



BALANÇO SOCIAL

2009

Divisão de Recursos
Humanos e
Administração



ÍNDICE

1. Introdução.....	7
2. Organograma da AR.....	11
3. Caracterização dos Recursos Humanos	15
3.1. Evolução dos efectivos	15
3.2. Em função da relação jurídica.....	18
3.3. Em função dos grupos profissionais.....	22
3.4. Em função do sexo	26
3.5. Em função da idade.....	28
3.6. Em função do nível de escolaridade	32
3.7. Em função da antiguidade	36
3.8. Movimentos de Pessoal	39
3.8.1. Entradas	39
3.8.2. Saídas	40
3.9. Evoluções na carreira e na categoria	43
3.10. Absentismo.....	44
4. Formação Profissional.....	51
5. Higiene e Segurança no Trabalho	57
5.1. .Acidentes em serviço	57
5.2. Doenças Profissionais.....	58
5.2. Gabinete médico.....	59
6. Encargos Financeiros e Leque Salarial	63
6.1. Encargos financeiros	63
6.2. Leque Salarial	69
7. Protecção Social	73
8. Relações Profissionais e Disciplina.....	77
8.1. Relações Profissionais	77
8.2. Disciplina	78
9. Composição dos Gabinetes e Entidades externas que funcionam junto da AR	81
9.1.Composição dos Gabinetes.....	81
9.2. Pessoal em funções nas Entidades externas que funcionam junto da A.R	83
10. Notas Finais: Síntese	87

INTRODUÇÃO



1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Assembleia da República retratado nas páginas que se seguem, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2009, tem por base a caracterização decorrente dos postos de trabalho constantes do mapa de pessoal, relevando-se que, a partir de 1 de Janeiro de 2009, passou a contemplar tanto os postos de trabalho relativos ao desenvolvimento das actividades dos Serviços da Assembleia da República como os postos de trabalho dos trabalhadores colocados nas Entidades que funcionam junto da Assembleia da República e cujo apoio técnico e administrativo é assegurado por esta.

Considerando que os indicadores sociais se tornam cada vez mais elementos preciosos para a gestão, centrou-se este Balanço Social nos seguintes objectivos:

- Reunir num único documento dados que retratam a política social prosseguida pela A.R.;
- servir de base à preparação e definição de programas e objectivos a seguir;
- possibilitar análises e comparações que permitam assinalar progressos ou desvios dos objectivos e aos planos traçados.

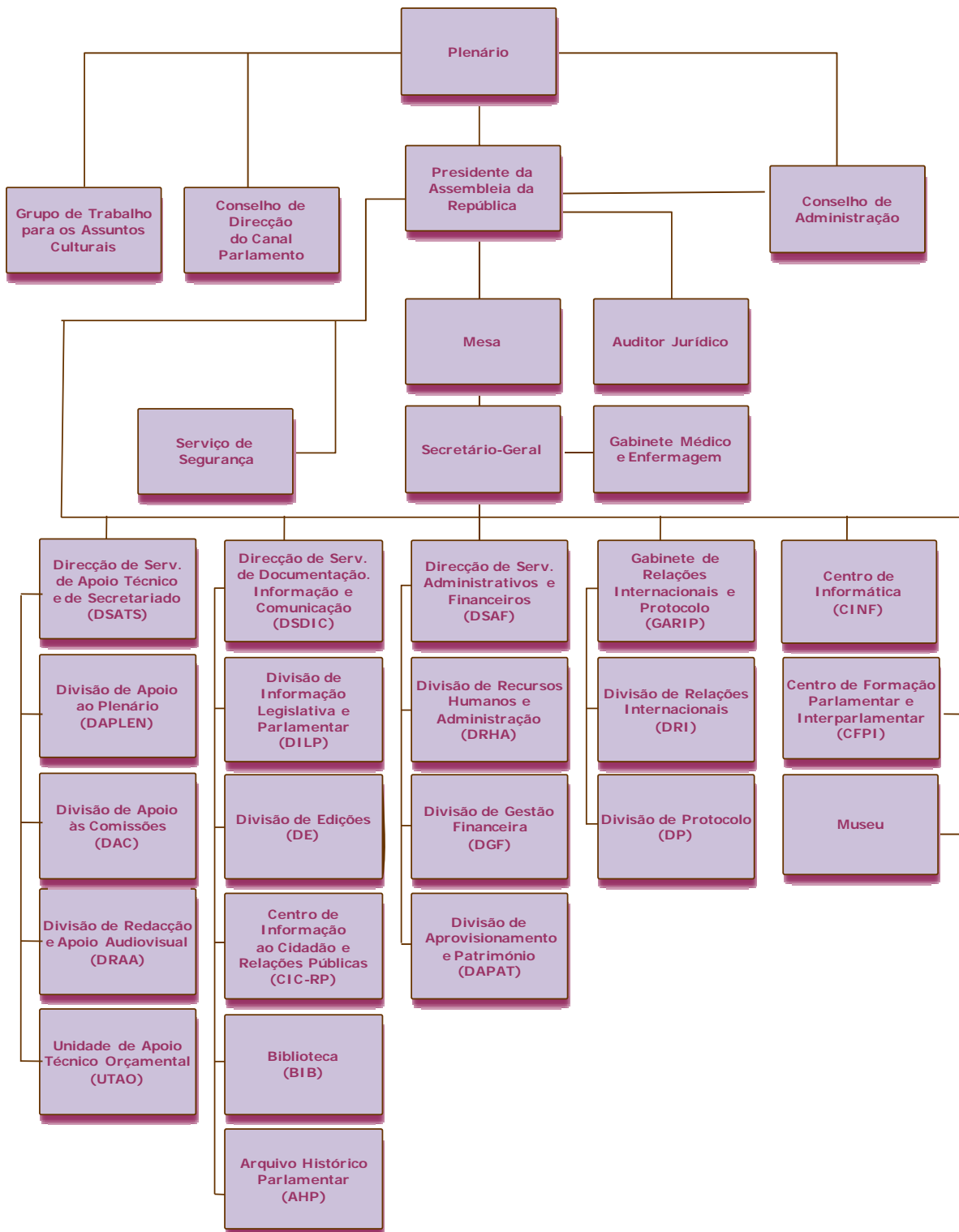
Assim, sendo o Balanço Social um importante instrumento de gestão, determinante para o planeamento estratégico de gestão de Recursos Humanos, o presente Balanço Social apresenta, para além dos quadros obrigatórios, um conjunto adicional de informação de forma a enriquecer a análise e interpretação dos números apresentados.

Este Balanço Social inclui, ainda, um conjunto de dados e indicadores financeiros, de modo a retratar de forma mais completa a realidade das tendências e decisões estratégicas adoptadas, potenciando assim melhor sustentar as decisões futuras.

ORGANOGRAMA DA AR



2. ORGANOGRAMA DA AR



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



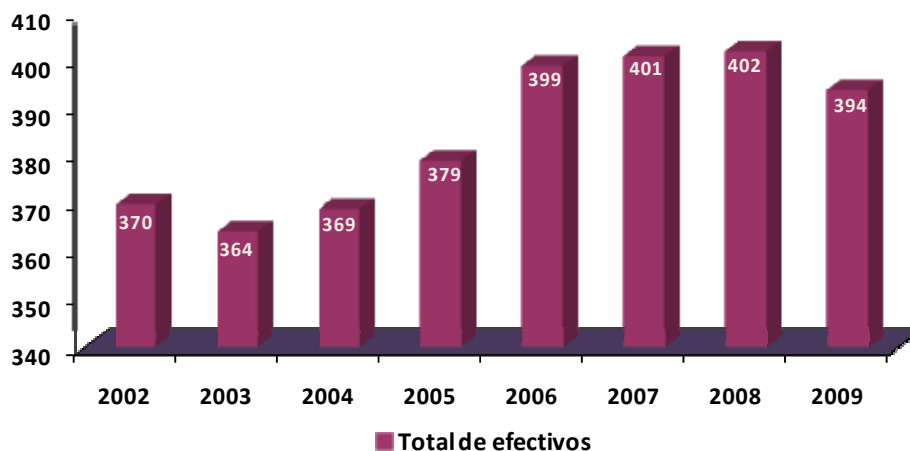
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de Dezembro de 2009, o mapa de pessoal da Assembleia da República contava com 394 postos de trabalho preenchidos por trabalhadores em efectividade de funções, aqui se incluindo 5 contratados por tempo indeterminado, 7 trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo e 15 trabalhadores em regime de mobilidade.

Acresce ainda a colaboração de 8 contratados em regime de avença o que, a somar aos 394 trabalhadores do mapa de pessoal, totaliza 402 trabalhadores.

3.1 – Evolução dos efectivos

Gráfico 1 - Evolução dos efectivos

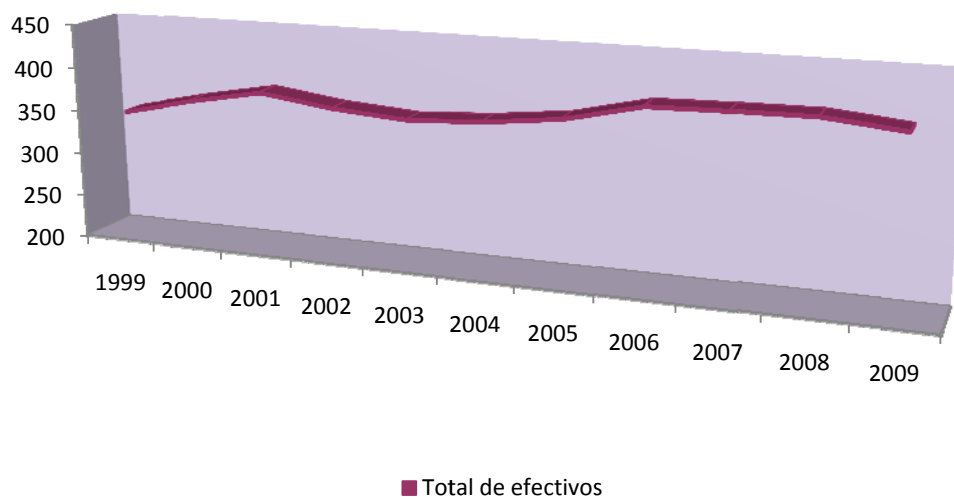


A realidade retratada de efectivos da Assembleia da República tem subjacente diferentes pressupostos do registado no passado, atenta a filosofia nesta matéria decorrente da aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, pois que os efectivos devem agora corresponder aos trabalhadores em efectividade de funções que ocupam os postos de trabalho previstos no mapa de pessoal anual, com natureza mais abrangente, dado que para além dos serviços e gabinetes este contempla ainda os postos necessários para fazer face ao apoio técnico e administrativo das Entidades que funcionam junto deste Órgão de Soberania.

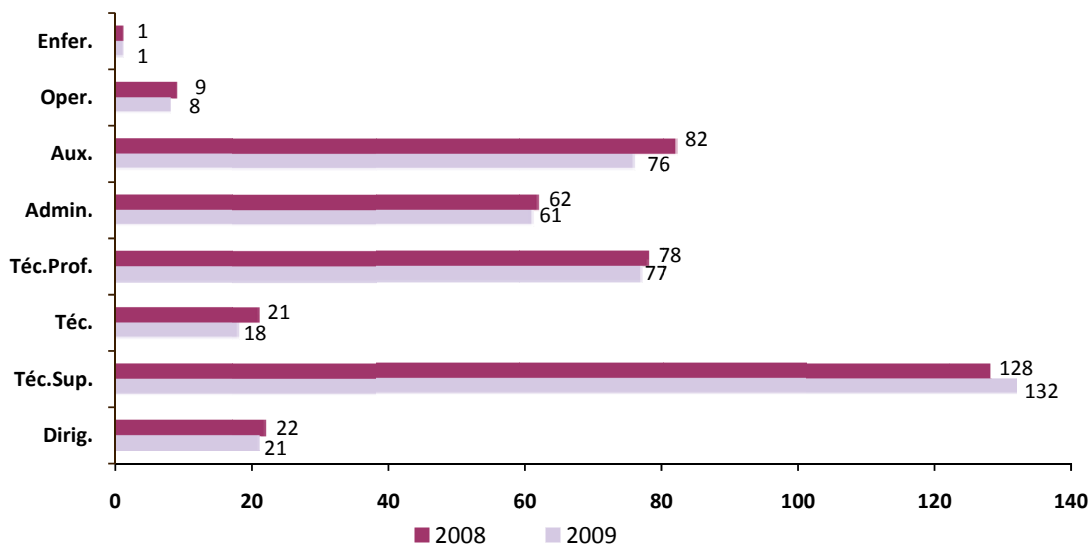
Assim, pode-se observar, através do **gráfico 1**, que, apesar de em 2009 se entrar em linha de conta com uma realidade distinta e mais abrangente, houve uma diminuição de efectivos de 402 para 394 trabalhadores, sendo este número o mais baixo dos últimos 4 anos.

Este decréscimo do número de trabalhadores verificado em 2009, é sobretudo imputado quer ao aumento do número de aposentações que ocorreram ao longo do ano, decorrentes das alterações ao estatuto de aposentação, quer à política de contenção de efectivos prosseguida na gestão dos Recursos Humanos.

Gráfico 2 - Evolução dos efectivos (1998-2009)



O **gráfico 2** apresenta a evolução dos efectivos na última década, mostrando que, após um período de estabilidade do número de trabalhadores, entre 2006 e 2008, verifica-se a tendência de descida em 2009.

Gráfico 3 - Evolução dos efectivos por grupo profissional (2008-2009)

O **gráfico 3** mostra que, comparativamente com 2008, todos os grupos profissionais apresentaram decréscimo do número de trabalhadores, à excepção do grupo técnico superior que apresenta uma ligeira subida, justificada pela mudança de carreira de 3 trabalhadores parlamentares oriundos de outros grupos profissionais, que concluíram com aproveitamento o curso CEAGP – Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública, ministrado pelo INA – Instituto Nacional de Administração, e também por nela agora se considerar e passar a incluir 2 técnicos superiores com contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

Relativamente aos outros grupos profissionais, a descida do número de trabalhadores ocorre, sobretudo, pelo aumento do número de aposentações, e segue a tendência já referida anteriormente.

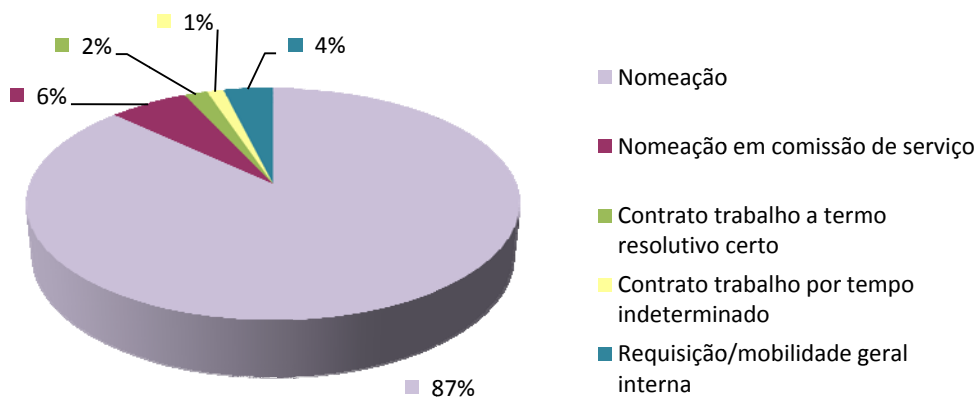
3.2 – Em função da relação jurídica

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

		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Enfer- magem	Total
Total de Efectivos	H	11	36	3	28	3	50	5		136
	M	10	96	15	49	58	26	3	1	258
	T	21	132	18	77	61	76	8	1	394
Nomeação	H		34	3	26	2	46	5		116
	M		91	14	46	51	23	2		227
	T		125	17	72	53	69	7		343
Nomeação em Comissão de Serviço	H	11					2			13
	M	10						1		11
	T	21 a)					2	1		24
Contrato trabalho Termo resolutivo Certo	H		1		2					3
	M		1	1	2					4
	T		2	1	4					7
Contrato Trabalho Por Tempo Indeterminado	H						2			2
	M						3			3
	T						5			5
Mobilidade geral interna	H		1			1				2
	M		4		1	7			1	13
	T		5		1	8			1	15

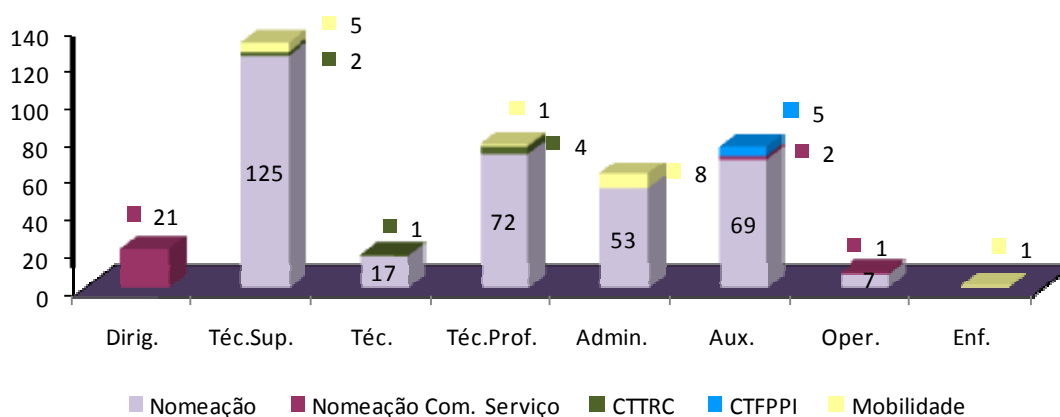
a) 4 – provenientes de outros organismos.

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



Mais uma vez, de acordo com o observado no **quadro 1 e gráfico 4**, constata-se que a modalidade de nomeação é a relação jurídica com maior representatividade, isto é, 87% do total de trabalhadores do mapa de pessoal da A.R. detém este tipo de vínculo, tendo em conta que a aplicação dos regimes de vinculação aos trabalhadores da A.R. que se encontravam nomeados, depende da aprovação do Estatuto dos Funcionários Parlamentares.

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



Os números do **quadro 1** estão apresentados no **gráfico 5**, onde se pode constatar o que já foi referido, isto é, a relação de emprego público por nomeação apresenta-se como predominante. Segue-se a comissão de serviço, onde estão englobados a totalidade dos dirigentes, o encarregado do pessoal auxiliar, o encarregado do parque reprográfico e o zelador, e que agrupa 6% dos trabalhadores, e a mobilidade com 15 trabalhadores com uma representação de 4% no universo dos trabalhadores da A.R..

Em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 5 auxiliares, contando-se ainda com 7 trabalhadores com contrato a termo resolutivo certo, que se encontram distribuídos pelo grupo técnico profissional, técnico e técnico superior.

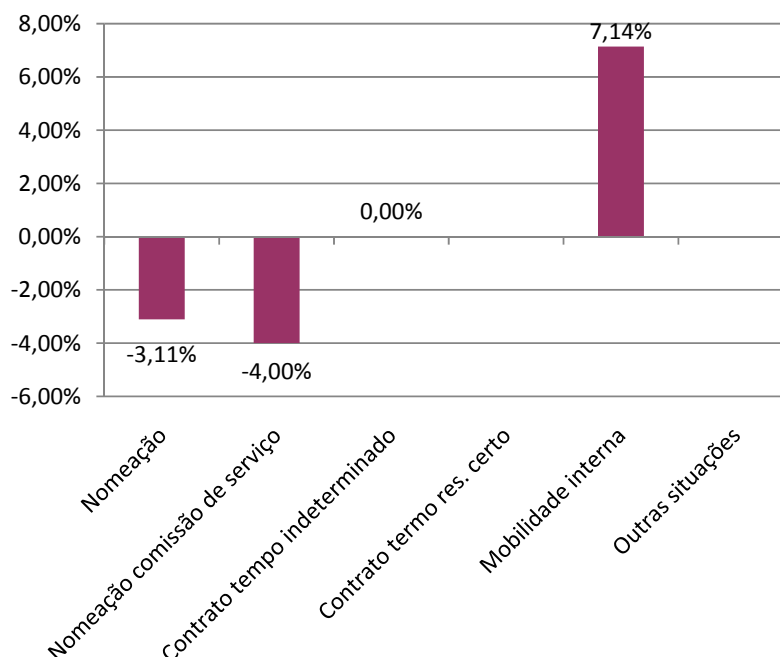
No que respeita a outras situações registadas no ano anterior, e que eram referentes a funcionários que se encontravam em quadro supranumerário, por força da aplicação do artigo 64.º da LOFAR, encontram-se agora contabilizadas no regime de vinculação por nomeação, uma vez que passaram a ocupar postos de trabalho efectivos no mapa de pessoal.

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

		Dirigente			Técnico Superior			Técnico			Técnico Profissional			Adminis- trativo			Auxiliar			Operário			Total		
		07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09
		H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Total de Efectivos	H	10	10	11	32	33	36	5	5	3	28	28	28	2	3	3	50	52	50	6	5	5	133	136	136
	M	12	12	10	94	95	96	15	16	15	53	50	49	62	59	58	28	30	26	4	4	3	268	266	258*
	T	22	22	21	126	128	132	20	21	18	81	78	77	64	62	61	78	82	76	10	9	8	401	402	394*
Nomeação	H				27	32	34	5	5	3	28	28	26	2	2	2	48	48	46	6	5	5	116	120	116
	M				83	90	91	15	16	14	53	49	46	51	49	51	28	27	23	3	3	2	231	234	227
	T				110	122	125	20	21	17	81	77	72	53	51	53	76	75	69	9	8	7	347	354	343
Nomeação Comissão de Serviço	H	10	11	11													2	2	2				12	12	13
	M	12	12	10																1	1	1	13	13	11
	T	22	22	21													2	2	2	1	1	1	25	25	24
Contrato trab. por tempo indeterminado	H																2	2							2
	M																3	3							3
	T																5	5							5
Contrato trabalho termo resol. Certo	H						1						2												3
	M						1			1			2												4
	T						2			1			4												7
Mobilidade Geral Interna	H				2	1	1								1	1							2	2	2
	M				2	3	4				1	1	9	8	7									11	
	T				4	4	5				1	1	9	9	8									13	
Outras Situações	H				1																		1		
	M				2	2					1		2	2									5	4	
	T				3	2					1		2	2									6	4	

* - Incluí 1 enfermeira em regime de mobilidade interna

Gráfico 6 – Variação percentual da relação jurídica de emprego (2008 – 2009)



O **quadro 2** mostra a evolução dos trabalhadores por grupo profissional ao longo dos últimos 3 anos e o **gráfico 6** a evolução percentual da relação jurídica de emprego de 2008 para 2009. Assim, para além de se constatar a tendência de diminuição do número de trabalhadores, pode-se verificar que a relação jurídica de emprego na modalidade de nomeação é aquela que detém uma maior representatividade, registando-se uma diminuição de 11 trabalhadores em 2009, comparativamente com o ano anterior, o que equivale a dizer que se verificou um decréscimo de cerca de 3% naquele regime de vinculação.

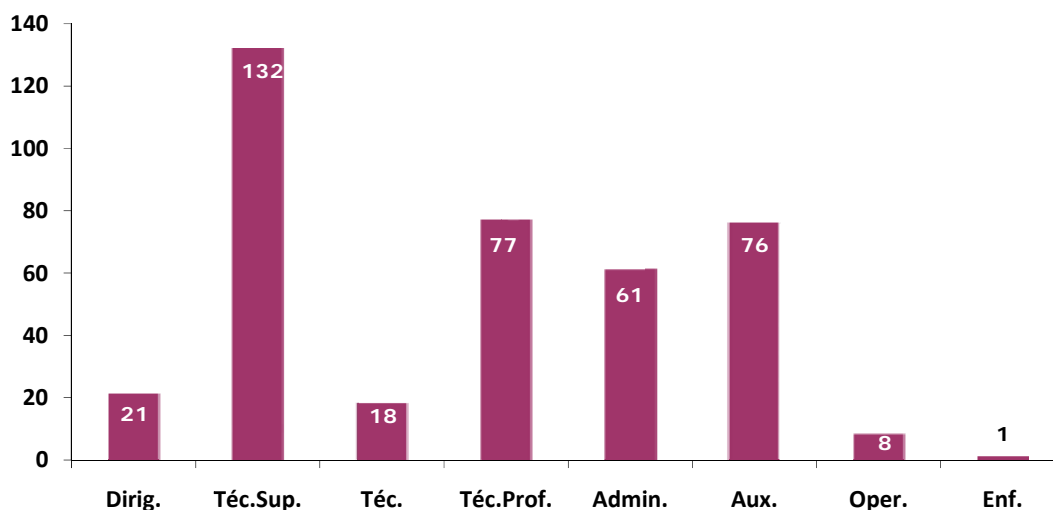
O **quadro 2** mostra ainda a contabilização de 7 contratados a termo resolutivo certo, tendo como contrapartida a diminuição do mesmo número de contratos de trabalho em regime de avença.

A este quadro acresce ainda 1 trabalhadora da carreira de enfermagem, em regime de mobilidade, perfazendo assim os 394 efectivos.

O **gráfico 6** mostra também que a diminuição em 2009 de 1 trabalhador em comissão de serviço se traduz no decréscimo em menos 4% de trabalhadores nesse tipo de relação jurídica de emprego e que o aumento de 1 trabalhador na situação de mobilidade interna representa um aumento, em 2009, de cerca de 7%.

3.3. – Em função dos grupos profissionais

Gráfico 7 - Distribuição dos efectivos por grupos profissionais

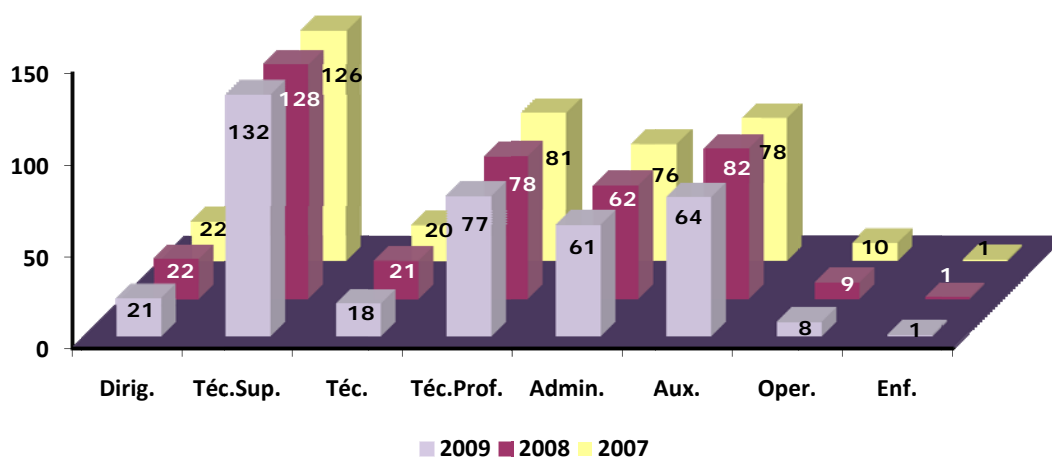


No que respeita à análise da distribuição do número de trabalhadores por grupos profissionais, mais uma vez se confirma que o grupo técnico superior é o que detém maior número, concretamente 33,5% do número total de trabalhadores. Segue-se o grupo técnico-profissional e o grupo auxiliar com uma percentagem muito aproximada (19,5% e 19,3% respectivamente).

Esta distribuição é característica do trabalho realizado na Assembleia da República uma vez que existe uma crescente necessidade de trabalho especializado para responder a tarefas cada vez mais exigentes e complexas e de necessária actualização de conhecimentos a vários níveis.

De igual forma, a Assembleia da República tem vindo a aumentar o número de eventos realizados, nomeadamente cerimónias e exposições, características da sua natureza, levando assim à necessidade de contemplar um grupo de pessoal auxiliar em número significativo para poder responder a essas necessidades.

Gráfico 8 - Representação Gráfica

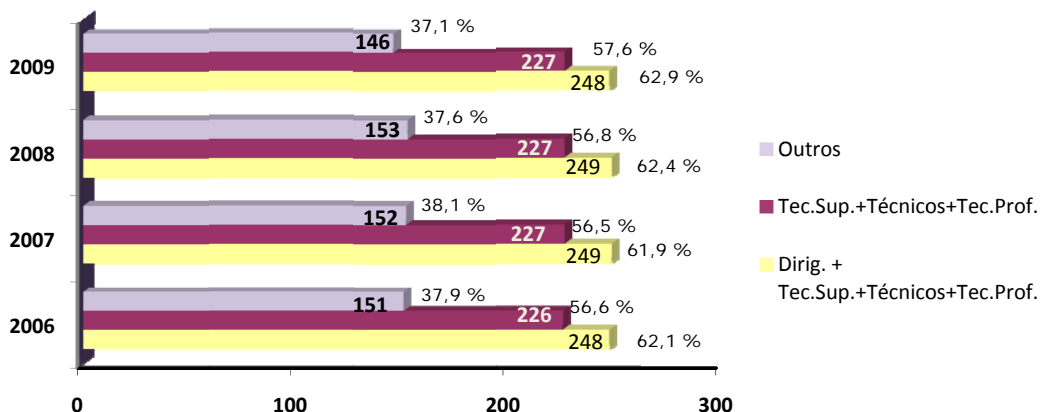


O **gráfico 8** representa os valores totais dos trabalhadores por grupo profissional dos últimos 3 anos, possibilitando constatar o que já vem sendo apontado, ou seja, que a tendência de diminuição de efectivos em 2009 se apresenta de forma transversal, fazendo-se assim sentir em todos os grupos profissionais.

A atender-se ao facto de que o mapa de pessoal contempla uma realidade mais abrangente do que a de anos anteriores, pode-se então afirmar que a diminuição de trabalhadores é ainda mais significativa.

Face a este cenário aponta-se que nem o regresso de funcionários à AR que se encontravam em exercício de funções no exterior, nem o acréscimo de duas situações de mobilidade foram suficientes para inverter a tendência de descida de efectivos que, como já referido, encontra a sua causa, sobretudo, nas aposentações e saídas de pessoal.

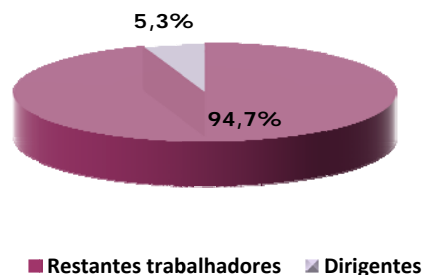
Gráfico 9 - Evolução do índice de tecnicidade



O índice de tecnicidade continua a não apresentar variações significativas de análise, registando-se apenas uma quebra em 2009 de 0,5% ao nível do grupo “outros”, devendo-se sobretudo ao aumento do número de saídas de trabalhadores dos grupos administrativo, auxiliar e operário.

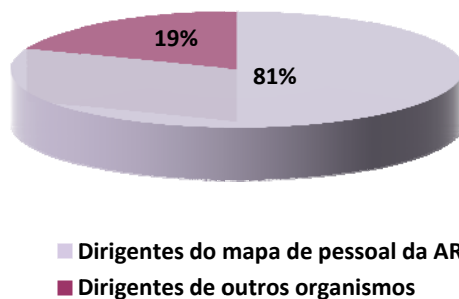
Quadro 3 - Pessoal Dirigente

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

Gráfico 10 - Percentagem de dirigentes por efectivos

Em 2009, 5,3% do total de trabalhadores do mapa de pessoal da Assembleia da República eram dirigentes. Esta percentagem apresenta uma ligeira descida de 0,3% comparativamente com 2008, devendo-se à diminuição de um dirigente, por motivo de aposentação.

Por esta razão o rácio de efectivos por dirigente passou em 2009 a ser de 18 trabalhadores ou 21 considerando apenas os Chefes de Divisão e Directores de Serviço.

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

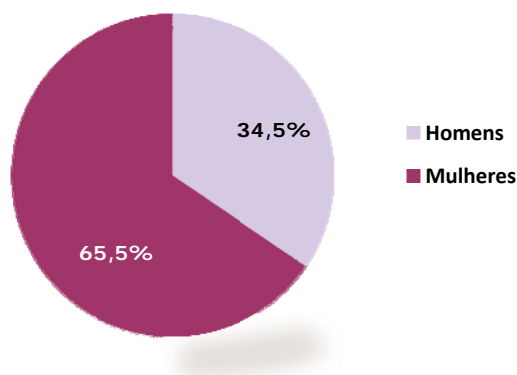
Conforme ilustra o **gráfico 11**, dos 21 dirigentes em efectividade de funções, 81% têm como origem a AR, i.e., são oriundos das carreiras/categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República, estando nesta situação 17 dirigentes. Os restantes 4 embora de igual modo façam parte do mapa de pessoal tem como origem outros organismos.

3.4. – Em função do sexo

Quadro 4 - Relação homens/mulheres

Homens	136
Mulheres	258

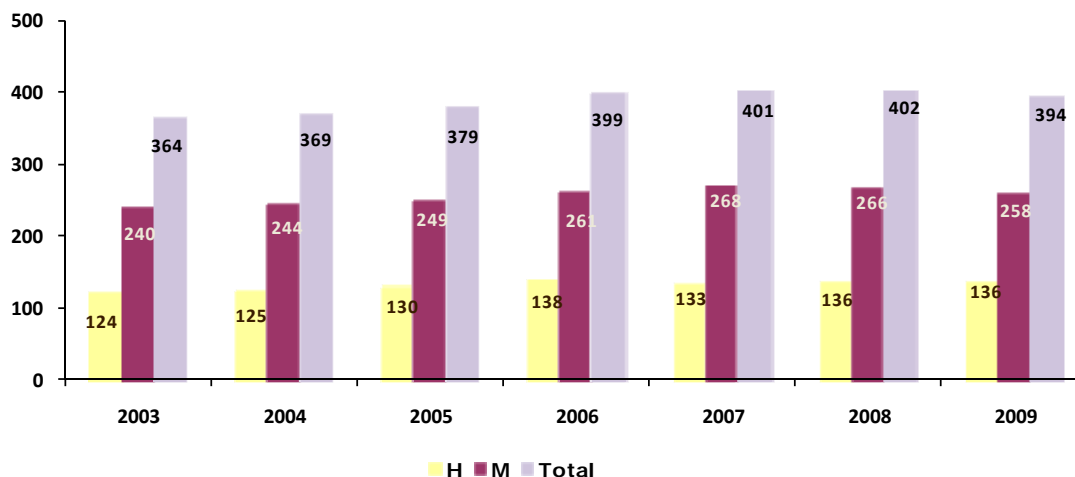
Gráfico 12 - Representação Gráfica



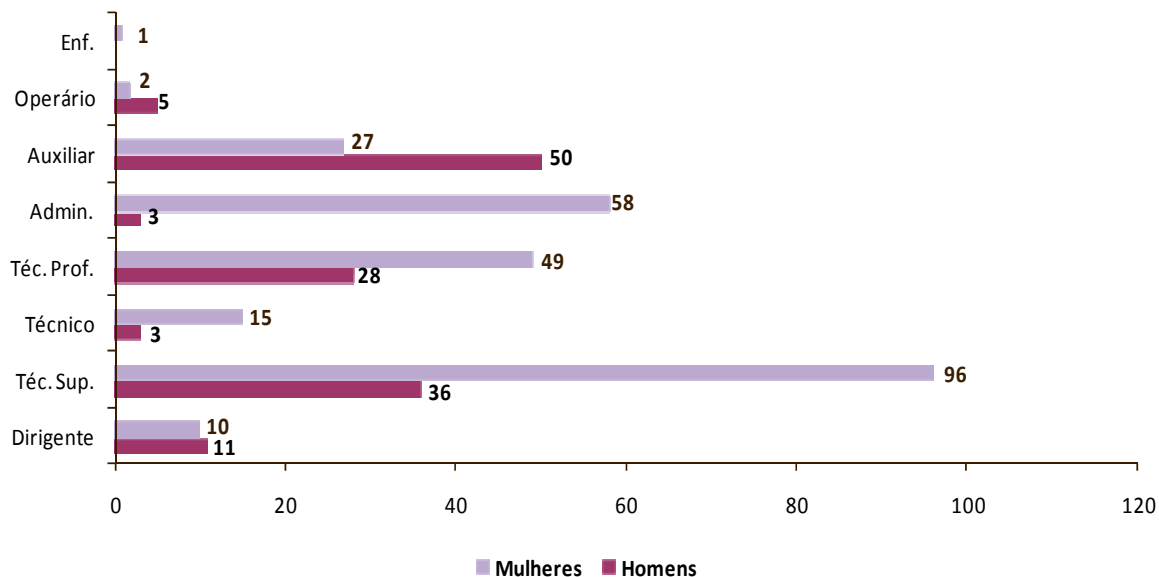
Quadro 5 - Evolução da relação homens/mulheres

	2006	2007	2008	2009
Homens	34,6%	33,2%	33,8%	34,5%
Mulheres	65,4%	66,8%	66,2%	65,5%

Em 2009 mantém-se a maior representatividade feminina, facto que já se vem observando ao longo dos últimos anos. No entanto, desde 2007 que se tem vindo a registar uma ligeira descida desta representatividade em contrapartida com aumento da percentagem masculina. Apesar da descida de 0,7% da taxa de feminização, a relação continua a ser de cerca de 2 mulheres para 1 homem.

Gráfico 13 – Evolução do total de efectivos por sexo

O **gráfico 13** mostra a evolução do número de trabalhadores por sexo, ilustrando que, ao longo dos últimos anos, não há grandes variações, mantendo-se a sua proporcionalidade.

Gráfico 14 - Distribuição por sexo e grupos profissionais

Analisando a distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, observa-se, através do **gráfico 14**, que os grupos dirigente, auxiliar e operário são aqueles em que existem mais homens que mulheres, contrariando assim a proporcionalidade que vem sendo referida.

3.5. – Em função da idade

Quadro 6 - Efectivos por escalão etário segundo o sexo

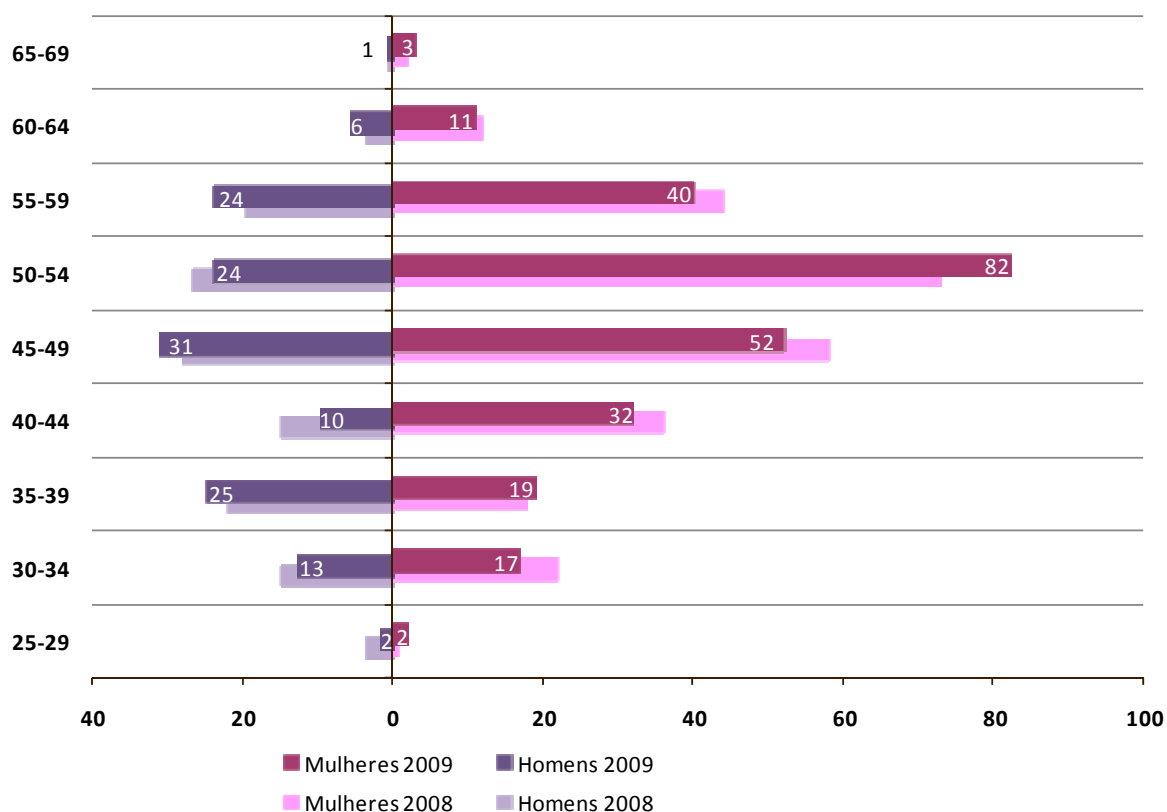
	Homens	Mulheres	Total
25 – 29	2	2	4
30 – 34	13	17	30
35 – 39	25	19	44
40 – 44	10	32	42
45 – 49	31	52	83
50 – 54	24	82	106
55 – 59	24	40	64
60 – 64	6	11	17
65 – 69	1	3	4
Total	136	258	394

O **quadro 6** mostra que a população masculina tende a ser mais nova que a população feminina, isto é, a maior concentração de trabalhadores do sexo masculino ocorre na classe modal de 45-49 anos, enquanto que a maior concentração de trabalhadoras do sexo feminino acontece na classe modal dos 50-54 anos.

No entanto, esta expressão masculina não tem suficiente peso no total dos trabalhadores, pois a classe modal dos 50-54 anos é a que agrupa mais trabalhadores, contando com 106, correspondendo a cerca de 30% do total de trabalhadores do mapa de pessoal da A.R..

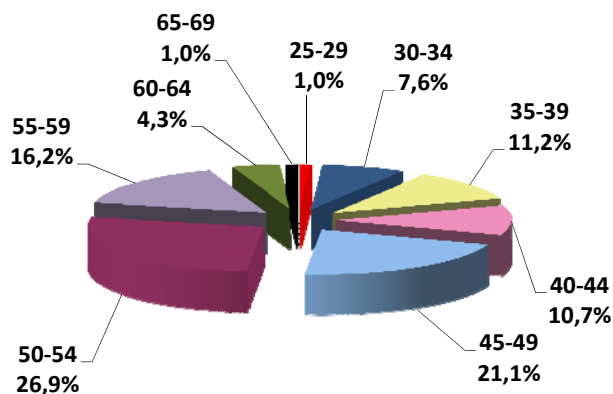
O leque etário é de 2,46 e tem uma amplitude de 41 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (28 anos) e o mais velho (69 anos).

Gráfico 15 - Pirâmide Etária



A pirâmide etária apresenta a forma sinodal, com especial enfoque nas classes modais 50-54 anos e 45-49 anos que, juntas, correspondem a aproximadamente 47,9 % do total de trabalhadores em efectividade de funções.

O **gráfico 15** representa as pirâmides etárias de 2008 e 2009, permitindo comparar os 2 anos. Assim, nos homens é visível o aumento das classes modais 35-39 anos, 45-49 anos, 55-59 anos e 60-64 anos. Nas mulheres apenas aumentou a classe modal 35-39 anos e 50-54 anos, sendo que esta última tem o aumento mais significativo. No global, a maior classe modal (50-54 anos) aumentou 1,6 anos em relação a 2008.

Gráfico 16 - Distribuição dos efectivos 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, e a taxa de envelhecimento, que tem como referência os efectivos com 55 ou mais anos. Os valores obtidos são de 1,02% e 21,57% respectivamente.

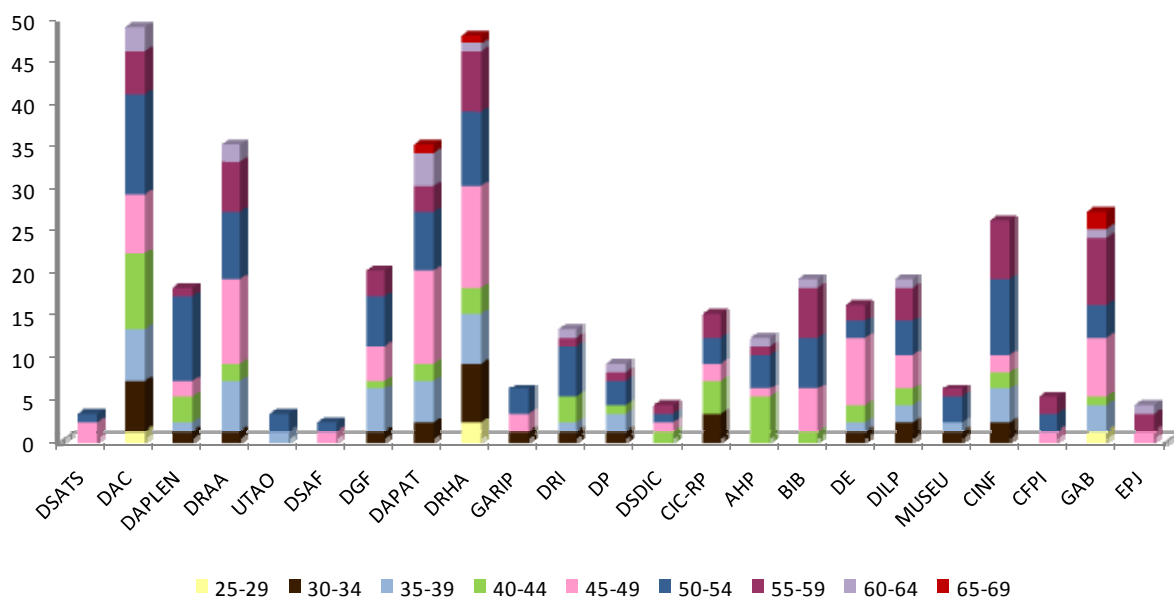
Assim, concluí-se que a taxa de emprego jovem continua bastante baixa e ligeiramente inferior a 2008 – 0,22%. A taxa de envelhecimento apresenta um aumento de cerca de 1% em relação ao ano anterior.

Estas tendências, associadas a uma evolução da idade média de 0,5 anos de 2008 para 2009, tendência que aliás se vem mantendo ao longo dos últimos anos, revela a necessidade de cuidados especiais ao nível da gestão de recursos humanos, de modo a poder garantir um equilíbrio nos movimentos de entradas e saídas por forma a assegurar a manutenção das tarefas necessárias ao bom desempenho dos serviços.

Quadro 7 - Evolução da idade média

2006	2007	2008	2009
45,9 anos	46,9 anos	47,4 anos	47,9 anos

Gráfico 17 - Distribuição dos efectivos por serviços e escalões etários



Observando-se a distribuição dos trabalhadores pelos diversos serviços, concluí-se que a DAC e a DRHA apresentam os trabalhadores com escalão etário mais baixo, diminuindo de 4 para 2 serviços em relação a 2008. Surge pela primeira vez este escalão etário em Gabinetes por aqui se incluírem as entidades que funcionam junto da Assembleia da República.

Os trabalhadores da DRHA, DAPAT e os funcionários colocados nos Gabinetes são também os que apresentam idades mais elevadas.

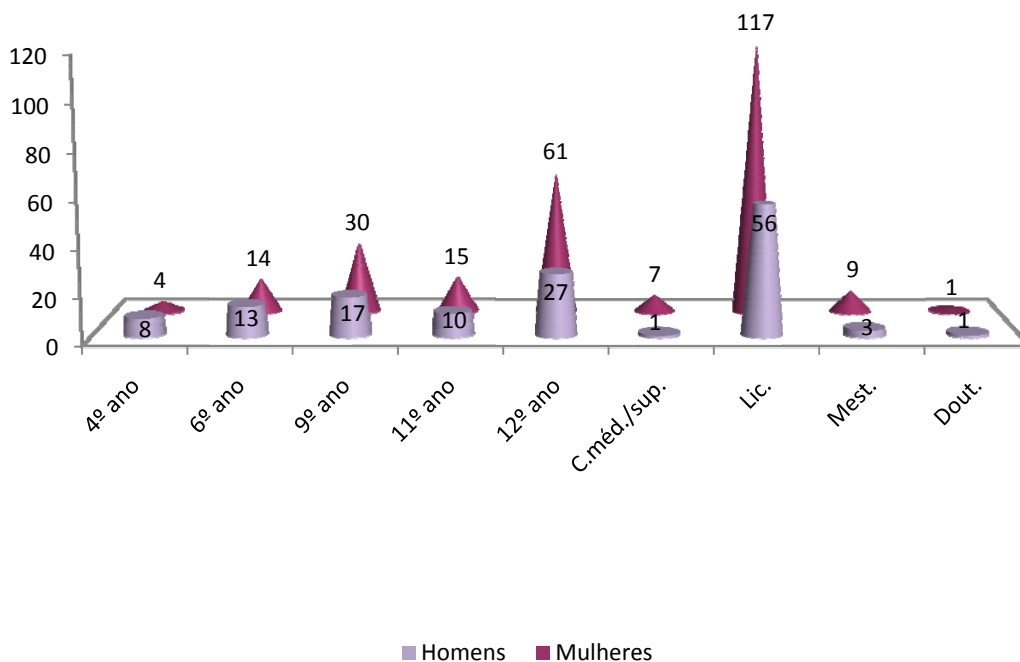
A DRHA é único serviço que apresenta trabalhadores em todas as faixas etárias, neles se incluindo todos os trabalhadores auxiliares que prestam apoio aos Grupos Parlamentares.

3.6. – Em função do nível de escolaridade

Quadro 8 - Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	8	5,88%	4	1,55%	12	3,05%
6 anos de escolaridade	13	9,56%	14	5,43%	27	6,85%
9 anos de escolaridade	17	12,50%	30	11,63%	47	11,93%
11 anos de escolaridade	10	7,35%	15	5,81%	25	6,35%
12 anos de escolaridade	27	19,85%	61	23,64%	88	22,34%
Curso médio ou superior	1	0,74%	7	2,71%	8	2,03%
Licenciatura	56	41,18%	117	45,35%	173	43,91%
Mestrado	3	2,21%	9	3,49%	12	3,05%
Doutoramento	1	0,74%	1	0,39%	2	0,51%
Total	136	100%	258	100%	394	100%

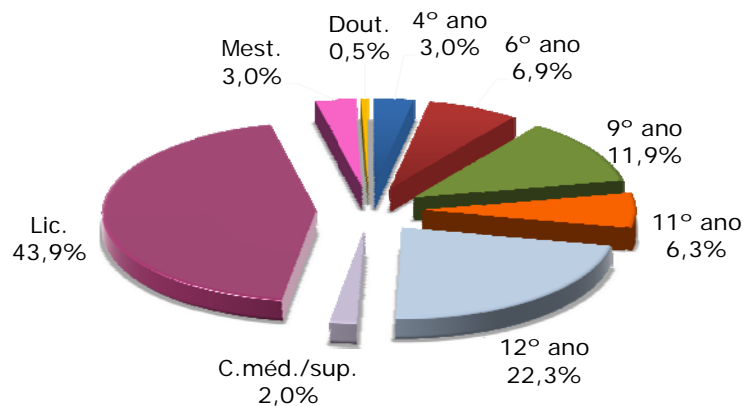
Gráfico 18 - Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade



O **quadro 8** e o **gráfico 18** representam a distribuição dos efectivos por nível de escolaridade. Mais uma vez se constata que as habilitações do grau de licenciatura e 12.º ano são as detidas pela maioria dos trabalhadores. Na realidade, o índice de formação superior é de 47,5%, espelhando o aumento das exigências face ao elevado grau de tecnicidade.

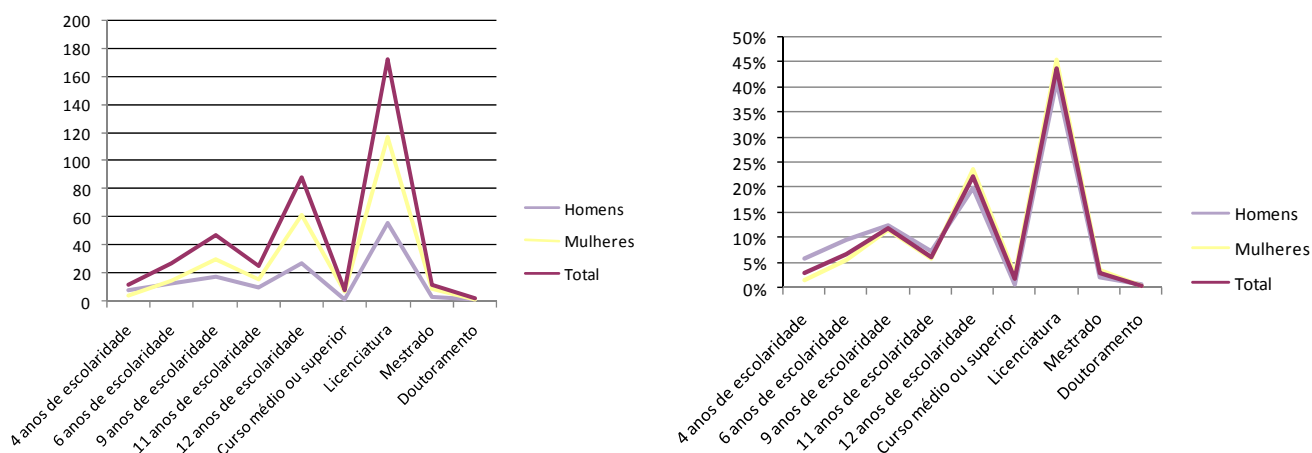
Volta a constatar-se a tendência de aumento do nível de escolaridade relativamente a anos anteriores, o que vem reforçar o principio de um grau de capacitações, cada vez maior, para dar resposta às contínuas necessidades dos serviços da A.R..

Gráfico 19 – Distribuição percentual dos efectivos por nível habilitacional

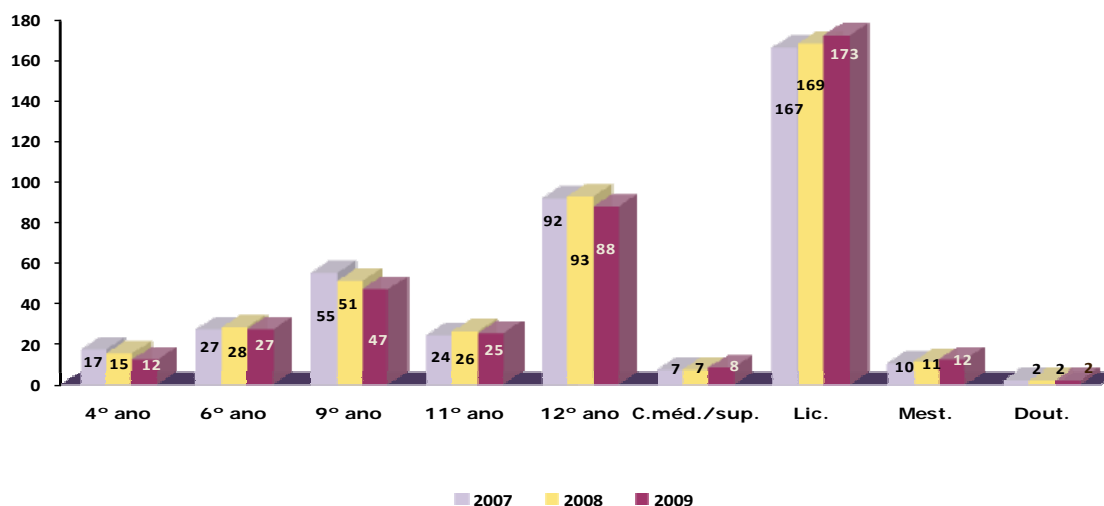


No que respeita a habilitações mínimas, é também evidenciado que os trabalhadores com menos do 9.º ano de escolaridade têm vindo a diminuir, situando-se em 2009 nos 9,9% do total de trabalhadores.

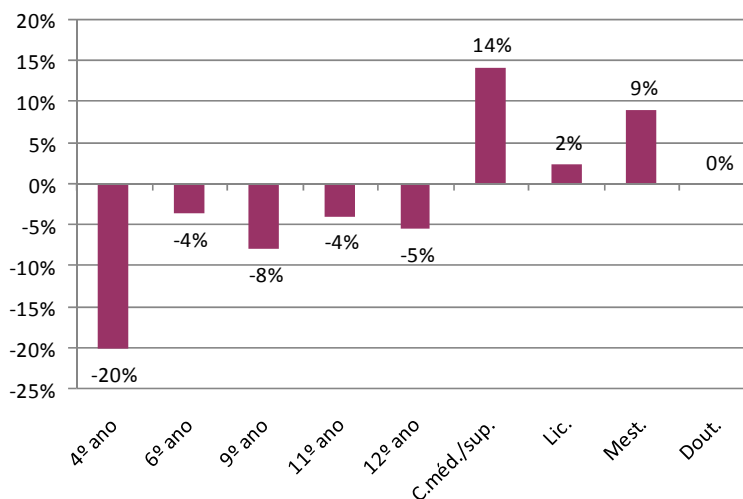
Gráfico 20 - Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade – valores absolutos e percentagens



Os gráficos acima representados mostram que, apesar de haver uma maior representatividade, em termos absolutos, das mulheres em diversos níveis escolares, mais acentuada na licenciatura e 12.º ano de escolaridade, em termos percentuais, tanto homens como mulheres detêm níveis aproximados de escolaridade entre eles. As ligeiras diferenças são notadas nos 4.º, 6.º e 9.º anos, em que os homens têm uma percentagem superior à média, enquanto no 12.º ano e licenciatura são as mulheres que evidenciam uma ligeiríssima percentagem superior à média.

Gráfico 21 - Evolução dos efectivos por nível habilitacional

Ao longo dos 3 últimos anos, tem-se vindo a assistir a uma diminuição de trabalhadores com habilitações mínimas e a um aumento de trabalhadores com níveis habilitacionais superiores. Esta observação deve-se ao esforço de qualificação dos trabalhadores, situações para as quais o estatuto trabalhador-estudante e respectiva comparticipação dão a sua contribuição. Para além deste factor, a aposentação de trabalhadores com níveis habilitacionais inferiores associado à exigência de habilitações superiores no ingresso de novos trabalhadores também contribui para estas alterações.

Gráfico 22 – Evolução do nível habilitacional (2008-2009)

Assim, em síntese do que foi dito, o **gráfico 22** ilustra a diminuição dos níveis habilitacionais até ao 12º ano, tendo os restantes níveis aumentado.

3.7. – Em função da antiguidade

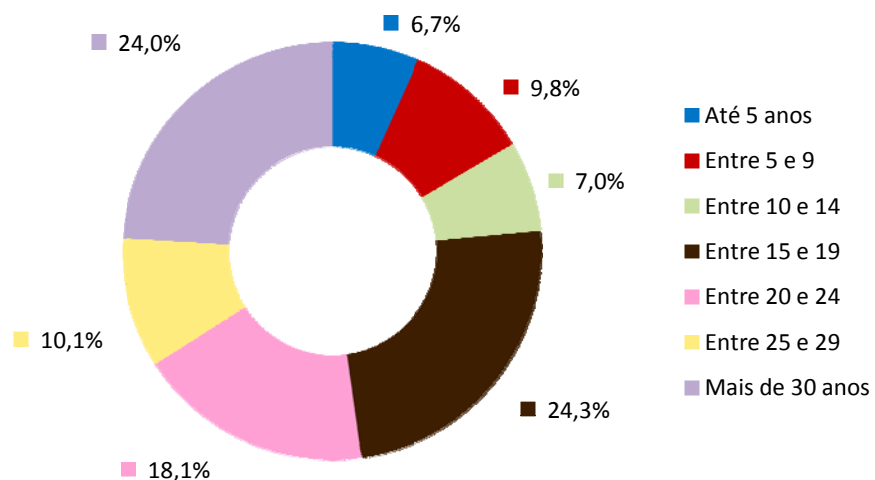
Quadro 9 – Antiguidade

	N.º trabalhadores
Até 5 anos	26
Entre 5 e 9	38
Entre 10 e 14	27
Entre 15 e 19	94
Entre 20 e 24	70
Entre 25 e 29	39
Mais de 30 anos	93

Em 2009 existiam duas classes modais bastante próximas ao nível da antiguidade: a classe de entre os 15 e 19 anos e a classe de mais de 30 de anos, sendo que, a concentração de trabalhadores nesta última leva à necessidade de adopção de medidas cautelosas de gestão de recursos humanos, pois indicia que num curto espaço de tempo haverá várias saídas de efectivos.

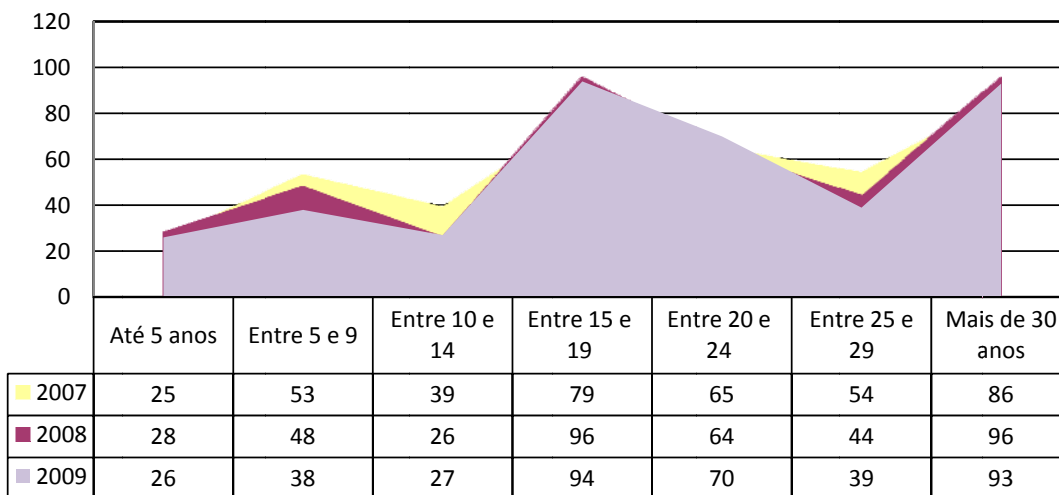
Salienta-se ainda que no **quadro 9** não estão incluídos 7 trabalhadores com contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

Gráfico 23 - Distribuição dos efectivos em função da antiguidade



A classe modal de “mais de 30 anos” conta com cerca de 24% do total de trabalhadores. No intervalo “até 5 anos” contabilizam-se 6,7% de efectivos, indicando um processo de renovação de trabalhadores baixo, uma vez que este intervalo apenas subiu 0,1% em relação a 2008.

Gráfico 24 - Distribuição dos efectivos em função da antiguidade (2007-2009)



Em 2009, apenas os escalões entre 10 a 14 anos, e 20 a 24 anos, tiveram um aumento do número de trabalhadores, enquanto todos os restantes tiveram uma diminuição. Estas descidas devem-se principalmente à saída de efectivos.

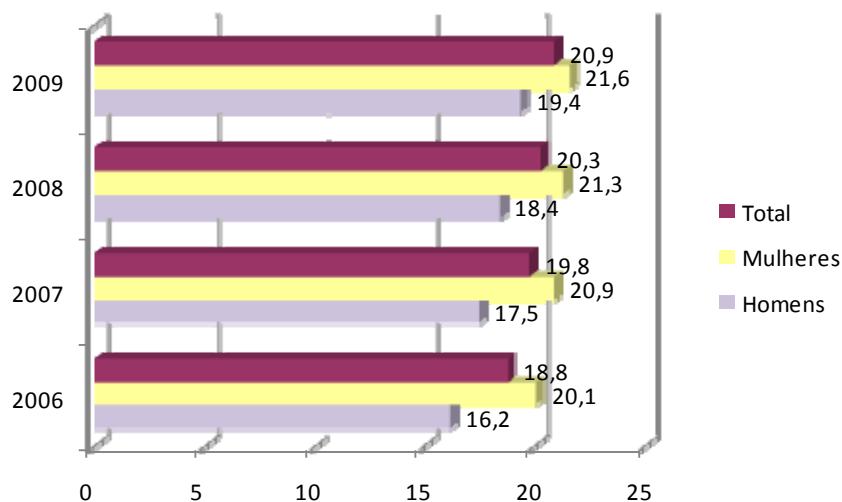
Quadro 10 - Nível médio de antiguidade dos trabalhadores da AR por sexo

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	11	15	26
5 - 9	19	19	38
10 - 14	14	13	27
15 - 19	29	65	94
20 - 24	17	53	70
25 - 29	15	24	39
30 - 35	22	50	72
36 e mais	6	15	21
Total	133	254	387*
Nível médio de antiguidade	19,4 anos	21,6 anos	20,9 anos

* - exclui contratados a termo resolutivo certo

O **quadro 10** mostra que o nível médio de antiguidade é mais alto nas mulheres que nos homens. Este facto já vem sendo constatado ao longo dos últimos anos como pode ser verificado pelo **gráfico 25** que se segue.

Gráfico 25 - Evolução do nível de antiguidade



Quadro 11 - Evolução do nível de antiguidade

2007	2008	2009
19,8 anos	20,3 anos	20,9 anos

Em 2009 o nível de antiguidade voltou a subir, desta vez em 0,6 anos, continuando assim a tendência de subida deste valor, apesar do número de aposentações ocorridas em 2009.

Não obstante os níveis de antiguidade dos homens ser inferior à média global, foi este indicador que mais contribuiu para um aumento médio da antiguidade dos trabalhadores da A. R., uma vez que se verifica o crescimento de um ano relativamente a 2008 contra 0,3 do lado feminino.

3.8. – Movimentos de pessoal

3.8.1 - Entradas

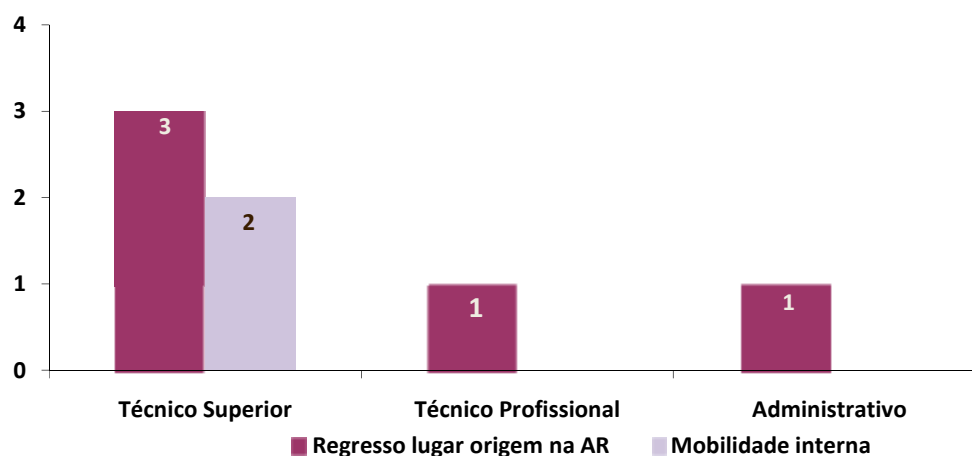
Quadro 12 – Entradas na AR

		Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
Regressos	H	2						2
	M			1	1			4
	T	2		1	1			4
Mobilidade interna	H							
	M	2						2
	T	2						2

É de assinalar que, em 2009, verificaram-se as seguintes movimentações:

- Regresso ao lugar de origem de 4 funcionários: 2 técnicos superiores, 1 técnico profissional e 1 administrativo;
- Mobilidade Interna de 2 técnicos superiores.

Gráfico 26 - Representação Gráfica do movimento



3.8.2 - Saídas**Quadro 13 - Saídas e incidência nos grupos profissionais**

		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
Cessação de mobilidade	H								
	M		1						1
	T		1						1
Licença p/exercício org. internacional	H								
	M		1						1
	T		1						1
Licença sem vencimento	H								
	M		1				1		2
	T		1				1		2
Mobilidade interna	H								
	M						1		1
	T						1		1
Aposentao	H		1	1	1				3
	M	1	4	2	2	2	2	1	14
	T	1	5	3	3	2	2	1	17

Quadro 14 - Trabalhadores que em 2009 permaneceram no exterior

		Técnico Superior	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
Licença sem Vencimento de Longa durao	H						
	M	1	1		1		3
	T	1	1		1		3
Licença p/exercício org. internacional	H						
	M	1					1
	T	1					1
Func. Nom. para Gab. Parlamentares	H						
	M		2				2
	T		2				2

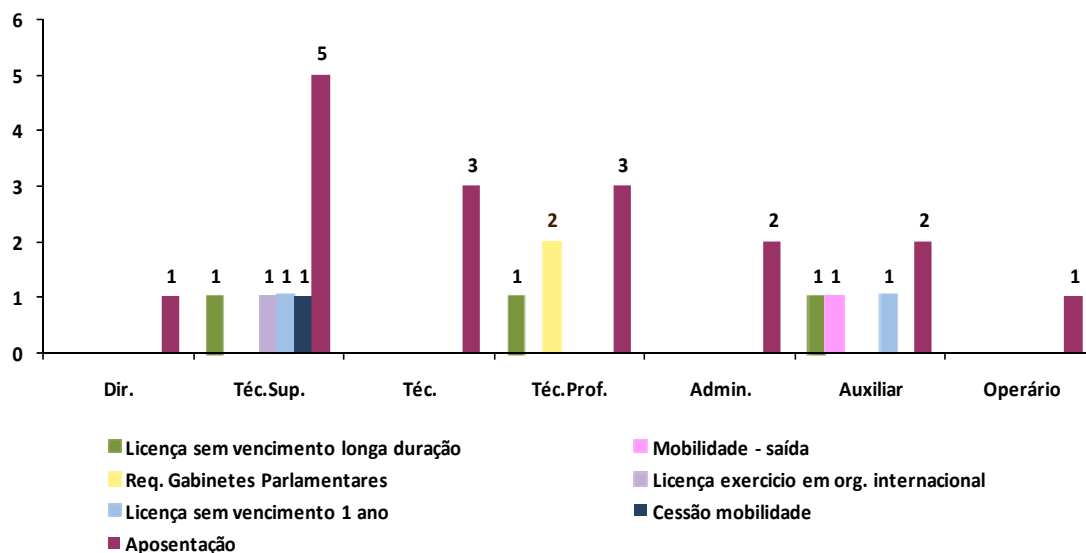
Em 2009 registaram-se 22 movimentos de saída, a acrescer aos 6 trabalhadores que já se encontravam ausentes, totalizando 28 trabalhadores em exercício de funo es fora da A. R.

Das 22 saídas de trabalhadores, destacam-se 18 saídas permanentes (1 por cessao de mobilidade e 17 por motivo de aposentac o) e 4 saídas temporárias, consubstanciadas da seguinte forma:

- 1 saída em mobilidade interna;
- 1 licença para exercício de funções em organismo internacional;
- 2 licenças sem vencimento.

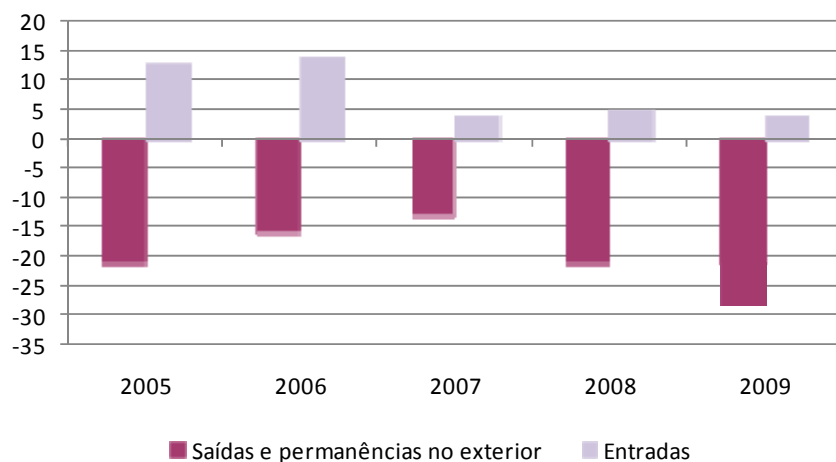
Regista-se ainda a permanência de 3 trabalhadores em licença de longa duração, 1 em exercício de funções em organismo internacional e 2 em exercício de funções em Gabinetes Parlamentares.

Gráfico 27 - Representação Gráfica dos trabalhadores que se encontravam no exterior e das saídas verificadas em 2009



Através do **gráfico 27**, conclui-se que houve movimentos de saída em todos os grupos profissionais, acentuando-se nos grupos técnico superior, técnico profissional e auxiliar com 5 a 9 saídas ao longo do ano.

Gráfico 28 – Movimento global de entradas e saídas (incluindo permanências no exterior)



Desde 2007 que se tem vindo a registar um aumento nos movimentos de saída, sendo que em 2009, para além de ser o ano em que isso mais se verifica, também é de assinalar que o número de entradas diminuiu.

Quadro 15 – Evolução de movimentações de pessoal

	2007	2008	2009
Entradas	4	5	4
Saídas	2	12	22
Pessoal no exterior	11	9	6

Quadro 16 – Evolução de movimentações internas de pessoal

		Entradas							Gab. Sec. Mesa
		DILP	EPJ	DRHA	DGF	DP	CFPI	DAPAT	
Saídas	Gab SG	1							
	DRHA		1						
	DGF			1					
	GARIP				1				
	AHP					1			
	DSATS						1		
	CFPI							1	
	DRAA		1						1

Ao nível da movimentação interna, a DRAA foi o serviço mais penalizado com a saída de 2 trabalhadores sem o correspondente movimento de entradas.

3.9. – Evoluções na carreira e na categoria

Quadro 16 – Alterações na carreira e categoria

		Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
Reclassificações	H	2						2
	M	1						1
	T	3						3
Alterações posicionamento remuneratório	H	1	1					2
	M	3		4	1			8
	T	4	1	4	1			10
Acesso na Carreira	H	4	2	1				7
	M	10		3	1			14
	T	14	2	4	1			21

Em 2009 ocorreram 10 alterações de posicionamento remuneratório na categoria, ainda em consequência da opção gestonária determinada em 2008 pela Senhora Secretária-Geral, nos termos dos artigos 46.º a 48.º e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Ocorreram igualmente 21 promoções, algumas das quais ainda em consequência da finalização de procedimentos concursais cuja proposta de abertura foi autorizada em 2008.

Quadro 17 – Procedimentos concursais - 2009

Internos de acesso limitado	5
Interno de habilitação	1
Total	6

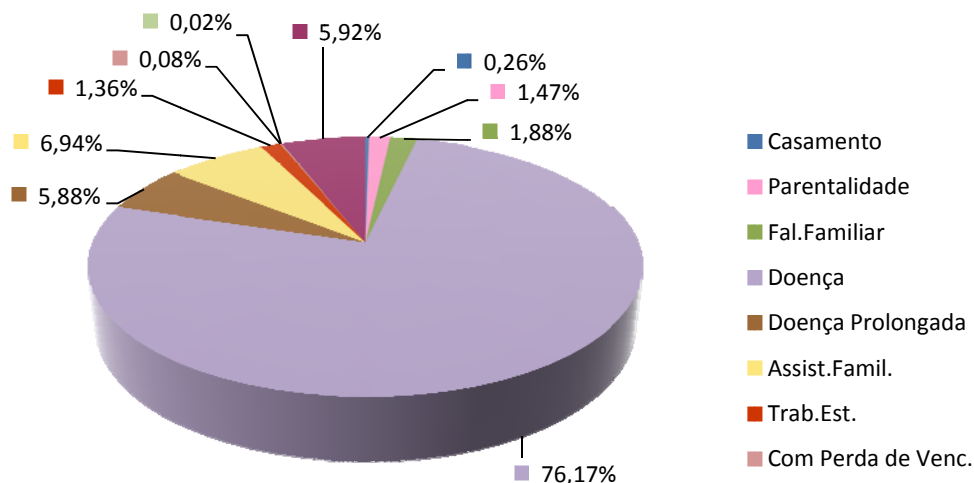
Foram também concluídos 5 processos de concursos internos de acesso limitado, cuja autorização ocorreu no final de 2008. Foi ainda aberto e concluído 1 concurso interno de habilitação.

3.10. - Absentismo

**Quadro 18 - Absentismo/Causas
(em dias)**

		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Enf.	Total
Casamento	H				11					11
	M		11							11
	T		11		11					22
Parentalidade	H		34		30					64
	M		60							60
	T		94		30					124
Falecimento de Familiar	H		7		15	5	17	7		51
	M	5	25	4	33	32	9			108
	T	5	32	4	48	37	26	7		159
Doença	H	26	103	404	501	77	337	19		1467
	M	75	1696	392	741	1783	24	1		4961
	T	101	1799	796	1242	1860	561	20		6428
Doença Prolongada	H		123							123
	M		74	57		365				496
	T		197	57		365				619
Assistência a Familiares	H		11		56		104			171
	M		141	8	101	96	57	12		415
	T		152	8	157	96	161	12		586
Trabalhador Estudante	H		3		6					9
	M		5		78	21	2			106
	T		8		84	21	2			115
Com perda do Vencimento	H				6					6
	M				1					1
	T				7					7
Injustificadas	H			1						1
	M				1					1
	T			1	1					2
Outras	H		21	2	21		45	1		90
	M		373	4	6	14	12	1		410
	T		394	6	27	14	57	2		500

Gráfico 29 – Percentagens por tipo de absentismo



Ao longo de 2009, registaram-se 8.562 dias de ausência ao serviço. O gráfico acima mostra que a grande maioria ocorreu por motivo de doença (76,17%), seguindo-se a assistência a familiar (6.94%), doença prolongada e outras ausências devidamente justificadas (5.92%).

Gráfico 30 - Absentismo – Representação Gráfica: principais causas e distribuição por grupos profissionais, relativamente ao total de efectivos

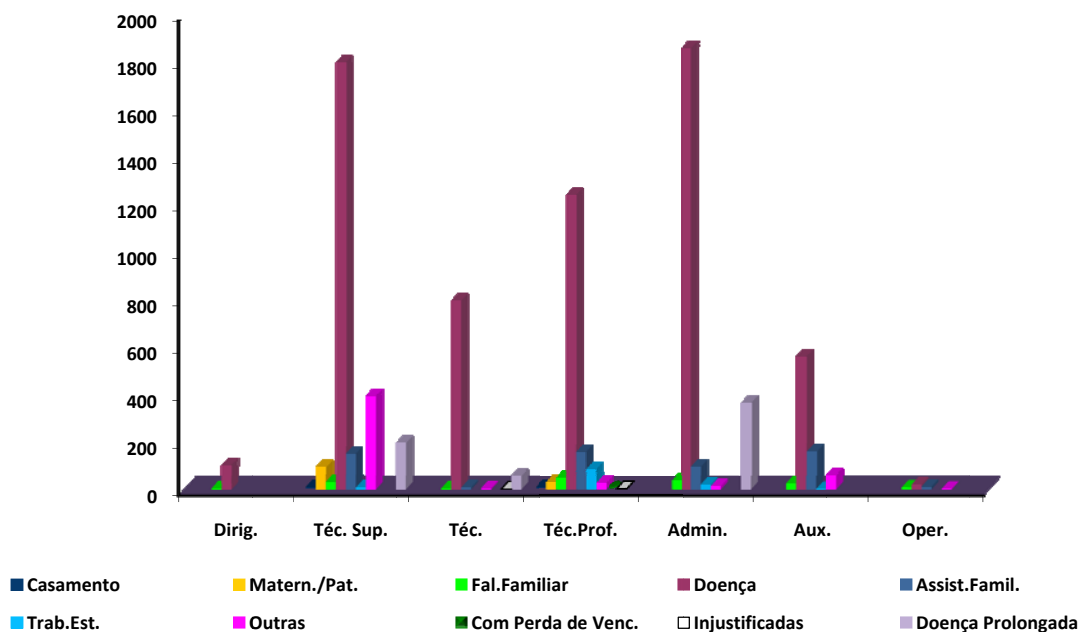
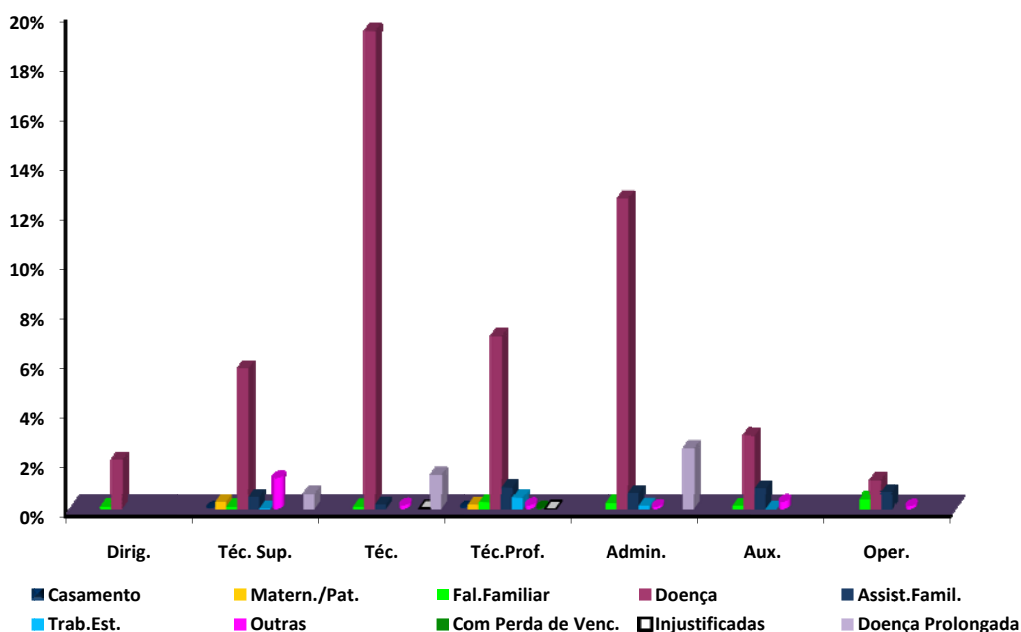


Gráfico 31 - Percentagem do absentismo relativamente ao número de efectivos por grupo profissional



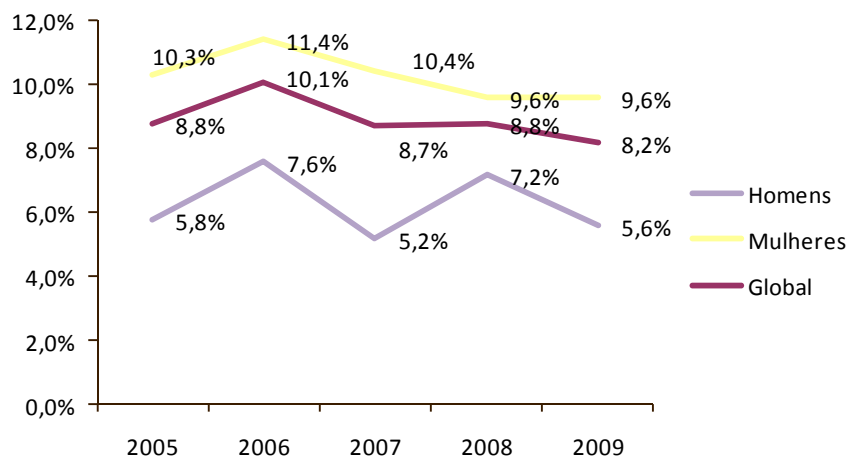
Tanto o grupo administrativo como técnico superior foram os que registaram maior número de ausências. No entanto, face ao número de trabalhadores de cada grupo profissional, o grupo de pessoal técnico foi o que registou maior percentagem de ausências do tipo doença.

Para além da ausência por doença, a doença prolongada aparece com alguma relevância, assim como a assistência à família.

Quadro 19 - Evolução da taxa de absentismo

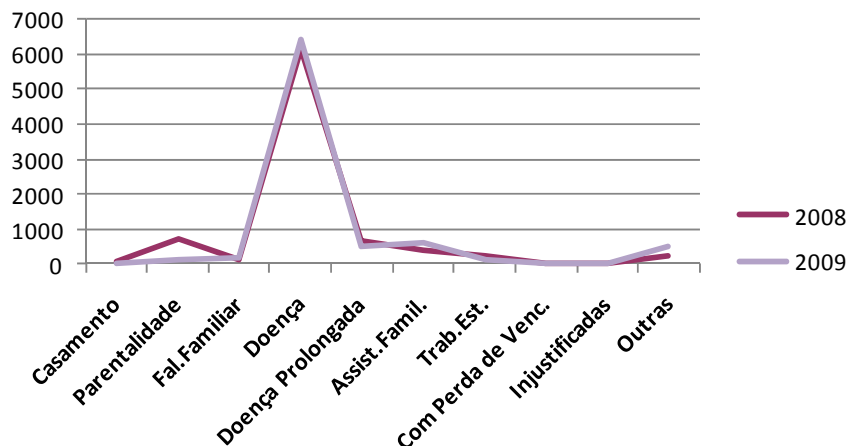
2006	2007	2008	2009
10,1 %	8,7 %	8,8%	8,2%

Gráfico 32 - Evolução da taxa de absentismo global e por sexo



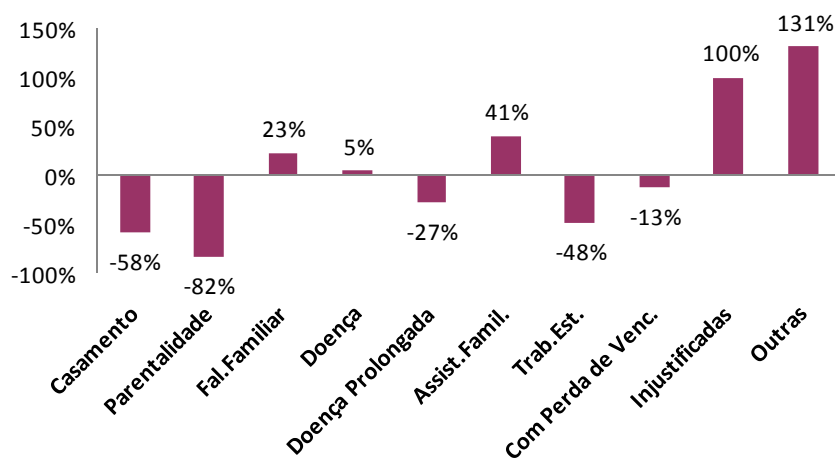
Os valores de absentismo, que registaram um decréscimo significativo de 2006 para 2007, com uma ligeiríssima subida em 2008, voltaram agora a diminuir relativamente ao ano anterior. Em 2009, assistiu-se, assim, a uma diminuição de 0,6%, sendo que o absentismo nas mulheres situou-se no mesmo nível de 2008 e o absentismo nos homens foi o que mais contribuiu para a descida da taxa global, apresentando valores na ordem dos 5,6%.

Gráfico 33 - Evolução do número de dias de ausência por tipo



Ao analisar-se as causas de absentismo, comparando 2008 com 2009, verifica-se que houve uma diminuição significativa no número de dias de ausência por motivos de casamento e parentalidade, mantendo-se os demais valores muito aproximados.

Gráfico 34 - Evolução da percentagem de ausências por tipo



O gráfico acima mostra a evolução em termos percentuais. Conclui-se que a parentalidade é o tipo de ausência que contou com menos faltas. Seguem-se o casamento e o trabalhador-estudante com cerca de metade das ausências registadas em 2008.

Por outro lado, as faltas injustificadas e outras faltas justificadas foram as que tiveram maior percentagem de aumento. No entanto, salienta-se que, no caso das faltas injustificadas, essa ausência é o aumento de 1 para 2 dias, o que, em termos percentuais, resulta num acréscimo de 100%.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL



4. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 30 - Formação Profissional – N.º de participações em acções de Formação

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	Mais de 120 horas	Total
Internas	538	16	2	4	560
Externas	187	45	7	2	241
Total	725	61	9	6	801

Em 2009 registaram-se 801 participações em acções de formação, das quais 90,5% das acções realizadas foram de curta duração – menos de 30 horas.

Gráfico 35 - Representação Gráfica

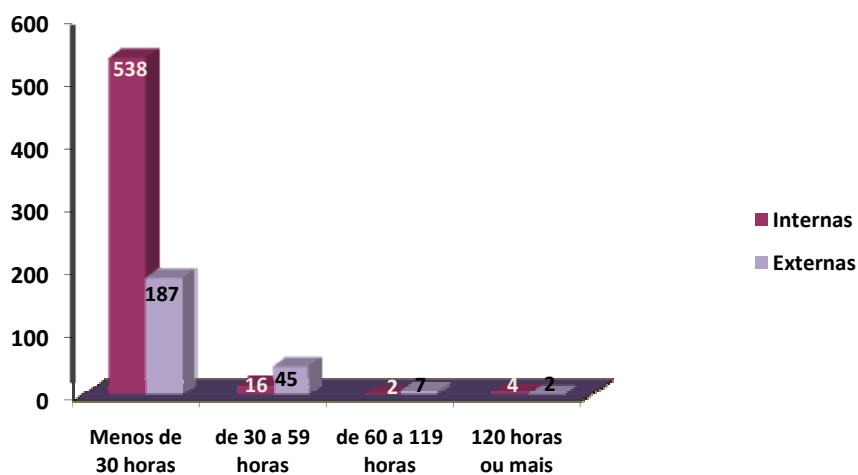
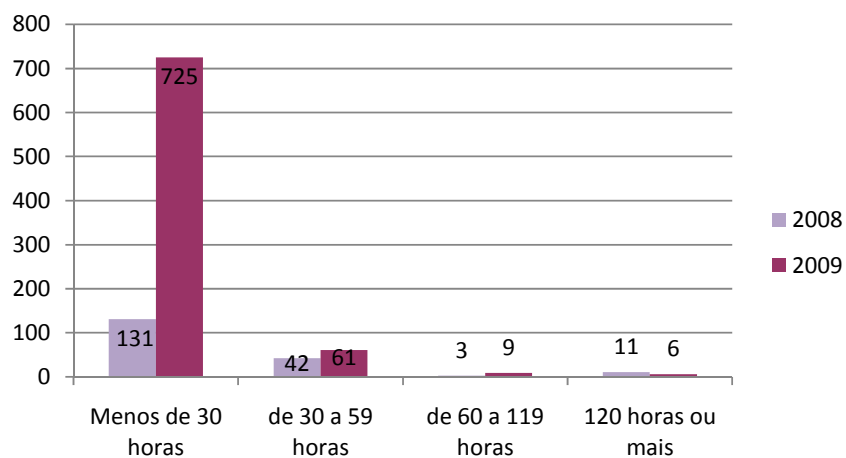
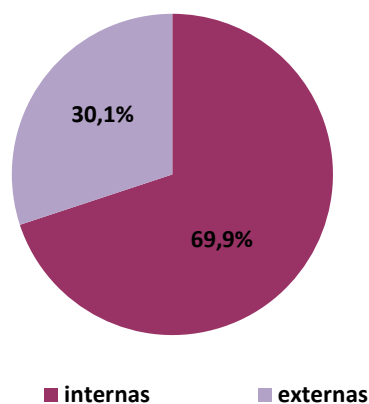


Gráfico 36 – Evolução do n.º de participações em acções de formação

Em 2009, comparativamente com o ano anterior, houve um maior número de participações em acções de formação, destacando-se as de menor duração, isto é, acções com menos de 30 horas. Apenas as acções com 120 horas ou mais tiveram um ligeiro decréscimo.

Gráfico 37 - Formação interna e externa

Quadro 31 - Horas de Formação por Grupo Profissional

	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
Horas de Formação Internas	401	2.432	433	1.125	1201	355	200	6.151
Horas de Formação Externas	255	3.126	66	916	481	114		4.968
TOTAL	660	5.558	499	2.041	1682	469	200	11.109

O **quadro 31** mostra que o grupo técnico superior é o que detém maior número de horas de formação profissional, seguindo-se o grupo técnico profissional, sendo que são também dois dos grupos profissionais que contêm maior número de trabalhadores.

Ao analisar-se as horas de formação por áreas, constantes do **quadro 32**, verifica-se que assuntos jurídicos, atitudes comportamentais, informática e línguas são as que apresentam as mais elevadas taxas de participação.

Quadro 32 - Horas de Formação por Grupo Profissional e Áreas

	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
Adm. Pública	6	273		176	132	18		605
Assuntos Jurídicos	115	1.103		12				1.230
Assuntos Europeus	36	612	24	132	72			876
Assuntos Políticos		36						36
Atitudes Comportamentais	7	1976	350	378	217	42	21	2.091
Rel. Públicas Protocolo		12			30			42
A AR no Context. Int.		60						60
BAD	32	254	42	429	136	48		941
Editorial	6							6
For. Interparlamentar		60						60
For. Formadores		90						90
Gestão Financeira		54		60				114
Gestão Recursos Humanos	21	12						33
História da Arte	34	184	32	126	110	44		530
Informática	55	748		285	318	30	60	1496
Línguas	63	720	51	387	497	245	119	2082
Organização/ Métodos		84		14	56			154
Museu Conservação Património	42	36		18				96
		24						24
Pessoal Dirigente	243				30			273
Sis. Administ. Secretariado					84	42		126
Red/ Audiovisuais		48		24				72
Ambiente		36						36
Tradução		36						36
TOTAL	660	5558	499	2041	1682	469	200	11109

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO



5. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

5.1. – Acidentes de Trabalho

Quadro 32 - 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		
In Itinere	1			4	5	398
No Local de Trabalho	4	1		2	7	257
Total	5	1		6	12	655

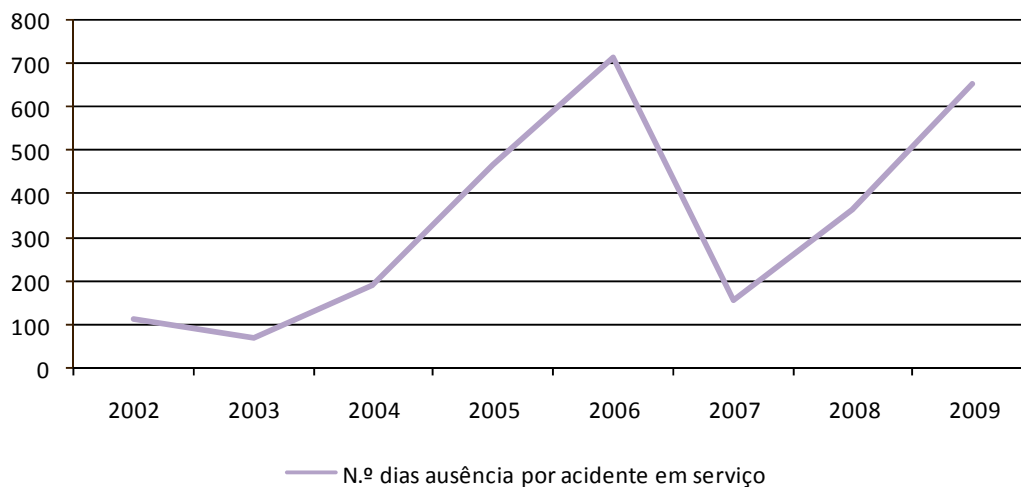
Em 2009 registaram-se um total de 12 acidentes de trabalho, dos quais 5 ocorreram *in itinere* e 7 no próprio local de trabalho. Destes 12 acidentes, 5 não originaram ausências ao serviço, sendo que os restantes 7 motivaram 655 dias de ausência, nos quais se incluem 16 dias relativos a um acidente ocorrido ainda em 2008 que transitou para 2009.

Quadro 33 - Evolução dos acidentes em serviço

	2007	2008	2009
	7	7	12
	156 dias de baixa	366 dias de baixa	655 dias de baixa

As ausências por motivo de acidente de trabalho no último triénio registaram, em 2009, novo máximo com 655 dias de baixa.

A taxa de incidência de acidentes de trabalho situa-se nos 3,05%, e reflecte o número de acidentes sobre o total de trabalhadores do mapa de pessoal.

Gráfico 38 – Evolução de ausências por acidente em serviço

Assim, o **gráfico 38** 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 para voltar a subir de novo, registando-se em 2009 valores muito próximos dos máximos atingidos em 2006.

5.2. – Doenças Profissionais

Em 2009, pela primeira vez, registaram-se ausências por motivo de doença profissional, num cômputo de 242 dias de faltas, resultantes de dois processos que ainda aguardam decisão de junta médica do Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

2009
2
242 dias de baixa

5.3. – Gabinete Médico

A Assembleia da República possui um Gabinete Médico e de Enfermagem, nele tendo prestado serviço em 2009, 1 enfermeira e 4 médicos, a primeira em regime de mobilidade interna, 1 médico na decorrência da contratação destes serviços a uma empresa e os restantes 3 médicos em regime de contrato de avença, resultando dos respectivos termos contratuais o tipo de cuidados médicos, a periodicidade e a duração da prestação semanal desses serviços.

Quadro 34 - Gabinete médico e de enfermagem

	Médico	Enfermeira	Total
Requisitados		1	1
Empresa	1		1
Contratados	3		3
TOTAL	4	1	5

ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL



6. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

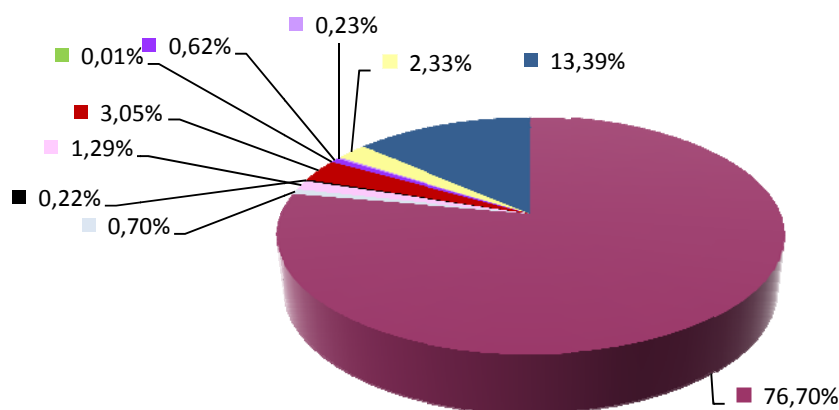
6.1 – Encargos financeiros

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

Quadro 37 – Encargos financeiros permanentes – Executado em 2009

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Percentagem
Pessoal dos SAR e GAB – vencimentos e suplementos	11.926.177,38	76,70%
Pessoal contratado a termo	108.807,29	0,70%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	200.406,07	1,29%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	34.234,69	0,22%
Pessoal em qualquer outra situação	474.345,53	3,05%
Gratificações	829,35	0,01%
Representação (certa e permanente)	96.789,85	0,62%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	36.476,62	0,23%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	361.772,13	2,33%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	2.081.835,52	13,39%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	28.389,27	0,18%
Formação	199.996,62	1,29%
TOTAL	15.550.060,32	100 %

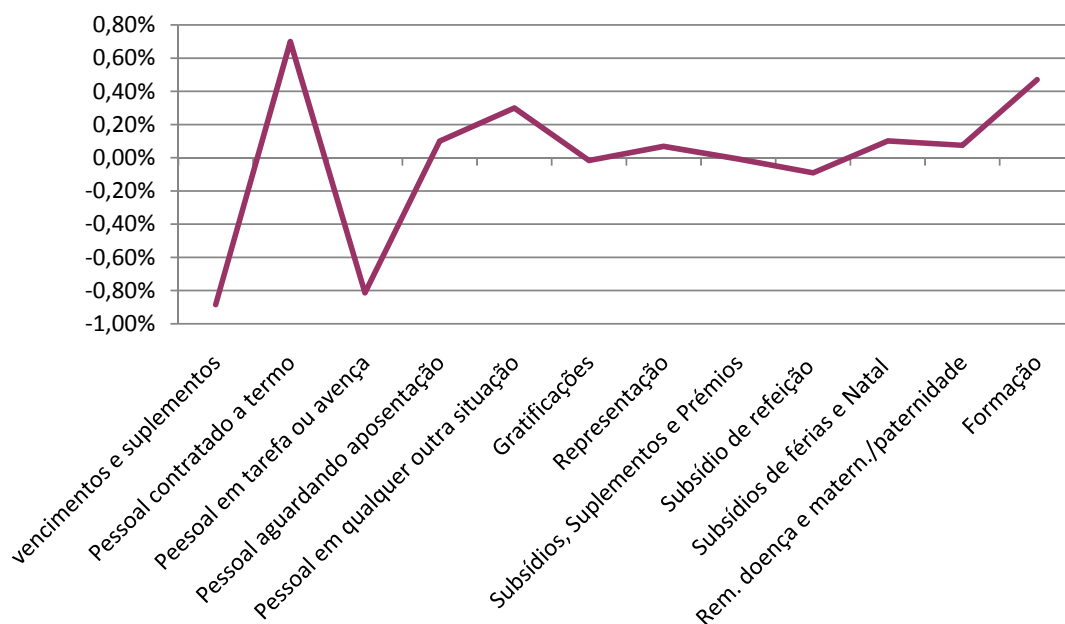
Gráfico 39 – Representação gráfica



■ Pessoal dos SAR e GAB – vencimentos e suplementos	■ 76,70%
■ Pessoal em regime de tarefa ou avença	■ 1,29%
■ Pessoal em qualquer outra situação	■ 3,05%
■ Representação (certa e permanente)	■ 0,62%
■ Subsídio de refeição	■ 2,33%
■ Pessoal contratado a termo	■ 0,70%
■ Pessoal a aguardar aposentação	■ 0,22%
■ Gratificações	■ 0,01%
■ Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	■ 0,23%
■ Subsídios de férias e Natal	■ 13,39%

O total dos encargos financeiros permanentes apresenta um montante de 15.550.060,31€, sendo que os vencimentos e suplementos representam a maior percentagem desse valor, concretamente traduzindo-se em 76,70%. Segue-se o subsídio de férias e Natal com 13,39%. Os restantes encargos assumem um valor de aproximadamente 10% do total deste tipo de encargos.

Gráfico 40 – Variação da distribuição dos encargos financeiros



O gráfico 40 permite constatar que o pessoal em regime de tarefa ou avença é o que apresenta uma maior variação negativa no peso destes encargos financeiros, dado que, comparando com o ano anterior, apresentam um peso mais baixo no total de encargos financeiros permanentes. Quanto às despesas com pessoal em qualquer outra situação e com a formação estas são as que apresentam maior variação positiva, isto é, têm maior peso no total de encargos financeiros permanentes.

Gráfico 41 – Variação de encargos financeiros permanentes (2008/2009)

O gráfico 41 acima mostra que os encargos com pessoal a aguardar aposentação foram os que mais se destacaram com um aumento de 92,03% face a 2008. Seguem-se os relativos a remunerações na doença e maternidade/paternidade, com um aumento de 77,97%, e a formação com um aumento de 65,18%.

Destaca-se, ainda, a descida em 35,76% dos custos com o pessoal em regime de tarefa ou avença.

No que se refere à taxa global de execução, face ao montante inscrito no OAR suplementar 2009, os encargos financeiros permanentes apresentam em 2009 uma execução de 95,8%, o que espelha o rigor na elaboração do OAR 2009, bem como nos actos de gestão praticados.

Quadro 38 – Encargos financeiros variáveis – Executado em 2009

Encargos com os serviços da Assembleia da República		
Abonos variáveis ou eventuais	Euro	Percentagem
Trabalhos em dias de descanso e feriados - SAR	207.285,54	9,30%
Alimentação	126.090,76	5,65%
Alojamento	26.803,27	1,20%
Transportes	57.810,38	2,59%
Ajudas de custo – funcionários SAR e GAB	87.076,72	3,91%
Abono para falhas	5.469,36	0,25%
Outros abonos em numerário ou espécie	17.971,54	0,81%
Contribuições para a segurança social – (SAR)	105.399,12	4,73%
Outras despesas de segurança social – CGA (SAR)	1.528.286,85	68,54%
Deslocações – viagens	44.977,62	2,02%
Estadas	22.601,43	1,01%
TOTAL	2.229.772,59	100 %

Relativamente aos encargos financeiros variáveis, representados no **quadro 38**, o valor que assume maior expressão são as despesas de segurança social – CGA (comparticipação da AR), que representa 68,54% do total destes encargos. A distribuição destes valores é representada no gráfico abaixo.

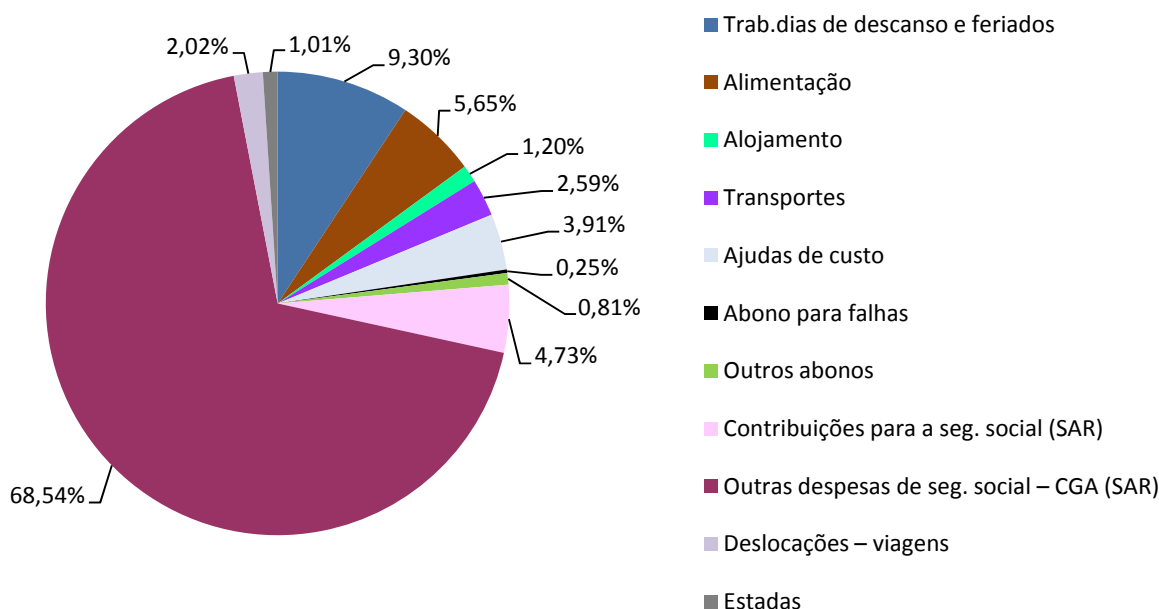
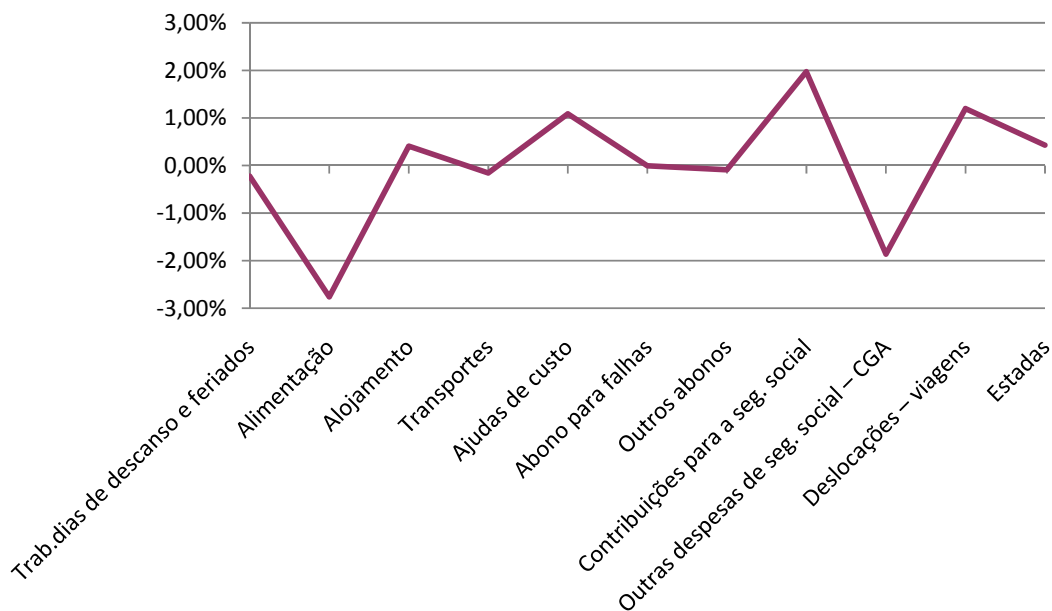
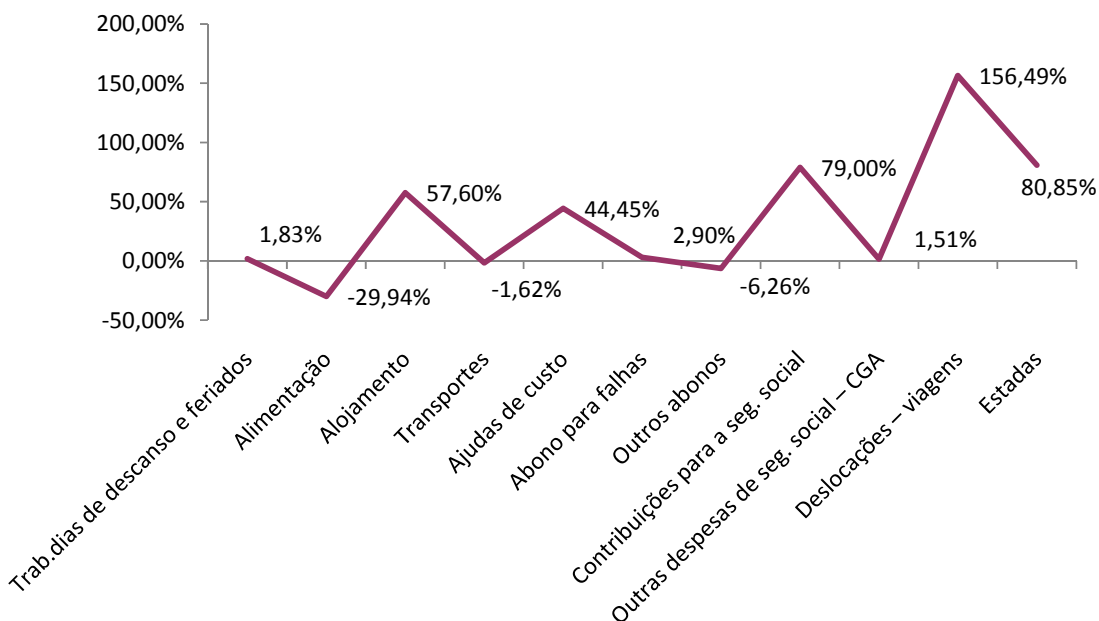
Gráfico 42 - representação gráfica da distribuição dos encargos financeiros variáveis

Gráfico 43 – Variação da distribuição dos encargos financeiros variáveis



No que respeita à distribuição do peso dos vários abonos variáveis e eventuais no total dos encargos financeiros variáveis, pode-se observar através do **gráfico 43** que as flutuações se situaram na ordem dos 3%, sendo que a alimentação e as outras despesas de segurança social – CGA (SAR) foram as que mais diminuíram o seu peso na totalidade dos encargos financeiros variáveis.

Gráfico 44 – Variação de encargos financeiros variáveis (2008/2009)



Em relação à variação de valores absolutos, a alimentação, transportes e outros abonos apresentam, em 2009, valores inferiores a 2008.

No que se refere à taxa global de execução correlativa aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2009, os encargos financeiros variáveis apresentam em 31 de Dezembro de 2009 uma execução de 94,2%.

Quadro 39 – Despesas de funcionamento – Executado em 2009

Aquisição de bens e serviços correntes	Euro	Percentagem
Vestuário e artigos pessoais	53.521,34	5,90%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetaria	853.239,31	94,10%
TOTAL	906.760,65	100 %

O valor global das 2 despesas de funcionamento apresentadas no **quadro 39** é de 906.760,65€, englobando as despesas com vestuário e artigos pessoais, nas quais se inclui o fardamento do pessoal auxiliar e ainda as relativas à aquisição de serviços com o refeitório, restaurante e cafetaria.

A taxa de execução global destas despesas face aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2009, situou-se nos 84,78%.

6.2 – Leque Salarial

Quadro 35 – Leque salarial líquido e ilíquido

Leque salarial líquido =	Maior vencimento líquido	6.8
	Menor vencimento líquido	
Leque salarial ilíquido =	Maior vencimento ilíquido	9.5
	Menor vencimento ilíquido	

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2009, nos 9.5 enquanto que o rácio do leque salarial líquido ficou apenas pelos 6.8 valores.

PROTECÇÃO SOCIAL



7. – PROTECÇÃO SOCIAL

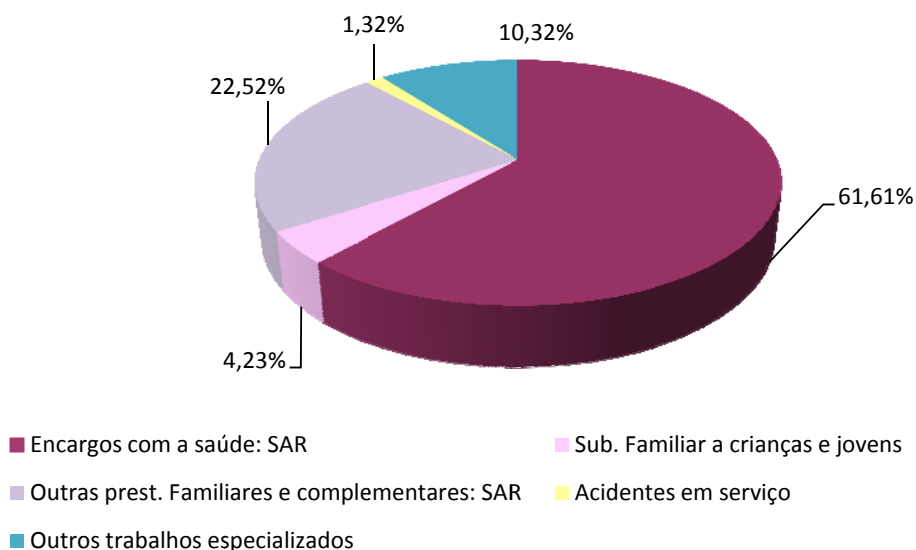
Quadro 40 – Protecção Social – executado em 2009

Protecção Social		
	Euro	Percentagem
Encargos com a saúde: SAR	401.605,65	61,61%
Sub. Familiar a crianças e jovens	27.576,35	4,23%
Outras prest. Familiares e complementares: SAR	146.781,31	22,52%
Acidentes em serviço	8.560,44	1,32%
Outros trabalhos especializados	67.278,69	10,32%
TOTAL	651.838,44	100 %

No que respeita à protecção social, os encargos com a saúde são os que detêm maior percentagem do total desta actividade. Seguem-se as outras prestações familiares e complementares, que englobam os subsídios de estudo, perfazendo os restantes 15% do valor total.

A taxa global de execução face aos montantes inscritos no OAR Suplementar 2009 das despesas de protecção social ronda os 79%.

Gráfico 45 – Representação gráfica



RELAÇÕES PROFISSIONAIS E
DISCIPLINA



8. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

8.1 – Relações profissionais

A maioria dos trabalhadores parlamentares sindicalizados pertence ao Sindicato dos Funcionários Parlamentares, encontrando-se 0,3% do total de trabalhadores sindicalizado em outros Sindicatos.

Quadro 41 – Actividade sindical

Organização e actividade sindical na A.R.	
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	281
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da F.P. Zona Sul e Açores	10
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos	1
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	1
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Bancários Sul e Ilhas	1
Taxa de sindicalização $\frac{\text{N}^\circ \text{ Trab. Sindicalizados}}{\text{Efectivo Total}}$	74,6 %

A taxa de sindicalização, em 2009, situa-se nos 74,6%, e subiu 1,6% em relação a 2008. No entanto, apesar da taxa de sindicalização ter subido, registaram-se menos trabalhadores sindicalizados nos dois principais Sindicatos, em relação a 2008.

Os trabalhadores Parlamentares estão também representados no Conselho de Administração por um elemento efectivo e um suplente, conforme previsto no artigo 14.º da LOFAR.

Quadro 43 – Representação no Conselho de Administração

Conselho de Administração	
Representação no Conselho de Administração	1 efectivo 1 suplente

8.2 – Disciplina

Em 2009 concluiu-se 1 processo disciplinar, transitado de 2008, cuja pena atribuída foi de 20 dias de suspensão.

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 AR. Assim, salienta-se que os trabalhadores que se encontram nomeados nestes Gabinetes não fazem parte dos 394 efectivos, analisados ao longo deste Balanço Social.

Em 2009, no Gabinete do **Presidente da AR** exerciam funções de apoio um total de 13 trabalhadores, distribuídos pelos cargos e categorias representadas no quadro que se segue, em consonância com o artigo 8.º da LOFAR:

Quadro 44 – Pessoal em exercício nos Gabinetes

	Chefe de Gabinete	Adjunto	Assessor	Secretário	Secretária Auxiliar	Motorista	Auxiliares	Total
Mapa de pessoal				1		2	3	5
Nomeados	1		2	3	1			8
TOTAL	1		2	4	1	2	3	13

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 45 – Pessoal em exercício no Gabinete da Secretária Geral

	Adjuntos do SG	Secretária	Motorista	Auxiliares	Total
Mapa de pessoal			1	1	2
Nomeados	1	3			4
Avençado			1		1
Total	1	3	2	1	7

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

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

	Secretária	Motorista	Auxiliares	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 trabalhadores:

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

	Adjunta Especialista Principal	Secretária	Motorista	Auxiliares	Total
Mapa de pessoal	1	3	1	1	5
Total	1	3	1	1	6

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

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

	Técnico Superior Principal	Motorista	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

9.2 – Pessoal em funções nas Entidades externas que funcionam junto da A.R.

O mapa de pessoal da A.R., em 2009, contempla ainda postos de trabalho ocupados por trabalhadores afectos a entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República e cujo apoio técnico e administrativo lhe está a ser prestado. Os quadros seguintes registam essas situações:

Quadro 49 – Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida

	Assesso	Adjunto	Total
Mapa de pessoal	1	1	2
Total	1	1	2

Quadro 50 – Conselho de Acompanhamento dos Julgados de Paz

	Adjunto	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

NOTAS FINAIS



10. – NOTAS FINAIS

SÍNTESE

Resulta dos elementos constantes no Balanço Social de 2009, o rigor imprimido na gestão bem como no desenvolvimento do capital humano nas suas várias vertentes e que constituem o baluarte de toda a actividade parlamentar.

De toda esta dinâmica destaca-se em síntese o seguinte:

- Em 2009 o tratamento e cômputo de efectivos da Assembleia da República obedeceu a diferentes critérios dos anos precedentes, uma vez que estes correspondem agora à contabilização de trabalhadores em efectividade de funções que ocupam os postos de trabalho no mapa de pessoal, quer pertencentes às carreiras parlamentares, quer em situação de mobilidade, quer ainda em regime de contrato de trabalho. Não obstante este facto, ainda assim houve uma diminuição do número de efectivos, por comparação com 2008, contando a A.R., em 31 de Dezembro de 2009, com 394 trabalhadores. Este decréscimo verificou-se em todos os grupos profissionais à excepção do grupo técnico superior;
- A relação homens/mulheres manteve-se inalterada, sendo que o efectivo feminino apresenta uma taxa de 65,5% do total dos trabalhadores do mapa de pessoal. No entanto, verificou-se uma ligeira descida de 0,7% nesta percentagem;
- A idade média continua a aumentar, situando-se em 2009 nos 47,9 anos, com um aumento de 0,5 anos em relação ao ano anterior;
- Em 2009 voltou a constatar-se o aumento do nível de escolaridade comparativamente com anos anteriores, fruto do reforço do grau de capacitações em resposta às contínuas necessidades dos serviços da A.R.;

- O nível médio de antiguidade continua a aumentar, sendo em 2009 de 20,9 anos. As mulheres mantêm um nível de antiguidade superior aos homens e superior à média;
- No que respeita a movimentos de pessoal, destaca-se o movimento de saídas mais elevado dos últimos 5 anos, em especial resultante do elevado número de aposentações que ocorreram em 2009 - 17 aposentações.
- A taxa de absentismo decresceu 0,6%, sendo que os tipos de falta como casamento, parentalidade, doença prolongada, trabalhador-estudante e faltas com perda de vencimento foram os os que mais contribuíram para esse decréscimo;
- A formação profissional registou um aumento do número de acções de formação, das quais 90,5% foram internas. As áreas objecto de formação foram as de assuntos jurídicos, atitudes comportamentais, informática e línguas;
- O número de acidentes de trabalho também registou nova subida, tendo sido qualificados como tal 12 acidentes em 2009, com aumento da gravidade. Motivaram ainda ausências ao serviço 2 processos de doença profissional;
- Em 2009 ocorreram 21 promoções e 10 alterações de posicionamento remuneratório, neste último caso ainda em consequência da opção gestionária determinada em 2008 pela Senhora Secretária-Geral, nos termos dos artigos 46.º a 48.º e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
- A taxa de sindicalização subiu 1,6% em relação a 2008, situando-se agora nos 74.6%.