



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

BALANÇO SOCIAL



DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS E ADMINISTRAÇÃO



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

DIVISÃO DE RECURSOS
HUMANOS E ADMINISTRAÇÃO

FICHA TÉCNICA:

Titulo: *Balanço Social 2012*

Texto e gráficos: *Marta Coutinho*

Revisão de texto: *Maria da Luz Araújo*

Edição: *Divisão de Recursos Humanos e
Administração*

...

Março de 2013

ÍNDICE

1. Introdução.....	15
2. Organograma da AR.....	19
3. Caracterização dos Recursos Humanos	23
3.1. Evolução dos efetivos.....	23
3.2. Em função da relação jurídica de emprego	26
3.3. Em função dos grupos profissionais.....	31
3.4. Em função da orgânica.....	35
3.5. Em função do sexo	36
3.6. Em função da idade.....	38
3.7. Em função do nível de escolaridade	44
3.8. Em função da antiguidade	48
3.9. Antiguidade <i>versus</i> Idade.....	53
3.10. Movimentos de pessoal	54
3.10.1. Entradas/Regressos.....	54
3.10.2. Saídas	55
3.11. Evoluções na carreira e na categoria	58
3.12. Absentismo.....	59
4. Formação Profissional.....	69
5. Higiene e Segurança no Trabalho	75
5.1. Acidentes de trabalho	75
5.2. Doenças profissionais.....	77
5.3. Gabinete médico	78
6. Encargos Financeiros e Leque Salarial	83
6.1. Encargos financeiros	83
6.2. Leque salarial	90
7. Proteção Social.....	95
8. Relações Profissionais e Disciplina.....	99

8.1. Relações profissionais	99
8.2. Disciplina	100
9. Composição dos Gabinetes e Entidades externas que funcionam junto da AR ..	103
9.1.Composição dos Gabinetes.....	103
9.2. Pessoal em funções nas Entidades externas que funcionam junto da AR ...	105
10. Notas Finais: Síntese	109

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos	23
Gráfico 2 – Evolução dos efetivos - a 10 anos (2003-2012).....	24
Gráfico 3 – Evolução dos efetivos por grupo profissional (2011-2012)	25
Gráfico 4 – Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego	27
Gráfico 5 – Representação gráfica da distribuição de efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	28
Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2011-2012).....	30
Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais	31
Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2010-2012)	32
Gráfico 9 – Evolução do índice de tecnicidade	33
Gráfico 10 – Percentagem de dirigentes por efetivos	34
Gráfico 11 – Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos	35
Gráfico 12 – Distribuição de efetivos por serviço	35
Gráfico 13 – Percentagem da relação homem/mulher	36
Gráfico 14 – Evolução do total de efetivos por sexo	37
Gráfico 15 – Distribuição de efetivos por sexo e grupos profissionais	38
Gráfico 16 – Índice de envelhecimento	40
Gráfico 17 – Taxa de emprego jovem	40
Gráfico 18 – Pirâmide etária	41
Gráfico 19 – Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários	42
Gráfico 20 – Distribuição dos efetivos por serviços e escalões etários	43
Gráfico 21 – Evolução média etária por serviço	43
Gráfico 22 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	45
Gráfico 23 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional	45
Gráfico 24 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentuais	46

Gráfico 25 – Evolução dos efetivos por nível habilitacional	47
Gráfico 26 – Evolução do nível habilitacional (2011-2012)	48
Gráfico 27 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	49
Gráfico 28 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2010-2012)	50
Gráfico 29 – Evolução do nível de antiguidade	51
Gráfico 30 – Evolução do nível médio de antiguidade por serviço	52
Gráfico 31 – Antiguidade média e idade média - variações	53
Gráfico 32 – Movimento de entradas/regressos em 2012	54
Gráfico 33 – Representação gráfica das saídas verificadas em 2012	56
Gráfico 34 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)	56
Gráfico 35 – Percentagem por tipo de absentismo	60
Gráfico 36 – Absentismo – Principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos	61
Gráfico 37 – Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional	61
Gráfico 38 – Evolução da taxa de absentismo global e por sexo.....	62
Gráfico 39 – Evolução do número de dias de ausência por tipo	63
Gráfico 40 – Evolução da percentagem de ausência por tipo	64
Gráfico 41 – Evolução do absentismo por grupo profissional	65
Gráfico 42 – Número de ações de formação	69
Gráfico 43 – Nível de participação em ações de formação	70
Gráfico 44 – Formação interna e externa	70
Gráfico 45 – Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa ..	71
Gráfico 46 – Evolução de ausências por acidente de trabalho	76
Gráfico 47 – Número de acidentes de trabalho	77
Gráfico 48 – Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outros médicos	79
Gráfico 49 – Distribuição dos encargos financeiros permanentes	84

Gráfico 50 – Variação da distribuição dos encargos financeiros (2011-2012)	85
Gráfico 51 – Variação dos encargos financeiros permanentes (2011-2012).....	86
Gráfico 52 – Distribuição dos encargos financeiros variáveis	87
Gráfico 53 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis	88
Gráfico 54 – Variação dos encargos financeiros variáveis (2011-2012)	89
Gráfico 55 – Distribuição dos encargos com a proteção social	95
Gráfico 56 – Variação dos encargos com proteção social (2011-2012)	96

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e a relação homem/mulher	26
Quadro 2 – Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	29
Quadro 3 – Pessoal dirigente	33
Quadro 4 – Distribuição de efetivos por serviço	35
Quadro 5 – Relação homens/mulheres	36
Quadro 6 – Evolução da relação homem/mulher	36
Quadro 7 – Efetivos por escalão etário segundo o sexo.....	38
Quadro 8 – Leque etário	39
Quadro 9 – Índice de envelhecimento	39
Quadro 10 – Taxa de emprego jovem	40
Quadro 11 – Evolução da idade média	42
Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	44
Quadro 13 – Antiguidade	48
Quadro 14 – Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por sexo	50
Quadro 15 – Evolução do nível de antiguidade	51
Quadro 16 – Antiguidade média e idade média - variações	53
Quadro 17 – Entradas/Regressos	54
Quadro 18 – Saídas e incidência nos grupos profissionais	55
Quadro 19 – Evolução de movimentações de funcionários	57
Quadro 20 – Evolução de movimentações internas de funcionários	57
Quadro 21 – Absentismo - causas	59
Quadro 22 – Absentismo por doença	60
Quadro 23 – Evolução da taxa de absentismo	62
Quadro 24 – Formação profissional – Nº de ações de formação	69
Quadro 25 – Horas de formação por grupo profissional	71

Quadro 26 – Horas de formação por grupo profissional e áreas	72
Quadro 27 – Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa	75
Quadro 28 – Evolução dos acidentes de trabalho	75
Quadro 29 – Evolução das doenças profissionais	78
Quadro 30 – Gabinete médico e de enfermagem	78
Quadro 31 – Encargos financeiros permanentes – Executado em 2012	83
Quadro 32 – Encargos financeiros variáveis – Executado em 2012	87
Quadro 33 – Despesas de funcionamento – Executado em 2012	90
Quadro 34 – Leque salarial líquido e ilíquido	90
Quadro 35 – Evolução do leque salarial	91
Quadro 36 – Proteção social – Executado em 2012	95
Quadro 37 – Atividade sindical	99
Quadro 38 – Representação no Conselho de Administração	100
Quadro 39 – Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR	103
Quadro 40 – Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral	103
Quadro 41 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes	104
Quadro 42 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa	104
Quadro 43 – Pessoal em exercício no Gabinete do ex-PAR	104
Quadro 44 – Pessoal em exercício no Conselho de Administração	105
Quadro 45 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida	105
Quadro 46 – Pessoal em exercício no Conselho de Acompanhamento dos Julgados de Paz	105
Quadro 47 – Pessoal em exercício no Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa	106

ABREVIATURAS

AHP	Arquivo Histórico Parlamentar
BIB	Biblioteca
CAJP	Conselho de Acompanhamento dos Julgados de Paz
CFPI	Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar
CFSIRP	Conselho de Fiscalização dos Sistemas de Informação da República Portuguesa
CIC-RP	Centro de Informação ao Cidadão e Relações Públicas
CINF	Centro de Informática
CIP	Cedência de interesse público
CNPMA	Conselho Nacional de Procriação Medicamente Assistida
CTP	Contrato de trabalho parlamentar
CTRRI	Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto
DAC	Divisão de Apoio às Comissões
DAPAT	Divisão de Aprovisionamento e Património
DAPLEN	Divisão de Apoio ao Plenário
DE	Divisão de Edições
DGF	Divisão de Gestão Financeira
DILP	Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar
DP	Divisão de Protocolo
DRAA	Divisão de Redação e Apoio Audiovisual
DRHA	Divisão de Recursos Humanos e Administração
DRI	Divisão de Relações Internacionais
DSAF	Direção de Serviços Administrativos e Financeiros
DSATS	Direção de Serviços de Apoio Técnico e de Secretariado
DSDIC	Direção de Serviços de Documentação, Informação e Comunicação
EFP	Estatuto dos Funcionários Parlamentares
EPJ	Equipa Parlamento dos Jovens
GARIP	Gabinete de Relações Internacionais e Protocolo

GME	Gabinete Médico e de Enfermagem
LOFAR	Lei de Organização e Funcionamento dos Serviços da Assembleia da República
PAEF	Programa de Assistência Económica e Financeira
UTAO	Unidade Técnica de Apoio Orçamental

INTRODUÇÃO



1. INTRODUÇÃO

Conceitualmente, pode referir-se que Balanço Social é o nome dado à edição de um conjunto de informações e de indicadores das ações realizadas num determinado período de tempo, no cumprimento das metas e objetivos traçados, tendo em vista demonstrar a realidade do Organismo em matéria de recursos humanos.

Mas esta é uma visão redutora, tendo em conta a importância que um Balanço Social tem como instrumento de gestão.

De facto, não basta o Balanço Social mensurar factos passados; ele deve permitir ajudar a perceber a relação entre o Organismo e a política socioeconómica prosseguida através das interdependências dos fenómenos observados, avaliar o desempenho e desenvolvimento dos recursos humanos através de um conjunto de instrumentos e indicadores financeiros, humanos e sociais e, daqui, contribuir para orientar a tomada de decisões.

Para que tais objetivos sejam alcançados, é imprescindível que o Balanço Social, como instrumento de gestão e transparência, seja uma demonstração real dos factos acontecidos com indicadores claros e objetivos e através de informação qualitativa e quantitativa.

É pois neste encadeamento que a Assembleia da República, através da Divisão de Recursos Humanos e Administração, elaborou o Balanço Social, com referência a 31 de Dezembro de 2012, estribando-se numa caracterização dos recursos humanos existentes, assentes no mapa de pessoal dos Serviços da Assembleia da República, aprovado e anexo ao OAR 2012, nele constando não só os postos de trabalho que suportam a atividade da Assembleia da República, mas também os necessários para o funcionamento das Entidades que junto dela funcionam e perante as quais o Parlamento tem o dever legal de prestar apoio técnico e administrativo.

E é dentro desta caracterização alargada dos recursos humanos que se pode ter a percepção sobre a evolução de efetivos registada, a sua distribuição por grupos profissionais, a análise e evolução

do índice de tecnicidade, o nível e leque etários, o índice de envelhecimento, o *turnover* e a taxa de absentismo.

São também tratados indicadores e taxas ao nível da formação profissional e ao nível da higiene e segurança no trabalho.

Atento o momento de grande contenção económica que Portugal atravessa, colhe um papel proeminente a abordagem aos indicadores financeiros, neles se expressando o rigor na gestão dos dinheiros públicos, fruto de uma gestão racional e de grande equilíbrio.

Em resumo, um Balanço Social, este Balanço Social, é um instrumento privilegiado de gestão de recursos humanos, fundamental para permitir que sejam traçadas as melhores estratégias, tendo em vista a adoção de um serviço de excelência.

Os indicadores aqui referenciados irão permitir, ao longo do ano e no decurso da gestão diária das diversas situações que ocorrem, encontrar respostas e soluções para uma gestão eficaz e pro-ativa.

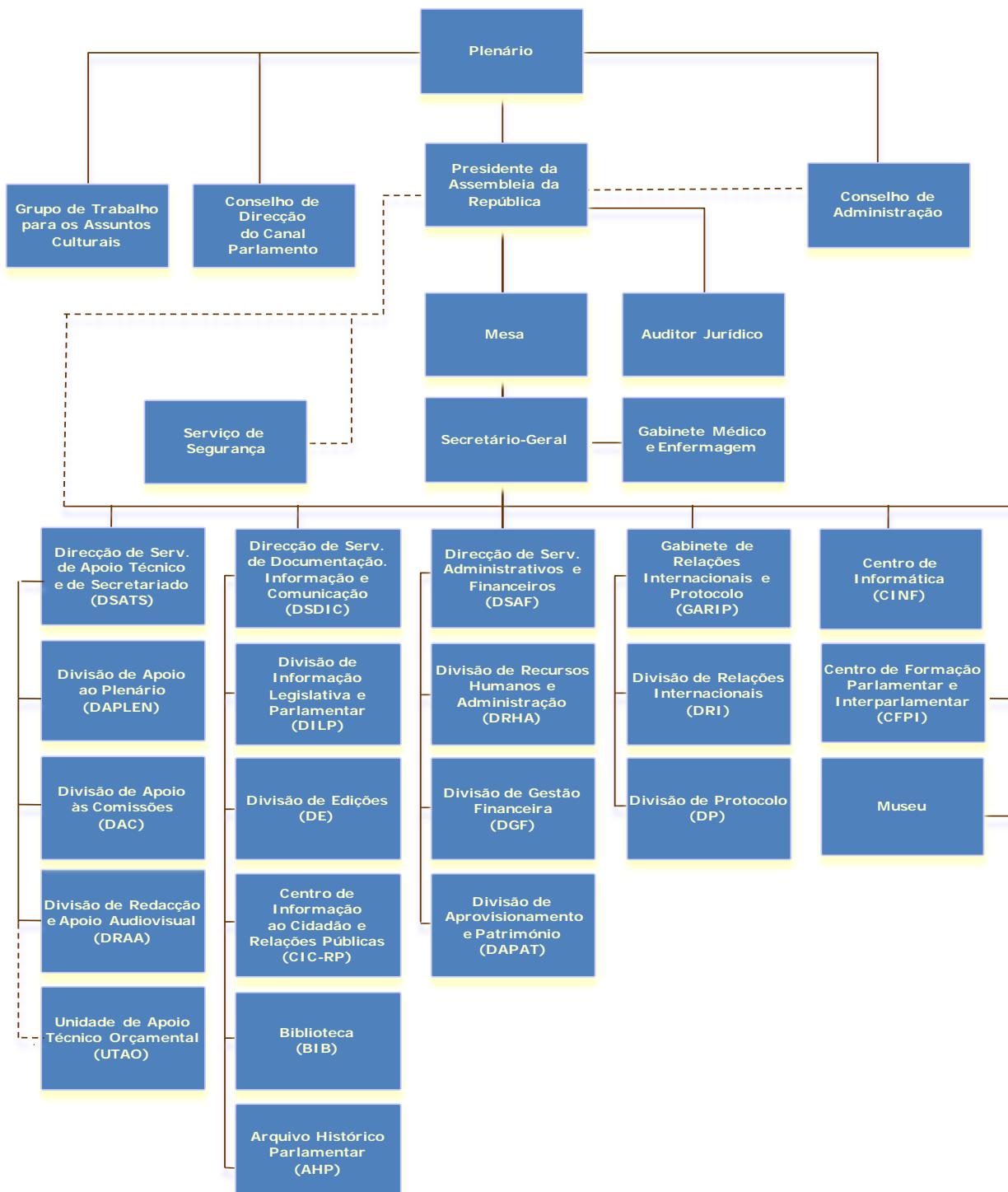
Como referia *Olivier Wendell Holmes*, “a coisa mais importante da vida não é a situação em que estamos mas a direção em que nos movemos”.

É para encontrar a melhor direção que serve este Balanço Social.

ORGANOGRAMA DA A.R.



2. ORGANOGRAMA DA A.R.



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

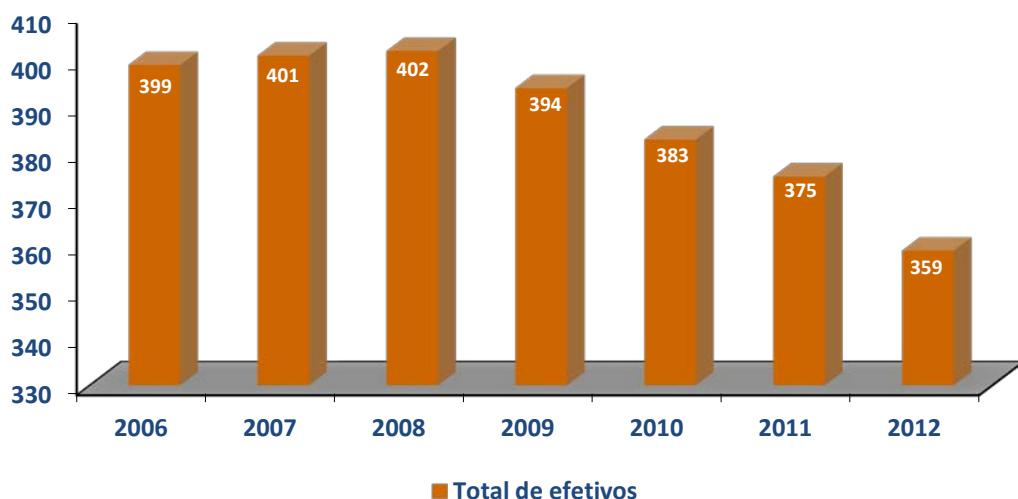
Em 31 de Dezembro de 2012, registaram-se 359 postos de trabalho ocupados do mapa de pessoal da Assembleia da República, neles se incluindo 23 funcionários em regime de cedência de interesse público (nº 1 do artigo 14º do EFP) e 9 funcionários em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

No mapa de pessoal dos serviços da Assembleia da República incluem-se ainda 4 funcionários afetos às Entidades que funcionam junto da Assembleia da República e a quem compete a obrigação legal de prestar apoio técnico e administrativo (CNPMA, CFSIRP e CAJP).

Acresce ainda, aos 359 funcionários do mapa de pessoal, a colaboração de 7 contratados em regime de avença, perfazendo assim um total de 366 funcionários.

3.1 – Evolução dos efetivos

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos

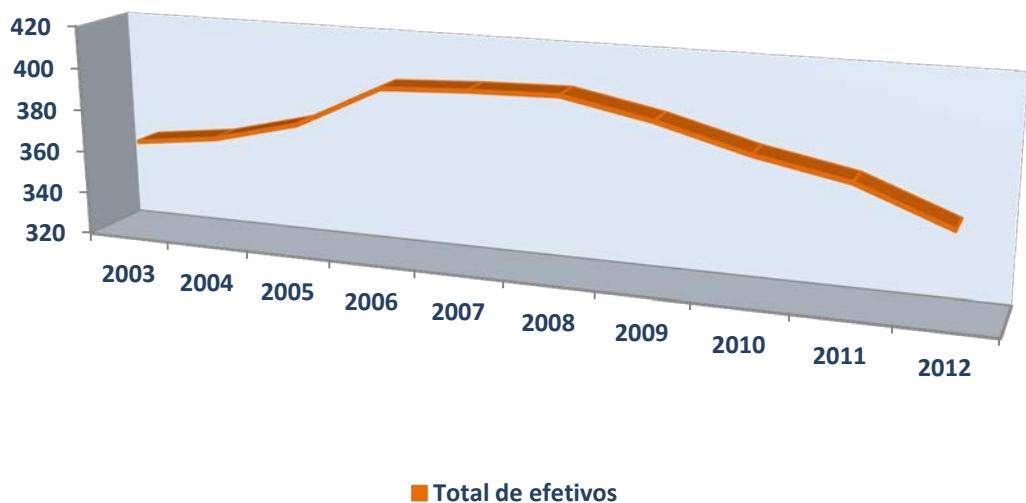


Na senda das tendências de anos anteriores, 2012 registou, face a 2011, um decréscimo do número de funcionários de 4,27%.

Como é observável através do **gráfico 1**, desde 2008 (ano em que se registou o maior numero de funcionários) que se tem vindo a assistir a uma diminuição gradual do número total de efetivos, sendo que 2012 averbou uma redução de 10,7% face aquele ano.

Esta diminuição de efetivos é explicada, uma vez mais, pelo elevado número de aposentações, a que acresce uma política de restrição ao nível dos recrutamentos.

Gráfico 2 - Evolução dos efetivos – a 10 anos (2003-2012)

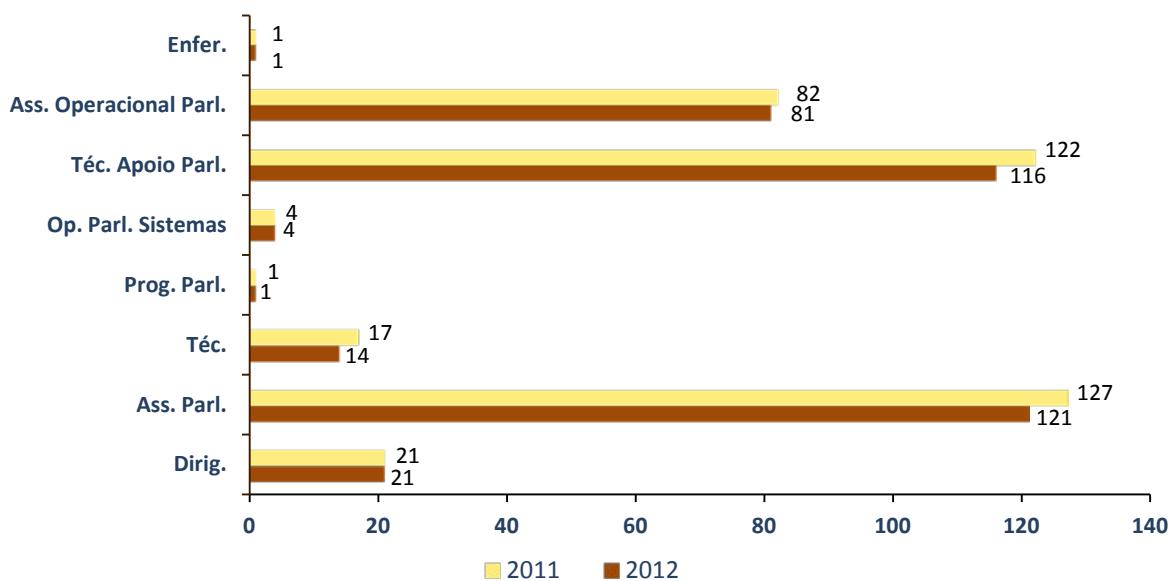


Ao proceder-se à análise do número total de efetivos numa linha temporal mais alargada, pode verificar-se, através do **gráfico 2**, que 2012 regista o menor número de efetivos dos últimos 10 anos, sendo mesmo mais baixo que o número de efetivos no início da década de 2000, que contava, em 2001 e 2002, com 381 e 370 funcionários, respetivamente.

Desde 2003 que se foi assistindo a um aumento do número de funcionários, sendo que o ano de 2008 foi o que registou o maior número de efetivos, com 402 funcionários. A partir daí, começou a

verificar-se uma sucessiva descida do número total de funcionários, que culminou, este último ano, com o menor número dos últimos 12 anos - 359 efetivos.

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2011-2012)



O gráfico 3 mostra que a evolução dos efetivos, comparativamente com o ano anterior, registou um decréscimo de funcionários em todos os grupos profissionais, à exceção do grupo de operadores parlamentares de sistemas, do programador parlamentar, da enfermeira e dos dirigentes, que registraram o mesmo número de efetivos do ano anterior.

Os dois maiores grupos profissionais – assessor parlamentar e técnico de apoio parlamentar - são os que assumem a descida mais expressiva em número de funcionários, 6 em cada um deles. Já em termos percentuais, apresenta-se uma evolução diferente, sendo o grupo técnico parlamentar quem apresenta um valor mais elevado de descida, com 17,65%, seguido do grupo técnico de apoio parlamentar, com 5%, e do grupo de assessor parlamentar, com 4,7%.

Mais uma vez se refere que a esta descida do número de funcionários não é alheio o fator aposentação, que, em 2012, registou 14 pedidos.

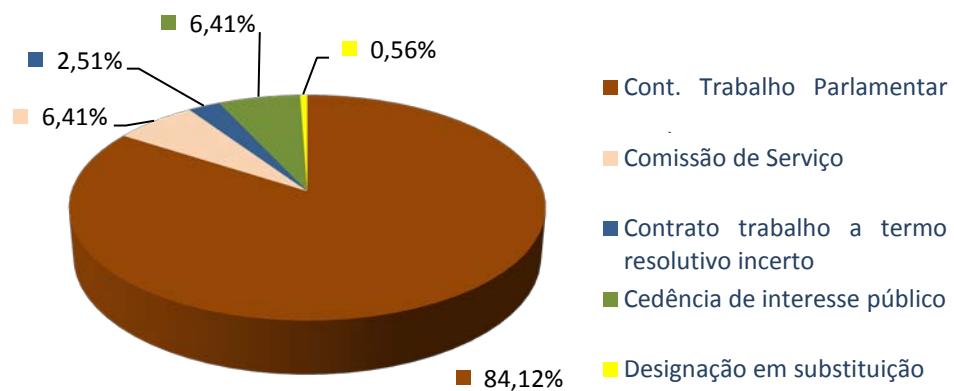
3.2 – Em função da relação jurídica de emprego

Quadro 1 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e a relação homem/mulher

		Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico	Program. Parlam.	Operador Parl. Sist.	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Enfer- magem	Total
Total de Efetivos	H	9	36	5		3	26	52		131
	M	12	85	9	1	1	90	29	1	228
	T	21	121	14	1	4	116	81	1	359
Contrato trabalho parlamentar	H		29	4		3	19	50		105
	M		79	9	1	1	80	27		197
	T		108	13	1	4	99	77		302
Designação em substituição	H									
	M	2								2
	T	2								2
Comissão de Serviço	H	9	1					1		11
	M	10						2		12
	T	19 a)	1					3		23
Contrato trabalho Termo resolutivo Incerto	H		1				5			6
	M		2				1			3
	T		3				6			9
Cedência de interesse público	H		5	1			2	1		9
	M		4				9		1	14
	T		9	1			11	1	1	23

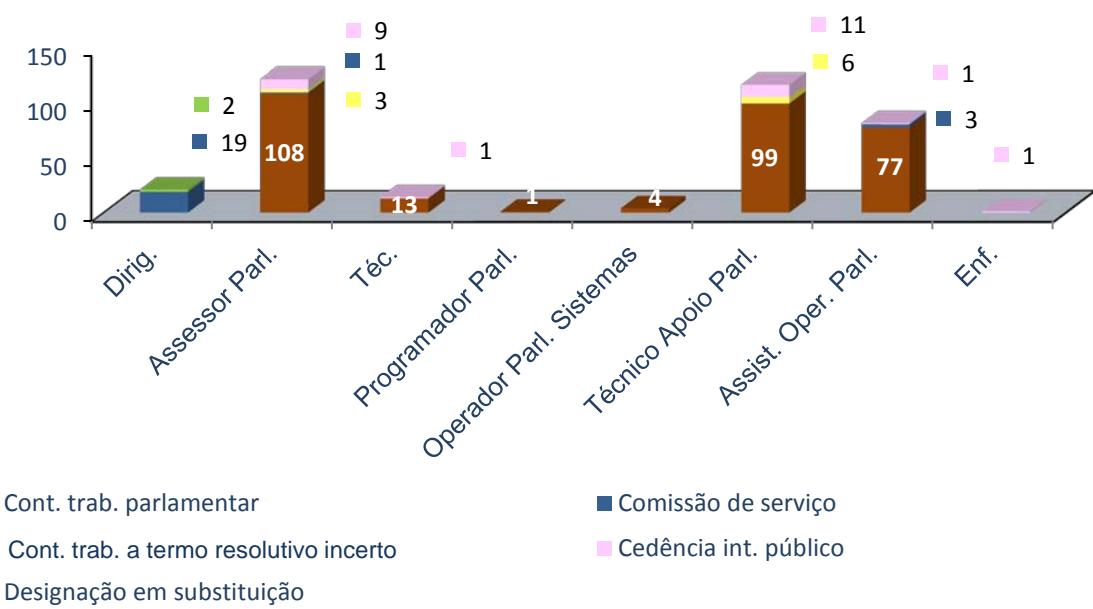
a) 3 provenientes de outros organismos.

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



De acordo com o observado no **quadro 1** e **gráfico 4**, a relação jurídica predominante nos serviços da Assembleia da República é o contrato de trabalho parlamentar, tendo em conta o constante dos nºs 1 e 2 do artigo 13º do Estatuto dos Funcionários Parlamentares (EFP), com pouco mais de 84% do total de funcionários. Segue-se a comissão de serviço e a cedência de interesse público em igualdade de representação, ambas com aproximadamente 6,5% do total de funcionários. Por último, 2,5% dos efetivos têm contrato de trabalho a termo resolutivo incerto e, praticamente sem relevância, registam-se ainda os efetivos em regime de substituição.

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



Analisando a relação jurídica de emprego distribuída pelos grupos profissionais, conclui-se, através do **gráfico 5**, que o contrato de trabalho parlamentar é o mais expressivo ao longo dos vários grupos profissionais, confirmado assim a representatividade plasmada nos valores percentuais do gráfico anterior. A relação jurídica de cedência de interesse público aparece igualmente distribuída por vários grupos profissionais, mas com menos expressividade.

O exercício de cargos dirigentes, nos termos do artigo 41º da LOFAR e da alínea a) do nº 3 do artigo 13º do EFP, é desempenhado em regime de comissão de serviço, e representa, como foi referido, cerca de 6,5% do total de efetivos.

O regime de comissão de serviço também se encontra no grupo dos assessores parlamentares e assistentes operacionais parlamentares, como seja o coordenador do Canal Parlamento, e os encarregados operacionais parlamentares, respetivamente.

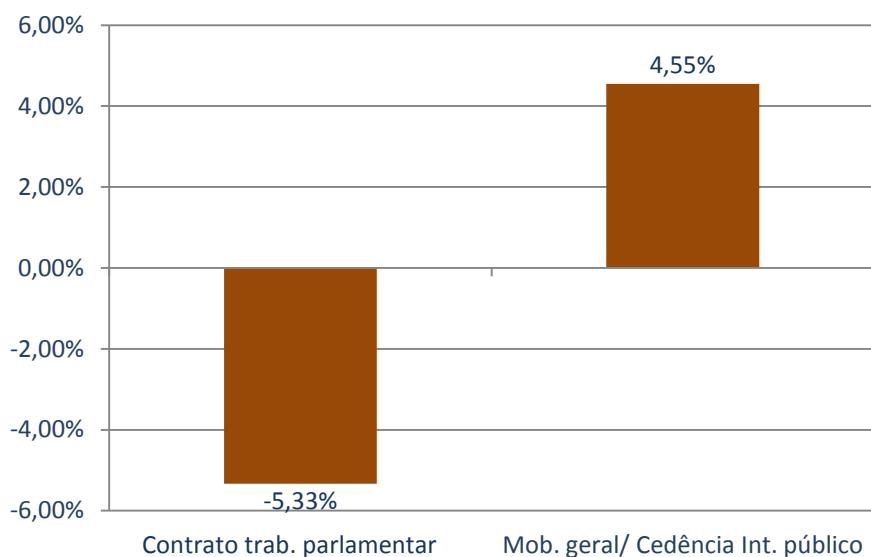
BALANÇO SOCIAL - 2012

Quadro 2 - 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		10	11	12	10	11	12	10	11	12	10	11	12	10	11	12	10	11	12	10	11	12	10	11	12
Total Efetivos	H	8	8	9	39	39	36	6	6	5				3	3	3	23	26	26	55	53	52	134	135	131
	M	14	13	12	89	88	85	16	11	9	1	1	1	1	1	1	97	96	90	30	29	29	249*	240*	228*
	T	22	21	21	128	127	121	22	17	14	1	1	1	4	4	4	120	122	116	85	82	81	383*	375*	359*
CTP	H				33	31	29	5	5	4				3	3	3	21	19	19	54	52	50	116	110	105
	M				83	83	79	15	11	9	1	1	1	1	1	1	87	86	80	28	27	27	215	209	197
	T				116	114	108	20	16	13	1	1	1	4	4	4	108	105	99	82	79	77	331	319	302
Com. Serviço / Reg. Subst.	H	8	8	9	1	1	1													1	1	1	10	10	11
	M	14	13	12																2	2	2	16	15	14
	T	22	21	21	1	1	1												3	3	3	26	25	25	
CTRRI	H				1	1	1												5	5			1	6	6
	M				1	2	2	1											1	1	1		3	3	3
	T				2	3	3	1										1	6	6		4	9	9	
CIP	H				4	6	5	1	1	1									2	2	2		1	7	9
	M				5	3	4												9	9	9		15*	13*	14*
	T				9	9	9	1	1	1								11	11	11		1	22*	22*	

* Inclui 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público

O **quadro 2** mostra a evolução da relação jurídica de emprego no último triénio distribuída pelos vários grupos profissionais. A tendência de diminuição de efetivos é observável, não só ao nível do total de efetivos/carreiras, como também ao nível das diversas relações jurídicas de emprego.

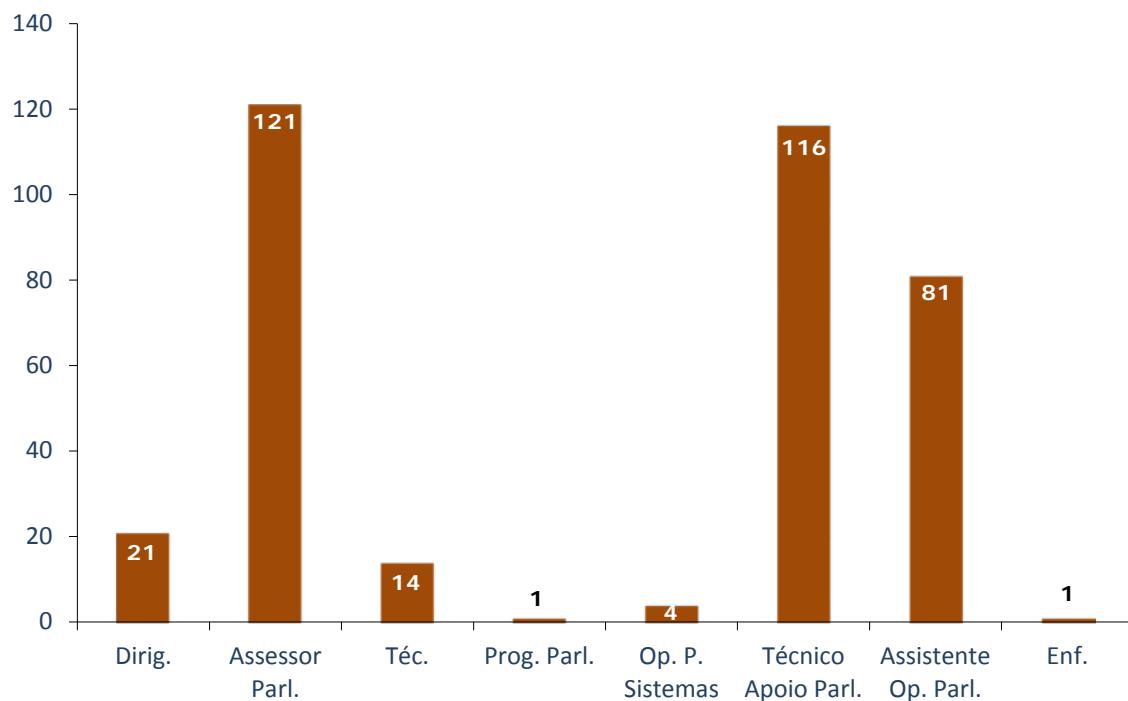
Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2011 – 2012)

Em 2012, apenas dois tipos de relações jurídicas de emprego sofreram alterações em relação ao ano anterior: o contrato de trabalho parlamentar e a cedência de interesse público.

Nessa conformidade, o **gráfico 6** demonstra as variações registadas, constatando-se que o contrato de trabalho parlamentar sofreu uma variação negativa de 5,33%, em resultado do elevado número de aposentações deferidas. Já a cedência de interesse público registou uma alteração positiva, decorrente do recrutamento de 1 funcionário para exercer funções no Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP), entidade que funciona junto da Assembleia da República, competindo a esta a obrigação legal de lhe prestar o necessário apoio técnico e administrativo, conforme nº 4 do artigo 9º da Lei Quadro do Sistemas de Informações da República Portuguesa, aprovada pela Lei nº 30/84, de 5 de setembro, alterada e republicada pela Lei Orgânica nº 4/2004, de 6 de novembro.

3.3. – Em função dos grupos profissionais

Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais



Analisando a distribuição de efetivos por grupos profissionais, verificam-se 3 grandes grupos, decorrentes do regime de carreiras constante do artigo 20º do EFP.

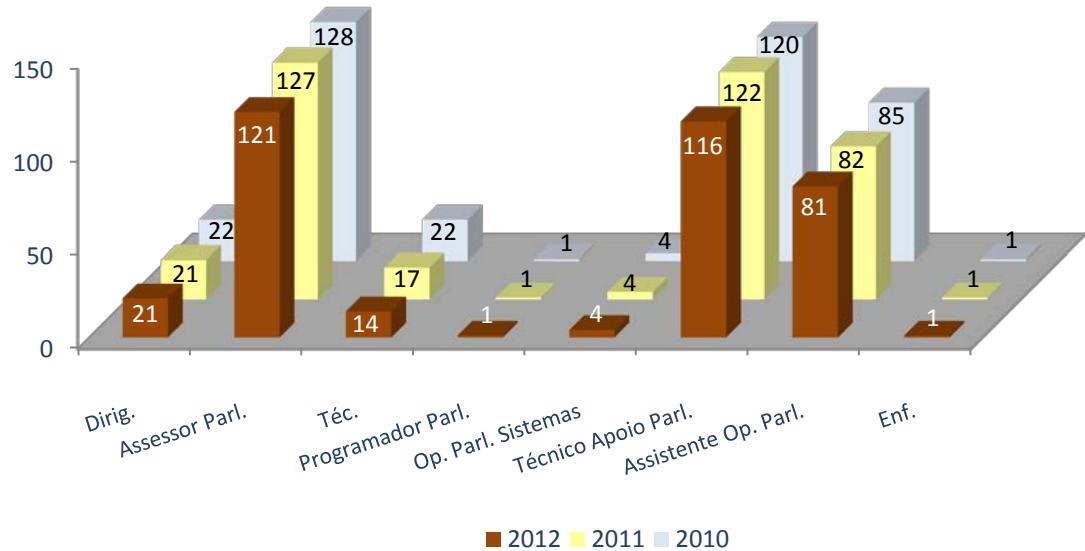
O de assessor parlamentar, que agrupa cerca de 33,7% do total de efetivos, o de técnico de apoio parlamentar, que agrupa 32,3% do total de efetivos, e o de assistente operacional parlamentar, com 22,6%.

Apesar de o **gráfico 7** retratar 8 grupos profissionais, 3 deles constituem-se como carreiras subsistentes por força da aplicação do artigo 94º do EFP e detêm um caráter residual (os funcionários neles integrados representam apenas cerca de 5,3% do total de efetivos). O grupo de dirigentes compreende 5,8% da totalidade dos efetivos.

Esta distribuição é característica do elevado grau de especialização técnica necessária à prossecução do trabalho efetuado na Assembleia da República, conjugada com funções de natureza executiva e de aplicação técnica aos trabalhos inerentes à atividade parlamentar.

O terceiro grande grupo profissional – o de assistentes operacionais parlamentares – comporta um número de efetivos necessários para o apoio aos vários Serviços da Assembleia da República, Grupos Parlamentares e Gabinetes, para além de funções de condução de viaturas e de atividades de apoio a eventos de várias naturezas.

Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2010-2012)



Confirmando as tendências anteriormente referidas, o **gráfico 8** apresenta a distribuição dos efetivos por grupos profissionais relativamente ao último triénio, mostrando a diminuição gradual de funcionários em praticamente todos os grupos, tendencialmente mais acentuada neste último ano. Os maiores grupos profissionais – assessor parlamentar e técnico de apoio parlamentar - são os que evidenciam uma maior propensão de descida do número de efetivos.

Gráfico 9 - Evolução do índice de tecnicidade



Desde 2010 que o índice de tecnicidade tem vindo a apresentar uma descida percentual, justificada exclusivamente pela quebra do número de efetivos com maior grau de especificidade técnica, correspondente aos grupos profissionais de dirigente, assessor parlamentar, técnico parlamentar, programador parlamentar e técnico de apoio parlamentar. Em 2012, registou-se uma queda deste índice de 0,57% face ao período homólogo e 1,47%, considerando o início desta tendência de descida.

Salienta-se ainda o elevado grau de especificidade técnica que este índice apresenta - com 43,7% do total de efetivos –, o qual corresponde a quase metade dos funcionários do mapa de pessoal.

Quadro 3 - 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	5	8	13

Gráfico 10 - Percentagem de dirigentes por efetivos

Em 2012, o índice de enquadramento de dirigentes era de 5,8%, significando que, do total de efetivos, 5,8% exercem funções dirigentes, tanto em comissão de serviço como em regime de substituição.

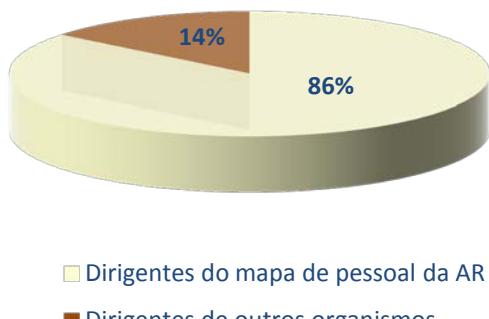
Verifica-se que o índice de enquadramento subiu 2 pontos percentuais em relação a 2011, apesar do total de efetivos dirigentes registar o mesmo número. A explicação desta subida encontra-se escudada na diminuição do número total de funcionários.

Por sua vez, o rácio de efetivos por dirigente passou a ser de 16,1.

Verifica-se uma ligeira redução face ao rácio registado no ano de 2011, o que é uma sequência lógica da redução do número de funcionários.

De notar que, quanto mais baixo for este indicador, mais evidente se torna estar-se em presença de estruturas mais hierarquizadas, mais envelhecidas, menos ágeis e, consequentemente, menos eficazes.

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

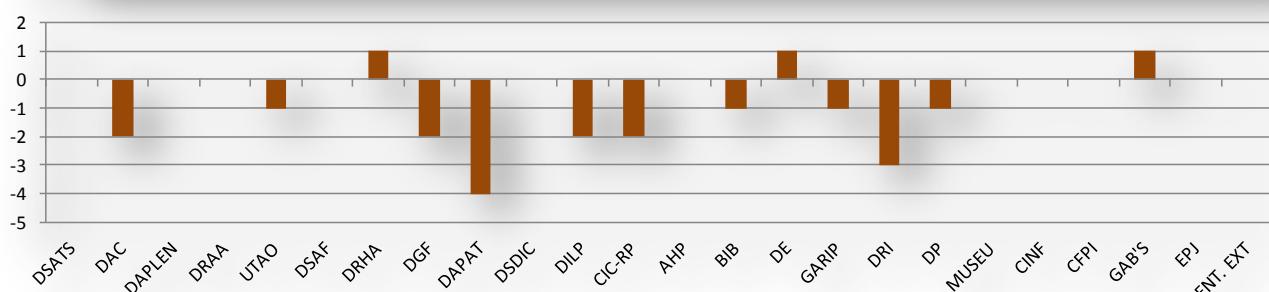


Conforme ilustra o **gráfico 11**, dos 21 dirigentes em efetividade de funções, 85,7% têm como origem a AR, i.e., são oriundos das carreiras/categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República, estando nesta situação 18 dirigentes. Os restantes 3, embora de igual modo façam parte do mapa de pessoal, têm como origem outros organismos.

3.4. – Em função da orgânica

Quadro 4 e Gráfico 12 – Distribuição de efetivos por serviço

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DRHA	DGF	DAPAT	DSDIC	DILP	OCRP	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
Var	0	-2	0	0	-1	0	1	-2	-4	0	-2	-2	0	-1	1	-1	-3	-1	0	0	0	1	0	0



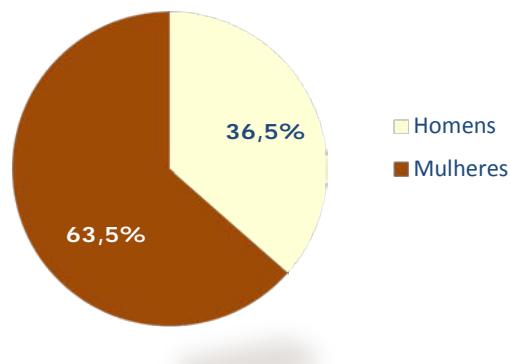
Em 31 de Dezembro de 2012, pode verificar-se, através do **quadro 4** e **gráfico 12**, que grande parte das unidades orgânicas registou uma diminuição do número total de funcionários. Com efeito, apenas 3 contaram com saldo positivo - DRHA, DE e Gabinetes -, resultante de processos de mobilidade interna.

3.5. – Em função do sexo

Quadro 5 - Relação homens/mulheres

Homens	131
Mulheres	228

Gráfico 13 – Percentagem da relação homem/mulher



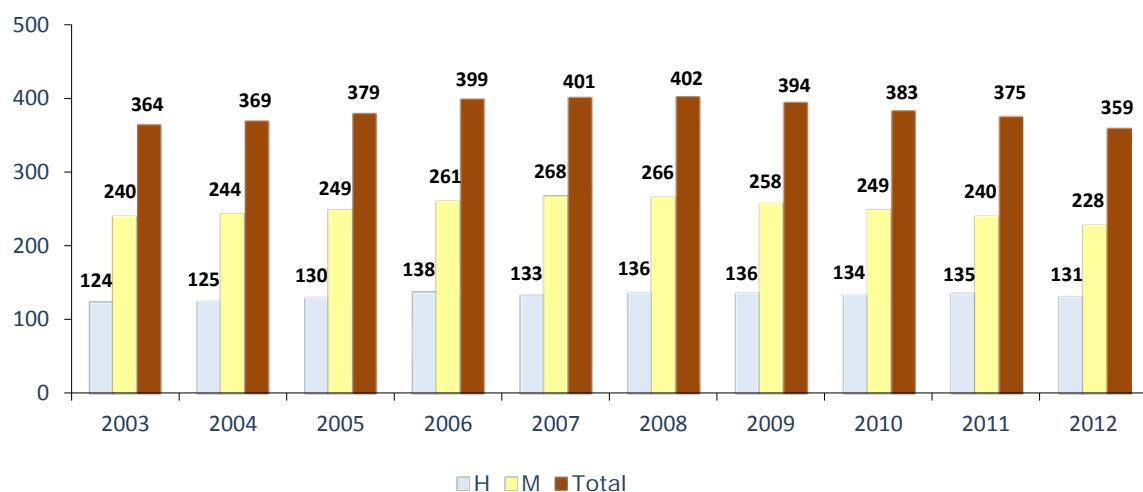
Quadro 6 - Evolução da relação homem/mulher

	2008	2009	2010	2011	2012
Homens	33,8%	34,5%	35,0%	36,0%	36,5%
Mulheres	66,2%	65,5%	65,0%	64,0%	63,5%

O **quadro 6** mostra a evolução da relação homens/mulheres ao longo dos últimos anos, evidenciando que o sexo masculino tem vindo a aumentar a sua representatividade, com a consequente diminuição da representatividade feminina. No último quinquénio, esta variação tem oscilado entre 0,5% e 1%.

Não obstante se ter verificado, em 2012, um encurtamento entre a percentagem da relação homem/mulher, o índice dessa mesma relação manteve-se estável, correspondendo assim a 1,7 mulheres por cada homem.

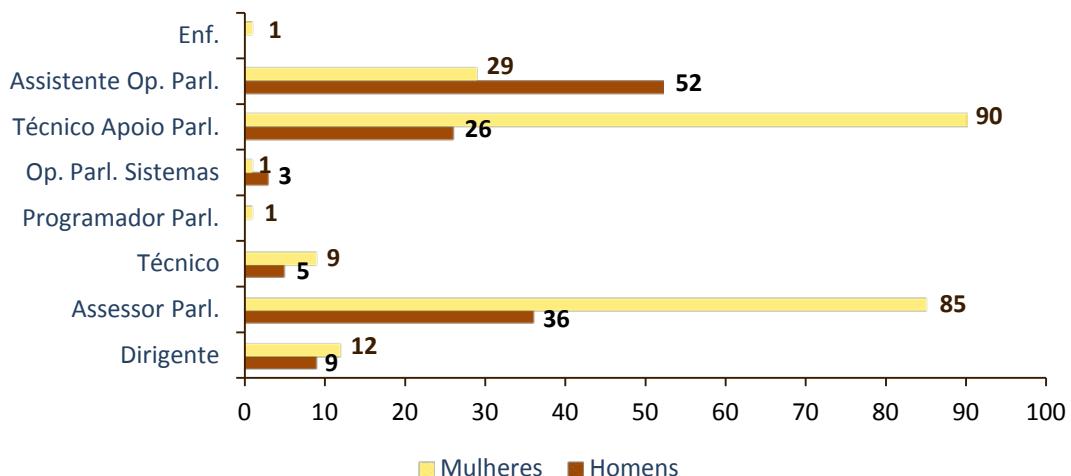
Gráfico 14 – Evolução do total de efetivos por sexo



O **gráfico 14** mostra, numa perspetiva temporal mais alargada (a 10 anos), que a flutuação da variação do total de efetivos se repercute, de uma forma tendencialmente homogénea, pelos grupos masculino e feminino.

O sexo feminino tem sofrido uma descida ligeiramente mais acentuada do total de efetivos, o que explica diretamente os valores percentuais da relação homem/mulher plasmados no **quadro 6**.

Gráfico 15 - Distribuição de efetivos por sexo e grupos profissionais



No que respeita à distribuição dos funcionários por grupos profissionais, observa-se, através do **gráfico 15**, que existem 2 grupos que constituem exceção às tendências atrás referidas. Efetivamente, tanto o grupo dos assistentes operacionais parlamentares, como o de operadores parlamentares de sistemas, registam mais homens que mulheres. Já o grupo técnico de apoio parlamentar, apresenta um número de efetivos do sexo feminino de mais do triplo do sexo masculino.

3.6. – Em função da idade

Quadro 7 - Efetivos por escalão etário segundo o sexo

	Homens	Mulheres	Total
25 – 29		3	3
30 – 34	4	6	10
35 – 39	24	20	44
40 – 44	21	19	40
45 – 49	20	42	62
50 – 54	27	63	90
55 – 59	24	54	78
60 – 64	10	20	30
65 – 69	1	1	2
Total	131	228	359

Embora com menos efetivos do que em 2011, o **quadro 7** revela que o escalão etário dos 50 aos 54 anos continua a ser aquele que apresenta um maior número de efetivos, quer na sua globalidade, quer por género, englobando 25% do total de funcionários. Próximo destes números, encontra-se, logo de seguida, o escalão dos 55 aos 59 anos, com apenas menos 12 efetivos.

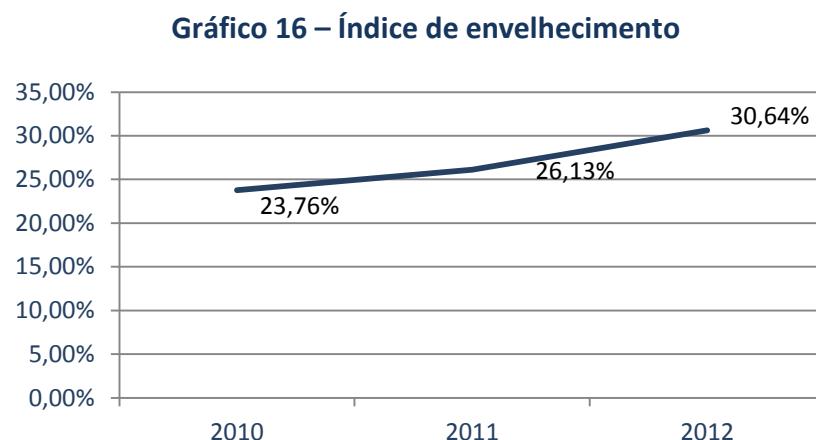
Quadro 8 – Leque etário

2011	2012
2,65	2,40

O leque etário é de 2,40 e tem uma amplitude de 39 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (26 anos) e o mais velho (65 anos). Comparando com o ano anterior, o leque etário desceu 0,25, diretamente influenciado pela diminuição da amplitude em 4 anos, em consequência da diminuição da idade do efetivo mais velho.

Quadro 9 – Índice de envelhecimento

2010	2011	2012
23,76%	26,13%	30,64%



O índice de envelhecimento tem vindo a aumentar, como é visível pelo **quadro 9** e **gráfico 16**, situando-se em 30,64% em 2012, correspondendo a um aumento de 4,51 pontos percentuais face a 2011. Este índice significa que, em cada 100 funcionários, mais de 30 têm idades superiores a 55 anos, o que consubstancia um dado preocupante, especialmente pela elevada subida verificada no último triénio.

Quadro 10 – Taxa de emprego jovem

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

Gráfico 17 – Taxa de emprego jovem



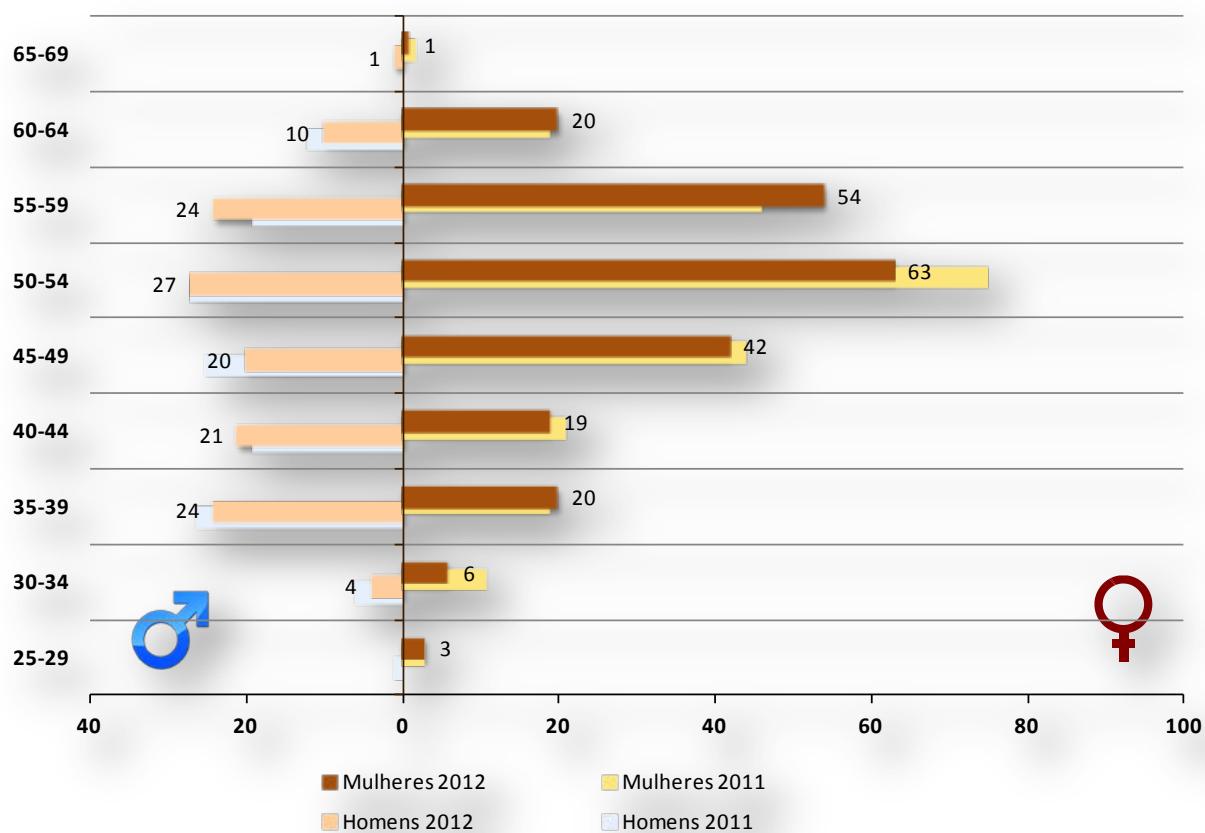
O **quadro 10** e **gráfico 17** representam a evolução da taxa de emprego jovem do último triénio, calculada tendo por base funcionários com idades até aos 29 anos.

Estes indicadores revelam uma inversão do que aconteceu de 2010 para 2011, com um registo de descida de 0,3% na taxa de emprego jovem em 2012.

Esta descida encontra-se relacionada com o desequilíbrio provocado pelo elevado número de saídas de funcionários sem a contrapartida de entrada de jovens.

Ao relacionar-se a taxa de emprego jovem com o índice de envelhecimento efetivo, obtêm-se dados relevantes, que constituem um alerta para gestão, sobre a necessidade, a médio prazo, da reposição de efetivos do mapa de pessoal.

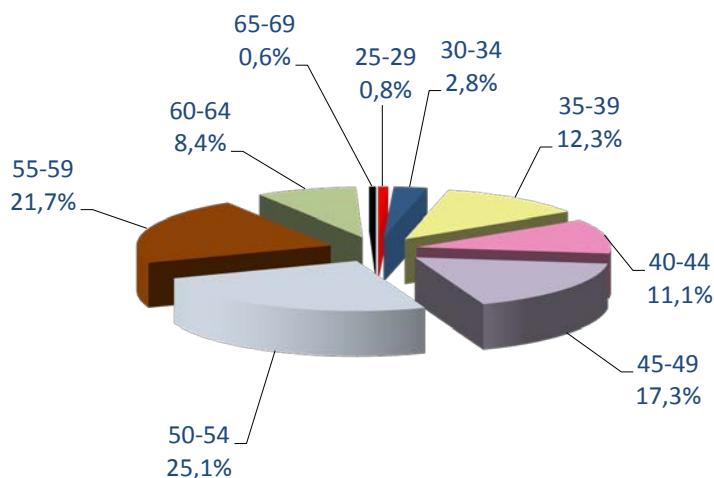
Gráfico 18 - Pirâmide etária



O gráfico 18 apresenta a pirâmide etária de 2011 e 2012, com idêntica forma sinodal e acento à direita em ambos os anos. Pode ainda observar-se que houve um aumento nos escalões etários superiores, destacando-se o grupo etário dos 55 aos 59 anos.

Salienta-se ainda a diminuição do número de efetivos do sexo feminino no escalão dos 50-54 anos - o escalão que compreende o maior número de funcionários. Relativamente ao sexo masculino, a diminuição mais significativa regista-se no escalão dos 45-49 anos.

Gráfico 19 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários



O gráfico 19 permite uma visualização percentual da distribuição pelos diversos escalões etários. Reforçando o que foi dito anteriormente, pode observar-se que ¼ do total de funcionários se situa no escalão dos 50 aos 54 anos de idade ou, ainda, que 55,7% dos efetivos têm mais de 50 anos de idade.

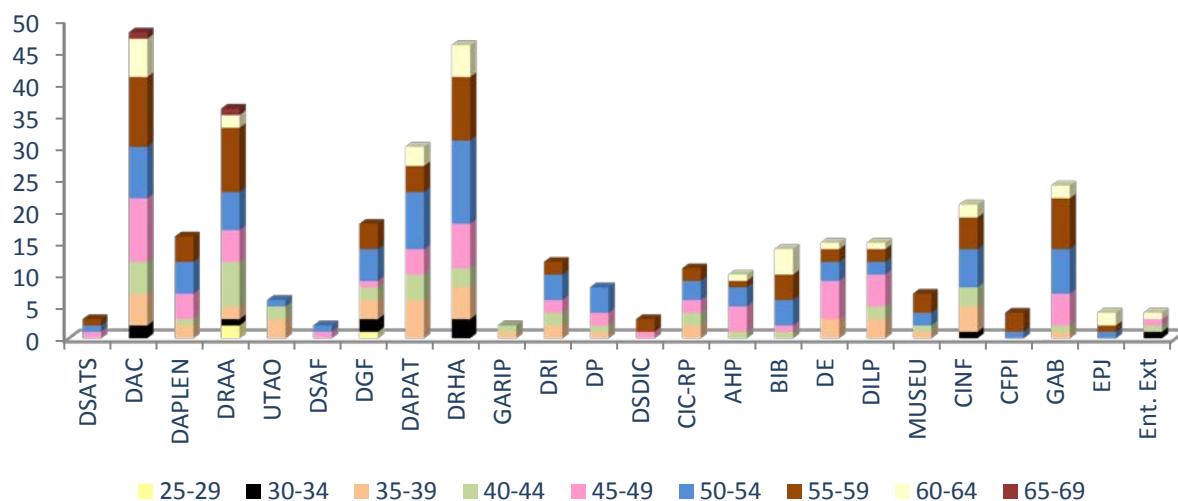
Quadro 11 - Evolução da idade média

2007	2008	2009	2010	2011	2012
46,9 anos	47,4 anos	47,9 anos	49,6 anos	48,8 anos	49,4 anos

BALANÇO SOCIAL - 2012

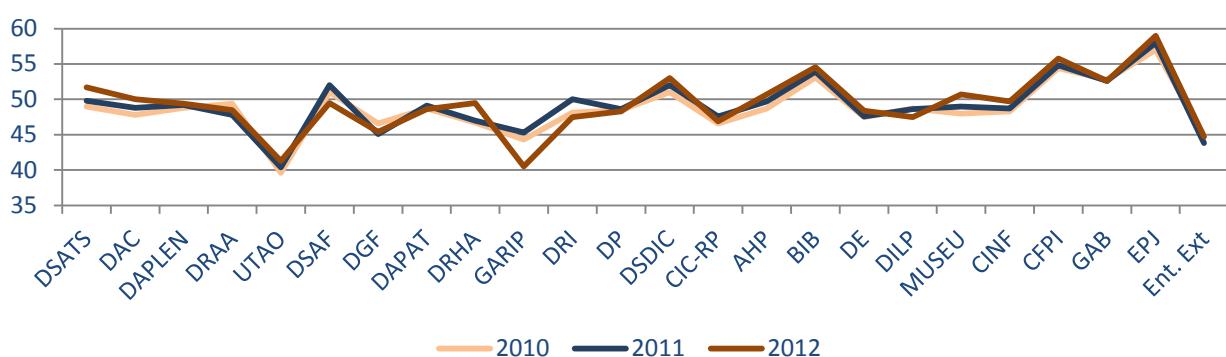
Apesar do ligeiro retrocesso da idade média observada em 2011, o ano de 2012 voltou a registar um aumento, desta vez de 0,6 anos, face ao período homólogo, ficando muito próximo da idade média averbada em 2010, período em que se registou a média mais elevada. Este aumento está diretamente relacionado com a reduzida taxa de reposição de efetivos do mapa de pessoal.

Gráfico 20 - Distribuição dos efetivos por serviços e escalões etários



Em 2012, verificou-se que os serviços da DAC e da DRAA são os que apresentaram efetivos com escalões etários mais elevados – dos 65 aos 69 anos. O escalão mais baixo - dos 25 aos 29 anos - também pode ser observado na Divisão de Redação e Apoio Audiovisual (DRAA) e na Divisão de Gestão Financeira (DGF). De facto, a DRAA continua a ser o serviço que apresenta efetivos de todos os escalões etários, como podemos constatar no **gráfico 20**.

Gráfico 21 – Evolução média etária por serviço



O gráfico 21 espelha a distribuição da média etária pelas diversas unidades orgânicas do mapa de pessoal da Assembleia da República ao longo dos últimos três anos. Pode assim verificar-se que a maioria dos serviços apresenta uma evolução média etária com tendência de subida, embora alguns apresentem uma inversão desta tendência, como é o caso mais evidente do Gabinete de Relações Internacionais e Protocolo (GARIP), a que não é alheio o fator mobilidade interna registado.

3.7. – Em função do nível de escolaridade

Quadro 12 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	7	5,34%	2	0,88%	9	2,51%
6 anos de escolaridade	12	9,16%	10	4,39%	22	6,13%
9 anos de escolaridade	13	9,92%	26	11,4%	39	10,86%
11 anos de escolaridade	10	7,63%	11	4,82%	21	5,85%
12 anos de escolaridade	29	22,14%	64	28,07%	93	25,91%
Curso médio ou superior	0	0%	1	0,44%	1	0,28%
Licenciatura	59	45,04%	107	46,93%	166	46,24%
Mestrado	1	0,77%	6	2,63%	7	1,95%
Doutoramento	0	0%	1	0,44%	1	0,28%
Total	131	100%	228	100%	359	100%

O quadro 12 demonstra que quase metade dos efetivos do mapa de pessoal detém o grau de licenciatura, quer a nível global quer a nível de homens e mulheres. Segue-se o nível habilitacional 12.º ano de escolaridade, com ¼ do total de efetivos. Os níveis habilitacionais mais elevados são ligeiramente mais acentuados no sexo feminino que no sexo masculino, sendo que 50% das mulheres contra 45,81% dos homens detêm nível habilitacional igual ou acima da licenciatura.

A estrutura habilitacional tem vindo a consolidar níveis habilitacionais mais elevados, por um lado pela necessidade sentida pelos próprios funcionários em aumentar os seus níveis académicos e,

BALANÇO SOCIAL - 2012

por outro, em virtude das cada vez mais elevadas especificidade e complexidade das tarefas inerentes aos serviços da Assembleia da República, que requerem uma necessária adequação dos conhecimentos técnicos dos funcionários.

Gráfico 22 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

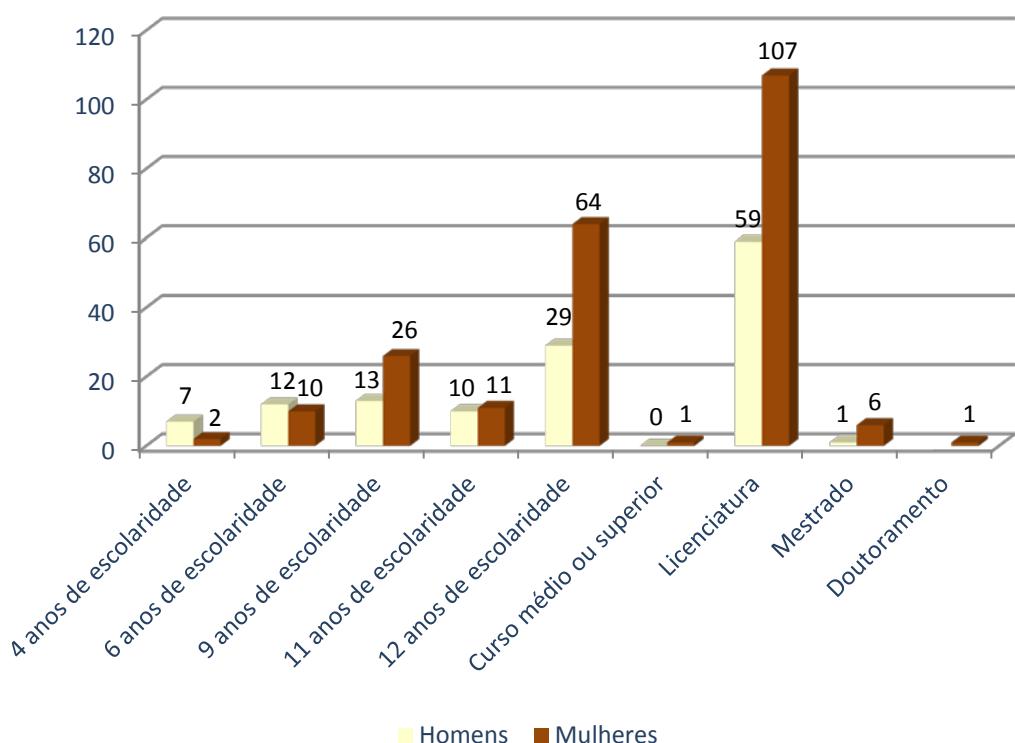
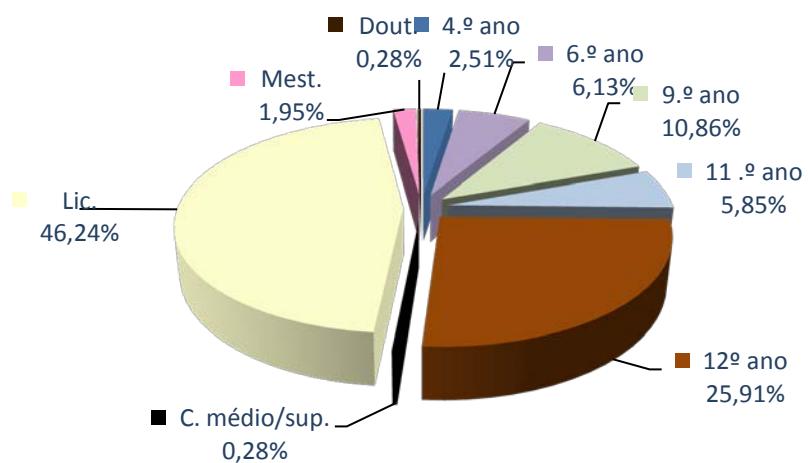
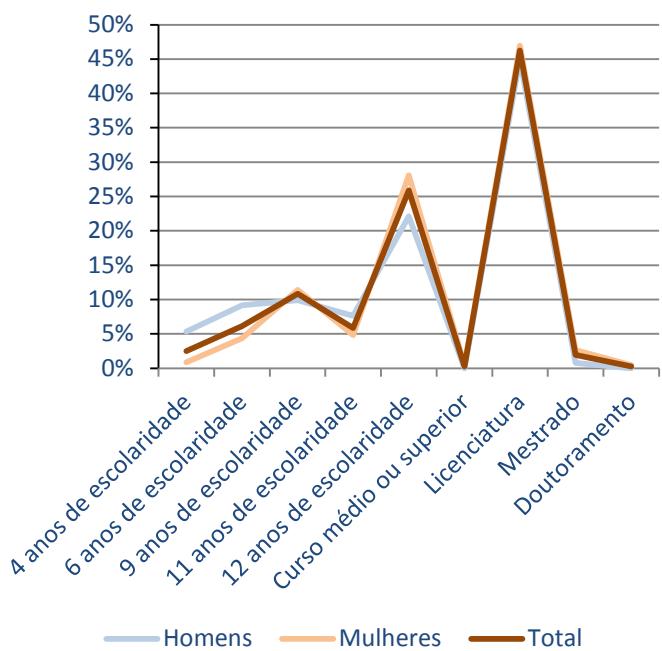
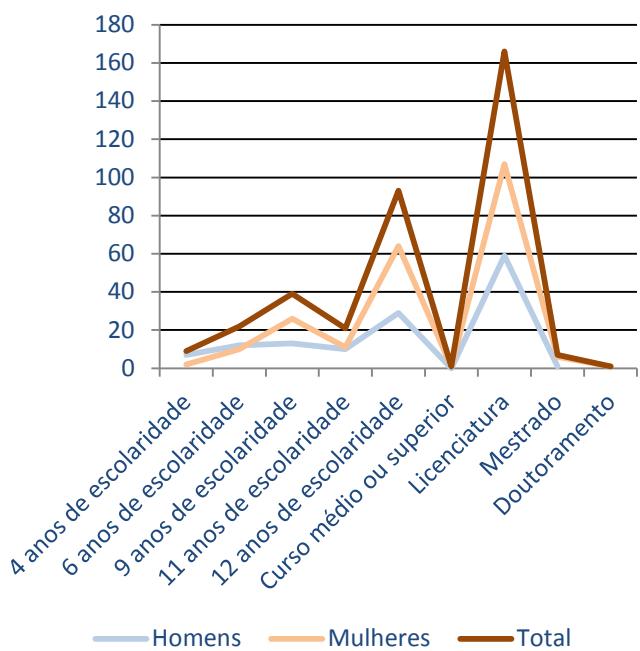


Gráfico 23 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional



Em contraponto com o anteriormente referido em matéria de habilitações mais elevadas, pode observar-se, através do **gráfico 23**, que os níveis habilitacionais mais baixos representam cerca de $\frac{1}{4}$ do total dos funcionários do mapa de pessoal da Assembleia da República.

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentuais

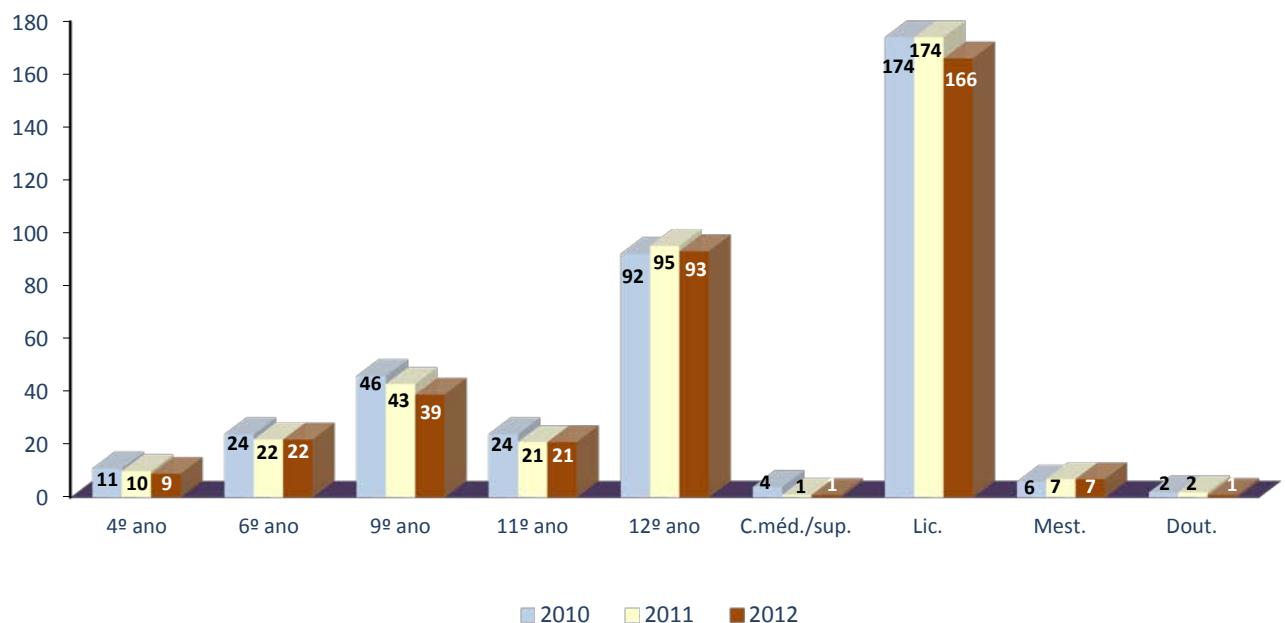


Demonstra o **gráfico 24** que, em termos absolutos, as mulheres destacam-se em diversos níveis escolares, o que, em termos percentuais, acaba por não deixar transparecer com tanta evidência, exceção feita ao nível habilitacional dos 4, 6 e 12 anos de escolaridade.

O nível habilitacional do 12º ano e da licenciatura são aqueles em que, em valores absolutos, mais se faz notar a diferença entre homens e mulheres.

Em termos percentuais, é nos níveis de escolaridade mais baixos que os homens apresentam maior índice.

Gráfico 25 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional



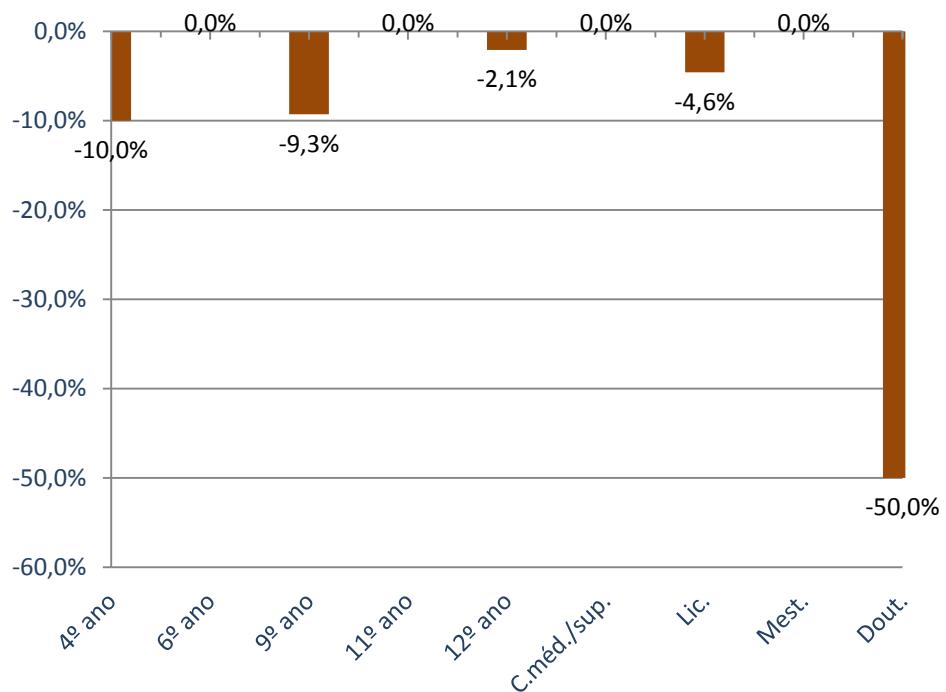
Analisando o triénio 2010/2012, poder-se-ia concluir estar-se perante uma evolução negativa, melhor demonstrada pela leitura feita ao **gráfico 26**, onde praticamente todos os níveis apresentam valores negativos.

Pela leitura dos números apresentados no **gráfico 25**, não parece restar dúvidas de que há um menor número de funcionários em cada um dos níveis habilitacionais do que em anos anteriores, ou, dito de outra forma, não se registou em 2012 qualquer melhoria a este nível. Porém, de facto, houve alguma evolução ao nível das habilitações mais elevadas em detrimento das menos elevadas, sendo que as mesmas não se encontram aqui espelhadas porque se verifica o efeito de saída de funcionários parlamentares por qualquer um dos motivos que constituem a cessação jurídica de emprego, o que anula, em termos de análise numérica, o impacto da subida dos níveis habilitacionais.

Veja-se, a título de exemplo, a queda de 50% verificada ao nível do doutoramento pelo facto de existirem 2 funcionários em 2011 e apenas 1 em 2012.

Independentemente dos indicadores e respetivas taxas, a Assembleia da República mantém a sua preocupação na valorização dos seus funcionários, nomeadamente através da concessão do estatuto de funcionário parlamentar estudante a quem o solicite.

Gráfico 26 – Evolução do nível habilitacional (2011-2012)



3.8. – Em função da antiguidade

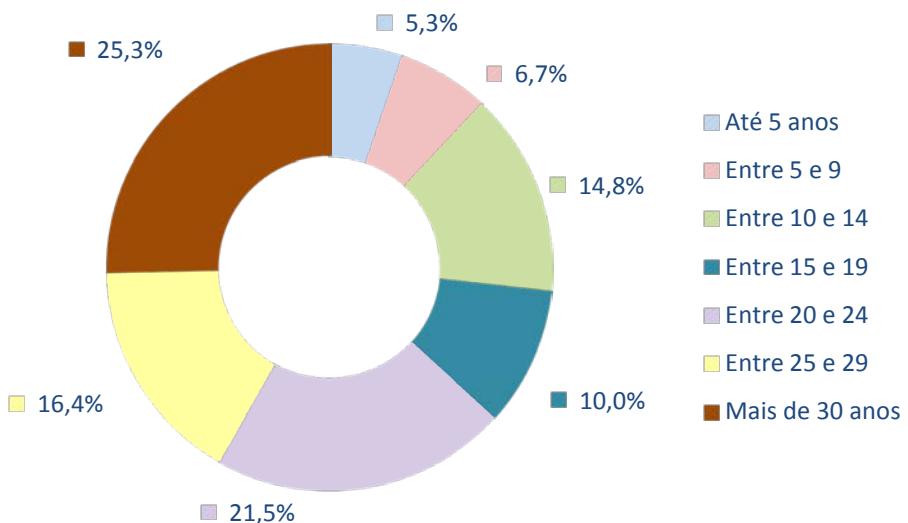
Quadro 13 – Antiguidade

	N.º funcionários
Até 5 anos	19
Entre 5 e 9	24
Entre 10 e 14	53
Entre 15 e 19	36
Entre 20 e 24	77
Entre 25 e 29	59
Mais de 30 anos	91

Em 2012, o nível de antiguidade na Assembleia da República encontra a sua maior expressão na classe de “mais de 30 anos”.

Em termos gestionários, este não é um elemento despiciendo na projeção curto/médio prazo em matéria de gestão de recursos humanos. A existência de 91 funcionários dentro da referida classe evidencia que, num curto espaço de tempo, um quarto dos funcionários em efetividade de funções poderá transitar para a situação de aposentação.

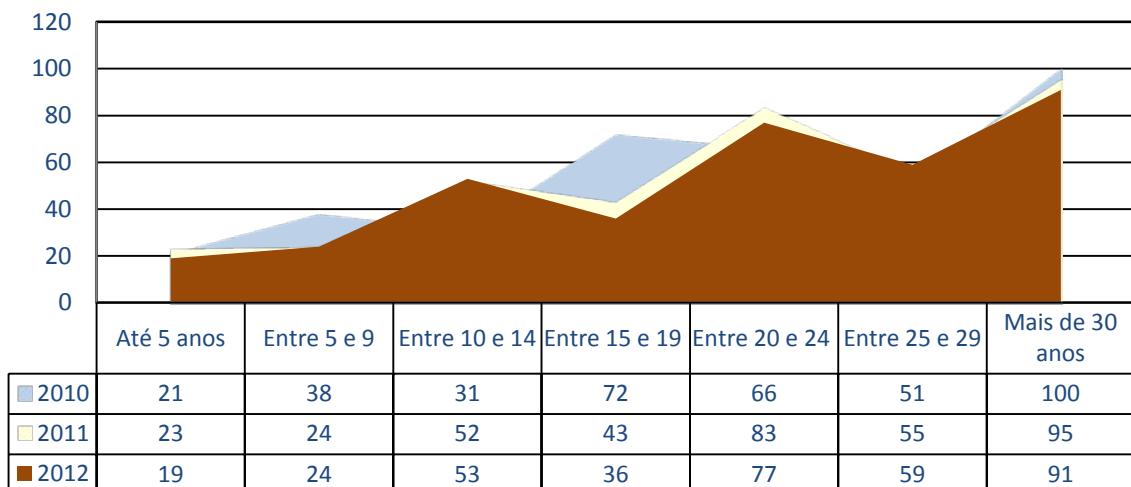
Gráfico 27 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



Conforme acima referido, a classe modal de “mais de 30 anos” representa 25,3%, mantendo a mesma percentagem relativamente a 2011. Já quanto às outras classes, verifica-se alguma flutuação, registando-se um decréscimo de 0,8 pontos percentuais na classe “até 5 anos”, naturalmente como resultado da inexistência de recrutamentos.

As alterações apuradas nas restantes classes modais resultam dos ajustamentos verificados pelo acréscimo natural de mais um ano, não deixando, contudo, de se realçar que os 3 escalões mais elevados aglutinam a maior percentagem de efetivos – 63,10%.

Gráfico 28 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2010-2012)



O gráfico 28 representa a distribuição dos efetivos pelos diversos escalões ao longo dos três últimos anos, demonstrando que os escalões “entre os 5 e 9 anos” e “entre os 15 e os 19 anos” são aqueles que apresentam maior perda de trabalhadores no triénio, sendo que, neste caso, por razões diferentes das de aposentação.

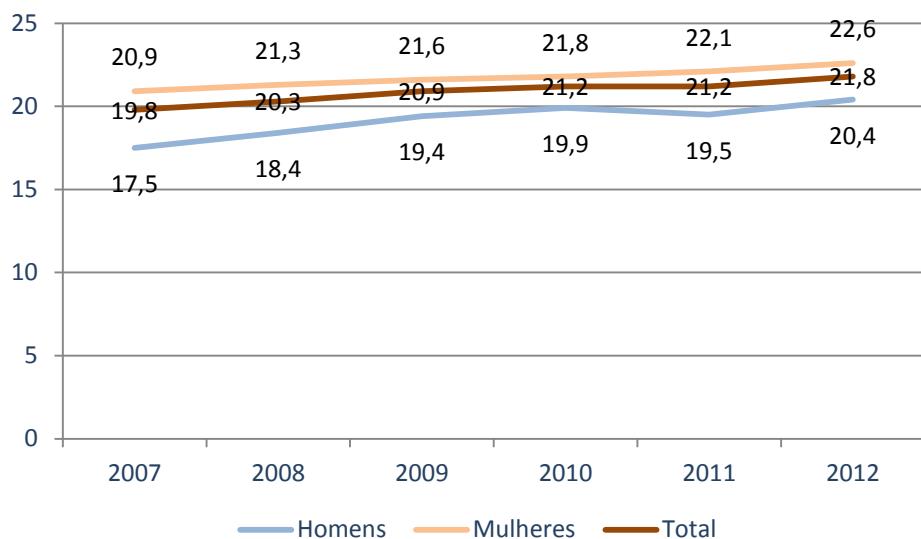
Quadro 14 - Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por sexo

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	10	9	19
5 - 9	11	13	24
10 - 14	26	27	53
15 - 19	10	26	36
20 - 24	25	52	77
25 - 29	16	43	59
30 - 34	17	30	47
35 e mais	16	28	44
Total	131	228	359
Nível médio de antiguidade	20,4 anos	22,6 anos	21,8 anos

Numa análise mais pormenorizada, destrinçando a antiguidade ao nível do género, o **quadro 14** revela que o nível médio de antiguidade do sexo feminino é superior ao do masculino e à média global, verificando-se uma evolução de 0,5 anos em relação ao ano anterior. Não obstante este facto, o nível médio de antiguidade masculina subiu mais do que o feminino, concretamente 0,9 anos, face ao período homólogo.

Esta tendência de crescimento dos níveis de antiguidade tem vindo a verificar-se ao longo dos últimos anos, como observável no **gráfico 29** e no **quadro 15**.

Gráfico 29 - Evolução do nível de antiguidade



Quadro 15 - Evolução do nível de antiguidade

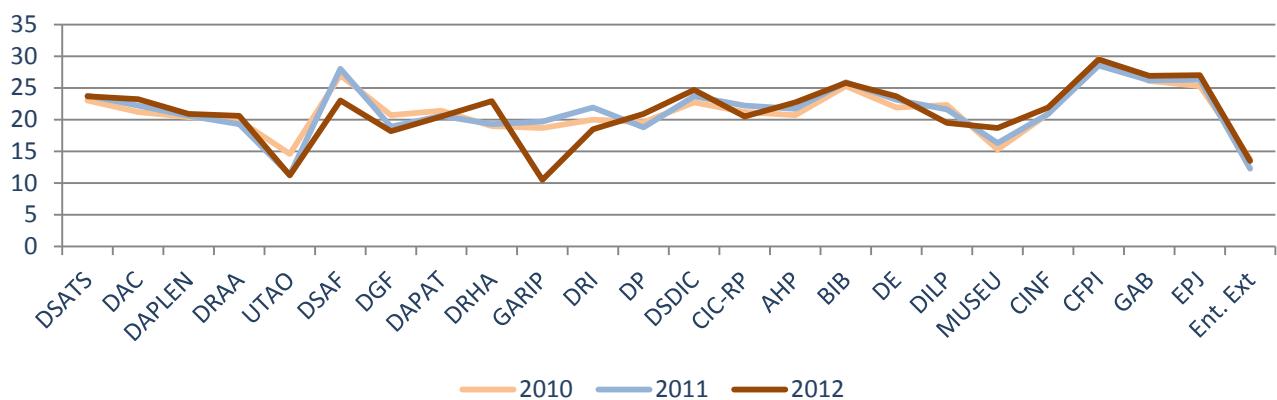
2007	2008	2009	2010	2011	2012
19,8 anos	20,3 anos	20,9 anos	21,2 anos	21,2 anos	21,8 anos

2012 registou o nível médio de antiguidade mais elevado dos últimos anos, situando-se nos 21,8 anos e correspondendo a uma subida de 0,6 anos face ao ano anterior.

Este indicador de “envelhecimento laboral” tem vindo a acontecer de forma constante ao longo dos últimos anos. Remontando 10 anos atrás, o nível médio de antiguidade situava-se então nos 17,5 anos.

Verifica-se assim que, neste período, este indicador subiu 4,3 anos.

Gráfico 30 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço



Apesar da idade média ter aumentado de uma forma global, houve serviços que inverteram essa tendência, como é o caso da DSAF, da DRI, do GARIP, do CIC-RP e da DILP. Já o Museu, a DP e a DRHA aumentaram o nível médio de antiguidade face ao ano anterior, sendo este último serviço aquele que maior incremento registou.

3.9. – Antiguidade versus Idade

Quadro 16 e Gráfico 31 – Antiguidade média e idade média - variações

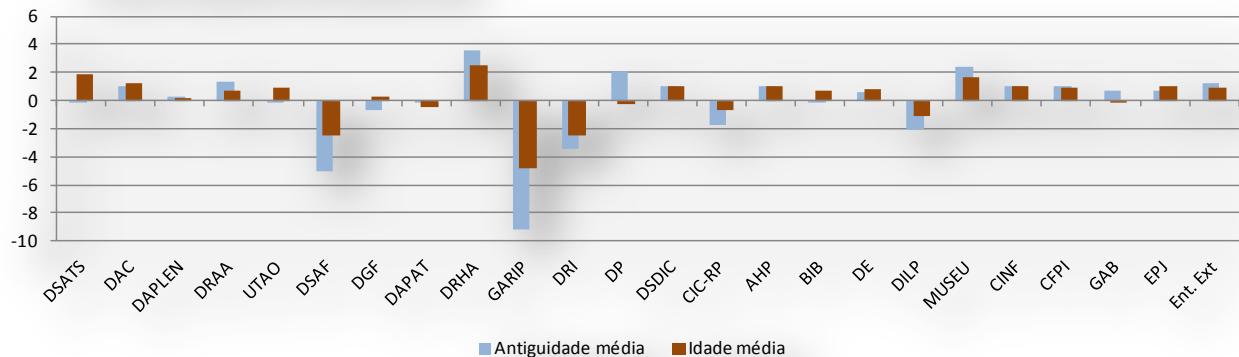
Antiguidade média

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BIB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	Ent. Ext
2011	23,8	22,2	20,6	19,3	11,3	28	18,9	20,6	19,3	19,7	21,9	18,8	23,7	22,2	21,7	26	23,1	21,6	16,3	20,9	28,5	26,2	26,3	12,3
2012	23,7	23,2	20,9	20,6	11,2	23	18,2	20,5	22,9	10,5	18,5	20,9	24,7	20,5	22,7	26	23,7	19,5	18,7	21,9	29,5	26,9	27	13,5

Idade média

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BIB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	Ent. Ext
2011	49,8	48,8	49,2	47,8	40,4	52	45,1	49,1	47	45,3	50	48,6	52	47,6	49,7	54	47,6	48,6	49	48,7	54,8	52,6	58	43,8
2012	51,7	50	49,4	48,5	41,3	49,5	45,4	48,6	49,5	40,5	47,5	48,3	53	46,91	50,7	55	48,4	47,5	50,7	49,7	55,8	52,6	59	44,75

Variações antiguidade média / idade média



Em termos de antiguidade média, é o Gabinete de Relações Internacionais e Protocolo (GARIP) a unidade orgânica que detém o valor mais baixo, em antítese com o Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar (CFPI) que é detentor do valor mais elevado – 29,5 anos.

Já no que reporta à idade média, mais uma vez encontramos os valores mais baixos no GARIP, com 40,5 anos, registando-se os valores mais elevados na Equipa Parlamento dos Jovens (EPJ), com 59 anos.

As maiores variações em sentido negativo encontram-se ao nível da DSAT, GARIP, DRI e DILP, em sentido oposto - aqueles que registaram um maior crescimento - estão a DRHA e o Museu.

3.10. – Movimentos de pessoal

3.10.1 – Entradas/Regressos

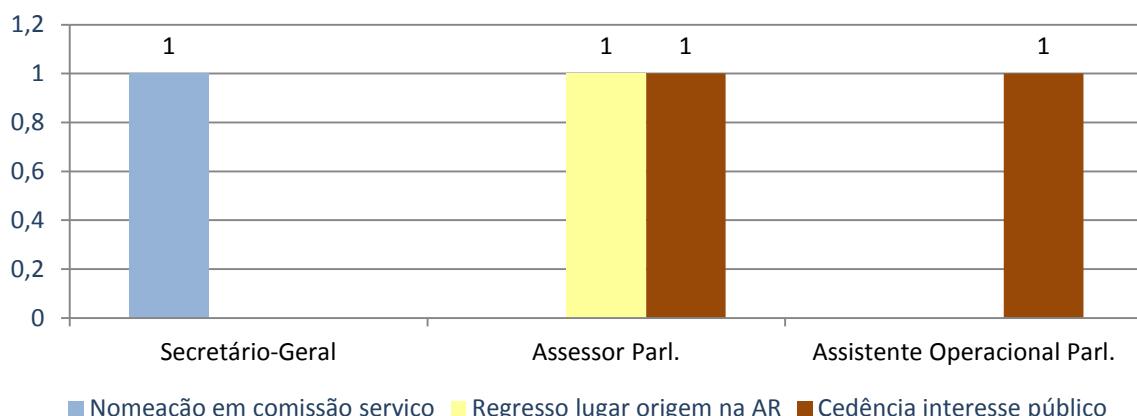
Quadro 17 – Entradas/Regressos

	Secretário- geral	Assessor Parlamentar	Assistente Operacional Parlamentar	Total
Nomeação em comissão serviço	H 1			1
	M			
	T 1			1
Regressos	H	1		1
	M			
	T	1		1
Cedência Interesse Público	H		1	1
	M	1		1
	T	1	1	2

Em 2012, verificaram-se os seguintes movimentos de entradas/regressos:

- 1 nomeação em comissão de serviço para o cargo de Secretário-Geral;
- 1 regresso de um assessor parlamentar de licença sem remuneração;
- 2 recrutamentos por cedência de interesse público (Gabinete SG e CFSIRP).

Gráfico 32 – Movimento de entradas/regressos em 2012



3.10.2 - Saídas

Quadro 18 - Saídas e incidência nos grupos profissionais

	Dirigente	Assessor Parl.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Total
Cessação de cedência int. público	H	1				1
	M					
	T	1				1
Cessação de comissão de serviço	H					
	M	2				2
	T	2				2
Exoneração	H					
	M	1		1*		2
	T	1		1*		2
Licença sem vencimento	H	1				1
	M	1				1
	T	2				2
Aposentação	H	2	1		2	5
	M		2	7		9
	T	2	3	7	2	14

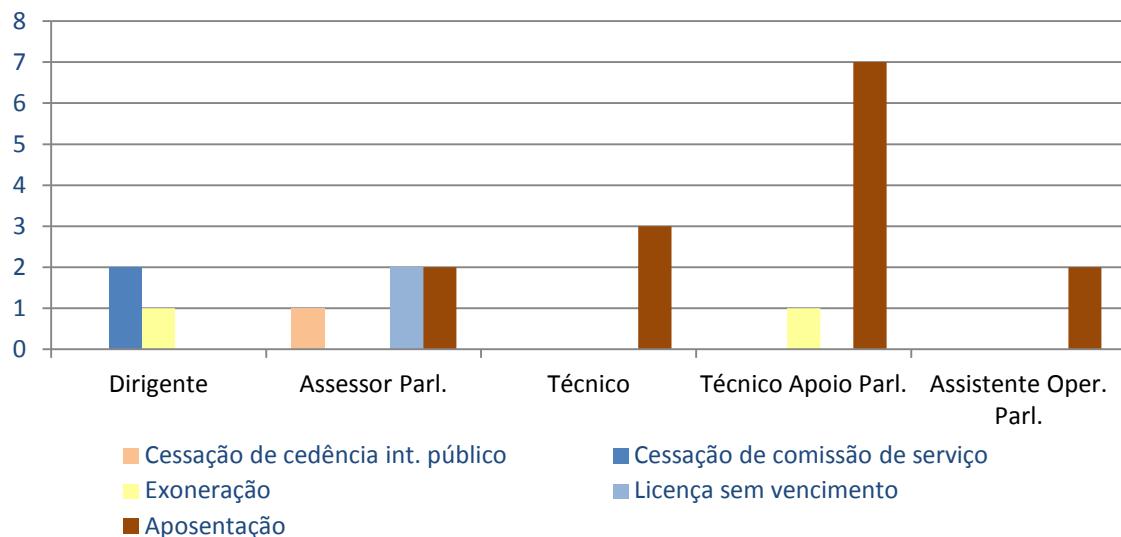
* Tratando-se de uma saída por pedido de exoneração não é contabilizável no respetivo turnover em virtude de no ano anterior já não se encontrar em efetividade de funções

Em 2012, verificaram-se as seguintes movimentações de saída:

- ¶ 1 cessação de funções em cedência de interesse público;
- ¶ 2 cessações de nomeação em comissão de serviço;
- ¶ 2 pedidos de exoneração;
- ¶ 2 licenças sem remuneração;
- ¶ 14 aposentações.

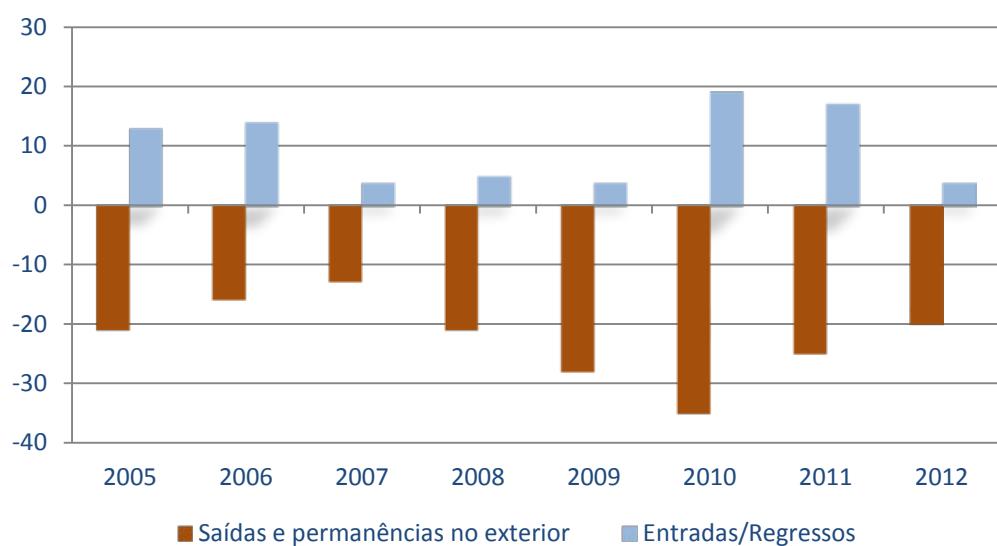
BALANÇO SOCIAL - 2012

Gráfico 33 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2012



O gráfico 33 mostra movimentos de saída em quase todos os grupos profissionais, salientando-se que a aposentação foi o motivo mais proeminente, especialmente no grupo técnico de apoio parlamentar, no qual se registaram 7 saídas.

Gráfico 34 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)



BALANÇO SOCIAL - 2012

Em 2012, os movimentos de entrada/saída viram reduzidos os seus números face ao ano anterior, verificando-se ligeira descida no número de saídas e uma significativa diminuição no número de entradas/regressos.

Ao longo dos últimos anos, 2010 foi o ano que registou maior movimentação, com especial incidência nas saídas, facto que se tem consubstanciado ao longo dos anos – maior número de saídas do que entradas/regressos.

Face a estes movimentos, o *turnover* situou-se, em 2012, nos 3,3%, diminuindo 2,3 pontos percentuais em relação a 2011, registando-se assim abaixo do limiar considerado como nível médio aceitável (5%)

Quadro 19 – Evolução de movimentações de funcionários

	2010	2011	2012
Entradas / Regressos	19	17	4
Saídas e permanências exterior	35	25	20

O **quadro 19** mostra a evolução dos movimentos de pessoal dos 3 últimos anos, evidenciando, relativamente a 2012, uma enorme descida do movimento de entradas/regressos – menos 76,5% - e uma descida no movimento de saídas e permanências no exterior, na ordem dos 20%.

Quadro 20 – Evolução de movimentações internas de funcionários

saídas	Entradas													
	DILP	GP's (AOP)	GAB's	DRI	DAPAT	DAPLEN	DRAA	DAC	DRHA	DRI	DSATS	GARIP	DP	
BIB	1													
Gabinetes		2			1									
CIC-RP			1											
CNPMA				1										
DAC					1	1								
DAPAT			2					1						
DAPLEN									1	1				
DGF						1				1				
DP											1			

	Entradas												
	DILP	GP's (AOP)	GAB's	DRI	DAPAT	DAPLEN	DRAA	DAC	DRHA	DRI	DSATS	GARIP	DP
GP's (AOP)			1		1					1	1		
DRI			1					1				1*	
DSAF			1										
DSATS					1								
GARIP			1										1

* trata-se de uma acumulação de funções na DRI e GARIP

Em 2012, registou-se uma grande movimentação interna de funcionários, como pode ser observado no **quadro 20**. Os gabinetes foram os que registaram mais movimentos, em consequência, sobretudo, da mobilidade de assistentes operacionais parlamentares.

3.11. – Evoluções na carreira e na categoria

Tendo em conta as disposições constantes do artigo 35º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2013), foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários parlamentares (cf. alínea p) do nº 9 do artigo 27º), designadamente os resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos.

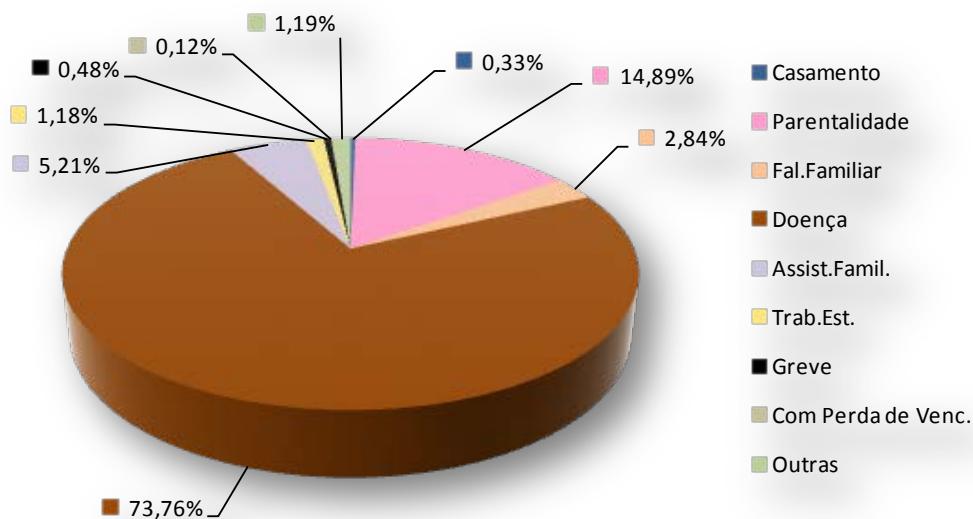
Nestes termos, em 2012 não se verificou quaisquer evoluções nas carreiras e/ou categorias.

3.12. – Absentismo

Quadro 21 - Absentismo/Causas
(em dias)

	Dirigente	Assessor Parl.	Progr. Parl.	Técnico	Operador Parl. Sist.	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Enf.	Total	
Casamento	H		11						11	
	M						9		9	
	T		11					9	20	
Parentalidade	H		70		20	39			129	
	M		411			177	181		769	
	T		481		20	216	181		898	
Falecimento de Familiar	H	5	7		1		5	25	43	
	M	4	44			5	65	10	128	
	T	9	51		1	5	70	35	171	
Doença	H		138		32	476	174		820	
	M	12	877	12	67	45	2.305	308	3.628	
	T	12	1.015	12	67	77	2.781	482	4.448	
Assistênci a Familiares	H		9		10	14	16	20	69	
	M	11	75		10		123	24	245	
	T	11	84		20	14	139	44	314	
Trabalhador Estudante	H		12				13		25	
	M		19				26	1	46	
	T		31				39	1	71	
Greve	H		4				3	5	12	
	M		6				6	5	17	
	T		10				9	10	29	
Com perda do Vencimento	H				4	1			5	
	M				1		1		2	
	T				1	4	2		7	
Outras	H		17				7	10	34	
	M		3		1		28	6	38	
	T		20		1		35	16	72	
TOTAIS	T	32	1.703	12	90	120	3.291	778	4	6.030

Gráfico 35 – Percentagens por tipo de absentismo



Em 2012, registou-se um total de 6.030 dias de faltas, o que representa um aumento de 999 dias de ausência em relação ao ano anterior, ou seja, um aumento de 19,8%. A doença continua a ser o tipo de ausência que maior peso assume na globalidade das ausências aqui retratadas, como pode ser verificado no **gráfico 35**. Segue-se a parentalidade com um registo de 14,89% das faltas ocorridas em 2012, denotando-se aqui um muito significativo aumento face ao ano anterior. A assistência a familiares assume pouco mais de 5%, assumindo todos os restantes motivos de ausência, no seu cômputo, cerca de 6% da totalidade das faltas registadas.

Quadro 22 – 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	12	1.015	67	12	77	2.781	482	2
N.º Funcionários	21	121	14	1	4	116	81	1
N.º médio de ausências	0.57	8.39	4.79	12	19.25	23.97	5.95	2

BALANÇO SOCIAL - 2012

Gráfico 36 - Absentismo – principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos

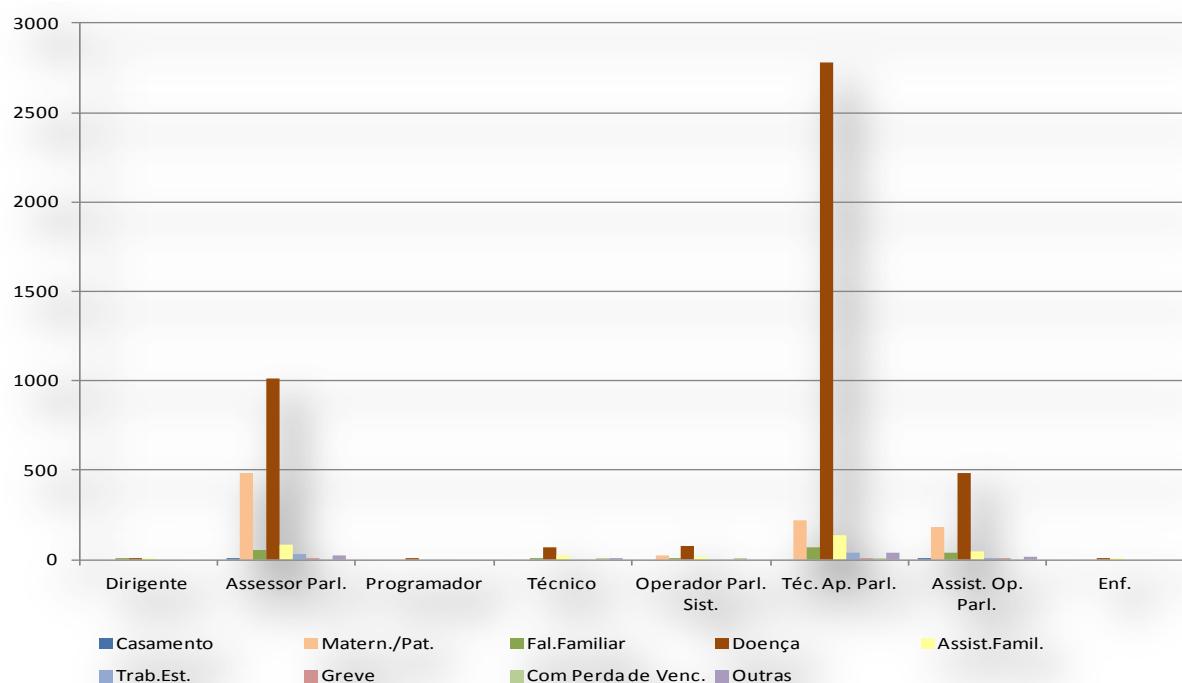
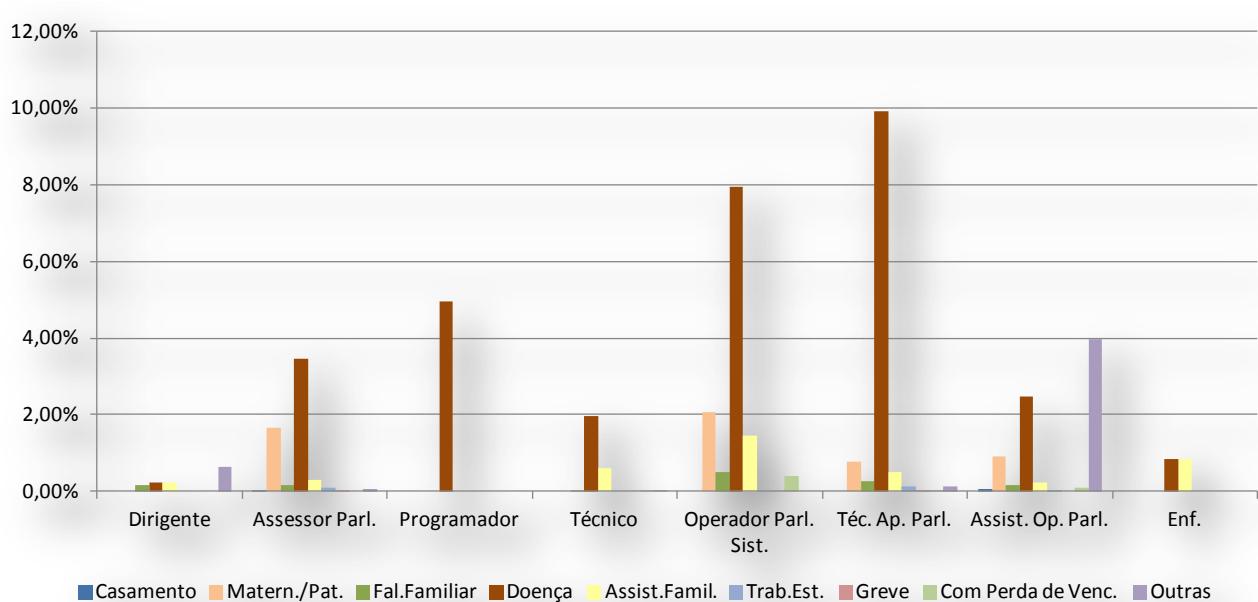


Gráfico 37 - Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional



BALANÇO SOCIAL - 2012

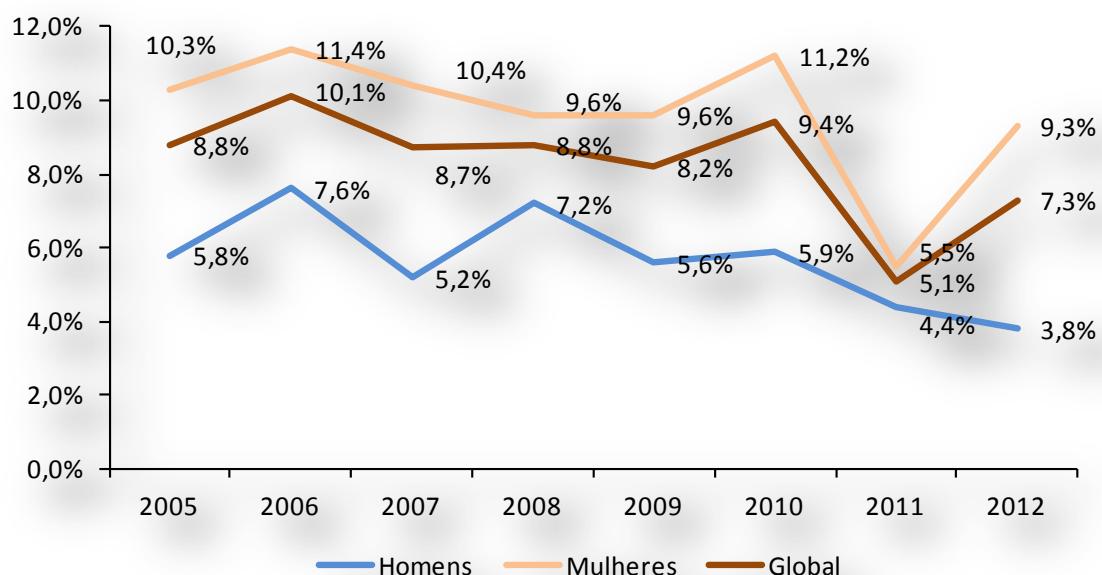
Como se pode observar no **gráfico 36**, o motivo de ausência mais significativo foi a doença, com maior incidência nos grupos técnico de apoio parlamentar, assessor parlamentar e assistente operacional parlamentar.

O **gráfico 37** demonstra as variações do absentismo por grupo profissional, evidenciando o grupo dos técnicos de apoio parlamentar como o que regista maior percentagem de absentismo, seguido dos operadores parlamentares de sistemas. O presente gráfico regista ainda o peso de cada tipo de ausência no cômputo geral do absentismo.

Quadro 23 - Evolução da taxa de absentismo

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

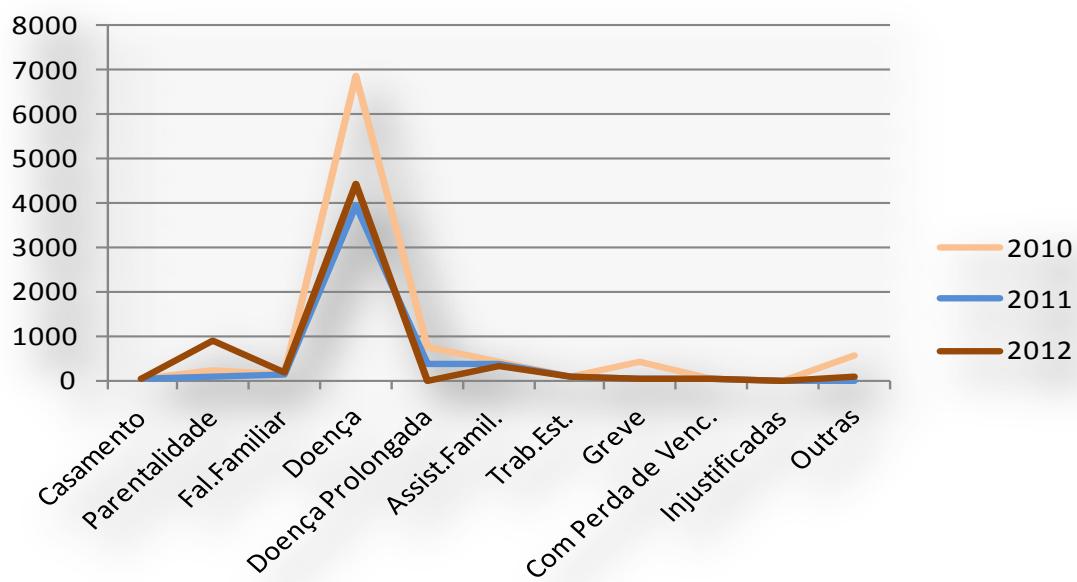
Gráfico 38 - Evolução da taxa de absentismo global e por sexo



Em termos globais, a taxa de absentismo subiu 2,22%, sendo que a maior subida registada foi no sexo feminino, com 3,8% de aumento, situando-se 2% acima da média global. O sexo masculino, por sua vez, registou uma descida de 0,6% face a 2011.

O registo de subida desta taxa reflete também a atualização dos critérios utilizados.

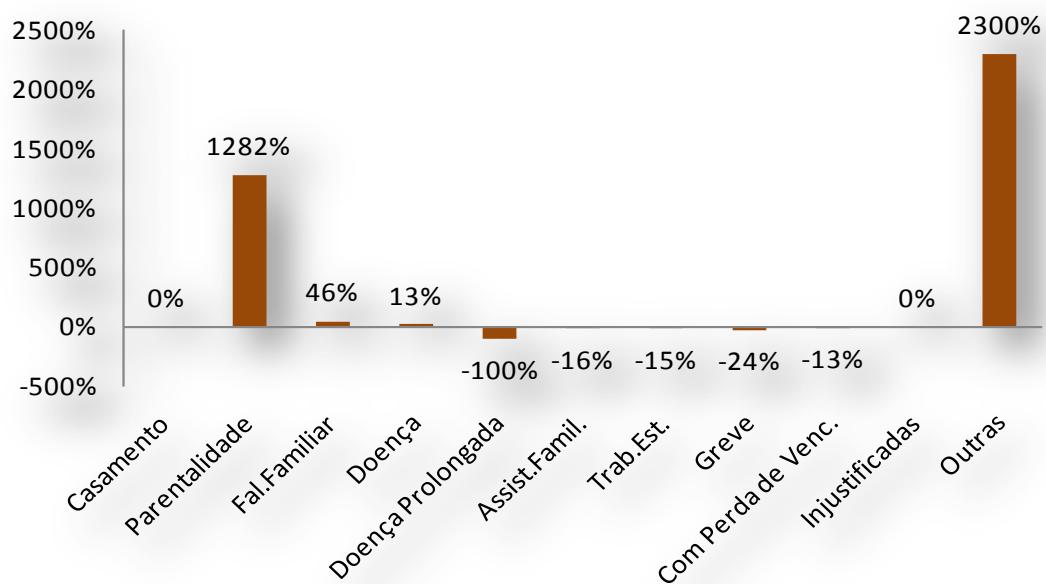
Gráfico 39 - Evolução do número de dias de ausência por tipo



Da comparação dos valores registados em 2012 com os valores de 2011, sobressai, especialmente, o acréscimo de faltas por parentalidade, sendo que todas as restantes se situam em valores muito próximos dos registados em anos anteriores.

Projetando-se esta análise aos valores de 2010, verifica-se, à exceção das faltas por parentalidade, uma inequívoca diminuição do número de dias de ausência em todas as tipologias aqui retratadas.

Gráfico 40 - Evolução da percentagem de ausências por tipo

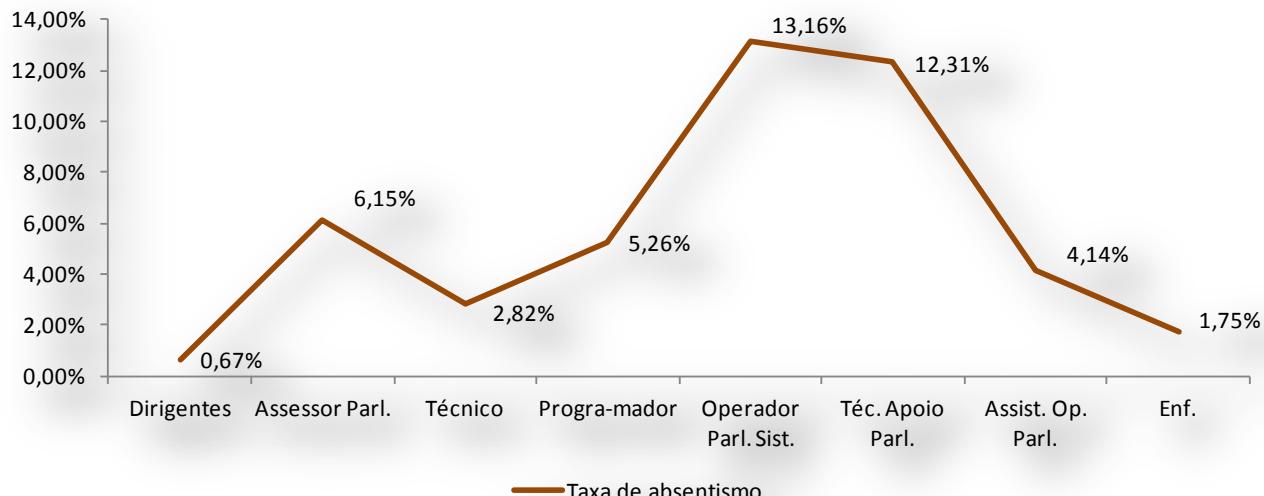


O **gráfico 40** vem confirmar a análise atrás feita, tornando percentualmente visível o acréscimo ao nível das faltas por parentalidade, assinalando-se percentagens negativas na maior parte das ausências registadas.

É visivelmente relevante, em termos percentuais, o acréscimo registado em “outras” ausências”, embora com reduzida expressão numérica das mesmas.

Realça-se ainda a inexistência de quaisquer faltas injustificadas.

Gráfico 41 - Evolução do absentismo por grupo profissional



Da leitura do **gráfico 41**, pode observar-se que os grupos profissionais de operador parlamentar de sistemas e de técnico de apoio parlamentar são aqueles que apresentam as mais elevadas taxas de absentismo, acima mesmo da média global.

Os restantes grupos profissionais situam-se todos abaixo da média registada.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL



4. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 24 - Formação Profissional – Número de ações de formação

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	Mais de 120 horas	Total
Internas	53			6	59
Externas	52	3		1	56
<i>E-learning</i>		1			1
Total	105	4		7	116

2012 registou um total de 116 ações de formação profissional.

A grande maioria das ações de formação efetuadas - mais concretamente 90,5% do total de ações -, quer internas quer externas, integra-se no escalão de “menos de 30 horas”.

Gráfico 42 – Número de ações de formação

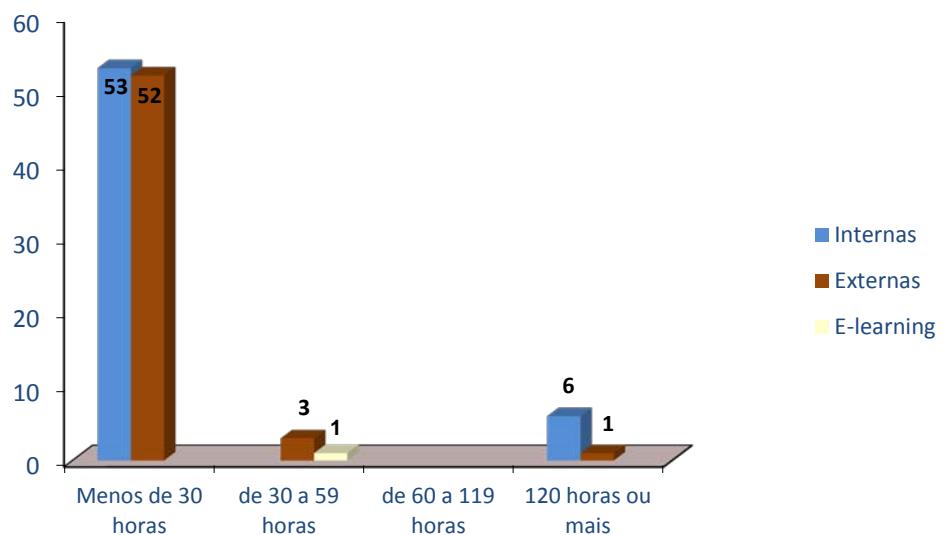
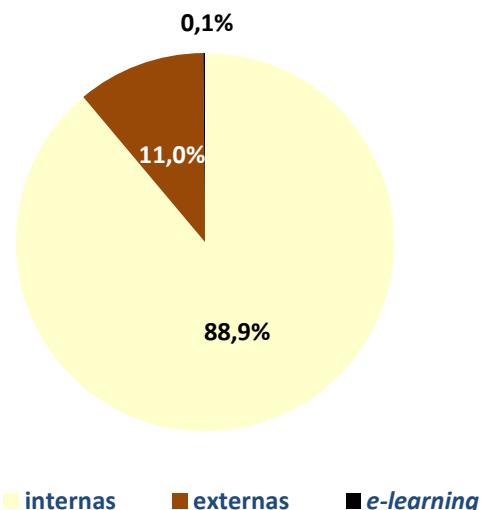
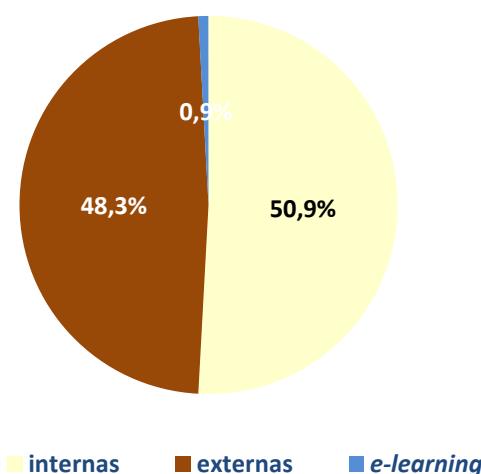


Gráfico 43 – Nível de participação em ações de formação

O ano 2012 registou um total de 693 participações em ações de formação, sendo que 88,9% foram ações internas.

A formação em *e-learning* contou apenas com 1 participação.

Gráfico 44 - Formação interna e externa

Há um claro equilíbrio entre as ações de formação efetuadas no exterior e aquelas que são desenvolvidas na Assembleia da República, constituindo estas ultimas fator preferencial por

BALANÇO SOCIAL - 2012

questões de organização interna, próprias do trabalho parlamentar, não obstante o número de ações externas ter subido, face a 2011, cerca de 9%.

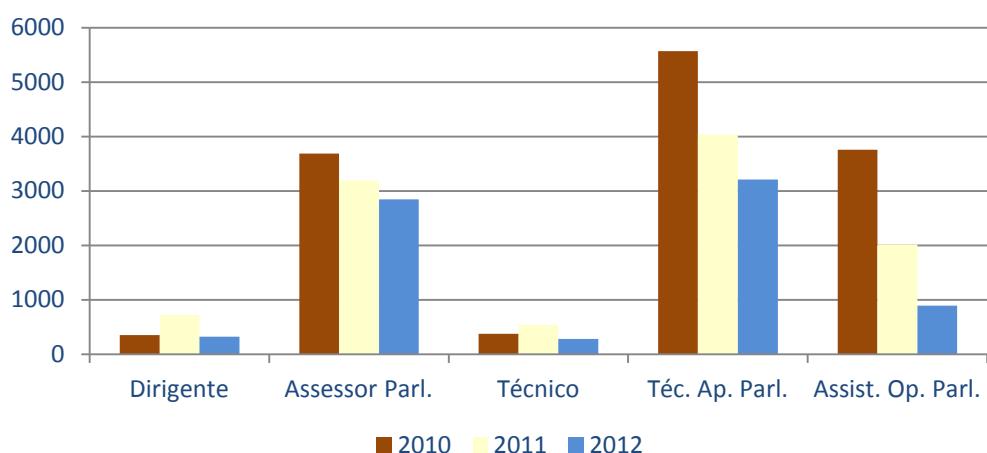
Quadro 25 - Horas de formação por grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional	Total
Horas de Formação Internas	248	2168	262	3025	836	6.539
Horas de Formação Externas	78	636	19	156	58	947
Horas e-learning		40		30		70
TOTAL	326	2.844	281	3.211	894	7.556

O **quadro 25** mostra que os grupos profissionais de técnico de apoio parlamentar e assessor parlamentar são aqueles que apresentam mais horas de formação profissional, representando 42,5% e 37,6% do total, respetivamente.

Comparativamente com o ano anterior, registou-se uma descida de 28,10% do número de horas de formação.

Gráfico 45 - Horas de Formação por Grupo Profissional – Evolução comparativa



Evidenciando o que já foi dito anteriormente, o **gráfico 45** mostra que há uma diminuição de horas de formação em todos os grupos profissionais, sendo esta diminuição apresentada de forma gradual com perda ao longo dos três últimos anos.

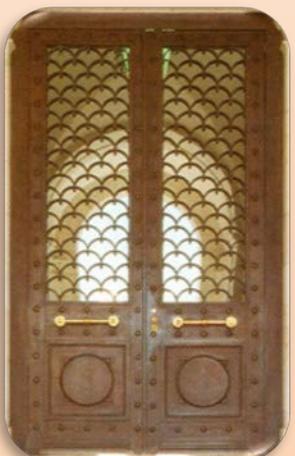
Quadro 26 - Horas de formação por grupo profissional e áreas

	Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Operacional	Total
Adm. Pública	108	28	9	36	9	190
Assuntos Jurídicos		103				103
Assuntos Europeus	7	48				55
Atitudes Comportamentais		18				18
BAD	10	250	19	154	58	491
Form. Assessores Parl. e Técnicos		720	238			958
Form. Técnicos Apoio Parl.				1.746		1.746
Form. AOP					702	702
Gestão Financeira		160				160
Gestão Recursos Humanos	88	239	22	83		432
Informática		56	7	44	7	114
Línguas	142	1.158		1.169	118	2.587
TOTAL	355	2.780	295	3.232	894	7.556

À semelhança do que tem vindo a acontecer nos anos anteriores, a área de línguas é a que regista maior número de horas de formação, seguida da formação dirigida aos técnicos de apoio parlamentar.

Os assessores parlamentares são o grupo profissional que apresenta horas de formação em quase todas as áreas (excetua-se apenas a formação específica que o Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar criou para cada grupo profissional).

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO



5. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

5.1. – Acidentes de Trabalho

Quadro 27 - 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>	4	2		5	11	200
No local de trabalho		1	1	2	4	251
Total	4	3	1	7	15	451

Em 2012, ocorreu um total de 15 casos de acidentes de trabalho, dos quais 11 *in itinere* e 4 no próprio local de trabalho. Estes 15 casos originaram uma ausência ao trabalho de 416 dias, sendo que os restantes 35 dias de ausência, integrantes do total de dias de baixa do **quadro 27**, resultaram de acidentes ocorridos ainda em 2011.

Acresce ainda referir que um dos acidentes é responsável por cerca de 70% do total de dias de ausência por acidente em serviço no local de trabalho.

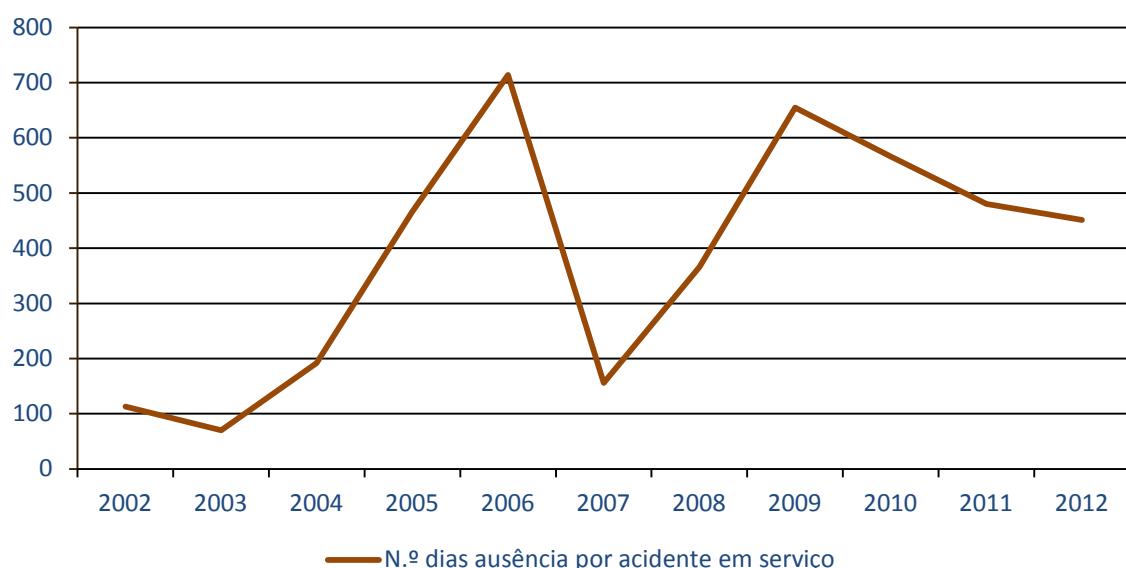
Um dos acidentes ocorridos em 2012 transitou para o ano seguinte.

Quadro 28 - Evolução dos acidentes de trabalho

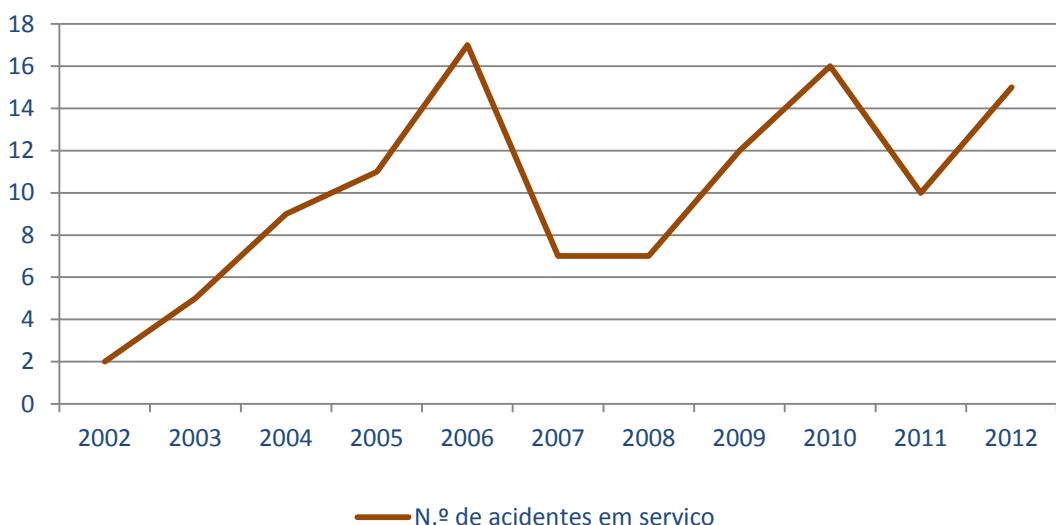
2007	2008	2009	2010	2011	2012
7	7	12	16	10	15
156 dias	366 dias	655 dias	573 dias	480 dias	451 dias

As ausências por motivo de acidente em trabalho registaram, em 2012, uma descida de 6% face ao ano anterior.

A taxa de incidência dos acidentes de trabalho em 2012, que reflete o número de acidentes sobre o total do número de funcionários do mapa de pessoal, situa-se nos 4,18% e apresenta uma subida de 1,51 pontos percentuais face ao ano anterior. Este incremento relaciona-se com o aumento do número de acidentes registado.

Gráfico 46 – Evolução de ausências por acidente de trabalho

O gráfico 46 mostra a evolução das ausências averbadas por acidente de trabalho, evidenciando que o maior registo de ausências por este motivo se verificou em 2006, seguindo-se o ano 2009. Desde então, tem-se vindo a registar uma diminuição do número de dias de ausência por este motivo. Realça-se ainda que este menor número de ausências não tem uma relação direta com um menor número de casos de acidente de trabalho, mas, tão só, com um menor índice de gravidade dos mesmos.

Gráfico 47 – Número de acidentes de trabalho

O gráfico 47 demonstra o que se acabou de referir, isto é, apesar de se ter vindo a registar um menor número de ausências por acidente de trabalho, o número de casos de acidente registados subiu em 2012.

O maior número de casos registados ocorreu 2006, ano em que também ocorreu um maior número de ausências.

5.2. – Doenças Profissionais

Em 2012, registaram-se 2 novos casos de presumível doença profissional, com a natureza de afetação músculo-esquelética, aguardando-se ainda a respetiva confirmação por parte do Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais. Estes 2 casos deram origem a 241 dias de faltas por doença profissional, os quais, somados aos 132 dias de faltas relativos a um caso de doença profissional já comprovada - que deu origem à atribuição de um grau de desvalorização permanente de 1,4% -, totalizaram 373 dias.

Quadro 29 - Evolução das doenças profissionais

	2009	2010	2011	2012
Nº de casos	2	0	1	2
Nº de dias de ausência	242 dias	155 dias	483 dias	373 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 30 - Gabinete médico e de enfermagem

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

O GME, ao longo do ano de 2012, praticou 4.360 atos médicos, o que resulta numa média diária de atendimento de 17,3 utentes/dia.

No que respeita à parte de enfermagem, foram praticados 5.618 atos, originando uma média de 22,3 atos de enfermagem por dia.

Relativamente a 2011, verificou-se um acréscimo, por dia, de 2,8 e 3 atos médicos e de enfermagem, respetivamente.

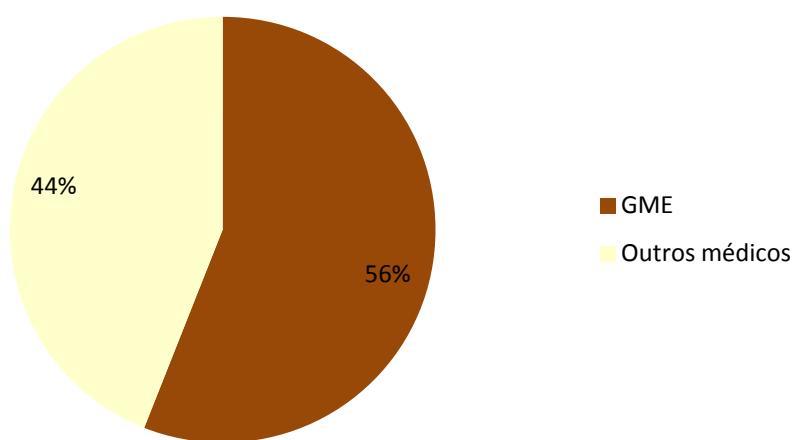
O mês de novembro foi o que registou um maior número de atos médicos - 20,1 - e também de atos de enfermagem - 34,2.

Registaram-se ainda 48 “pequenas cirurgias”, 853 pensos e 1.124 injeções.

Efetuaram-se ainda 218 vacinações não incluídas no plano nacional de vacinações.

Sendo a doença o principal motivo de ausência ao serviço e possuindo a Assembleia da República um Gabinete Médico e de Enfermagem, este é, naturalmente, o departamento a que os funcionários mais recorrem para a certificação da sua situação de doença. Em 2012, o número de certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença emitidos pelo GME representaram 56% do total dos certificados, como é visível no **Gráfico 48**.

Gráfico 48 – Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outros médicos



ENCARGOS
FINANCIEROS
E
LEQUE
SALARIAL



6. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

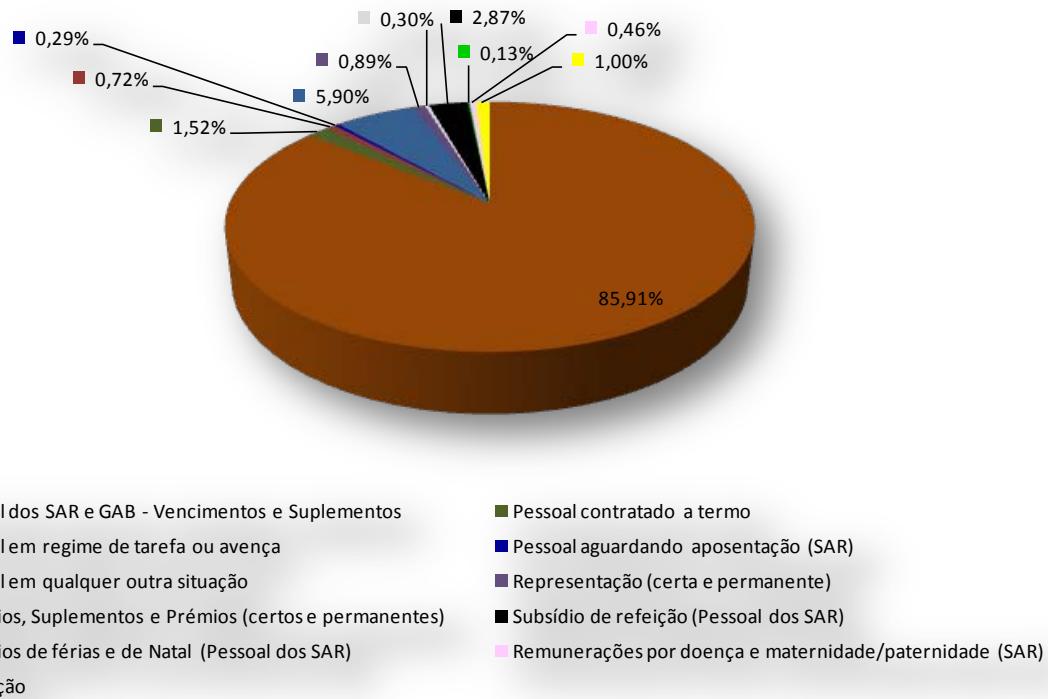
6.1 – Encargos financeiros

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

Quadro 31 – Encargos financeiros permanentes – Executado em 2012

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Pessoal dos SAR – vencimentos e suplementos	10.024.051,83	85,91%	91,4%
Pessoal contratado a termo	177.216,55	1,52%	95,3%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	83.574,60	0,72%	96,0%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	34.215,95	0,29%	68,4%
Pessoal em qualquer outra situação	688.738,39	5,90%	85,2%
Representação (certa e permanente)	104.311,00	0,89%	98,4%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	35.492,86	0,30%	99,1%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	334.998,58	2,87%	78,7%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	14.961,09	0,13%	70,2%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	53.497,42	0,46%	63,7%
Formação	116.607,44	1,00%	63,3%
TOTAL	11.667.665,71	100 %	90,01%

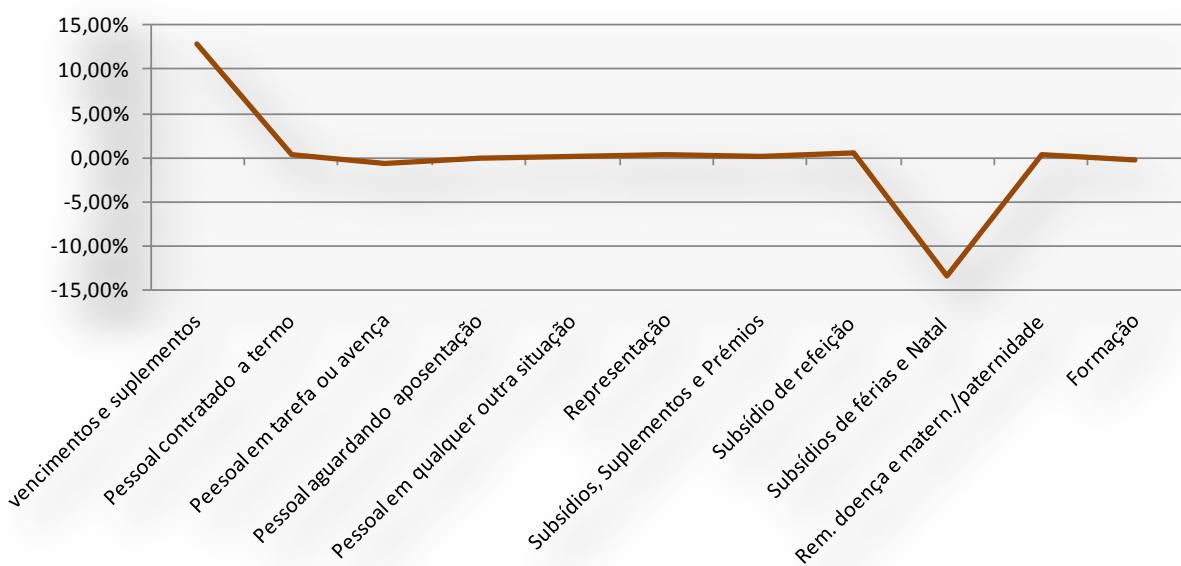
Gráfico 49 – Distribuição dos encargos financeiros permanentes



O total dos encargos financeiros permanentes apresenta um montante de 11.667.665,71 €, sendo que os “vencimentos e suplementos” representam a maior percentagem desse valor, traduzindo-se concretamente em 85,91% da verba total.

O valor global dos encargos financeiros permanentes em 2012 registou um decréscimo de 15,5% em relação a 2011, tendo em conta uma política de contenção de despesa, associada a uma gestão rigorosa de recursos humanos.

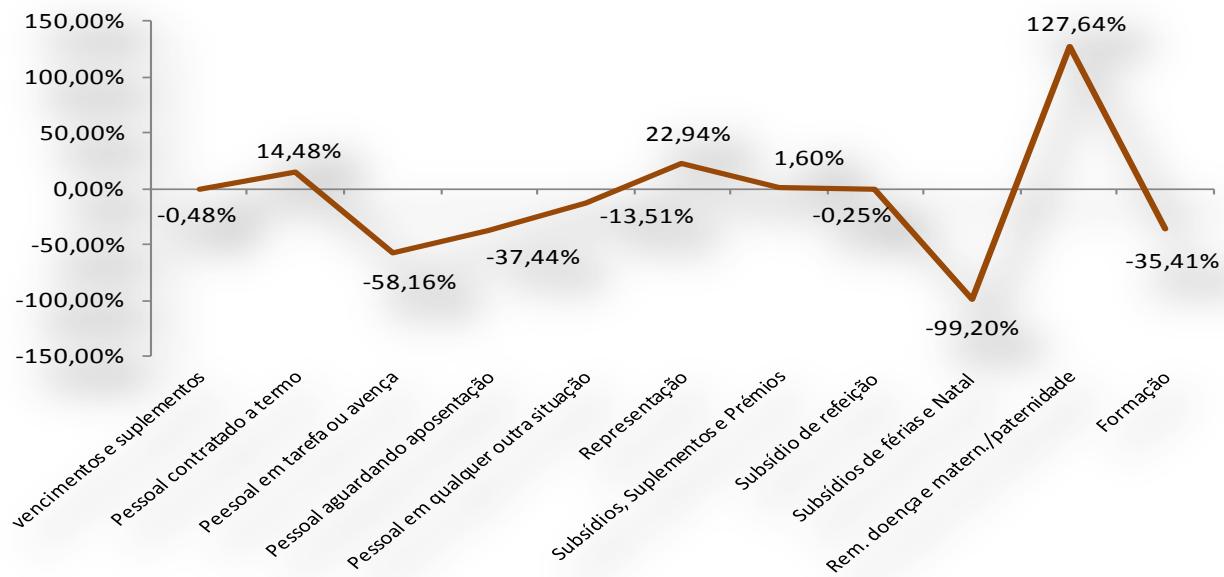
Gráfico 50 – Variação da distribuição dos encargos financeiros (2011/2012)



O gráfico 50 permite constatar que apenas os “vencimentos e suplementos” apresentam uma variação positiva do seu peso no total de encargos financeiros permanentes, em grande parte pela diminuição dos valores observados em quase todas as rubricas financeiras.

Por outro lado, os “subsídios de férias e Natal” apresentaram o maior desnível de variação negativa devida à aplicação do artigo 21º da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro - OE 2012 -, que suspendeu o pagamento dos referidos subsídios durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), como medida excepcional de estabilidade orçamental.

Gráfico 51 – Variação de encargos financeiros permanentes (2011/2012)



O gráfico 51 acima mostra que houve quatro variações positivas nos encargos financeiros permanentes, concretamente, nas rubricas de “pessoal contratado a termo”, “representação”, “subsídio, suplementos e prémios” e “remuneração na doença e maternidade/paternidade”. Nas referidas rubricas foram executadas verbas superiores às do ano anterior, sendo que a última foi a que mais variação apresentou com uma subida de 127,64%.

No polo inverso regista-se a rubrica do subsídio de férias e Natal, com uma diminuição de 99,2%, tendo em conta as razões aludidas anteriormente e que decorrem da aplicação da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro - OE 2012 – e, bem assim, as rubricas de “pessoal em tarefa ou avença” e de “pessoal aguardando aposentação e formação”.

No que se refere à taxa global de execução, face ao montante inscrito no OAR suplementar 2012, os encargos financeiros permanentes apresentam uma execução média de 90,0%.

BALANÇO SOCIAL - 2012

Quadro 32 – Encargos financeiros variáveis – Executado em 2012

Abonos variáveis ou eventuais	Euro	Distribuição	Taxa Execução
Trabalhos em dias de descanso e feriados (SAR)	86.760,29	3,90%	62,0%
Alimentação	72.876,70	3,28%	99,5%
Transportes	17.224,07	0,78%	
Ajudas de custo: Funcionários SAR e GAB	49.289,43	2,22%	49,2%
Abono para falhas	4.808,01	0,22%	75,6%
Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento	21.000,00	0,95%	96,2%
Outros abonos em numerário ou espécie	12.082,43	0,54%	89,4%
Encargos com a saúde (SAR) - ADSE	267.617,15	12,04%	76,5%
Contribuições para a segurança social (SAR)	188.922,03	8,50%	81,7%
Outras despesas de segurança social (SAR) - CGA	1.467.480,55	66,04%	91,6%
Deslocações – viagens	12.195,60	0,55%	92,5%
Estadas	21.838,04	0,98%	60,8%
TOTAL	2.222.094,30	100 %	88,1%

Relativamente aos encargos financeiros variáveis, representados no **quadro 32**, o valor que assume maior expressão são as “outras despesas de segurança social (SAR) – CGA” (comparticipação da AR), que representa 66,04% do total destes encargos. A distribuição destes valores é representada no gráfico abaixo.

Gráfico 52 - Distribuição dos encargos financeiros variáveis

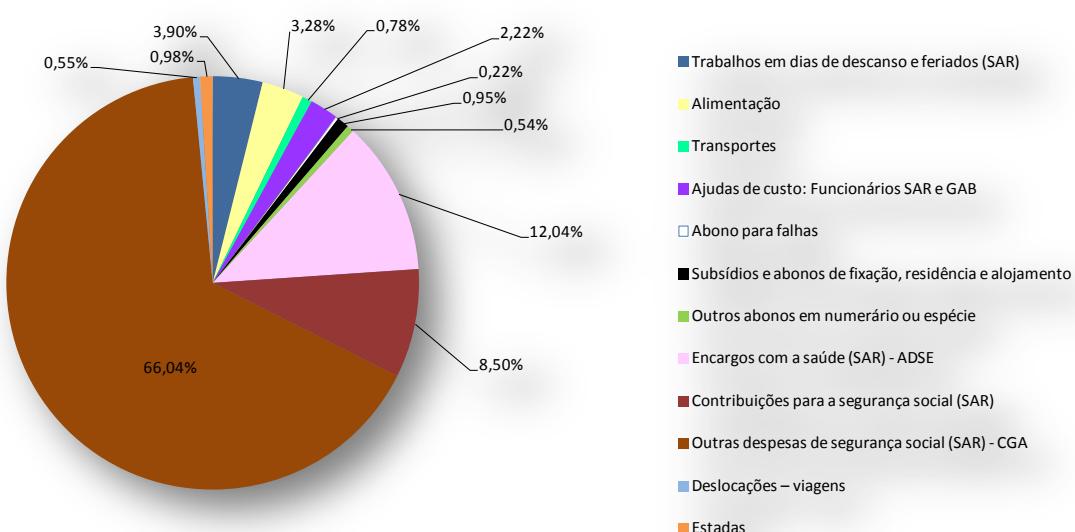
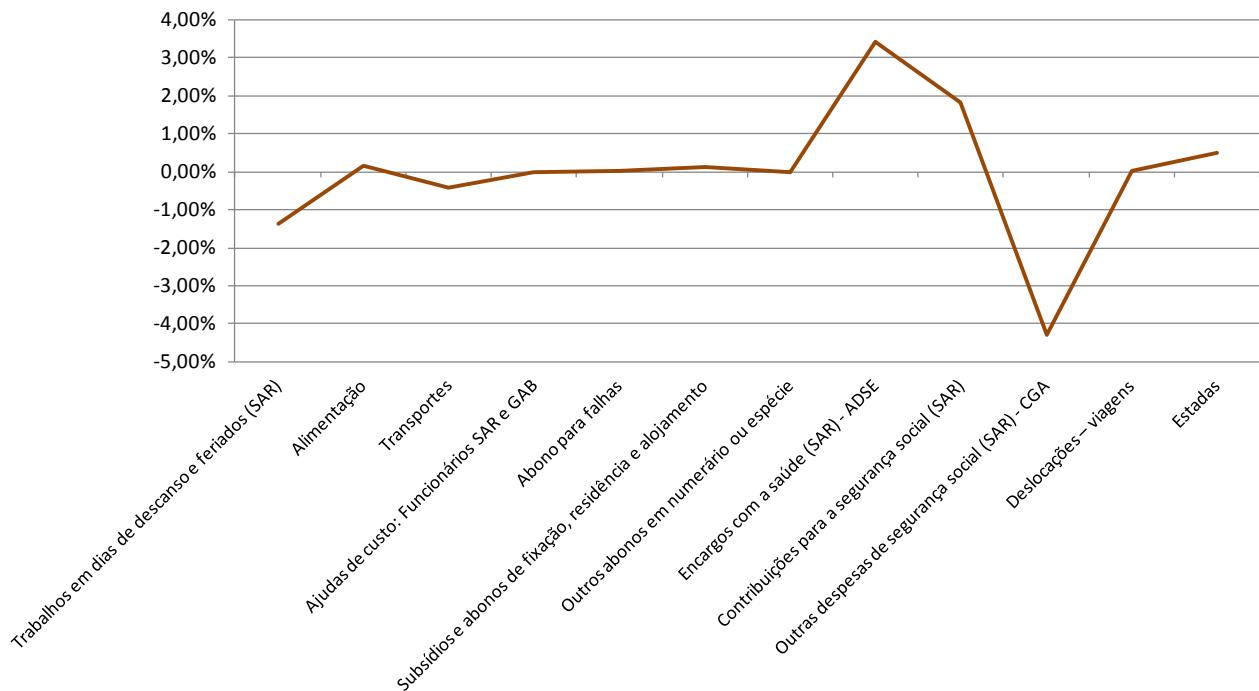


Gráfico 53 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis

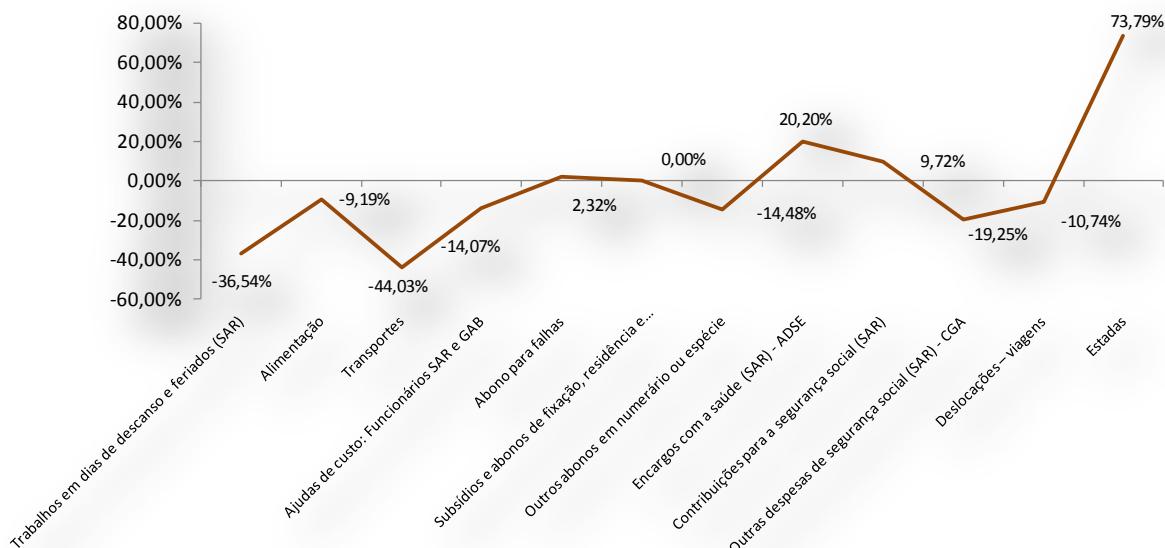


No que respeita à distribuição do peso dos vários abonos variáveis e eventuais no total dos encargos financeiros variáveis, pode observar-se, através do **gráfico 53**, que os “encargos com a saúde (SAR) – ADSE”, registaram a maior variação. As “contribuições para a segurança social (SAR)” também viram aumentar, ainda que de forma ligeira, o seu peso na distribuição dos encargos variáveis.

As “outras despesas de segurança social (SAR) – CGA” foram as que mais diminuíram o seu peso na totalidade dos encargos financeiros variáveis.

Todas as demais rubricas apresentam variações quase nulas.

Gráfico 54 – Variação de encargos financeiros variáveis (2011/2012)



Pode constatar-se, no **gráfico 54**, que a rubrica “Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento” é a única que não apresenta variação de valores despendidos em relação ao ano anterior. A rubrica “Estadas” foi a que apresentou a maior subida, com 73,8%, seguindo-se a rubrica “encargos com saúde (SAR) – ADSE”, com um aumento de 20,2%. Este aumento resulta, em parte, do diferente critério de afetação de valores que anteriormente estavam associados à rubrica de “outros encargos com saúde (SAR)” presentes no quadro da proteção social.

Todas as restantes rubricas que apresentam subidas, aumentaram numa variação percentual muito ligeira.

No que respeita a descidas, as rubricas “trabalhos em dias de descanso e feriados (SAR)” e “transportes” são as que apresentaram maiores descidas, em concreto 36,5% e 44%, respetivamente, resultantes de uma política de contenção de custos, associada a uma maior racionalização das atividades extra parlamentares.

As restantes rubricas flutuaram entre os 10% e os 20% negativos.

A taxa de execução global dos encargos financeiros variáveis situou-se nos 88,1%.

Quadro 33 – Despesas de funcionamento – Executado em 2012

Aquisição de bens e serviços correntes	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Vestuário e artigos pessoais	38.345,16	6,94%	45,5%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetarias	514.177,81	93,06%	72,7%
TOTAL	552.522,97	100 %	69,8%

O valor global das duas despesas de funcionamento apresentadas no **quadro 33** é de 552.522,97€, englobando 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 média destas despesas, face aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2012, situou-se nos 69,8%.

Relativamente a 2011, também aqui se verificou um decréscimo de despesa, registando-se uma quebra de 8,54%.

6.2 – Leque Salarial

Quadro 34 – Leque salarial líquido e ilíquido

Leque salarial líquido =	Maior vencimento líquido	6,3
	Menor vencimento líquido	
Leque salarial ilíquido =	Maior vencimento ilíquido	8,13
	Menor vencimento ilíquido	

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2012, nos 8,13, enquanto que o rácio do leque salarial líquido ficou apenas pelos 6,3.

Quadro 35 – Evolução do leque salarial

	2011	2012
Leque salarial líquido	5,4	6,3
Leque salarial ilíquido	8,1	8,1

No que respeita à evolução do leque salarial, registou-se, em 2012, uma subida no leque salarial líquido, mantendo-se o mesmo valor no leque salarial ilíquido, relativamente ao ano anterior.

PROTEÇÃO SOCIAL



7. – PROTEÇÃO SOCIAL

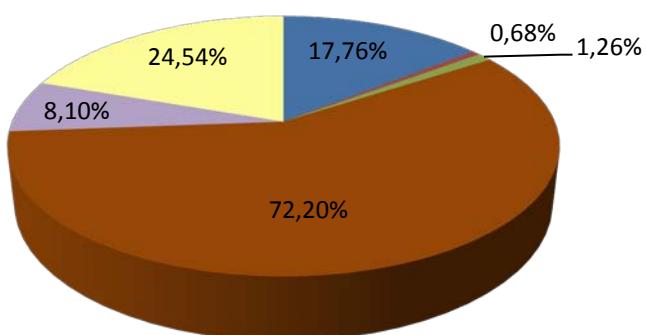
Quadro 36 – Proteção Social – executado em 2012

Proteção Social	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Encargos com a saúde (SAR)	29.928,36	17,76%	76,7%
Outros encargos com a saúde (SAR)	1.140,41	0,68%	76,0%
Subsídio familiar a crianças e jovens (SAR)	2.123,20	1,26%	7,0%
Outras prestações familiares (SAR)	121.672,62	72,20%	51,1%
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	13.650,17	8,10%	5,9%
Outros trabalhos especializados	41.348,97	24,54%	70,7%
TOTAL	495.830,65	100 %	35%

No que respeita à proteção social, a rubrica “outras prestações familiares (SAR)” é a que detém maior percentagem do total desta atividade – 72,2%.

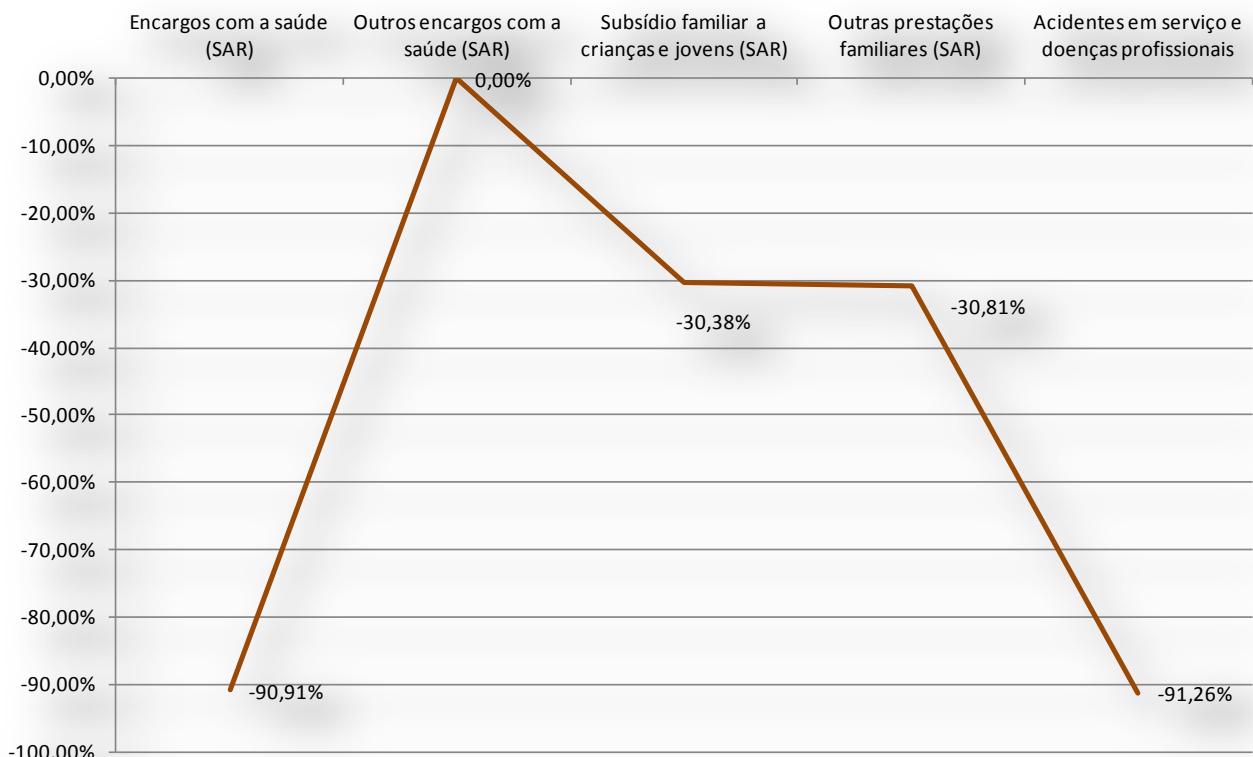
A taxa média de execução, face aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2012 das despesas de proteção social, é de 35%.

Gráfico 55 – Distribuição dos encargos com a proteção social



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

Gráfico 56 – Variação dos encargos com a proteção social (2011/2012)



Através do **gráfico 56**, pode observar-se que todas as rubricas apresentam descidas significativas de valor, representando os “encargos com saúde – SAR” e os “acidentes de trabalho e doenças profissionais” as maiores descidas, atingindo mesmo valores superiores a 90%.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA



8. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

8.1 – Relações profissionais

A maioria dos funcionários parlamentares sindicalizados pertence ao Sindicato dos Funcionários Parlamentares, encontrando-se apenas 2,23% do total de funcionários sindicalizado em outros Sindicatos.

Quadro 37 – Atividade sindical

Organização e atividade sindical na A.R.	
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	280
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da F.P. Zona Sul e Açores	5
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 = $\frac{\text{Nº Trab. Sindicalizados}}{\text{Efetivo Total}}$	80,2%

A taxa de sindicalização situou-se, em 2012, nos 80,2%, registando a subida de 1 ponto percentual em relação a 2011.

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

Quadro 38 – Representação no Conselho de Administração

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

8.2 – Disciplina

Em 2012 não se registou qualquer procedimento disciplinar.

COMPOSIÇÃO DOS GABINETES



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

9.1 – Composição dos Gabinetes

Nos termos da LOFAR, os Gabinetes podem ser constituídos por pessoal em regime de nomeação e por funcionários do mapa de pessoal da AR. Assim, salienta-se que os trabalhadores que se encontram nomeados nestes Gabinetes não fazem parte dos 359 efetivos, analisados ao longo deste Balanço Social.

Em 2012, no **Gabinete do Presidente da AR** exerciam funções de apoio um total de 10 funcionários, distribuídos pelos cargos e categorias representadas no quadro que se segue, em consonância com o artigo 8.º da LOFAR:

Quadro 39 – Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR

	Chefe de Gabinete	Adjunto	Assessor	Secretário	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal						3	3
Nomeados	1	1	1	3	1		7
Total	1	1	1	3	1	3	10

No Gabinete do **Secretário-Geral**, de acordo com o artigo 25.º da LOFAR, exerciam funções de apoio um total de 9 elementos, distribuídos pelas seguintes cargos e categorias:

Quadro 40 – Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral

	Secretário-Geral	Adjuntos do SG	Secretária	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal	1	2		1	2	6
Nomeados			3			3
Total	1	2	3	2	1	9

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

Quadro 41 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes

	Secretária	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal		1	1	2
Nomeados	4	3		7
Total	4	4	1	9

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

Quadro 42 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa

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

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

Quadro 43 – 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 composto em conformidade com o quadro abaixo.

Quadro 44 – Pessoal em exercício no Conselho de Administração

	Técnico Apoio Parlamentar	AOP	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

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

O mapa de pessoal da Assembleia da República, em 2012, 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 cometido.

Os quadros seguintes registam essas situações:

Quadro 45 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

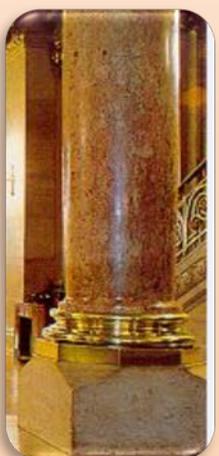
Quadro 46 – Pessoal em exercício no Conselho de Acompanhamento dos Julgados de Paz (CAJP)

	Técnico	Técnico Apoio Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

Quadro 47 – Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

NOTAS FINAIS



10. – NOTAS FINAIS

Síntese

O Balanço Social aqui retratado espelha, de forma transparente e rigorosa, a política de gestão de recursos humanos na Assembleia da República ao longo do ano de 2012.

A essa gestão não é alheia a preocupação em matéria de contenção, quer por força das disposições legais plasmadas em sede de Orçamento de Estado para 2012, aprovado pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, como também tendo em conta as diretrizes emanadas dos Órgãos de Administração da Assembleia da República, concretamente a Presidente da Assembleia da República e o Conselho de Administração.

O rigor colocado em todos os atos de gestão permitiu à Assembleia da República fazer mais com menos, sendo que, para a prossecução destes objetivos, em muito contribuiu o capital humano existente.

Em síntese, destacam-se os seguintes dados:

- |i Em 31 de dezembro de 2012, contabilizavam-se 359 funcionários em efetividade de funções;
- |i 2012, face ao ano anterior, registou um decréscimo no número de funcionários de 4,27%;
- |i O mapa de pessoal da Assembleia da República conta, em 2012, com o menor número de funcionários dos últimos 12 anos;
- |i O fator aposentação foi o que contribuiu, em maior escala, para a diminuição do número de funcionários, com 14 pedidos;
- |i O contrato de trabalho parlamentar é a relação jurídica predominante com 84,12%;
- |i A carreira de assessor parlamentar é aquela que representa um maior número de funcionários, com 32,3% do total de efetivos;
- |i O índice de tecnicidade é de 43,7%;

- |i O rácio de efetivos por dirigente é de 16,1;
- |i Na relação homem/mulher, a representatividade feminina é de 63,5%, para 36,5% masculina;
- |i 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;
- |i O escalão etário dos 50-54 anos é aquele que engloba o maior número de funcionários, representando 25% do seu total;
- |i O leque etário é de 2,40 e tem uma amplitude de 39 anos;
- |i O índice de envelhecimento é de 30,64 anos;
- |i A taxa de emprego jovem é de 0,8%;
- |i A idade média dos funcionários é de 49,4 anos;
- |i O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos funcionários, com 46,24%;
- |i 25,3 % dos funcionários têm mais de 30 anos de antiguidade;
- |i O nível médio de antiguidade é de 21,8 anos;
- |i Nos últimos dez anos, a antiguidade subiu 4,3 anos;
- |i O movimento de entradas/saídas (*turnover*) situou-se nos 3,3%;
- |i 2012 não registou qualquer evolução nas carreiras e/ou categorias;
- |i A taxa de absentismo situou-se nos 7,3%;
- |i As faltas por doença representaram 73,76% do absentismo registado;
- |i Foram efetuadas, em 2012, 116 ações de formação profissional;
- |i As ausências por acidentes de trabalho registaram, em 2012, um decréscimo de 6% face ao ano anterior;

- O Gabinete Médico e de Enfermagem registou, em 2012, a prática de 4.360 atos médicos e de 5.618 atos de enfermagem;
- Os encargos financeiros permanentes, em 2012, registaram um decréscimo de 15,5% em relação a 2011;
- O leque salarial situou-se, em 2012, nos 8,1;
- A taxa de sindicalização situou-se nos 80,2%;
- Não houve registo de qualquer procedimento disciplinar;

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

- ↳ Sendo do género feminino;
- ↳ Com uma relação jurídica de emprego configurada num contrato de trabalho parlamentar;
- ↳ Na carreira de assessor parlamentar;
- ↳ Com 49,4 anos de idade;
- ↳ Licenciado;
- ↳ Com 21,8 anos de antiguidade;
- ↳ Com um absentismo de 7,3%, essencialmente por motivo de doença;
- ↳ Sindicalizado.