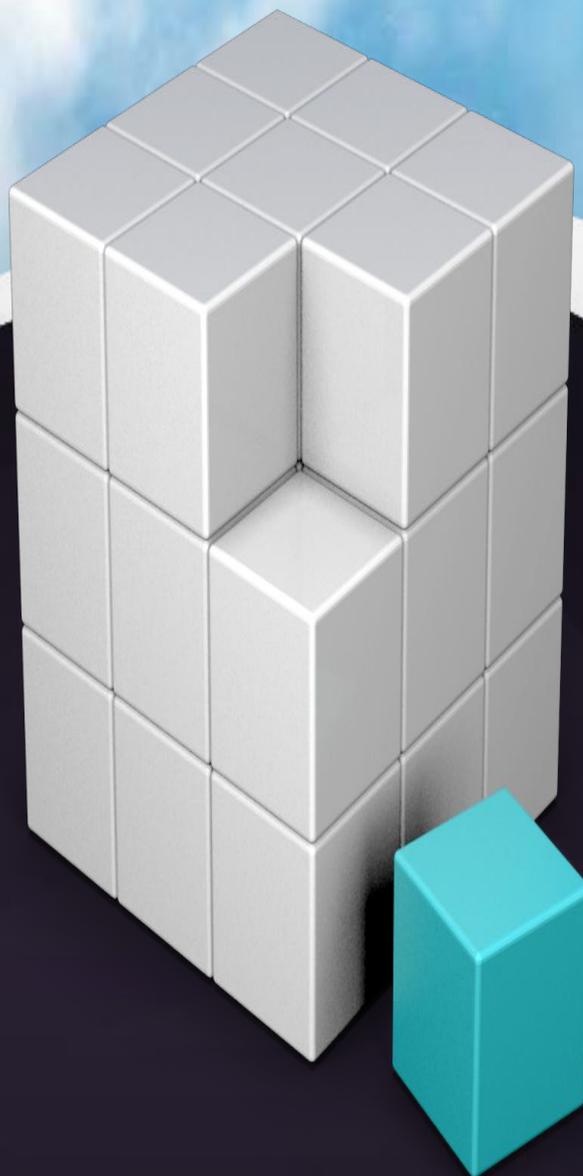


BALANÇO SOCIAL

2011



2011



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

DIVISÃO DE RECURSOS
HUMANOS E
ADMINISTRAÇÃO

BALANÇO SOCIAL

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2011

Textos e gráficos: *Marta Coutinho*

Revisão de texto: *Rui Nogueira*

Conceção gráfica e paginação: *Maria João Arrobas*

Edição: *Divisão de Recursos Humanos e Administração*

Março de 2012



ÍNDICE

1. Introdução	11
2. Organograma da AR	15
3. Caracterização dos Recursos Humanos	19
3.1 Evolução dos efetivos	19
3.2 Em função da relação jurídica de emprego	22
3.3 Em função dos grupos profissionais	27
3.4 Em função do sexo	32
3.5 Em função da idade	35
3.6 Em função do nível de escolaridade	40
3.7 Em função da antiguidade	44
3.8 Movimentos de Pessoal	50
3.8.1 Entradas	50
3.8.2 Saídas	51
3.9 Evoluções na carreira e na categoria	55
3.10 Absentismo	56
4. Formação Profissional	65
5. Higiene e Segurança no Trabalho	71
5.1 Acidentes de trabalho	71
5.2 Doenças Profissionais	73
5.3 Gabinete médico	74
6. Encargos Financeiros e Leque Salarial	77
6.1 Encargos financeiros	77
6.2 Leque Salarial	84
7. Proteção Social	87
8. Relações Profissionais e Disciplina	91
8.1 Relações Profissionais	91
8.2 Disciplina	92

9. Composição dos Gabinetes e Entidades externas que funcionam junto da AR	95
9.1 Composição dos Gabinetes	95
9.2 Pessoal em funções nas Entidades externas que funcionam junto da AR ..	97
10. Notas Finais: Síntese.....	101

Índice de quadros

Quadro 1 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e a relação homem/mulher	22
Quadro 2 – Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	25
Quadro 3 – Pessoal dirigente	30
Quadro 4 – Relação homens/mulheres	32
Quadro 5 – Evolução da relação homens/mulheres.....	33
Quadro 6 – Efetivos por escalão etário segundo o sexo.....	35
Quadro 7 – Evolução da Idade Média	38
Quadro 8 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	40
Quadro 9 – Antiguidade	44
Quadro 10 – Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por sexo	47
Quadro 11 – Evolução do nível de antiguidade	48
Quadro 12 – Entradas na AR	50
Quadro 13 – Saídas e incidência nos grupos profissionais	51
Quadro 14 – Evolução de movimentações de pessoal	53
Quadro 15 – Evolução de movimentações internas de funcionários	54
Quadro 16 – Alterações na carreira e categoria	55
Quadro 17 – Absentismo/causas	56
Quadro 18 – Evolução da taxa de absentismo	59
Quadro 19 – Formação profissional – Nº de participações em ações de formação	65
Quadro 20 – Horas de formação por grupo profissional	67
Quadro 21 – Horas de formação por grupo profissional e áreas.....	68
Quadro 22 – Caraterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa	71
Quadro 23 – Evolução dos acidentes de trabalho	71
Quadro 24 – Evolução das doenças profissionais	73
Quadro 25 – Gabinete médico e de enfermagem	74

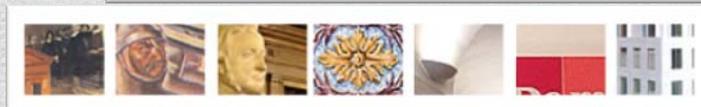
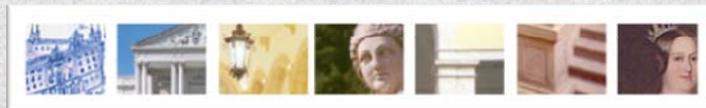
Quadro 26 – Encargos Financeiros permanentes – Executado em 2011	77
Quadro 27 – Encargos financeiros variáveis – Executado em 2011	80
Quadro 28 – Despesas de funcionamento – Executado em 2011	83
Quadro 29 – Leque salarial líquido e ílquido	84
Quadro 30 – Proteção social – Executado em 2011	87
Quadro 31 – Atividade sindical	91
Quadro 32 – Representação no Conselho de Administração	91
Quadro 33 – Pessoal em exercício no Gabinete do Presidente da AR	95
Quadro 34 – Pessoal em exercício no Gabinete da Secretária Geral	95
Quadro 35 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes.....	96
Quadro 36 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa.....	96
Quadro 37 – Pessoal em exercício no Gabinete do ex-PAR	96
Quadro 38 – Pessoal em exercício no Conselho de Administração	97
Quadro 39 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamento Assistida	97
Quadro 40 – Pessoal em exercício no Conselho de Acompanhamento dos Julgados de Paz	97

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos	19
Gráfico 2 – Evolução dos efetivos (2001-2011)	20
Gráfico 3 – Evolução dos efetivos por grupo profissional (2010-2011).....	21
Gráfico 4 – Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego	23
Gráfico 5 – Distribuição de efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	24
Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2009-2011).....	26
Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais	27
Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2009-2011)	28
Gráfico 9 – Evolução do índice de tecnicidade	29
Gráfico 10 – Percentagem de dirigentes por efetivos	31
Gráfico 11 – Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos	31
Gráfico 12 – Percentagem da relação homem/mulher	32
Gráfico 13 – Evolução do total de efetivos por sexo	33
Gráfico 14 – Distribuição de efetivos por sexo e grupos profissionais	34
Gráfico 15 – Pirâmide etária	36
Gráfico 16 – Distribuição de efetivos por escalões etários	37
Gráfico 17 – Distribuição de efetivos por serviços e escalões etários	38
Gráfico 18 – Evolução das médias etárias por serviço	39
Gráfico 19 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	40
Gráfico 20 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional	41
Gráfico 21 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentagens	42
Gráfico 22 – Evolução dos efetivos por nível habilitacional	43
Gráfico 23 – Evolução nível habilitacional (2010-2011)	44
Gráfico 24 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	45
Gráfico 25 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2009-2011)	46

Gráfico 26 – Evolução do nível de antiguidade	48
Gráfico 27 – Evolução do nível médio de antiguidade por serviço	49
Gráfico 28 – Movimento das entradas verificadas em 2011	51
Gráfico 29 – Movimento das saídas verificadas em 2011.....	52
Gráfico 30 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)	53
Gráfico 31 – Percentagem por tipo de absentismo	57
Gráfico 32 – Absentismo – Principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos	58
Gráfico 33 – Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional	58
Gráfico 34 – Evolução da taxa de absentismo	59
Gráfico 35 – Evolução do número de dias de ausência por tipo	60
Gráfico 36 – Evolução da percentagem de dias de ausência por tipo.....	60
Gráfico 37 – Número de participações em ações de formação	65
Gráfico 38 – Evolução do número de participações em ações de formação.....	66
Gráfico 39 – Formação interna e externa	66
Gráfico 40 – Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa .	67
Gráfico 41 – Evolução de ausências por acidente de trabalho	72
Gráfico 42 – Número de acidentes de trabalho	73
Gráfico 43 – Distribuição dos encargos financeiros permanentes	78
Gráfico 44 – Variação da distribuição dos encargos financeiros (2010-2011)	79
Gráfico 45 – Variação dos encargos financeiros permanentes (2010-2011).....	79
Gráfico 46 – Distribuição dos encargos financeiros variáveis	81
Gráfico 47 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis	81
Gráfico 48 – Variação dos encargos financeiros variáveis (2010-2011)	82
Gráfico 49 – Distribuição dos encargos com a proteção social	87
Gráfico 50 – Variação dos encargos com proteção social (2010-2011).....	88

INTRODUÇÃO



1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento que tem como finalidade a publicitação de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento da Assembleia da República, mais concretamente com a área de Recursos Humanos, visando a transparência das ações deste Órgão de Soberania, no exercício de uma responsabilidade que não reveste apenas um cariz político e de produção legislativa, mas também o desempenho social através do fornecimento de informações qualitativas e quantitativas. Por outro lado, os indicadores nele plasmados, permitindo o conhecimento do caminho percorrido, consubstanciam, ao mesmo tempo, uma ferramenta de gestão que possibilita a efetivação de um planeamento cuidado e criterioso para uma gestão eficaz e de objetivos.

Este Balanço Social tem assim como objetivo demonstrar a relação de compromisso e de responsabilidade, por meio da prestação de contas do seu desempenho, oferecendo uma proposta de diálogo com diferentes públicos, quer do ponto de vista interno quer externo, incorporando indicadores de desempenho que demonstram a razoabilidade das estratégias adotadas, tendo não apenas em conta o momento de grandes restrições financeiras que atualmente se atravessa, mas também os alertas necessários para a incorporação de correções exigidas por tal situação.

Este documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2011, assente numa nova dimensão decorrente da aplicação da lei nº 23/2011, de 20 de maio, que aprovou o Estatuto dos Funcionários Parlamentares (EFP), congrega uma caracterização dos recursos humanos, assente sobre os postos de trabalho constantes do mapa de pessoal aprovado e anexo ao OAR 2011, mapa esse que contempla quer os postos de trabalho que suportam a atividade dos Serviços da Assembleia da República, quer as Entidades que junto dela funcionam e perante as quais o Parlamento tem o dever legal de prestar apoio técnico e administrativo.

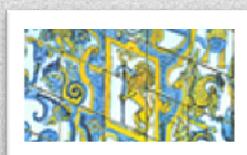
Dessa caracterização é possível extrair dados como os da evolução de efetivos e sua distribuição por grupo profissional, da evolução do índice de tecnicidade, do nível e leque etários, do índice de envelhecimento, do *turnover* e da taxa de absentismo.

Outros indicadores, constantes ainda deste Balanço Social, têm que ver com a formação profissional, a higiene e segurança no trabalho e proteção social. Estes registos, exprimindo, por um lado, uma preocupação com o presente, não deixam, por outro, de traduzir uma clara aposta no futuro.

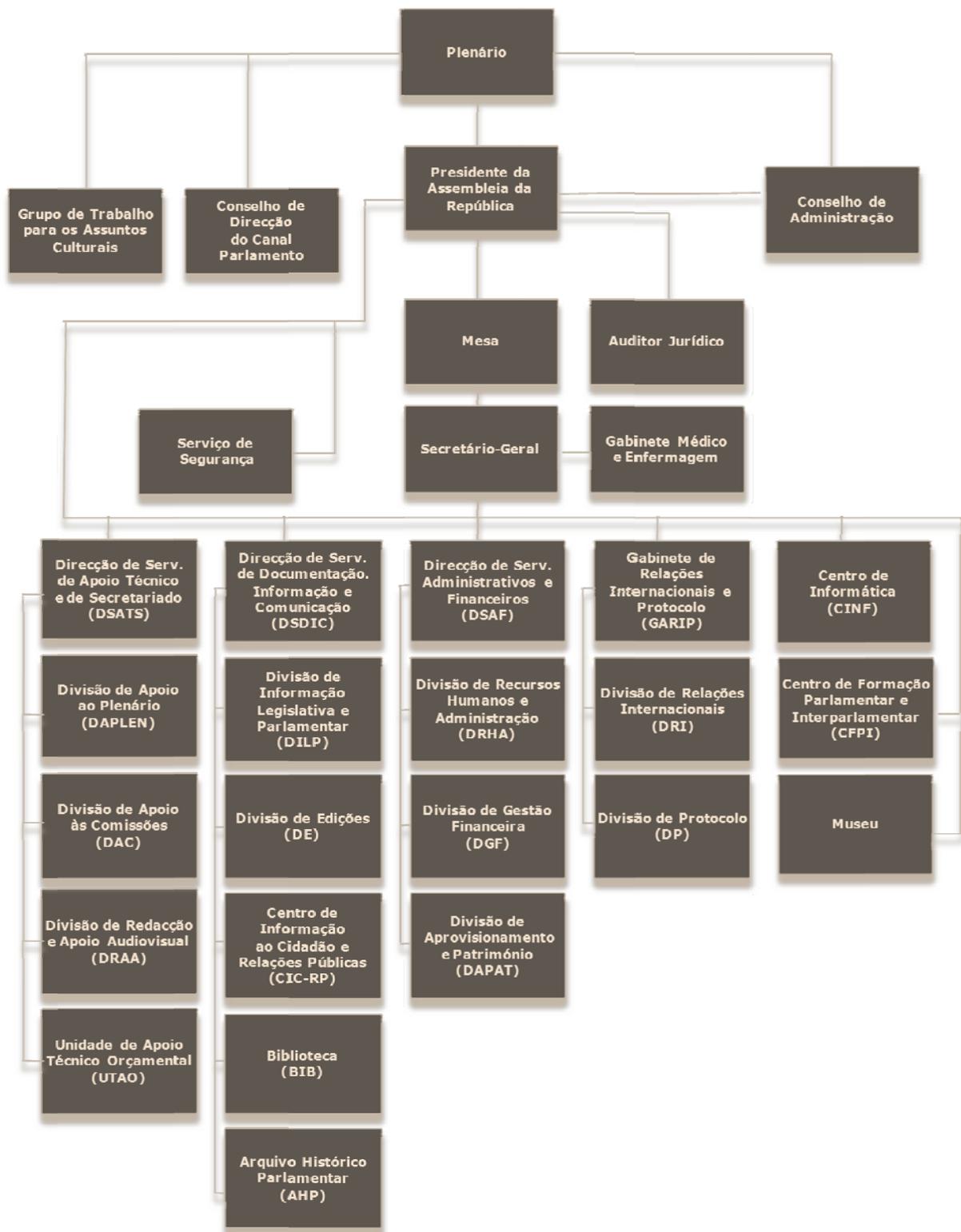
Com efeito, tratando-se o Balanço Social, como já referido, de um importante instrumento de gestão, não pode deixar de constituir-se também como um elemento fundamental para o planeamento estratégico, nomeadamente ao nível da gestão de recursos humanos, financeiros e sociais, que deverá ser o sustentáculo de decisões futuras, assentes em critérios de eficácia, eficiência, economia e excelência.

Finalmente, uma abordagem aos indicadores financeiros, deles sobressaindo a preocupação na redução de encargos, fruto de uma política de contenção e racionalização de custos, prosseguida na linha da política económica do País.

ORGANOGRAMA



2. ORGANOGRAMA DA AR



CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



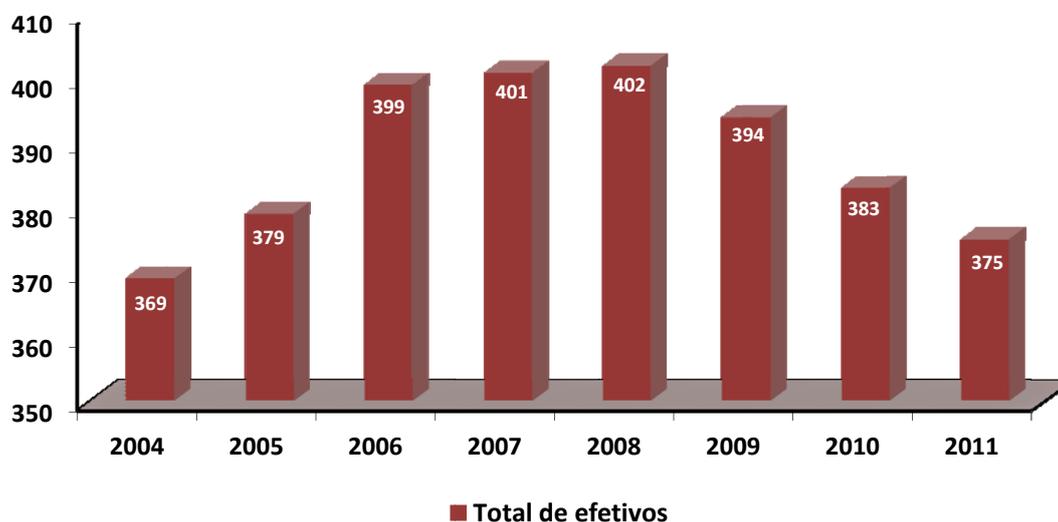
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de Dezembro de 2011, registam-se 375 funcionários em efetividade de funções, ocupando os correspondentes postos de trabalho no mapa de pessoal da Assembleia da República para esse ano, nos quais se incluem 22 funcionários em regime de cedência de interesse público, 9 funcionários em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, bem como 4 funcionários afetos às entidades que funcionam junto da Assembleia da República, a quem compete a obrigação legal de prestar apoio técnico e administrativo (CNPMA e CAJP).

Acrescem ainda, aos 375 funcionários do mapa de pessoal, a colaboração de 9 contratados em regime de avença, dos quais 1 contrato terminou em 31-12-2011.

3.1 – Evolução dos efetivos

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos



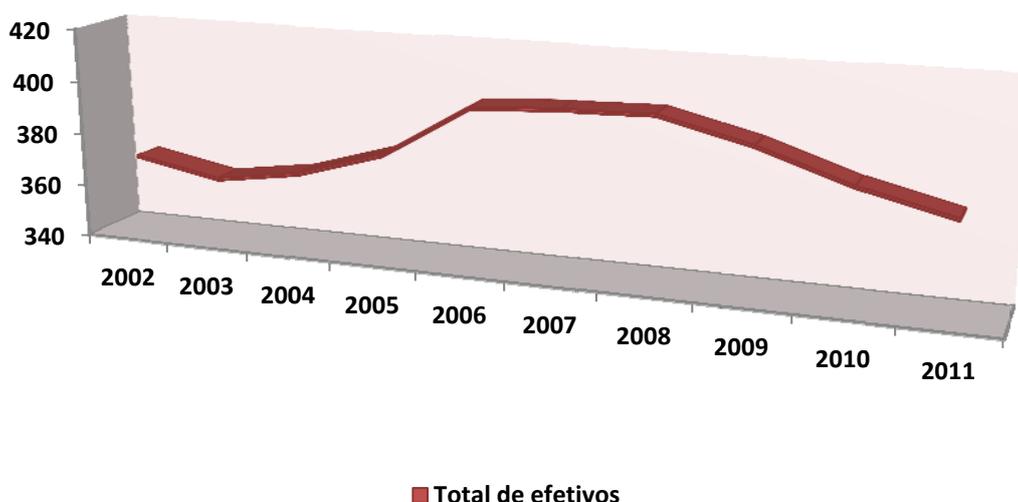
Através do **gráfico 1**, podemos constatar que, desde 2009, o número de efetivos tem vindo a reduzir-se, não obstante o apuramento de efetivos ter passado, a partir de 2009, a retratar uma realidade mais abrangente do que em anos anteriores devido à entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e do Regime de Contrato de Trabalho em Funções

Públicas (RCTFP). Este novo regime jurídico fez com que se passassem a considerar não só os funcionários em efetividade de funções que ocupam os postos de trabalho previstos no mapa de pessoal anual afetos aos diversos serviços da Assembleia da República como também os postos ocupados pelos funcionários que prestam apoio técnico e administrativo às Entidades que funcionam junto deste Órgão de Soberania.

Ainda assim, ano após ano, tem-se verificado um decréscimo do número de efetivos, sendo que, em 2011, esse número foi o mais baixo dos últimos 6 anos - menos 2,1% de funcionários comparativamente com 2010 e menos 6,7% de funcionários comparativamente com 2008, ano em que se registou o maior número de efetivos dos últimos oito anos.

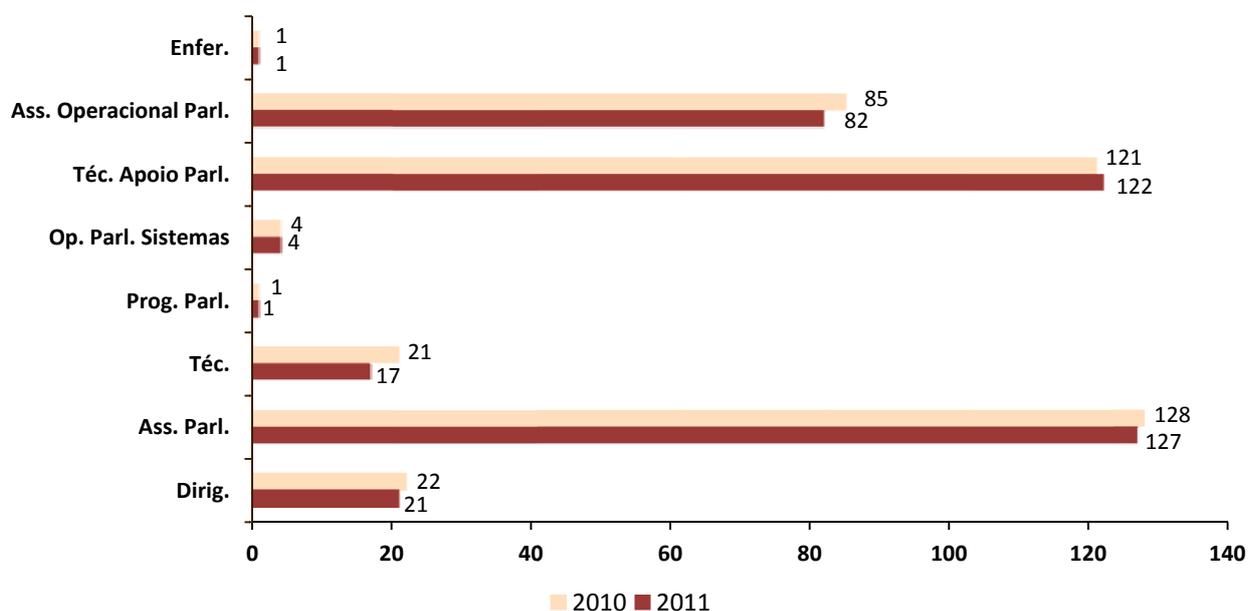
Este decréscimo do número de funcionários pode considerar-se já uma constante, tendo em conta o elevado número de aposentações que têm vindo a ocorrer, bem como a política de contenção de efetivos que, nos últimos anos, tem sido adotada no que concerne à gestão de recursos humanos.

Gráfico 2 - Evolução dos efetivos (2002-2011)



O **gráfico 2** apresenta a evolução dos efetivos na última década, demonstrando que, após um período de estabilidade do número de funcionários, entre 2006 e 2008, se assiste a uma tendência continuada de decréscimo do número de funcionários, aproximando-se dos valores registados no início da década.

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2010-2011)



Com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2011, de 20 de maio, que aprovou o Estatuto dos Funcionários Parlamentares, surgiu um novo regime de carreiras com o conseqüente processo de transição de carreiras/categorias dos funcionários parlamentares do antigo para o novo modelo.

Em face desta nova realidade, tornou-se necessário proceder a ajustamentos de tabelas e gráficos, incluindo de anos anteriores, agrupando os efetivos em 2011 de acordo com as novas carreiras/categorias, para uma melhor leitura em termos comparativos.

O **gráfico 3**, ajustado de acordo com os critérios mencionados, mostra que, em 2011, comparativamente com o ano anterior, se registou uma descida de funcionários em boa parte dos grupos profissionais, à exceção da enfermeira, dos operadores parlamentares de sistemas e do programador parlamentar, que registaram o mesmo número de funcionários,

e do grupo técnico de apoio parlamentar que registou o aumento de 1 funcionário. Este aumento é justificado pela conclusão dos concursos para contratos a termo resolutivo incerto abertos em 2010.

Em termos globais, a descida do número de funcionários decorre, sobretudo, do aumento do número de aposentações, as quais atingiram o número de 14 no ano de 2011.

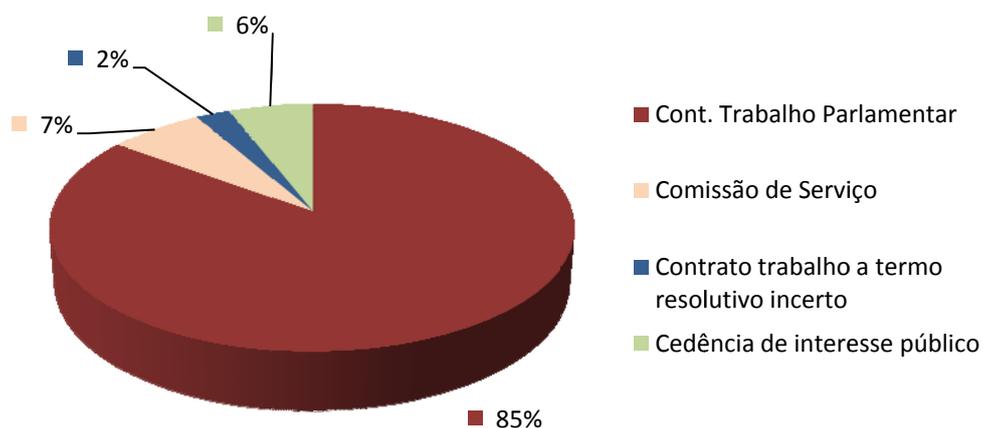
3.2 – Em função da relação jurídica de emprego

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	8	39	6		3	26	53		135
	M	13	88	11	1	1	96	29	1	240
	T	21	127	17	1	4	122	82	1	375
Contrato trab. parlamentar tempo indet.	H		31	5		3	19	52		110
	M		83	11	1	1	86	27		209
	T		114	16	1	4	105	79		319
Comissão de Serviço	H	8	1					1		10
	M	13						2		15
	T	21 a)	1					3		25
Contrato trabalho termo resolutivo incerto	H		1				5			6
	M		2				1			3
	T		3				6			9
Cedência de interesse público	H		6	1			2			9
	M		3				9		1	13
	T		9	1			11		1	22

a) 5 provenientes de outros organismos.

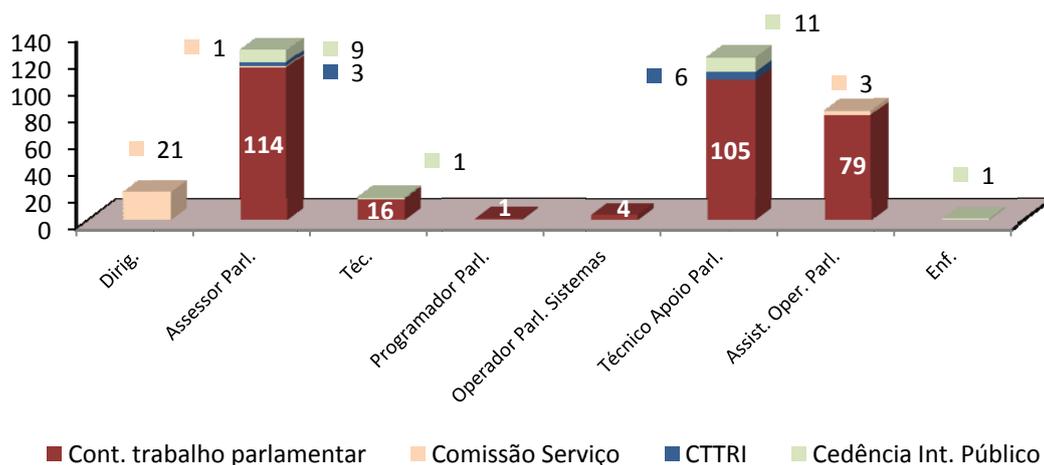
Gráfico 4 – Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego



Tal como referido anteriormente, com a entrada em vigor do Estatuto dos Funcionários Parlamentares, verificou-se uma reestruturação não só ao nível das carreiras como também ao nível da relação jurídica de emprego. Assim, de acordo com o observado no **quadro 1 e no gráfico 4**, constata-se que a relação jurídica de emprego predominante é o contrato de trabalho em funções parlamentares, representando 85% do total de funcionários do mapa de pessoal da Assembleia da República.

As restantes assumem pouca relevância no contexto global, situando-se entre os 2% e os 7%.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego



O **gráfico 5** ilustra os valores referenciados no **quadro 1**, validando o que já foi referido anteriormente. Para além do contrato de trabalho parlamentar, que predomina, segue-se-lhe a comissão de serviço, que assume a expressão de 7% dos funcionários do mapa de pessoal da AR e engloba os dirigentes, os encarregados operacionais parlamentares - que se encontram no grupo dos assistentes operacionais parlamentares - e o coordenador do Canal Parlamento, que se encontra no grupo dos assessores parlamentares.

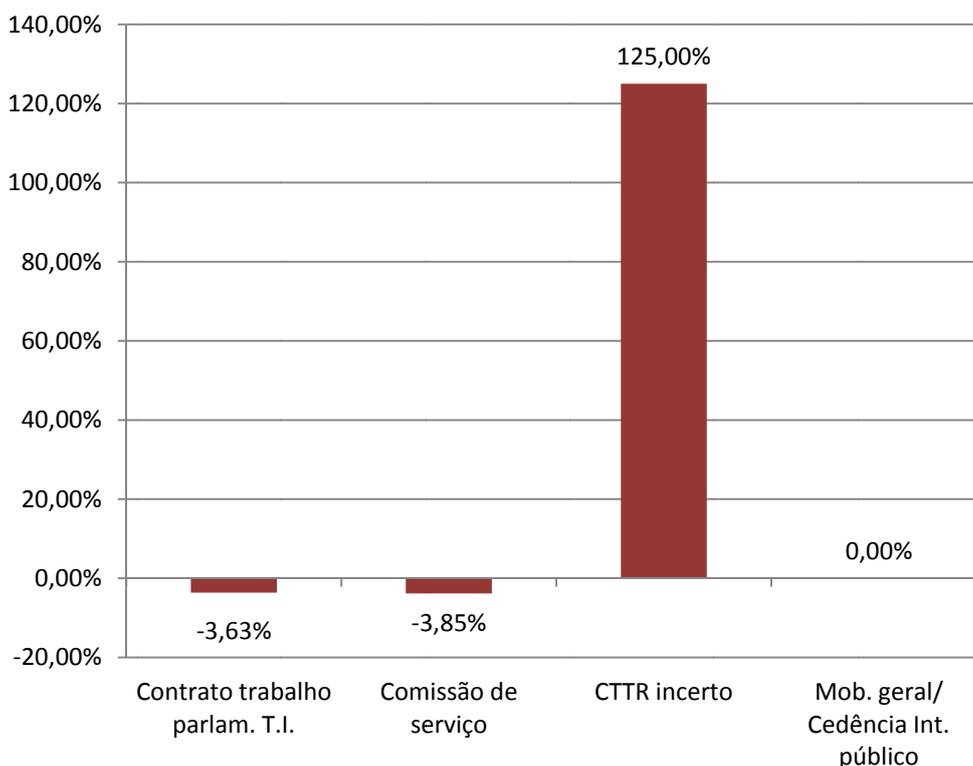
Segue-se o grupo de funcionários em cedência de interesse público, com 6% e maioritariamente representados no grupo de técnico de apoio parlamentar e assessor parlamentar e, finalmente, os funcionários com contrato a termo resolutivo incerto, correspondendo a 2% do total de efetivos, distribuídos também por estes dois últimos grupos referenciados.

Quadro 2 - Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego

Anos		Dirigente			Assessor Parlam.			Técnico Parlam.			Program. Parlam.			Operador Parlam. Sistemas			Técnico Apoio Parlamentar			Assistente Operac. Parlam.			Total		
		09	10	11	09	10	11	09	10	11	09	10	11	09	10	11	09	10	11	09	10	11	09	10	11
Total de Efetivos	H	11	8	8	36	39	39	3	6	6	1			3	3	3	27	23	26	55	55	53	136	134	135
	M	10	14	13	96	89	88	15	16	11	1	1	1	1	1	1	105	97	96	29	30	29	257	248	239
	T	21	22	21	132	128	127	18	22	17	2	1	1	4	4	4	132	120	122	84	85	82	394*	383*	375*
Contrato trabalho parlam. T.I.	H				33	33	31	3	5	5	1			3	3	3	24	21	19	53	54	52	117	116	110
	M				91	83	83	14	15	11	1	1	1	1	1	1	95	87	86	28	28	27	230	215	209
	T				124	116	114	17	20	16	2	1	1	4	4	4	119	108	105	81	82	79	347	331	319
Comissão de Serviço	H	11	8	8	1	1	1													2	1	1	14	10	10
	M	10	14	13																1	2	2	11	16	15
	T	21	22	21	1	1	1													3	3	3	25	26	25
CTTR certo	H				1												2						3		
	M				1			1									2						4		
	T				2			1									4						7		
CTTR incerto	H				1	1													5				1	6	
	M				1	2		1										1	1				3	3	
	T				2	3		1										1	6				4	9	
Mob. geral / Cedência int. público	H				1	4	6		1	1							1	2	2				2	7	9
	M				4	5	3										8	9	9				12	14	12
	T				5	9	9		1	1							9	11	11				15*	22*	22*

* Inclui 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público

Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2009 – 2011)



O **quadro 2** mostra a evolução dos funcionários por grupo profissional ao longo dos últimos 3 anos, evidenciado o que anteriormente já foi dito no sentido de uma gradual diminuição de efetivos. De igual modo, constata-se também que a relação jurídica de emprego predominante é o contrato de trabalho parlamentar, apesar de registar uma variação negativa de 3,63%, conforme o exposto no **gráfico 6**, tendo em conta a correspondente diminuição de efetivos.

Verifica-se ainda uma variação negativa ao nível das comissões de serviço (3,85%), resultante da libertação de um posto de trabalho por aposentação do seu titular.

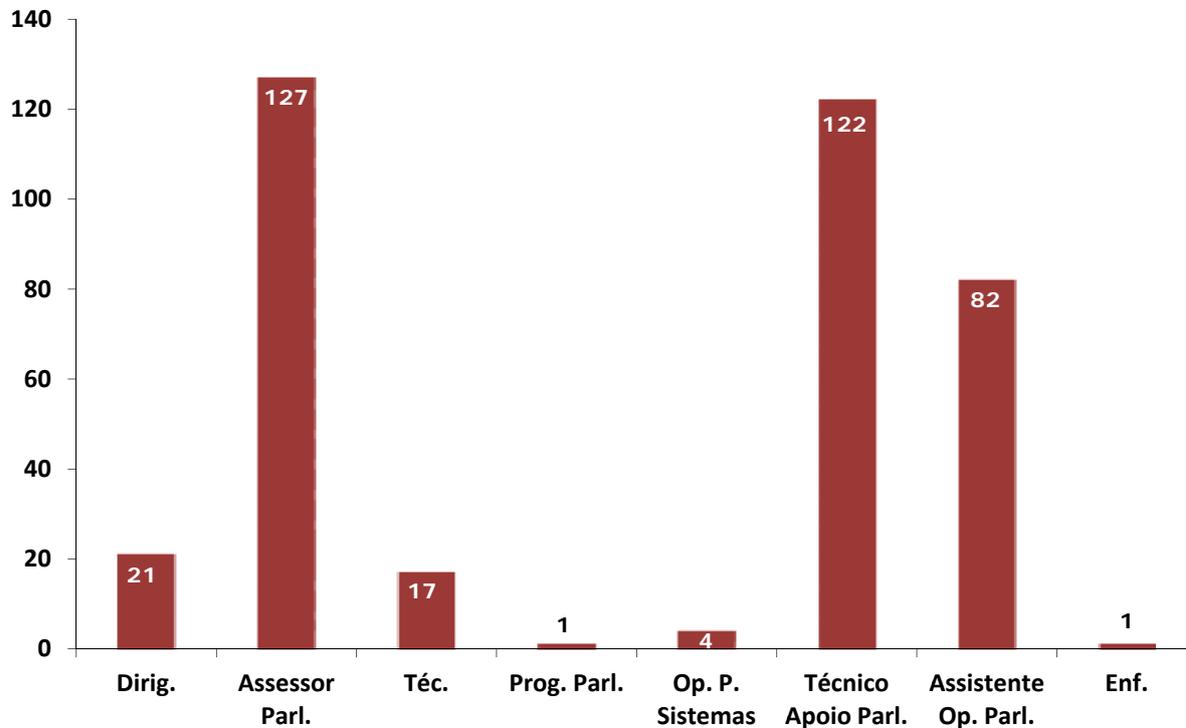
Deverá referir-se que, no âmbito do **quadro 2**, não obstante aí se não contemplar a carreira de enfermagem, ao número total de efetivos acresce 1 trabalhadora dessa carreira, que se encontra em regime de cedência de interesse público, e que perfaz assim os 375 efetivos.

O **gráfico 6** mostra ainda que não houve variações percentuais em relação à modalidade jurídica da mobilidade/cedência de interesse público.

Já no que respeita regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, verificou-se um aumento de 125%, em boa parte resultante da conclusão de procedimentos concursais abertos no ano anterior e que resultaram na celebração de 7 contratos, mas também da cessação, em 2009, de vários contratos de trabalho celebrados a termo resolutivo certo, fator determinante no incremento da margem percentual.

3.3 – Em função dos grupos profissionais

Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais

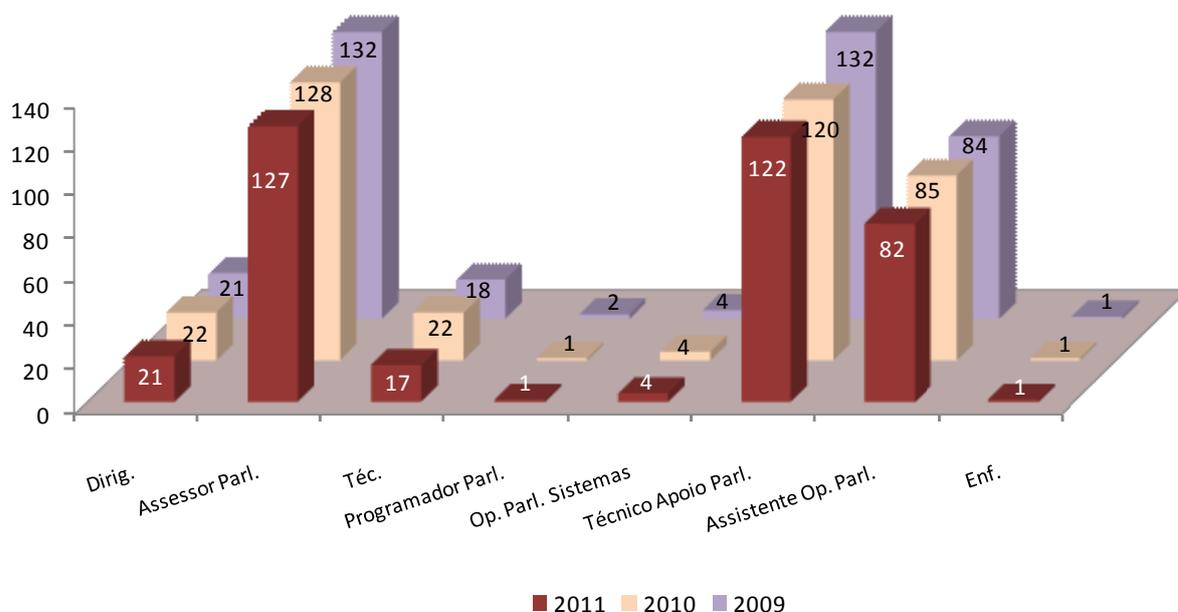


O **gráfico 7** permite-nos concluir que, no que respeita aos grupos profissionais, o grupo de assessores parlamentares é o que apresenta maior número de funcionários, logo seguido do grupo de técnicos de apoio parlamentar, com 33,9% e 32,5% dos efetivos, respetivamente.

Esta distribuição espelha, não apenas o elevado grau de especialização técnica que atualmente caracteriza os SAR, mas igualmente as necessidades de apoio especializado a vários níveis, para fazer face ao crescente grau de complexidade e exigência próprios de um órgão como a Assembleia da República.

É ainda possível concluir que, para além dos 2 grupos mencionados, existe ainda um terceiro grande grupo - assistentes operacionais parlamentares - com 82 efetivos contabilizados, necessários ao apoio aos vários serviços da Assembleia da República, Grupos Parlamentares e atividades diversas, tais como eventos, cerimónias e exposições.

Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2009-2011)

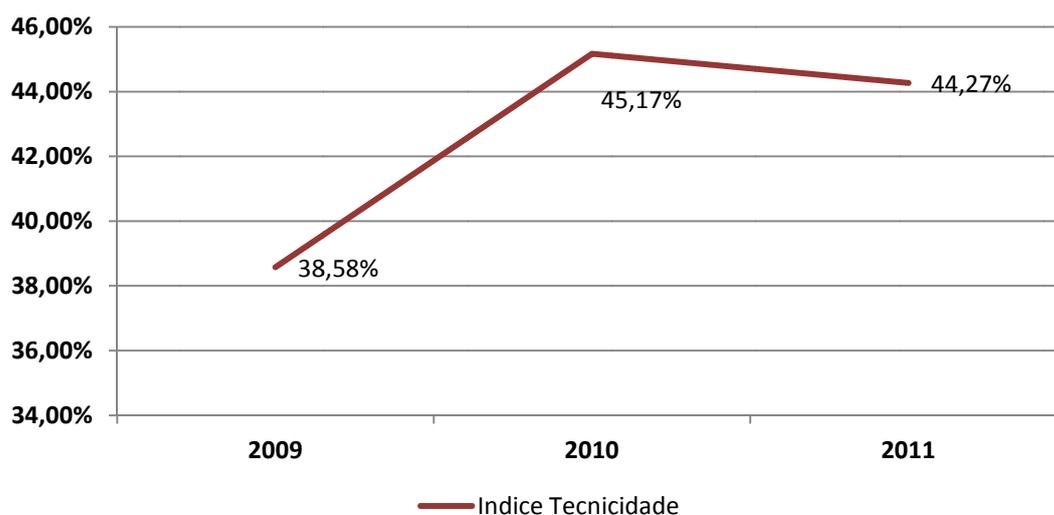


Comparando os grupos profissionais ao longo do último triénio, mais uma vez se evidencia a descida global do número de funcionários, caracterizada praticamente em todos os grupos profissionais, como pode ser observado no **gráfico 8**.

Embora haja um ligeiro aumento de funcionários no grupo técnico de apoio parlamentar, em comparação com o ano anterior, uma análise mais alargada permite-nos concluir ser este aumento pouco significativo, uma vez que, considerado todo o triénio, se verificou um decréscimo de 10 efetivos.

Pode ainda concluir-se que, ao longo do triénio, a distribuição de efetivos se mantém de modo uniforme, com números muito aproximados nas carreiras de assessor parlamentar e de técnico de apoio parlamentar. Em 2009, o número de funcionários nestes 2 grupos chegou mesmo a ser igual. No entanto, nos anos seguintes o grupo de assessor parlamentar assumiu-se como predominante, registando uma perda menos acentuada de efetivos.

Gráfico 9 - Evolução do índice de tecnicidade



O índice de tecnicidade, em 2011, apresenta uma ligeira descida de 0,9% relativamente a período homólogo, contrapondo à subida de 6,6% de 2009 para 2010. Este índice reflete o peso dos grupos de dirigente, assessor parlamentar, técnico parlamentar e programador parlamentar no total de efetivos, correspondendo a quase metade dos funcionários pertencentes ao mapa de pessoal da Assembleia da República.

De notar que esta quebra se verifica pelo facto do decréscimo em 2011 do número de funcionários se ter feito sentir com maior preponderância nestes grupos.

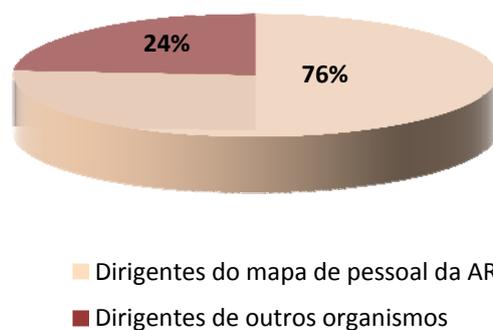
Quadro 3 - Pessoal Dirigente

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

Gráfico 10 - Percentagem de dirigentes por efetivos

Os dirigentes em efetividade de funções correspondem a 5,6% do total de efetivos (índice de enquadramento), registando uma descida de 0.1% em relação ao ano 2010, em resultado da aposentação de 1 dirigente.

O rácio de efetivos por dirigente passou, em 2011, a ser de 17,9 funcionários - ou 19,7 considerando apenas os chefes de divisão e diretores de serviço -, representado uma diminuição de 0,5 face ao ano anterior, em consequência da diminuição do número de efetivos.

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

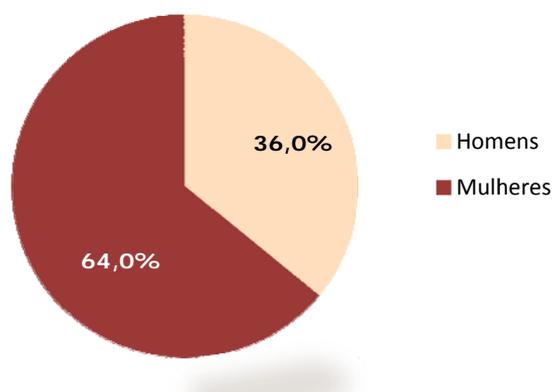
O **gráfico 11** ilustra que, dos 21 dirigentes em efectividade de funções, 76% têm como origem a Assembleia da República, ou seja, são oriundos das carreiras/categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República, estando nesta situação 16 dirigentes. Os restantes 5, embora de igual modo façam parte do mapa de pessoal, têm como origem outros organismos.

3.4 – Em função do sexo

Quadro 4 - Relação homens/mulheres

Homens	135
Mulheres	240

Gráfico 12 – Percentagem da relação homem/mulher

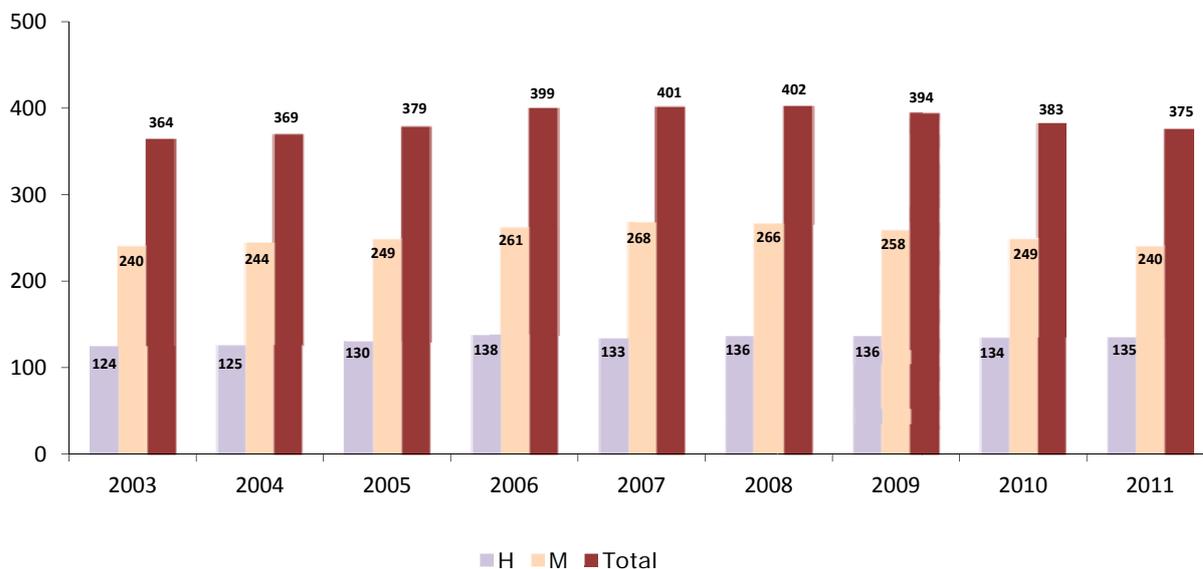


Quadro 5 - Evolução da relação homens/mulheres

	2007	2008	2009	2010	2011
Homens	33,2%	33,8%	34,5%	35,0%	36,0%
Mulheres	66,8%	66,2%	65,5%	65,0%	64,0%

Embora se mantenha uma maior representatividade feminina, desde 2007 que se assiste a uma gradual diminuição desta expressão, representando mesmo um decréscimo de 2,8% face ao referido ano.

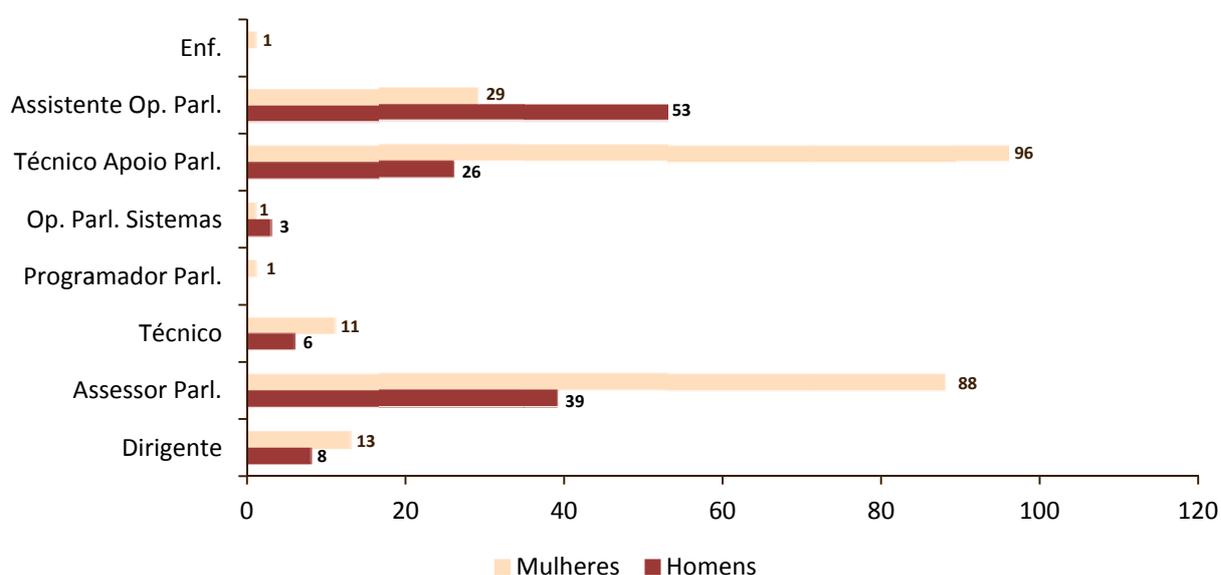
Já em relação ao período homólogo de 2010, a variação da referida taxa foi de - 1%, continuando, no entanto, a registar-se uma relação próxima de 2 mulheres / 1 homem (1,7).

Gráfico 13 – Evolução do total de efetivos por sexo


O **gráfico 13** demonstra, por um lado, a descida anual e gradual do número de funcionários e, por outro lado, o impacto gerado em ambos os sexos.

Denota-se, por outro lado, que o decréscimo do número de efetivos tem uma maior expressão nos do sexo feminino.

Gráfico 14 - Distribuição de efetivos por sexo e grupos profissionais



Quando, no **gráfico 14**, é analisada a distribuição dos sexos por grupos profissionais, verifica-se que as tendências descritas anteriormente são contrariadas nos grupos de assistente operacional parlamentar e no grupo de operador parlamentar de sistemas, em que se regista maior número de funcionários do sexo masculino comparativamente com o sexo feminino.

3.5 – Em função da idade

Quadro 6 - Efetivos por escalão etário segundo o sexo

	Homens	Mulheres	Total
25 – 29	1	3	4
30 – 34	6	11	17
35 – 39	26	19	45
40 – 44	19	21	40
45 – 49	25	44	69
50 – 54	27	75	102
55 – 59	19	46	65
60 – 64	12	19	31
65 – 69		2	2
Total	135	240	375

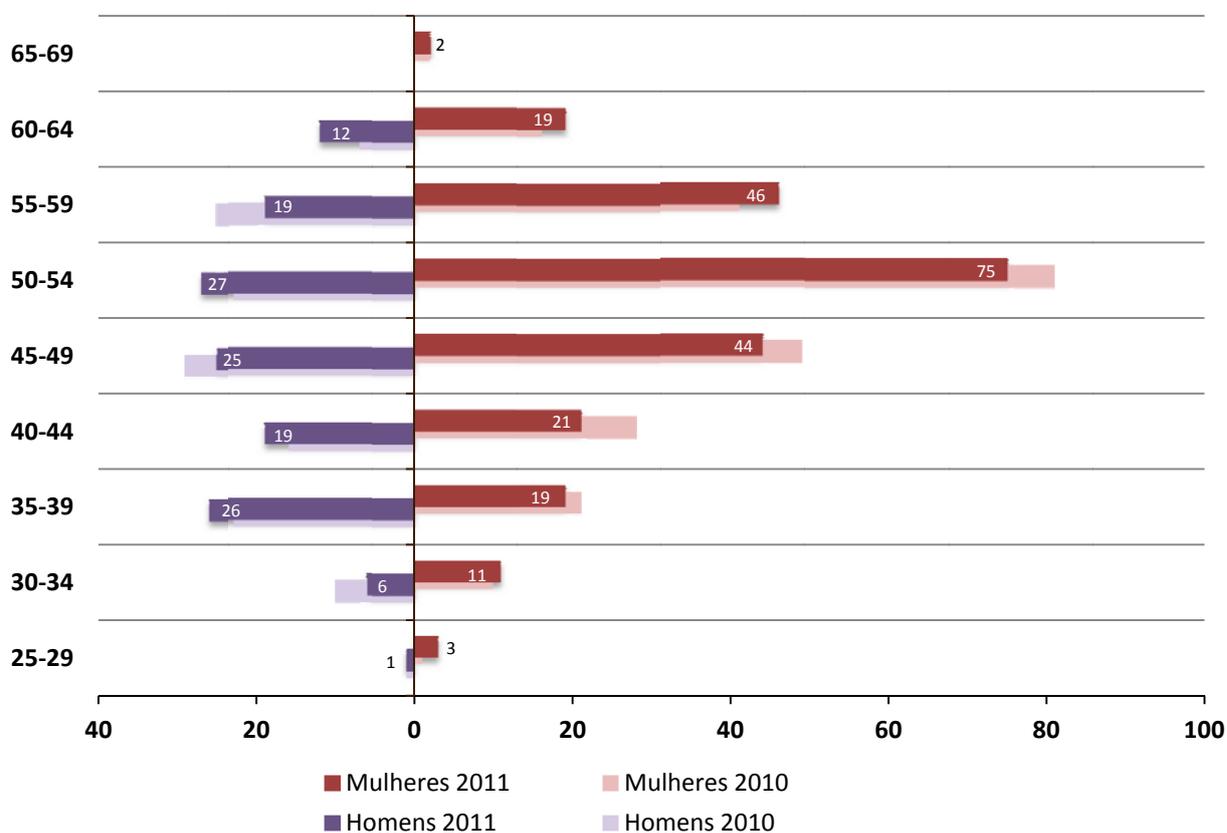
O **quadro 6** revela que o escalão etário dos 50-54 anos é aquele onde se situa o maior número de efetivos, quer na sua globalidade, quer no que concerne a homens e mulheres.

De forma global, a classe modal dos 50-54 tem sido a que agrupa mais funcionários. Embora atualmente conte com menos 2 funcionários do que no ano anterior, continua, no entanto, com uma representatividade de 27% dos efetivos do mapa de pessoal.

No que respeita à população masculina, comparativamente com o ano anterior, a maior concentração foi incrementada de um nível, encontrando-se agora na classe 50-54 anos, igualando o nível etário do sexo feminino.

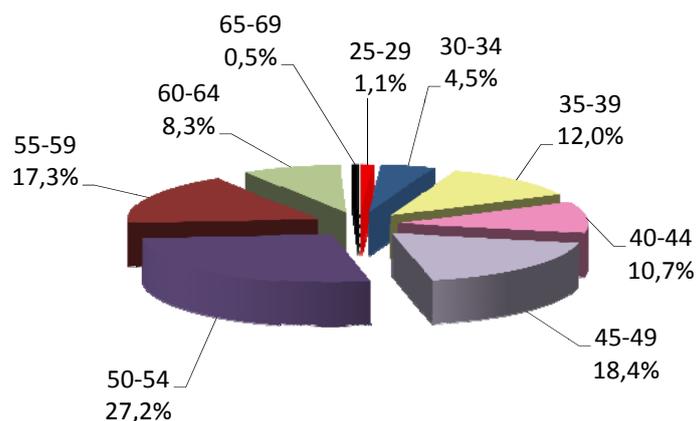
O leque etário é de 2,65 e tem uma amplitude de 43 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (26 anos) e o mais velho (69 anos).

O índice de envelhecimento está assim situado nos 26,13, resultando num aumento de 2,37 relativamente a 2010.

Gráfico 15 - Pirâmide Etária


A pirâmide etária apresenta a forma sinodal, com especial acento à direita e maior enfoque na classe modal 50-54 anos.

O **gráfico 15** representa as pirâmides etárias de 2011 e 2010, permitindo assim comparar ambos os anos. De uma forma global, pode dizer-se que, no sexo feminino, se regista uma deslocação da pirâmide etária para classes etárias mais elevadas, nomeadamente com aumento de funcionárias na classe 55-59 anos e 60-64 anos. Já no sexo masculino, essa deslocação é mais visível em escalões etários mais baixos, nomeadamente no escalão dos 35-39 anos e no 40-44 anos, com especial atenção para o escalão dos 60-64 anos.

Gráfico 16 - Distribuição dos efetivos por escalões etários


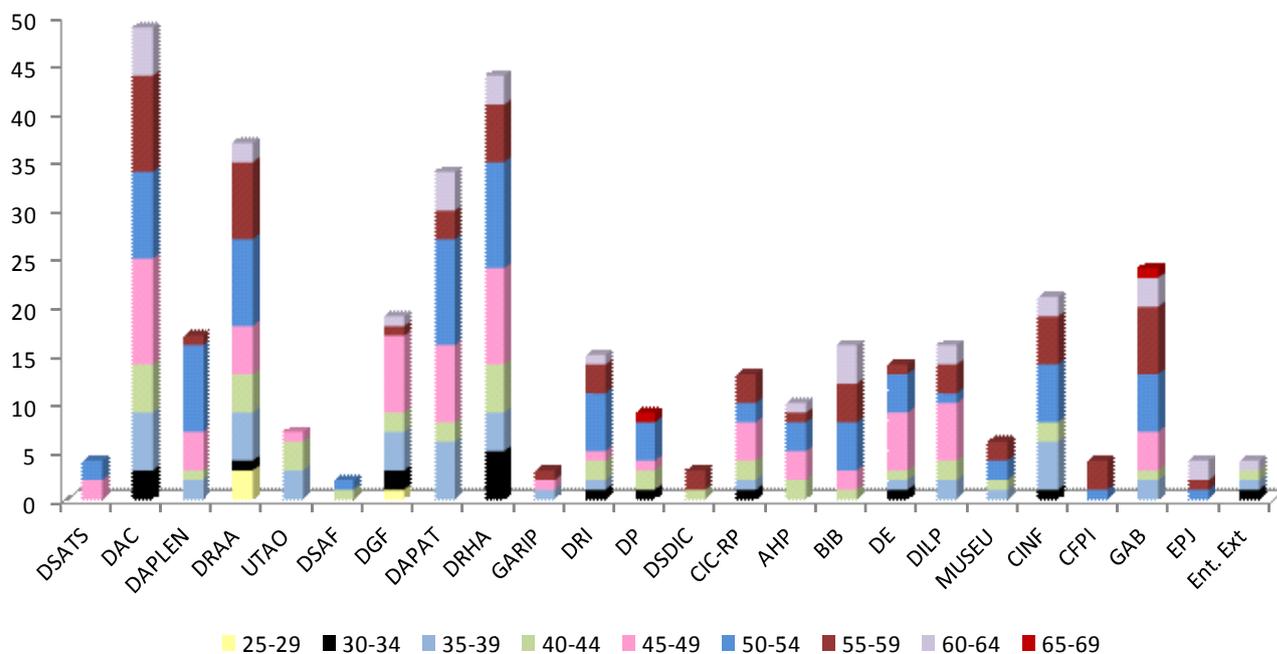
O **gráfico 16** permite calcular a taxa de emprego jovem, para a qual se considerou a faixa etária até aos 29 anos, apresentando o valor de 1,1%, com uma subida de 0,6% em relação ao ano anterior. De igual forma, podemos também calcular a taxa de envelhecimento, que tem como referência os efetivos com 55 ou mais anos, obtendo-se um valor de 26,1%, com uma subida de 2,34% relativamente a 2010.

Embora a taxa de emprego jovem tenha aumentado, contrariando a tendência do ano anterior que tinha descido 0,5% face a 2009, a taxa de envelhecimento voltou novamente a aumentar com uma expressão mais significativa que a taxa de emprego jovem, mantendo assim a tendência de anos anteriores.

Quadro 7 - Evolução da idade média

2006	2007	2008	2009	2010	2011
45,9 anos	46,9 anos	47,4 anos	47,9 anos	49,6 anos	48,8 anos

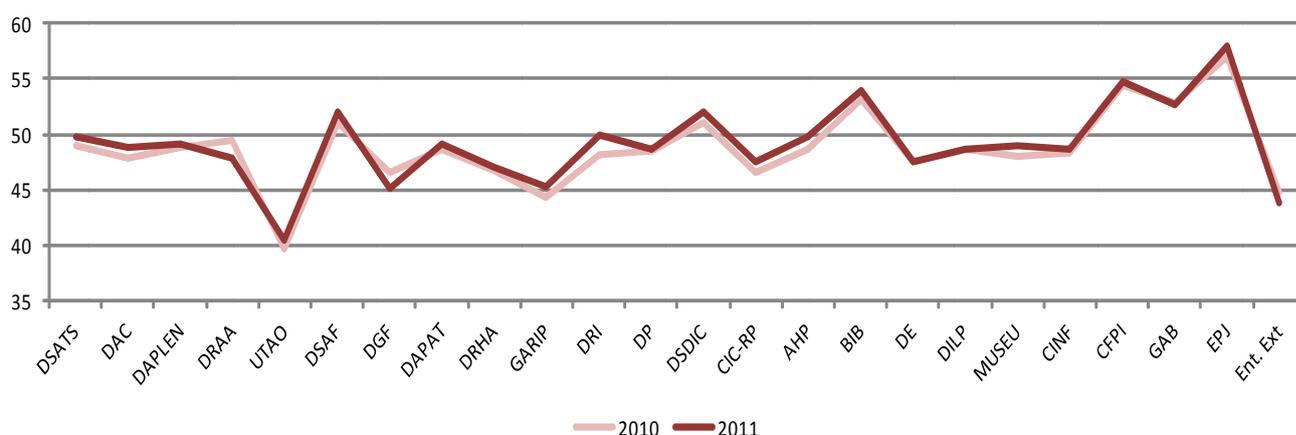
No que respeita à idade dos funcionários, a tendência sofreu em 2011 um ligeiro retrocesso. A idade média dos funcionários em 2011 era de 48,8 anos (menos 0,8 anos face a 2010). Esta diminuição explica-se, essencialmente, pelo elevado número de aposentações que se têm vindo a verificar e pela entrada de funcionários com idades situadas em escalões mais baixos.

Gráfico 17 - Distribuição dos efetivos por serviços e escalões etários


Em 2011, os serviços que agrupam funcionários no leque etário mais baixo são a DRAA e a DGF, fruto dos recrutamentos concluídos nesse ano. A DRHA, que em 2010 era o serviço que apresentava funcionários no escalão etário mais baixo, passou a deter um maior número de funcionários ao nível do segundo escalão etário - 30-34 anos.

No que respeita ao escalão etário mais elevado, a Divisão de Protocolo e os funcionários afetos aos Gabinetes são os grupos detentores de funcionários com idades compreendidas entre os 65-69 anos.

Gráfico 18 – Evolução das médias etárias por serviço

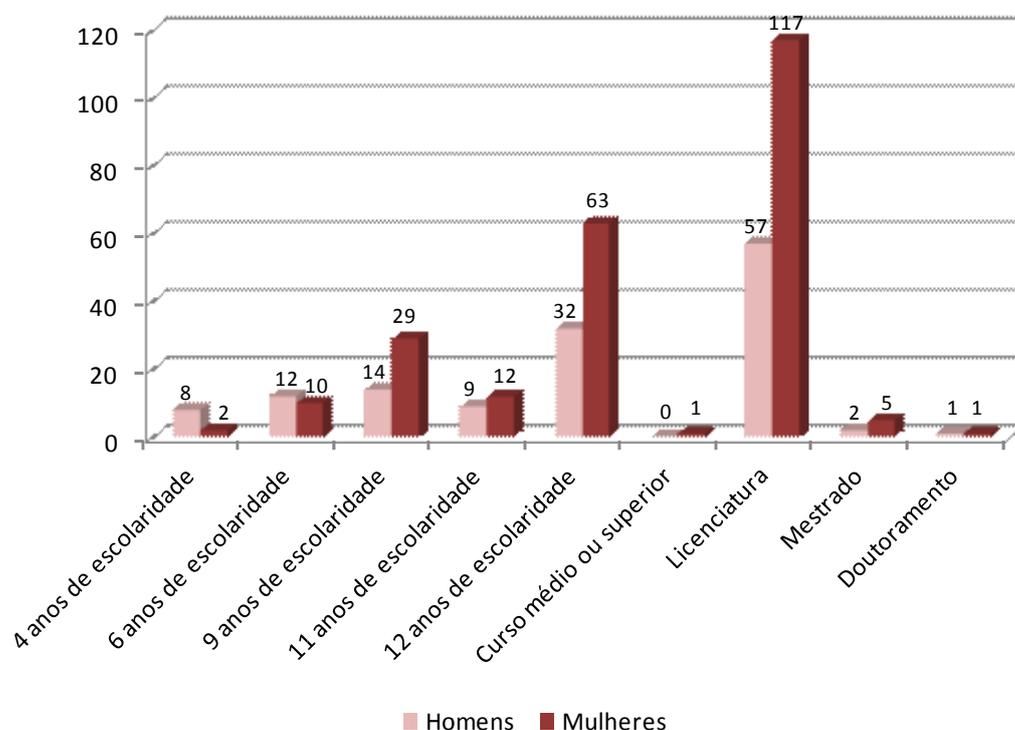


O **gráfico 18** mostra-nos uma distribuição e evolução das idades médias por serviços, mostrando que algumas unidades orgânicas conseguiram inverter a tendência de subida da média etária face ao período homólogo, quer por força da saída de funcionários em escalões mais elevados, quer pela entrada de funcionários com idades compreendidas em escalões mais baixos que a média etária.

3.6 – Em função do nível de escolaridade

Quadro 8 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	8	5,93%	2	0,83%	10	2,67%
6 anos de escolaridade	12	8,89%	10	4,17%	22	5,87%
9 anos de escolaridade	14	10,37%	29	12,08%	43	11,47%
11 anos de escolaridade	9	6,67%	12	5,00%	21	5,60%
12 anos de escolaridade	32	23,70%	63	26,25%	95	25,33%
Curso médio ou superior	0	0%	1	0,42%	1	0,27%
Licenciatura	57	42,22%	117	48,75%	174	46,40%
Mestrado	2	1,48%	5	2,08%	7	1,87%
Doutoramento	1	0,74%	1	0,42%	2	0,53%
Total	135	100%	240	100%	375	100%

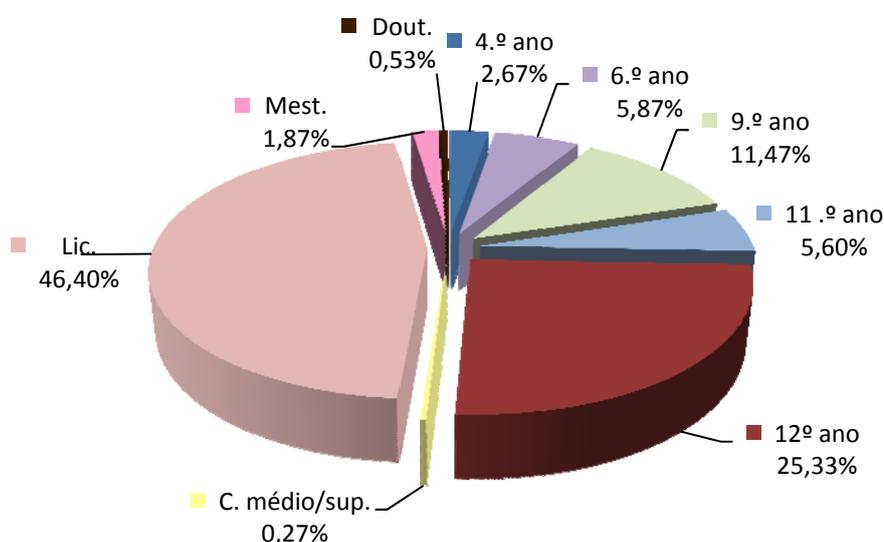
Gráfico 19 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade


O **gráfico 19**, ilustrativo do **quadro 8**, demonstra a distribuição dos funcionários por nível de escolaridade de acordo com o sexo. À semelhança do registado em anos anteriores, as habilitações do grau de licenciatura e do 12.º ano são o nível académico maioritariamente detido pelos funcionários parlamentares (71,73%).

Em 2011, o índice de formação superior subiu 1,6%, situando-se agora nos 48,8% do total de efetivos.

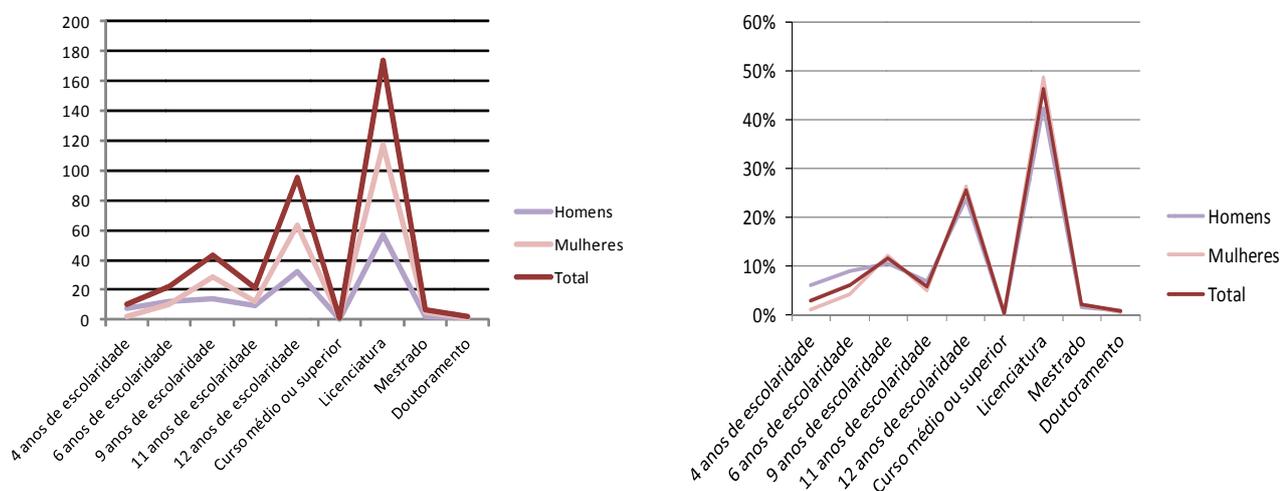
Mais uma vez se sublinha a importância destes dados, tendo em conta o crescente aumento da complexidade da função de apoio parlamentar e das correspondentes e específicas exigências técnicas para dar resposta capacitada e contínua às necessidades dos Serviços.

Gráfico 20 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional



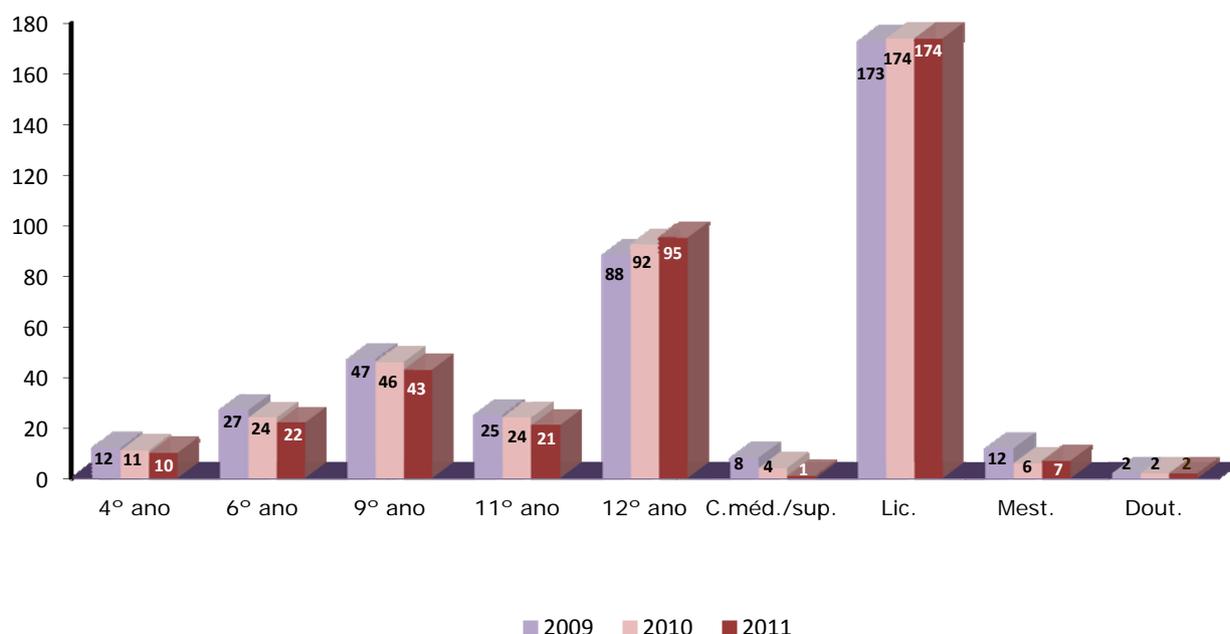
O **gráfico 20** mostra que, em contraponto com o aumento do nível habilitacional superior, as habilitações mínimas têm vindo a decrescer, sendo que os funcionários com menos de 9 anos de escolaridade representam agora apenas 8,54% do total de efetivos, menos 0,66% em relação a 2010.

Gráfico 21 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentagens

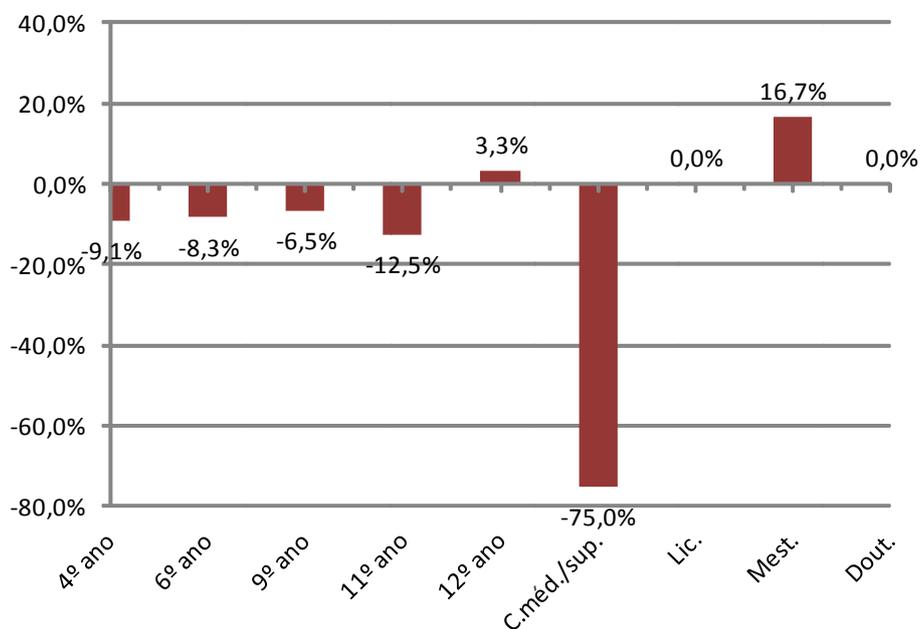


Apesar de em termos absolutos existir maior representatividade das mulheres em diversos níveis escolares, em termos percentuais verifica-se que, apenas ao nível do 4.º ano de escolaridade existem diferenças significativas, numa amplitude de 10%, sendo os homens quem mais detém este nível habilitacional.

Pode ainda concluir-se que, no que se refere ao nível habilitacional da licenciatura, são as mulheres que maioritariamente detêm este nível de habilitação, colocando-se ligeiramente acima da média global.

Gráfico 22 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional


Da análise do triénio 2009-2011, pode mais uma vez constatar-se que, em sentido inverso à diminuição de efetivos dos anos escolares mais baixos, está o aumento dos níveis escolares mais elevados. A Assembleia da República tem vindo a contribuir para esta inversão de níveis escolares, nomeadamente através do apoio dado pelo Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar (CFPI) no que respeita à possibilidade de frequência do programa “Novas Oportunidades”, quer ainda pela concessão do estatuto de funcionário parlamentar estudante a todos quantos o solicitem e detiverem as respetivas condições, e bem assim pelos incentivos de apoio financeiro dado através dos subsídios escolares.

Gráfico 23 – Evolução do nível habilitacional (2010-2011)


A tendência atrás descrita pode ainda ser observada através do **gráfico 23**, onde são notórias as descidas dos níveis habilitacionais inferiores, nomeadamente ao nível de curso médio, e subidas registadas ao nível dos graus de 12.º ano de escolaridade e de mestrado.

3.7 – Em função da antiguidade

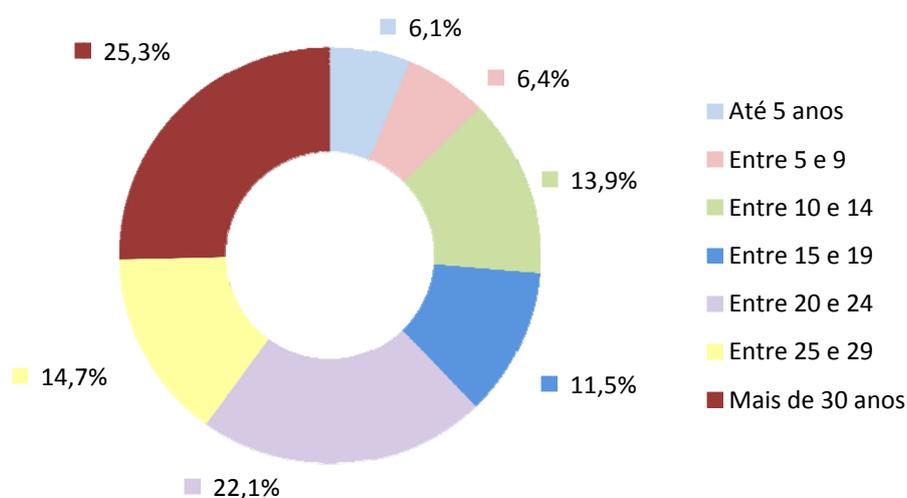
Quadro 9 – Antiguidade

	N.º funcionários
Até 5 anos	23
Entre 5 e 9	24
Entre 10 e 14	52
Entre 15 e 19	43
Entre 20 e 24	83
Entre 25 e 29	55
Mais de 30 anos	95

Em 2011, no que se refere ao nível de antiguidade na administração pública, a maior concentração de funcionários situa-se na classe “mais de 30 anos”.

Estes dados requerem uma especial leitura no que respeita a medidas de gestão de recursos humanos, pois, à semelhança do que já foi referido em 2010, indicia que, num curto espaço de tempo, um quarto dos funcionários em efetividade de funções poderá transitar para a situação de aposentação.

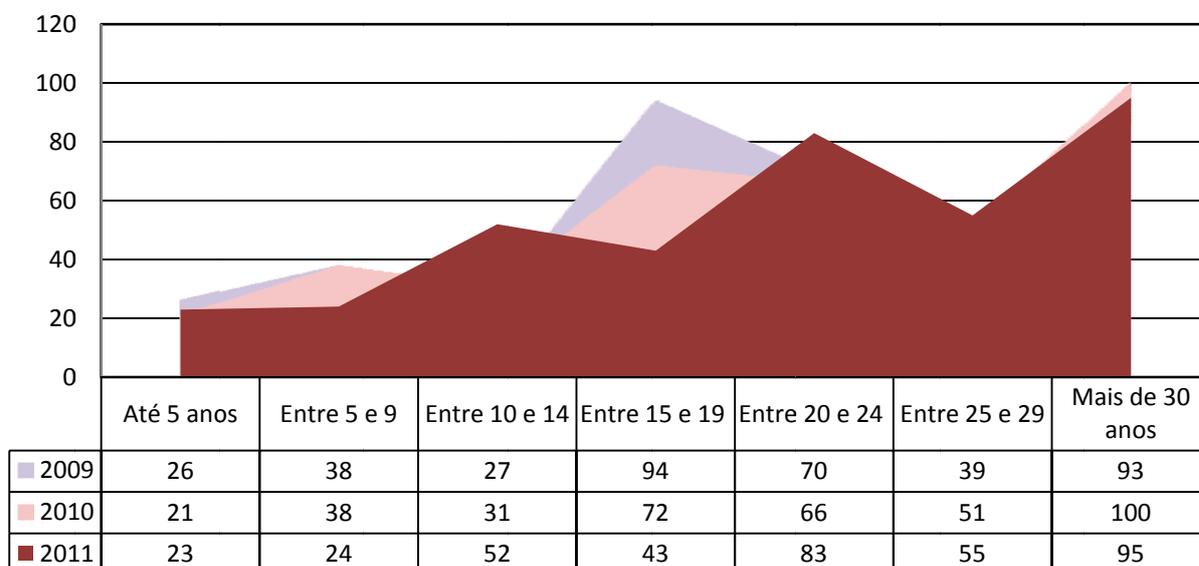
Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



Como se referiu, a classe modal de “mais de 30 anos” é a que contabiliza o maior número de efetivos, com 25,3%. Esta classe desceu 0,8% em relação ao ano anterior, o que é explicado pelo elevado número de saídas de funcionários nesta faixa etária por motivo de aposentação.

A classe modal “até 5 anos” conta, em 2011, com 6,1% de efetivos, correspondendo a uma diminuição de 0,4% comparativamente com 2010, indicando que as entradas de funcionários que se verificaram ao longo do ano, não foram suficientes para o aumento do peso global deste grupo, levando a retrocessos ao nível da renovação de funcionários.

Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2009-2011)



O **gráfico 25** representa a distribuição de efetivos em função do nível de antiguidade e revela, sobretudo, que o escalão entre 15 e 19 anos tem sido o que ao longo do triénio registou a maior descida. Em 2011, a deslocação de efetivos deste grupo para o grupo seguinte é evidente, verificando-se um incremento de 17 funcionários no grupo dos 20 aos 24 anos relativamente ao ano de 2010. Salienta-se, ainda, que os escalões mais baixos – “até 5 anos” e “entre 5 a 9 anos” – têm vindo a apresentar descidas no número de efetivos.

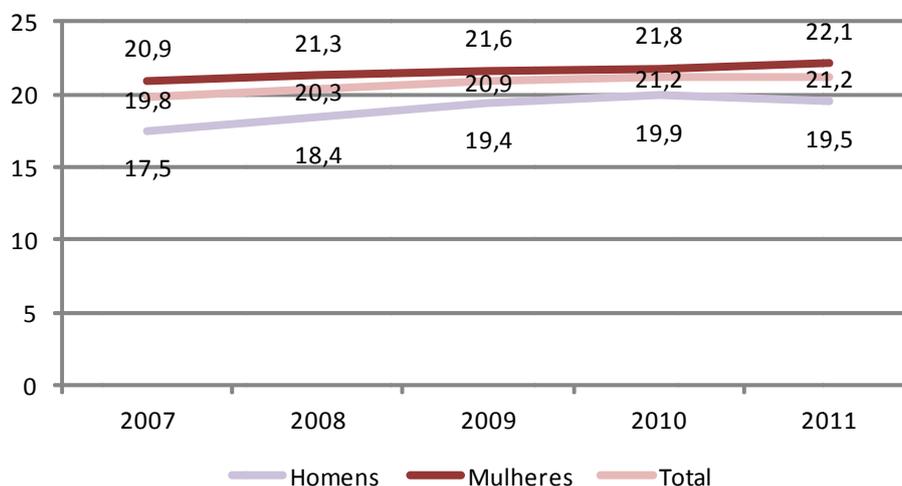
Quadro 10 - Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por sexo

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	11	12	23
5 - 9	11	13	24
10 - 14	26	26	52
15 - 19	11	32	43
20 - 24	28	55	83
25 - 29	16	39	55
30 - 34	23	48	71
35 e mais	9	15	24
Total	135	240	375
Nível médio de antiguidade	19,5 anos	22,1 anos	21,2 anos

O **quadro 10** mostra que o nível médio de antiguidade é mais alto nas mulheres (22,1) do que nos homens (19,5), mantendo assim a tendência do ano anterior. Embora o nível médio de antiguidade no total se mantenha igual a 2010, justificado pelo elevado número de saídas de funcionários, por motivo de aposentação, dos escalões mais elevados, o nível médio de antiguidade do sexo feminino, que está em maior representatividade na Assembleia da República, continua a subir (mais 0,3 anos do que em 2010).

Já o nível médio de antiguidade do sexo masculino desceu em 0,4 anos.

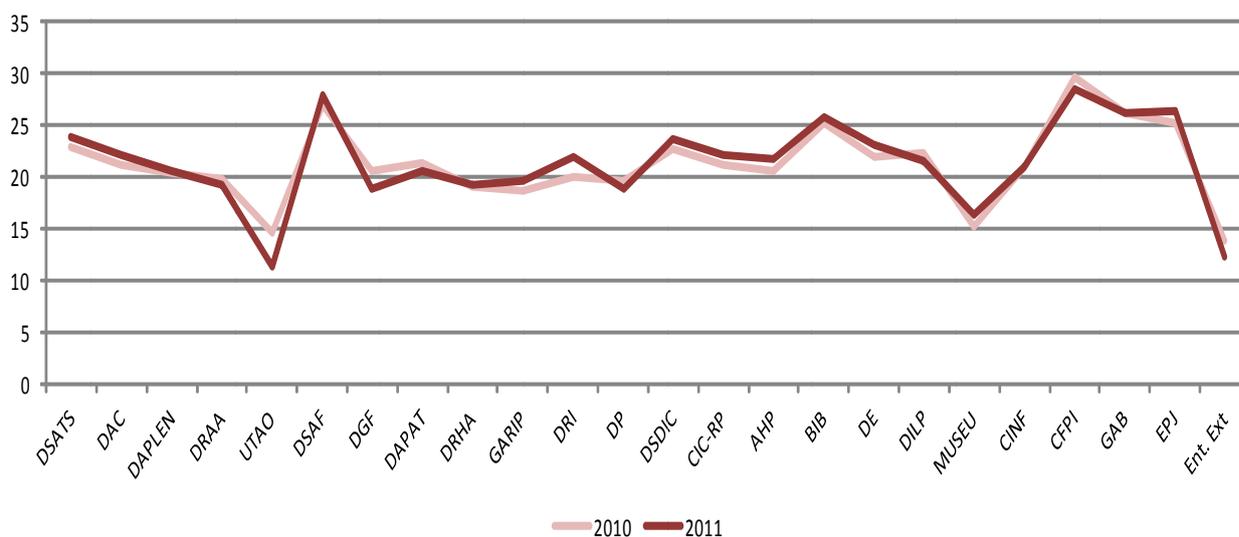
Estes dados podem ser constatados no **gráfico 26** e no **quadro 11** seguintes, onde é possível aferir a evolução do nível de antiguidade nos últimos cinco anos.

Gráfico 26 - Evolução do nível de antiguidade

Quadro 11 - Evolução do nível de antiguidade

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

2011 contraria assim a tendência de “envelhecimento” dos recursos humanos da Assembleia da República, que se tem vindo a verificar nos últimos anos, através da estabilização do nível médio de antiguidade em 21,2 anos, não deixando, contudo, de ser um índice elevado.

Mais uma vez o fator aposentação, com a saída dos funcionários mais antigos, contribuiu para a manutenção destes níveis.

Gráfico 27 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviços


Pela análise do **gráfico 27**, que mostra a distribuição do nível médio de antiguidade por serviços, podemos concluir que tanto a UTAO como as Entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República, são quem apresenta funcionários com um nível de antiguidade mais baixo, seguindo-se o Museu.

No polo inverso, pode encontrar-se a DSAF e o CFPI, seguindo-se os Gabinetes, a EPJ e a Biblioteca, com níveis de antiguidade superiores a 25 anos e, portanto, acima da média.

Pode ainda observar-se que alguns serviços conseguiram inverter a tendência de subida do nível médio de antiguidade comparativamente com 2010, de que é exemplo a DRAA, a UTAO, a DGF, a DP, a DILP e o CFPI.

3.8 – Movimentos de pessoal

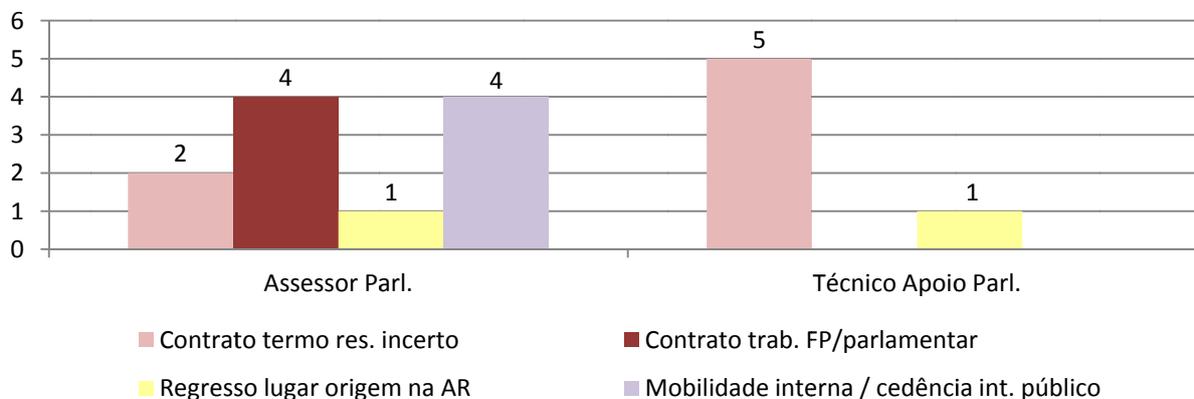
3.8.1 - Entradas

Quadro 12 – Entradas na Assembleia da República

		Assessor Parl.	Técnico Ap. Parl.	Total
Contrato trabalho termo resolutivo incerto	H		5	5
	M	2		2
	T	2	5	7
Contrato trabalho parlamentar	H			0
	M	4		4
	T	4		4
Regressos	H			0
	M	1	1	2
	T	1	1	2
Mobilidade/ Cedência int. público	H	4		4
	M			0
	T	4		4

É de assinalar que, em 2011, se verificaram os seguintes movimentos de entrada:

- ↪ 7 funcionários celebraram contratos de trabalho a termo resolutivo incerto;
- ↪ 4 funcionários iniciaram funções na situação de mobilidade/cedência de interesse público (UTAO);
- ↪ 3 funcionários celebraram contratos de trabalho parlamentar;
- ↪ 1 funcionário celebrou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para desempenho de funções na CNPMA;
- ↪ 2 funcionários regressaram devido a cessação da situação de mobilidade/cedência noutros serviços.

Gráfico 28 - Movimento de entradas verificadas em 2011


3.8.2 - Saídas

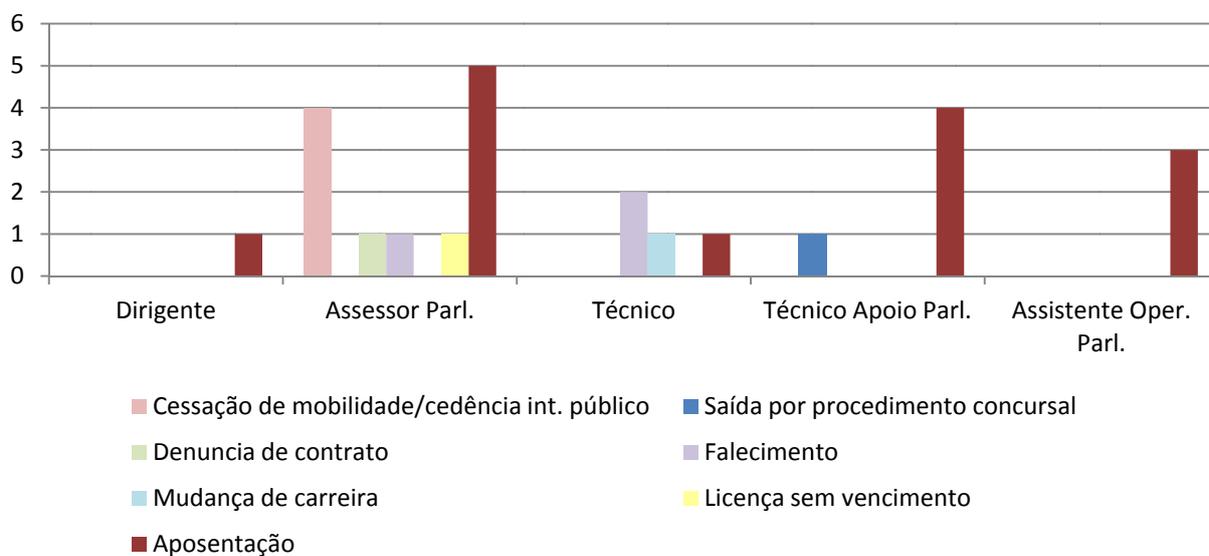
Quadro 13 - Saídas e incidência nos respetivos grupos profissionais

		Dirigente	Assessor Parl.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Total
Cessação de mobilidade/cedência int. público	H		2				2
	M		2				2
	T		4				4
Saída por procedimento concursal	H				1		1
	M						
	T				1		1
Denúncia de contrato	H						
	M		1				1
Falecimento	T		1				1
	H		1				1
Mudança de carreira	M			2			2
	T		1	2			3
	H						
Licença sem remuneração	M			1			1
	T			1			1
	H						
Aposentação	M		1		1	2	4
	T	1	4	1	3	1	10
	H	1	5	1	4	3	14

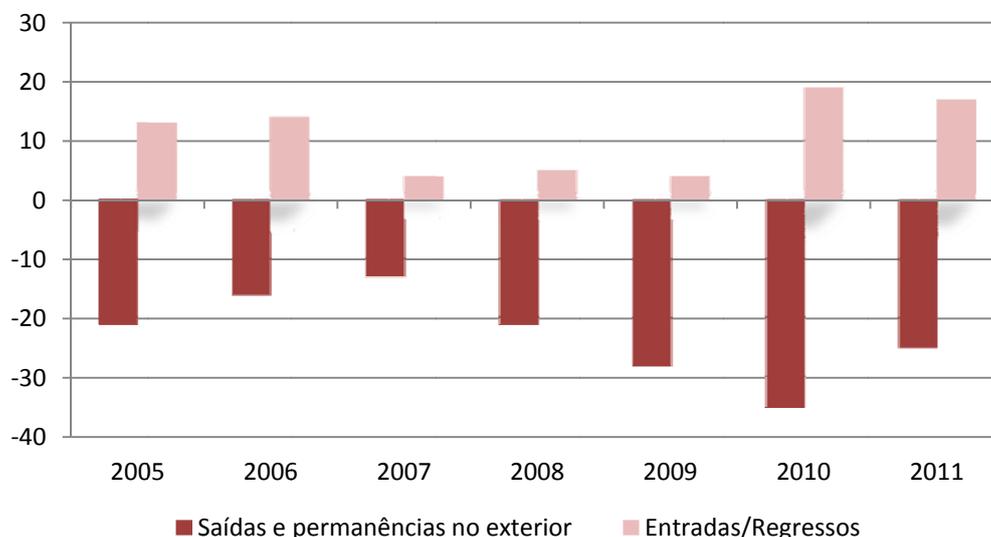
Em 2011, verificaram-se os seguintes movimentos de saída:

- ↪ 1 funcionário através de procedimento concursal (período probatório);
- ↪ 1 funcionário por denúncia de contrato;
- ↪ 3 funcionários por falecimento;
- ↪ 1 funcionário por licença sem remuneração de longa duração (superior a 90 dias);
- ↪ 14 funcionários por aposentação;
- ↪ 4 funcionários cessaram a situação de mobilidade/cedência de interesse público;
- ↪ 1 funcionário por mudança de carreira.

Gráfico 29 - Movimento das saídas verificadas em 2011



Através do **gráfico 29**, conclui-se que o movimento de saída por aposentação acontece em todos os grupos profissionais, sendo a principal e mais relevante causa de saída na maior parte deles.

Gráfico 30 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)


2010 foi o ano com maior número de saídas de funcionários, sendo que os últimos 3 anos apresentam, conjuntamente considerados, níveis muito elevados de saídas de funcionários, com mais de 20 em cada ano, números esses bem espelhados através do **gráfico 30**.

Os números assinalados nas movimentações de entrada, quer em 2010 quer em 2011, resultam, em boa medida, de processos de cedência de interesse público para a UTAO.

A leitura dos movimentos de entrada/saída ao longo de 2011 permite calcular um *turnover* de 5,6%, o qual se encontra ligeiramente acima do que é considerável como o índice médio aceitável (5%).

Quadro 14 – Evolução de movimentações de pessoal

	2009	2010	2011
Entradas	4	19	17
Saídas e permanências no exterior	28	35	25

Embora menos acentuada do que em anos anteriores, a saída de efetivos continua a ser muito superior à entrada, encontrando-se, em 2011, o rácio de cobertura em 0,68.

Quadro 15 – Evolução de movimentações internas de funcionários

		Entradas												
		DGF	DILP	DRHA	DAC	DSATS	Museu	Gab.	GP's	DAPLEN	DRI	CNPMA	DRHA (AOP)	DE
Saídas	BIB			1										
	DAC		1					1	1					
	DP						1							
	DAPLEN	1												1
	DRHA (AOP)					1			4	1				
	DE										1			
	DSATS												1	
	DRAA												1	
	DRI			1										
	GP's (Aux)													2
	CNPMA				1									

O **quadro 15** apresenta a movimentação entre as várias unidades orgânicas, gabinetes e entidades a quem a Assembleia da República presta apoio técnico e administrativo, revelando que em 2011 houve uma grande rotatividade de funcionários, especialmente ao nível dos assistentes operacionais parlamentares.

3.9 – Evoluções na carreira e na categoria

Quadro 16 – Alterações na carreira e categoria

		Técnico	Total
Mudanças de carreira	H		
	M	1	1
	T	1	1

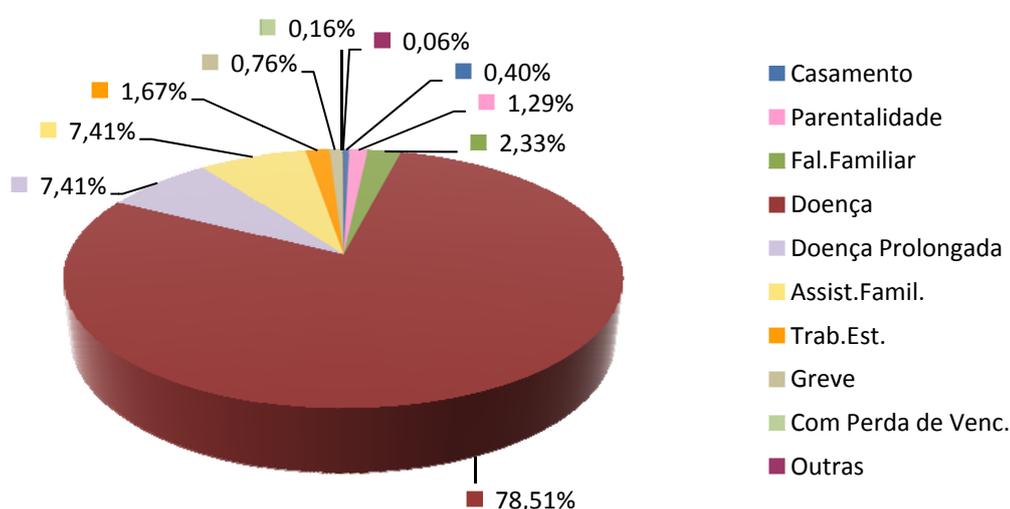
Por força da aplicação do artigo 24º da lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro – OE 2011 – ficou vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciassem valorizações remuneratórias, abrangendo situações como as progressões, promoções ou a abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais.

Nestes termos, registou-se, em 2011, apenas uma alteração de carreira – da carreira técnica para a carreira de assessor parlamentar, resultante de um procedimento concursal aberto ainda em 2010.

3.10 – Absentismo

**Quadro 17 - Absentismo/Causas
(em dias)**

		Dirigente	Assessor Parl.	Técnico	Operador Parl. Sist.	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Enf.	Total
Casamento	H								
	M					10	10		20
	T					10	10		20
Parentalidade	H		26						26
	M		39						39
	T		65						65
Falecimento de Familiar	H			1	1	13	10		25
	M	6	24	1		39	22		92
	T	6	24	2	1	52	32		117
Doença	H		69	27	38	643	218		995
	M	12	696	79	63	1.854	246	5	2.955
	T	12	765	106	101	2.497	464	5	3.950
Doença Prolongada	H		365			8			373
	M								
	T		365			8			373
Assistência a Familiares	H		4	7		31	63		105
	M		94	13		145	16		268
	T		98	20		176	79		373
Trabalhador Estudante	H		2			15			17
	M		30			11	26		67
	T		32			26	26		84
Greve	H		2			5	10		17
	M		5	3		6	7		21
	T		7	3		11	17		38
Com perda do Vencimento	H		1		5	2			8
	M								
	T		1		5	2			8
Outras	H						3		3
	M								
	T						3		3
TOTAIS	T	18	1.357	131	107	2.782	631	5	5.031

Gráfico 31 – Percentagens por tipo de absentismo


Embora o número de faltas registadas tenha diminuído em 2011 em cerca de 47%, (registaram-se menos 4.437 dias de faltas), as faltas por doença continuam a ser o maior motivo de ausência (78,51%).

Ainda assim deve registar-se que, neste tipo de falta, se verificou, relativamente a 2010 um decréscimo do número de dias de ausência na ordem dos 42%, o que equivaleu a menos 2.918 dias de ausência.

Segue-se a doença prolongada e a assistência a familiar com 7,41% cada. As restantes faltas devidamente justificadas, no seu cômputo, assumem 6,67% da totalidade de faltas registadas.

Gráfico 32 - Absentismo – principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efetivos

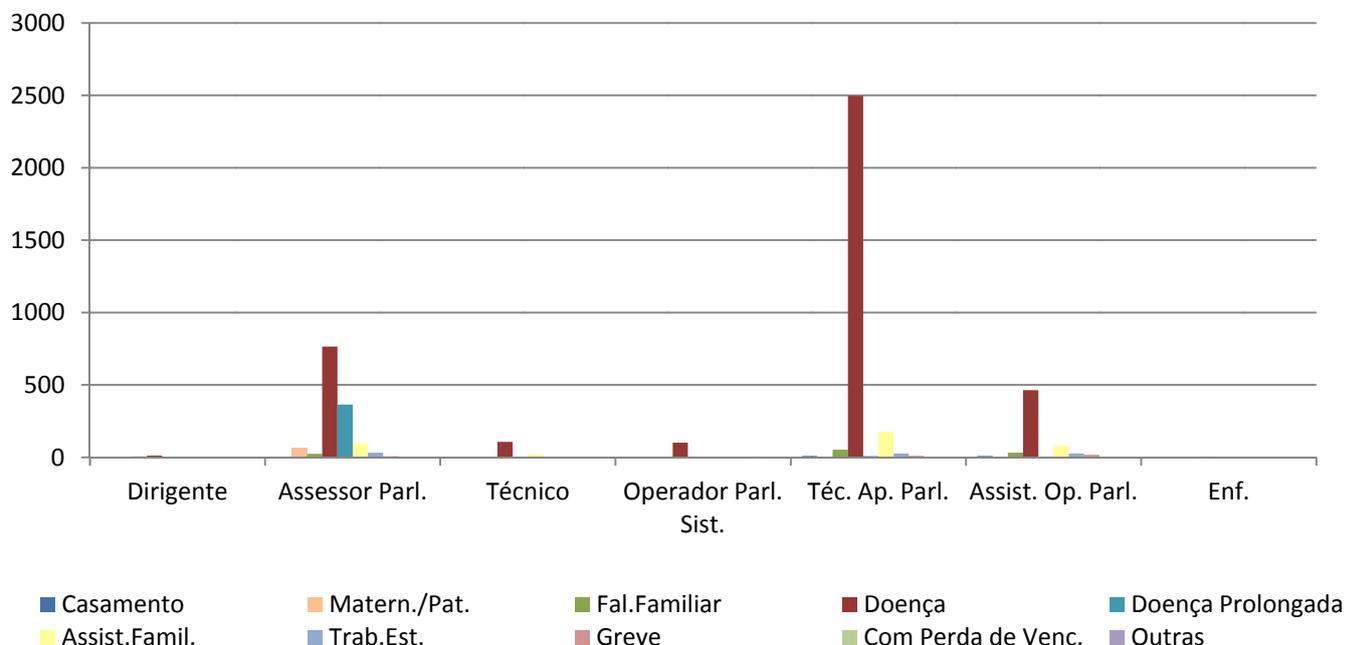
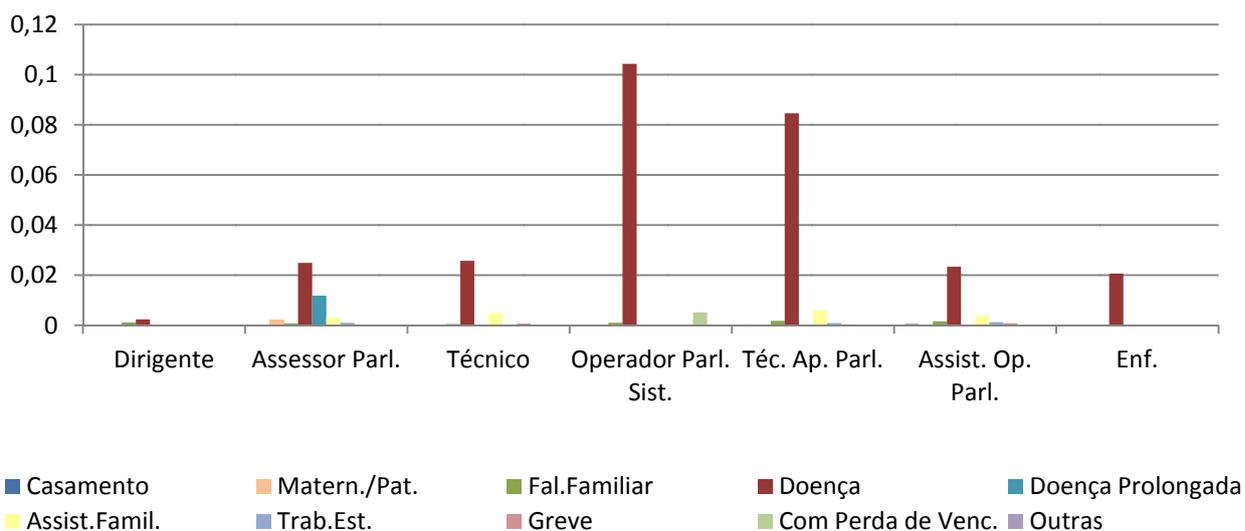


Gráfico 33 - Percentagem do absentismo relativamente ao número de efetivos por grupo profissional



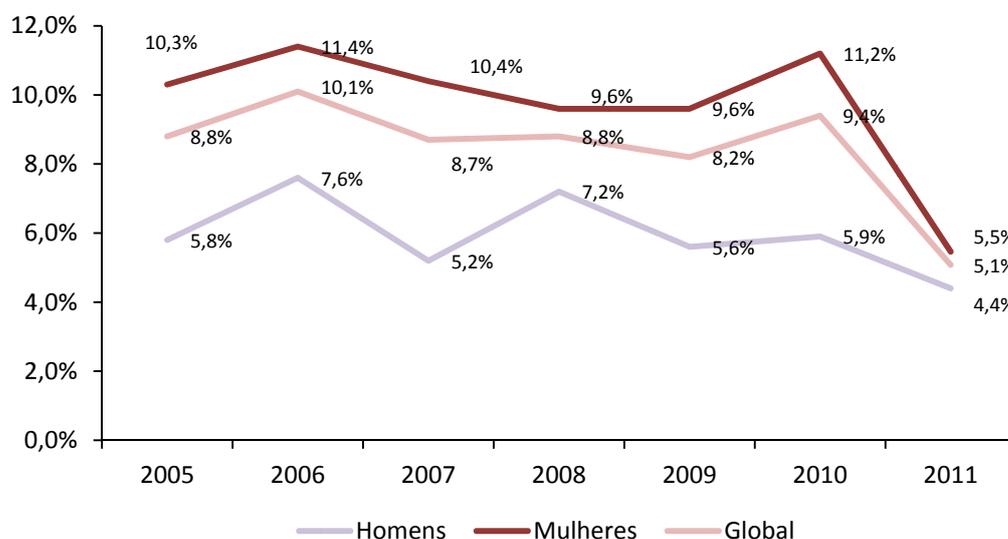
O maior número de ausências por motivo de doença registou-se no grupo técnico de apoio parlamentar. No entanto, face ao número de funcionários existentes em cada grupo profissional, foi no grupo dos operadores parlamentares de sistemas que se observou o maior índice de faltas por este motivo.

As restantes ausências não representam valores significativos ao nível gráfico.

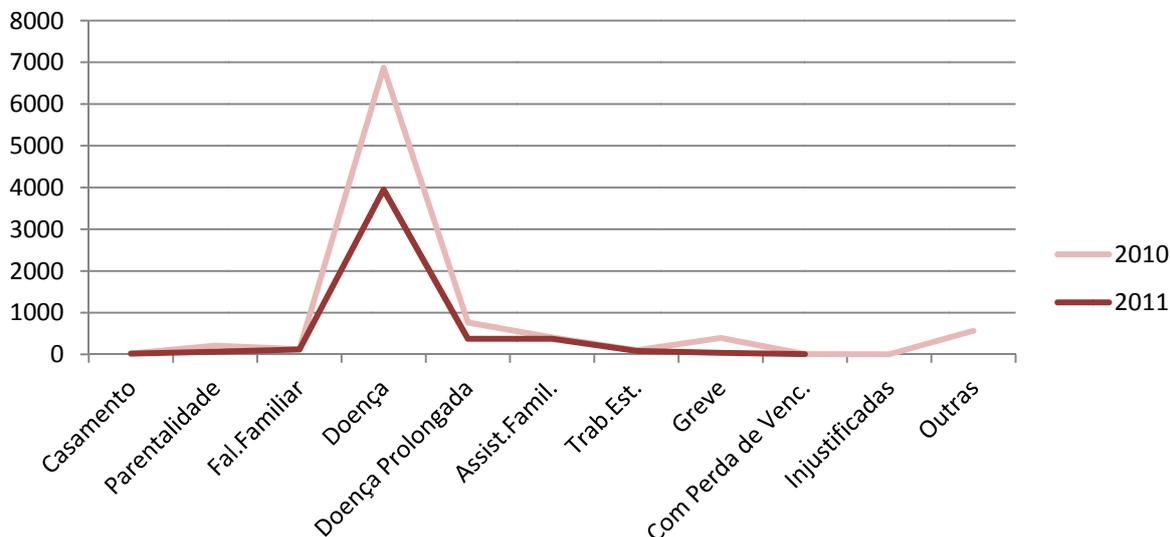
Quadro 18 - Evolução da taxa de absentismo

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

Gráfico 34 - Evolução da taxa de absentismo global e por sexo

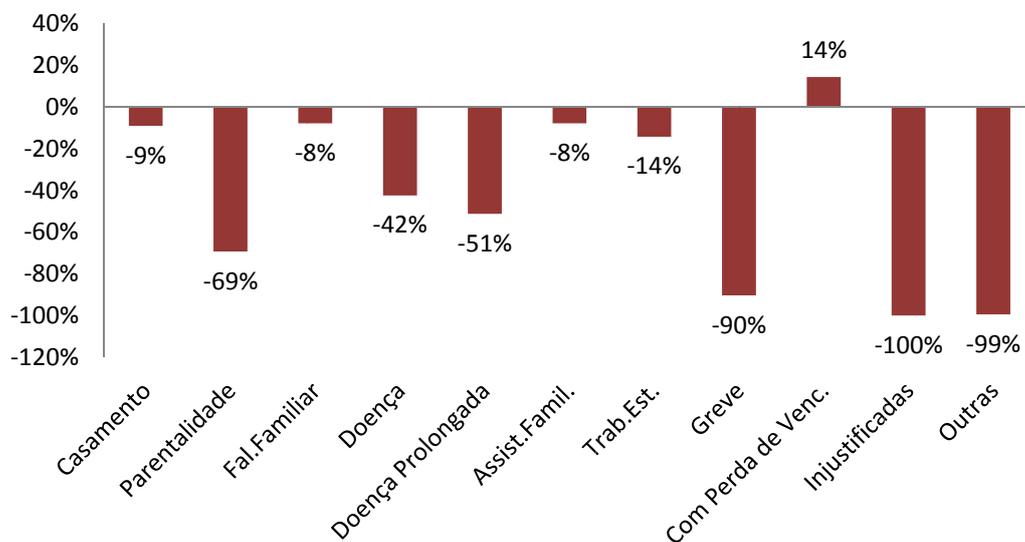


O **gráfico 34** permite verificar os dados referenciados no **quadro 18**, evidenciando, relativamente a 2010, uma descida bastante acentuada do absentismo quer global (-4,3%) quer a nível de ambos os sexos (-5,7% nas mulheres e 1,5% nos homens), sendo que mais uma vez o fator aposentação influencia estes números considerando que alguns desses funcionários se encontravam em situação de doença.

Gráfico 35 - Evolução do número de dias de ausência por tipo


Ao analisar as causas de absentismo, comparando 2010 com 2011, verifica-se, sobretudo:

- Uma diminuição acentuada nas faltas por doença, doença prolongada e parentalidade;
- Uma diminuição significativa nas faltas por greve e outras;
- Aumento das faltas com perda de vencimento.
- Ligeiras oscilações nas demais faltas, sem grande significado.

Gráfico 36 - Evolução da percentagem de ausências por tipo


O que foi atrás descrito pode ser agora visível no **gráfico 35** em termos de valores percentuais, salientando-se que apenas as faltas com perda de vencimento apresentam crescimento. Todas as restantes registam percentagens negativas, algumas ultrapassando mesmo os 90% de decréscimo.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL



4. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 19 - Formação Profissional – Número de participações em ações de formação

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	Mais de 120 horas	Total
Internas	80		1	7	88
Externas	45	12			57
Total	125	12	1	7	145

Em 2011 registou-se uma diminuição significativa do número de participações em ações de formação (menos 794 participações), registando-se apenas 145, das quais 86% foram de curta duração – menos de 30 horas.

Regista-se ainda que 60,7 % das ações levadas a efeito decorreram nas instalações da Assembleia da República e que apenas 39,3% se realizaram no exterior. Estas participações encontram-se representadas no **gráfico 37**.

Gráfico 37 – Número de participações em ações de formação

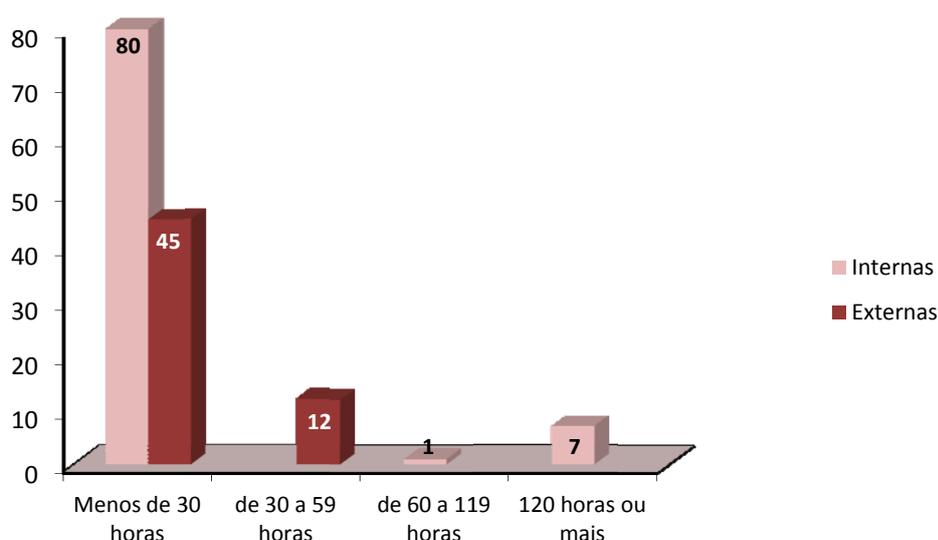
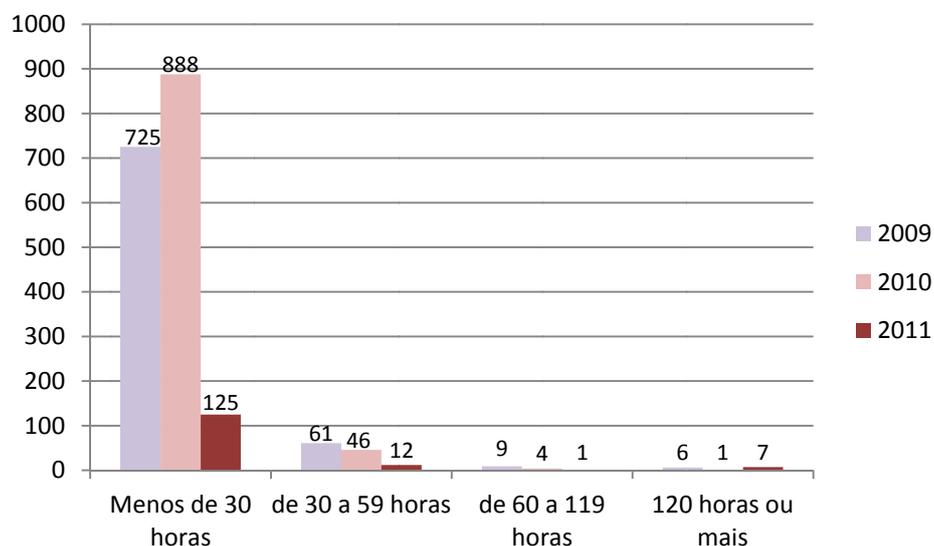
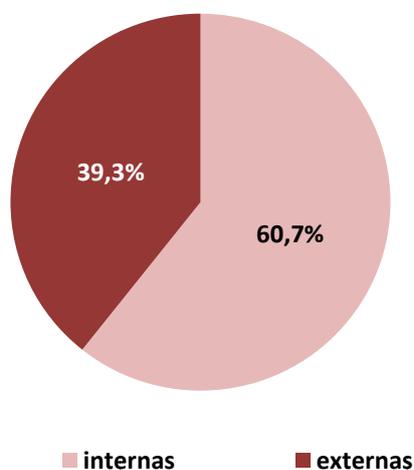


Gráfico 38 – Evolução do número de participações em acções de formação


Pela análise do triénio representado no **gráfico 38**, conclui-se o que foi dito anteriormente, isto é, que 2011 registou uma diminuição muito significativa de participações em acções de formação. Não obstante esta diminuição, a formação com menos de 30 horas é a que continua a registar maior participação.

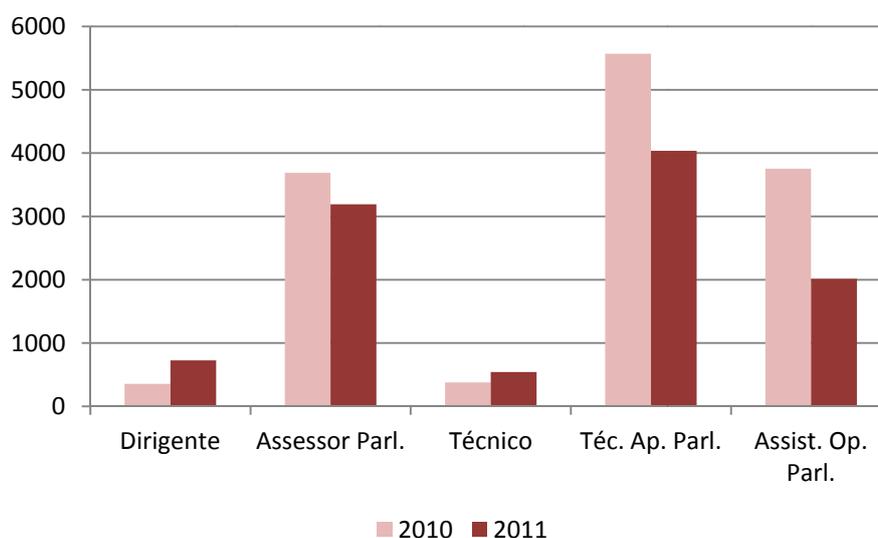
Gráfico 39 - Formação interna e externa


Quadro 20 - Horas de Formação por Grupo Profissional

	Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico Parlam.	Téc. Ap. Parlam.	Assist. Op. Parlam.	Total
Horas de Formação Interna	684	2.486	394	3.820	2.015	9.399
Horas de Formação Externa	42	706	148	217	0	1.113
TOTAL	726	3.192	542	4.037	2.015	10.512

O **quadro 20** mostra que o grupo técnico de apoio parlamentar é o que apresenta maior cômputo de horas de formação, registando uma média de 33,1 horas por cada funcionário. Segue-se o grupo de assessor parlamentar, com 25,13 horas por funcionário, e o grupo de assistentes operacionais parlamentares, com 24,6 horas de média por formando. O grupo técnico apresenta 31,9 horas de média de formação por funcionário e o grupo dirigente 34,6 horas.

Regista-se ainda que, à exceção dos grupos de dirigente e técnico, todos os restantes grupos apresentam menos horas de formação comparativamente com o ano anterior.

Gráfico 40 - Horas de Formação por Grupo Profissional – Evolução comparativa


Quadro 21 - Horas de Formação por Grupo Profissional e Áreas

	Dirigente	Assessor Parl.	Técnico	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Total
Adm. Pública	80	547	88	554	21	1.290
Assuntos Jurídicos		60				60
Assuntos Políticos		7				7
Atitudes Comportamentais		53	30			83
Rel. Públicas Protocolo			30			30
BAD		160		105		265
Novas Oportunidades				328	208	536
Form. Dirigentes	509					509
Form. Assessores e Técnicos		1.211	352			1.563
Form. Técnicos Apoio Parl.				1.957		1.957
Form. Assistentes Oper. Parl.					1.593	1.593
Gestão Financeira		95	35			130
Gestão Recursos Humanos			30			30
Informática			40	20		60
Línguas	105	925	81	972	218	2.301
Organização/Métodos	18	18				36
Museu Conservação		14				14
Higiene e Segurança				48		48
TOTAL	712	3.090	686	3.984	2.040	10.512

A área das línguas é a que apresenta maior número de horas de formação, seguida da formação dirigida aos técnicos de apoio parlamentar e da administrada aos assistentes operacionais parlamentares. As áreas de formação direcionada para os assessores parlamentares e técnicos e ainda no âmbito da administração pública apresenta também um cômputo de horas superior a 1.000.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO



5. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

5.1 – Acidentes de Trabalho

Quadro 22 - Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa

HIGIENE E SEGURANÇA						
Acidentes de trabalho	Número de casos sem baixa	Número de casos com baixa			Total geral de casos	Total de dias com baixa
		< 10 dias	10-20 dias	> 20 dias		
<i>In Itinere</i>		1		2	3	134
No local de trabalho	6	1			7	145
Total	6	2		2	10	279

Em 2011 registou-se um total de 10 acidentes de trabalho, dos quais 3 ocorreram *in itinere* e 7 no próprio local de trabalho. Destes 10 acidentes, 6 não originaram ausências ao serviço, sendo que os restantes 4 motivaram 279 dias de ausência.

Registaram-se ainda 201 dias de ausência imputáveis a 3 acidentes em serviço ocorridos em anos anteriores.

Salienta-se ainda que, dos 10 acidentes registados em 2011, 4 transitaram para o ano seguinte.

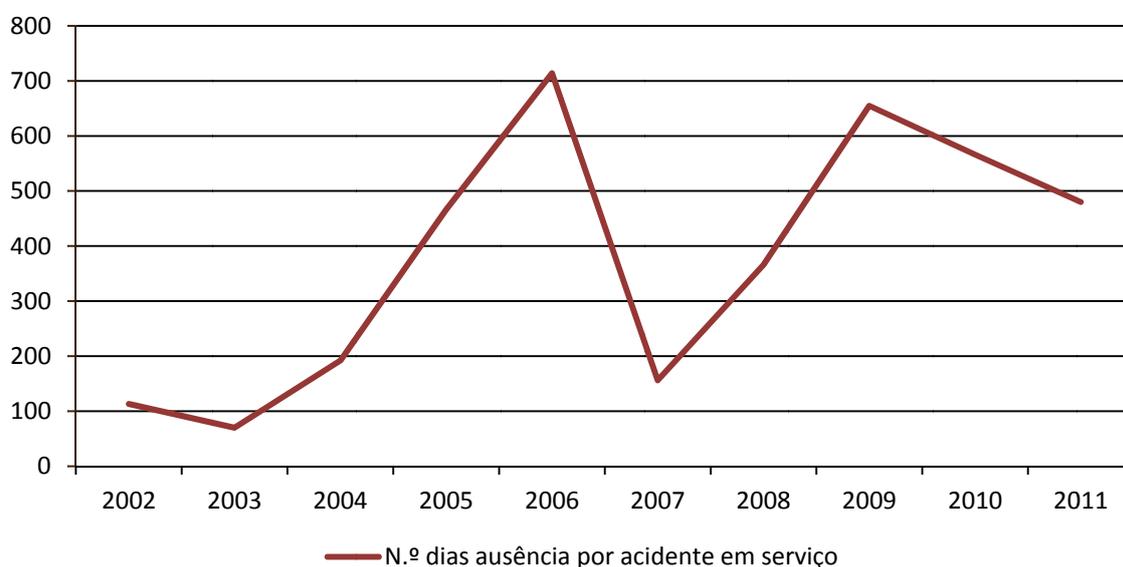
Quadro 23 - Evolução dos acidentes de trabalho

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

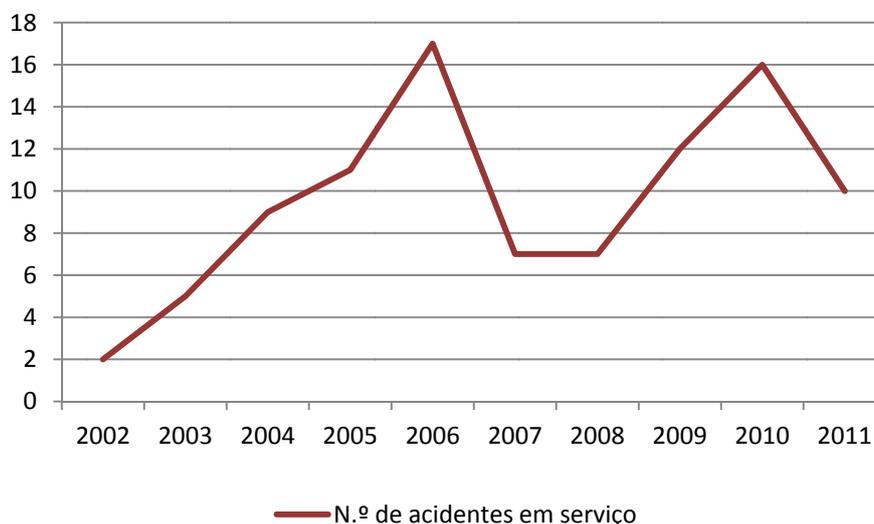
As ausências por motivo de acidente de trabalho registaram, em 2011, um decréscimo de 16,2% relativamente ao ano anterior, no que se refere ao número de dias de baixa.

A taxa de incidência de acidentes de trabalho situa-se assim nos 2,67% e reflete o número de acidentes sobre o total de funcionários do mapa de pessoal.

Gráfico 41 – Evolução de ausências por acidente de trabalho



Assim, o **gráfico 41** mostra que, desde 2003, o número de ausências por acidente de trabalho tem vindo a aumentar, registando o seu pico máximo em 2006. Em 2007 teve uma queda acentuada voltando a subir de novo em 2009. Desde então têm-se vindo a registar uma diminuição do número de dias de ausência por este motivo, resultado, por um lado, de um menor número de acidentes, (*vd. gráfico 42*) e, por outro, de um menor índice de gravidade dos mesmos.

Gráfico 42 – N.º de acidentes de trabalho


5.2 – Doenças Profissionais

Em 2011, registou-se um total de 483 dias de ausência por motivo de doença profissional, resultantes de processos iniciados em anos anteriores.

Registou-se ainda um caso de presumível doença profissional, aguardando a respetiva junta médica do Centro Nacional contra Riscos Profissionais.

Quadro 24 - Evolução das doenças profissionais

	2009	2010	2011
N.º de casos	2	0	1
N.º dias de ausência	242 dias de baixa	155 dias de baixa	483 dias de baixa

5.3 – Gabinete Médico

A Assembleia da República possui, conforme previsto no artigo 27º da RAR nº 20/2004, um Gabinete Médico e de Enfermagem (GME), com um conjunto de competências próprias no âmbito dos cuidados médicos e de enfermagem correntes ou de emergência, nele tendo prestado serviço, em 2011, 1 enfermeira e 4 médicos, a primeira em regime de mobilidade/cedência de interesse público, 1 médico na decorrência da contratação destes serviços a uma empresa e os restantes 3 médicos em regime de contrato de avença, resultando dos respetivos termos contratuais o tipo de cuidados médicos, a periodicidade e a duração da prestação semanal desses serviços.

Quadro 25 - Gabinete Médico e de Enfermagem

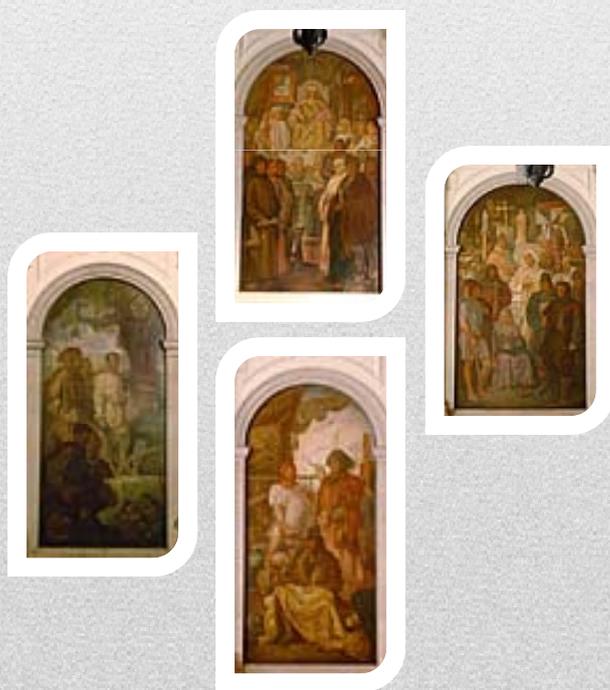
	Médicos	Enfermeira	Total
Mobilidade		1	1
Empresa	1		1
Contratados	3		3
TOTAL	4	1	5

O GME praticou, ao longo do ano de 2011, 3.664 atos médicos, o que resulta numa média diária de atendimento de 14,5 utentes/dia.

No que respeita aos atos de enfermagem, foram praticados 4.890, originando uma média de 19,3 atos por dia.

Julho foi o mês com maior índice de atos médicos e de enfermagem praticados, com uma média de 19,3 e 29,6 utentes, respetivamente.

ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL



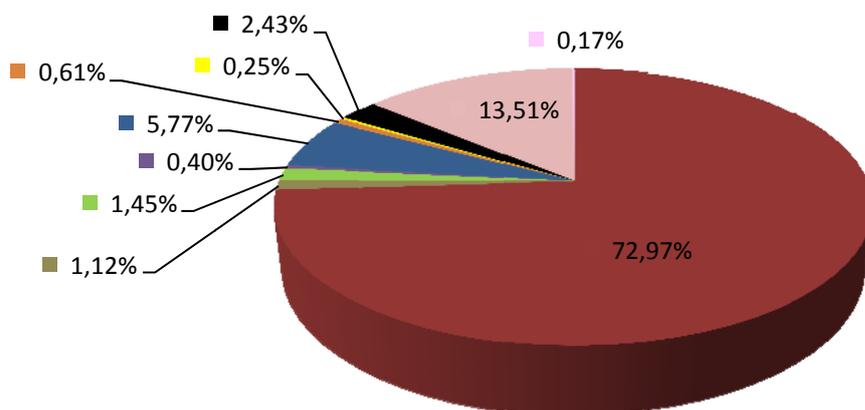
6. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

6.1 – Encargos financeiros

Os **encargos financeiros permanentes** e respetivas despesas com os serviços da Assembleia da República no ano de 2011 encontram-se especificados no quadro seguinte:

Quadro 26 – Encargos financeiros permanentes com pessoal – Executado em 2011

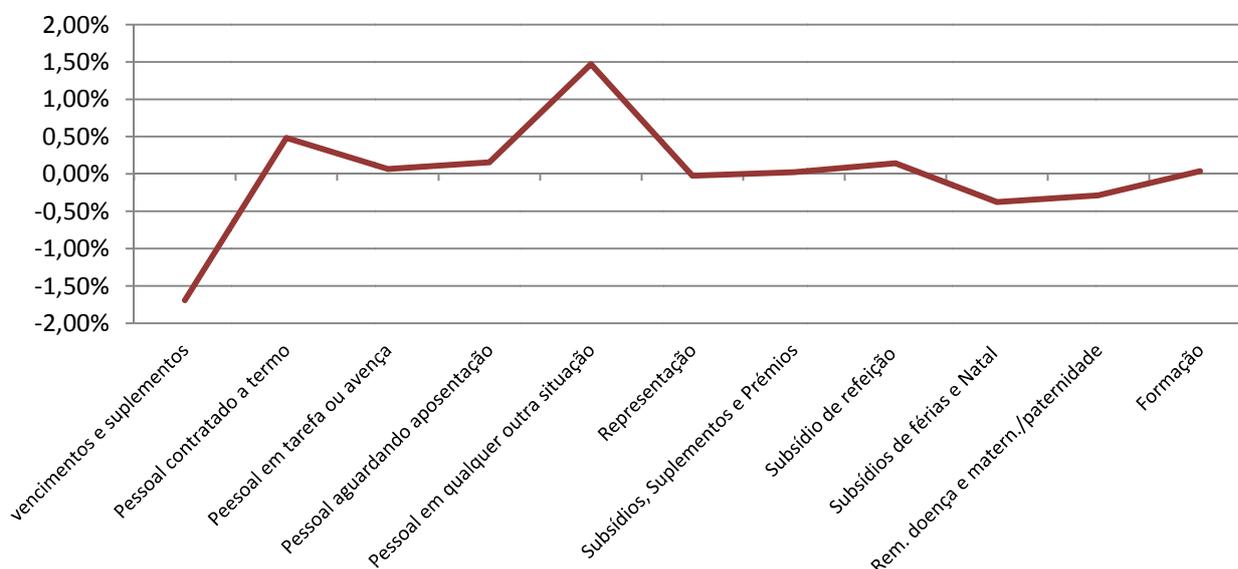
Encargos com os serviços da A.R.	Euros	Percentagem
Pessoal dos SAR – vencimentos e suplementos	10.072.213,43	72,97%
Pessoal contratado a termo	154.802,97	1,12%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	199.756,00	1,45%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	54.696,55	0,40%
Pessoal em qualquer outra situação	796.320,79	5,77%
Representação (certa e permanente)	84.844,68	0,61%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	34.933,15	0,25%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	335.826,97	2,43%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	1.864.890,07	13,51%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	23.501,21	0,17%
Formação	180.528,17	1,31%
TOTAL	13.802.313,99	100 %

Gráfico 43 – Distribuição dos encargos financeiros permanentes


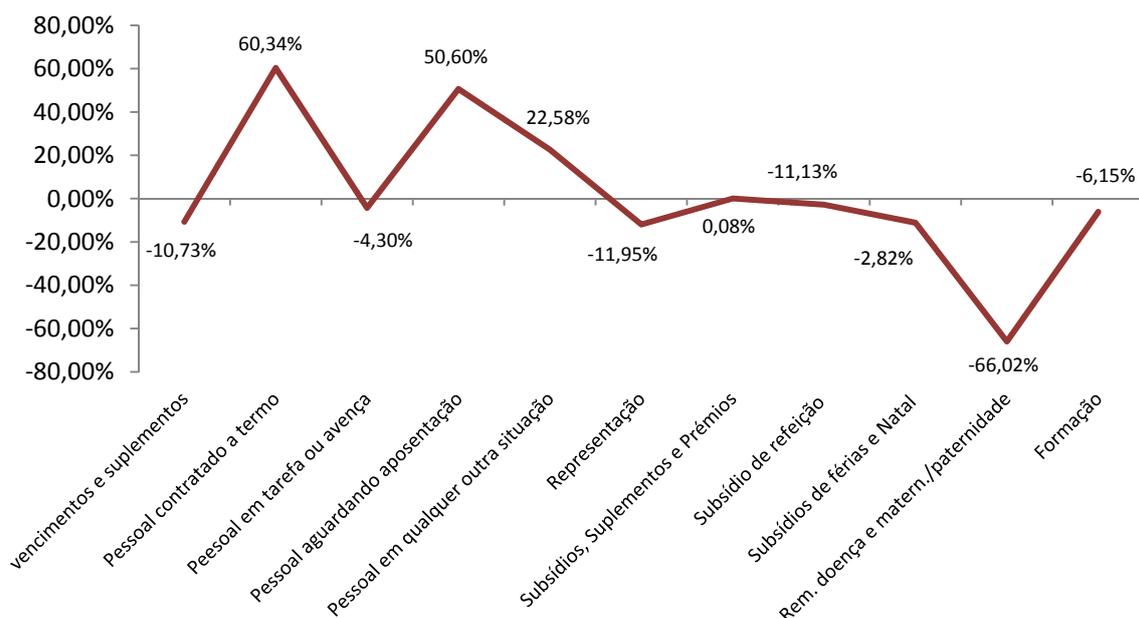
- Pessoal dos SAR e GAB – vencimentos e suplementos
- Pessoal em regime de tarefa ou avença
- Pessoal em qualquer outra situação
- Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)
- Subsídios de férias e Natal
- Pessoal contratado a termo
- Pessoal a aguardar aposentação
- Representação (certa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

O total dos encargos financeiros permanentes com os serviços da Assembleia da República apresenta um montante de 13.802.313,99 €, sendo que os vencimentos e suplementos representam a maior percentagem desse valor, traduzindo-se concretamente em 72,97%.

O valor global dos encargos financeiros em 2011 registou uma descida de aproximadamente 8,7% em relação a 2010, tendo em conta uma política de contenção de despesa associada a uma forte disciplina orçamental e uma rigorosa gestão de recursos humanos.

Gráfico 44 – Variação da distribuição dos encargos financeiros (2010/2011)


O **gráfico 44** permite constatar que a maioria das rubricas apresenta diminuição da variação dos encargos financeiros comparativamente com o seu período homólogo, sendo a exceção verificada no pessoal contratado a termo, pessoal aguardando aposentação e pessoal em qualquer outra situação.

Gráfico 45 – Variação de encargos financeiros permanentes (2010/2011)


O **gráfico 45** demonstra que a maioria das rubricas de encargos financeiros permanentes diminuiu comparativamente com 2010, em alguns casos de forma bastante significativa, como é exemplo as relativas a vencimentos e suplementos, despesas de representação e às remunerações por doença e maternidade/paternidade (neste ultimo caso já previsível quando analisado o absentismo).

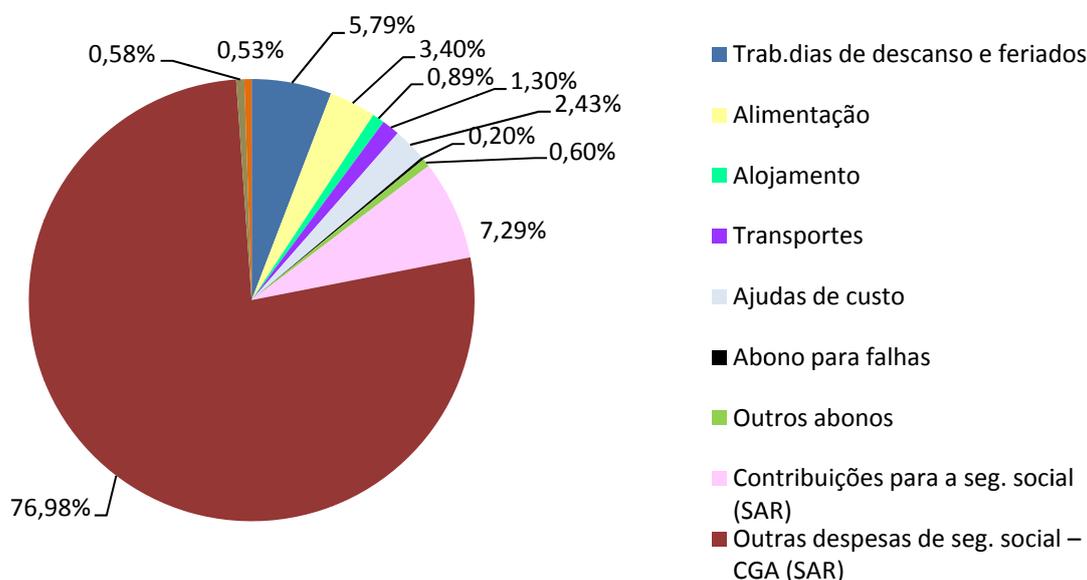
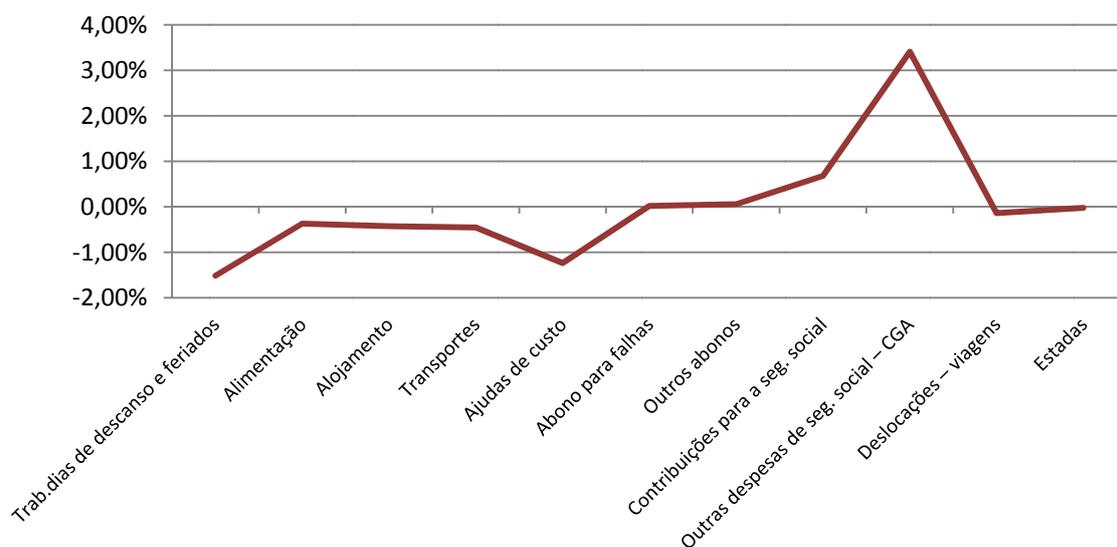
As rubricas que contemplam aumento de verbas são as concernentes ao pessoal contratado a termo (decorrente da conclusão dos procedimentos concursais), ao pessoal aguardando aposentação (decorrente do aumento de número de aposentações) e, de forma menos significativa, ao pessoal em qualquer outra situação.

No que se refere à taxa global de execução, face ao montante inscrito no OAR suplementar 2011, os encargos financeiros permanentes apresentam, em 2011, uma execução média de 91,23%, o que traduz o rigor na elaboração do OAR 2011, bem como nos decorrentes atos de gestão praticados.

Quadro 27 – Encargos financeiros variáveis com pessoal – Executado em 2011

Encargos com os serviços da Assembleia da República		
Abonos variáveis ou eventuais	Euros	Percentagem
Trabalhos em dias de descanso semanal e feriados - SAR	136.710,23	5,79%
Alimentação	80.250,72	3,40%
Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento	21.000,00	0,89%
Transportes	30.772,98	1,30%
Ajudas de custo – funcionários SAR e GAB	57.362,70	2,43%
Abono para falhas	4.698,77	0,20%
Outros abonos em numerário ou espécie	14.128,74	0,60%
Contribuições para a segurança social – (SAR)	172.186,42	7,29%
Outras despesas de segurança social – CGA (SAR)	1.817.223,63	76,98%
Deslocações – viagens	13.662,99	0,58%
Estadas	12.565,96	0,53%
TOTAL	2.360.563,14	100 %

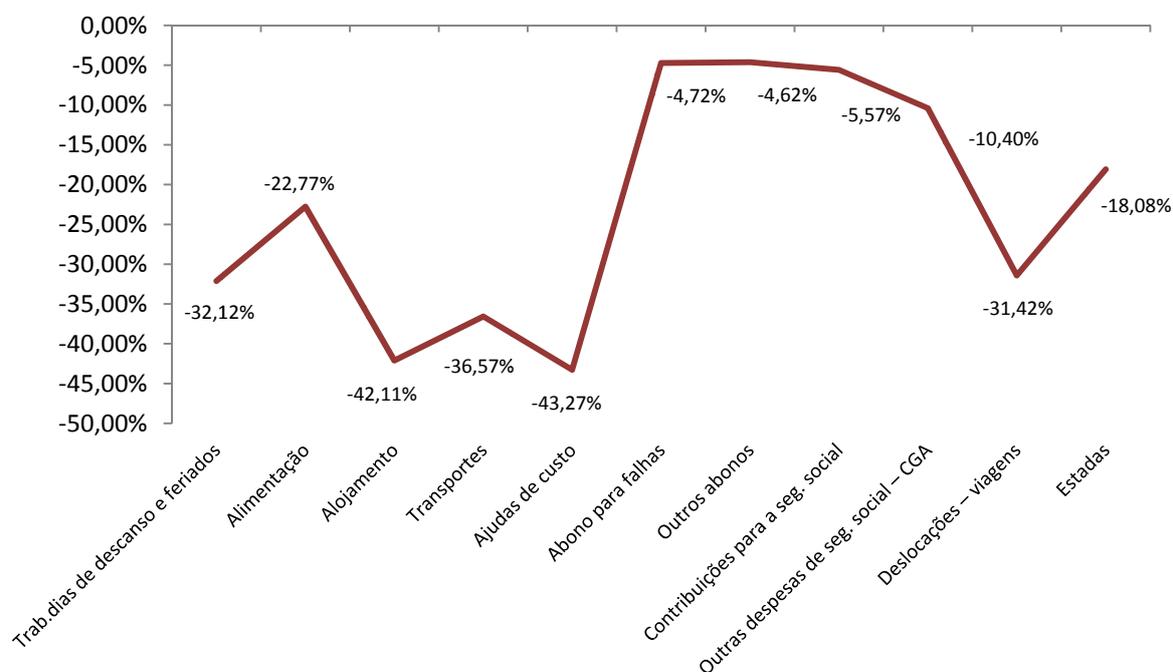
Relativamente aos encargos financeiros variáveis, representados no **quadro 27**, o valor que assume maior expressão são as despesas de segurança social – CGA (comparticipação da AR), que representam 76,98% do total destes encargos. A distribuição destes valores é representada no gráfico abaixo.

Gráfico 46 - Distribuição dos encargos financeiros variáveis

Gráfico 47 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis


Mais uma vez se verifica que a quase totalidade das rubricas financeiras diminuiu o seu peso no total de encargos financeiros variáveis.

A observação do **gráfico 47** permite assim verificar que a rubrica “outras despesas de segurança social – CGA (SAR)” foi a que mais aumentou o seu peso na totalidade dos encargos financeiros variáveis, ultrapassando ligeiramente os 3%.

Gráfico 48 – Variação de encargos financeiros variáveis (2010/2011)



Em relação à variação dos valores registados, comparativamente com o ano anterior, constata-se que todas as rubricas apresentaram diminuição de valores gastos, flutuando entre os 4,62% e os 43,27% de diminuição.

A redução ao nível das várias rubricas que compõem os abonos variáveis ou eventuais permite concluir que, de forma global, assistimos a uma média da diminuição de encargos de 14,38% em relação aos valores registados em 2010.

No que se refere à taxa global de execução correlativa aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2011, os encargos financeiros variáveis apresentam, em 31 de dezembro de 2011, uma execução média de 87,50%, superior em 1,09% à do ano anterior.

Quadro 28 – Despesas de funcionamento – Executado em 2011

Aquisição de bens e serviços correntes	Euros	Percentagem
Vestuário e artigos pessoais	20.431,96	3,38%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetaria	583.697,42	96,62%
TOTAL	604.129,38	100 %

O valor global das 2 despesas de funcionamento apresentadas no **quadro 28** é de 604.129,38 €, englobando 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 de refeitório, restaurante e cafetaria.

A taxa de execução média destas despesas face aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2011 situou-se nos 65,49%.

Relativamente a 2010, também aqui se verificou um decréscimo de despesa, registando uma quebra de 28,4%.

6.2 – Leque Salarial

Quadro 29 – Leque salarial líquido e ilíquido

Leque salarial líquido =	Maior vencimento líquido	5,4
	Menor vencimento líquido	
Leque salarial ilíquido =	Maior vencimento ilíquido	8,1
	Menor vencimento ilíquido	

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2011, nos 8,1 enquanto que o rácio do leque salarial líquido ficou apenas pelos 5,4.

PROTEÇÃO SOCIAL



7. – PROTEÇÃO SOCIAL

Quadro 30 – Proteção Social – executado em 2011

Proteção Social		
	Euros	Percentagem
Encargos com a saúde - SAR	329.089,21	47,55%
Subsídio Familiar a crianças e jovens - SAR	3.049,82	0,44%
Outras prestações familiares e complementares - SAR	175.860,84	25,41%
Acidentes em serviço	156.095,85	22,56%
Outros trabalhos especializados	27.929,82	4,04%
TOTAL	692.025,54	100 %

A proteção social viu os seus valores globais crescerem, relativamente a 2010, em 39,6%, em boa parte derivado do acréscimo da despesa com os acidentes de trabalho.

Os encargos com a saúde são os que continuam a deter o maior peso na distribuição total desta atividade – 47,55%.

A taxa média de execução, face aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2011, aumentou face a 2010, situando-se nos 73,49%.

Gráfico 49 – Distribuição dos encargos com a proteção social

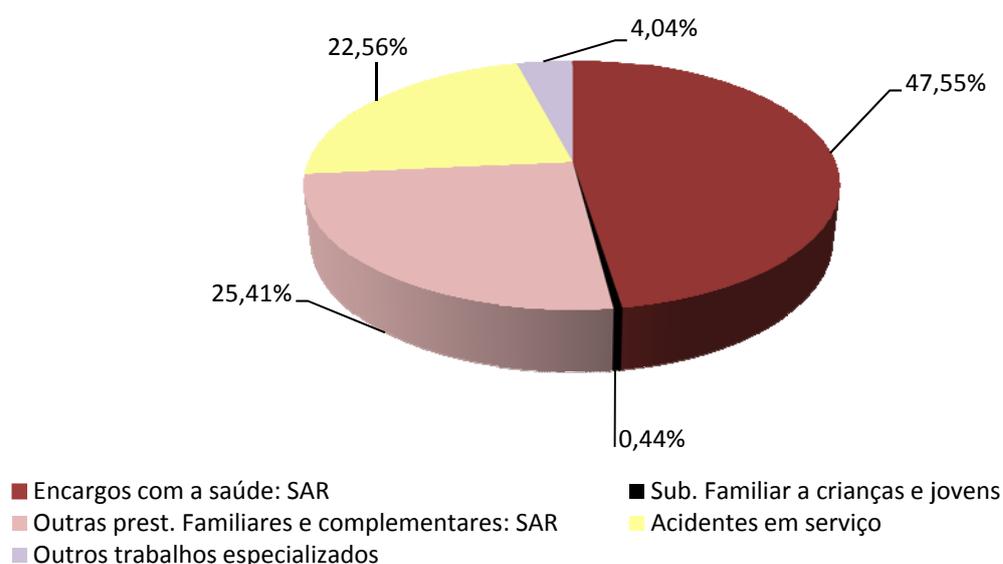
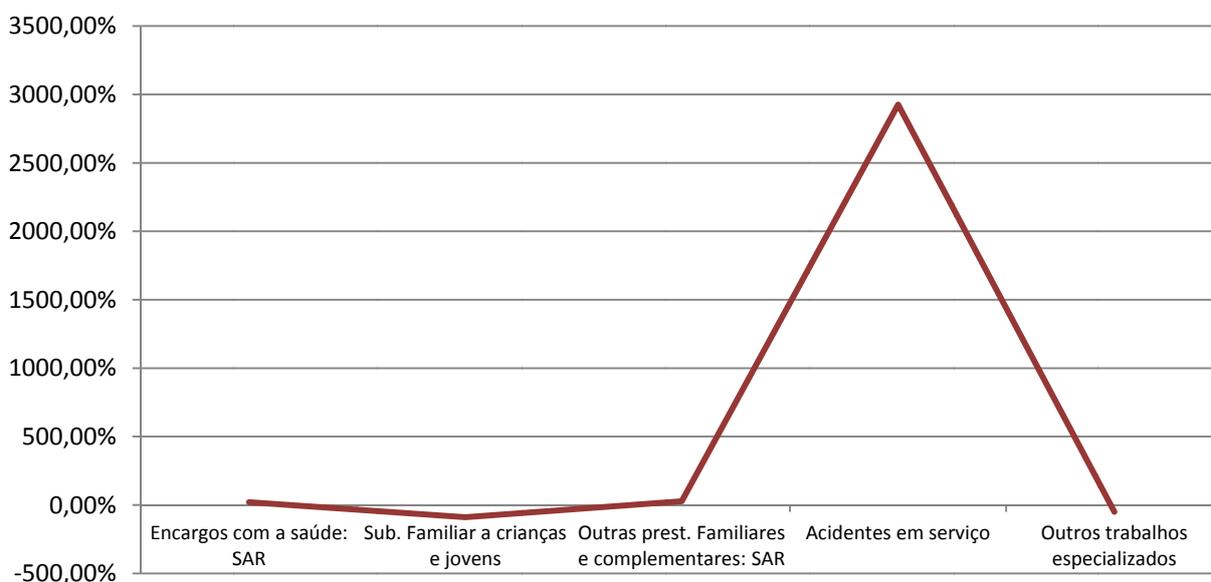


Gráfico 50 – Variação de encargos com proteção social (2010/2011)


Como podemos observar através **gráfico 50** que compara o biénio 2010-2011, o grande aumento verificado ocorreu na rubrica de acidentes em serviço, devido as remições em capital que foram pagas à Caixa Geral de Aposentações, em consequência da conclusão de processos de acidentes em trabalho/doenças profissionais que culminaram em graus de desvalorização, dando origem à atribuição de remições em capital bem como a pensões mensais por incapacidade.

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 (SFP), encontrando-se 2,7% do total de funcionários inscrito em outros Sindicatos.

Quadro 31 – Atividade sindical

Organização e atividade sindical na A.R.	
Número de funcionários inscritos no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	287
Número de funcionários inscritos no Sindicato dos Funcionários da F.P. Zona Sul e Açores	7
Número de funcionários inscritos no Sindicato dos Funcionários dos Impostos	1
Número de funcionários inscritos no Sindicato dos Funcionários Judiciais	1
Número de funcionários inscritos no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	1
Taxa de sindicalização = $\frac{\text{Nº func. sindicalizados}}{\text{Total efetivos}}$	79,2 %

A taxa de sindicalização, em 2011, situa-se nos 79,2%, descendo 0,2% em relação a 2010.

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.

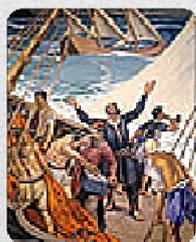
Quadro 32 – Representação no Conselho de Administração

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

8.2 – Disciplina

No período em apreço, 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

Os Gabinetes podem ser constituídos por pessoal em regime de nomeação, de acordo com a LOFAR, e por funcionários do mapa de pessoal da Assembleia da República. Assim, salienta-se que os funcionários que se encontram nomeados nestes Gabinetes não fazem parte dos 375 efetivos analisados neste Balanço Social.

Em 2011, no Gabinete da **Presidente da Assembleia da República** exercia funções de apoio um total de 11 funcionários, distribuídos pelos cargos e categorias representadas no quadro que se segue, nos termos do artigo 8.º da LOFAR:

Quadro 33 – Pessoal em exercício no Gabinete do Presidente da AR

	Chefe de Gabinete	Adjunto	Assessor	Secretário	Secretária Auxiliar	Motorista	Assistente operac. parlam.	Total
Mapa de pessoal						1	2	3
Nomeados	1	1	2	2	1	1		8
TOTAL	1	1	2	2	1	2	2	11

No Gabinete da **Secretária-Geral**, de acordo com o artigo 25.º da LOFAR, exerciam funções de apoio um total de 7 elementos, distribuídos pelas seguintes cargos e categorias:

Quadro 34 – Pessoal em exercício no Gabinete da Secretária Geral

	Adjuntos do SG	Secretária	Motorista	Assistente oper. Parlam.	Total
Mapa de pessoal			1	1	2
Nomeados	1	3			4
Avençado			1		1
Total	1	3	2	1	7

Os **Gabinetes dos Vice-Presidentes**, tal como previsto no artigo 11.º da LOFAR, têm a seguinte composição:

Quadro 35– Pessoal em exercício nos Gabinetes dos Vice-Presidentes

	Secretária	Motorista	Assist. op. Parl.	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 de Mesa** conta com o seguinte apoio de funcionários:

Quadro 36 – Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários de Mesa

	Técnica de apoio parlam.	Motorista	Assist. op. Parl.	Total
Mapa de pessoal	4	1	1	6
Total	4	1	1	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 37 – Pessoal em exercício no Gabinete do Ex-PAR

	Assessor	Motorista	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

O apoio ao **Conselho de Administração** é o constante do quadro abaixo.

Quadro 38 – Pessoal em exercício no Conselho de Administração

	Técnica de ap. Parl.	Motorista	Assist. op. Parl.	Total
Mapa de pessoal	1	1	1	3
Total	1	1	1	3

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

O mapa de pessoal da Assembleia da República, em 2011, 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 39 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida

	Assessor	Total
Mapa de pessoal	2	2
Total	2	2

Quadro 40 – Pessoal em exercício no Conselho de Acompanhamento dos Julgados de Paz

	Técnico	Adjunto	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

NOTAS FINAIS



10. – NOTAS FINAIS

SÍNTESE

O Balanço Social de 2011 espelha a política de gestão de recursos humanos imprimida ao longo do ano, tendo em conta, por um lado, a situação económica e financeira particularmente difícil que o País atravessa e, por outro, as disposições restritivas relativas ao Estado, plasmadas na lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2011.

É assim neste cenário de maior constrangimento que as palavras rigor e contenção têm um duplo peso na gestão da despesa pública e o poder da motivação do capital humano um papel fundamental para a manutenção da qualidade do trabalho desempenhado.

É nesta antítese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão, de cujos indicadores relevam os seguintes

- Em 31 de dezembro de 2011, contabilizavam-se 375 funcionários em efetividade de funções;
- Verificou-se neste período (2011) uma diminuição de 25 funcionários, sendo este decréscimo imputado ao número de aposentações verificadas (14), falecimentos (3), cessações de cedências de interesse público (4) e outras situações (4). Confrontando os números atuais com os do ano de 2008 (ano a partir do qual se iniciou uma redução de efetivos), registou-se uma diminuição de 6,7% dos efetivos;
- A relação jurídica de emprego predominante é o contrato de trabalho parlamentar, com 85% do total de funcionários;
- As cedências de interesse público para o exercício de funções na AR ou em Entidades a quem a AR deve prestar apoio técnico administrativo representam 6% do número de efetivos;

- A carreira de assessor parlamentar é a que representa um maior número de funcionários, com 33,9% dos efetivos;
- O índice de tecnicidade é de 44,27%;
- Na relação homens/mulheres, a representatividade feminina é de 64%, enquanto que a masculina é de 36%;
- Na distribuição por grupos profissionais, a representatividade feminina atinge uma maior preponderância ao nível dos técnicos de apoio parlamentar, enquanto que nos homens se verifica ao nível dos assistentes operacionais parlamentares;
- O escalão etário dos 50-54 anos é aquele que agrupa o maior número de funcionários (27%);
- A taxa de emprego jovem cifra-se nos 1,1%;
- A taxa de envelhecimento é de 26,1%;
- A idade média dos funcionários é de 48,8 anos;
- O índice de formação superior subiu 1,6%;
- O grau de licenciatura é o nível académico maioritariamente detido pelos Funcionários Parlamentares, com 46,4%;
- Existem 95 funcionários com mais de 30 anos de antiguidade, representando 25,3% do seu total;
- O nível médio de antiguidade é de 21,2 anos;
- O movimento de entrada/saída (*turnover*) registado em 2011 foi de 5,6%;
- O número de dias de faltas reduziu-se em cerca de 47% relativamente ao do ano transato;
- As faltas por doença constituem o maior motivo de ausência, representando 78,51% do seu total;

- A taxa de absentismo decresceu 4,32%, situando-se nos 5,08%;
- Em 2011 registaram-se 10 acidentes de trabalho, que originaram 279 dias de baixa;
- A taxa de incidência de acidentes de trabalho foi de 2,67%;
- As ausências por motivo de acidente de trabalho registaram um decréscimo de 16,2%;
- Em 2011, o Gabinete Médico e de Enfermagem registou a prática de 3.664 atos médicos e de 4.890 atos de enfermagem;
- A formação profissional registou um decréscimo do número de participações em ações de formação – menos 794 participações;
- Os encargos financeiros permanentes com pessoal registaram, em 2011, um decréscimo de 8,7%, tendo sobretudo que ver com as reduções remuneratórias, correspondendo-lhe uma taxa de execução de 91,23%;
- Os encargos financeiros variáveis com pessoal tiveram uma redução de 14,38% e uma taxa de execução de 87,5%;
- O leque salarial situou-se, em 2011, nos 8,1;
- Os encargos financeiros com a proteção social cresceram 39,6%, por força das remições em capital pagas à CGA decorrentes de acidentes de trabalho / doenças profissionais;
- A taxa de sindicalização situa-se nos 79,2%.