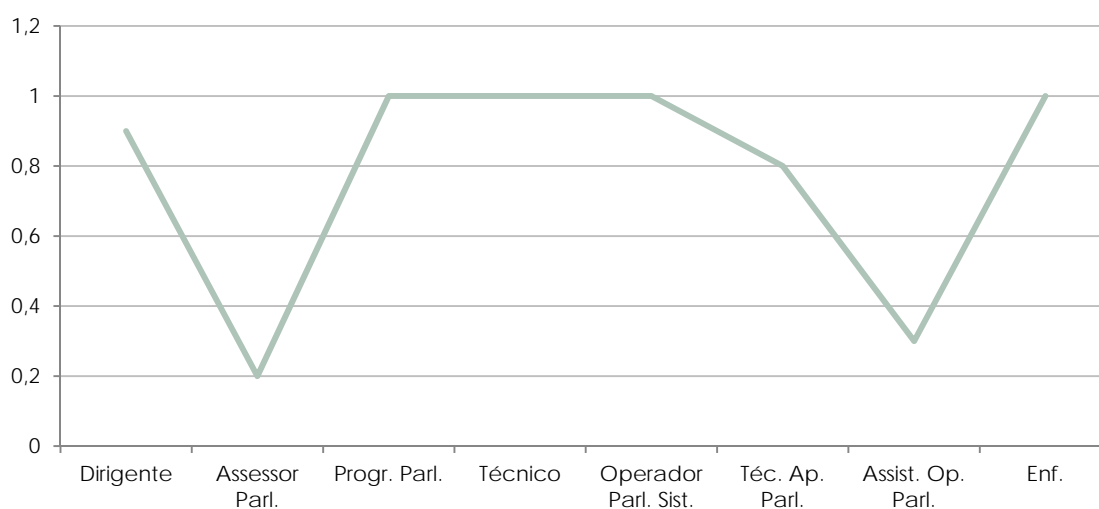
Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, podemos concluir que apenas o grupo "assessor parlamentar", "técnico de apoio parlamentar" e "assistente operacional" contam com uns escassos efetivos abaixo dos 35 anos de idade.

Abaixo dos 30 anos de idade encontra-se apenas 1 efetivo no grupo de assessor parlamentar, grupo este que conta com distribuição de efetivos em todos os grupos etários.

**Gráfico 19 - Média etária por grupo profissional**

O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de “técnico parlamentar” com 55,5 anos. O grupo profissional com idade média mais baixa é o “programador parlamentar”, que conta apenas com 1 efetivo de 36 anos.

Todos os grupos profissionais sofreram incremento das idades médias, sendo os grupos “assessor parlamentar” e “assistente operacional parlamentar” os que tiveram menor impacto.

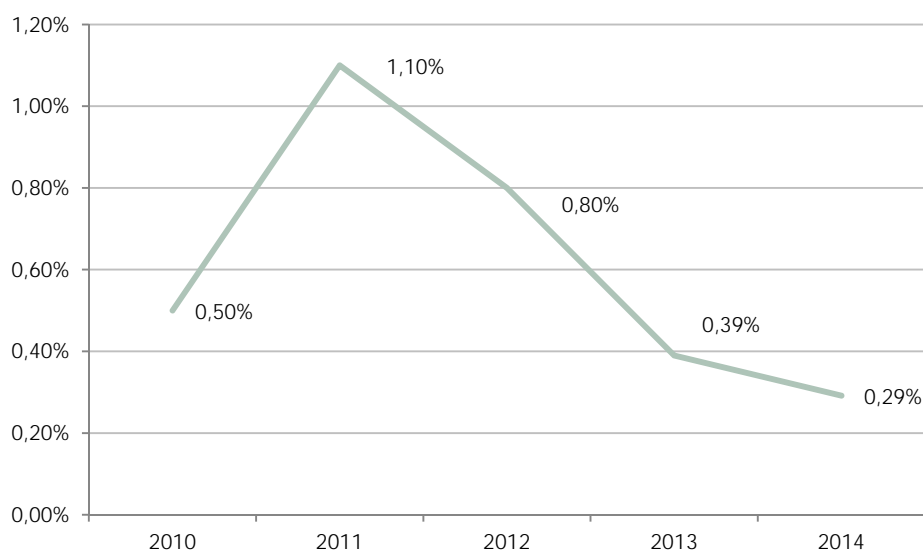
**Gráfico 20 - Variação da média etária por grupo profissional (2013 - 2014)**



**Quadro 12 - Taxa de emprego jovem**

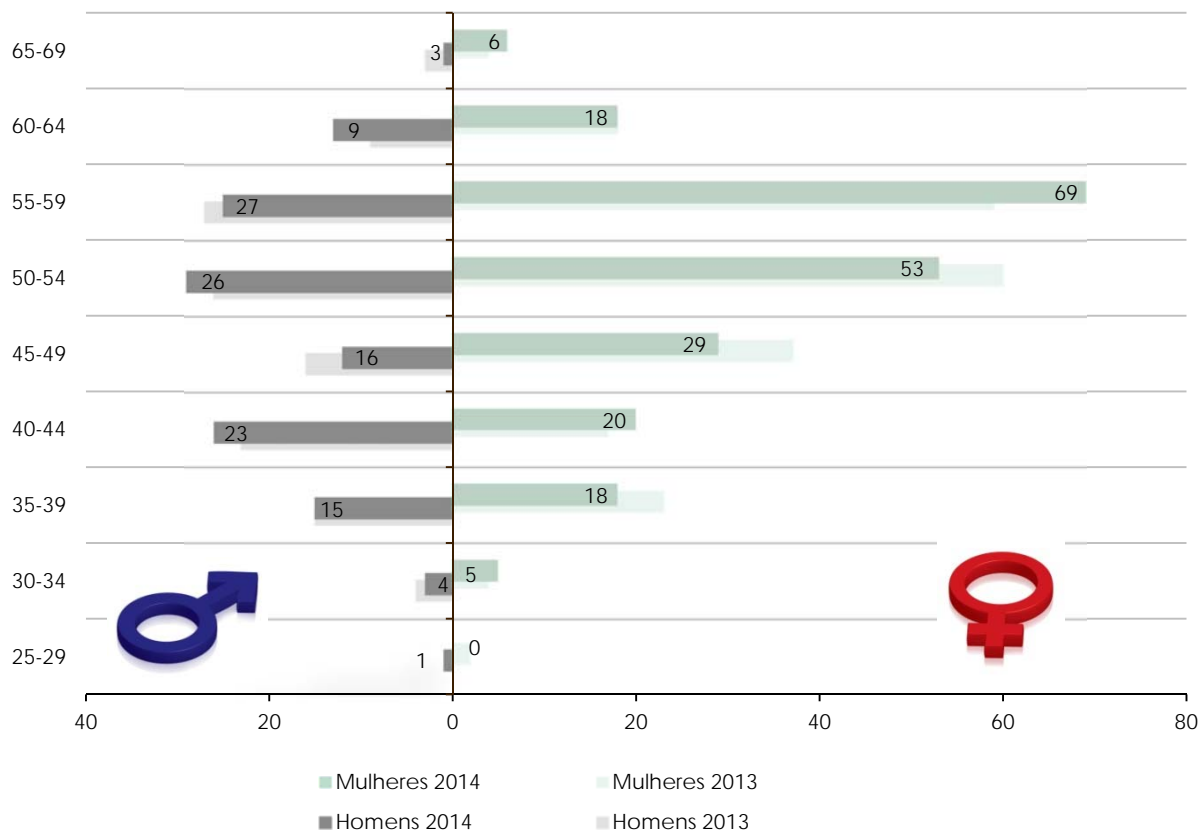
Esta taxa é calculada com base no número de funcionários com idades abaixo de 29 anos. Em 2014 apenas existe 1 funcionário nessa situação, refletindo a tendência de envelhecimento já referida, sem a necessária contrapartida de admissão de jovens.

2010	2011	2012	2013	2014
0,5%	1,1%	0,8%	0,39%	0,29%

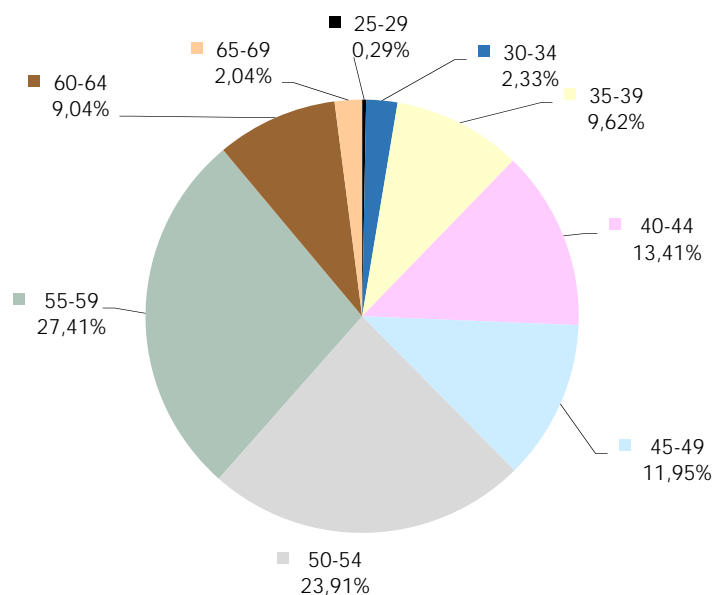
**Gráfico 21 - Taxa de emprego jovem**

Desde 2011 que a taxa de emprego jovem tem vindo a diminuir de uma forma constante. Em 2014 situou-se em 0,29% - menos 0,10% que no ano anterior. Nos últimos 4 anos a queda acentuou-se em cerca de 0,8%.

Gráfico 22 - Pirâmide etária



Em complemento das análises anteriores, o **Gráfico 22** ilustra a pirâmide etária de 2014, com o reflexo do ano transato. Analisada por gênero, verifica-se uma ligeira assimetria entre homens e mulheres. Enquanto a curva do lado masculino apresenta uma forma de onda, a curva do lado feminino apresenta um enviesamento para cima. Quer isto dizer que, embora o escalão etário com mais efetivos masculinos seja o dos 50 a 54 anos, os escalões dos 40 aos 44 anos e dos 55 aos 59 anos apresentam vértices elevados, conferindo a forma atrás descrita. No que respeita ao lado feminino a tendência de aumento do número de efetivos até à faixa etária dos 55 aos 59 anos, só voltando a descer nos últimos dois escalões, é o que confere o enviesamento para cima.

**Gráfico 23 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários**

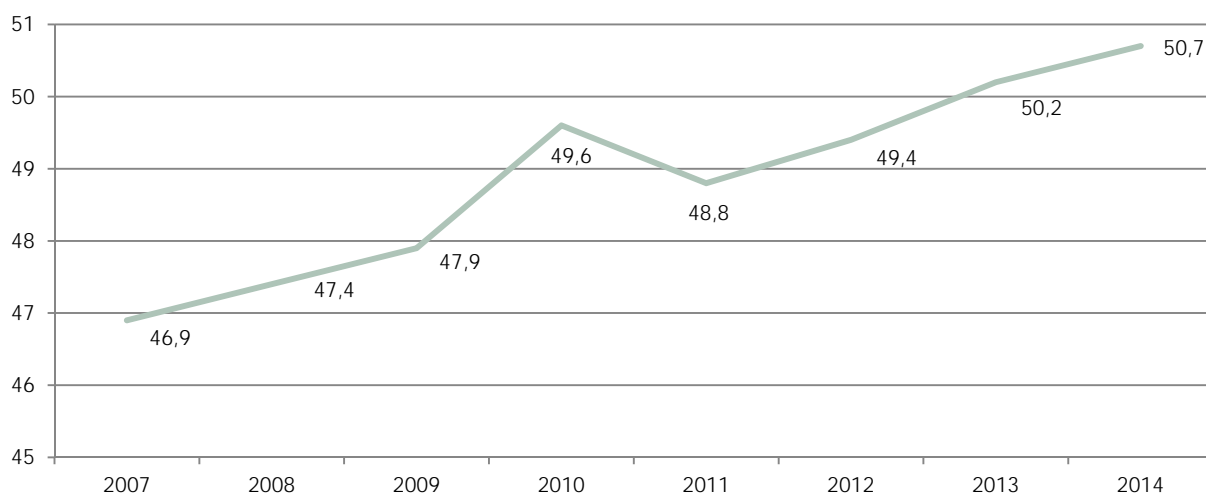
Em conclusão do que atrás foi visualizado, o **Gráfico 23** mostra-nos a densidade de efetivos escalonados por intervalos de idades e expressos em valores percentuais.

**Quadro 13 - Evolução da idade média**

2012	2013	2014
49,4 anos	50,2 anos	50,7 anos

Naturalmente e como consequência, a idade média voltou a aumentar, registando-se em 50,7 anos em 2014 e representando um aumento de 0,5 anos em relação a 2013 e de 1,3 anos em relação ao triénio.

Gráfico 24 - Evolução da idade média



O **Gráfico 24** apresenta a linha de evolução da idade média. Com exceção de 2011, que apresenta uma descida de 0,8 anos em relação a 2010, a tendência é progressivamente de subida, culminando em 2014 com a idade média mais alta dos últimos 8 anos. Esta tendência está intimamente ligada à baixa taxa de reposição de efetivos.

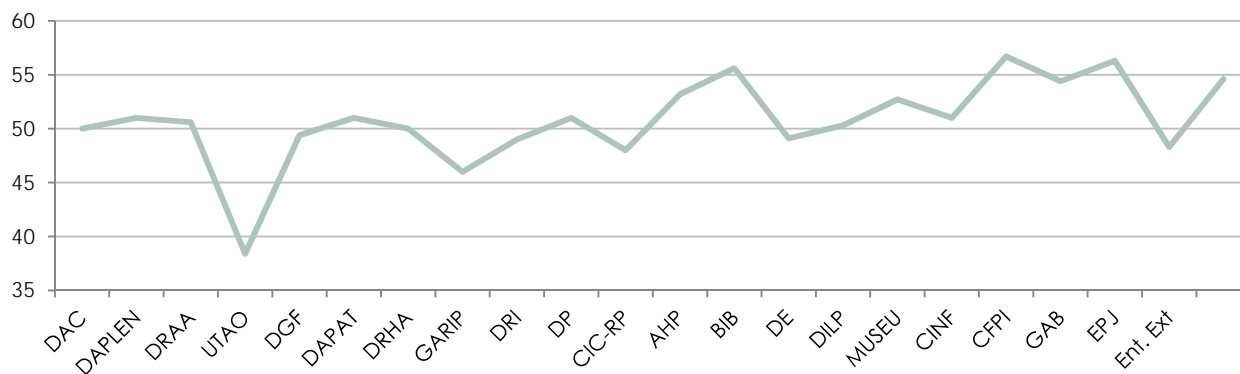
Quadro 14 - Distribuição do número de efetivos por serviços e escalões etários

	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	
25-29					1																				
30-34		1		3	1				1									1						1	
35-39		5	2	1	3		2	2	5	1	1			3			1	2	1	3		1			
40-44		6	1	6	1		4	6	5		3	2		1			3	2	1	3		1		1	
45-49	1	11	2	1			1	1	4	1	1	1		3	4	1	1	2		3		2		1	
50-54		9	3	6		2	3	12	13	1	1	1		3	1	4	5	4		1	1	7	3	2	
55-59	2	10	8	7	1		7	7	9		4	4	1	2	2	5	2	4		5	8	2	4		
60-64		3		4				1	3				1	1	1	2	1	1			4		7	1	1
65-69		2		2				1							1			1							

O **Quadro 14** ilustra a distribuição de efetivos por serviços e escalões etários, sendo os quadrados mais escuros os que agrupam maior número de funcionários e os mais claros os que contabilizam menor número de efetivos.

Podemos verificar que o serviço que integra o funcionário com idade mais baixa é a UTAO. No polo inverso, temos a DAC, DRAA, DAPAT, AHP e DILP com funcionários nos escalões mais elevados.

Gráfico 25 - Média etária por serviço



É visível através do **Gráfico 25** que a UTAO detém uma média etária abaixo dos 40 anos de idade, sendo o serviço mais jovem. No extremo oposto encontra-se a Biblioteca, o CFPI e a EPJ com idades médias acima dos 55 anos de idade.

## 3.7. – Em função do nível de escolaridade

Quadro 15 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	6	4.80%	0	0.00%	6	1.75%
6 anos de escolaridade	9	7.20%	9	4.13%	18	5.25%
9 anos de escolaridade	12	9.60%	22	10.09%	34	9.91%
11 anos de escolaridade	10	8.00%	10	4.59%	20	5.83%
12 anos de escolaridade	29	23.20%	62	28.44%	91	26.53%
Licenciatura	51	40.80%	102	46.79%	153	44.61%
Mestrado	8	6.40%	11	5.05%	19	5.54%
Doutoramento	0	0.00%	2	0.92%	2	0.58%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>	<b>218</b>	<b>100%</b>	<b>343</b>	<b>100%</b>

O grau académico predominante nos serviços da AR é a licenciatura, com cerca de 45% do total de efetivos. Esta percentagem é ligeiramente ultrapassada (+6%) quando se trata de efetivos femininos.

O 12.º ano de escolaridade aparece em seguida, com um pouco mais de ¼ do total de efetivos.

A predominância do grau académico superior tem sido constante ao longo dos últimos tempos, consequência das especificidades técnicas e complexidade de tarefas inerentes ao trabalho desenvolvido pelos SAR.

Gráfico 26 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

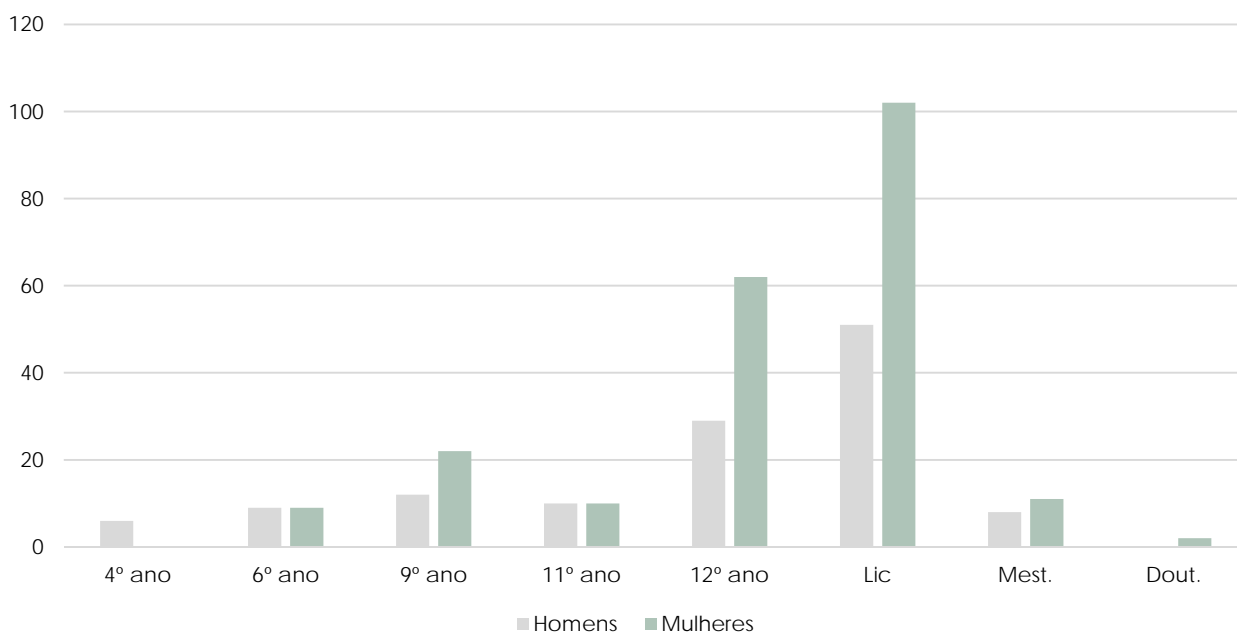
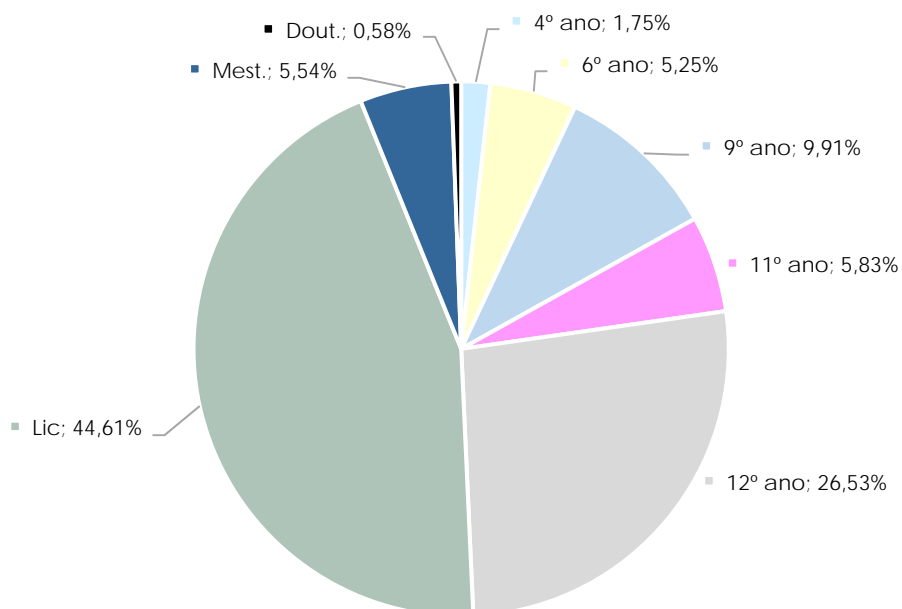
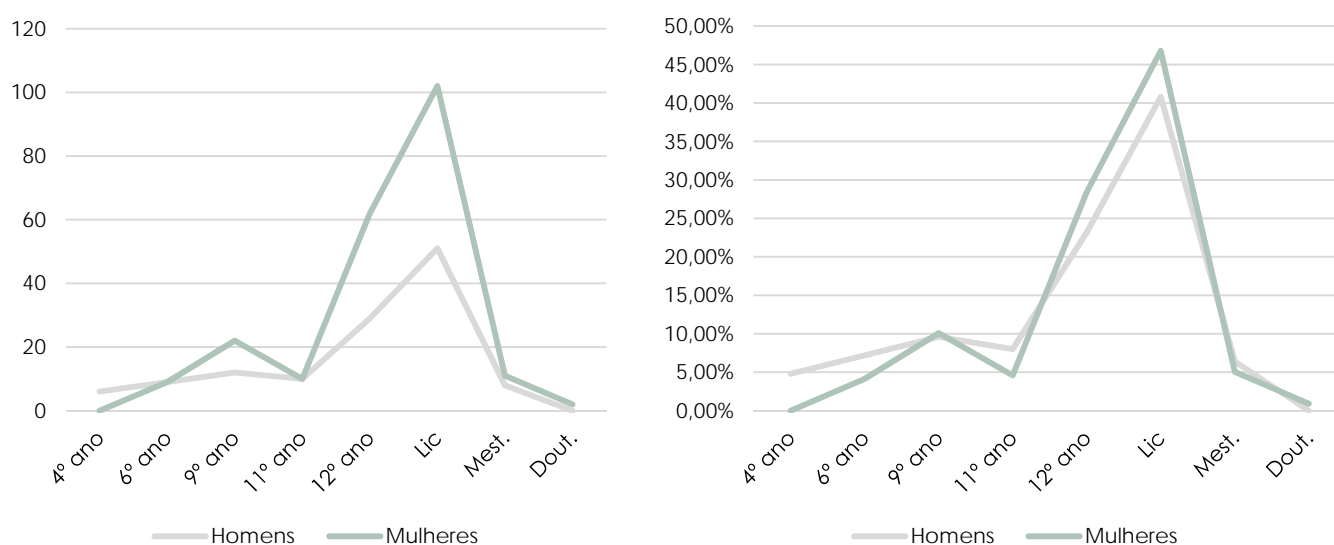


Gráfico 27 - Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional



O **Gráfico 26** e **Gráfico 27** ilustram os dados anteriores. Salienta-se ainda a diminuição do nível de escolaridade mais baixo que, em 2014, apresenta menos 0,56% que o ano anterior.

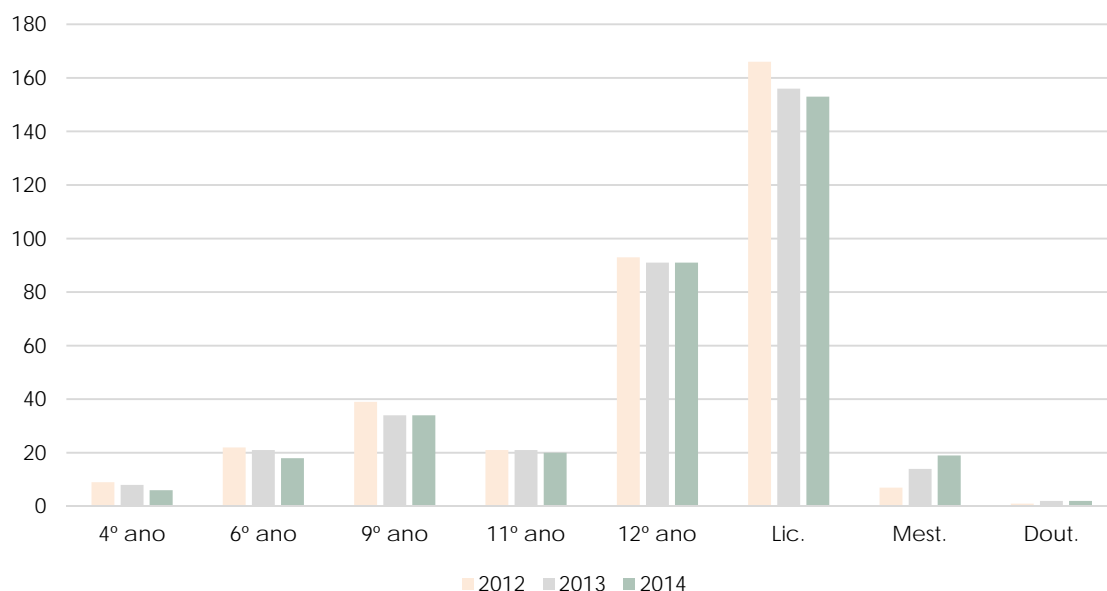
**Gráfico 28 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais**



Embora em valores absolutos se verifique um número bastante maior de mulheres em relação aos homens com nível habilitacional superior, em expressão percentual esta diferença é mais esbatida, notando-se apenas alguma significância ao nível da licenciatura e dos níveis académicos mais baixos.

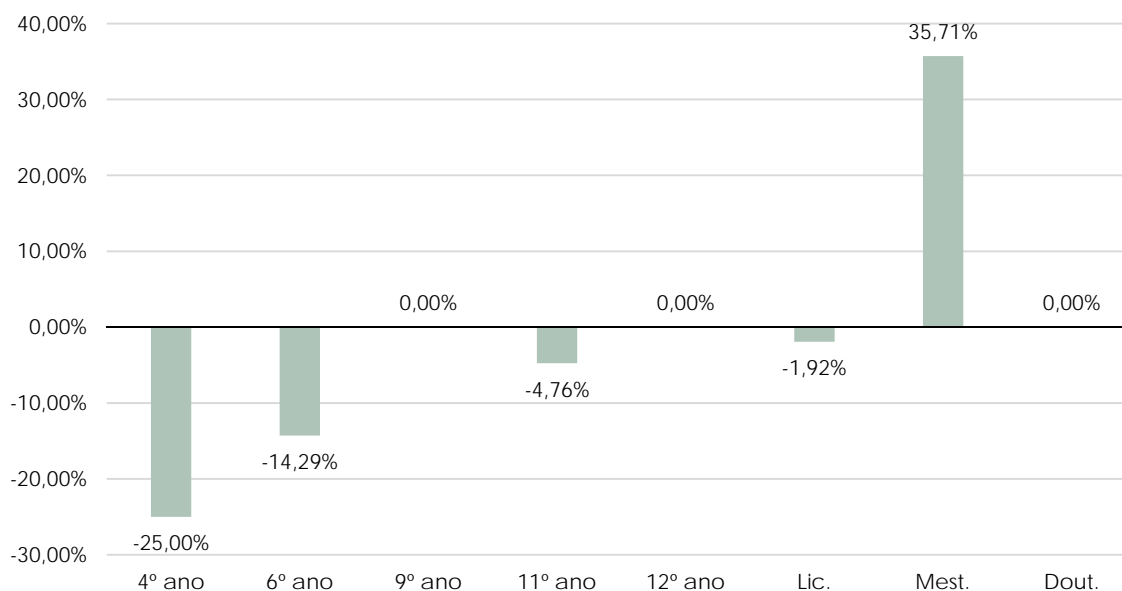


Gráfico 29 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional



2014 registou uma distribuição de efetivos por nível habilitacional bastante idêntica à do ano anterior, embora de uma forma global se assista a uma ligeira descida em quase todos os níveis habilitacionais, com exceção do grau de mestre que apresenta um ligeiro aumento. Estas variações estão diretamente relacionadas com a movimentação de entradas e saídas de efetivos.

Gráfico 30 - Evolução do nível habilitacional (2013-2014)



O **Gráfico 30** dá-nos uma melhor perspetiva da evolução dos níveis habilitacionais numa ótica de variação anual. Confirmando o que anteriormente foi dito, o grau de mestre é o único que apresenta uma subida de 35,71%.

Os níveis de 9.º ano, 12.º ano e doutoramento mantêm-se inalterados. Os restantes apresentam descidas, como consequência da saída de funcionários, não tendo havido entradas de efetivos com a mesma habilitação académica.

### 3.8. – Em função da antiguidade

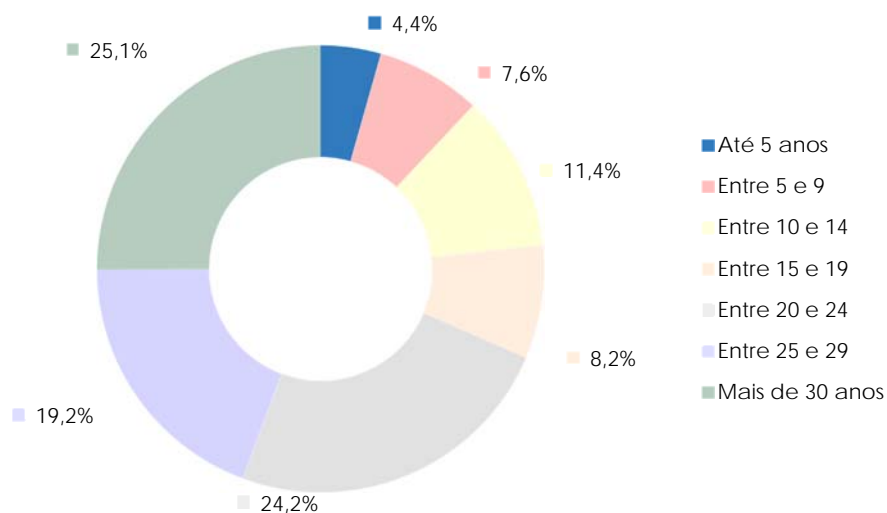
Quadro 16 - Antiguidade

	N.º funcionários
Até 5 anos	15
Entre 5 e 9	26
Entre 10 e 14	39
Entre 15 e 19	28
Entre 20 e 24	83
Entre 25 e 29	66
Mais de 30 anos	86

O escalão com mais de 30 anos de antiguidade continua a ser o que agrupa maior número de funcionários, com cerca de  $\frac{1}{4}$  do total de efetivos, seguido de perto pelos funcionários cuja antiguidade se encontra no escalão dos 20 aos 24 anos.

O **Quadro 16** evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, uma tendência de saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para aposentação.

Gráfico 31 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade

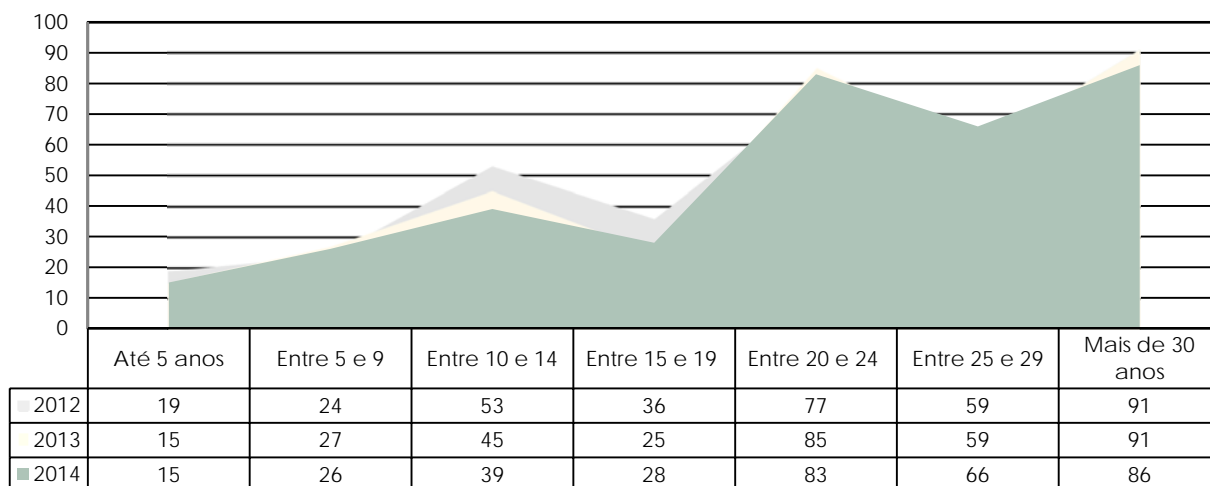


Apenas 4% dos funcionários apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos. Estas percentagens vão subindo gradualmente à medida que vamos aumentando o número de anos de antiguidade.

Podemos igualmente concluir que 68,5% dos funcionários detêm mais de 20 anos de prestação de serviço público, indicando uma subida de 1,5 p. p. face ao ano anterior, acentuando o grau de envelhecimento dos efetivos.

Complementando o que já foi referido anteriormente,  $\frac{1}{4}$  dos funcionários detêm mais de 30 anos de serviço, o que, associado ao fator idade, poderá conduzir num curto espaço de tempo a uma grande saída de efetivos por aposentação.

Gráfico 32 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2012-2014)



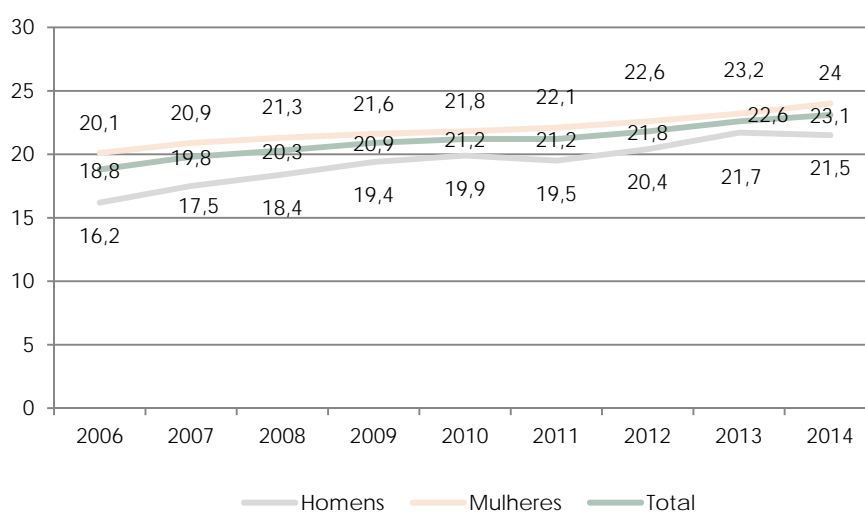
No último triénio, podemos assinalar que a principal diminuição de efetivos ocorreu no escalão entre os 10 e os 14 anos de antiguidade.

Quadro 17 - Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por género

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	9	6	15
5 - 9	10	16	26
10 - 14	20	19	39
15 - 19	15	13	28
20 - 24	24	59	83
25 - 29	16	50	66
Mais de 30 anos	31	55	86
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>218</b>	<b>343</b>
<b>Nível médio de antiguidade</b>	<b>21,5 anos</b>	<b>24 anos</b>	<b>23,1 anos</b>

No que respeita a uma análise por género, as mulheres detêm, notoriamente, um nível de antiguidade mais elevado que o dos homens. Em 2014 detinham em média mais 2,5 anos que o sexo oposto e mais 0,9 anos que o nível médio de antiguidade global.

**Gráfico 33 - Evolução do nível de antiguidade**

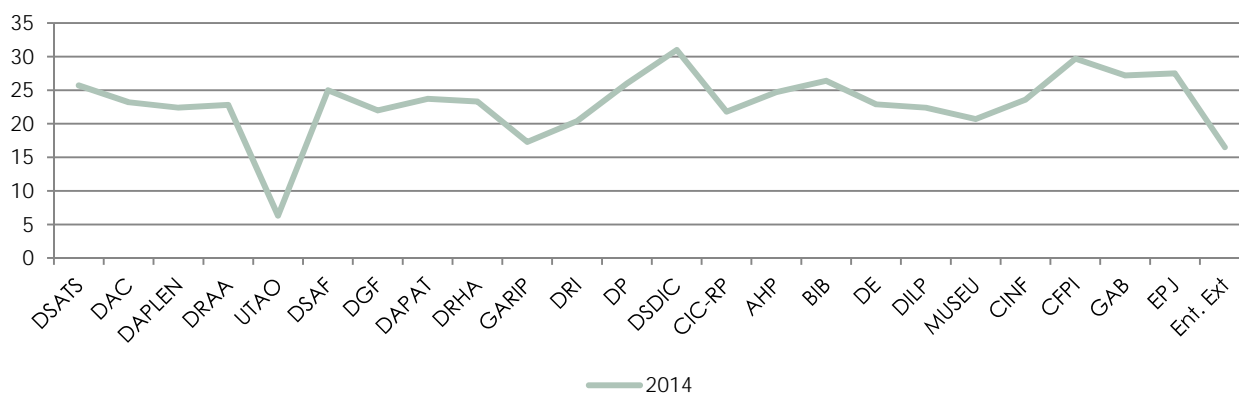


**Quadro 18 - Evolução do nível de antiguidade**

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
20,3 anos	20,9 anos	21,2 anos	21,2 anos	21,8 anos	22,6 anos	23,1 anos

O nível médio global de antiguidade situou-se, em 2014, em 23,1 anos. Seguindo o ritmo de crescimento que já vem sendo habitual nos últimos anos, este ano registou um aumento de 0,5 anos face a 2013.

Gráfico 34 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço



A UTAO, sendo o serviço mais jovem, é igualmente o serviço que apresenta um nível de antiguidade mais baixo, entre os 5 e os 10 anos. Assinala-se ainda o GARIP e as Entidades Externas, com níveis de antiguidade média abaixo dos 20 anos.

Com cerca de 30 anos de antiguidade encontramos a DSDIC e o CFPI.

Os restantes serviços apresentam níveis de antiguidade próximos do nível médio global.

### 3.9. – Antiguidade versus Idade

Quadro 19 - Antiguidade média e idade média

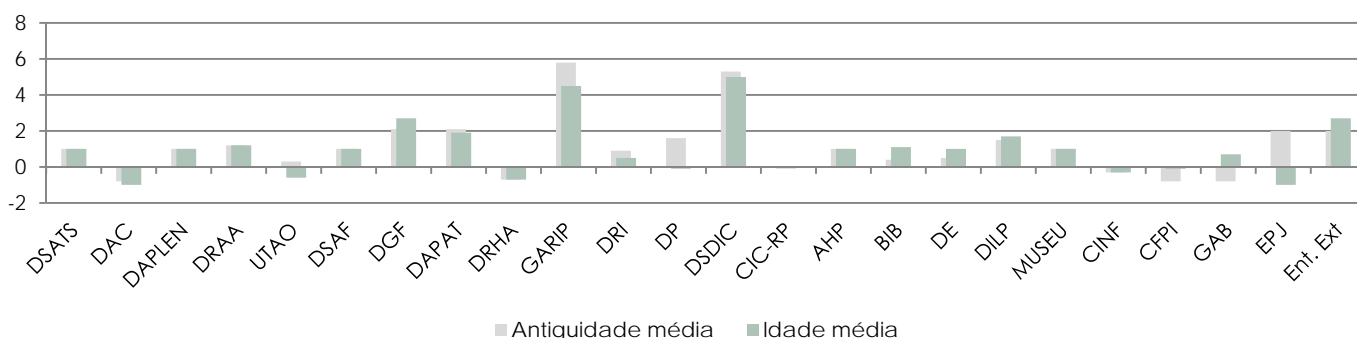
**Antiguidade média**

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	Ent. Ext
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
2014	25,7	23,2	22,4	22,8	6,3	25	22	23,7	23,3	17,3	20,4	26	31	21,8	24,7	26,4	22,9	22,4	20,7	23,6	29,7	27,2	27,5	16,5

**Idade média**

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	Ent. Ext
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
2014	53,7	50	51	50,6	38,4	51,5	49,4	51	50	46	49	51	59	48	53,2	55,6	49,1	50,3	52,7	51	56,7	54,4	56,3	48,3

Gráfico 35 - Variação da idade média e antiguidade média (2013-2014)



Em regra, a variação da idade média é diretamente proporcional à variação da antiguidade média, pois o aumento de uma destas variáveis leva forçosamente ao aumento da segunda.

Desta forma, e em consequência das movimentações ocorridas em diversos serviços, quer por força das movimentações internas quer externas, temos como destaque o aumento de ambos os níveis médios no GARIP e na DSDIC.

Nas variações negativas temos a DAC, a UTAO, a DRHA, o CINF, o CFPI, os Gabinetes e o EPJ.



### 3.10. – Movimentos de pessoal

#### 3.10.1 – Entradas/Regressos

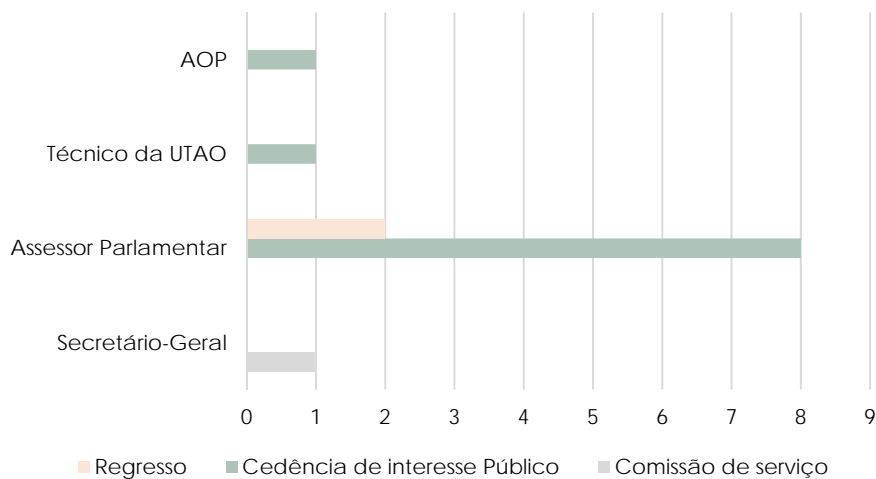
Em 2014, verificaram-se os seguintes movimentos de entradas/regressos:

- 1 comissão de serviço (Secretário-Geral);
- 10 cedências de interesse público;
- 2 regressos de suspensão de contrato referentes ao mesmo funcionário.

**Quadro 20 - Entradas/Regressos**

		Secretário-Geral	Assessor Parlamentar	Técnico da UTAO	AOP	Total
Comissão de Serviço	H	1				1
	M					
	T	1				1
Cedência de interesse público	H		5	1	1	7
	M		3			3
	T		8	1	1	10
Regresso	H		2*			2*
	M					
	T		2*			2*

\* - Foram considerados 2 movimentos de regresso que respeitam apenas a 1 funcionário

**Gráfico 36 – Movimento de entradas/regressos em 2014**

O grupo de assessor parlamentar foi que registou maior movimento de entradas / regressos de funcionários, tal como mostra o **Gráfico 36**.

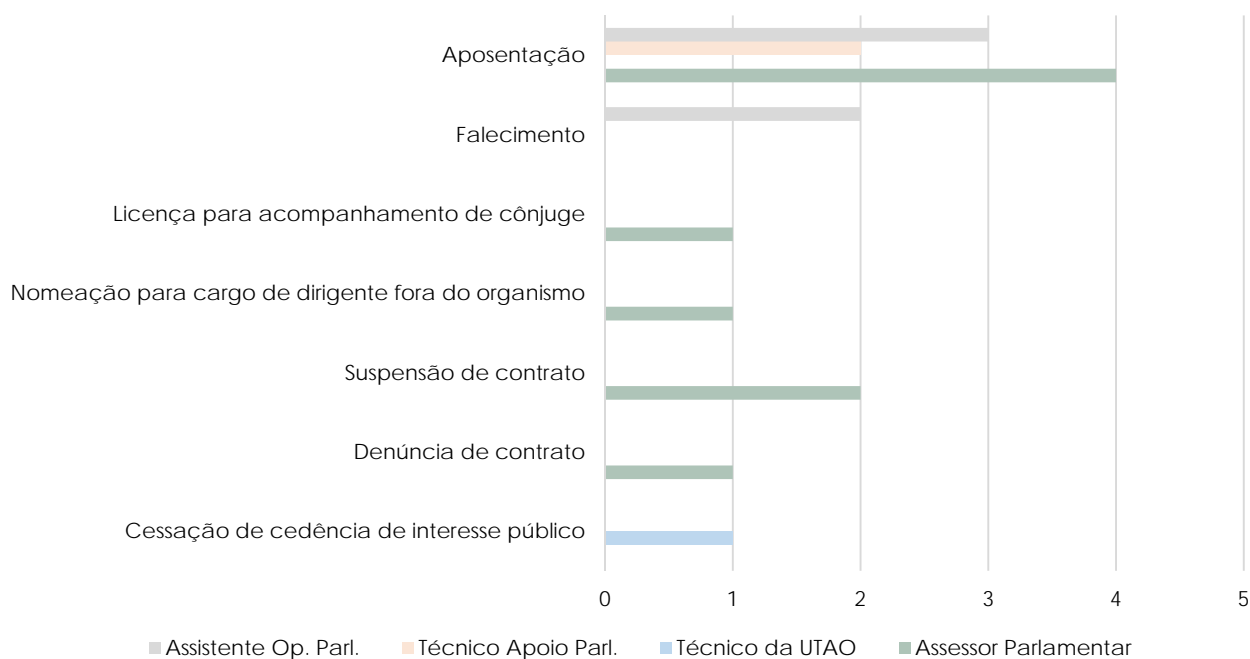
### 3.10.2 – Saídas

Em 2014, verificaram-se as seguintes movimentações de saída:

- 1 cessação de funções de funcionário em cedência de interesse público;
- 1 denúncia de contrato;
- 2 suspensões de contrato;
- 1 comissão de serviço no exterior;
- 1 licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge;
- 2 falecimentos;
- 9 aposentações.

Quadro 21 - Saídas e incidência nos grupos profissionais

		Assessor Parlamentar	Técnico da UTAO	Técnico Apoio Parl.	Assistente Op. Parl.	Total
Cessação de cedência de interesse público	H		1			1
	M					
	T		1			1
Denúncia de contrato	H					
	M	1				1
	T	1				1
Suspensão de contrato	H	2				2
	M					
	T	2				2
Nomeação para cargo de dirigente fora do organismo	H					
	M	1				1
	T	1				1
Licença para acompanhamento de cônjuge	H					
	M	1				1
	T	1				1
Falecimento	H				1	1
	M				1	1
	T				2	2
Aposentação	H	1		1	2	4
	M	3		1	1	5
	T	4		2	3	9

**Gráfico 37 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2014**

A aposentação foi o principal motivo de saída de funcionários, afetando os 4 grupos profissionais ilustrados no **Gráfico 37**.

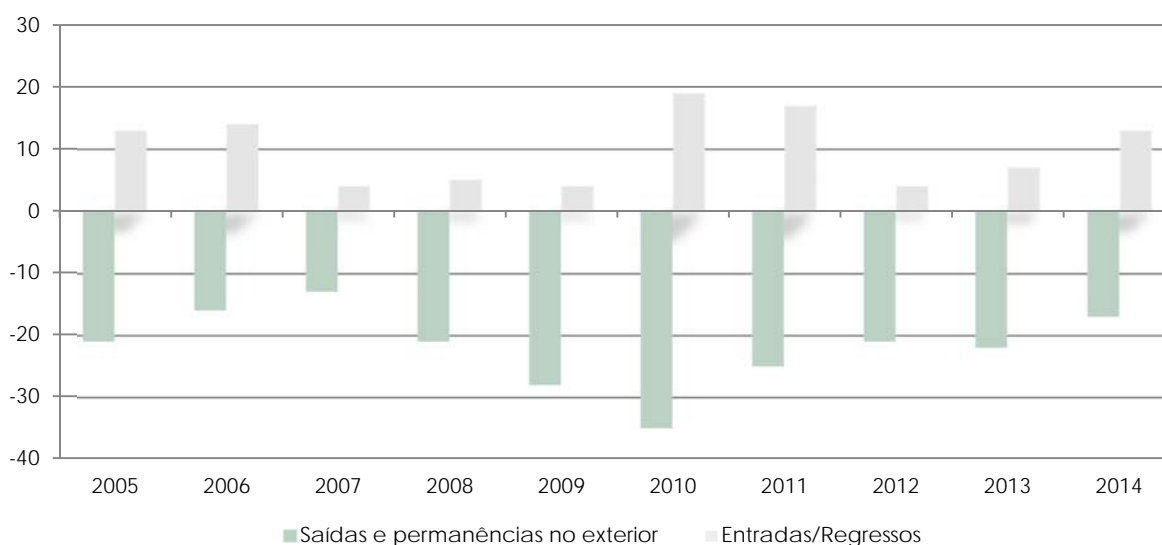
Ocorreu, ainda, o falecimento de 2 funcionários.

A suspensão de contrato, embora seja contabilizada duas vezes, ocorreu com o mesmo funcionário.

Todas as restantes situações contabilizaram-se apenas uma vez.

O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo de assessor parlamentar.

Gráfico 38 - Movimento global de entradas e saídas



No ano em análise verificou-se um aumento do número de entradas/regressos à AR, grande parte devido ao recrutamento temporário por cedência de interesse público, no intuito de colmatar as necessidades que têm vindo a surgir por força dos movimentos de saída dos funcionários.

No que respeita aos movimentos de saída, verifica-se uma ligeira descida face a 2013. Nesta perspetiva temporal alargada não podemos deixar de dar ênfase ao ano de 2010, pelo elevado número de saídas, que se contabilizaram em mais de 30.

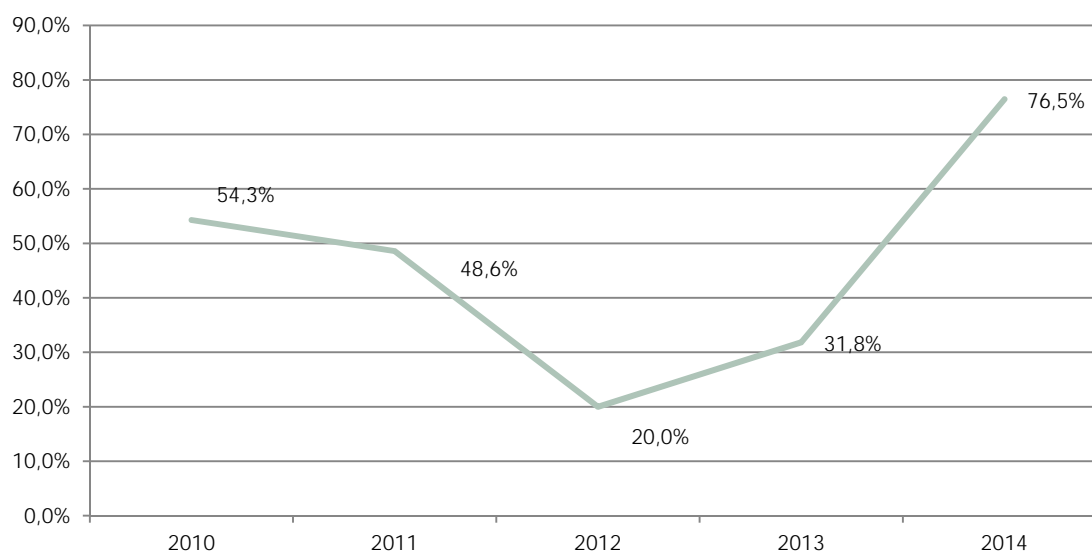
Quadro 22 - Evolução de movimentações de funcionários

	2012	2013	2014
Entradas / Regressos	4	7	13
Saídas	20	22	17

Comparativamente com os 2 anos anteriores, 2014 registou um maior número de entradas / regressos e um menor número de saídas, registando-se, no entanto, um saldo negativo de 4 funcionários, isto é, menos 1,15%.

Com estes indicadores houve naturalmente um aumento da taxa de reposição de efetivos, que em 2014 se situou nos 76,5%. Note-se, contudo, que para colmatar a totalidade das saídas verificadas a taxa deveria ser superior a 100%.

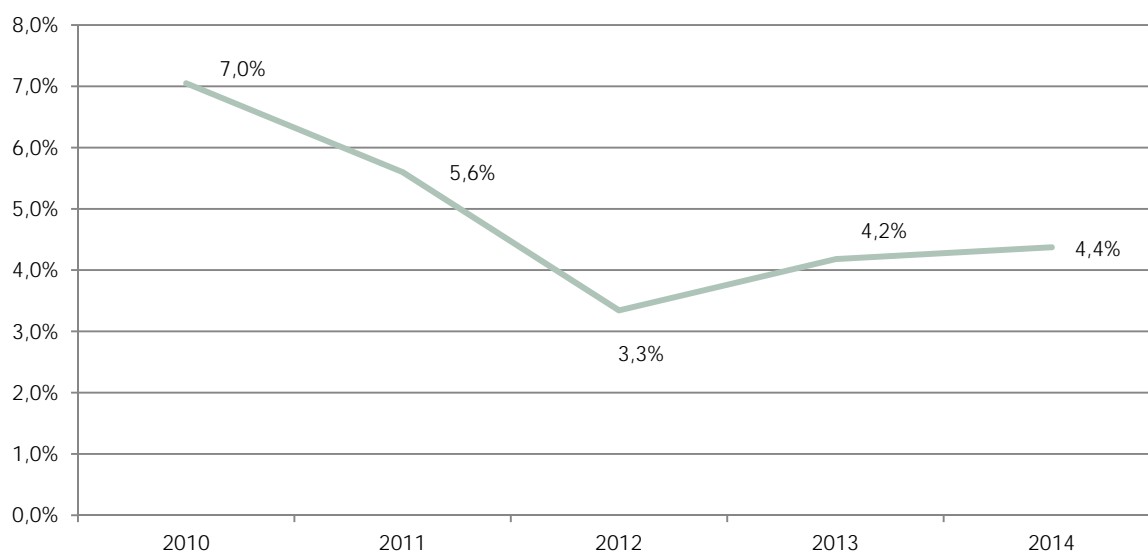
**Gráfico 39 - Evolução da taxa de reposição de efetivos**



A taxa de *turnover* subiu 0,2 p.p. em relação a 2013, situando-se em 4,4%. Ainda assim esta subida, que vem acontecendo ao longo dos 3 últimos anos, não chega ao limiar do nível médio aceitável de 5%.

<sup>1</sup> =  $((n.º \text{ saídas} + n.º \text{ entradas}) / 2) / \text{total de efetivos} \times 100$

Gráfico 40 - Evolução do turnover



Quadro 23 - Movimentações internas de funcionários

		Entradas												Ent. Ext.
		BIB	CIC-RP	DAC	DAPAT	DILP	DGF	DRHA	DRHA (AOP)	DRAA	EPJ	GAB's	GARIP	Ent. Ext.
Saídas	BIB										1			
	CIC-RP	1												
	CINF				1									
	DAC						1							
	DAPAT							1	1					
	DE									1				
	DILP			1										
	DRHA				1									
	DRHA (AOP)			1								1		
	DRAA		1	1										
	DRI												1	1
	DSDIC							1						
	EPJ					1								
	GAB's											1		

O Quadro 23 apresenta as movimentações internas de funcionários parlamentares. No total ocorreram 18 movimentações. O serviço que registou mais movimentos de entrada foi a DAC, com 3 funcionários. Os serviços que registaram maior número de saídas contabilizaram 2 movimentos – DAPAT, DRAA e DRI.

### 3.11. – Evoluções na carreira e na categoria

Em 2014 não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2014), que vedaram a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários parlamentares, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos.

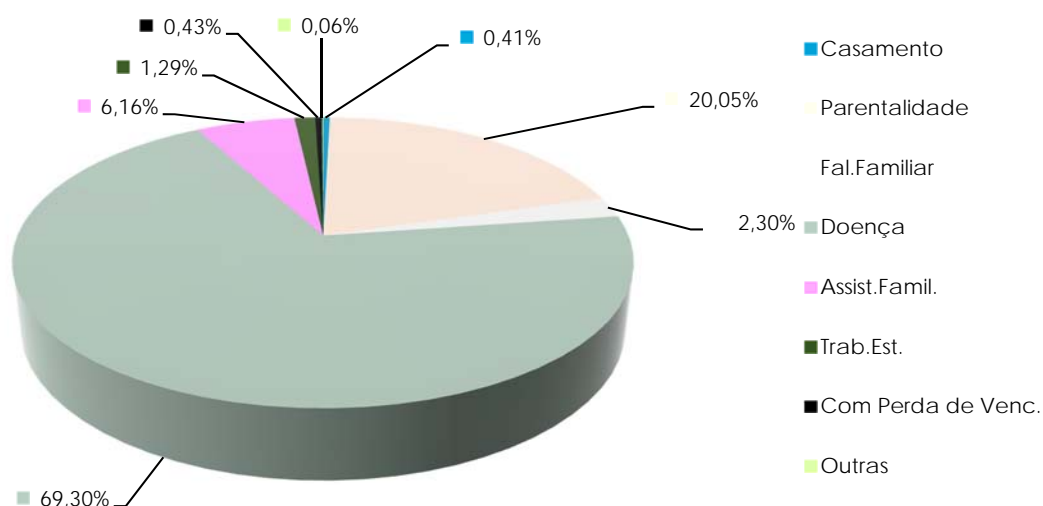
### 3.12. – Absentismo



Quadro 24 - Absentismo / Causas (em dias)

		Dirigente	Assessor Parl.	Progr. Parl.	Técnico	Operador Parl. Sist.	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Enf.	Total
Casamento	H		10							10
	M		9							9
	T		<b>19</b>							<b>19</b>
Parentalidade	H						40	10		50
	M	316	466					102		884
	T	<b>316</b>	<b>466</b>				<b>40</b>	<b>112</b>		<b>934</b>
Falecimento de Familiar	H		9		5		1	21		36
	M		15	1	1		49	5		71
	T		<b>24</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>50</b>	<b>26</b>		<b>107</b>
Doença	H		4			4	421	160		589
	M	54	540		43	38	1.531	433		2.639
	T	<b>54</b>	<b>544</b>		<b>43</b>	<b>42</b>	<b>1.952</b>	<b>593</b>		<b>3.228</b>
Assistência a Familiares	H		2			5	8			15
	M		135		1		130	34	2	302
	T		<b>137</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>317</b>
Trabalhador Estudante	H						6			6
	M		2				27	25		54
	T		<b>2</b>				<b>33</b>	<b>25</b>		<b>60</b>
Com perda do Vencimento	H						14			14
	M					2	4			6
	T					<b>2</b>	<b>18</b>			<b>20</b>
Outras	H							3		3
	M									
	T							<b>3</b>		<b>3</b>
<b>TOTAIS</b>	<b>T</b>	<b>370</b>	<b>1.192</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>2.201</b>	<b>793</b>	<b>2</b>	<b>4.658</b>

Gráfico 41 - Percentagens por tipo de absentismo



Em 2014 verificou-se um ligeiro aumento da taxa de absentismo, de 3,1% correspondendo a mais 140 dias de ausência.

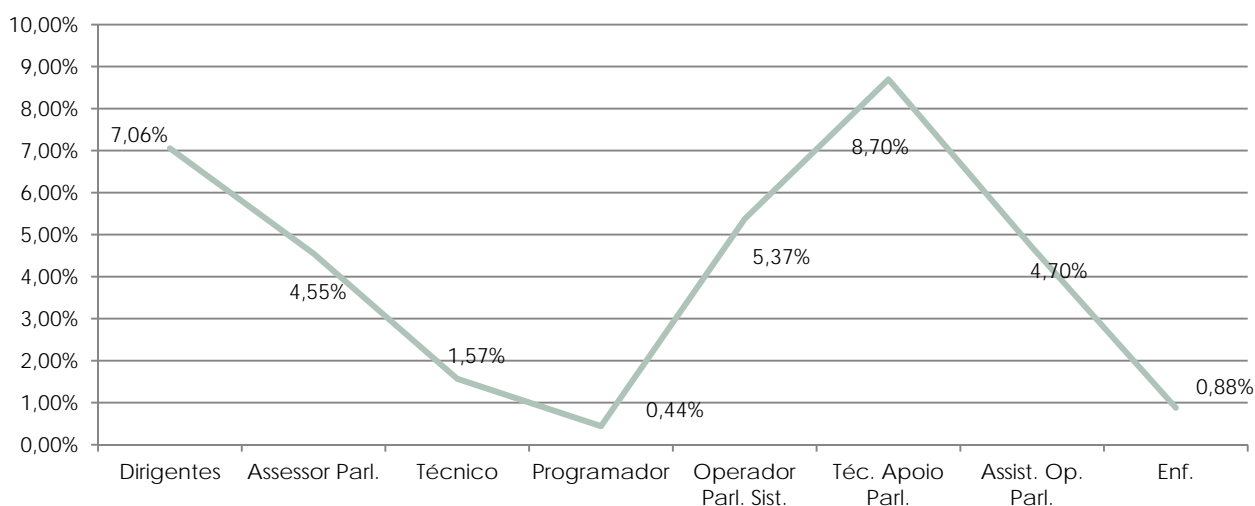
A maior causa de absentismo continua a ser a doença, que neste ano corresponde a quase 70% do total de ausências. Ainda assim, o seu peso no total de faltas diminuiu 5,88%, com menos 170 faltas que o ano transato.

O segundo principal motivo é a ausência por parentalidade, com 20,05% do total de faltas. Em 2014 verificou-se um aumento de 389 faltas por este motivo, com um contributo de mais 7,99% no cômputo total de ausências.

Quadro 25 - 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	370	1.192	50	1	49	2.201	793	2
N.º Funcionários	23	115	14	1	4	111	78	1
N.º médio de ausências	16.09	10.37	3.57	1	12.25	19.83	10.17	2

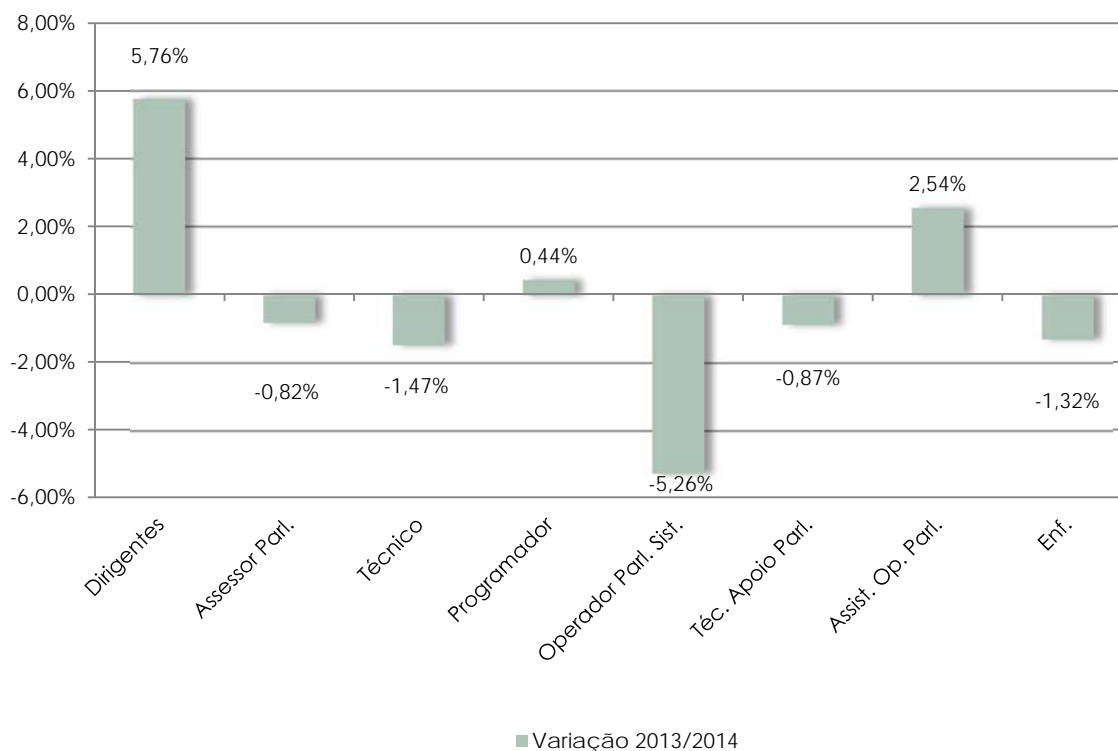
Gráfico 42 - Absentismo por grupo profissional



Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o “programador” e “enfermeira”, com taxas inferiores a 1%. Salienta-se, contudo, que ambos os grupos são compostos apenas por 1 efetivo.

O grupo “técnico de apoio parlamentar” é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 8,7%. Segue-se o grupo “dirigente”, com 7,06%, em que a principal causa foi a parentalidade, uma exceção à causa comum de absentismo.

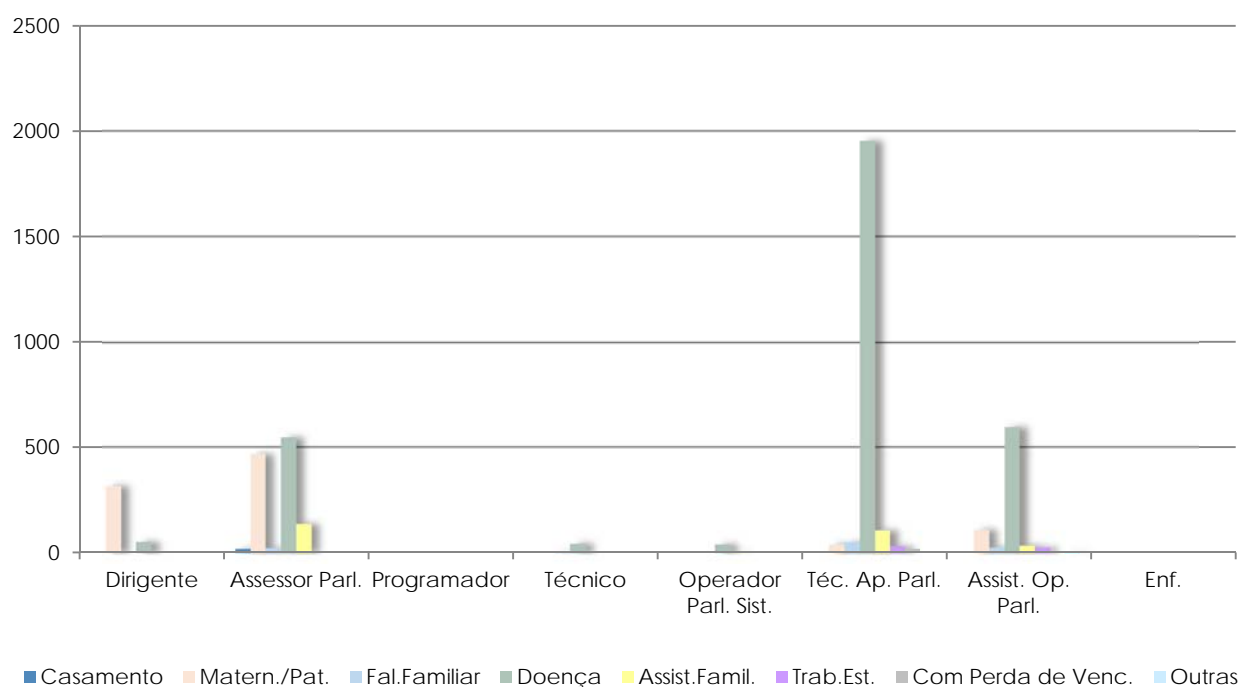
Gráfico 43 - Variação do absentismo por grupo profissional (2013-2014)



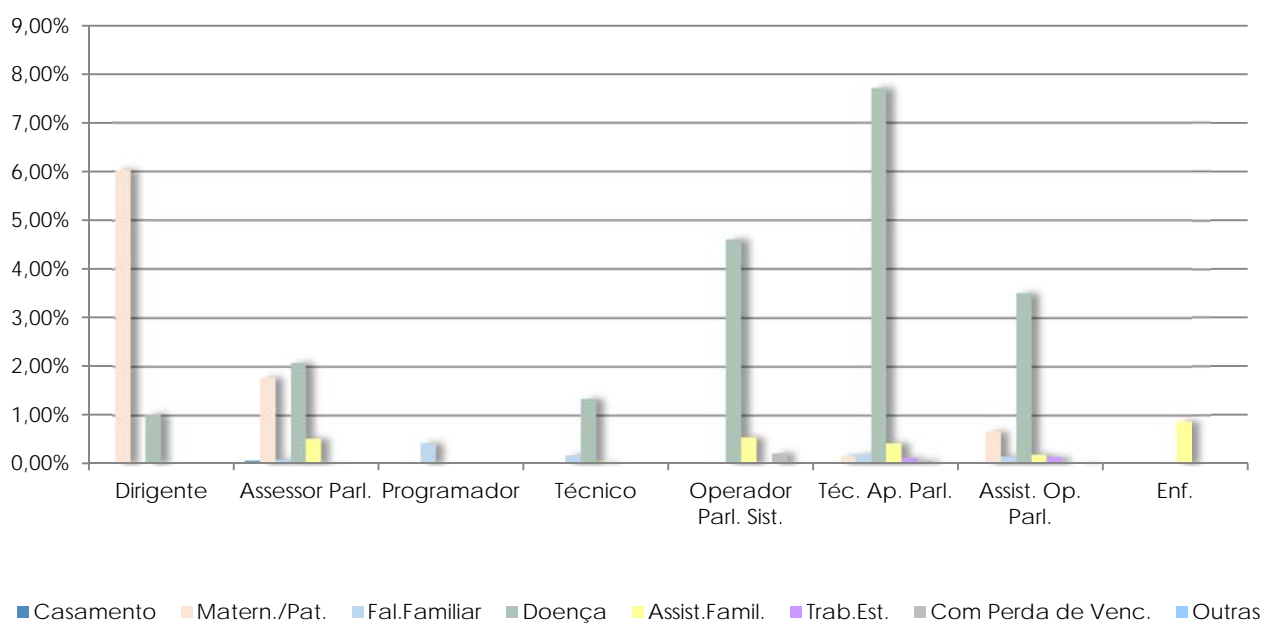
**Gráfico 43** ilustra as variações ocorridas nas taxas de absentismo por grupo profissional face ao seu período homólogo. Podemos constatar um aumento de 5,76% no grupo “dirigente” em consequência da parentalidade verificada. Também com uma variação positiva aparece o grupo “assistente operacional parlamentar”, com 2,54%. Este aumento da taxa de absentismo reflete o aumento das faltas por parentalidade seguida das faltas por doença.

Estas conclusões são igualmente ilustradas nos **Gráfico 44** e **Gráfico 45** que se seguem.

**Gráfico 44 - Absentismo – principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos**



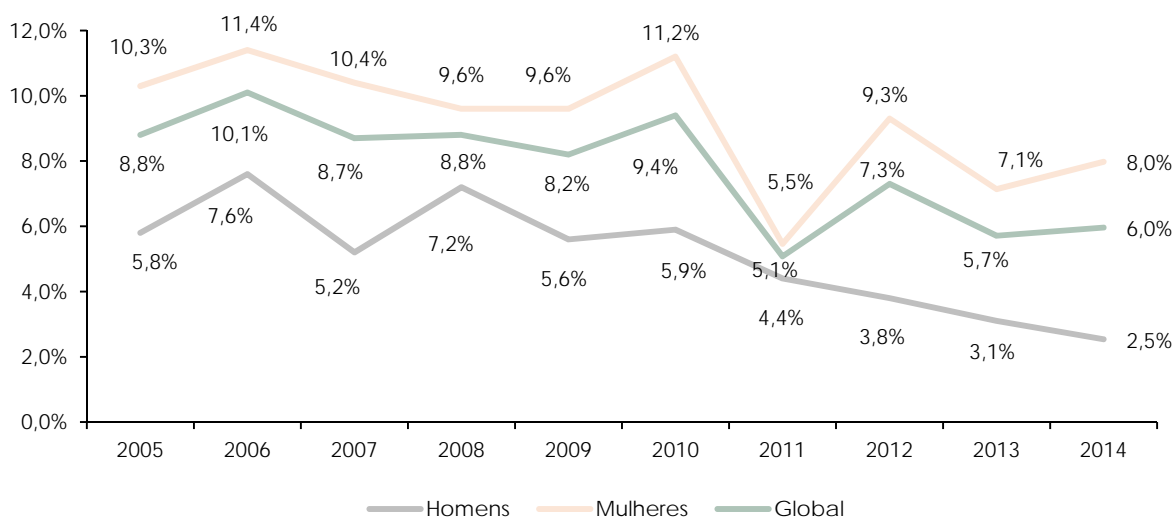
**Gráfico 45 - Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional**



Quadro 26 - Evolução da taxa de absentismo

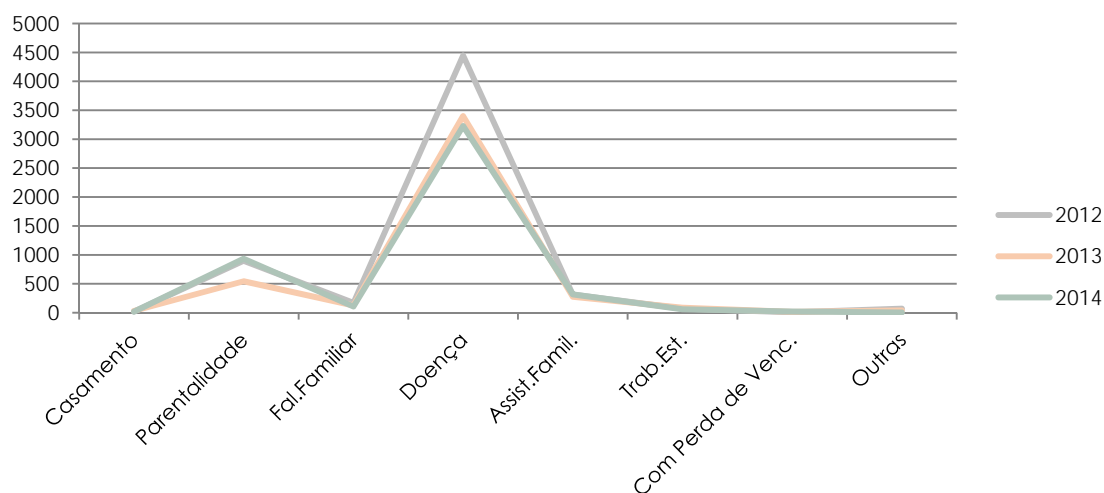
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
10,1 %	8,7 %	8,8%	8,2%	9,4%	5,08%	7,30%	5,71%	5,96%

Gráfico 46 - Evolução da taxa de absentismo global e por género



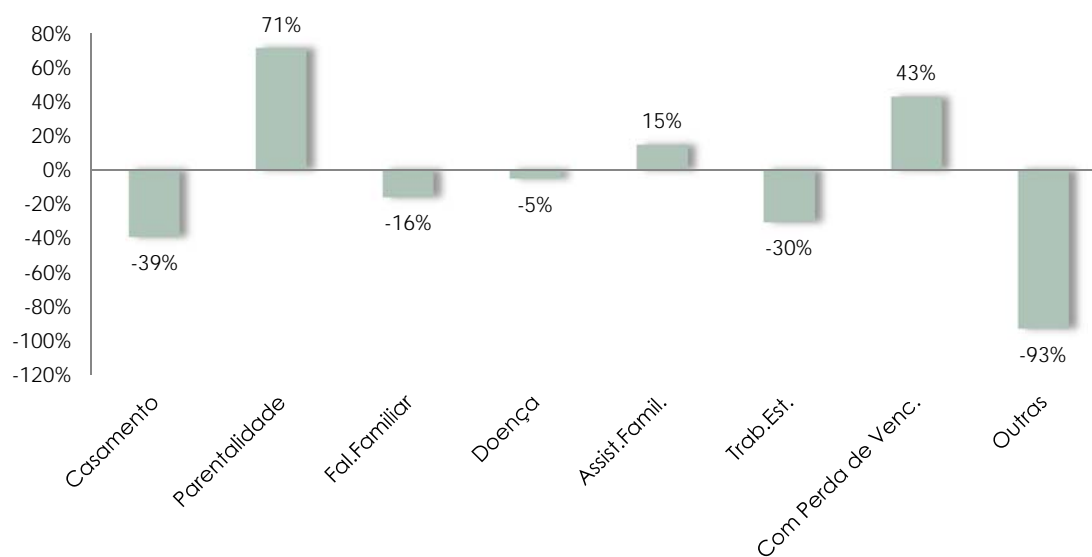
2014 registou uma ligeira inflexão na taxa de absentismo global e na taxa de absentismo feminino. A subida foi de 0,3% e 0,9%, respetivamente. Em contrapartida, o absentismo masculino voltou a descer, situando-se em 2,5%, ou seja, menos 0,6% que o ano anterior.

Gráfico 47 - Evolução do número de dias de ausência por tipo



Efetuada uma análise por tipologia de ausência e comparando-a no último triênio, o **Gráfico 47** apresenta um traçado idêntico nos 3 anos em análise, embora com uma tendência de descida dos números globais. Podemos ainda observar que as ausências por parentalidade baixaram no ano 2013, voltando a subir em 2014. No que respeita à doença, os números dos dois últimos anos são bastante próximos.

Gráfico 48 - Evolução da percentagem de ausências por tipo (2013-2014)



De uma forma global podemos dizer que, embora a doença seja a principal causa de absentismo, 2014 apresenta uma diminuição do número de ausências por doença em mais de 5%.

O principal contributo para o aumento de absentismo advém das ausências por parentalidade, que aumentaram cerca de 71% face ao ano anterior. Também se registaram aumentos nas ausências por assistência a familiar e nas faltas com perda de vencimento.

As restantes ausências apresentam variações negativas, sendo de destacar o grupo "outras" que apresenta uma diminuição de 93%. Na realidade, em 2014, registaram-se apenas 3 ausências por doação de sangue, sendo que no ano anterior estavam também contabilizadas neste grupo ausências por greve.

As ausências por casamento e ao abrigo do estatuto trabalhador-estudante apresentam descidas, de 39% e 30%, respetivamente.



# FORMAÇÃO PROFISSIONAL



## 4. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 27 - Número de ações de formação profissional

	Menos de 25 horas	de 26 a 59 horas	de 60 a 119 horas	Mais de 120 horas	Total
Internas	15	1		10	26
Externas	63	11	1	2	77
Total	<b>78</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>103</b>

Em 2014 contabilizaram-se um total de 103 ações de formação, das quais 26 foram internas – organizadas e realizadas na AR pelo CFPI - e 77 externas – organizadas por entidades públicas ou privadas. Neste ano foram realizadas quase 3 vezes mais ações externas do que internas. Salienta-se também que a grande maioria foram de curta duração, mais concretamente 76% 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 internamente e correspondem a apenas 12% do total de ações. Realizou-se apenas 1 ação de formação de média/longa duração (de 60 a 119 horas), tendo esta sido externa.

Gráfico 49 - Número de ações de formação

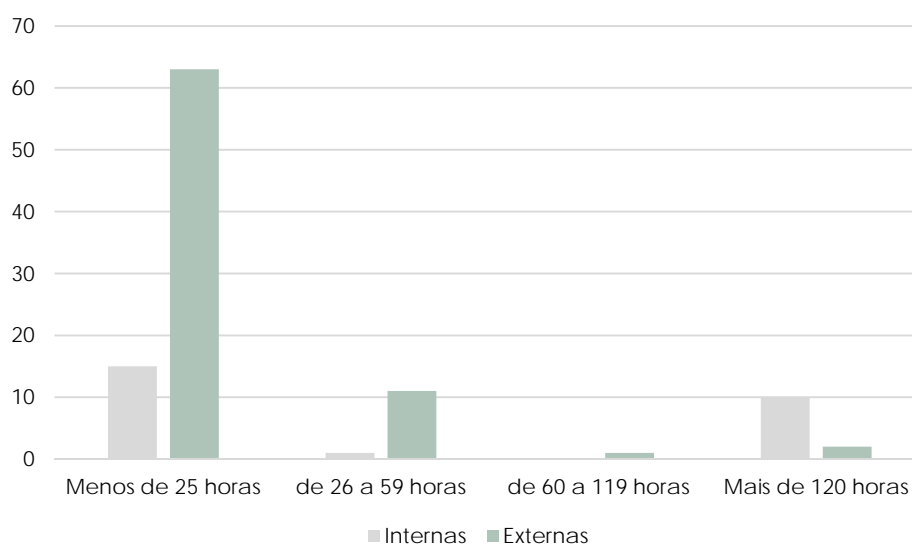
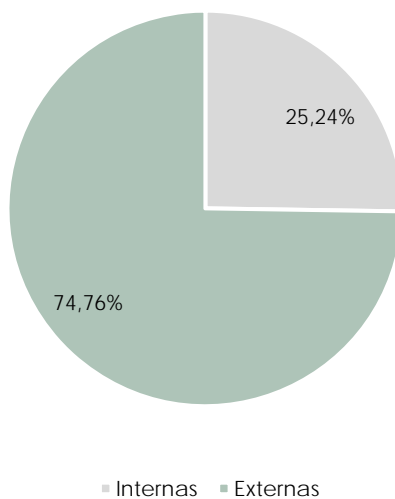
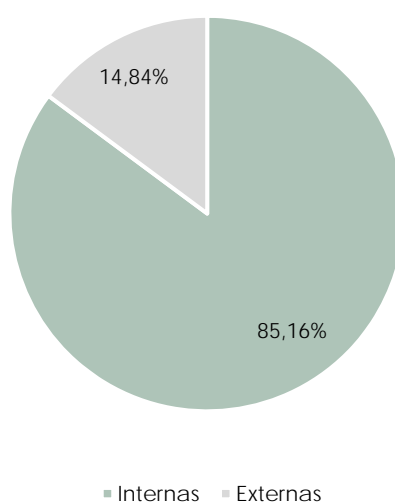


Gráfico 50 - Formação interna e externa



Das 103 ações de formação registadas, 74,76% correspondem a ações de formação externas. Os restantes 25,24% correspondem naturalmente às ações de formação realizadas internamente.

Gráfico 51 - Nível de participação em ações de formação



Com 519 participações em ações de formação, 85% correspondem a participações em ações de formação internas. De igual forma, cerca de metade das participações ocorreram em ações de longa duração, com 120 horas ou mais.

Ao efetuarmos uma análise comparativa com o número de participações em ações de formação realizadas no ano anterior, verificamos uma subida de mais de 50%.

**Quadro 28 - Horas de formação por grupo profissional**

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional	Total
Horas de Formação Internas	253	2.540	259	2.527	484	<b>6.063</b>
Horas de Formação Externas	14	763	56	630	84	<b>1.547</b>
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>3.303</b>	<b>315</b>	<b>3.157</b>	<b>568</b>	<b>7.610</b>

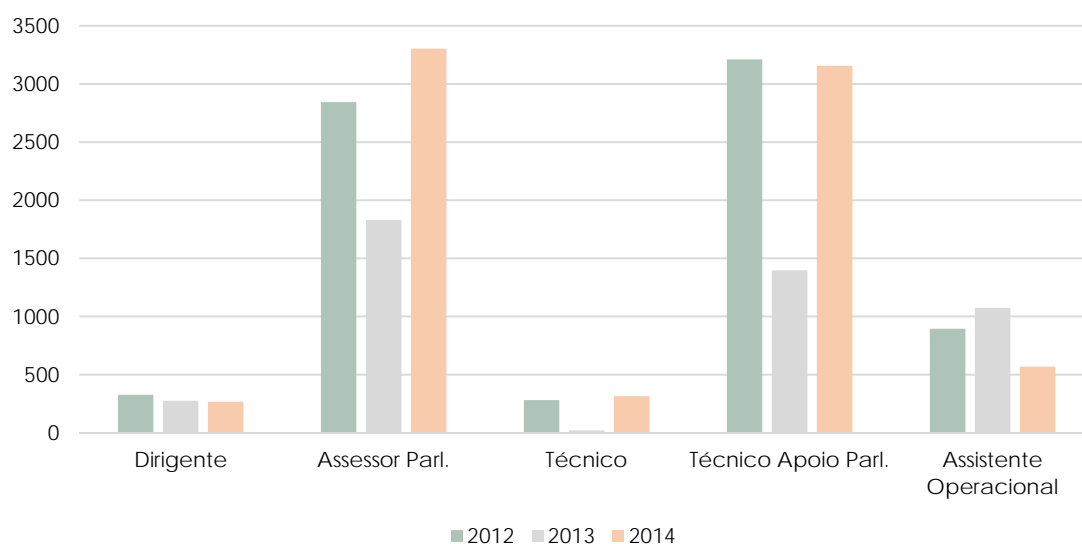
**Quadro 29 - Média de horas de formação por grupo profissional**

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional
Média horas de formação	11,6	28,7	22,5	28,4	7,7

A maior concentração de horas de formação é feita nos grupos “assessor parlamentar” e “técnico de apoio parlamentar”. Analisando ainda a média de horas de formação, concluímos que também o grupo técnico é um dos mais participativos na formação. Em 2014 o grupo menos participativo foi o de “assistente operacional parlamentar”.

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

**Gráfico 52 - Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa**



Analisado o gráfico 51 verificamos que 2014 regista níveis de formação equivalentes a 2012, sendo o ano de 2013 a exceção. O grupo “assessor parlamentar” registou mesmo uma subida face aos dois anos anteriores. Apenas os grupos “dirigentes” e “assistente operacional parlamentar” apresentam descidas no número de horas de formação no triénio.

Quadro 30 - Horas de formação por grupo profissional e áreas

	Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Operacional	Total
Adm. Pública		204		197		401
Assuntos Europeus	14	143				157
Assuntos Jurídicos		112				112
Assuntos Políticos		4				4
Assuntos Econ.- Financeiros	9	119	15	43	2	188
At. Comportamentais		126	28	77		231
Rel. Públicas / Protocolo		21				21
BAD		34		240	32	306
Form. AOP					28	28
Informática	58	625	100	1359	396	2.538
Línguas	186	1912	172	1213	86	3.569
Organização / Métodos				21		21
Mus. Conservação		3			24	27
Higiene e Segurança				7		7
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>3.303</b>	<b>315</b>	<b>3.157</b>	<b>568</b>	<b>7.610</b>

A área de formação que conta com maior número de horas de formação é a área das línguas, logo seguida da área de informática. As duas áreas juntas representam mais de 80% do total de formação e encontram-se distribuídas por todos os grupos profissionais.





# HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO



## 5. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

### 5.1. – Acidentes de Trabalho

**Quadro 31 - 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>	2	1	1	1	5	100
No local de trabalho		1	2	5	8	482
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>582</b>

Em 2014 ocorreram um total de 13 casos de acidentes de trabalho, dos quais 11 originaram um total de 582 dias de ausências ao serviço. Em 2014 registaram-se ainda 770 dias de ausência como consequência de 7 acidentes ocorridos em 2013. Salienta-se ainda que um dos acidentes ocorridos em 2013 teve, em 2014, reflexo na ausência do funcionário durante todo o ano, isto é, contabilizaram-se 365 dias de ausências, transitando ainda para 2015. De idêntico modo, registaram-se cerca de 200 dias de ausência de 2 funcionários cujo acidente ocorreu ainda no ano transato.

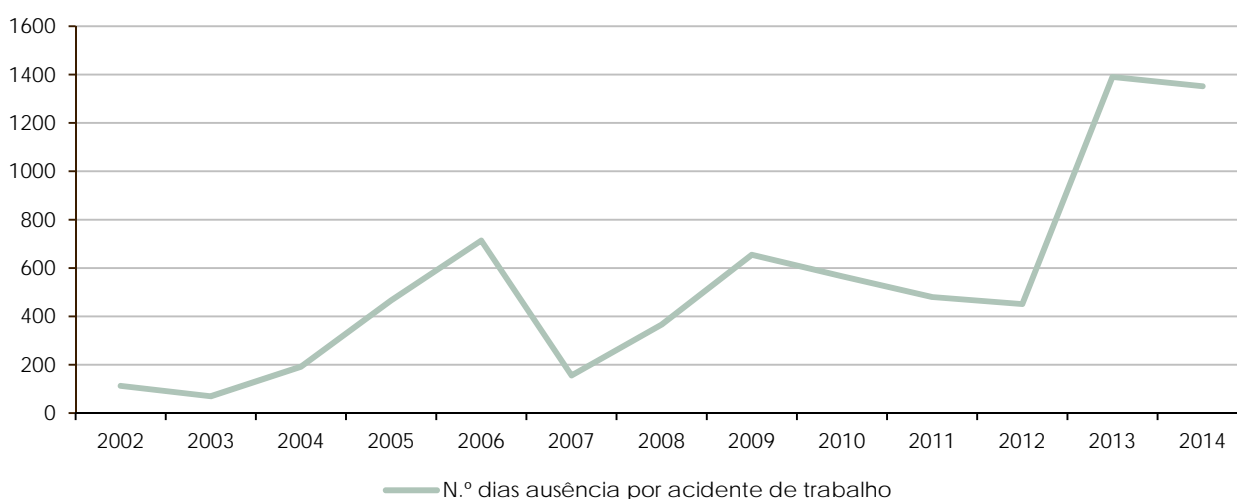
Com os 13 processos abertos em 2014 e os 7 transitados, ao longo do ano foram geridos 20 processos, sendo que 6 destes decorrem em simultâneo com processos de doença profissional para os mesmos efetivos.

Quadro 32 - Evolução dos acidentes de trabalho

2010	2011	2012	2013	2014
16	10	15	17	13
573 dias	480 dias	451 dias	1.390 dias	1.352 dias

2014 registou, ainda, um elevado número de ausências como consequência dos acidentes ocorridos em 2014 e 2013. Embora ligeiramente abaixo do ano anterior, com menos 37 faltas, os dois últimos anos apresentam níveis recorde de ausências por acidentes de trabalho.

Gráfico 53 – Evolução de ausências por acidente de trabalho



Numa perspetiva horizontal mais alargada, verificamos que apenas 3 anos registam ausências abaixo dos 200 dias. Em 2006 e 2009 registaram-se mais de 600 ausências, mas são sobretudo 2013 e 2014 que se destacam, com quase 1.400 dias, denotando um índice de gravidade dos acidentes ocorridos nestes anos bastante superior aos dos anos anteriores.

Quadro 33 - Evolução do índice de gravidade

2010	2011	2012	2013	2014
0.81	0.70	0.69	2.20	2.15

Se consideramos 40 horas de trabalho semanal, podemos dizer que o índice de gravidade<sup>2</sup> se situa em 2,15 dias úteis perdidos por cada mil horas trabalhadas por efetivo, o que é praticamente o mesmo registado em 2013.

Gráfico 54 – Número de acidentes de trabalho



Dos 20 processos em gestão ao longo de 2014 apenas foram encerrados com alta médica 5 acidentes de trabalho, transitando assim 15 processos de acidente para 2015.

O índice de frequência de acidentes de trabalho situou-se em 3,8, o que equivale a dizer que em cada 100 efetivos ocorrem 3,8 acidentes. De acordo com a escala da OIT, este indicador é considerado de nível médio.

A média de ausências por cada acidente ocorrido é de 44,8 dias, considerando apenas as situações de 2014. Se consideramos todos os processos que decorreram em 2014, incluindo os transitados de 2013, a média de ausências situa-se em 67,6 dias.

<sup>2</sup> Índice de gravidade = ausências por acidente em serviço/ horas trabalháveis \* 1000

## 5.2. – Doenças Profissionais

Em 2014 registaram-se 6 novos casos presumíveis de doença profissional, que se encontram a aguardar confirmação por parte do Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais. Estes novos casos deram origem a 135 dias de ausência que, em junção com 101 dias decorrentes de um processo iniciado em 2013, totalizaram 236 faltas por doença profissional.

**Quadro 34 - Evolução das doenças profissionais**

	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Nº de casos</b>	0	1	2	1	6
<b>Nº de dias de ausência</b>	155 dias	483 dias	373 dias	99 dias	236 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 35 - Gabinete médico e de enfermagem

	Médico	Enfermeira	Total
Cedência de interesse público		1	1
Empresa	1		1
Contratados	3		3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Em 2014 foram praticados no GME da Assembleia da República um total de 4.813 atos médicos (que resultam numa média diária de 19,10 atos) e 5.780 atos de enfermagem (com uma média diária de 22,9 atos).

Comparativamente com o ano anterior verificou-se um aumento na prática de atos médicos (aproximadamente mais 3 utentes por dia). Relativamente aos atos de enfermagem, a média também subiu 1,3 utentes/dia.

Mantendo a mesma flutuação do ano anterior, novembro foi o mês em que o GME registou maior fluxo de utentes, com uma média de 27,5 atos médicos/dia e 32,3 atos de enfermagem/dia.

Com menor fluxo de utentes temos os meses de agosto e setembro, devido a férias, quer dos funcionários parlamentares quer da própria enfermeira.

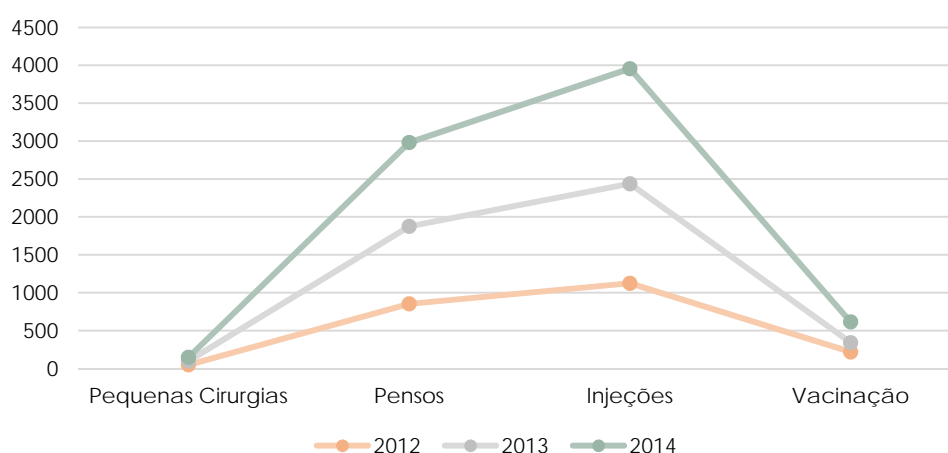
Quadro 36 - Evolução atos médicos e enfermagem

	2013	2014	Variação %
Pequenas Cirurgias	52	49	-5,77%
Pensos	1.022	1.106	8,22%
Injeções	1.314	1.518	15,53%
Vacinação	123	273	121,95%

À exceção das pequenas cirurgias, que tiveram uma ligeira descida de 5,8%, todos os restantes atos médicos e de enfermagem tiveram um aumento, com especial enfoque na vacinação, que aumentou para mais do dobro em relação ao ano anterior, embora 2013 tenha sido considerado um ano atípico devido à dificuldade de obtenção das vacinas no mercado. Mesmo assim, se compararmos apenas com 2012 registou-se um aumento de 25,2% face a este período.

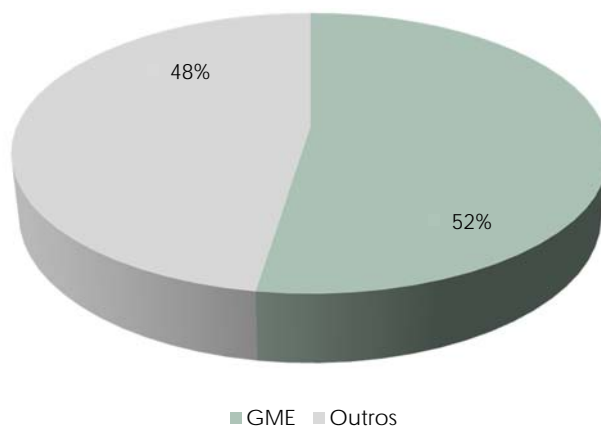
De entre as 273 vacinas efetuadas no GME, 129 foram vacinas contra a gripe, o que corresponde a 47,3% do total de vacinas.

Gráfico 55 - Evolução dos atos médicos e de enfermagem - triénio





**Gráfico 56 - 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).

2014 apresenta a tendência invertida de 2013, com o GME a emitir maior percentagem de atestados médicos em relação a outros médicos (fora do GME); no entanto, podemos afirmar que as diferenças são mínimas, rondando ambos os 50%.



## ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL



## 6. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

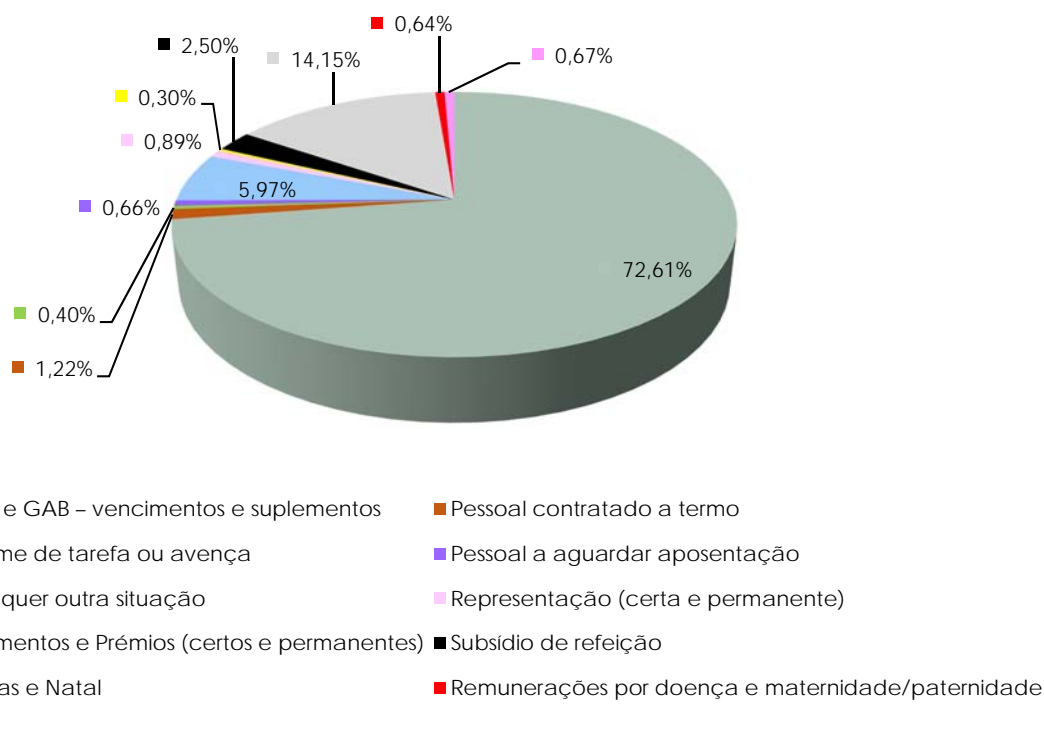
### 6.1 – Encargos financeiros

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

**Quadro 37- Encargos financeiros permanentes – Executado em 2014**

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Pessoal dos SAR – vencimentos e suplementos	9.072.278,00	72,61%	96,4%
Pessoal contratado a termo	152.296,11	1,22%	86,4%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	49.900,80	0,40%	61,9%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	83.078,55	0,66%	83,0%
Pessoal em qualquer outra situação	746.035,83	5,97%	55,6%
Representação (certa e permanente)	111.236,11	0,89%	88,1%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	37.065,51	0,30%	96,5%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	312.242,18	2,50%	85,3%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	1.768.090,79	14,15%	96,6%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	79.627,53	0,64%	99,3%
Formação	83.109,92	0,67%	69,6%
<b>TOTAL</b>	<b>12.494.961,33</b>	<b>100 %</b>	<b>91,4%</b>

Gráfico 57 - Distribuição dos encargos financeiros permanentes

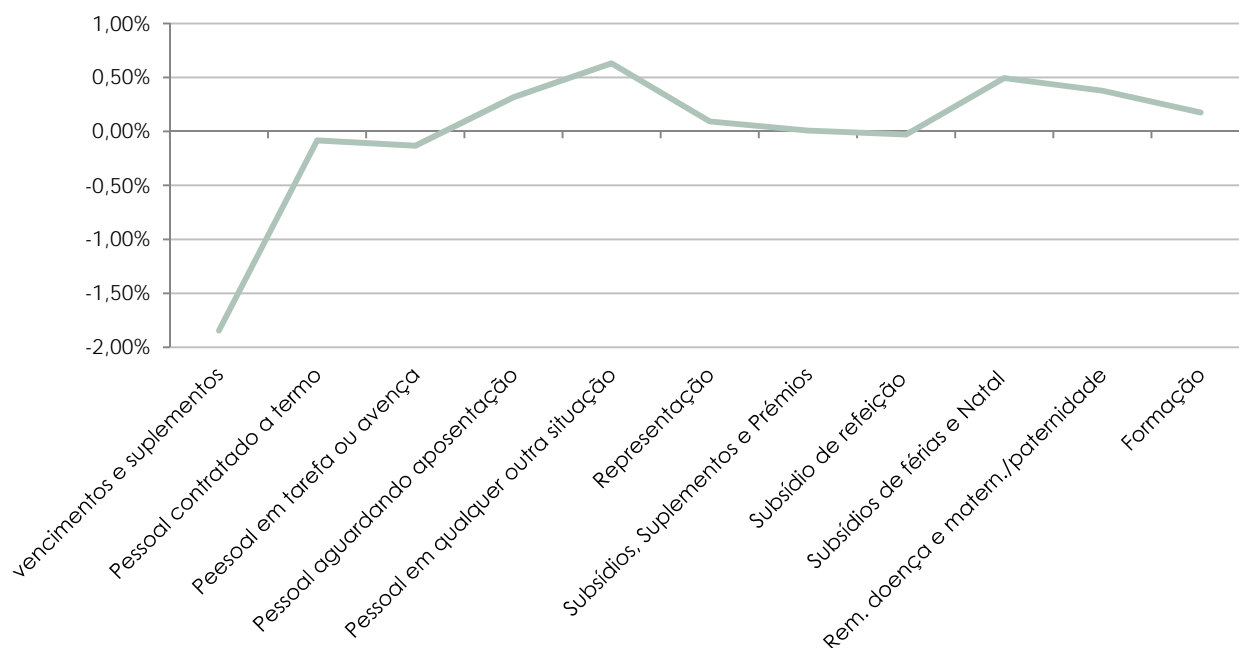


A rubrica “vencimentos e suplementos” continua a ser, à semelhança dos anos anteriores, a que assume maior percentagem dos encargos financeiros permanentes, com 72,61%.

Com 14,15% temos a rubrica de “subsídios de férias e Natal” que assume naturalmente a segunda maior expressão. Segue-se a rubrica de “pessoal em qualquer outra situação”, com 5,97%. As restantes rubricas apresentam pesos abaixo dos 2,5% na distribuição deste tipo de encargos.

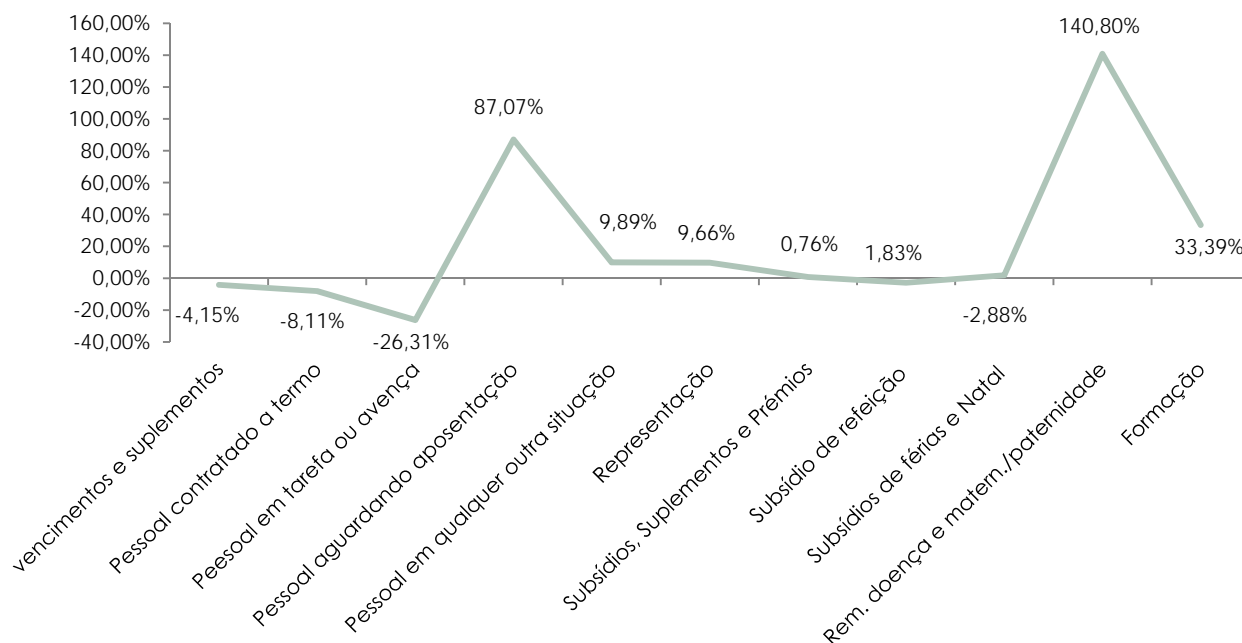
O valor global dos encargos financeiros permanentes em 2014 ascendeu aos 12.494.961,33€, ao que corresponde uma descida de -1,72% em relação a 2013.

**Gráfico 58 - Variação da distribuição dos encargos financeiros permanentes  
(2013/2014)**



O **Gráfico 58** - Variação da distribuição dos encargos financeiros permanentes mostra, em especial, a descida do peso da rubrica de "vencimentos e suplementos" que assumiu -1,84% no total de encargos financeiros permanentes, comparativamente com o ano anterior. As restantes rubricas apresentam pequenas oscilações, sendo que as variações positivas não chegam a 0,7%.

Gráfico 59 - Variação de encargos financeiros permanentes (2013/2014)



O **Gráfico 59** - Variação de encargos financeiros permanentes destaca sobretudo duas rubricas: "pessoal aguardando aposentação" com um aumento de 87,07%, e a rubrica "remuneração na doença e maternidade/paternidade" com 140,80%. Estes aumentos estão intimamente ligados ao aumento de ausências por maternidade/paternidade.

Já a rubrica de "vencimentos e suplementos" apresenta uma descida de 4,15%. Esta redução deve-se em especial à saída de efetivos, sendo que muitas das entradas de funcionários vieram apenas a efetivar-se no final de 2014. A corroborar esta afirmação está o grande aumento que se verifica na rubrica "pessoal a aguardar aposentação". Também no pessoal contratado a termo verificamos uma descida de 8,11%, justificada pela suspensão de um contrato. Estas situações têm um natural reflexo complementar na rubrica "subsídio de férias e Natal" que apresenta uma descida de 2,88%.

A maior descida é apresentada na rubrica de "pessoal em tarefa ou avença", com menos 26,31% como consequência dos cortes orçamentais aplicados à AR através do despacho da Senhora Presidente da Assembleia da República n.º 81/XII, de 19 de março de 2014.



**Quadro 38 - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2014**

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Trabalhos em dias de descanso e feriados (SAR)	79.938,44	2,37%	88,8%
Alimentação	74.748,95	2,22%	94,4%
Transportes	20.315,08	0,60%	84,6%
Ajudas de custo: Funcionários SAR e GAB	43.316,48	1,29%	81,4%
Abono para falhas	5.217,64	0,15%	98,8%
Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento	29.000,00	0,86%	100,0%
Outros abonos em numerário ou espécie	11.045,71	0,33%	67,0%
Encargos com a saúde (SAR) - ADSE	144.400,47	4,29%	78,8%
Contribuições para a segurança social – (SAR)	313.817,89	9,32%	97,7%
Contribuições para a segurança social – CGA (SAR)	2.590.460,13	76,92%	94,5%
Deslocações - viagens	26.144,71	0,78%	99,8%
Estadas	29.168,77	0,87%	97,4%
<b>TOTAL</b>	<b>3.367.574,27</b>	<b>100 %</b>	<b>88,8%</b>

De acordo com o **Quadro 38** - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2014, e à semelhança do que já vem sendo habitual, a rubrica que apresenta maior encargo é a relativa às “contribuições para a segurança social – CGA (SAR)”, com um peso de 76,92% do total de encargos variáveis.

Os encargos financeiros variáveis aumentaram 11,25% em relação ao período homólogo do ano anterior.

A taxa de execução situou-se nos 88,8%.

Gráfico 60 – Distribuição dos encargos financeiros variáveis

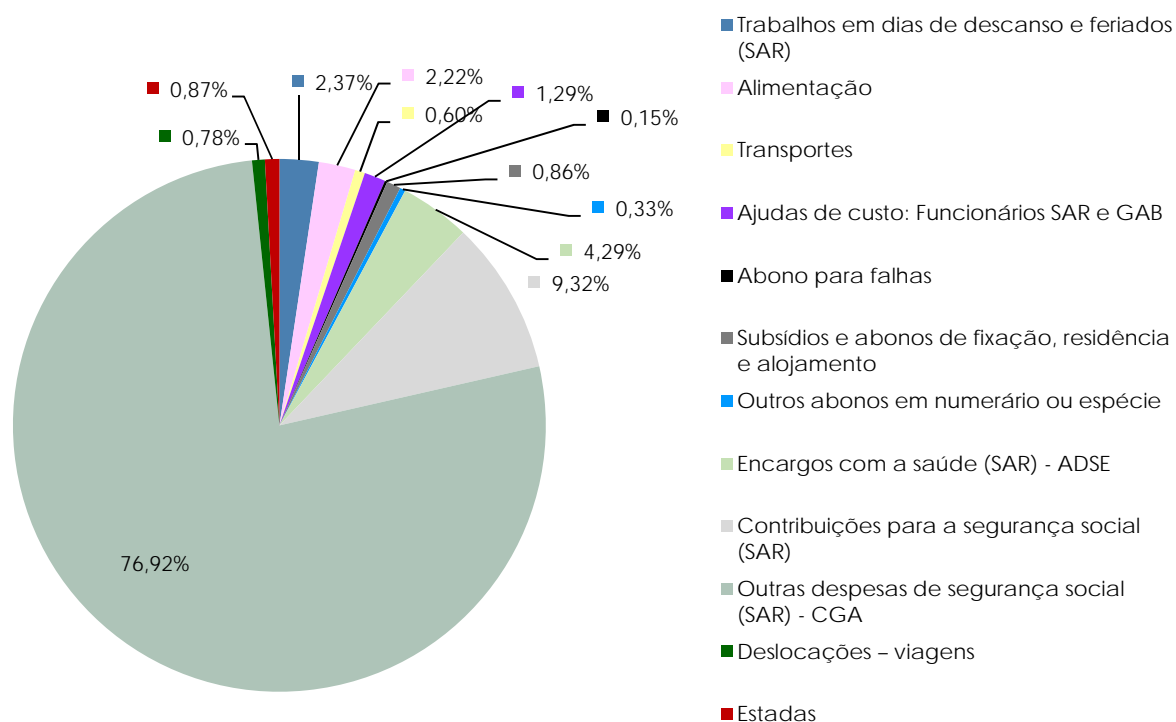
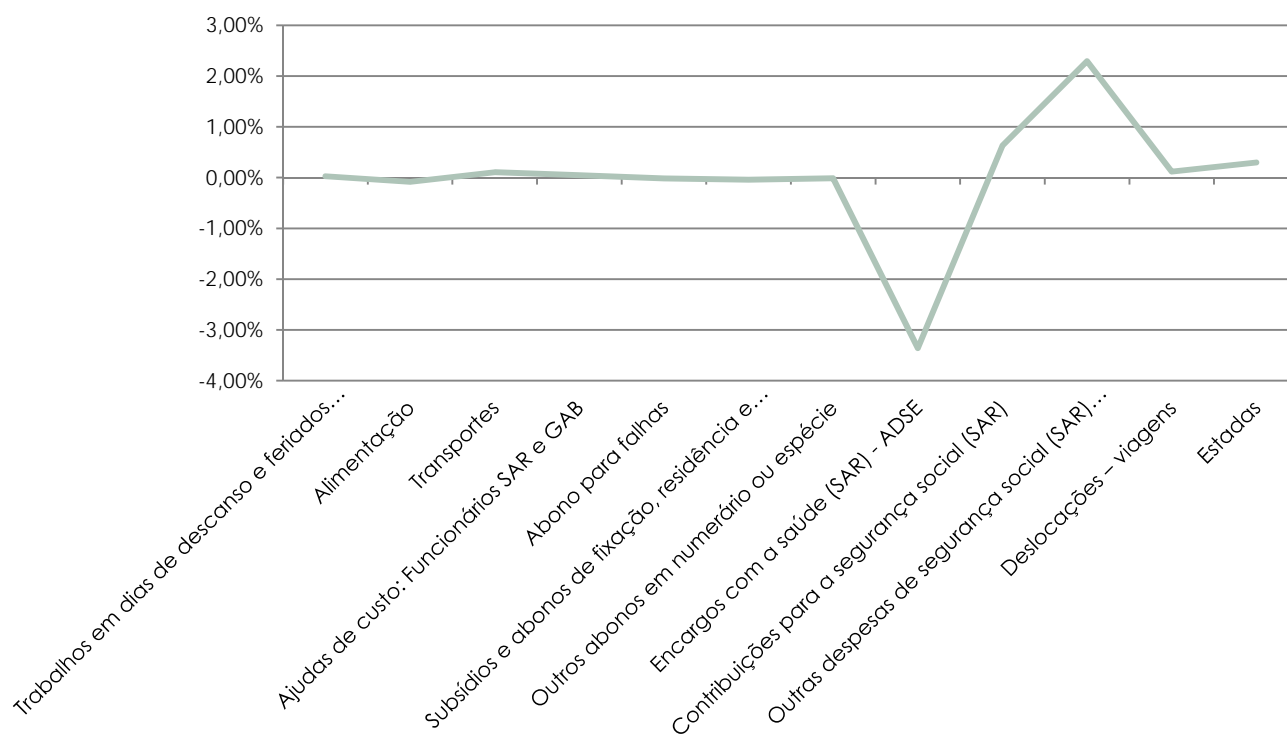
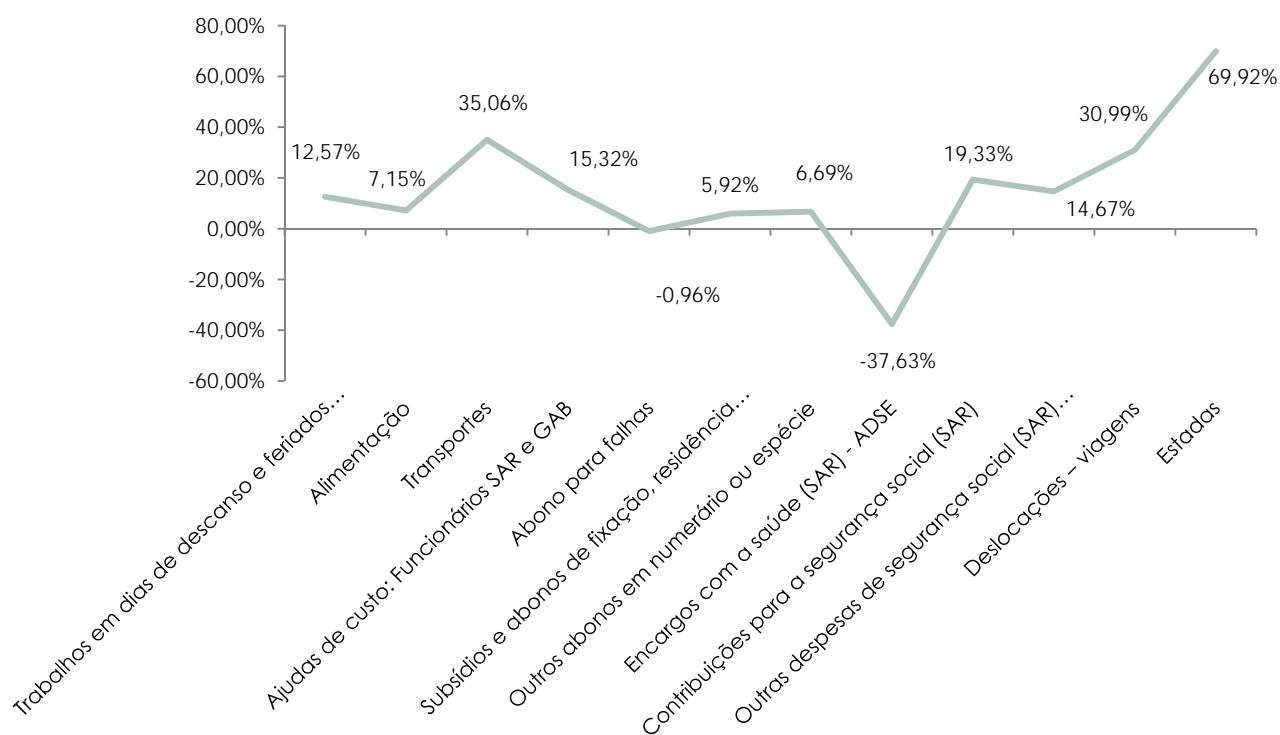


Gráfico 61 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis



No que respeita à distribuição do peso dos vários abonos variáveis e eventuais no total dos encargos financeiros variáveis, a flutuação varia entre os 3,4% negativos e os 2,3% positivos, assinalados nas rubricas “encargos com a saúde (SAR) – ADSE” e “outras despesas de segurança social (SAR) – CGA”, respetivamente. As restantes rubricas apresentam flutuações mínimas, sendo a grande maioria próxima dos 0%, como podemos verificar no **Gráfico 61** – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis.

**Gráfico 62 -Variação de encargos financeiros variáveis (2013/2014)**



Em se tratando de encargos financeiros variáveis, o **Gráfico 62** -Variação de encargos financeiros variáveis (2013/2014) mostra, naturalmente, flutuações ao nível de todas as rubricas. A maior descida verificou-se ao nível da rubrica “encargos com a saúde (SAR) – ADSE”, seguindo-se a rubrica “abono para falhas” com uma pequena descida de 0,96%. As restantes rubricas tiveram oscilações positivas, destacando-se as “estadas” com um aumento de 69,92%. Segue-se a rubrica de “transportes” e “deslocações – viagens” com 35,06% e 30,99%, respetivamente.

Quadro 39 - Despesas de funcionamento – Executado em 2014

Aquisição de bens e serviços correntes	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Vestuário e artigos pessoais	64.442,45	8,22%	80,7%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetarias	719.253,37	91,78%	92,3%
<b>TOTAL</b>	<b>783.695,82</b>	<b>100 %</b>	<b>91,2%</b>

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”.

A taxa de execução situou-se nos 91,2%.

## 6.2 – Leque Salarial

Quadro 40 - Leque salarial líquido e ilíquido

Leque salarial líquido =	Maior vencimento líquido	5,7
	Menor vencimento líquido	
Leque salarial ilíquido =	Maior vencimento ilíquido	7,9
	Menor vencimento ilíquido	

O leque salarial líquido e ilíquido manteve, em 2014, os valores de 5,7 e 7,9, respetivamente.

Quadro 41 - Evolução do leque salarial

	2012	2013	2014
Leque salarial líquido	6,3	5,71	5,71
Leque salarial ilíquido	8,1	7,96	7,96



# PRESTAÇÃO DE TRABALHO





## 7. – PRESTAÇÃO DE TRABALHO

### 7.1 – Regime de trabalho

Os serviços da Assembleia da República têm um regulamento de horário de funcionamento e de atendimento e horário específico, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 6, de 8 de janeiro de 2004, alterado em 2013 (DR, 2.ª série, n.º 230, de 27 de novembro de 2013), sendo o horário de trabalho diário flexível, cujo período 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.

Este regime especial de trabalho decorre da natureza específica e das condições de funcionamento próprias da Assembleia da República, nos termos do EFP e da LOFAR e não admite a prestação e pagamento de trabalho extraordinário 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.

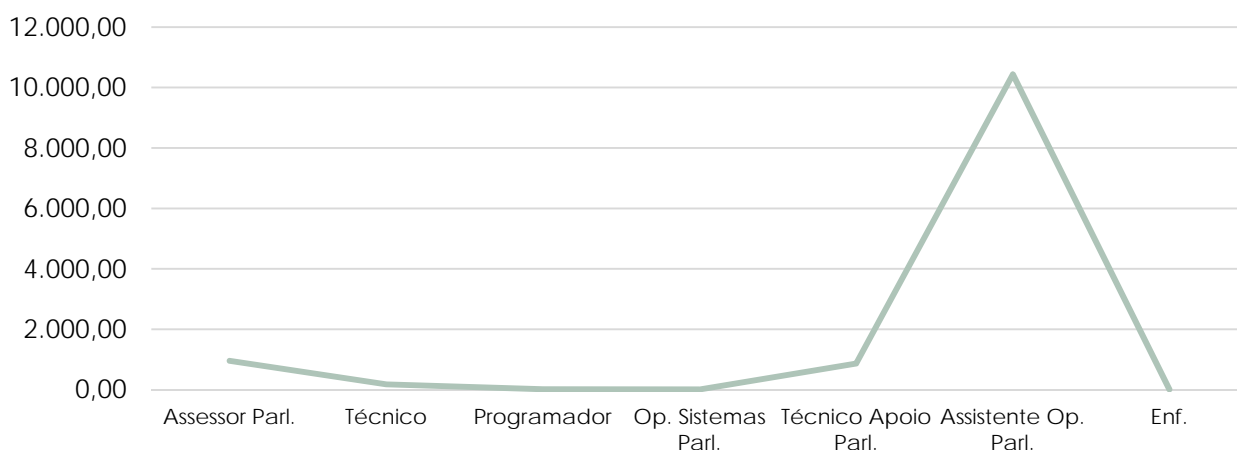
No ano em referência, foram prestadas cerca 12.469,07 horas de trabalho extraordinário, repartidas por todos os grupos profissionais.

**Quadro 42 - Trabalho extraordinário por grupo profissional**

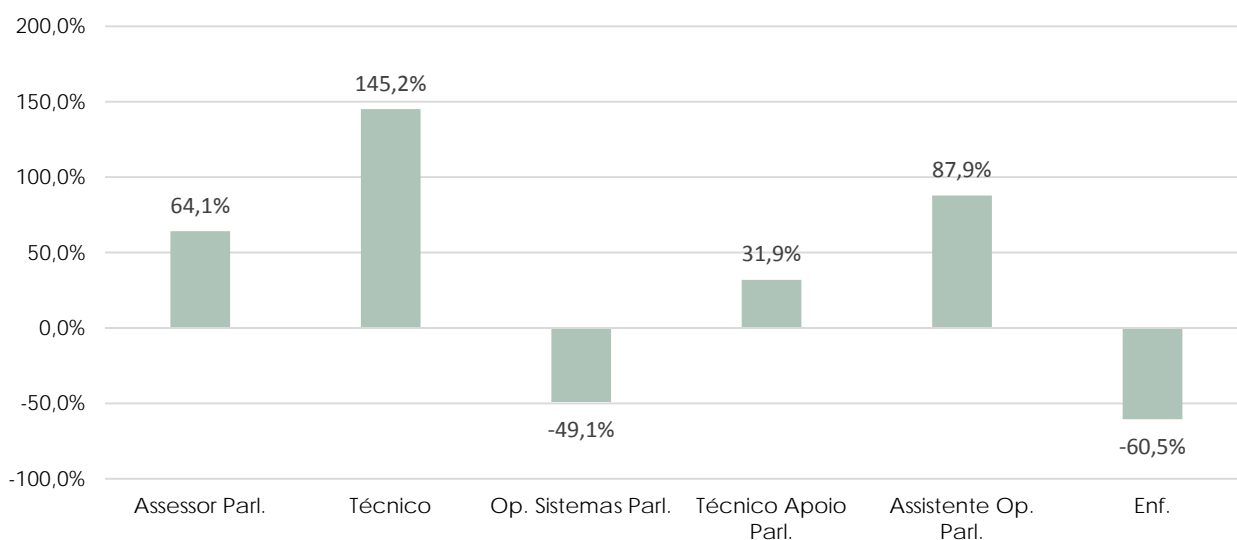
<b>Categoria</b>	<b>Total Horas</b>
Assessor Parlamentar	957,58
Assistente Operacional Parlamentar	10.437,19
Enfermeira	6,14
Operador de sistemas parlamentar	8,14
Programador	13,44
Técnico de Apoio Parlamentar	867,51
Técnico parlamentar	177,47
<b>Total</b>	<b>12.469,07</b>

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 63 - Número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional**

83,7% do trabalho extraordinário é desempenhado pelo grupo de assistentes operacionais como consequência natural das atividades desenvolvidas no apoio a eventos e visitas guiadas, bem como na condução de veículos.

**Gráfico 64 - Variação percentual do trabalho extraordinário por grupo profissional (2013-2014)**

Embora o grupo assistente operacional seja o que efetua mais horas de trabalho extraordinário, é no grupo técnico que se verificou um aumento de 145,2%. Já o contrário foi verificado no grupo "operador de sistemas" e "enfermeira" que apresentaram descidas na ordem dos 49,1% e 60,5% respetivamente.

# PROTEÇÃO SOCIAL



## 8. – PROTEÇÃO SOCIAL

Quadro 43 - Proteção social – executado em 2014

Proteção Social			
	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Outros encargos com a saúde (SAR)	591,46	0,25%	4,5%
Subsídio familiar a crianças e jovens (SAR)	1.638,50	0,70%	27,3%
Outras prestações familiares (SAR)	122.326,93	52,52%	68,0%
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	39.880,53	17,12%	29,7%
Outros trabalhos especializados	68.473,54	29,40%	91,3%
<b>TOTAL</b>	<b>232.319,50</b>	<b>100 %</b>	<b>56,9%</b>

Em 2014 foram executados 232.319,50€ de encargos com proteção social. A taxa de execução situou-se na ordem dos 56,9% face aos montantes orçamentados. A taxa de execução baixa é bastante indicativa da dificuldade e imprevisibilidade que algumas rubricas apresentam, como é o caso dos acidentes de trabalho.

Face ao período homólogo do ano anterior, os encargos com a proteção social aumentaram 16,9%. As rubricas que mais contribuíram para este aumento foram os “acidentes de trabalho e doenças profissionais” e “outros trabalhos especializados”.

Gráfico 65 - Distribuição dos encargos com a proteção social

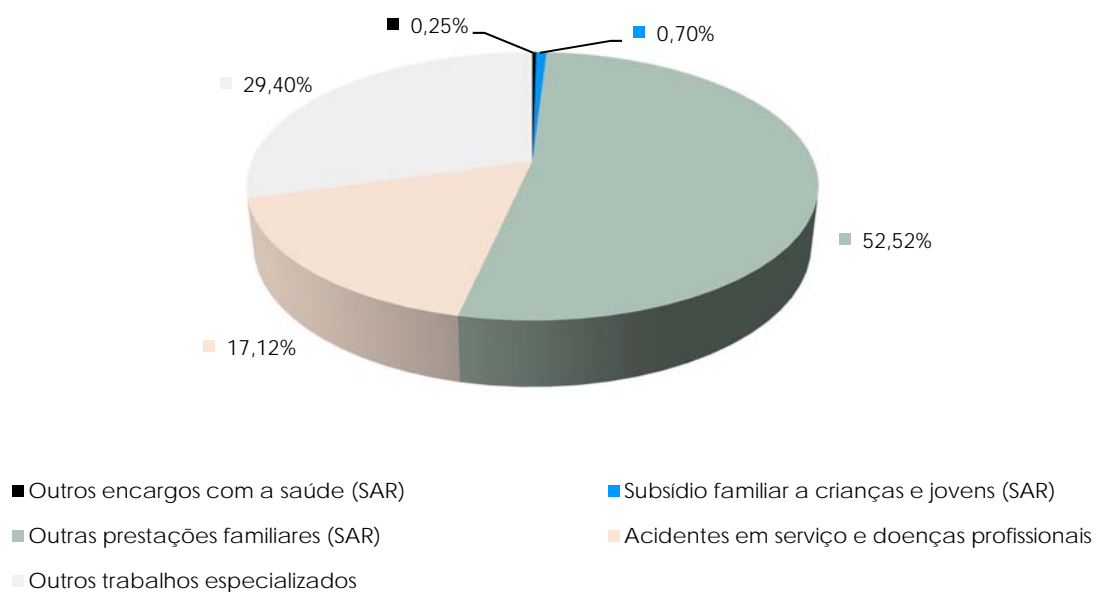
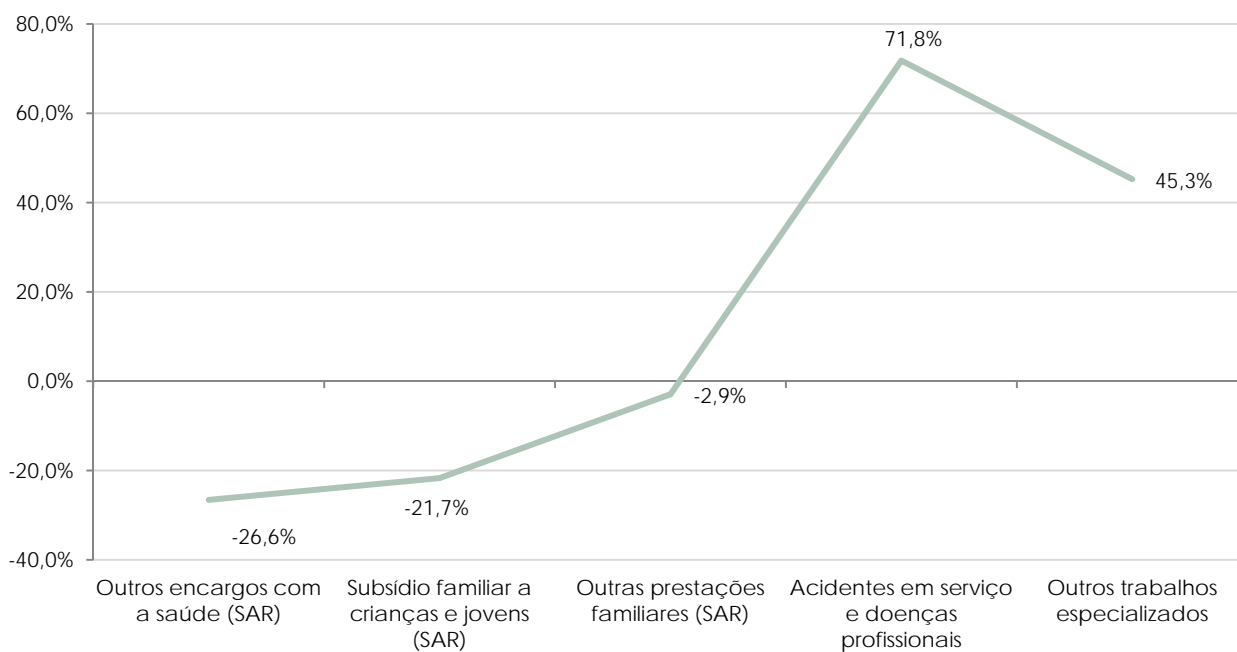


Gráfico 66 -Variação dos encargos com a proteção social (2013-2014)





À semelhança do ano anterior, os encargos com acidentes em serviço e doenças profissionais continuam a aumentar exponencialmente. Em 2014 registaram novo aumento de 71,8%. Também a rubrica de “outros trabalhos especializados” registou um aumento de 45,3%.

As restantes rubricas apresentam variações negativas entre os 2,9% e os 26,6%.



# RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA



## 9. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

### 9.1 – Relações profissionais

80,8% dos funcionários parlamentares são sindicalizados, sendo que a esmagadora maioria pertence ao Sindicato dos Funcionários Parlamentares, encontrando-se apenas 11 funcionários sindicalizados em outras organizações sindicais.

**Quadro 44 - Atividade sindical**

<b>Organização e atividade sindical na A.R.</b>	
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	266
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da F.P. Zona Sul e Açores	8
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 = $\frac{\text{N}^\circ \text{ Trab. Sindicalizados}}{\text{Total Efetivos}}$	<b>80,8%</b>

Ao inverso dos anos anteriores, a taxa de sindicalização registou uma diminuição de 0,5%. Esta diminuição prende-se essencialmente com a saída de efetivos por motivo de aposentação e que se encontravam sindicalizados.

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 45 - Representação no Conselho de Administração

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

## 9.2 – Disciplina

Em 2014 não se registaram processos disciplinares. Verificou-se, contudo, uma pena de 40 dias de suspensão de um processo disciplinar transitado de 2013, que se encontra suspensa em virtude de o funcionário se encontrar ausente por doença.

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 funcionários que se encontram nomeados nestes Gabinetes não fazem parte dos 343 efetivos analisados ao longo deste Balanço Social.

Em 2014, 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 46 - 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	2	4	1		10
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

No Gabinete do Secretário-Geral, de acordo com o artigo 25.º da LOFAR, exerciam funções de apoio um total de 10 elementos, distribuídos pelos seguintes cargos e categorias:

**Quadro 47 - Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral**

	Secretário-Geral	Adjuntos do SG	Secretária	AOP	Total
Mapa de pessoal	1	2		4	7
Nomeados			3		3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

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

**Quadro 48 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes**

	Secretária	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal			2	2
Nomeados	4	3		7
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

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

**Quadro 49 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa**

	TAP	AOP	Total
Mapa de pessoal	4	2	6
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

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 50 - 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 51 - 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 2014, 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 52 - Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA)**

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	2	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Quadro 53 - Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz**

	Técnico	Adjunta Parlamentar de 2ª Classe	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Quadro 54 - Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)**

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

**Quadro 55 - Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN**

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1



# NOTAS FINAIS: SÍNTESE





# 11. – NOTAS FINAIS

## Síntese

Após a análise deste documento, podemos destacar em síntese os seguintes dados relativos a 2014:

- † Em 31 de dezembro de 2014, contabilizavam-se 343 funcionários em efetividade de funções;
- † 2014, face ao ano anterior, registou um decréscimo no número de funcionários de 1,15%;
- † O mapa de pessoal da Assembleia da República conta, em 2014, com o menor número de funcionários dos últimos 15 anos;
- † O fator aposentação foi o que contribuiu, em maior escala, para a diminuição do número de funcionários, com 9 saídas;
- † O contrato de trabalho parlamentar é a relação jurídica predominante, com 80,76%;
- † A carreira de assessor parlamentar é aquela que representa um maior número de funcionários, com 33,53% do total de efetivos;
- † O índice de tecnicidade é de 46,41%;
- † O rácio de efetivos por dirigente é de 13,9;
- † Na relação homem/mulher, a representatividade feminina é de 63,6%, para 36,4% 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 55-59 anos é aquele que engloba o maior número de funcionários, representando 27,4% do seu total;
- † O leque etário é de 2,31;
- † O índice de envelhecimento é de 38,48%;
- † A taxa de emprego jovem é de 0,29%;
- † A idade média dos funcionários é de 50,7 anos;
- † O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos funcionários, com 44,61%;
- † 25,1 % dos funcionários têm mais de 30 anos de antiguidade;
- † O nível médio de antiguidade é de 23,1 anos;
- † A taxa de reposição de efetivos situou-se nos 76,5%;
- † O movimento de entradas/saídas (*turnover*) situou-se nos 4,4%;
- † Não se registou no período em análise qualquer evolução nas carreiras e/ou categorias;
- † A taxa de absentismo situou-se nos 5,96%;
- † As faltas por doença representaram 69,30% do absentismo registado;
- † Foram efetuadas 103 ações de formação profissional;
- † As ausências por acidentes de trabalho registaram um total de 1.352 faltas;
- † O Gabinete Médico e de Enfermagem registou a prática de 4.813 atos médicos e de 5.780 atos de enfermagem;
- † O leque salarial situou-se nos 7,9;
- † Efetuaram-se 12.469,07 horas de trabalho extraordinário;
- † A taxa de sindicalização situou-se nos 80,8%;
- † Não se registaram processos disciplinares.

