



Balanço Social 2015

Divisão de Recursos Humanos e Administração



BALANÇO SOCIAL



2015

FICHA TÉCNICA:

Titulo: *Balanço Social 2015*

Texto, mapas e gráficos: *Marta Coutinho*

Edição: *Divisão de Recursos Humanos e Administração*

Abril de 2015



ÍNDICE

ÍNDICE	3
INTRODUÇÃO	7
1. ORGANOGRAMA DA AR	11
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	15
2.1 – Evolução dos efetivos	15
2.2 – Em função da relação jurídica de emprego	19
2.3. – Em função dos grupos profissionais	25
2.4. – Em função da orgânica	30
2.5. – Em função do género	32
2.6. – Em função da idade	35
2.7. – Em função do nível de escolaridade	44
2.8. – Em função da antiguidade	49
2.9. – Antiguidade versus Idade	54
2.10. – Movimentos de pessoal	56
2.10.1 – Entradas/Regressos	56
2.10.2 – Saídas	57
2.11. – Evoluções na carreira e na categoria	63
2.12. – Absentismo	64
3. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL	73
4. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	82
4.1. – Acidentes de Trabalho	82
4.2. – Doenças Profissionais	85
4.3. – Gabinete Médico	85
5. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL	92
5.1 – Encargos financeiros	92
5.2 – Leque Salarial	98
6. – PRESTAÇÃO DE TRABALHO	102
6.1 – Regime de trabalho	102
6.2 – Trabalho extraordinário	102

7. – PROTEÇÃO SOCIAL	109
8. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	114
8.1 – Relações profissionais	114
8.2 – Disciplina	115
9. – COMPOSIÇÃO DOS GABINETES	118
10. – EFETIVOS QUE EXERCEM FUNÇÕES NAS ENTIDADES EXTERNAS QUE FUNCIONAM JUNTO DA AR	121
11. – NOTAS FINAIS	125
Síntese.....	125
ÍNDICE DE GRÁFICOS	128
ÍNDICE DE QUADROS	131
ABREVIATURAS	133

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

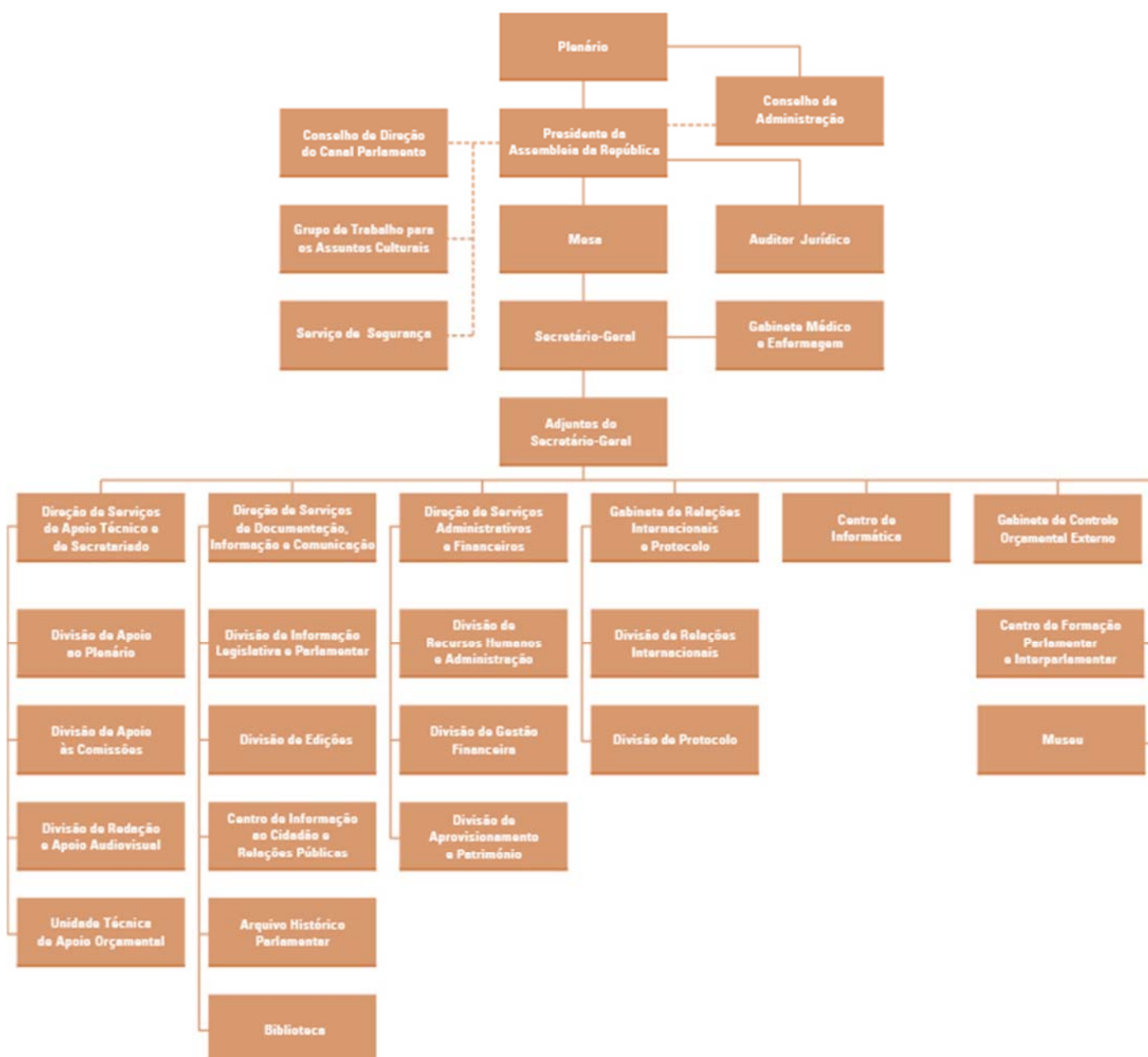
Inserido num ciclo de gestão anual, o Balanço Social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos da Assembleia da República, visando contribuir para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o apoio aos trabalhos parlamentares.

Assim, apresenta-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente.

Embora sem caráter obrigatório para a Assembleia da República, dada a sua importância como instrumento de apoio à gestão, o Balanço Social tem vindo a ser elaborado anualmente no intuito de apresentar, com total rigor e transparência, a realidade dos recursos humanos afetos aos diversos serviços deste Órgão de Soberania. Dá-se também conta do pessoal a desempenhar funções em entidades independentes que funcionam junto da Assembleia da República e à qual compete assegurar-lhes apoio administrativo e logístico.

ORGANOGRAMA DA A.R.

1. ORGANOGRAMA DA AR



CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

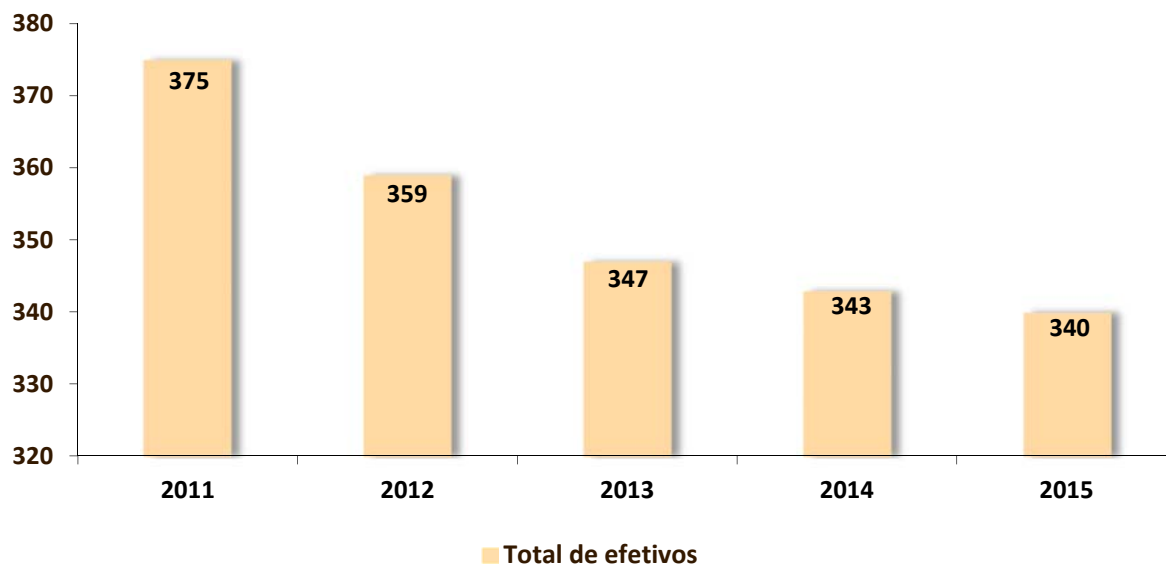
Em 31 de dezembro de 2015, o mapa de pessoal da Assembleia da República contabilizava 334 efetivos no apoio aos órgãos e serviços da AR (SAR) e 6 colocados em entidades independentes que funcionam junto da AR (adiante designadas como «entidades externas») e à qual compete, nos termos das leis que os regulam, assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo.

No total de 340 efetivos estão incluídos os funcionários em regime de cedência de interesse público (27 nos SAR e 3 nas entidades externas) e em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto (8 nos SAR e 1 numa entidade externa). Importa ainda mencionar a existência de 5 prestações de serviço em regime de avença nos SAR e 1 numa entidade externa.

2.1 – Evolução dos efetivos

Sem conseguir inverter a tendência verificada ao longo dos últimos 5 anos e ilustrada no **Gráfico 1 - Evolução dos efetivos**, no sentido da diminuição do número de efetivos, em 2015 registou-se uma perda de 0,9% em relação a 2014 e uma perda quinquenal de 9,3% dos funcionários, isto é, em 2015 contabilizaram-se menos 3 efetivos do que em 2014 e menos 35 efetivos do que em 2011.

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos



O **Quadro 1** - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual - salienta sobretudo a variação negativa do número de efetivos ao longo do último quinquénio.

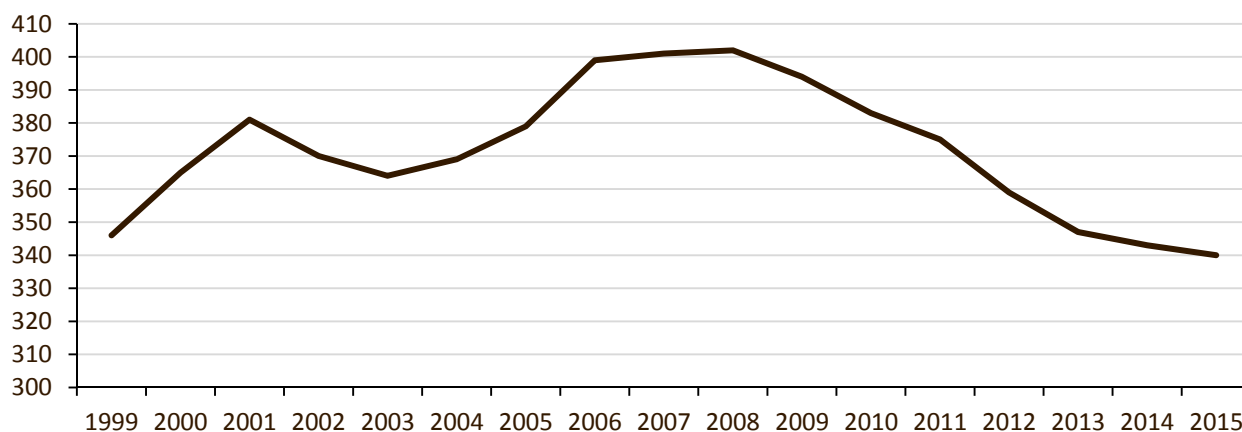
A maior taxa negativa registou-se em 2012, com -4,27% de efetivos face ao período homólogo, e a menor foi registada em 2015, com -0,09%. Salienta-se, contudo, que desde 2011 não se verifica uma única taxa de variação anual de efetivos positiva.

A taxa de variação anual média negativa situa-se em 2,2%.

Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual

	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de efetivos	375	359	347	343	340
Taxa de variação anual	- 2,09%	- 4,27%	-3,34%	-1,15%	-0,09%

Gráfico 2 -Evolução dos efetivos - (1999-2015)

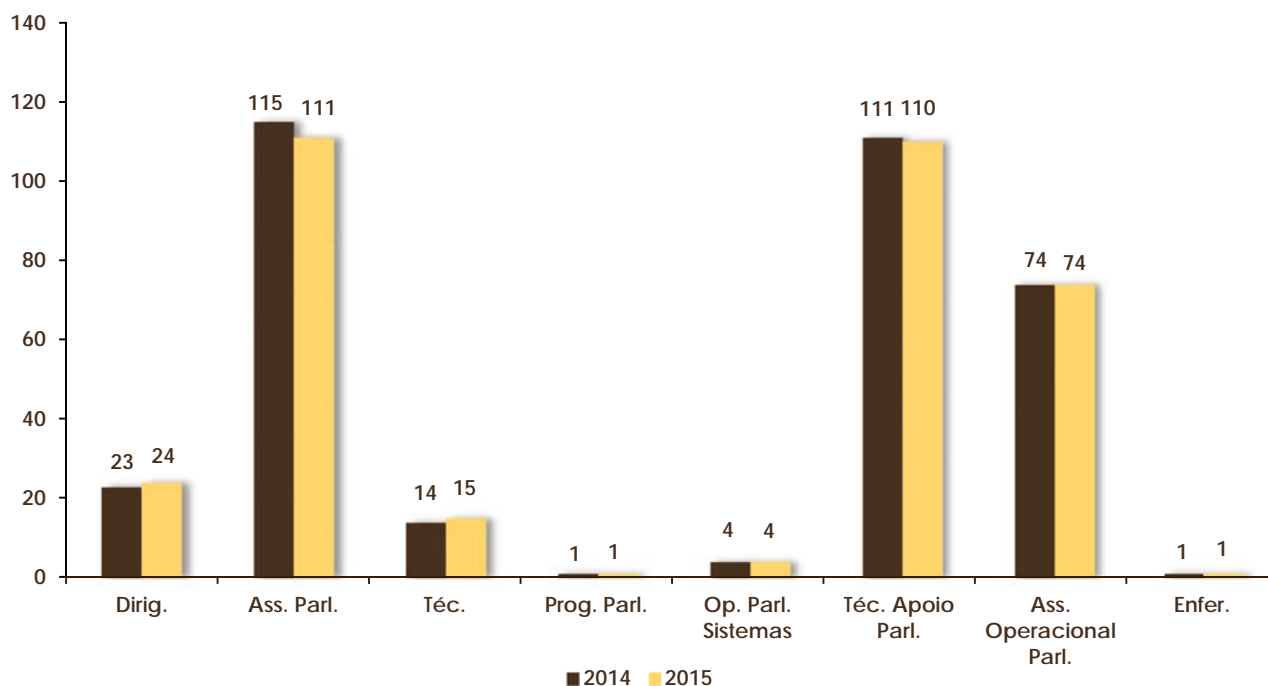


Numa perspetiva horizontal mais alargada, ilustrada através do **Gráfico 2**, podemos constatar que o verificado no último quinquénio, isto é, a descida gradual do número de efetivos, tem vindo a ser registada desde 2008. Apenas no período de 2007 e 2008 o total de efetivos esteve acima dos 400. Entre 2001 e 2006 o **gráfico 2** ilustra uma curvatura abaixo dos 380 efetivos, facto igualmente verificado a partir de 2011.

Desde 2008, ano em que se observa o maior número de efetivos e a partir do qual se inicia uma descida anual deste número, registou-se uma perda de 62 funcionários.

2015 apresenta o menor número de efetivos desde 1999.

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2014-2015)



O **gráfico 3** ilustra a distribuição comparativa dos efetivos por grupos profissionais nos últimos 2 anos. Assim, podemos verificar que apenas o grupo de dirigente e técnico apresentam a subida de 1 efetivo, no primeiro caso por força da criação do Gabinete de Controlo Orçamental Externo (GCOE), e no segundo caso devido ao regresso à carreira de origem de um funcionário que estava em comissão de serviço a exercer o cargo de dirigente.

Podemos ainda constatar que o grupo de assessor parlamentar e técnico de apoio parlamentar são os 2 grupos profissionais que apresentam descida do número de funcionários, com menos 3.5% e menos 0.9%, respetivamente.

Os restantes grupos profissionais mantêm o mesmo número de funcionários do ano anterior.

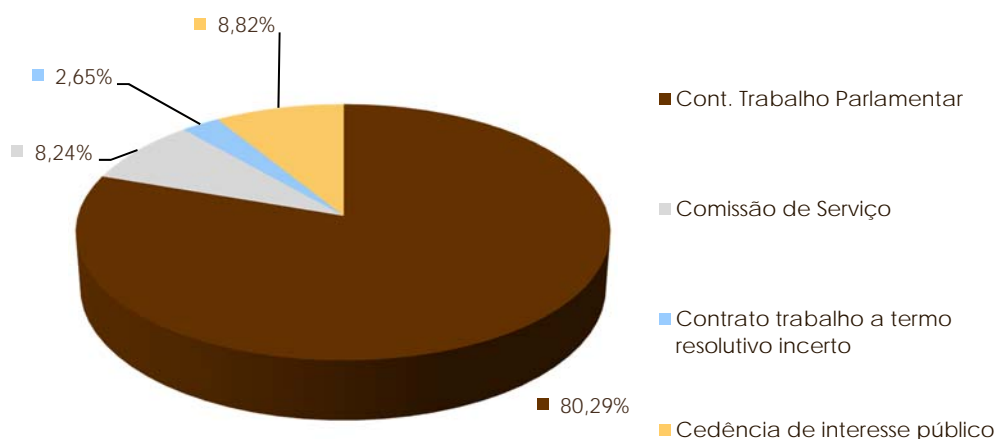
2.2 – Em função da relação jurídica de emprego

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.	Enfer- magem	Total
Total de efetivos	H	9	35	6		3	25	46		124
	M	15	76	9	1	1	85	28	1	216
	T	24	111	15	1	4	110	74	1	340
Contrato trab. parlamentar	H		24	5		3	18	45		95
	M		65	9	1	1	76	26		178
	T		89	14	1	4	94	71		273
Comissão de serviço	H	9	1					1		11
	M	15						2		17
	T	24 a)	1					3		28
Contrato trab. termo resolutivo incerto	H		1				5			6
	M		2				1			3
	T		3				6			9
Cedência de interesse público	H		9	1			2			12
	M		9				8		1	18
	T		18	1			10		1	30

a) 3 provenientes de outros organismos.

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

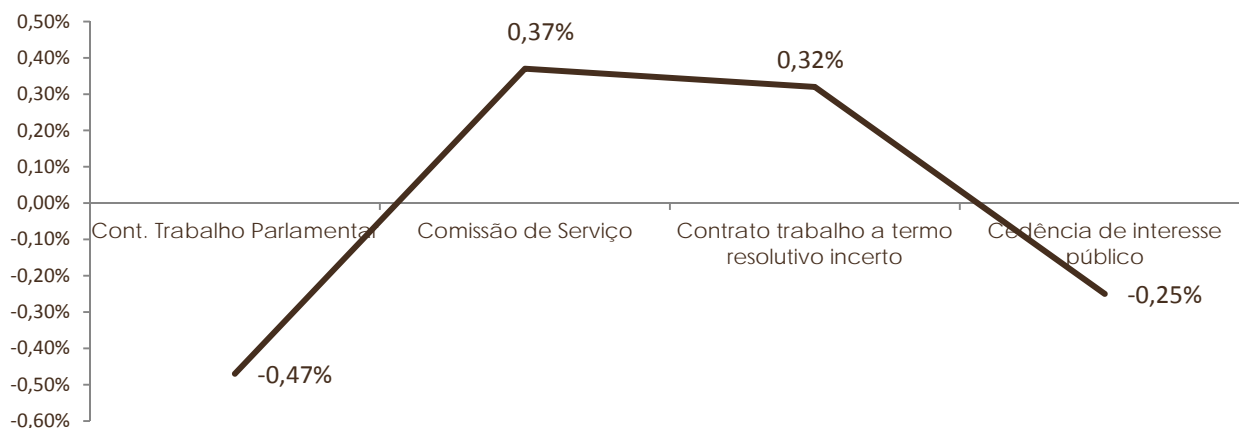


O contrato de trabalho parlamentar constitui a forma de relação jurídica típica de desempenho de funções nos serviços da Assembleia da República, tal como consagrado no n.º 1 do artigo 13.º do EFP. Este contrato é celebrado por tempo indeterminado, conforme dispõe o n.º 2 do mesmo artigo. Nesse sentido, e tal como nos anos anteriores, o contrato de trabalho parlamentar constitui a relação jurídica de emprego predominante, abrangendo 80,29% do total de funcionários, como se pode observar no quadro 2 e no gráfico 4.

No entanto, e face às restrições quanto ao recrutamento de novos funcionários verificada nos últimos anos, 8,82% dos efetivos detêm uma relação jurídica de emprego constituída por cedência de interesse público, prevista no artigo 14.º do EFP, figura utilizada para fazer face à necessidade de colmatar com urgência as graves carências de recursos humanos sentidas nos SAR, bem como dar resposta a necessidades específicas, como é o caso da UTAO.

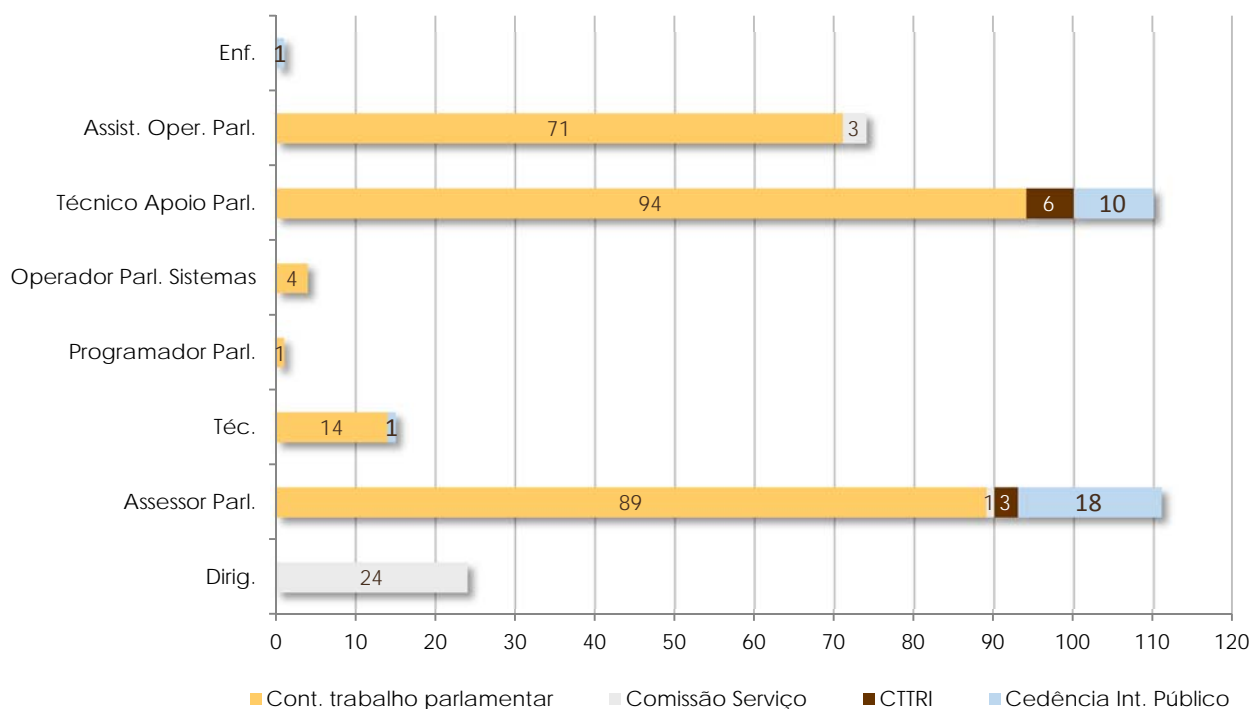
A comissão de serviço, prevista no n.º 3 do artigo 13.º do EFP, é a modalidade de relação jurídica na qual se enquadram os dirigentes; com uma expressão pouco significativa surge o contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, que tem como o objetivo colmatar a necessidade do exercício de funções específicas sem termo previsto.

Gráfico 5 - Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2014 - 2015)



A comissão de serviço apresenta um aumento de 0,37% em virtude da criação de uma nova unidade orgânica – o GCOE; o aumento verificado quanto ao contrato de trabalho a termo resolutivo incerto deve-se ao regresso de um funcionário que se encontrava ausente em licença.

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



A relação jurídica de emprego de contrato de trabalho parlamentar assume uma expressão significativa em todos os grupos profissionais, à exceção do grupo dirigente, devido à natureza das funções, que 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 41.º da LOFAR.

Podemos também observar no **gráfico 6** a existência de situações de comissão de serviço nos grupos de assessor parlamentar e de assistente operacional parlamentar - respetivamente o coordenador do Centro de Apoio ao Canal Parlamento (CACP) e os encarregados operacionais parlamentares.

À semelhança de 2014, o contrato de trabalho a termo resolutivo incerto concentra-se sobretudo no grupo "técnico de apoio parlamentar", com 6 funcionários. É igualmente observado no grupo "assessor parlamentar", com 3 efetivos nesta modalidade de relação jurídica de emprego.

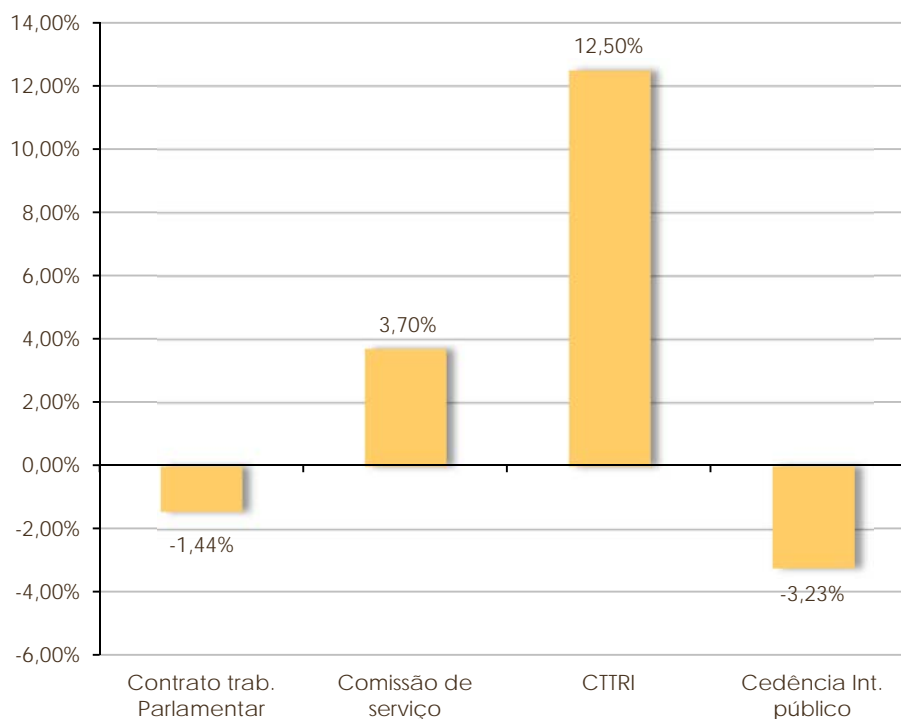
No que respeita à cedência de interesse público, podemos constatar que se encontra essencialmente dividida entre o grupo de assessor parlamentar e o grupo técnico de apoio parlamentar que agrupam, respetivamente, 60% e 33.3% do total de efetivos nesta modalidade.

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

		dirigente			assessor parlamentar			técnico			programador parlamentar			operador parl. sist.			técnico apoio parl.			assistente oper parl.			TOTAL		
ANOS		13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15
Total Efetivos	H	9	10	9	30	34	35	5	5	6				3	3	3	26	25	25	50	48	46	123	125	124
	M	12	13	15	85	85	76	9	9	9	1	1	1	1	1	1	87	86	85	28	26	28	224*	218*	216*
	T	21	23	24	115	116	111	14	14	15	1	1	1	4	4	4	113	111	110	78	74	74	347*	343*	340*
CTP	H				25	24	24	3	3	5				3	3	3	19	18	18	49	46	45	100	95	95
	M				77	70	65	9	9	9	1	1	1	1	1	1	78	77	76	26	24	26	192	182	178
	T				102	94	89	12	12	14	1	1	1	4	4	4	97	95	94	75	70	71	292	277	273
Com. Serviço	H	9	10	9	1	1	1													1	1	1	11	12	11
	M	12	13	15																2	2	2	14	15	17
	T	21	23	24	1	1	1													3	3	3	25	27	28
CTRI	H						1										5	5	5				5	5	6
	M				2	2	2										1	1	1				3	3	3
	T				2	2	3										6	6	6				8	8	9
CIP	H				4	9	9	1	1	1							2	2	2		1		7	13	12
	M				6	9	9										8	8	8				15*	18*	18*
	T				10	18	18	1	1	1							10	10	10		1		22*	31*	30*

* Inclui 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público

O **quadro 3** evidencia que ao longo do triénio a tendência no sentido da descida do número de efetivos se verifica em especial nos detentores de contrato de trabalho parlamentar.

Gráfico 7 -Variação percentual da relação jurídica de emprego (2014-2015)

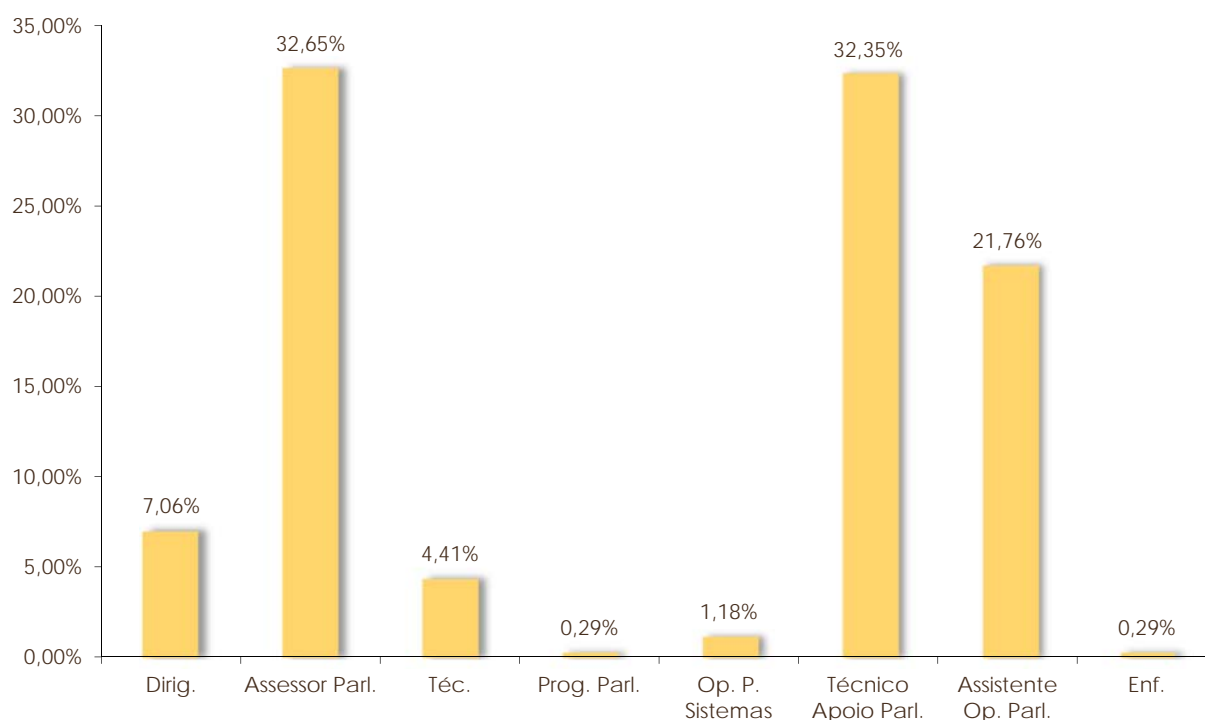
O **gráfico 7** demonstra a variação percentual das diversas relações jurídicas de emprego existentes, ilustrando a subida de 3.7% da comissão de serviço e de 12.50% do contrato de trabalho a termo incerto, já anteriormente explicada.

No polo inverso podemos observar uma diminuição em 1.44% da relação jurídica de emprego constituída através de contrato de trabalho parlamentar, explicada sobretudo pelas saídas de efetivos, quer de forma permanente, essencialmente através das aposentações, quer de forma temporária, como as cedências de interesse público para outros organismos ou as nomeações para gabinetes ministeriais, entre outros.

Também a modalidade de cedência de interesse público apresenta uma descida de 3.23% devido à variação negativa de uma situação nesta forma de relação jurídica.

2.3. – Em função dos grupos profissionais

Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais

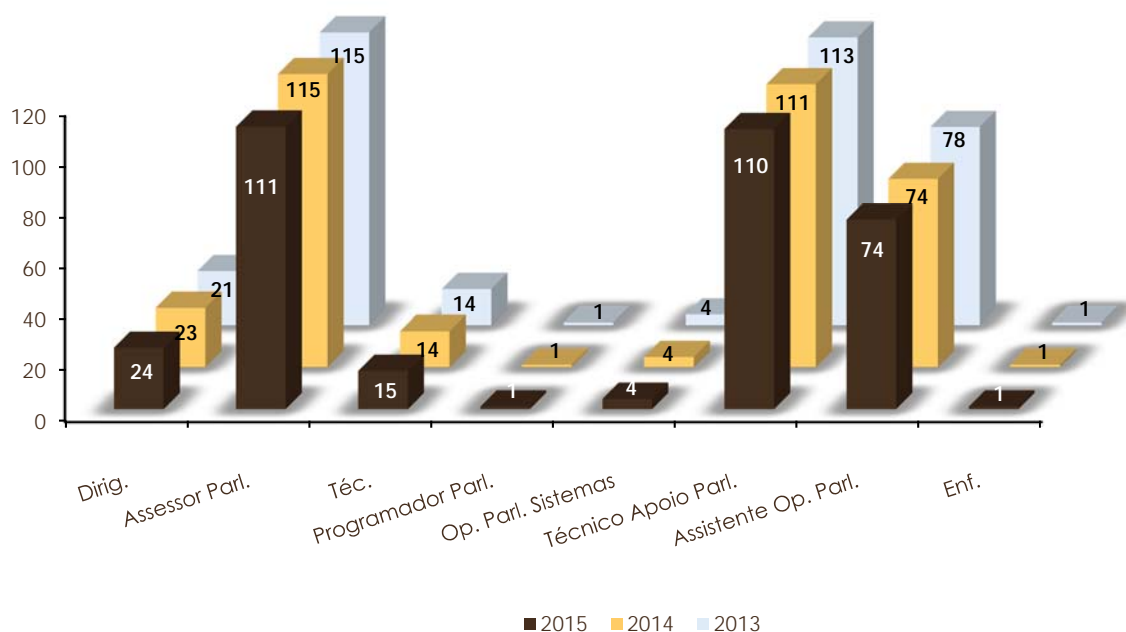


De uma forma global podemos dividir os funcionários em 8 grupos profissionais distintos. Destes, 3 deles destacam-se pelas maiores percentagens de efetivos: o grupo de assessor parlamentar, com 32.65% do total de efetivos, e o grupo de técnico de apoio parlamentar, com 32.35%; segue-se o grupo de assistente operacional parlamentar, com 21.76%.

A maior concentração de efetivos nestes 3 grupos deve-se à revisão das carreiras parlamentares, operada em 2011, para as quais transitaram a maioria dos efetivos à data e nas quais se faz o ingresso, nos termos do EFP.

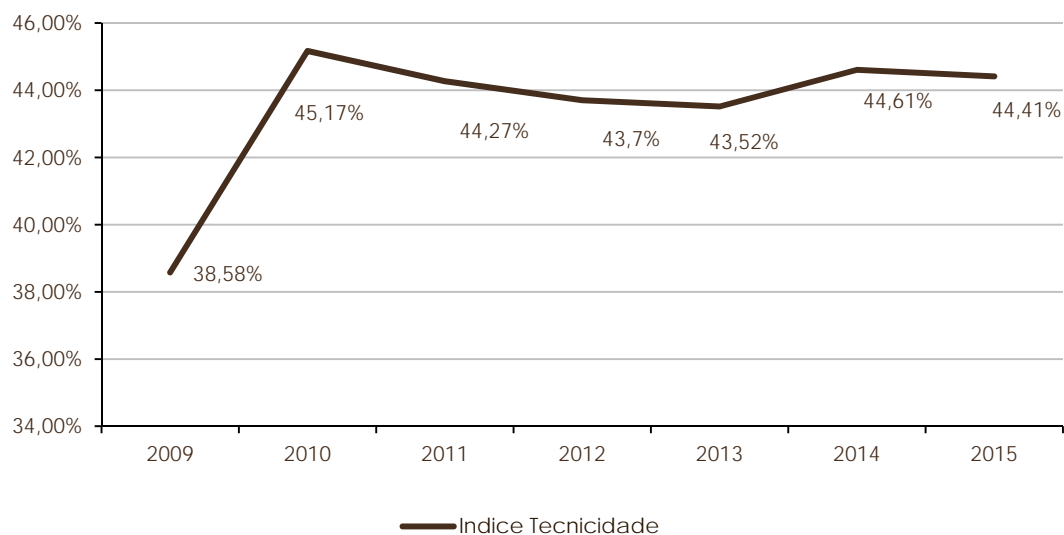
Quanto aos grupos numericamente menos expressivos (técnico parlamentar, programador parlamentar e operador de sistemas parlamentar), a sua menor representatividade é explicada pelo facto de serem carreiras subsistentes, isto é, não revistas no âmbito do EFP, e cujos postos de trabalho serão extintos à medida que vagarem, de acordo com o artigo 94.º do referido Estatuto.

Gráfico 9 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2013-2015)



Numa ótica trianual podemos verificar que as variações nos grupos profissionais são pouco significativas, mantendo-se o mesmo tipo de distribuição e representação ao longo dos 3 anos, embora numa tendência geral de regressão.

Gráfico 10 - Evolução do índice de tecnicidade



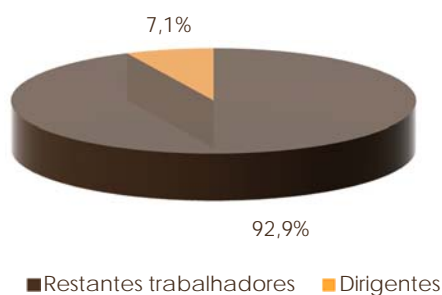
Em 2015 o índice de tecnicidade situou-se em 44,41%, com menos 0,2% do que no ano anterior. Esta diminuição é explicada sobretudo pela saída de assessores parlamentares pelos diversos motivos explicados no ponto 3.10.2 – saídas.

Apesar desta descida, esta percentagem demonstra que quase metade dos funcionários parlamentares detém um grau de especialização técnica elevada, explicada sobretudo pela necessidade específica de apoio especializado em várias áreas.

Quadro 4 - Pessoal dirigente

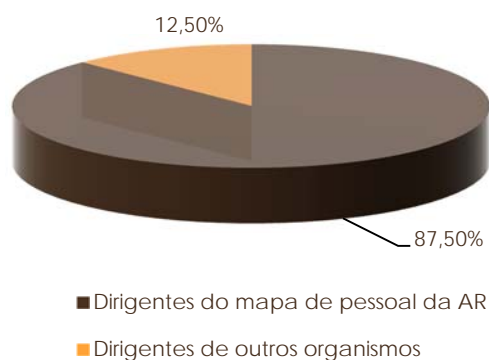
	Homens	Mulheres	Total
Secretário-Geral	1		1
Adjunto do Secretário-Geral	1	1	2
Diretor de Serviços	4	2	6
Chefe de Divisão	5	10	15

Gráfico 11 - Percentagem de dirigentes por efetivos



2015 regista um índice de enquadramento de dirigentes de 7.0%, subindo 0.3% em relação ao período homologado. O rácio de efetivos por dirigente é de 13,2, ou seja, abstraindo dos diferentes níveis hierárquicos, cada efetivo com funções diretivas chefia em média 13 funcionários.

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



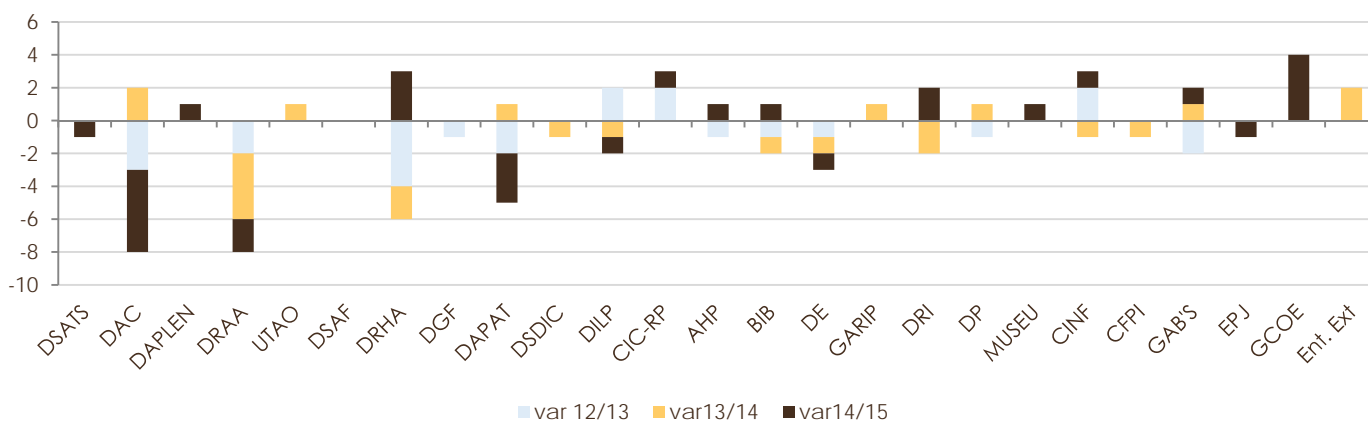
Dos 24 dirigentes em efetividade de funções, apenas 3 são oriundos de outros organismos, o que corresponde a 12,50% do total de dirigentes, sendo os restantes provenientes das carreiras / categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República. Em 2015 foi criado um novo cargo de dirigente – o de diretor do GCOE, subindo o total de dirigentes para 24.

2.4. – Em função da orgânica

Quadro 5 - Distribuição de efetivos por serviço – SAR e entidades externas

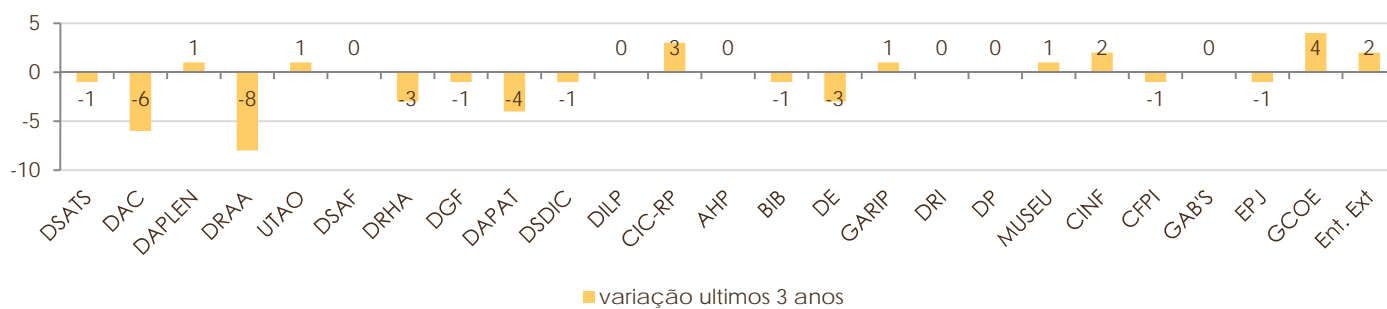
	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DRHA	DGF	DAPAT	DSDIC	DILP	CIC-RP	AHP	BIB	DE	GARIP	DRI	DP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB'S	EPJ	GCOE	Ent. Ext
2012	3	48	16	36	6	2	46	18	31	3	15	11	10	14	15	2	12	8	7	21	4	23	4		4
2013	3	45	16	34	6	2	42	17	29	3	17	13	9	13	14	2	12	7	7	23	4	21	4		4
2014	3	47	16	30	7	2	40	17	30	2	16	13	9	12	13	3	10	8	7	22	3	22	4		6
2015	2	42	17	28	7	2	43	17	27	2	15	14	10	13	12	3	12	8	8	23	3	23	3	4	6
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	0
var13/14	0	2	0	-4	1	0	-2	0	1	-1	-1	0	0	-1	-1	1	-2	1	0	-1	-1	1	0	0	2
var14/15	-1	-5	1	-2	0	0	3	0	-3	0	-1	1	1	1	-1	0	2	0	1	1	0	1	-1	4	0
variação últimos 3 anos	-1	-6	1	-8	1	0	-3	-1	-4	-1	0	3	0	-1	-3	1	0	0	1	2	-1	0	-1	4	2

Gráfico 13 - Variações de efetivos por serviço (triénio)



Em face das rotações de pessoal que ocorrem, bem como da saída e entrada de funcionários, alguns serviços registam aumento, e outros diminuição do número de funcionários. Em relação ao ano de 2014, a DAC foi o serviço com maior perda de efetivos (-5 funcionários) e a DRHA o serviço que mais aumentou o número de efetivos (+ 3 funcionários), o que se deve ao ingresso de 5 assistentes operacionais parlamentares, colocados na DRHA durante o período experimental em regime de estágio probatório.

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



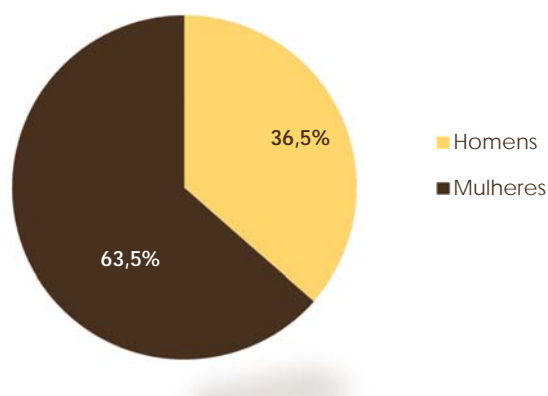
Numa ótica trianual, a DRAA foi o serviço que registou maior perda de efetivos, com menos 8 do que em 2013, logo seguida da DAC, com menos 6. Apenas o CIC-RP e o CINF registaram ganhos ao longo dos 3 últimos anos – 3 e 2 funcionários, respetivamente. Também as entidades que funcionam junto da AR registaram um crescimento (mais 2 efetivos).

2.5. – Em função do género

Quadro 6 - Relação homens / mulheres

Homens	124
Mulheres	216

Gráfico 15 - Percentagem da relação homens / mulheres

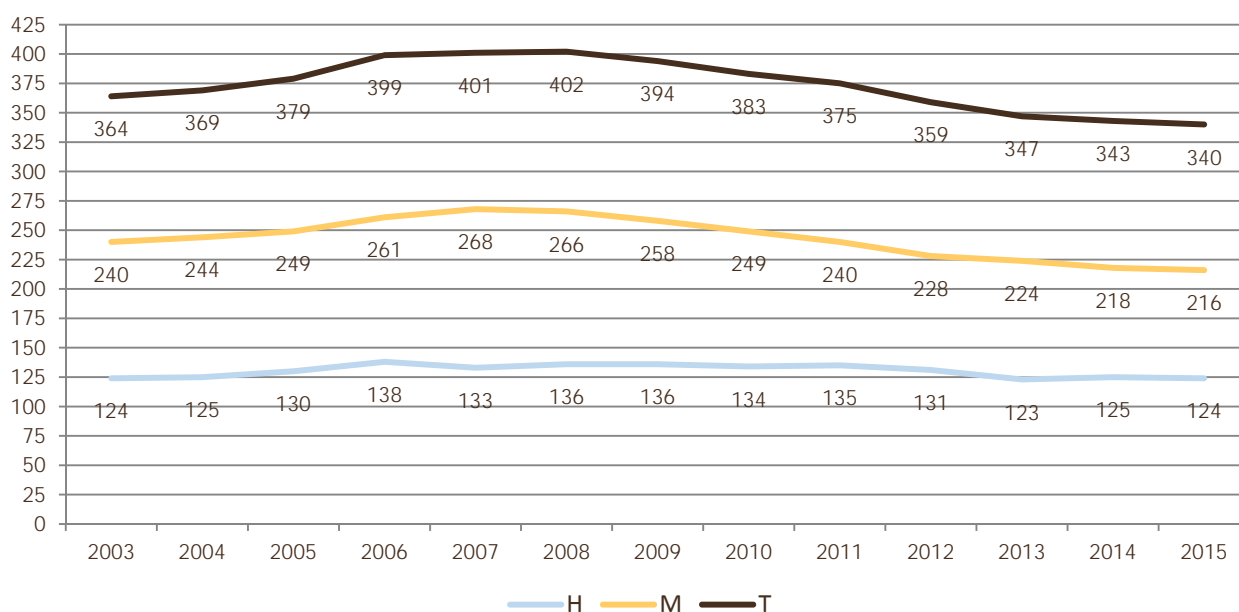


Quadro 7 - Evolução da relação homens / mulheres

	2013	2014	2015
Homens	35,4%	36,4%	36,5%
Mulheres	64,6%	63,6%	63,5%

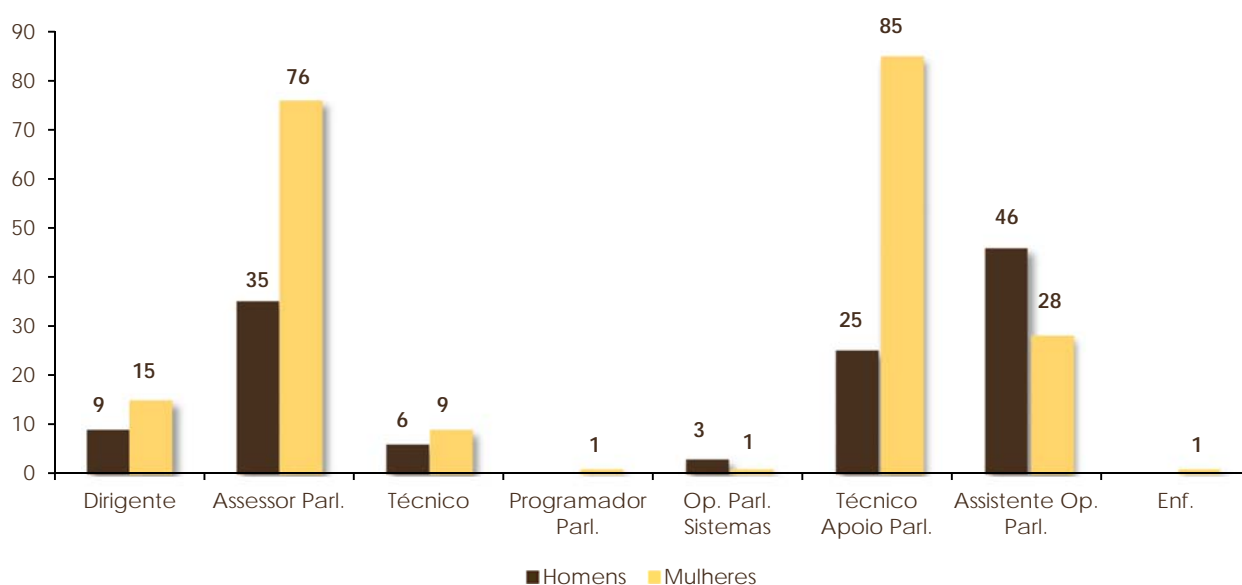
Em 2015 a variação da representatividade masculina e feminina face a 2014 foi quase nula, traduzindo-se em apenas 0,1%. Mantém-se, assim, uma maior representatividade das mulheres, com apenas menos 0,1% do que no ano anterior. Pela mesma lógica, os homens aumentaram a sua representatividade em 0,1%, embora com menos 1 efetivo do que em 2014. Este aumento de 0,1% é assim explicado pela maior perda de efetivos femininos (menos 2 do que em 2014) do que masculinos (menos 1 do que em 2014).

Gráfico 16- Evolução do total de efetivos por género



O **Gráfico 16** ilustra uma perspetiva temporal mais alargada, evidenciando que a tendência de representatividade demonstrada no último triénio é muito semelhante desde 2003.

Gráfico 17 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais



Ao analisarmos os grupos profissionais por género, verificamos que a maior representatividade feminina se mantém nos diferentes grupos, com exceção do grupo assistente operacional parlamentar, cuja representatividade masculina é maior, em cerca de 61%, do que o efetivo feminino.

Os grupos assessor parlamentar e técnico de apoio parlamentar são os que evidenciam maior predominância de efetivos do sexo feminino; sendo também os grupos que apresentam maior número de efetivos, acabam por constituir um espelho da realidade global.

2.6. – Em função da idade

Quadro 8 - Efetivos por escalão etário segundo o género

	Homens	Mulheres	Total
30 – 34	4	3	7
35 – 39	14	15	29
40 – 44	21	19	40
45 – 49	15	28	43
50 – 54	30	48	78
55 – 59	25	74	99
60 – 64	14	21	35
65 – 69	1	8	9
Total	124	216	340

O escalão etário que agrupa maior número de funcionários é o dos 55-59 anos, com 29% do total de efetivos. É também nesta faixa etária que se concentra o maior número de funcionários femininos, com 34.3% do total de mulheres. Já o grupo masculino concentra-se maioritariamente no escalão dos 50-54 anos, com 24.2% do total de homens, logo seguido do escalão dos 55-59 anos, que regista apenas menos 5 funcionários do que aquele escalão.

Mais uma vez regista-se um acentuado envelhecimento dos efetivos da AR e a existência de muito poucos funcionários nos escalões etários mais jovens.

Quadro 9 - Leque etário

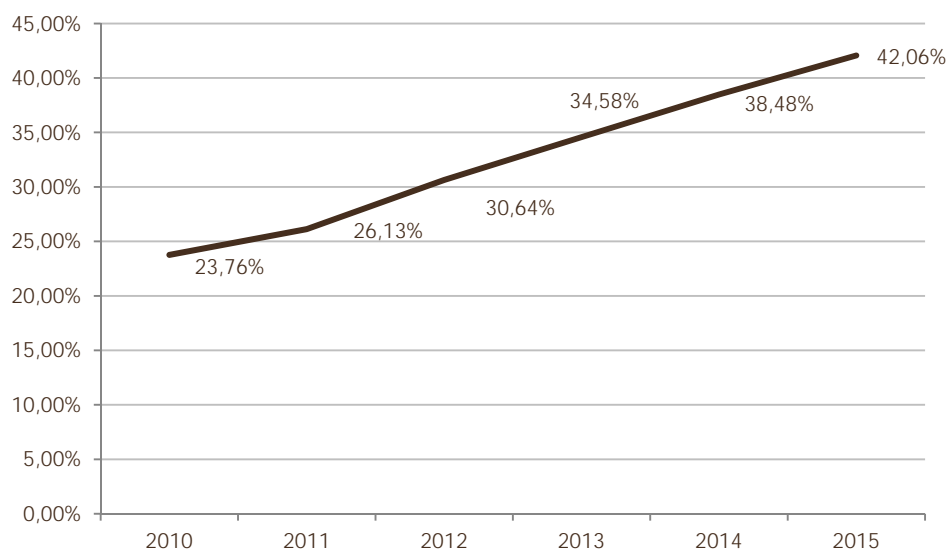
2013	2014	2015
2,36	2,31	2,19

O leque etário desceu 0,12 e situou-se, no ano de 2015, em 2,19. Tem uma amplitude de 37 anos.

Quadro 10 - Índice de envelhecimento

2010	2011	2012	2013	2014	2015
23,76%	26,13%	30,64%	34,58%	38,48%	42,06%

Gráfico 18 - Índice de envelhecimento



Em 2015, o índice de envelhecimento situou-se nos 42.06%, mais 3,6% do que o ano anterior, o que representa uma subida preocupante de 18.3% nos últimos 6 anos.

Apesar da admissão de 5 novos funcionários em 2015, para a carreira de assistente operacional parlamentar, o índice de envelhecimento continua a crescer, não tendo as novas admissões contribuído para inverter esta tendência, porventura por o processo de recrutamento se ter circunscrito a cidadãos com vínculo de emprego público prévio.

Quadro 11 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

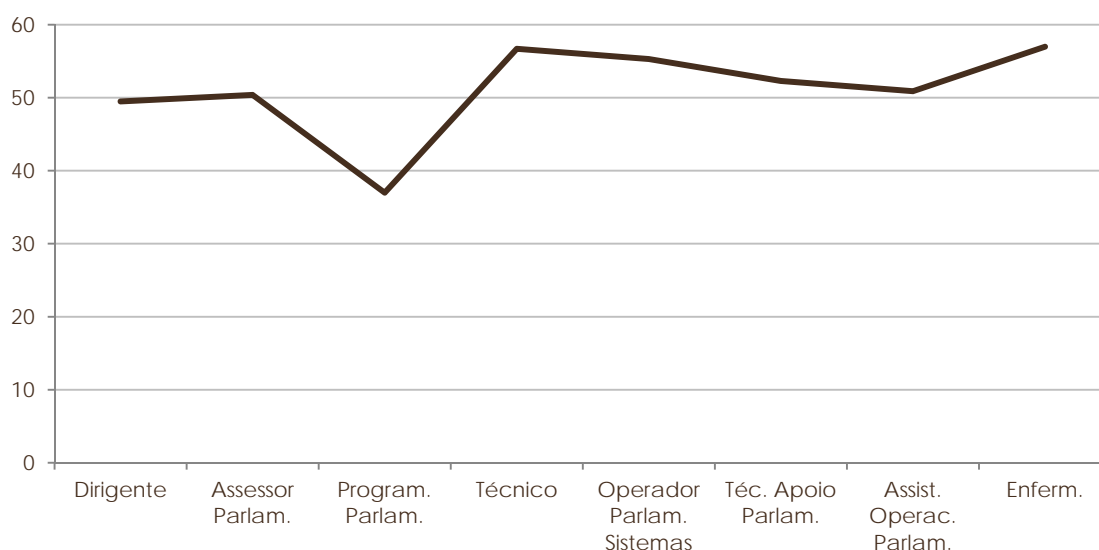
	Dirigente	Assessor Parlam.	Program. Parlam.	Técnico Parlam.	Operador Parlam. Sistemas	Téc. Apoio Parlam.	Assist. Operac. Parlam.	Enferm.
25-29								
30-34		4				1	2	
35-39	3	15	1		1	3	6	
40-44	4	17		1		12	6	
45-49	5	10		1		16	11	
50-54	6	21				26	25	
55-59	2	23		11	1	44	17	1
60-64	4	16		2	2	6	5	
65-69		5				2	2	
Média	49,5	50,4	37	56,7	55,3	52,3	50,9	57
Var 2014/2015	-2.1	+1.5	+1	+1.2	+1	+0.6	+0.3	+1

O **quadro 12** evidencia que no escalão dos 25–29 anos já não se encontra nenhum efetivo; no escalão dos 30-34 anos contamos apenas com 7 funcionários, nos grupos de assessor parlamentar, técnico de apoio parlamentar e assistente operacional parlamentar.

Não obstante a admissão de novos assistentes operacionais parlamentares, a variação média anual registou uma subida de 0.3 anos.

Apenas o grupo de dirigente registou uma diminuição de 2.1 anos. Todos os restantes apresentam subidas, tendo a maior ocorrido no grupo de assessor parlamentar.

Gráfico 19 – Média etária por grupo profissional



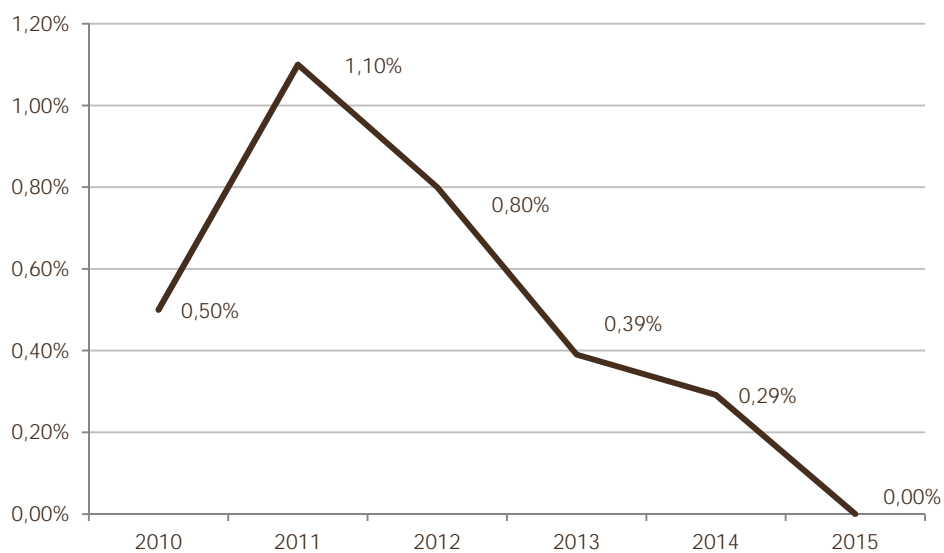
O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de operador parlamentar de sistemas, com 55,3 anos. O grupo profissional com idade média mais baixa é grupo dirigente, não considerando para o efeito o grupo programador parlamentar dado ser constituído por apenas 1 pessoa.

Quadro 12 - Taxa de emprego jovem

Esta taxa é calculada com base no número de funcionários com idades abaixo dos 29 anos. Em 2015 não se registou nenhum efetivo neste escalão etário, pelo que a taxa é de 0%.

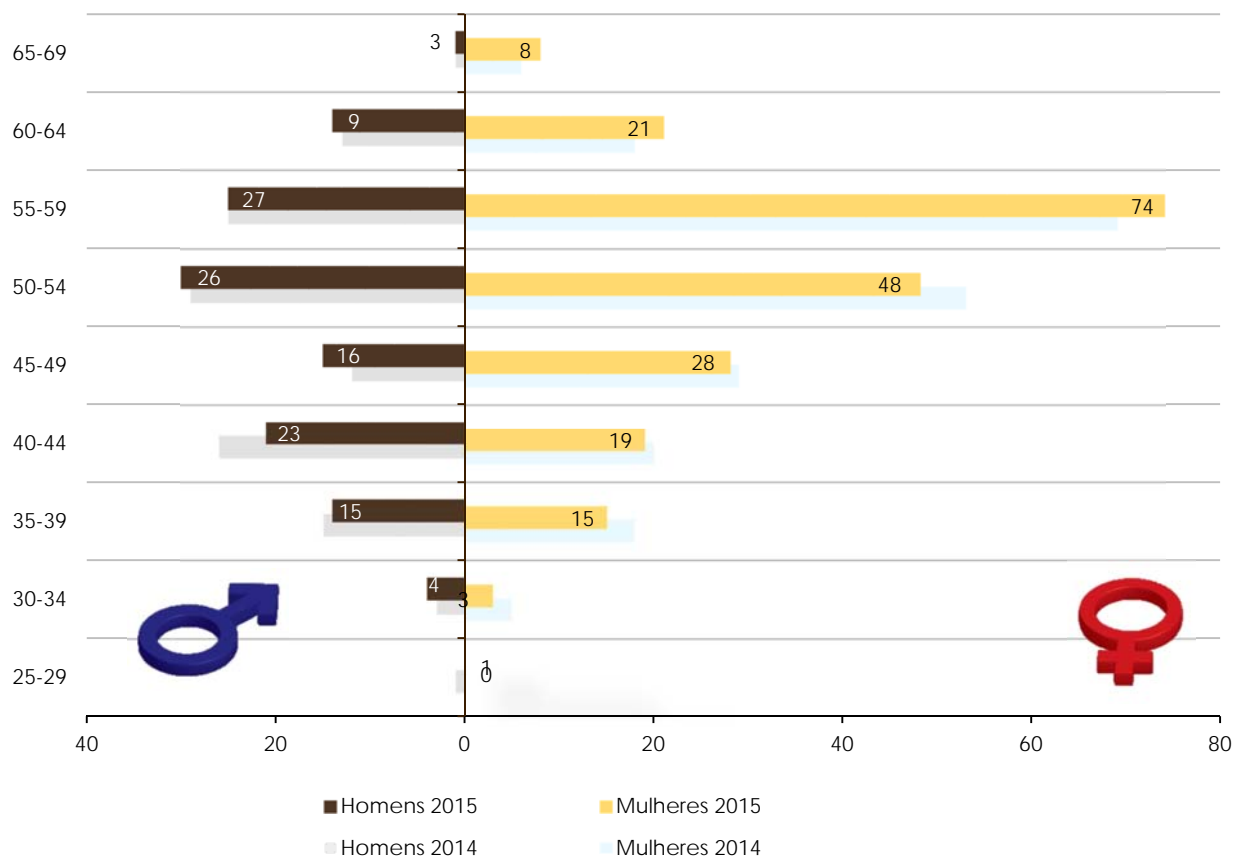
2010	2011	2012	2013	2014	2015
0,5%	1,1%	0,8%	0,39%	0,29%	0,00%

Gráfico 20 - Taxa de emprego jovem



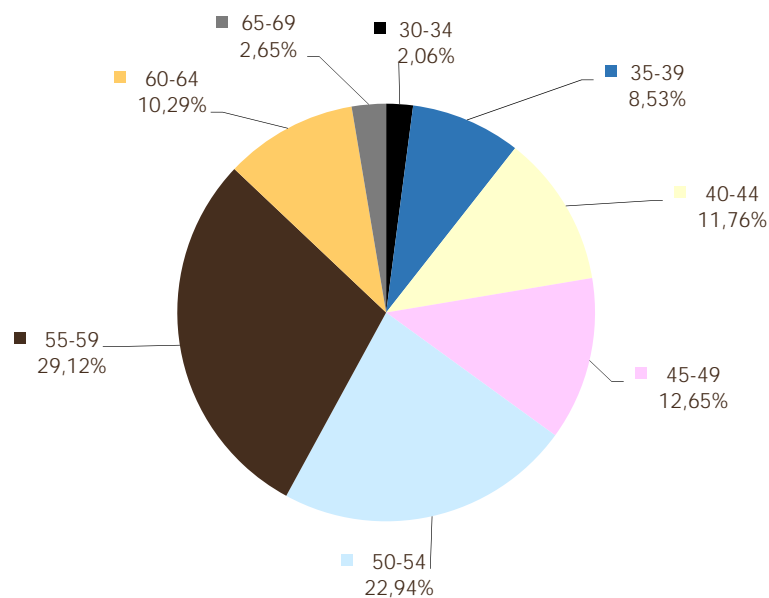
Desde 2011, a taxa de emprego jovem, já de si pouco significativa, tem vindo a apresentar descidas sucessivas, culminando com 0% em 2015.

Gráfico 21 - Pirâmide etária



A pirâmide etária reflete os efetivos por escalões e está representada em 2 anos: 2015 e 2014. Podemos assim observar a deslocação de funcionários, quer do sexo feminino quer do sexo masculino, para os escalões superiores, complementando a informação atrás referida.

Gráfico 22 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários



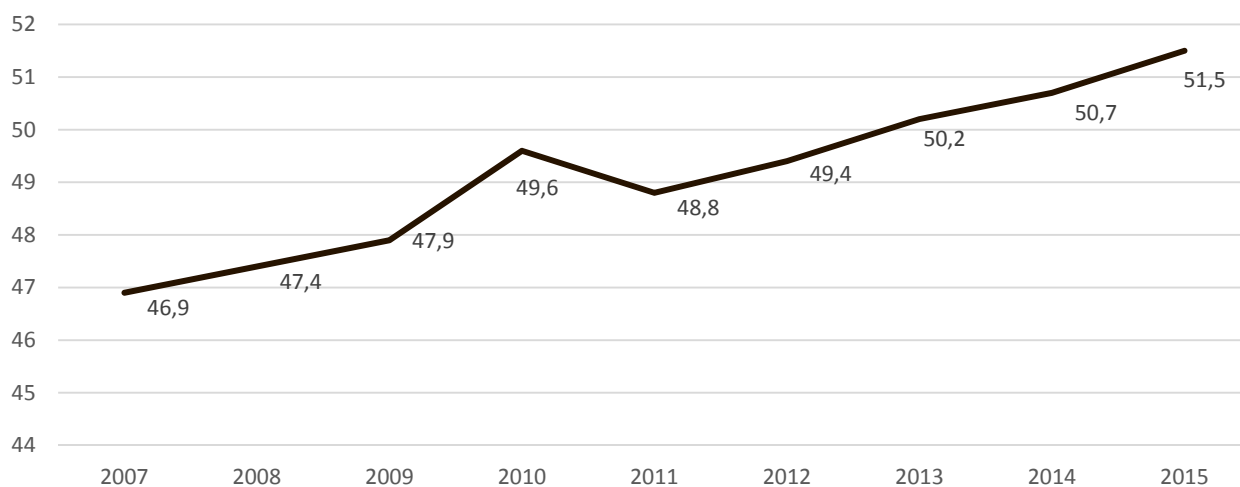
O **gráfico 22** ilustra os escalões com distribuições percentuais, complementando a análise já efetuada.

Quadro 13 - Evolução da idade média

2013	2014	2015
50,2 anos	50,7 anos	51,5 anos

Como conclusão de tudo o que foi dito respeitante à idade dos efetivos, 2015 regista uma média etária de 51.5 anos, ou seja, mais 0.8 anos do que em 2014.

Gráfico 23 - Evolução da idade média



Desde 2007 verificam-se aumentos sucessivos da média etária, sendo que apenas em 2011 se registou uma descida de 0.8 anos em relação ao ano anterior.

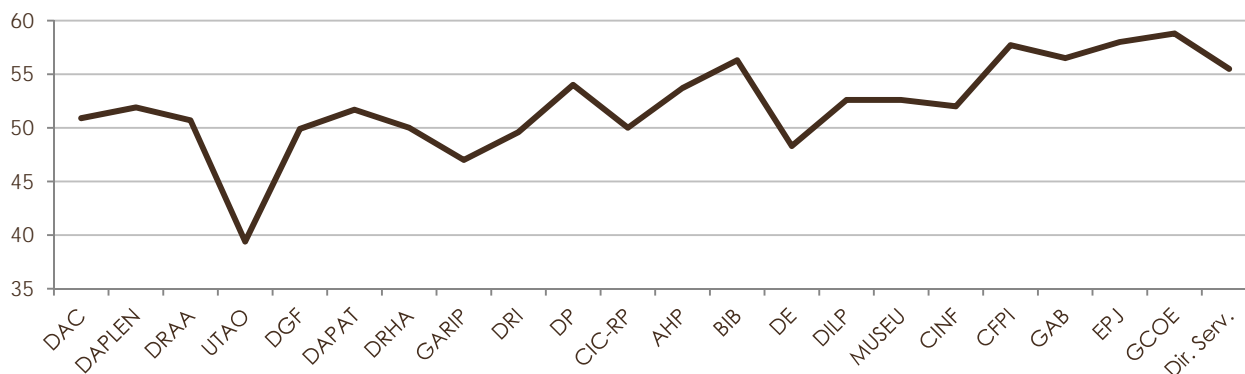
Quadro 14 - Distribuição do número de efetivos por serviços e escalões etários

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BIB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	GCOE	Ent. Ext
30-34				3	1				2									1							
35-39		3	1	2	4		2	1	7		3			1			2			2					1
40-44		5	2	4	1		4	5	3	1	2			3			3	1	2	4					1
45-49		10	2	2			2	2	4	1	1	1		4	5	1		2	1	2		2			1
50-54	1	9	4	4		2	2	9	13	1		2		4		5	5	5		2	1	6	1	1	1
55-59	1	10	8	7	1		6	8	12		5	5	1	2	3	4	1	4	3	9	1	4	1	2	1
60-64		4		5			1	2	2		1		1	1	1	2	1	1	2	4	1	7			
65-69		1		1											1			1					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.

A DRAA, UTAO, DRHA e DILP são os serviços que apresentam funcionários mais jovens. Por outro lado, a DRAA e a DILP são também os serviços que apresentam funcionários com mais idade. Neste polo estão ainda a DAC, o AHP, os Gabinetes, o EPJ e as Entidades Externas.

Gráfico 24 - Média etária por serviço



Da análise comparativa entre serviços, podemos concluir que o serviço mais jovem é a UTAO, sendo o único que regista uma média etária abaixo dos 40 anos. Registe-se que os 6 técnicos da UTAO prestam funções em regime de cedência de interesse público. Acima da média de 55 anos de idade temos os serviços Biblioteca, CFPI, GCOE, Gabinetes e o EPJ.

2.7. – Em função do nível de escolaridade

Quadro 15 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	4	3.23%	0	0.00%	4	1.18%
6 anos de escolaridade	8	6.45%	9	4.17%	17	5.00%
9 anos de escolaridade	13	10.48%	21	9.72%	34	10.00%
10 anos de escolaridade	0	0.00%	1	0.46%	1	0.29%
11 anos de escolaridade	9	7.26%	10	4.63%	19	5.59%
12 anos de escolaridade	29	23.39%	63	29.17%	92	27.06%
Licenciatura ¹	53	42.74%	100	46.30%	153	45.00%
Mestrado	8	6.45%	10	4.63%	18	5.29%
Doutoramento	0	0.00%	2	0.93%	2	0.59%
Total	124	100%	216	100%	340	100%

A licenciatura continua a ser o grau académico que predomina em 45% do total dos funcionários, independentemente do grupo profissional onde se enquadram, demonstrando assim a vontade dos funcionários de se especializarem e adquirirem competências que melhor lhes permitam fazer face às complexas tarefas que o seu trabalho exige. Esta percentagem é mais acentuada no efetivo feminino, com 1.30% acima da média global.

¹ Não se distinguem nesta sede as licenciaturas pré e pós-Bolonha, sendo certo que a generalidade é pré-Bolonha.

Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

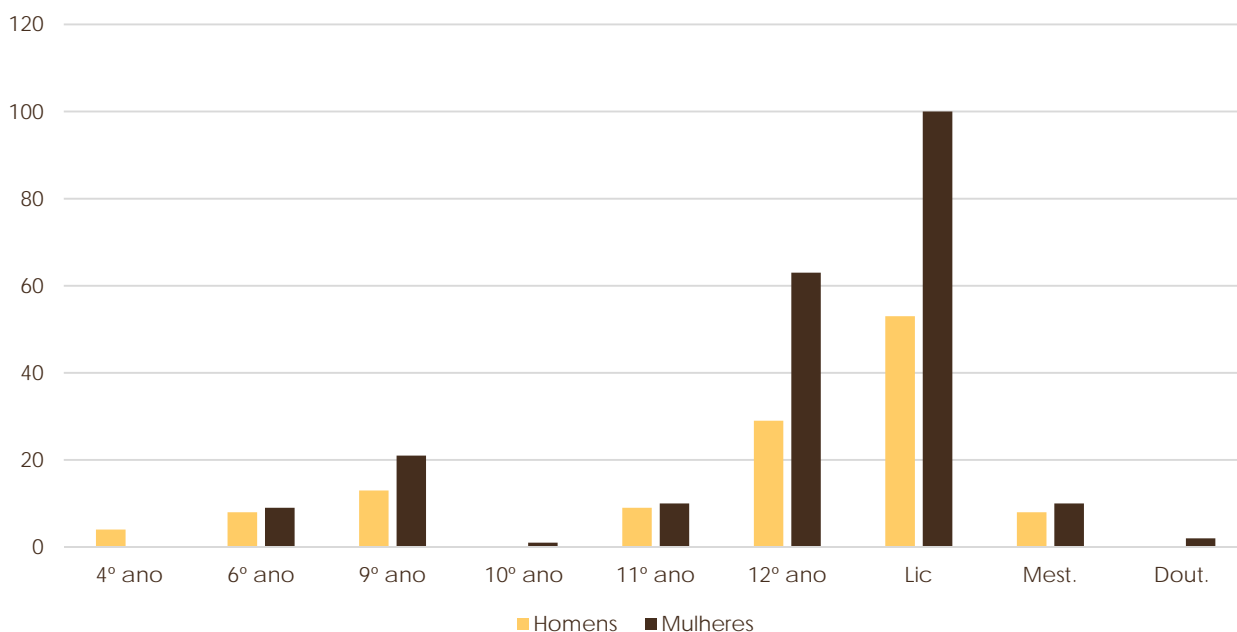
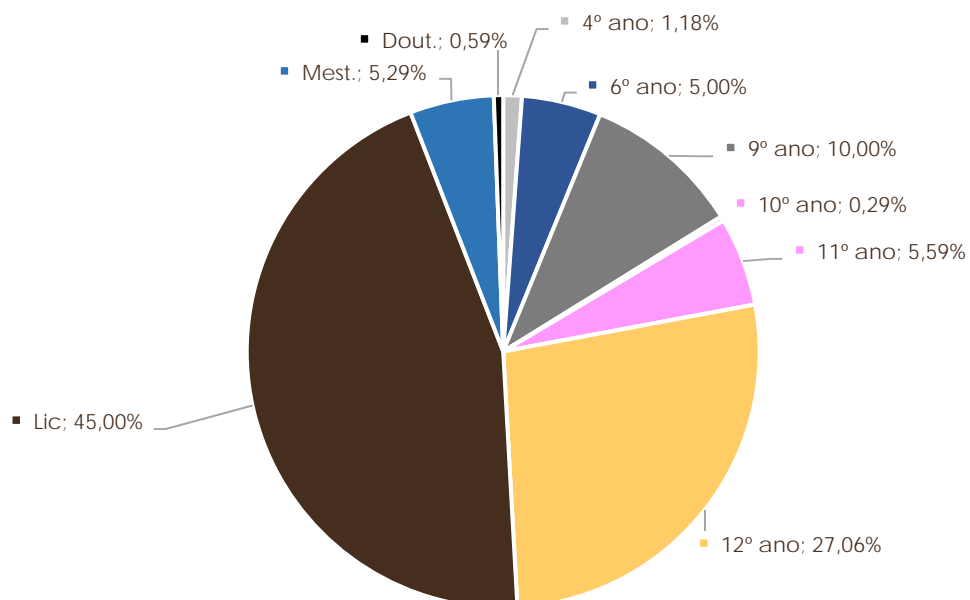
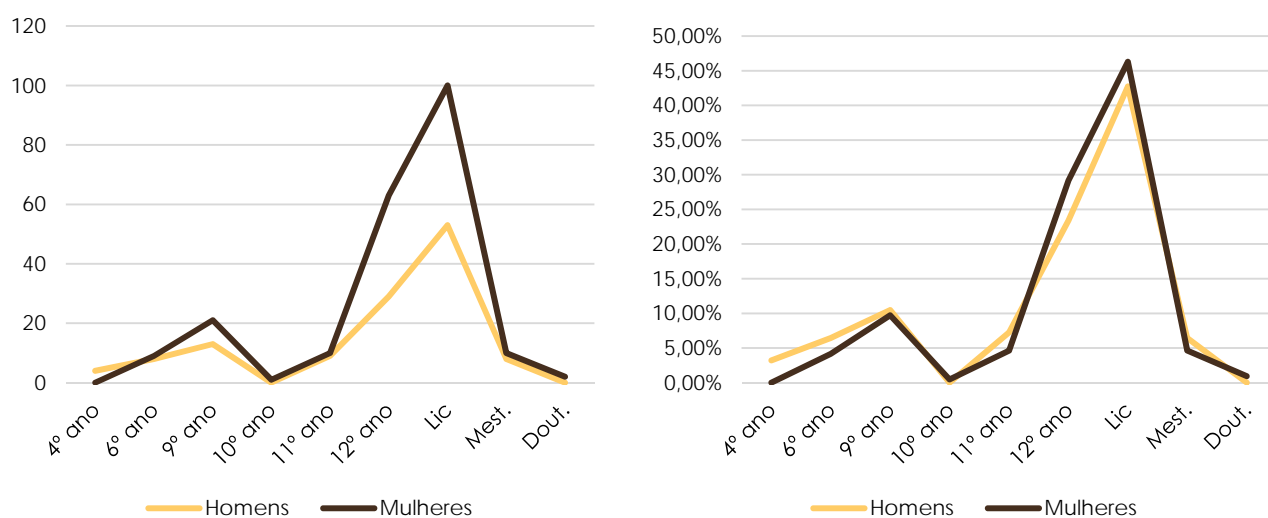


Gráfico 26 - Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional



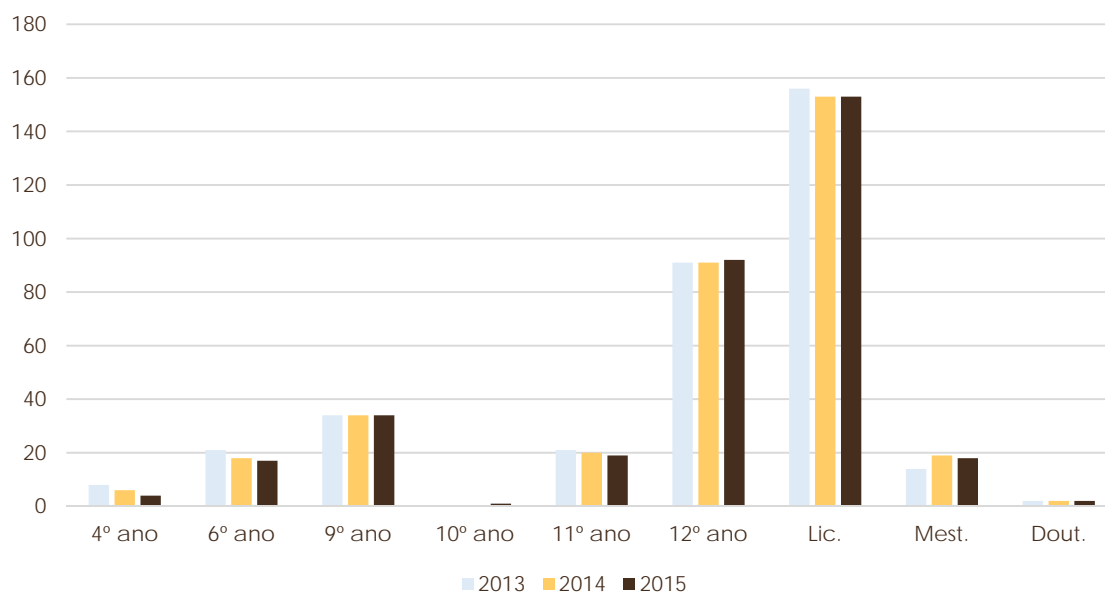
É ainda de salientar que os graus acadêmicos mais baixos continuam com uma tendência de diminuição, quer por força da saída de efetivos, quer pelo aumento da especialização.

Gráfico 27 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género - valores absolutos e percentuais



Discriminando a análise por género, não se verificam diferenças acentuadas entre homens e mulheres, visíveis através dos mesmos polos gráficos em ambos os sexos.

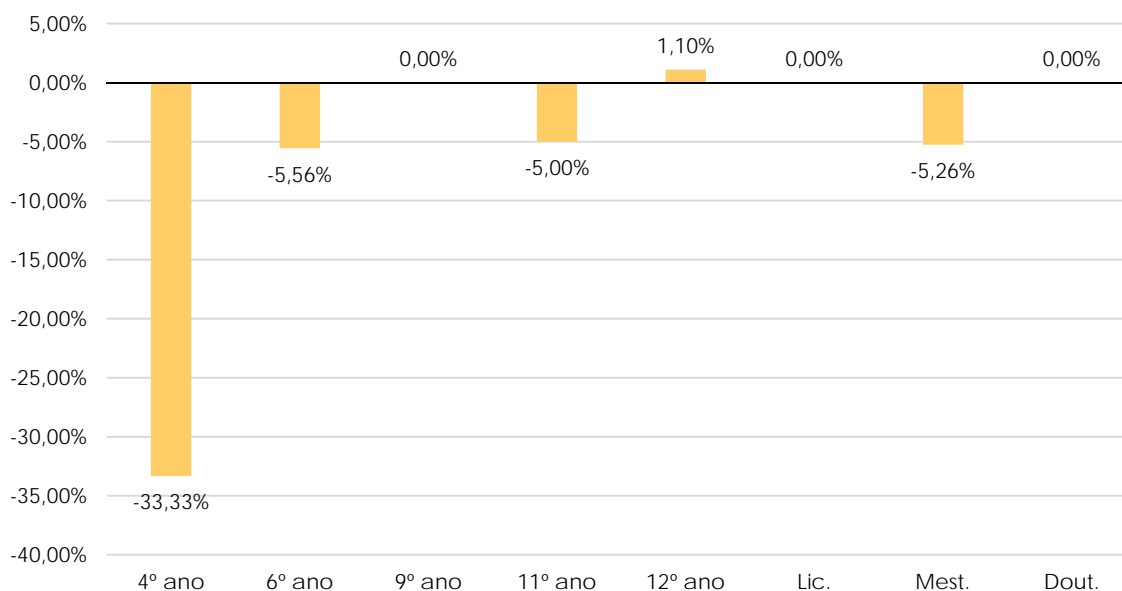
Gráfico 28 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional



Em 2015 verificou-se um novo registo no nível habilitacional correspondente ao 10.º ano. O 12.º ano apresenta um ligeiro aumento, resultando sobretudo da entrada de novos funcionários.

À exceção do 9.º ano e do Doutoramento, que permanecem inalterados ao longo dos últimos 3 anos, os restantes níveis habilitacionais apresentam descidas no número total, sobretudo devido à saída de efetivos.

Gráfico 29 - Evolução do nível habilitacional (2014-2015)



Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o do 4.º ano, com menos 33.33% de efetivos. Segue-se o 6.º ano, o 11.º ano e o mestrado, com perdas aproximadas de 5%.

O único nível que apresenta variação percentual positiva é o 12.º ano, em grande parte explicado pela entrada de novos assistentes operacionais.

2.8. – Em função da antiguidade

Quadro 16 - Antiguidade

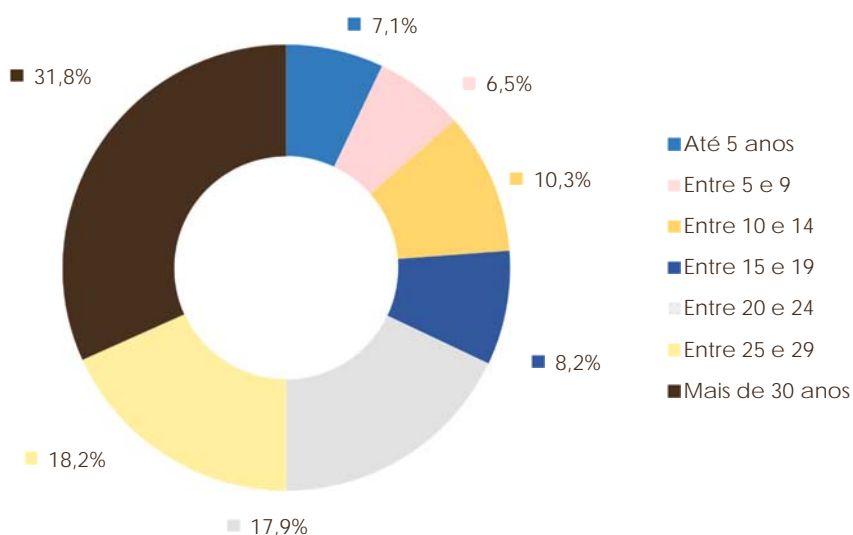
	N.º funcionários
Até 5 anos	24
Entre 5 e 9	22
Entre 10 e 14	35
Entre 15 e 19	28
Entre 20 e 24	61
Entre 25 e 29	62
Mais de 30 anos	108

Em 2015 assistiu-se a uma grande deslocação de funcionários entre escalões de antiguidade, concentrando-se aproximadamente 32% dos efetivos no escalão com mais de 30 anos de antiguidade na função pública. Em 2014 encontravam-se neste escalão 86 funcionários, número que sobe em 2015 para 108, o que representa um aumento de 25,5% do número de funcionários com mais de 30 anos de antiguidade.

Os escalões de antiguidade dos 20 aos 24 anos e dos 25 aos 29 anos registaram também um incremento.

Conjugando estes dados com o nível etário, verifica-se uma muito preocupante possibilidade de saída massiva de efetivos por aposentação a médio prazo.

Gráfico 30 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade

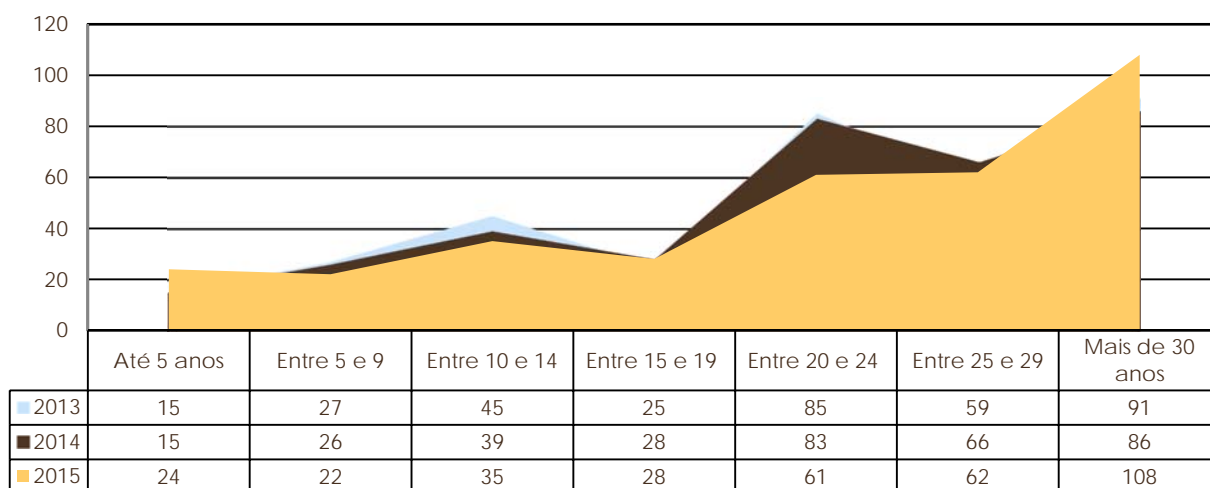


O escalão entre os 5 e os 9 anos de antiguidade é o que apresenta uma menor concentração de efetivos, com apenas 6.5% do total.

Em contrapartida, cerca de 70% do total dos funcionários detêm mais de 20 anos de prestação de serviço público, reflexo do grau de envelhecimento dos efetivos.

Com variações entre os 7% e os 10% temos os restantes escalões de antiguidade.

Gráfico 31 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2013-2015)



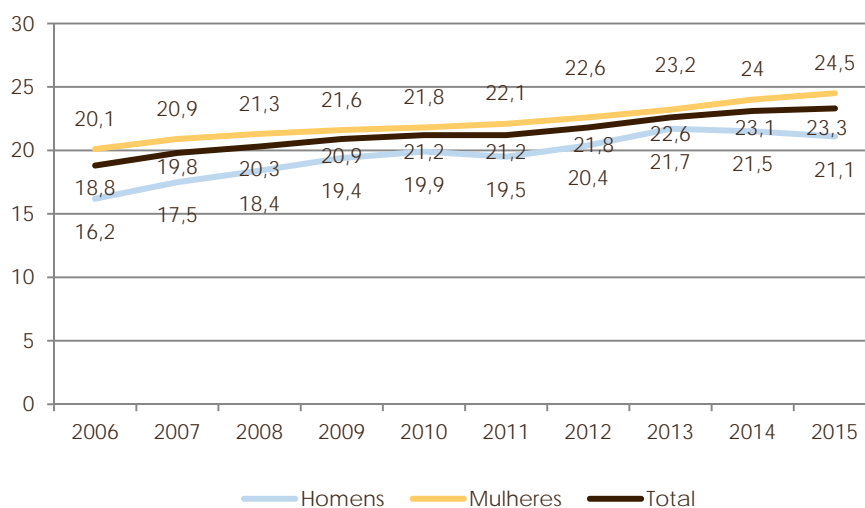
No último triénio, podemos assinalar que a principal diminuição de efetivos ocorreu no escalão entre os 10 e os 14 anos e entre os 20 e os 24 anos de antiguidade.

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

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	14	10	24
5 - 9	10	12	22
10 - 14	17	18	35
15 - 19	13	15	28
20 - 24	19	42	61
25 - 29	15	47	62
Mais de 30 anos	36	72	108
Total	124	216	340
Nível médio de antiguidade	21,1 anos	24,5 anos	23,3 anos

É no efetivo feminino que se encontra um maior nível de antiguidade, com mais 1.2 anos do que a média global, e sem apresentar qualquer tendência de descida. Já os homens conseguiram inverter a tendência de subida, registando -0.4 anos face a 2014. Contudo, não se trata de uma descida significativa e que possa influenciar o nível médio de antiguidade global.

Gráfico 32 - Evolução do nível de antiguidade



Quadro 18 - Evolução do nível de antiguidade

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
20,3 anos	20,9 anos	21,2 anos	21,2 anos	21,8 anos	22,6 anos	23,1 anos	23,3 anos

Desde 2008 regista-se um aumento médio do nível de antiguidade em funções públicas de 3 anos.

Gráfico 33 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço



Tal como seria de esperar, dado ser o serviço mais jovem, a UTAO é o serviço que apresenta igualmente o menor nível de antiguidade, com registos abaixo dos 10 anos de exercício de funções públicas. Seguem-se as Entidades Externas, com um nível de antiguidade próximo dos 15 anos.

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

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

2.9. – Antiguidade versus Idade

Quadro 19 - Antiguidade média e idade média

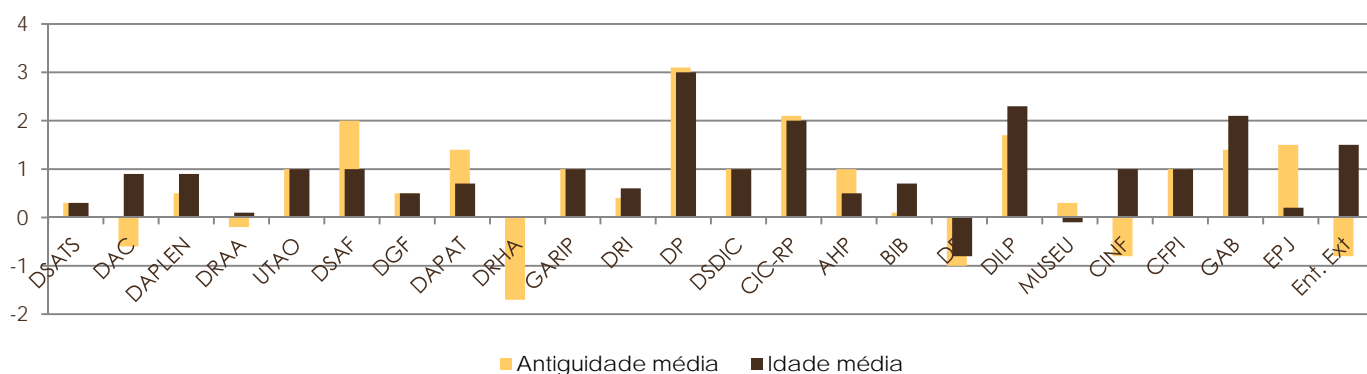
Antiguidade média

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	GCOE	Ent. Ext
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
2015	26	22,6	22,9	22,6	7,3	27	22,5	25,1	21,6	18,3	20,8	29,1	32	23,9	25,7	26,5	21,9	24,1	21	22,8	30,7	28,6	29	35,7	15,7

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	GCOE	Ent. Ext
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
2015	54	50,9	51,9	50,7	39,4	52,5	49,9	51,7	50	47	49,6	54	60	50	53,7	56,3	48,3	52,6	52,6	52	57,7	56,5	56,5	58,7	49,8

Gráfico 34 - Variação da idade média e antiguidade média (2014-2015)



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.

Todos os serviços apresentam a mesma tendência global de subida dos 2 níveis, destacando-se contudo a descida da idade média na DE e MUSEU, com a consequente descida da antiguidade média.

O serviço que mais se destaca da descida da antiguidade média é a DRHA, essencialmente fruto das novas admissões, seguida do CINF, Entidades Externas, DAC e DRAA.

No Gráfico 34 não se menciona o GCOE visto ter sido criado em 2015, pelo que não há lugar a análise de variação de antiguidade e idade média.

2.10. – Movimentos de pessoal

2.10.1 – Entradas/Regressos

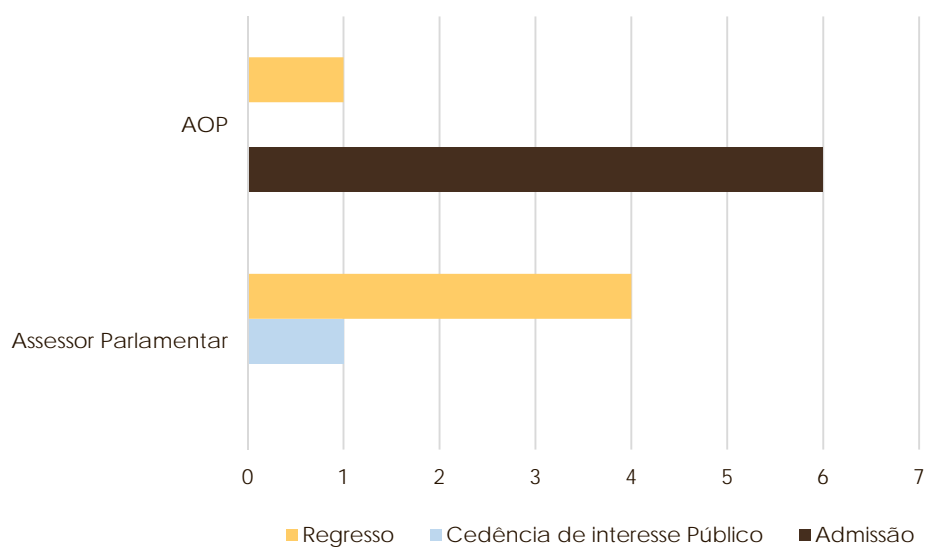
Em 2015, verificaram-se os seguintes movimentos de entradas/regressos:

- 6 novas admissões em regime de estágio probatório;
- 1 recrutamento por cedência de interesse público;
- 5 regressos de licença sem remuneração.

Quadro 20 - Entradas/Regressos

		Assessor Parlamentar	AOP	Total
Admissão	H		3	3
	M		3	3
	T		6	6
Cedência de interesse público	H	1		1
	M			
	T	1		1
Regresso	H	3	1	4
	M	1		1
	T	4	1	5

Gráfico 35 – Movimento de entradas/regressos em 2015



Apenas se registaram movimentos de entradas / regressos nos grupos profissionais de assessor parlamentar e assistente operacional parlamentar.

2.10.2 – Saídas

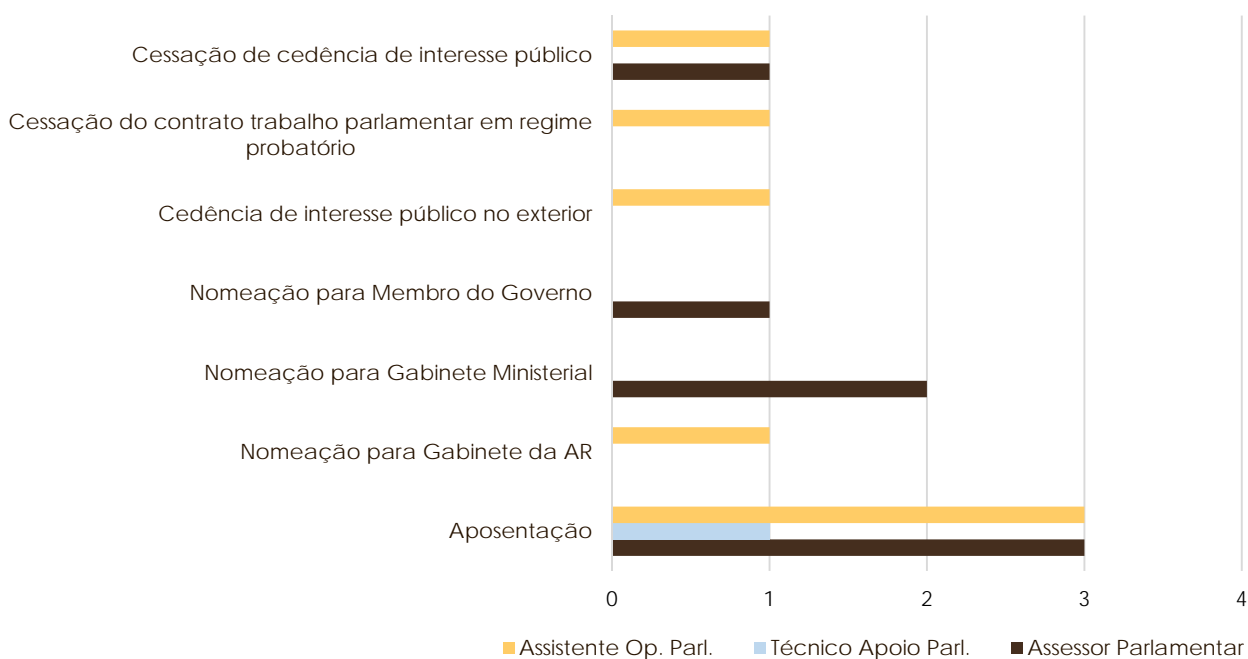
Em 2015, verificaram-se os seguintes movimentos de saída:

- 2 cessações de funções de funcionários em cedência de interesse público;
- 1 cessação de contrato de trabalho parlamentar em regime de estágio probatório;
- 1 cedência de interesse público para serviço no exterior;
- 1 nomeação para membro do Governo;
- 2 nomeações para Gabinetes Ministeriais;
- 1 nomeação para Gabinete da Assembleia da República;
- 7 aposentações.

Quadro 21 - Saídas e incidência nos grupos profissionais

		Assessor Parlamentar	Técnico Apoio Parl.	Assistente Op. Parl.	Total
Cessação de cedência de interesse público	H	1		1	2
	M				
	T	1		1	2
Cessação do contrato trabalho parlamentar em regime probatório	H			1	1
	M				
	T			1	1
Cedência de interesse público no exterior	H			1	1
	M				
	T			1	1
Nomeação para Membro do Governo	H				
	M	1			1
	T	1			1
Nomeação para Gabinete Ministerial	H	1			1
	M	1			1
	T	2			2
Nomeação para Gabinete da AR	H			1	1
	M				
	T			1	1
Aposentação	H	1		2	3
	M	2	1	1	4
	T	3	1	3	7

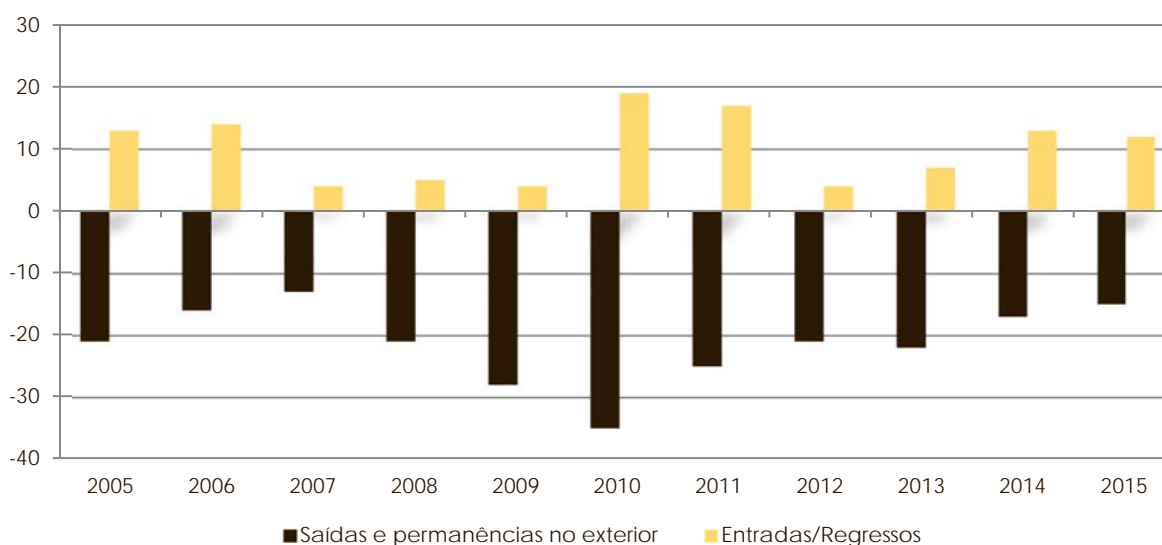
Gráfico 36 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2015



A aposentação foi o motivo mais frequente de saída de efetivos, afetando os 3 principais grupos profissionais: assessor parlamentar, técnico de apoio parlamentar e assistente operacional parlamentar.

A maioria das saídas afetou sobretudo o grupo de assistente operacional parlamentar, que contabiliza saídas em quase todos os motivos apresentados. Logo a seguir o grupo de assessor parlamentar é o que apresenta maior incidência de saídas. Já o grupo de técnico de apoio parlamentar contabiliza apenas 1 saída por aposentação.

Gráfico 37 - Movimento global de entradas e saídas



Em 2015 mais uma vez se verifica que o número de entradas/regressos de funcionários não foi suficiente para cobrir o número de saídas, levando novamente a um decréscimo do número de efetivos.

A grande maioria das entradas deveu-se à conclusão de um concurso para a carreira de assistente operacional parlamentar, com a entrada de 6 novos funcionários em regime de estágio probatório, dos quais já se contabilizou a saída de 1 deles.

Mais se conclui do **gráfico 38** que quer os movimentos de entrada quer os movimentos de saída registaram valores ligeiramente inferiores aos verificados no ano anterior.

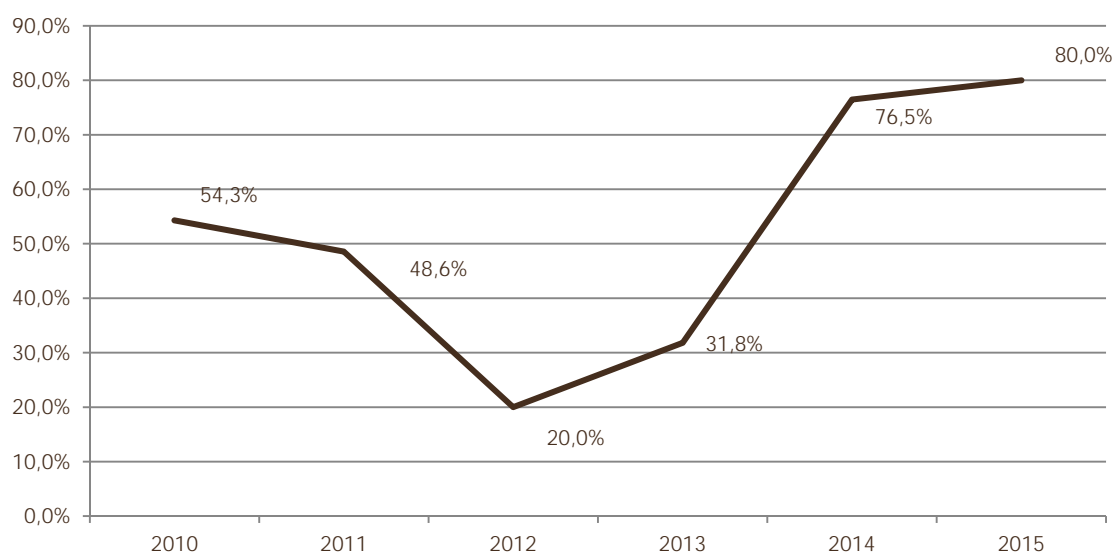
Quadro 22 - Evolução de movimentações de funcionários

	2013	2014	2015
Entradas / Regressos	7	13	12
Saídas	22	17	15

Embora haja uma diminuição do número de efetivos que cessaram funções, ainda assim o número de entradas não é suficiente para repor todo o efetivo perdido, registando-se em 2015 uma perda de 3 efetivos por comparação com 2014.

A taxa de reposição de efetivos, como pode ser observado no gráfico 39, situou-se nos 80%. Note-se, porém, que para haver uma total reposição das saídas verificadas, a taxa teria de se situar em 100%. Ainda assim salienta-se uma subida de 3.5% na reposição de efetivos face a 2014.

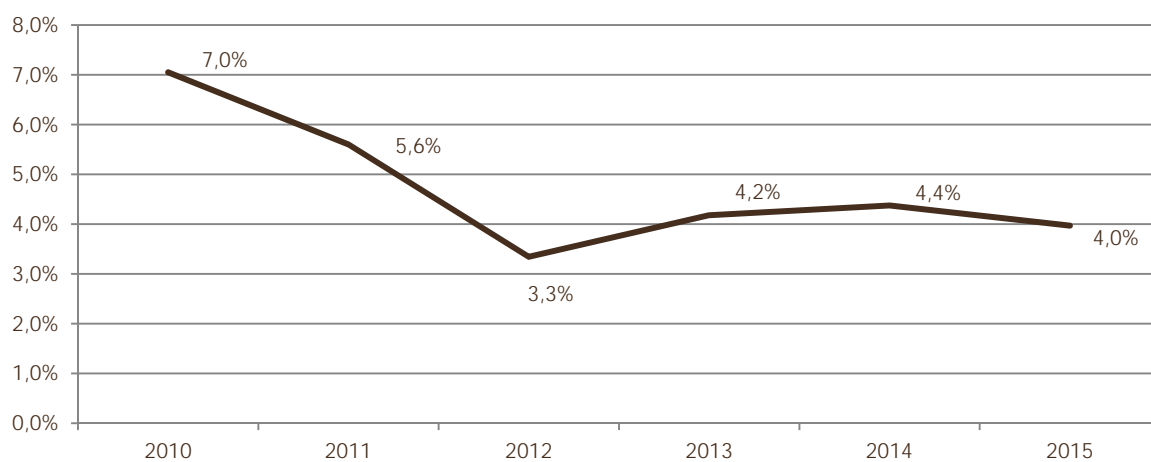
Gráfico 38 - Evolução da taxa de reposição de efetivos



Invertendo ligeiramente a tendência de subida da taxa de *turnover*², em 2015 verificou-se uma descida de 0.4% em relação ao período homólogo, ficando assim um pouco mais distante do limiar do nível médio aceitável de 5%.

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

Gráfico 39 - Evolução do turnover



Quadro 23 - Movimentações internas de funcionários

		Entradas																	
		BIB	CIC- RP	CINF	DAC	DAPAT	DAPLEN	CNPMA	DE	DGF	DILP	DP	DRAA	DRHA	DRI	DSAF	GCOE	MUSEU	
Saídas	DP														1				
	CIC-RP								1										
	CNPMA						1												
	DAC					1				1			1			1			
	DAPAT			1															1
	DAPLEN														1				
	DE		1										1						
	DILP				2											1			
	DP		1													1			
	DRAA							1								2			
	DRHA	1										1						2	
	DSAF																	1	
	DSATS														1				
	EPJ								1										
	GAB'S												1						

O **Quadro 23** apresenta as movimentações internas de funcionários parlamentares. No total ocorreram 32 movimentos, refletindo uma maior rotação interna de funcionários do que no ano anterior, o que representa um acréscimo de 14 movimentações face a 2015.

2.11. – Evoluções na carreira e na categoria

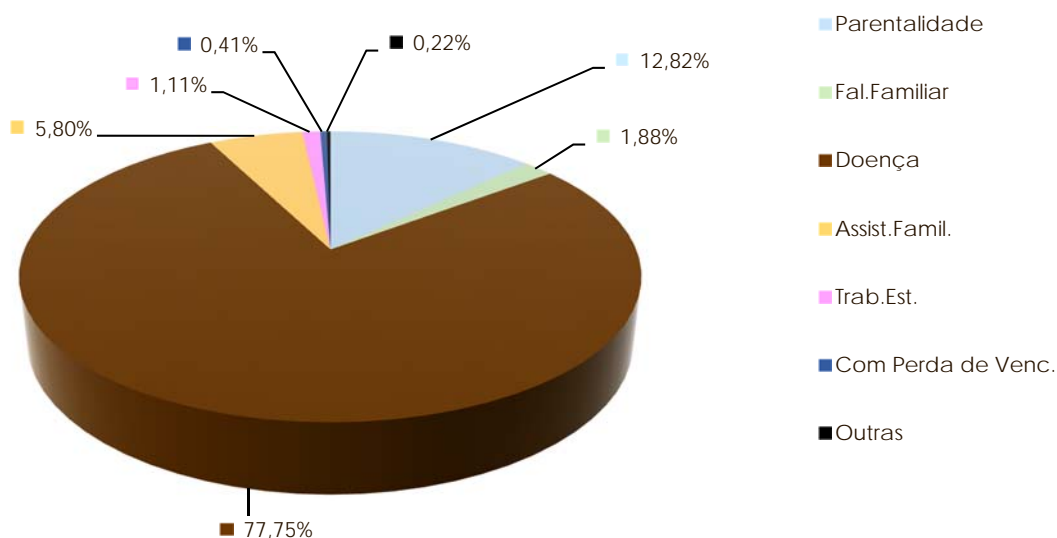
Tal como em anos anteriores, em 2015 não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015), que vedaram a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários parlamentares, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório ou promoções.

2.12. – Absentismo

Quadro 24 - Absentismo / Causas (em dias)

		Dirigente	Assessor Parl.	Técnico	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Outros	Total
Parentalidade	H		40					40
	M		449			260		709
	T		489			260		749
Falecimento de Familiar	H		15	4	5	8		28
	M	5	22	3	44	4		82
	T	5	37	7	49	12		110
Doença	H		302	8	289	428	63	1.090
	M	141	817	46	1.221	881	346	3.452
	T	141	1.119	54	1.510	1.309	409	4.542
Assistência a Familiares	H		31		22	3		56
	M		109	16	114	42	2	282
	T		140	16	136	45	2	339
Trabalhador Estudante	H		12		3			15
	M		6		44			50
	T		18		47			65
Com perda do Vencimento	H				12		1	13
	M				9	2		11
	T				21	2	1	24
Outras	H				6	4		10
	M				1	2		3
	T				7	6		13
TOTAIS	T	146	1.803	77	1.770	1.634	412	5.842

Gráfico 40 - Percentagens por tipo de absentismo



O ano de 2015 trouxe um aumento de ausências em 1.184 dias. A maior contribuição para este aumento foi a das faltas por doença, com 77.75% do total de ausências. O aumento das faltas por doença deveu-se em grande parte a um conjunto de situações de doença prolongada.

Registaram-se ainda 12.82% de faltas por parentalidade que, embora seja o segundo motivo de ausência com mais registos de faltas, ainda assim apresenta uma expressão menos significativa do que o ano anterior, em que se registavam 20.05% de ausências por este motivo.

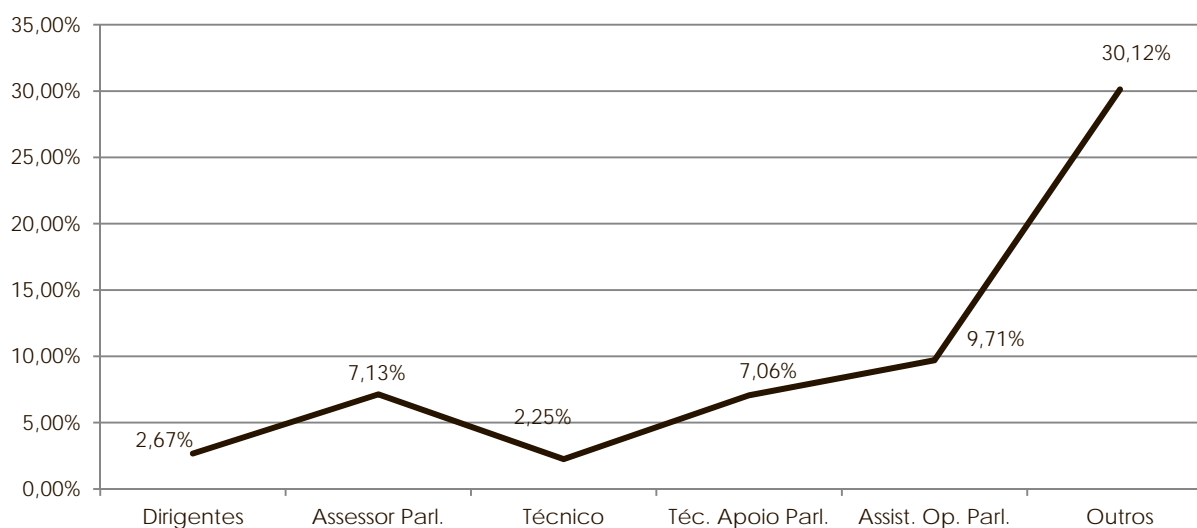
As restantes ausências assumem valores bastante baixos, variando entre os 0.22% e os 5.80%.

É ainda de notar que em 2015 não se registaram ausências por motivo de casamento.

Quadro 25 - Absentismo por doença (em dias)

	Dirigentes	Assessor Parl.	Técnico	Téc. Apoio Parl.	Assist. Op. Parl.	Outros
N.º de dias de ausência	146	1.805	77	1.770	1.638	412
N.º Funcionários	24	111	15	110	74	6
N.º médio de ausências	6.1	16.3	5.1	16.1	22.1	68.7

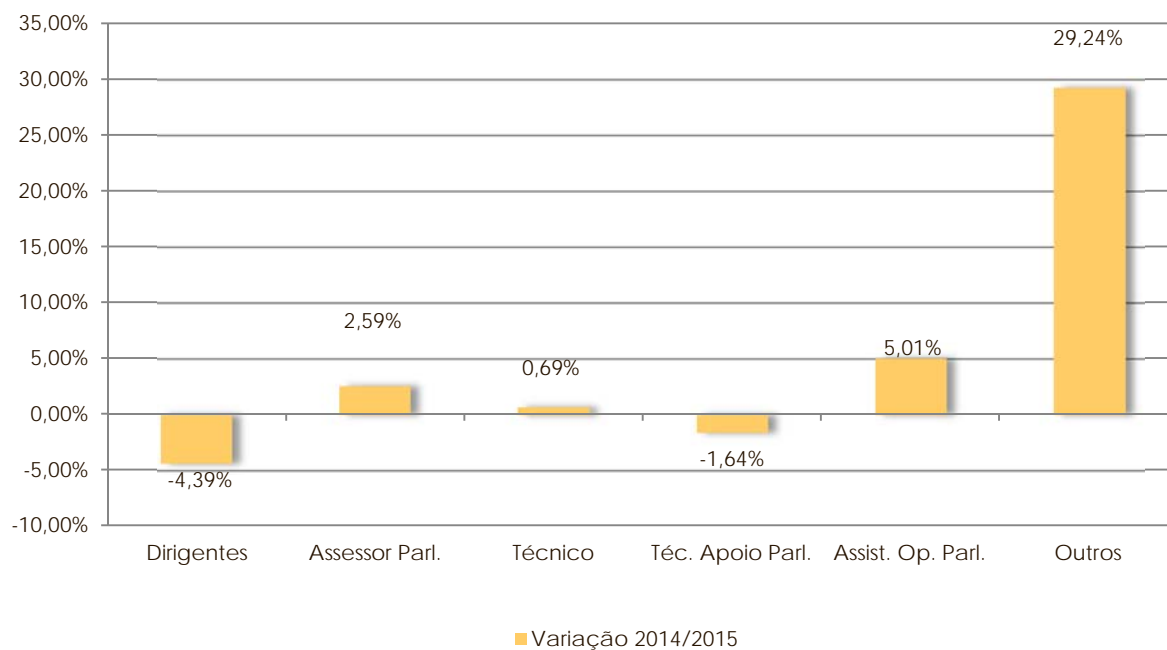
Gráfico 41 - Absentismo por grupo profissional



Em quase todos os grupos profissionais as taxas de absentismo situam-se próximas da média global. Excetuam-se o grupo de dirigente e o grupo técnico, com taxas próximas de 2,5%.

No grupo «outros», em que foram incluídos os grupos profissionais com menor expressão numérica (operador de sistemas, enfermeira e programador), verifica-se a maior taxa de absentismo – 30,12%, essencialmente por motivo de doença, designadamente alguns casos de doença prolongada.

Gráfico 42 - Variação do absentismo por grupo profissional (2014-2015)



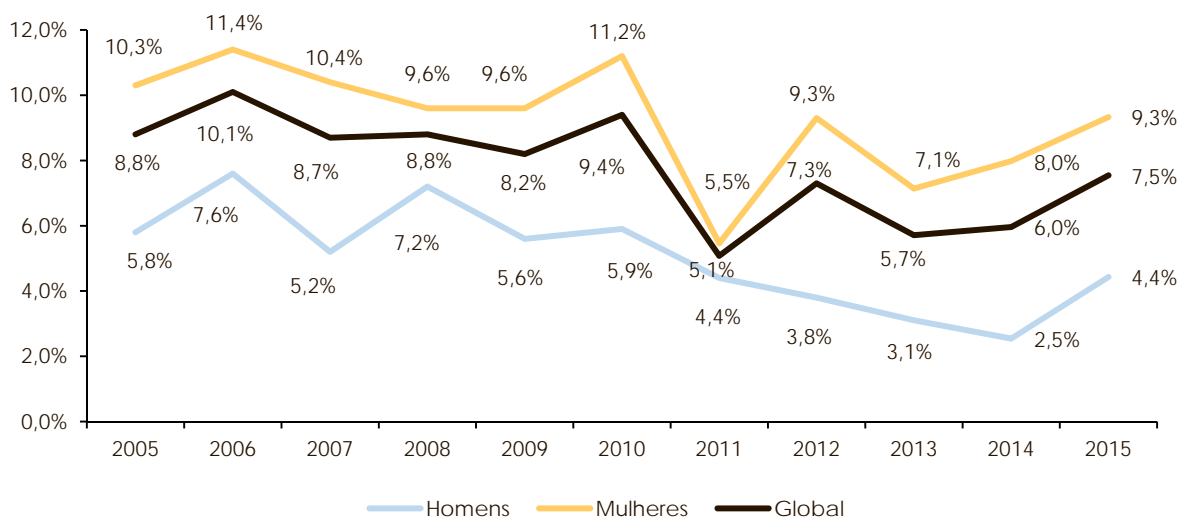
Os grupos dirigente e técnico de apoio parlamentar são aqueles que apresentam uma descida da taxa de absentismo, sendo que os restantes apresentam subidas não superiores a cerca de 5%.

O grupo outros, que, como mencionado acima, agrupa a programadora, os operadores parlamentares de sistemas e a enfermeira, apresenta uma subida de 29.24% em relação a 2014.

Quadro 26 - Evolução da taxa de absentismo

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
10,1 %	8,7 %	8,8%	8,2%	9,4%	5,08%	7,30%	5,71%	5,96%	7,54%

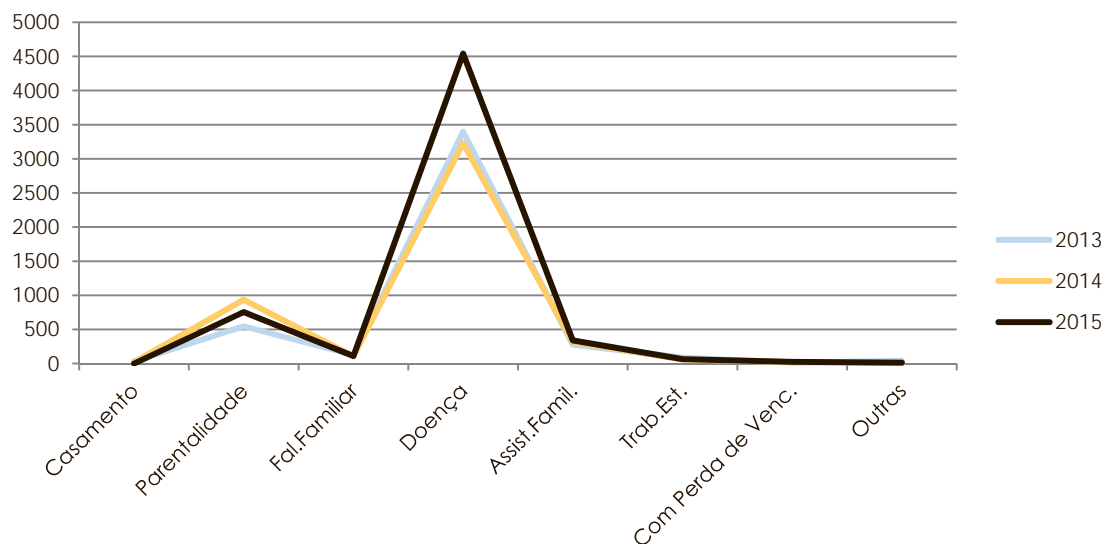
Gráfico 43 - Evolução da taxa de absentismo global e por género



A taxa de absentismo global voltou a subir em 2015, situando-se em 7.5%, e traduzindo-se na maior taxa de absentismo desde 2010.

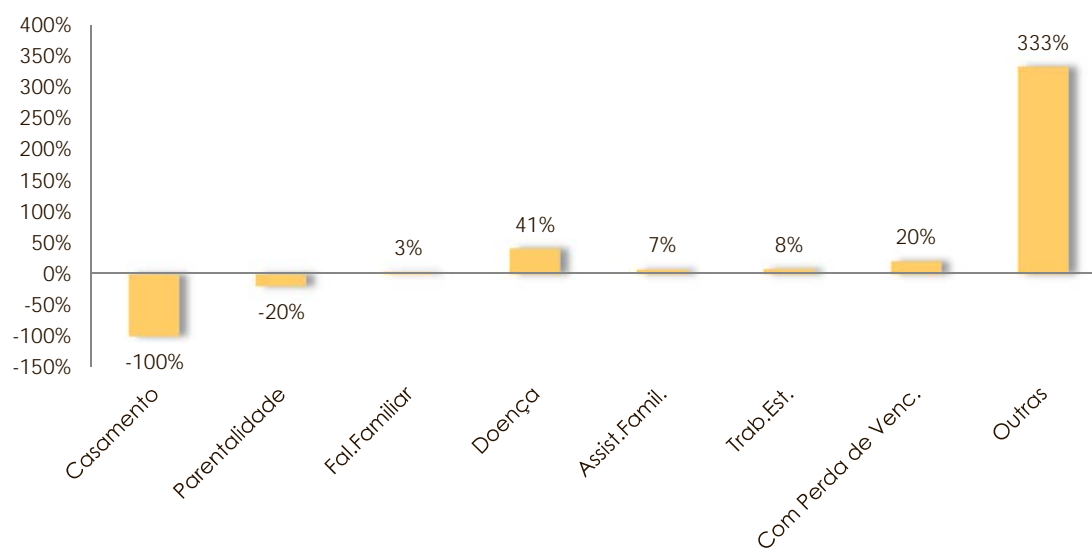
Este aumento registou-se quer na taxa de absentismo masculina, quer na taxa de absentismo feminina, com 4.4% e 9.3% respetivamente.

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



Ao longo do triênio, podemos observar no **gráfico 44** que as curvaturas são semelhantes nos 3 anos, destacando-se a doença e a parentalidade como os principais motivos de ausência. Em 2015 não houve registos de ausência por motivo de casamento.

Gráfico 45 - Evolução da percentagem de ausências por tipo (2014-2015)



Do **gráfico 45** destacam-se principalmente 2 fatores: a descida em 100% das ausências por motivo de casamento, resultado de não se terem verificado ocorrências em 2015, tal como já foi dito, e a subida de 333% de «outras situações» - que, na verdade, em termos absolutos se traduzem em apenas mais 10 faltas do que no ano transato (enquadram-se neste item as faltas para doação de sangue ou por motivo de greve, por exemplo).

A grande subida do número de ausências registou-se nas faltas por doença, com uma subida de 41%, traduzindo-se em 4.542 faltas. Seguem-se as faltas com perda de vencimento, que apresentam uma subida de 20%.

Com variação negativa de -20% temos as ausências por parentalidade, embora tenham ainda um peso significativo no cômputo total de ausências.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 27 - Número de ações de formação profissional

	Menos de 25 horas	de 26 a 59 horas	de 60 a 119 horas	Total
Internas	44	14	2	60
Externas	32	7	2	41
Total	76	21	4	101

Em 2015 contabilizou-se um total de 101 ações de formação, das quais 60 foram internas – organizadas e realizadas na AR pelo CFPI, muitas vezes com a colaboração de entidades/empresas privadas - e 41 externas – organizadas por entidades públicas ou privadas. Neste ano foram realizadas 46% mais ações internas do que externas, invertendo o que se verificou no ano transato em que foram realizadas quase 3 vezes mais ações externas que internas. Salienta-se também que a grande maioria foram de curta duração, mais concretamente 75% do total de formação teve uma duração inferior a 25 horas. 105 horas de formação (num conjunto de 1.761 horas realizadas especificamente para as 3 carreiras da AR) tiveram lugar no âmbito da formação obrigatória realizada para os assistentes operacionais parlamentares que se encontram em regime de estágio probatório”. Realizaram-se apenas 4 ações de formação de média/longa duração (de 60 a 119 horas) não havendo registos de nenhuma ação de formação de longa duração com mais de 120 horas.

Gráfico 46 - Número de ações de formação

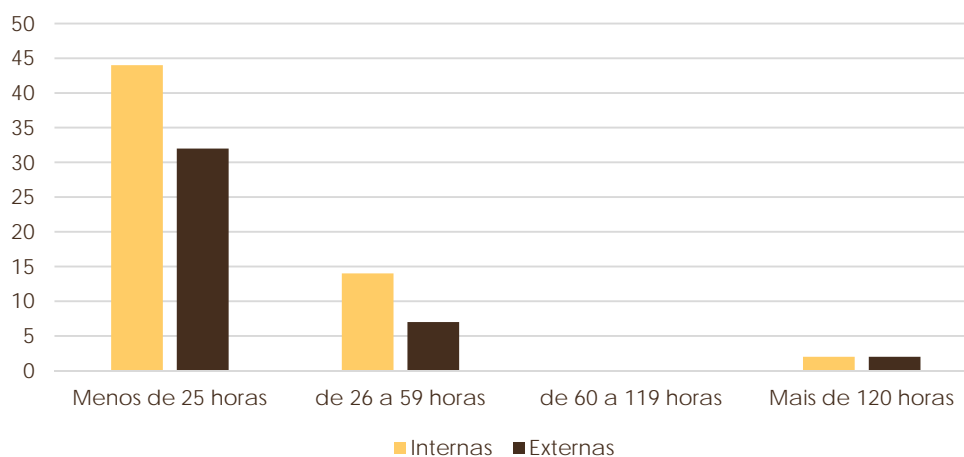
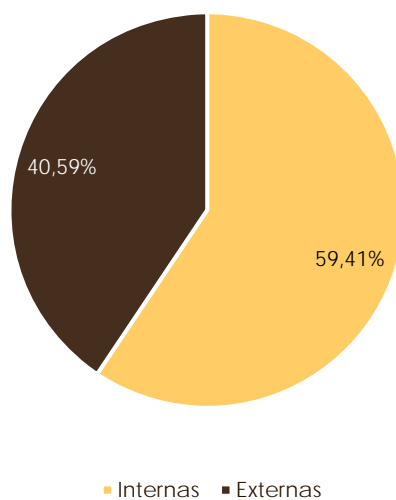
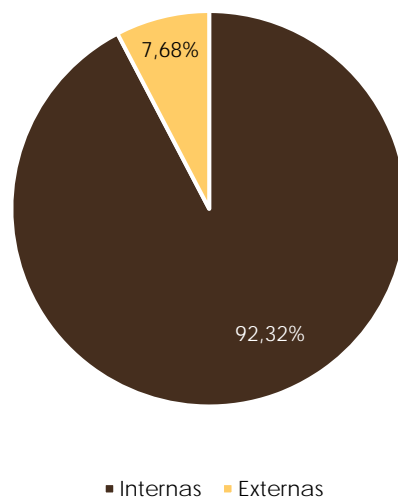


Gráfico 47 - Formação interna e externa



Das 101 ações de formação registadas, 59.41% correspondem a ações de formação internas. Os restantes 40.59% correspondem naturalmente às ações de formação realizadas fora da Assembleia da República.

Gráfico 48 - Nível de participação em ações de formação



Com 560 participações em ações de formação, 92% correspondem a participações em ações de formação internas, sendo que 86% destas ações foram de curta duração.

Ao efetuarmos uma análise comparativa com o número de participações em ações de formação realizadas no ano anterior, verificamos uma subida de mais de 7.9%.

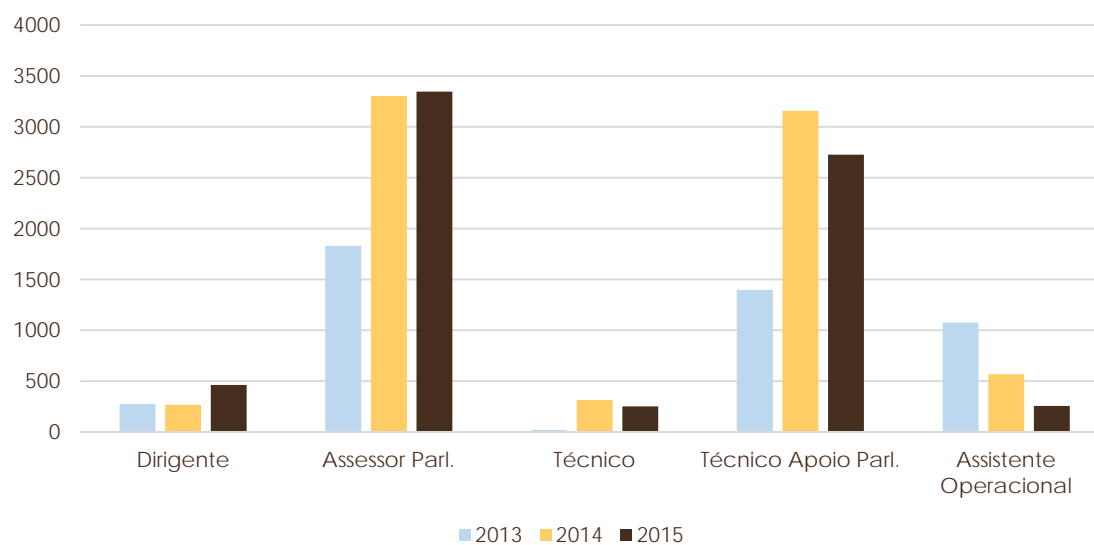
Quadro 28 - Horas de formação por grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional	Total
Horas de Formação Internas	425	2.719	168	2.511	242	6.065
Horas de Formação Externas	38	628	84	216	14	980
TOTAL	463	3.347	252	2.727	256	7.045

Quadro 29 - Média de horas de formação por grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional
Média horas de formação	19,3	30,2	16,8	24,8	3,5

O grupo profissional assessor parlamentar é o mais participativo em ações de formação, com uma média de 30.2 horas / funcionário. Pelo contrário o grupo de assistente operacional parlamentar é o menos participativo, com 3.5 horas / funcionário.

Gráfico 49 - Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa

De uma forma global podemos observar que, à exceção dos grupos profissionais de assessor parlamentar e dirigente, que apresentam uma subida do número de horas de formação, todos os grupos profissionais apresentam diminuição deste número de horas.

Quadro 30 - Horas de formação por grupo profissional e áreas

	Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Operacional	Total
Adm. Pública		105		63		168
Assuntos Europeus		14		28		42
Assuntos Jurídicos	24	137	21	21		203
Assuntos Econ.- Financeiros		21		49		70
Rel. Públicas / Protocolo		14		28		42
BAD				23	14	37
Formação de Formadores		147		21		168
Form. AP e Téc.		727	105			832
Form. TAP				759		759
Form. AOP				170		170
Gestão RH				14		14
Informática	92	633	54	509	19	1.307
Línguas	333	1.535	9	1.233		3.110
Organização / Métodos	14				39	53
Higiene e Segurança		14		42	14	70
TOTAL	463	3.347	252	2.727	256	7.045

A área que conta com maior número de horas de formação é a das línguas, logo seguida da informática. As duas áreas juntas representam mais de 63% do total de formação e encontram-se distribuídas por todos os grupos profissionais.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

4. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

4.1. – 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>	1	1	1	5	8	341
No local de trabalho			1	7	8	1.214
Total	1	1	2	12	16	1.555

Em 2015 ocorreu um total de 16 casos de acidentes de trabalho, dos quais metade ocorreu *in itinere*, originando 341 dias de ausência, e metade no local de trabalho, originando 1.214 dias de ausência.

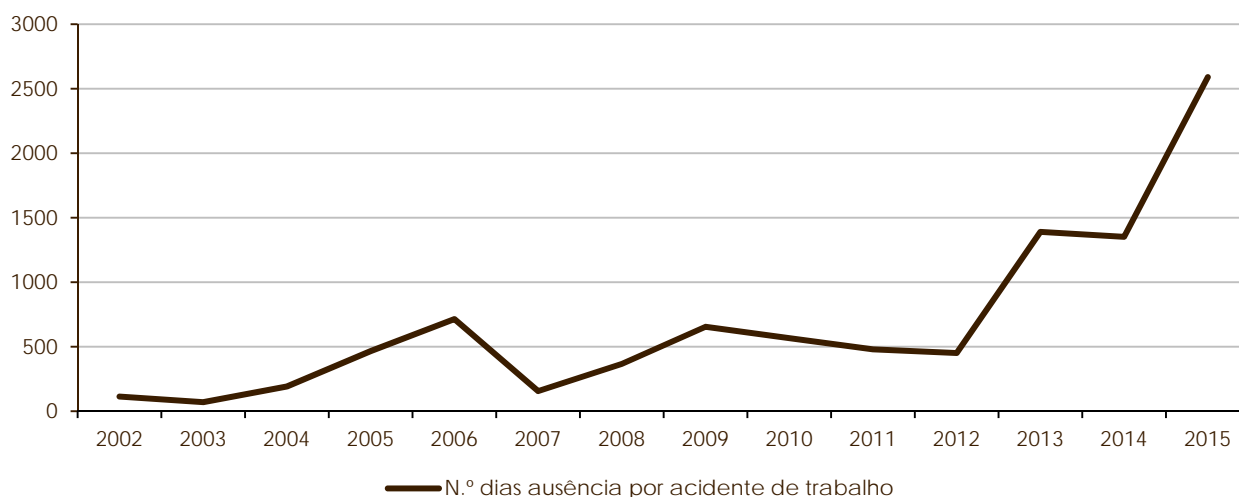
A acrescentar ao total de 1.555 dias de ausência, originados pelos 16 acidentes de trabalho ocorridos, juntam-se 1.035 dias resultantes de 5 processos de anos transatos, 2 dos quais com 365 dias de ausência cada.

Quadro 32 - Evolução dos acidentes de trabalho

2010	2011	2012	2013	2014	2015
16	10	15	17	13	18
573 dias	480 dias	451 dias	1.390 dias	1.352 dias	2.590 dias

2015 registou o máximo de dias de ausência por acidente de trabalho nos últimos 5 anos, com um aumento de 1238 faltas, a que corresponde um aumento de 91.6% de ausências face a 2014.

Gráfico 50 – Evolução de ausências por acidente de trabalho



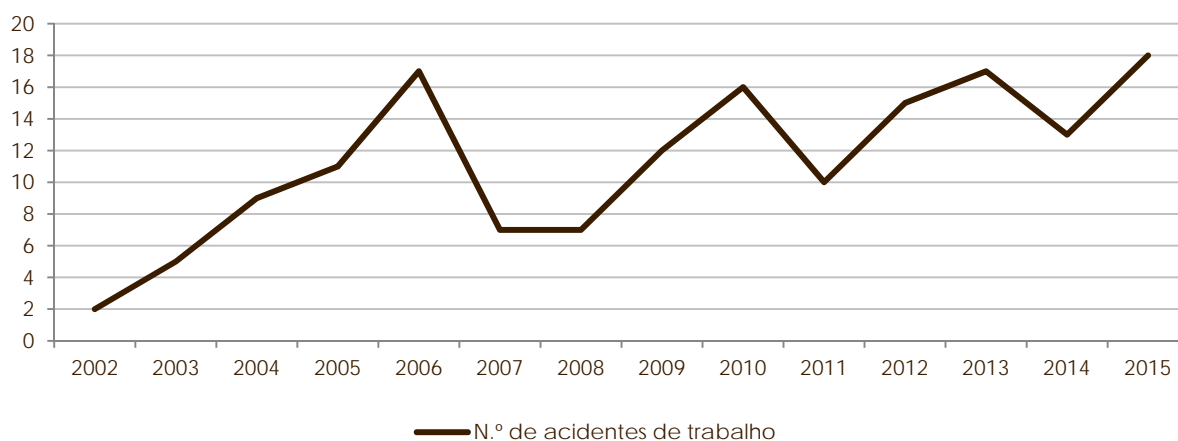
Ao longo da última década, sensivelmente, a flutuação de ausências por acidente de trabalho tem rondado em média os 500 dias. Desde 2012 que se tem verificado uma subida muito acentuada do número de faltas, ultrapassando, em 2015, os 2.500 dias.

Quadro 33 - Evolução do índice de gravidade

2010	2011	2012	2013	2014	2015
0.81	0.70	0.69	2.20	2.15	4.18

Se considerarmos 40 horas de trabalho semanal, podemos dizer que o índice de gravidade³ se situa em 4.18 dias úteis perdidos por cada mil horas trabalhadas por efetivo, o que é praticamente o dobro do registado em 2014.

Gráfico 51 - Número de acidentes de trabalho



O índice de frequência de acidentes de trabalho situou-se em 5.3, o que equivale a dizer que em cada 100 efetivos ocorrem 5.3 acidentes. Concretizaram-se, assim, mais 1.5 acidentes/100 efetivos do que em 2014.

A média de ausências por cada acidente ocorrido é de 86.4 dias, considerando apenas as situações de 2015. Se considerarmos também os 5 transitados de anos anteriores, a média de ausências situa-se em 143.9 dias. Estas médias são aproximadamente o dobro das registadas no ano anterior.

³ Índice de gravidade = ausências por acidente em serviço/ horas trabalháveis * 1000

4.2. – Doenças Profissionais

Em 2015 registou-se 1 novo caso presumível de doença profissional, e que se encontra a aguardar confirmação por parte do Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais. Este novo caso deu origem a 32 dias de ausência, sendo que o cômputo total de todos os processos totalizou 641 faltas por doença profissional.

Quadro 34 - Evolução das doenças profissionais

	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de casos	1	2	1	6	1
Nº de dias de ausência	483 dias	373 dias	99 dias	236 dias	641 dias

4.3. – 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 e 4 médicos em prestação de serviços.

Quadro 35 - Gabinete médico e de enfermagem

	Médico	Enfermeira	Total
Cedência de interesse público		1	1
Prestação de Serviços	4		4
TOTAL	4	1	5

Em 2015 foram registadas no GME da Assembleia da República um total de 4.680 consultas médicas (que resultam numa média diária de 16,6) e 5.526 atendimentos de enfermagem (com uma média diária de 21,9) .

Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma diminuição do número de consultas médicas (aproximadamente menos 3 utentes por dia). Relativamente ao atendimento de enfermagem, a média também desceu em cerca de 1 utente/dia.

Fevereiro foi o mês em que o GME registou maior fluxo de utentes, com uma média de 31.2 atos médicos/dia e 36.6 atos de enfermagem/dia.

Com menor fluxo de utentes temos os meses de agosto, com uma média de 7.3 atos médicos/dia, e novembro com 6.9 atos de enfermagem/dia.

Quadro 36 - Evolução atos médicos e enfermagem

	2014	2015	Variação %
Pequenas Cirurgias	49	53	8,16%
Pensos	1.106	1.801	62,84%
Injeções	1.518	1.983	30,63%
Vacinação	273	184	-32,60%

Apenas a vacinação apresenta uma diminuição de 32.60% do número de atos realizados comparativamente com o ano anterior. Todos os restantes atos médicos e de enfermagem apresentam aumentos, sendo o mais significativo os pensos, com um aumento de 62.84%.

É correto afirmar que no último triénio se tem verificado um aumento sistemático do número de atos médicos e de enfermagem realizados no GME.

Gráfico 52 - Evolução dos atos médicos e de enfermagem - triénio

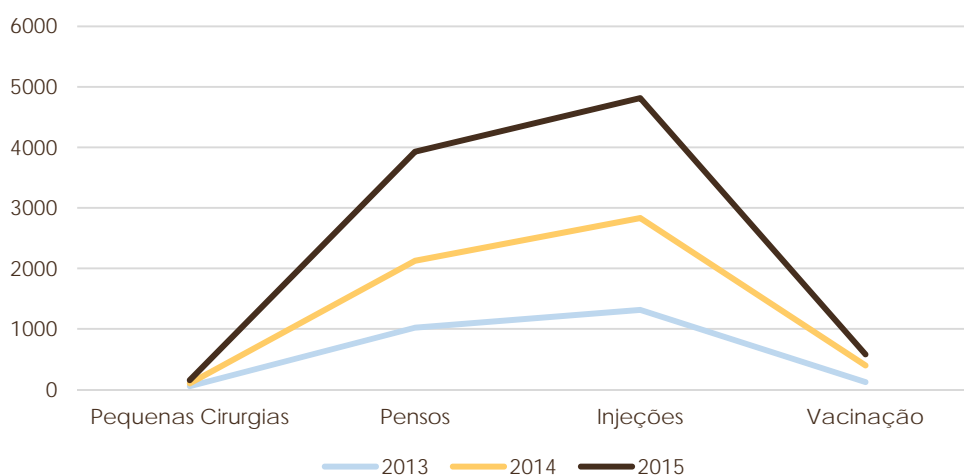
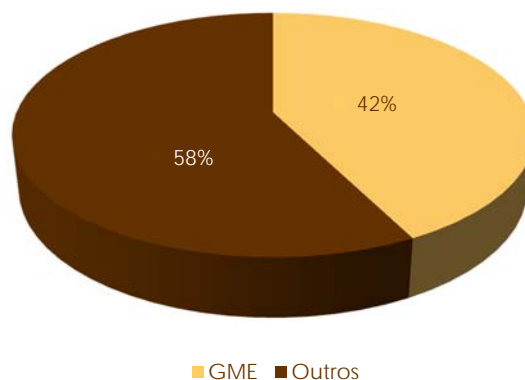


Gráfico 53 - Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outros médicos



O **gráfico 56** é ilustrativo da percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME e por outros médicos (fora do GME).

Ao contrário de anos anteriores, em que a percentagem era aproximadamente equitativa, 42% dos atestados médicos foram emitidos no GME por comparação com os 58% que foram emitidos por outros médicos (fora do GME).

ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

5. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

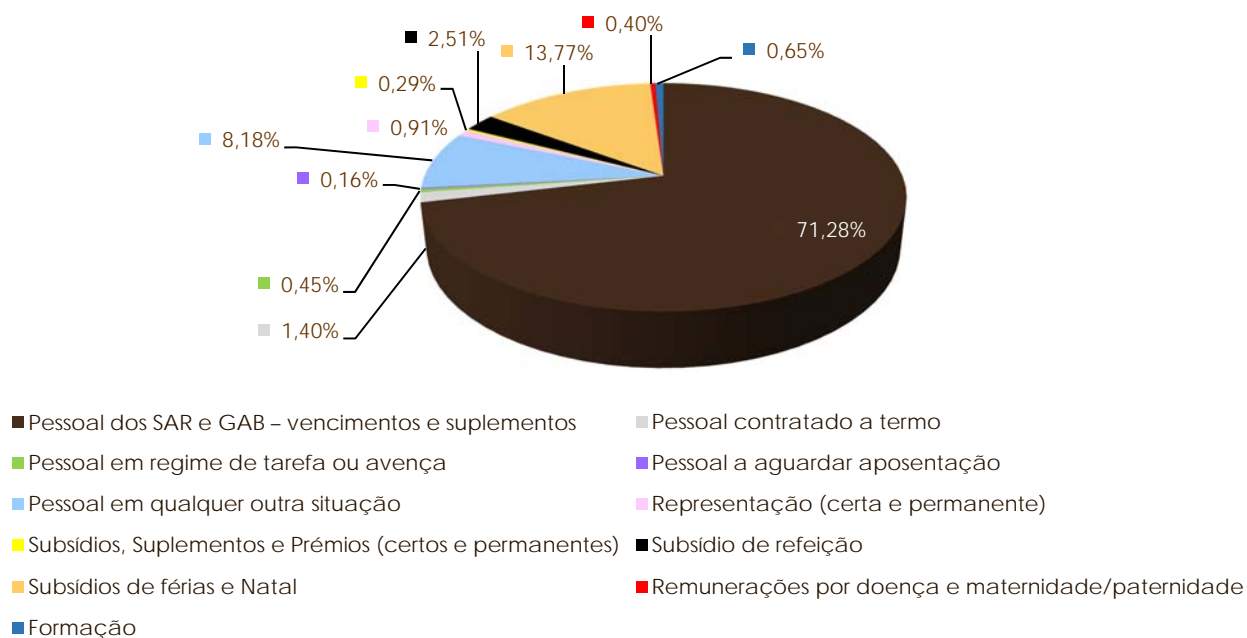
5.1 – Encargos financeiros

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

Quadro 37- Encargos financeiros permanentes – Executado em 2015

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Pessoal dos SAR – vencimentos e suplementos	9.075.932,19	71,28%	91,6%
Pessoal contratado a termo	178.417,88	1,40%	95,9%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	57.552,32	0,45%	71,4%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	19.978,93	0,16%	49,9%
Pessoal em qualquer outra situação	1.042.011,93	8,18%	90,3%
Representação (certa e permanente)	116.306,73	0,91%	98,3%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	36.362,92	0,29%	95,7%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	319.331,19	2,51%	82,9%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	1.753.758,78	13,77%	88,7%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	51.150,02	0,40%	76,0%
Formação	82.523,47	0,65%	64,6%
TOTAL	12.733.326,36	100 %	90,4%

Gráfico 54 - Distribuição dos encargos financeiros permanentes

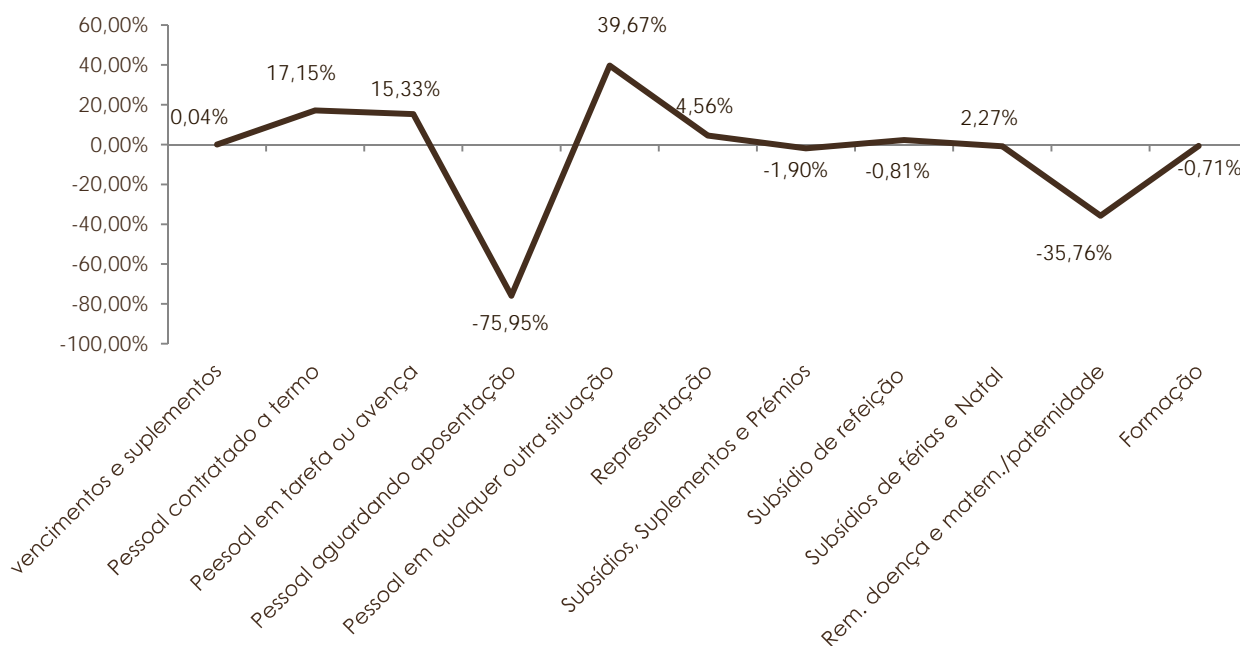


A rubrica “vencimentos e suplementos” continua a ser, à semelhança dos anos anteriores, a que assume maior percentagem dos encargos financeiros permanentes, com 71.28%.

Com 13.77% 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 8.18%. As restantes rubricas apresentam pesos abaixo dos 2,5% na distribuição deste tipo de encargos.

O valor global dos encargos financeiros permanentes em 2015 ascendeu aos 12.733.326,36€, ao que corresponde um aumento de 1.91% em relação a 2014.

Gráfico 55 - Variação de encargos financeiros permanentes (2014/2015)



Ao contrário do que foi verificado em 2014, as rubricas que anteriormente apresentaram aumentos significativos são agora aquelas que se destacam com diminuições. É o caso da rubrica de pessoal aguardando aposentação e a rubrica de remunerações na doença e maternidade/paternidade, com -75.95% e -35.76%.

A rubrica que mais se destaca pelo aumento de encargo é a de "pessoal em qualquer outra situação", que apresenta valores mais elevados em 39.67%. Estão nesta rubrica as situações de cedência de interesse público, que aumentaram, tal como anteriormente explicado.

Quadro 38 - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2015

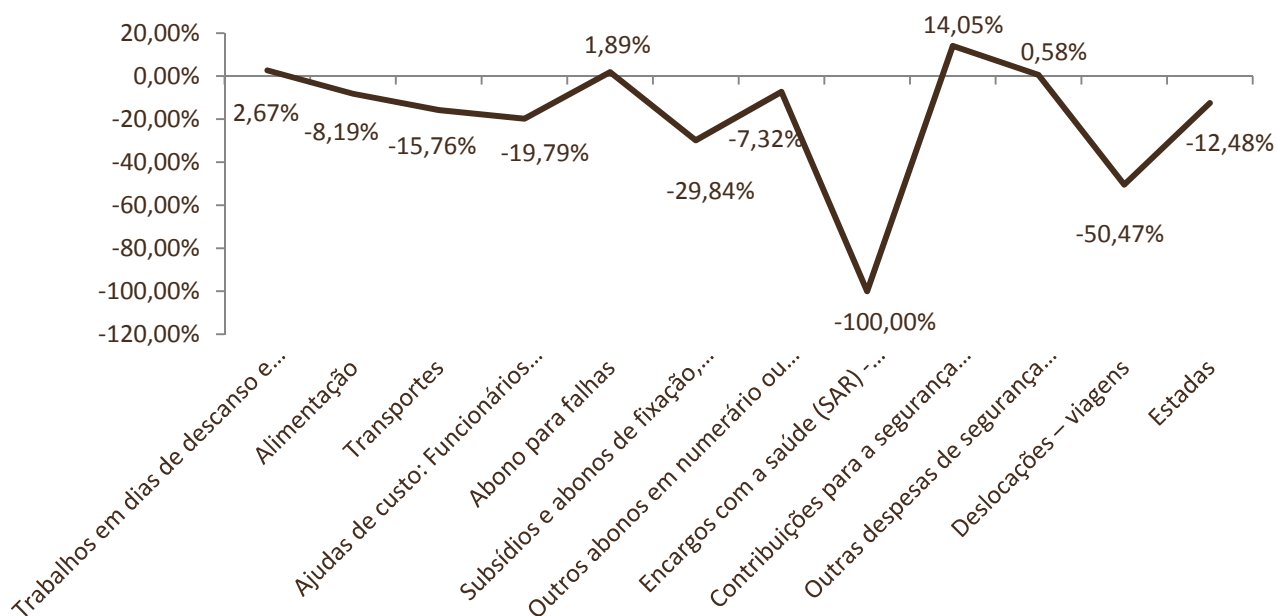
Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Trabalhos em dias de descanso e feriados (SAR)	82.070,38	2,53%	91,2%
Alimentação	68.623,56	2,12%	85,8%
Transportes	17.113,15	0,53%	85,6%
Ajudas de custo: Funcionários SAR e GAB	34.746,31	1,07%	71,1%
Abono para falhas	5.316,07	0,16%	87,1%
Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento	20.346,27	0,63%	84,8%
Outros abonos em numerário ou espécie	10.236,88	0,32%	78,7%
Encargos com a saúde (SAR) - ADSE	0,00	0,00%	---
Contribuições para a segurança social – (SAR)	357.916,37	11,05%	97,5%
Contribuições para a segurança social – CGA (SAR)	2.605.511,00	80,41%	97,0%
Deslocações - viagens	12.950,66	0,40%	94,4%
Estadas	25.528,73	0,79%	99,3%
TOTAL	3.240.359,38	100 %	95,4%

De acordo com o quadro acima, 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 80.4 % do total de encargos variáveis.

Os encargos financeiros variáveis diminuíram 3.78% em relação ao período homólogo do ano anterior.

A taxa de execução situou-se nos 95,4%.

Gráfico 56 -Variação de encargos financeiros variáveis (2014/2015)



A maior variação dos encargos financeiros variáveis ocorreu na rubrica dos encargos com a saúde (SAR), que em 2015 não registou qualquer gasto.

Quase todas as rubricas apresentam descidas dos valores executados, com exceção da rubrica abono para falhas, contribuições para a segurança social (SAR) e Outras despesas de segurança social (SAR) – CGA, sendo esta última a que registou uma maior descida, o que se deve ao facto de em 2015 as entidades patronais terem deixado de ter encargos com a ADSE.

Quadro 39 - Despesas de funcionamento – Executado em 2015

Aquisição de bens e serviços correntes	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Vestuário e artigos pessoais	50.921,19	6,35%	52,4%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetarias	751547,07	93,65%	95,1%
TOTAL	783.695,82	100 %	90,5%

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

A taxa de execução situou-se nos 90.5%.

5.2 – Leque Salarial

Quadro 40 - Leque salarial líquido e ilíquido

Leque salarial líquido =	Maior vencimento líquido	4,9
	Menor vencimento líquido	
Leque salarial ilíquido =	Maior vencimento ilíquido	7,7
	Menor vencimento ilíquido	

O leque salarial líquido e ilíquido apresentou, em 2015, os valores de 4.9 e 7.7, respetivamente. Esta diminuição explica-se pela alteração da retribuição mínima mensal garantida.

Quadro 41 - Evolução do leque salarial

	2013	2014	2015
Leque salarial líquido	5,71	5,71	4,9
Leque salarial ilíquido	7,96	7,96	7,7

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

6. – PRESTAÇÃO DE TRABALHO

6.1 – 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.

6.2 – Trabalho extraordinário

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

Em 2015 foram prestadas cerca de 7.340,31 horas de trabalho extraordinário, quase metade do realizado no ano anterior, distribuídas por todos os grupos profissionais. No quadro encontra-se um grupo "outros", que agrupa as carreiras não revistas de «operador de sistemas» e de "programador" e a enfermeira.

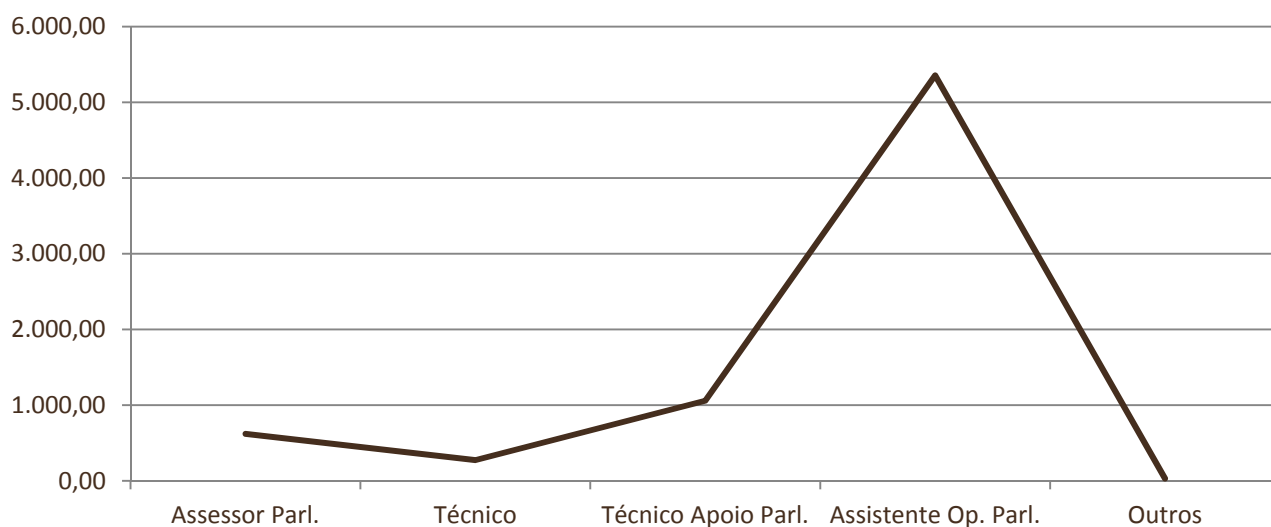
Quadro 42 - Trabalho extraordinário por grupo profissional

Categoria	Total Horas
Assessor Parlamentar	619.35
Técnico parlamentar	274.19
Técnico de Apoio Parlamentar	1057.32
Assistente Operacional Parlamentar	5357.59
Outros	31.06
Total	7340.31

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

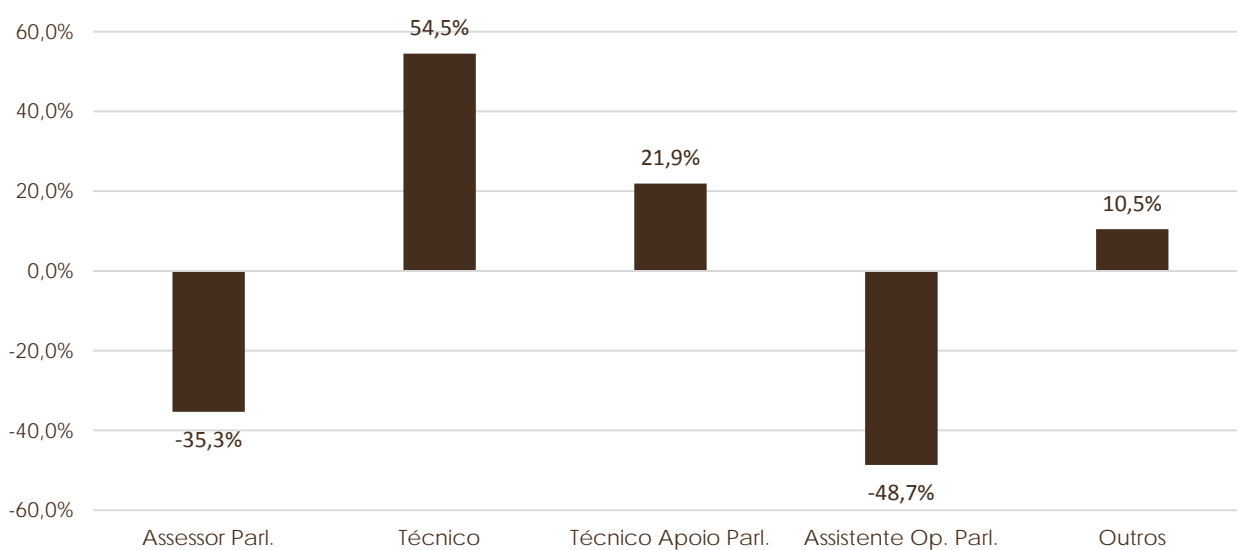
- Serviço de condução de membros dos gabinetes a quem legalmente estão adstritas viaturas;
- Apoio a eventos culturais, visitas guiadas e outras atividades desenvolvidas na Assembleia da República;
- Tarefas urgentes e inadiáveis dos serviços, decorrentes do decréscimo de recursos humanos;
- Acompanhamento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

Gráfico 57 - Número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional



Cerca de 73% 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 58 - Variação percentual do trabalho extraordinário por grupo profissional (2014-2015)



Tanto o grupo de assessor parlamentar como o assistente operacional parlamentar foram os grupos que registaram descida no número de horas extraordinárias em -35.3% e - 48.7%. Os restantes grupos apresentaram subidas entre os 10.5% e 54.5%.

PROTEÇÃO SOCIAL

7. – PROTEÇÃO SOCIAL

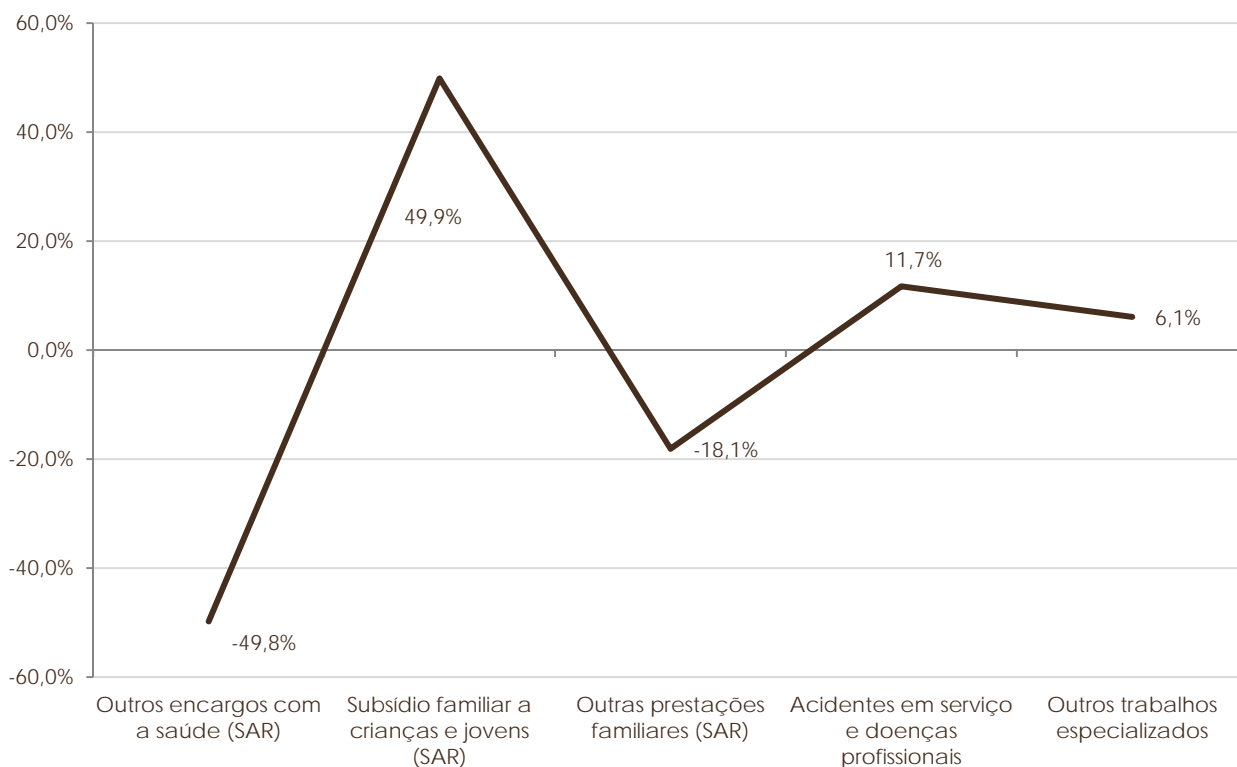
Quadro 43 - Proteção social – executado em 2015

Proteção Social			
	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Outros encargos com a saúde (SAR)	297,01	0,13%	37,1%
Subsidio familiar a crianças e jovens (SAR)	2.455,52	1,12%	49,1%
Outras prestações familiares (SAR)	100.187,01	45,51%	57,2%
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	44.545,51	20,24%	37,1%
Outros trabalhos especializados	72.649,96	33,00%	90,8%
TOTAL	220.135,01	100 %	57,7%

Em 2015 foram executados 220.135,01€ de encargos com proteção social. A taxa de execução situou-se na ordem dos 57.7% 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 diminuíram em aproximadamente 5.5%.

Gráfico 59 -Variação dos encargos com a proteção social (2014-2015)



A rubrica que mais contribuiu para a diminuição dos encargos com a proteção social foi a rubrica de outros encargos com a saúde (SAR), que registou quase - 50%.

Por outro lado, a rubrica que apresenta um maior aumento é a relativa a subsídio familiar a crianças e jovens (SAR), que embora registe um montante pequeno, aumentou em quase 50% face ao

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

8. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

8.1 – 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

Organização e atividade sindical na A.R.	
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	259
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da F.P. Zona Sul e Açores	7
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 = $\frac{\text{N}^\circ \text{ Trab. Sindicalizados}}{\text{Total Efetivos}}$	79,1%

À semelhança do que aconteceu em 2014, este ano registou-se novamente uma descida na taxa de sindicalização, na ordem dos 1.7%.

Os funcionários parlamentares estão também representados no Conselho de Administração por um representante efetivo e um suplente, eleitos pelo período da Legislatura, 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

8.2 – Disciplina

Em 2015 verificou-se a instauração de um processo disciplinar que transitou para o ano seguinte.

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

9. – 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 340 efetivos analisados ao longo deste Balanço Social. Ao contrário do que sucede com o corpo permanente de funcionários que apoiam os trabalhos da AR, as mudanças de Legislatura podem ter reflexos na composição dos mesmos. Atento o final da XII Legislatura e o início da XIII, a 23 de outubro de 2015, bem como o momento de referência para elaboração do Balanço Social – 31 de dezembro -, os dados abaixo reportam-se aos Gabinetes na XIII Legislatura.

Em 2015, no **Gabinete do Presidente da AR** exerciam funções de apoio um total de 11 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	Assessor Principal	Assessor	Secretário	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal						2	2
Nomeados	1	1	2	4	1		9
Total	1	1	2	4	1	2	11

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

Quadro 47 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes

	Secretária	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal			1	1
Nomeados	3	3		6
Total	3	3	1	7

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

Quadro 48 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa

	TAP	AOP	Total
Mapa de pessoal	4	2	6
Total	4	2	6

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

Quadro 49 - Pessoal em exercício no Conselho de Administração

	TAP	AOP	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

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

Quadro 50 - Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral

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

10. – EFETIVOS QUE EXERCEM FUNÇÕES NAS ENTIDADES EXTERNAS QUE FUNCIONAM JUNTO DA AR

O mapa de pessoal da Assembleia da República, em 2015, 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. Estes funcionários encontram-se englobados nos quadros e gráficos acima, refletindo-se abaixo a distribuição por entidade:

Quadro 51 - Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	2	2
Total	2	2

Quadro 52 - Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz

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

Quadro 53 - Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

Quadro 54 - 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 2015:

- † Em 31 de dezembro de 2015, contabilizavam-se 334 funcionários em efetividade de funções nos serviços da AR e 6 nas entidades independentes que funcionam junto da AR e à qual compete assegurar-lhes apoio logístico e administrativo;
- † 2015, face ao ano anterior, registou um decréscimo no número de funcionários de 0.09%;
- † O mapa de pessoal da Assembleia da República conta, em 2015, com o menor número de funcionários desde 1999;
- † O fator aposentação foi o que contribuiu, em maior escala, para a diminuição do número de funcionários, com 7 saídas;
- † A carreira de assessor parlamentar é aquela que representa um maior número de funcionários, com 32.65% do total de efetivos;
- † O índice de tecnicidade é de 44.41%;
- † O rácio de efetivos por dirigente é de 14.2;
- † Na divisão por género, a representatividade feminina é de 63,5%, para 36,5% 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 29% do seu total;
- † O leque etário é de 2.19;
- † O índice de envelhecimento é de 42.06%;
- † A taxa de emprego jovem é de 0%;
- † A idade média dos funcionários é de 51.5 anos;
- † O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos funcionários, com 45%;
- † 31.8 % dos funcionários têm mais de 30 anos de antiguidade;
- † O nível médio de antiguidade é de 23.3 anos;
- † A taxa de reposição de efetivos situou-se nos 80%;
- † O movimento de entradas/saídas (*turnover*) situou-se nos 4%;
- † Não se registou no período em análise qualquer evolução nas carreiras e/ou categorias;
- † A taxa de absentismo situou-se nos 7.54%;
- † As faltas por doença representaram 77.75% do absentismo registado;
- † Foram efetuadas 101 ações de formação profissional;
- † As ausências por acidentes de trabalho registaram um total de 2.590 faltas;
- † O Gabinete Médico e de Enfermagem registou a prática de 4.680 atos médicos e de 5.526 atos de enfermagem;
- † O leque salarial situou-se nos 7.7;
- † A taxa de sindicalização situou-se nos 79.1%;
- † Registou-se um processo disciplinar que transitou para 2016.



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos.....	16
Gráfico 2 -Evolução dos efetivos – (1999-2015).....	17
Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2014-2015)	18
Gráfico 4 - Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego	20
Gráfico 5 - Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2014 - 2015)	21
Gráfico 6 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	21
Gráfico 7 -Variação percentual da relação jurídica de emprego (2014-2015).....	24
Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais.....	25
Gráfico 9 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2013-2015).....	26
Gráfico 10 - Evolução do índice de tecnicidade.....	27
Gráfico 11 - Percentagem de dirigentes por efetivos.....	28
Gráfico 12 - Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos	29
Gráfico 13 - Variações de efetivos por serviço (triénio)	30
Gráfico 14 - Variação de efetivos por serviço - saldo do triénio	31
Gráfico 15 - Percentagem da relação homens / mulheres	32
Gráfico 16- Evolução do total de efetivos por género.....	33
Gráfico 17 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais.....	34
Gráfico 18 - Índice de envelhecimento	36
Gráfico 19 – Média etária por grupo profissional	38
Gráfico 20 - Taxa de emprego jovem.....	39
Gráfico 21 - Pirâmide etária	40
Gráfico 22 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários.....	41
Gráfico 23 - Evolução da idade média.....	42
Gráfico 24 - Média etária por serviço	43
Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	45
Gráfico 26 - Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional.....	45
Gráfico 27 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais	46

Gráfico 28 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional.....	47
Gráfico 29 - Evolução do nível habilitacional (2014-2015).....	48
Gráfico 30 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade.....	50
Gráfico 31 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2013-2015).....	51
Gráfico 32 - Evolução do nível de antiguidade.....	52
Gráfico 33 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço.....	53
Gráfico 34 - Variação da idade média e antiguidade média (2014-2015).....	54
Gráfico 35 - Movimento de entradas/regressos em 2015.....	57
Gráfico 36 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2015.....	59
Gráfico 37 - Movimento global de entradas e saídas.....	60
Gráfico 38 - Evolução da taxa de reposição de efetivos.....	61
Gráfico 39 - Evolução do <i>turnover</i>	62
Gráfico 40 - Percentagens por tipo de absentismo.....	65
Gráfico 41 - Absentismo por grupo profissional.....	66
Gráfico 42 - Variação do absentismo por grupo profissional (2014-2015).....	67
Gráfico 43 - Evolução da taxa de absentismo global e por género.....	68
Gráfico 44 - Evolução do número de dias de ausência por tipo.....	69
Gráfico 45 - Evolução da percentagem de ausências por tipo (2014-2015).....	69
Gráfico 46 - Número de ações de formação.....	74
Gráfico 47 - Formação interna e externa.....	74
Gráfico 48 - Nível de participação em ações de formação.....	75
Gráfico 49 - Horas de formação por grupo profissional - Evolução comparativa.....	77
Gráfico 50 - Evolução de ausências por acidente de trabalho.....	83
Gráfico 51 - Número de acidentes de trabalho.....	84
Gráfico 52 - Evolução dos atos médicos e de enfermagem - triénio.....	87
Gráfico 53 - Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos pelo GME/outros médicos.....	88
Gráfico 54 - Distribuição dos encargos financeiros permanentes.....	93
Gráfico 55 - Variação de encargos financeiros permanentes (2014/2015).....	94
Gráfico 56 - Variação de encargos financeiros variáveis (2014/2015).....	96
Gráfico 57 - Número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional.....	105
Gráfico 58 - Variação percentual do trabalho extraordinário por grupo profissional (2014-2015).....	105
Gráfico 59 - Variação dos encargos com a proteção social (2014-2015).....	110

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual	16
Quadro 2 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e por género	19
Quadro 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego - SAR	23
Quadro 5 - Pessoal dirigente.....	28
Quadro 6 - Distribuição de efetivos por serviço - SAR e entidades externas.....	30
Quadro 7 - Relação homens / mulheres	32
Quadro 8 - Evolução da relação homens / mulheres.....	32
Quadro 9 - Efetivos por escalão etário segundo o género	35
Quadro 10 - Leque etário	35
Quadro 11 - Índice de envelhecimento.....	36
Quadro 12 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional.....	37
Quadro 13 - Taxa de emprego jovem	38
Quadro 14 - Evolução da idade média	41
Quadro 15 - Distribuição do número de efetivos por serviços e escalões etários	42
Quadro 16 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	44
Quadro 17 - Antiguidade.....	49
Quadro 18 - Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por género	51
Quadro 19 - Evolução do nível de antiguidade	52
Quadro 20 - Antiguidade média e idade média	54
Quadro 21 - Entradas/Regressos.....	56
Quadro 22 - Saídas e incidência nos grupos profissionais.....	58
Quadro 23 - Evolução de movimentações de funcionários	60
Quadro 24 - Movimentações internas de funcionários.....	62
Quadro 25 - Absentismo / Causas (em dias)	64
Quadro 26 - Absentismo por doença (em dias)	66
Quadro 27 - Evolução da taxa de absentismo	68
Quadro 28 - Número de ações de formação profissional.....	73
Quadro 29 - Horas de formação por grupo profissional.....	76

Quadro 30 - Média de horas de formação por grupo profissional.....	76
Quadro 31 - Horas de formação por grupo profissional e áreas	78
Quadro 32 - Caracterização dos acidentes de trabalho	82
Quadro 33 - Evolução dos acidentes de trabalho	83
Quadro 34 - Evolução do índice de gravidade.....	84
Quadro 35 - Evolução das doenças profissionais.....	85
Quadro 36 - Gabinete médico e de enfermagem	86
Quadro 37 - Evolução atos médicos e enfermagem.....	87
Quadro 38- Encargos financeiros permanentes – Executado em 2015.....	92
Quadro 39 - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2015.....	95
Quadro 40 - Despesas de funcionamento – Executado em 2015.....	97
Quadro 41 - Leque salarial líquido e ilíquido	98
Quadro 42 - Evolução do leque salarial.....	98
Quadro 43 - Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	104
Quadro 44 - Proteção social – executado em 2015.....	109
Quadro 45 - Atividade sindical.....	114
Quadro 46 - Representação no Conselho de Administração.....	115
Quadro 47 - Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR.....	118
Quadro 48 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes.....	118
Quadro 49 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa	119
Quadro 50 - Pessoal em exercício no Conselho de Administração.....	119
Quadro 51 - Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral.....	120
Quadro 52 - Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA)	121
Quadro 53 - Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz	121
Quadro 54 - Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)	122
Quadro 55 - Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN	122

ABREVIATURAS

AR	Assembleia da República
AHP	Arquivo Histórico Parlamentar
BIB	Biblioteca
CACP	Centro de Apoio ao Canal Parlamento
CFPI	Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar
CFSIRP	Conselho de Fiscalização dos Sistemas de Informação da República Portuguesa
CFBDPADN	Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN
CIC-RP	Centro de Informação ao Cidadão e Relações Públicas
CINF	Centro de Informática
CIP	Cedência de interesse público
CJP	Conselho dos Julgados de Paz
CNPRP	Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais
CNPMA	Conselho Nacional de Procriação Medicamente Assistida
CTP	Contrato de trabalho parlamentar
CTTRI	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
GCOE	Gabinete de Controlo Orçamental Externo
GME	Gabinete Médico e de Enfermagem
LOFAR	Lei de Organização e Funcionamento dos Serviços da Assembleia da República
SAR	Serviços da Assembleia da República
UTAO	Unidade Técnica de Apoio Orçamental

