



Social Balance

**Divisão de Recursos Humanos
e Administração**



2016



BALANÇO SOCIAL



2016

FICHA TÉCNICA:

Título: Balanço Social 2016

Texto, mapas e gráficos: Marta Coutinho

Revisão: Maria da Luz Ara

Edição: Divisão de Recursos Humanos e Administração

Julho de 2016

ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
INTRODUÇÃO	7
1. ORGANOGRAMA DA AR.....	11
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	15
2.1 – Evolução dos efetivos	15
2.2 – Em função da relação jurídica de emprego	18
2.3. – Em função dos grupos profissionais.....	24
2.4. – Em função da orgânica	28
2.5. – Em função do género	30
2.6. – Em função da idade	33
2.7. – Em função do nível de escolaridade	42
2.8. – Em função da antiguidade.....	47
2.9. – Movimentos de pessoal.....	52
2.9.1 – Entradas/Regressos.....	52
2.9.2 – Saídas.....	53
2.10. – Evoluções na carreira e na categoria	59
2.11. – Absentismo.....	60
3. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	68
4. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	76
4.1. – Acidentes de Trabalho.....	76
4.2. – Doenças Profissionais.....	79
4.3. – Gabinete Médico	79
5. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL.....	86
5.1 – Encargos financeiros	86
5.2 – Leque Salarial	92
6. – PRESTAÇÃO DE TRABALHO	96
6.1 – Regime de trabalho	96
6.2 – Trabalho extraordinário.....	96
7. – PROTEÇÃO SOCIAL	102

8. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA.....	106
8.1 – Relações profissionais.....	106
8.2 – Disciplina.....	107
9. – COMPOSIÇÃO DOS GABINETES.....	110
10. – EFETIVOS QUE EXERCEM FUNÇÕES NAS ENTIDADES EXTERNAS QUE FUNCIONAM JUNTO DA AR.....	113
11. – NOTAS FINAIS.....	118
Síntese.....	118
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	122
ÍNDICE DE QUADROS.....	124
ABREVIATURAS.....	126

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

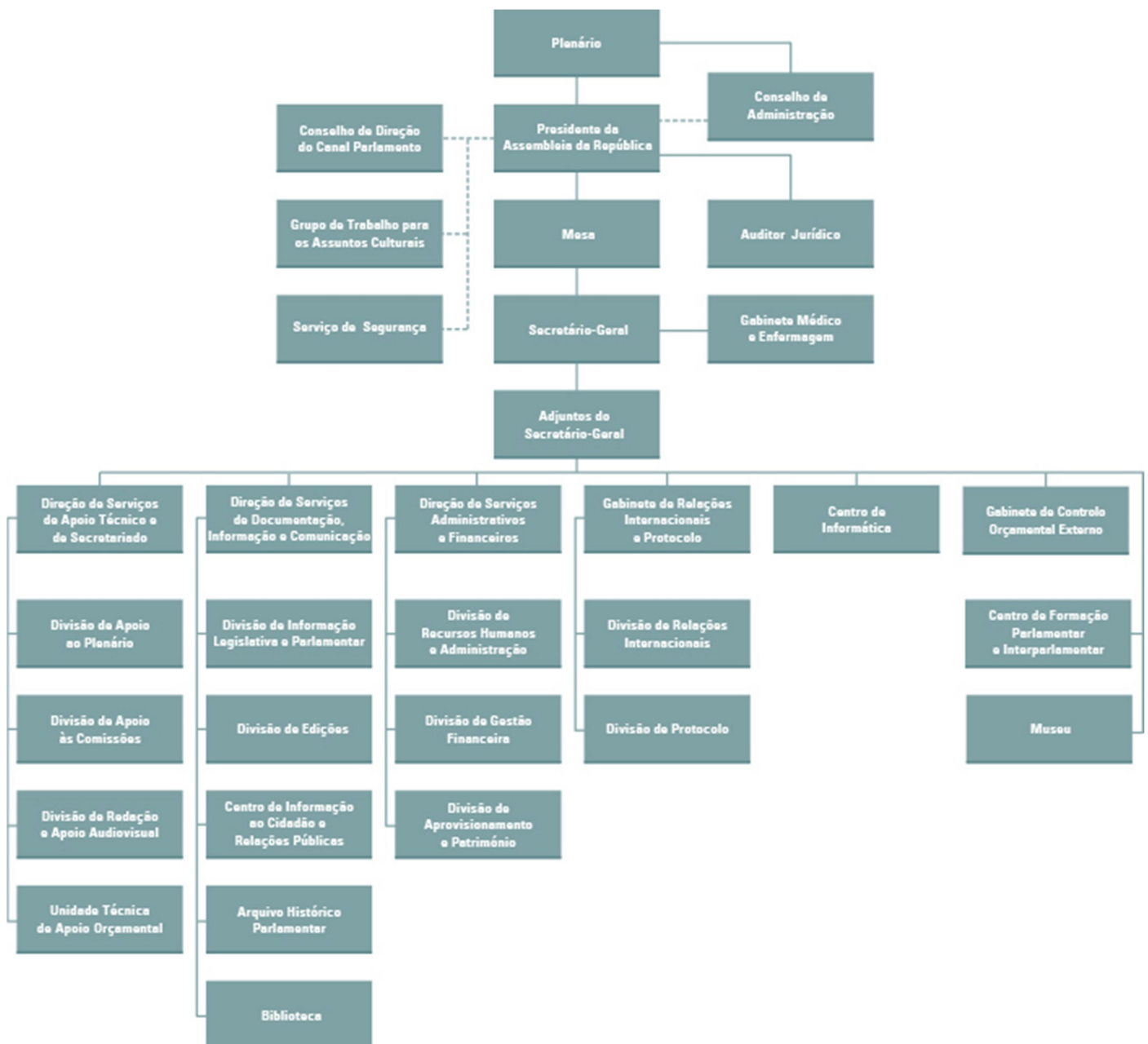
O Balanço Social é um instrumento privilegiado de gestão que ajuda nas decisões de planeamento, avaliação e definição de estratégias e políticas a prosseguir na área de recursos humanos.

O conjunto de informações que contém, ilustradas através de gráficos e quadros, permitem a caracterização do capital humano a 31 de dezembro de 2016, visando, com rigor e transparência, apresentar a realidade dos recursos humanos que exercem funções nos Serviços da Assembleia da República, com o intuito de ajudar na concretização dos objetivos a que este órgão de soberania se propõe.

Este ano o Balanço Social apresenta uma ligeira modificação na apresentação dos dados, optando-se pela caracterização autónoma do pessoal afeto às entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República, pois trata-se de trabalhadores que não prestam apoio aos trabalhos parlamentares mas sim às referidas entidades. Para isso foram refeitos os dados de elementos comparativos anuais, por forma a serem coerentes e corretos em todos os anos apresentados.

ORGANOGRAMA DA A.R.

1. ORGANOGRAMA DA AR



CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

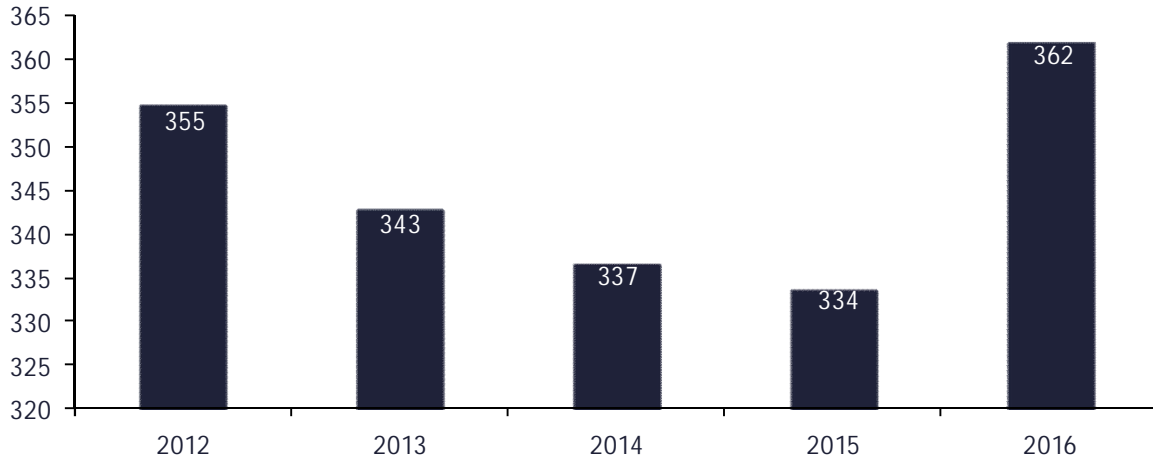
Em 31 de dezembro de 2016, o mapa de pessoal da Assembleia da República (AR) contabilizava 362 efetivos no apoio aos órgãos e serviços da AR (SAR) e 8 colocados em entidades independentes que funcionam junto da AR (adiante designadas como «entidades externas») e à qual compete, nos termos das leis que os regulam, assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo.

No total de 362 efetivos estão incluídos 23 funcionários em regime de cedência de interesse público e 8 em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto. Importa ainda mencionar a existência de 6 prestações de serviço em regime de avença.

2.1 – Evolução dos efetivos

O Gráfico 1 - Evolução dos efetivos – mostra-nos que 2016 foi o ano que contrariou a tendência de diminuição de efetivos que se tem vindo a observar ao longo dos últimos anos, registando um acréscimo de 28 trabalhadores face ao período homólogo. De igual forma, registou também o maior número de efetivos do último quinquénio, com mais 7 trabalhadores que o número registado em 2012.

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos



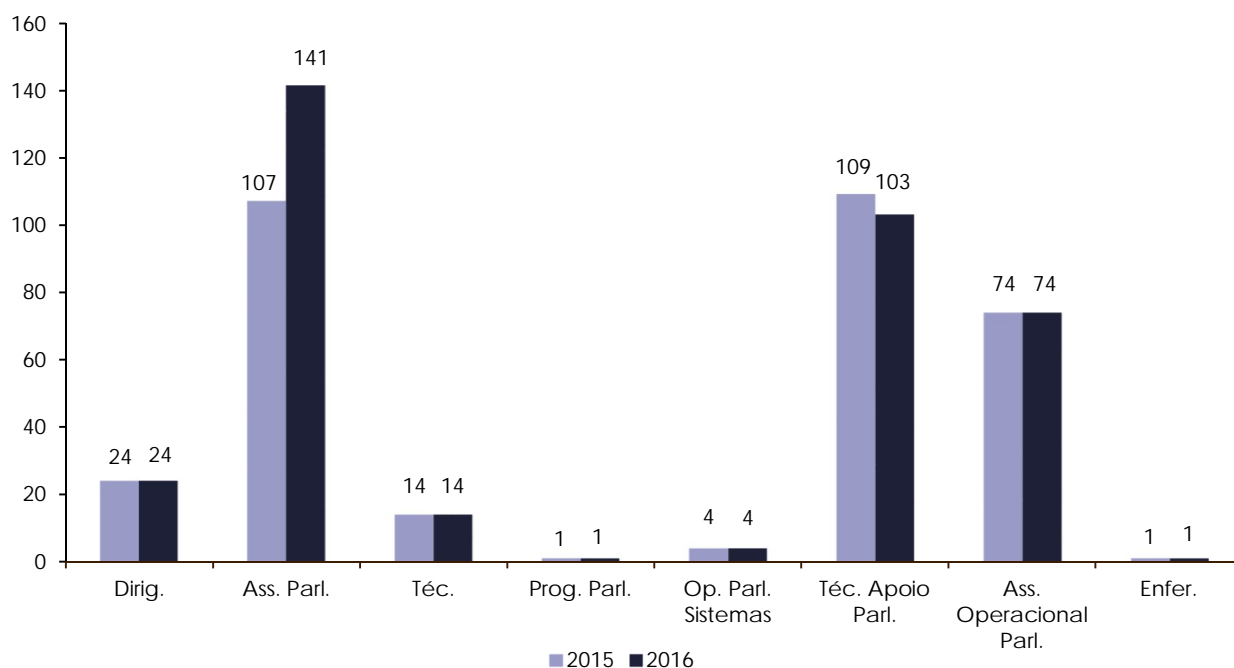
O Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual – reforça o que o gráfico anterior ilustra, demonstrando que a taxa de variação negativa tem vindo a diminuir nos últimos 4 anos, registando já em 2016 uma variação positiva de 8,38% face ao ano anterior.

Apesar da taxa de variação anual ser bastante positiva em comparação com os restantes 4 anos, ainda assim não foi suficiente para que a taxa de variação anual média fosse positiva, situando-se em -0,39% no último quinquénio.

Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual

	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de efetivos	355	343	337	334	362
Taxa de variação anual	- 4,31%	- 3,38%	-1,75%	-0,89%	+8,38%

Gráfico 2 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2015-2016)



Comparativamente com o ano anterior, o grupo de efetivos que apresenta maior variação é o grupo assessor parlamentar, que apresenta uma subida de 34 efetivos, por força da conclusão dos 10 procedimentos concursais abertos em 2015.

O gráfico 2 ilustra ainda uma descida de 6 efetivos no grupo técnico de apoio parlamentar onde se destacam 5 movimentos de mudança da carreira para assessor parlamentar, na sequência dos procedimentos concursais já mencionados. Os restantes grupos profissionais mantêm o mesmo número de efetivos do ano anterior.

Em 2016, o grupo de assessores parlamentares corresponde a 39% do total de efetivos, demarcando-se do grupo de técnicos de apoio profissional que em anos anteriores apresentava um número de efetivos bastante próximo.

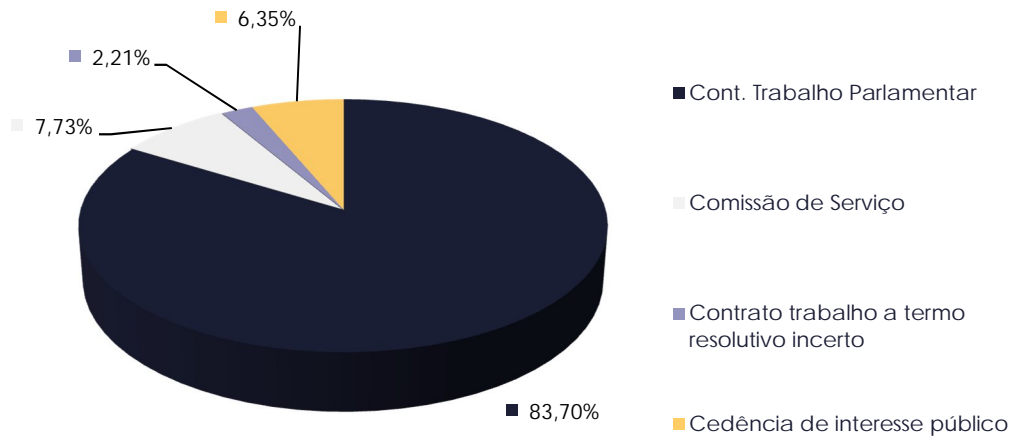
2.2 – Em função da relação jurídica de emprego

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

		Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico Parlam.	Program. Parlam.	Operador Parl. Sist.	Técnico Apoio Parl.	Assistente Oper. Parl.	Enfer- magem	Total
Total de efetivos	H	9	49	5		3	23	46		135
	M	15	92	9	1	1	80	28	1	227
	T	24	141	14	1	4	103	74	1	362
Contrato trab. parlamentar	H		41	5		3	16	45		110
	M		84	9	1	1	72	26		193
	T		125	14	1	4	88	71		303
Comissão de serviço	H	9	1					1		11
	M	15						2		17
	T	24 a)	1					3		28
Contrato trab. termo resolutivo incerto	H		1				5			6
	M		2							2
	T		3				5			8
Cedência de interesse público	H		6				2			8
	M		6				8		1	15
	T		12				10		1	23

a) 2 provenientes de outros organismos.

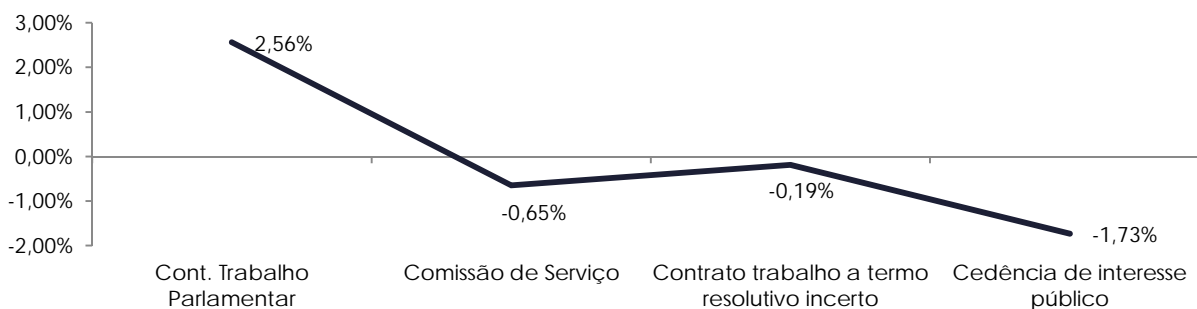
Gráfico 3 - Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego



Das modalidades de relação jurídica de emprego parlamentar, o contrato de trabalho parlamentar por tempo indeterminado, tal como previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º do Estatuto dos Funcionários Parlamentares (EFP), é o que tem maior expressão, agrupando 83,70% do total de funcionários em exercício de funções. Segue-se a modalidade de relação jurídica em regime de comissão de serviço, prevista no n.º 3 do mesmo artigo, com 28 trabalhadores que exercem cargos dirigentes e funções de coordenação.

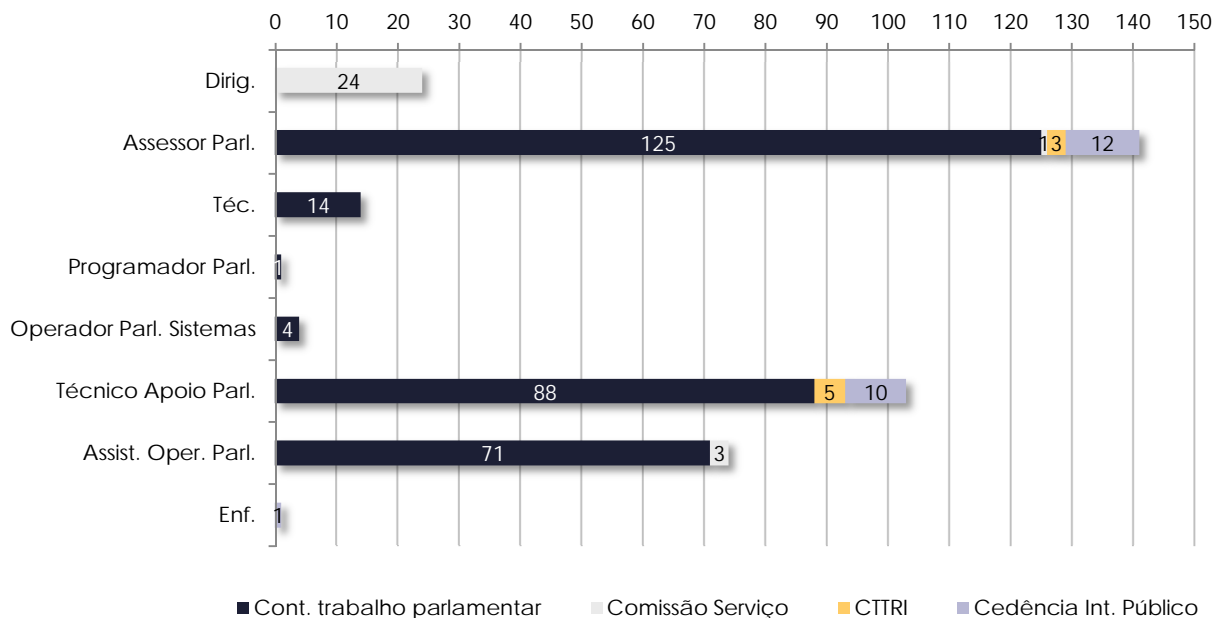
Com 6,35% do total de efetivos, encontra-se a relação jurídica de emprego constituída por cedência de interesse público, prevista no artigo 14.º do EFP, e com 2,21% o contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, que agrupa apenas 8 funcionários.

Gráfico 4 - Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego
(2015 - 2016)



No que concerne à variação da expressão significativa do peso da relação jurídica de emprego parlamentar, o gráfico 4 evidencia uma subida de 2,56% do contrato de trabalho parlamentar, justificada pelas novas contratações decorrentes dos 10 procedimentos concursais abertos em 2015. É igualmente visível uma variação negativa em todas as outras modalidades, maioritariamente explicada pelo aumento do número de funcionários com contrato de trabalho parlamentar, que vieram igualmente ocupar postos de trabalho ocupados transitoriamente por funcionários em cedência de interesse público. A cedência de interesse público está prevista no EFP como uma forma excepcional de exercício de funções nos órgãos e serviços e da AR, e tem-se recorrido à mesma essencialmente para colmatar de forma urgente graves carências de recursos humanos. A conclusão dos procedimentos concursais para recrutamento de assessores parlamentares, em 2016, levou à natural e planeada redução do número de postos de trabalho ocupados por recurso a esta figura na carreira de assessor parlamentar.

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



Tal como em anos anteriores, a estrutura dos grupos profissionais está intimamente ligada ao tipo de relação jurídica. A predominância do contrato de trabalho parlamentar assume a maior expressão significativa em todos os grupos profissionais, à exceção do grupo dirigente, devido à natureza das funções, que são exercidas em comissão de serviço, tal como previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 13.º do EFP e nos termos do artigo 41.º da LOFAR.

As situações que há a destacar são as mesmas de anos anteriores: a existência de uma comissão de serviço no grupo assessor parlamentar correspondente ao coordenador do Centro de Apoio ao Canal Parlamento (CACP), as 3 comissões de serviço no grupo assistentes operacionais parlamentares correspondentes aos 3 encarregados operacionais parlamentares, e, por último, 5 funcionários no grupo técnico de apoio parlamentar, e 3 no grupo assessor parlamentar, detentores de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

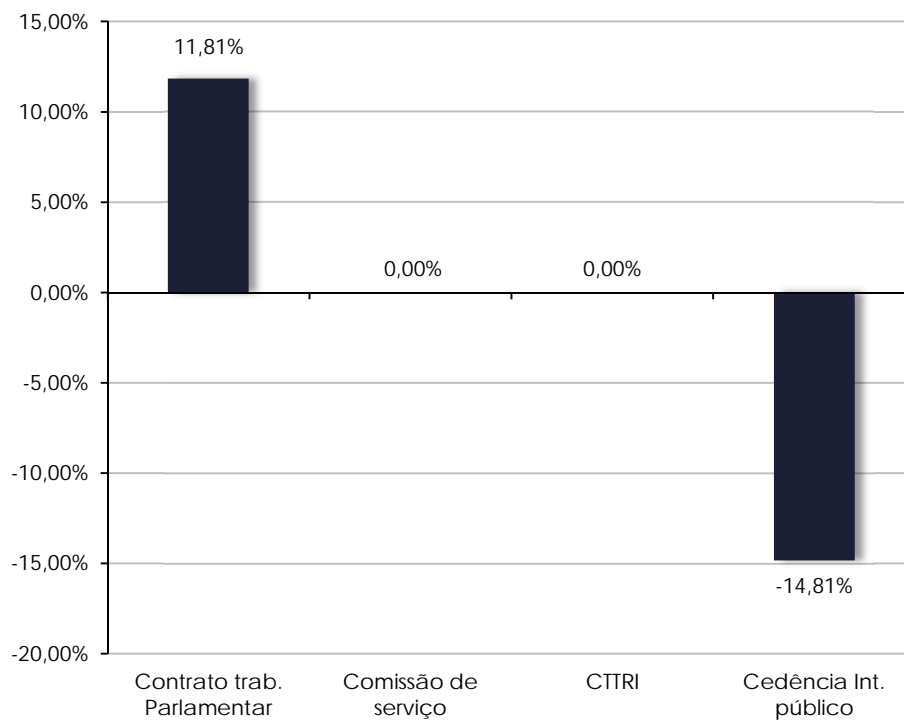
Quadro 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego - SAR

		dirigente			assessor parlamentar			técnico			programador parlamentar			operador parl. sist.			técnico apoio parl.			assistente oper parl.			TOTAL		
ANOS		14	15	16	14	15	16	14	15	16	14	15	16	14	15	16	14	15	16	14	15	16			
Total Efetivos	H	10	9	9	34	35	49	4	5	5				3	3	3	25	25	23	50	48	46	124	123	135
	M	13	15	15	77	72	92	9	9	4	1	1	1	1	1	1	85	84	80	28	26	28	213*	211*	227*
	T	23	24	24	111	107	141	13	14	14	1	1	1	4	4	4	110	109	103	78	74	74	337*	334*	362*
CTP	H				24	24	41	4	5	5				3	3	3	18	18	16	49	46	45	95	95	110
	M				68	63	84	9	9	9	1	1	1	1	1	1	77	76	72	26	24	26	180	176	193
	T				92	87	125	13	14	14	1	1	1	4	4	4	95	94	88	75	70	71	275	271	303
Com. Serviço	H	10	9	9	1	1	1													1	1	1	12	11	11
	M	13	15	15																2	2	2	15	17	17
	T	23	24	24	1	1	1													3	3	3	27	28	28
CTRI	H				1	1											5	5	5				5	6	6
	M				2	2	2																2	2	2
	T				2	3	3										5	5	5				7	8	8
CIP	H				9	9	6										2	2	2		1		12	11	8
	M				7	7	6										8	8	8				16*	16*	15*
	T				16	16	12										10	10	10		1		28*	27*	23*

* Inclui 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público

Ao longo do triénio, podemos observar que existe uma prevalência na constituição da relação jurídica de emprego, através da celebração de contrato de trabalho parlamentar, como, aliás, decorre da lei. Pelas razões já mencionadas, assistiu-se também a uma diminuição dos acordos de cedência de interesse público, mantendo-se o mesmo número de contratos de trabalho a termo resolutivo incerto.

Gráfico 6 -Variação percentual da relação jurídica de emprego (2015-2016)

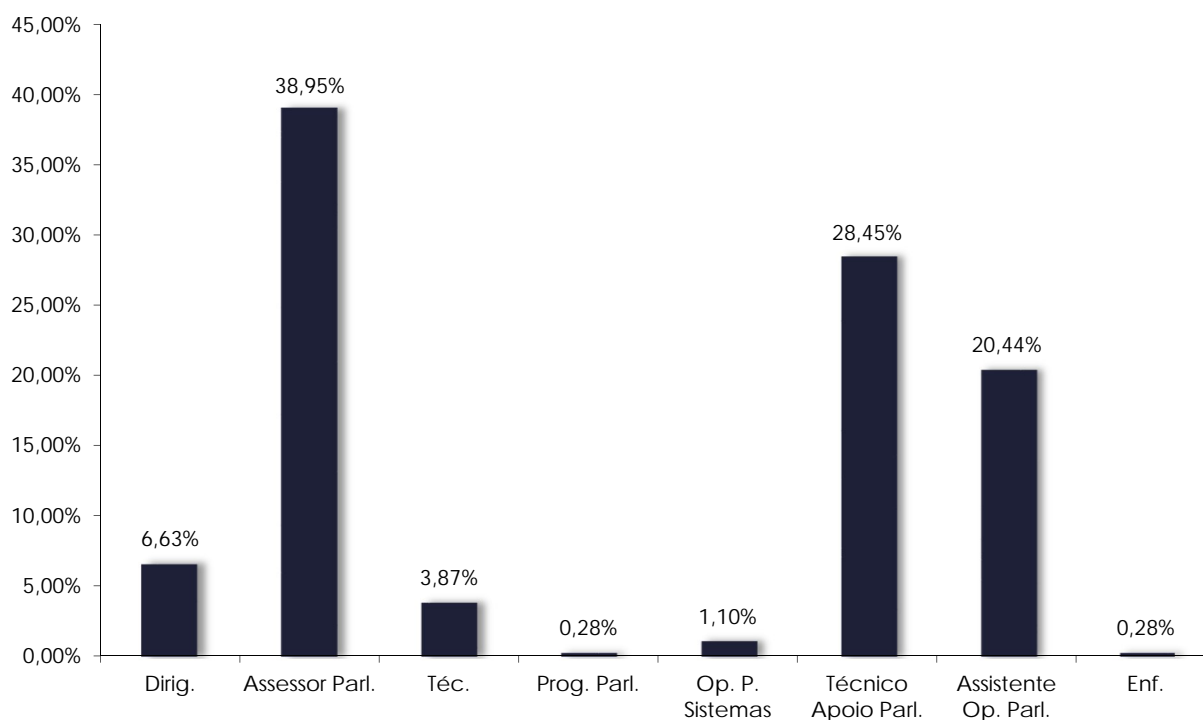


O gráfico 6 ilustra uma subida de 11,81% do número de contratos de trabalho parlamentar, alguns como contrapartida da cessação de algumas cedências de interesse público.

As restantes modalidades de relação jurídica de emprego parlamentar - comissão de serviço e contrato a termo resolutivo incerto - mantêm o mesmo número de funcionários do ano anterior.

2.3. – Em função dos grupos profissionais

Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais

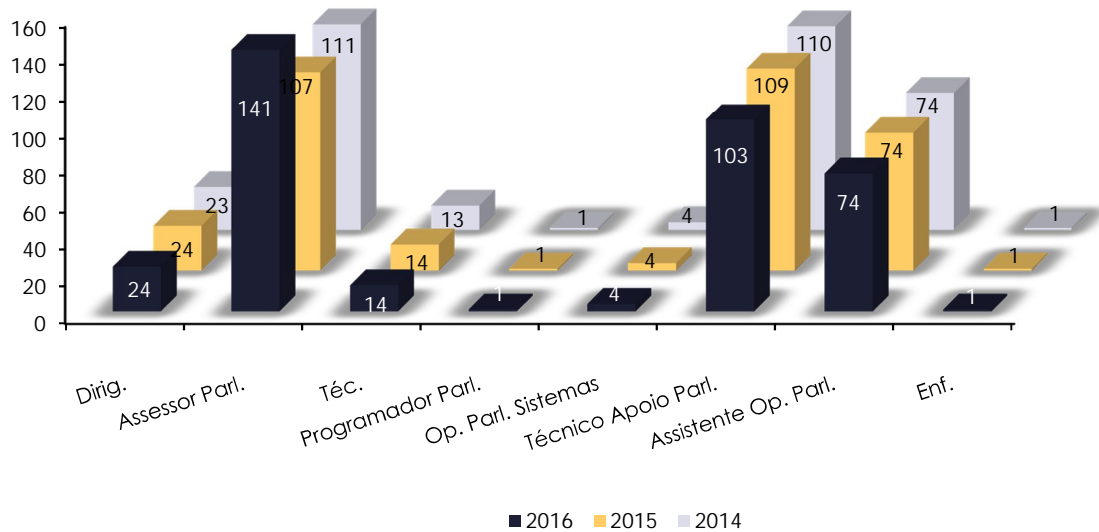


Em 2016, o grupo assessor parlamentar destaca-se dos demais grupos profissionais, agrupando 38,95% do total de efetivos dos serviços da AR. Segue-se o grupo técnico de apoio parlamentar com 28,45%, e o assistente operacional parlamentar com 20,44%, que assumem maior expressividade comparativamente com os restantes grupos profissionais.

O distanciamento do grupo assessor parlamentar deve-se à entrada de novos funcionários, em resultado da conclusão dos procedimentos concursais abertos em 2015, para fazer face às necessidades sentidas ao longo dos últimos anos.

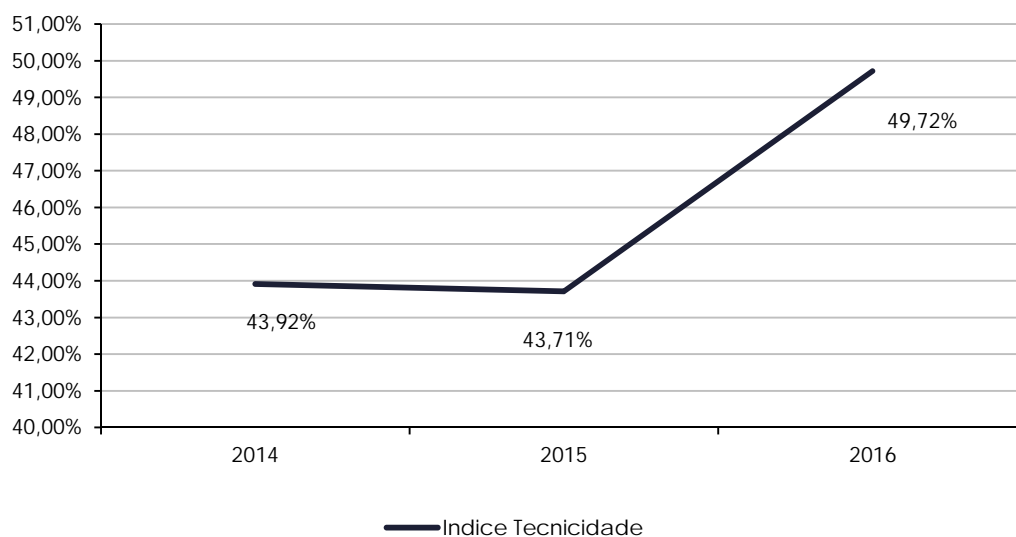
Os restantes grupos profissionais assumem expressão menos significativa, quer pelo facto de agruparem carreiras não revistas no âmbito do EFP – técnico, programador e operador parlamentar de sistemas -, quer pela natureza das funções – dirigente e enfermeira.

Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2014-2016)



Ao longo dos 3 últimos anos, verifica-se que os grupos profissionais mantêm uma distribuição simétrica com poucas variações anuais, excetuando-se o grupo assessor parlamentar, que aumentou o seu número de efetivos, e o grupo de técnico de apoio parlamentar, que apresenta uma descida ligeira.

Gráfico 9 - Evolução do índice de tecnicidade



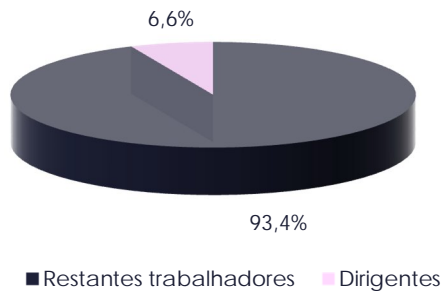
Com o início de estágio dos novos assessores parlamentares, elevou-se o índice técnico em 6,01%.

A especialização técnica é predominante nos serviços da Assembleia da República e contabiliza aproximadamente metade dos funcionários em exercício de funções.

Quadro 4 - Pessoal dirigente

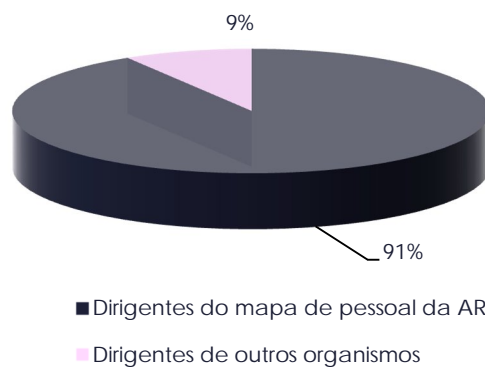
	Homens	Mulheres	Total
Secretário-Geral	1		1
Adjunto do Secretário-Geral	1	1	2
Diretor de Serviços	2	4	6
Chefe de Divisão	5	10	15

Gráfico 10 - Percentagem de dirigentes por efetivos



O índice de enquadramento de dirigentes é de 6,6%, descendo 0,4% em relação a 2015. Esta descida deve-se ao aumento do número de efetivos que se verificou em 2016. Cada efetivo com funções diretivas chefia em média 18 funcionários.

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



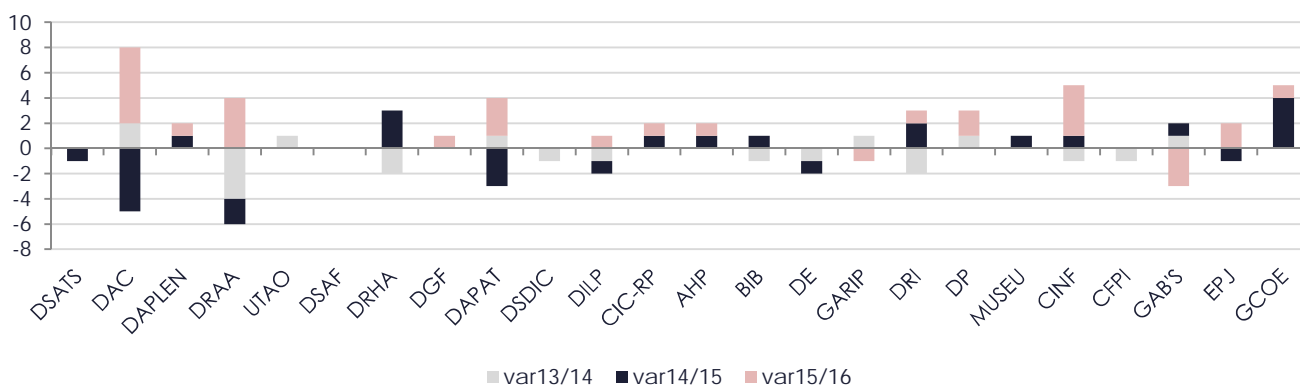
Dos 24 dirigentes em efetividade de funções, apenas 2 são oriundos de outros organismos, o que corresponde a 13% do total de dirigentes, sendo os restantes provenientes das carreiras / categorias do mapa de pessoal da Assembleia da República.

2.4. – Em função da orgânica

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

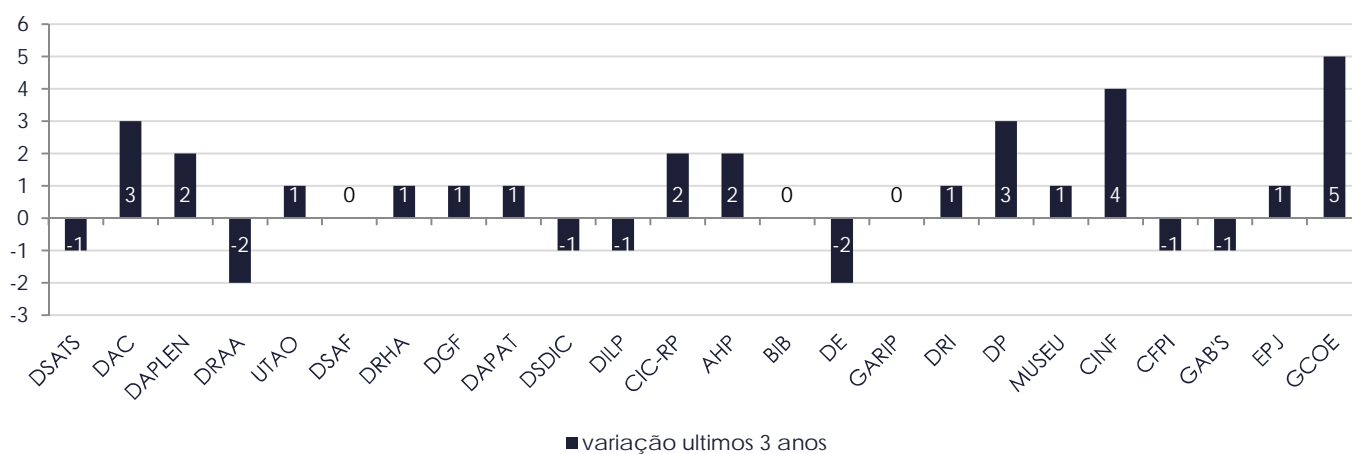
	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DRHA	DGF	DAPAT	DSDIC	DILP	CIC-RP	AHP	BB	DE	GARIP	DRI	DP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB'S	EPJ	GCOE
2014	3	47	16	30	7	2	40	17	30	2	16	13	9	12	13	3	10	8	7	22	3	22	4	
2015	2	42	17	28	7	2	43	17	27	2	15	14	10	13	12	3	12	8	8	23	3	23	3	4
2016	2	48	18	32	7	2	43	18	30	2	16	15	11	13	12	2	13	10	8	27	3	20	5	5
var13/14	0	2	0	-4	1	0	-2	0	1	-1	-1	0	0	-1	-1	1	-2	1	0	-1	-1	1	0	0
var14/15	-1	-5	1	-2	0	0	3	0	-3	0	-1	1	1	1	-1	0	2	0	1	1	0	1	-1	4
var15/16	0	6	1	4	0	0	0	1	3	0	1	1	1	0	0	-1	1	2	0	4	0	-3	2	1
variação ultimos 3 anos	-1	3	2	-2	1	0	1	1	1	-1	-1	2	2	0	-2	0	1	3	1	4	-1	-1	1	5

Gráfico 12 - Variações de efetivos por serviço (triénio)



Em 2016, pudemos assistir a uma maior variação positiva de efetivos em cada serviço, resultado da contratação de novos funcionários. O serviço onde mais se destaca o aumento de efetivos é a DAC, que é simultaneamente o segundo serviço onde se registou maior perda de efetivos o que levou a um ganho de apenas 3 funcionários.

Gráfico 13 - Variação de efetivos por serviço - saldo do triénio



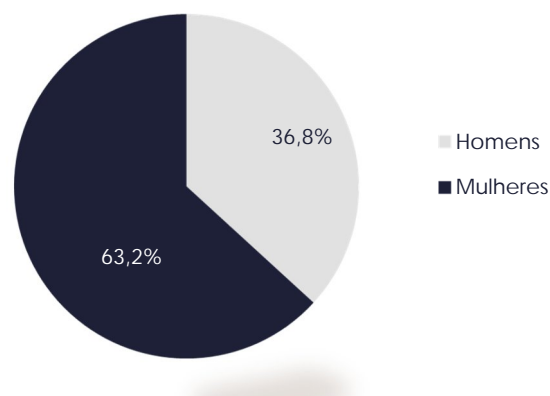
No cômputo trianual, a DRAA e a DE foram os serviços que perderam mais efetivos (-2), e o CINF foi o que registou maior aumento (+4 efetivos), excetuando o GCOE cujo registo positivo de 5 funcionários se deveu à constituição da equipa, após a sua criação.

2.5. – Em função do género

Quadro 6 - Relação homens / mulheres

Homens	135
Mulheres	227

Gráfico 14 - Percentagem da relação homens / mulheres

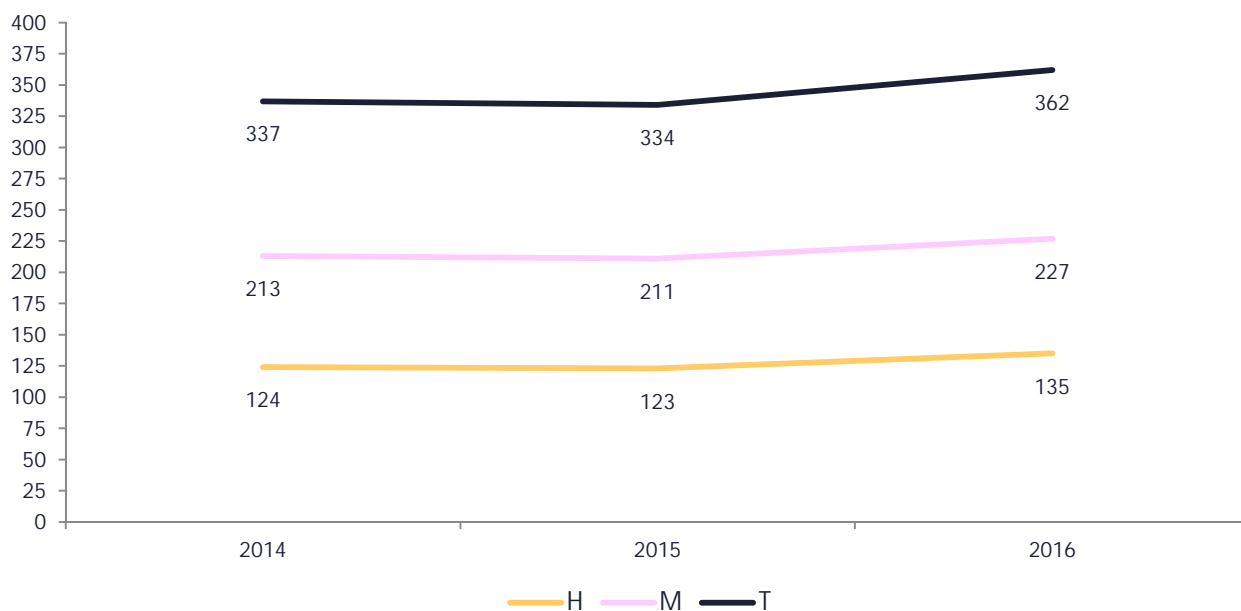


Quadro 7 - Evolução da relação homens / mulheres

	2014	2015	2016
Homens	36,7%	37,3%	36,8%
Mulheres	63,3%	62,7%	63,2%

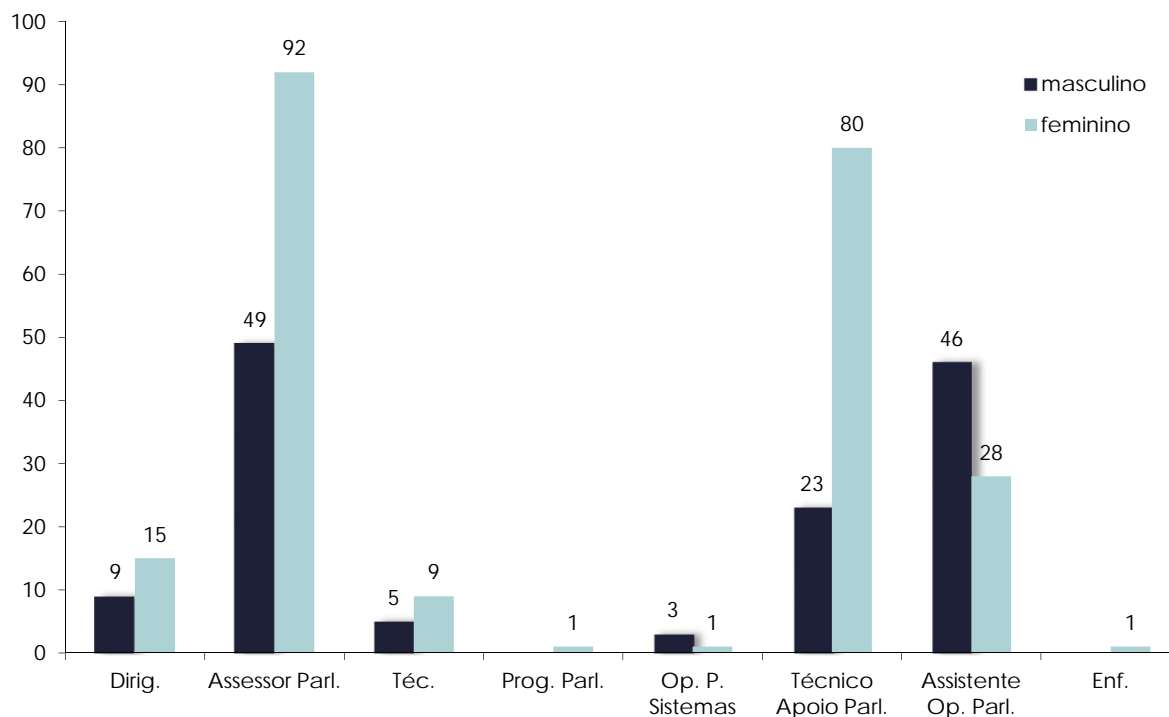
A entrada de novos funcionários não veio alterar a estrutura da representatividade feminina/masculina. A maioria dos efetivos continua a ser representada pelo sexo feminino, com 63,2%, contra os 36,8% do sexo masculino. Em 2016, esta representatividade foi ainda reforçada com o aumento de 0,5% de mulheres.

Gráfico 15 - Evolução do total de efetivos por género



O Gráfico 15 mostra a tendência de subida do número de mulheres, ligeiramente mais acentuada que o aumento do número de homens.

Gráfico 16 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais



A predominância do sexo feminino é verificada em todos os grupos profissionais, à exceção de 2 grupos profissionais - grupo assistentes operacionais parlamentares, em que o sexo masculino é quase 2 vezes mais predominante que o sexo feminino, e grupo operadores parlamentar de sistemas, que, sendo constituído por 4 efetivos, apenas 1 é do sexo feminino.

A maior diferença entre efetivos do sexo masculino e do sexo feminino encontra-se no grupo técnicos de apoio parlamentar em que o número de mulheres é cerca de 3 vezes maior do que o dos homens.

2.6. – Em função da idade

Quadro 8 - Efetivos por escalão etário segundo o género

	Homens	Mulheres	Total
25 – 29	4	1	5
30 – 34	10	5	15
35 – 39	12	15	27
40 – 44	21	25	46
45 – 49	13	24	37
50 – 54	30	42	72
55 – 59	28	71	99
60 – 64	14	32	46
65 – 69	6	9	15
Total	135	227	362

O escalão etário que agrupa maior número de funcionários é o dos 55-59 anos, com 27,3% do total de efetivos. É também nesta faixa etária que se concentra o maior número de funcionários femininos, com 31,2% do total de mulheres. Já o grupo masculino concentra-se maioritariamente no escalão dos 50-54 anos, com 22,2% do total de homens, logo seguido do escalão dos 55-59 anos, que regista apenas menos 2 funcionários do que aquele escalão.

Quadro 9 - Leque etário

2014	2015	2016
2,31	2,19	2,76

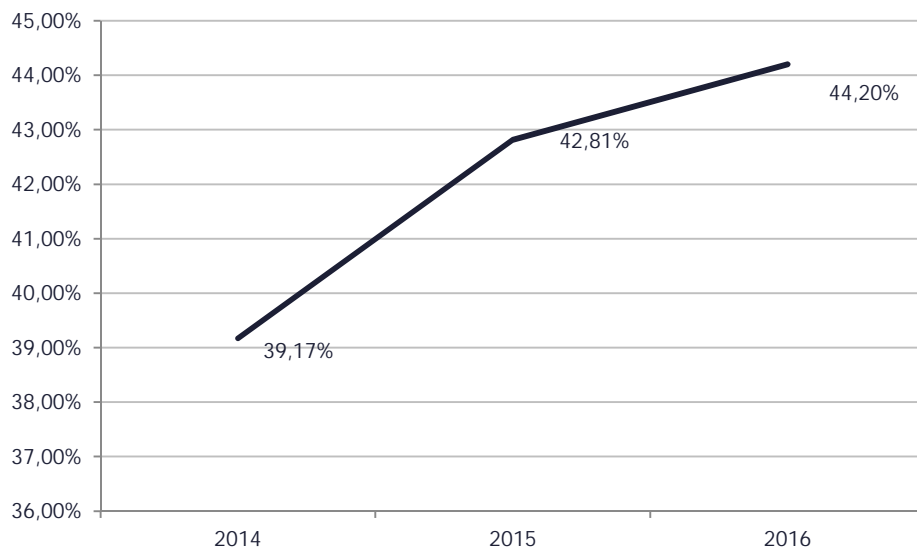
O leque etário subiu 0,57 e situou-se, no ano de 2016, em 2,76. Tem uma amplitude de 44 anos.

Este aumento resulta da entrada de efetivos mais jovens que o quadro de efetivos que existia à data.

Quadro 10 - Índice de envelhecimento

2014	2015	2016
39.17%	42.81%	44.20%

Gráfico 17 - Índice de envelhecimento



Ainda assim, a entrada de efetivos com idades mais jovens não foi suficiente para inverter o índice de envelhecimento, que se situa agora em 44,20%, com um registo de mais de 1,39% face a 2015.

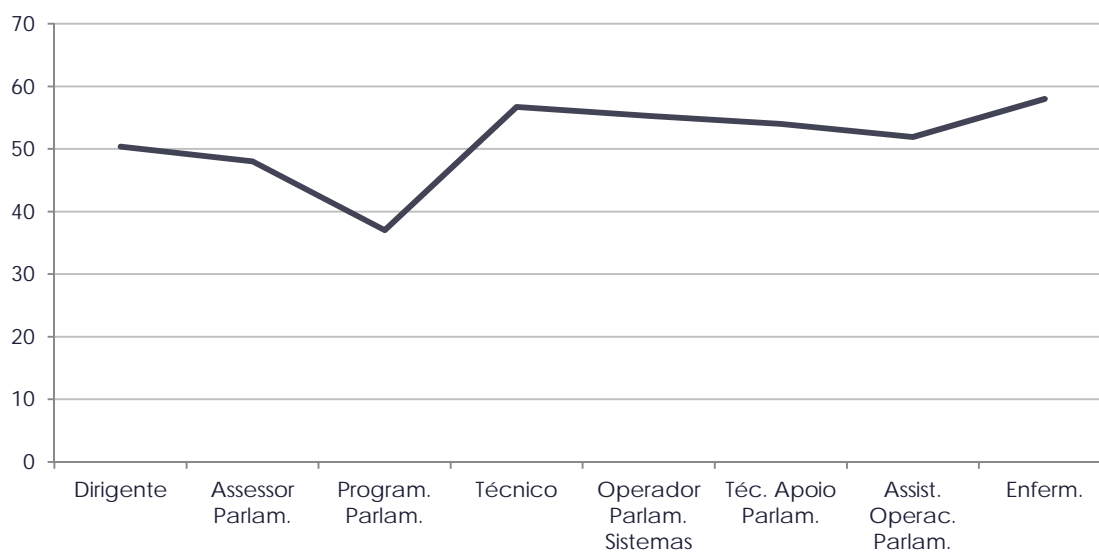
Quadro 11 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlam.	Program. Parlam.	Técnico Parlam.	Operador Parlam. Sistemas	Téc. Apoio Parlam.	Assist. Operac. Parlam.	Enferm.
25-29		5						
30-34		14				1		
35-39	2	17	1			2	5	
40-44	4	25			1	8	8	
45-49	5	10				14	8	
50-54	7	25		1		16	23	
55-59	2	20		7	1	47	21	1
60-64	3	19		6	2	11	6	
65-69		6				4	3	
Média	50.4	48	38	58.6	56.3	54	51.9	58
Var 2015/2016	+0.9	-2.4	+1	+1.9	+1	+1.7	+1	+1

Analisando a média etária por grupo profissional, e atendendo a que os recrutamentos efetuados foram para a carreira de assessor parlamentar, este é o único grupo profissional que conseguiu inverter a tendência de subida da média etária, registando menos 2,4 anos do que em 2015. É também o grupo profissional que contabiliza os únicos 5 efetivos com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos.

Os restantes grupos profissionais registam subidas de, pelo menos, mais um ano do que em 2015.

Gráfico 18 – Média etária por grupo profissional



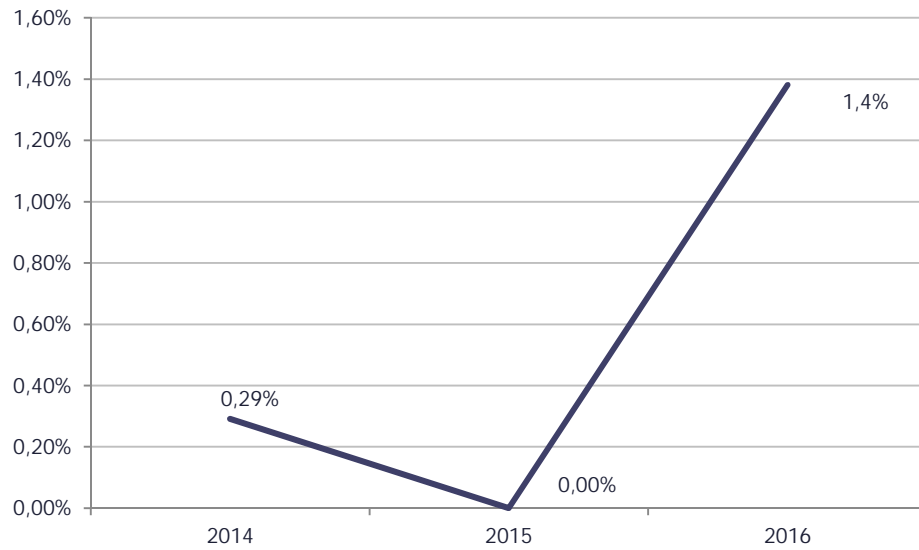
O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de técnico parlamentar com uma média de 58,6 anos.

Quadro 12 - Taxa de emprego jovem

Com a entrada dos 5 efetivos com idades abaixo dos 29 anos, em 2016, já se registou 1,40% de taxa de emprego jovem. No entanto, salienta-se que esta é ainda uma taxa muito pequena.

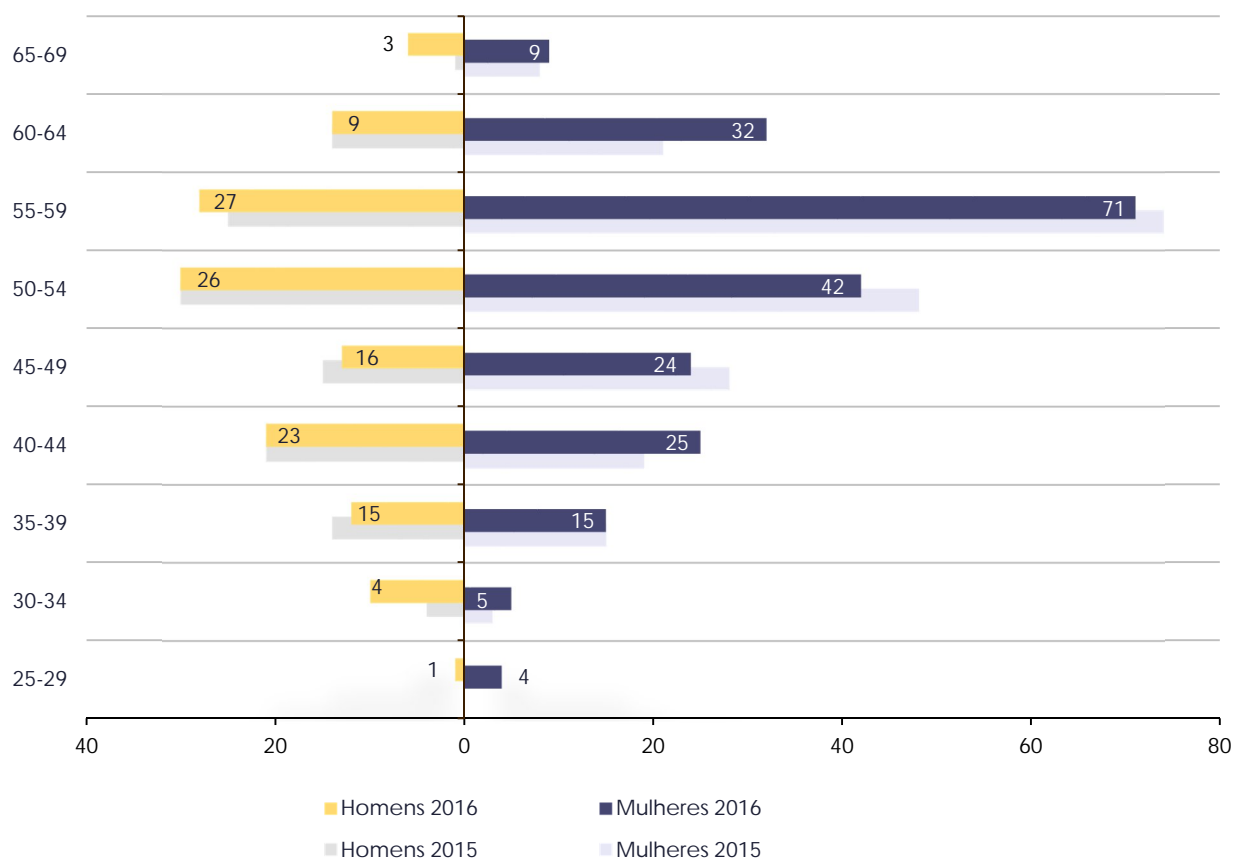
2014	2015	2016
0,29%	0,00%	1,40%

Gráfico 19 - Taxa de emprego jovem



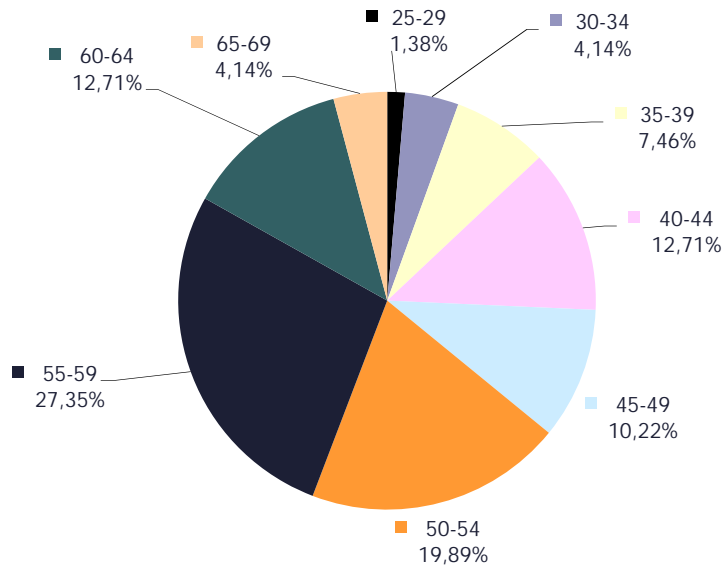
Embora sendo uma taxa pequena, é a maior registada nos últimos 3 anos, salientando-se que em 2015 a taxa chegou mesmo a ser de 0%.

Gráfico 20 - Pirâmide etária



Na pirâmide etária podemos constatar alguns factos já verificados anteriormente. Existem agora registos de funcionários nos escalões etários mais baixos, mas à medida que se começa a subir continua a verificar-se uma movimentação de efetivos de escalões mais baixos para escalões etários mais elevados. A mais evidente é o aumento no escalão 60-64 anos, no sexo feminino.

Gráfico 21 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários



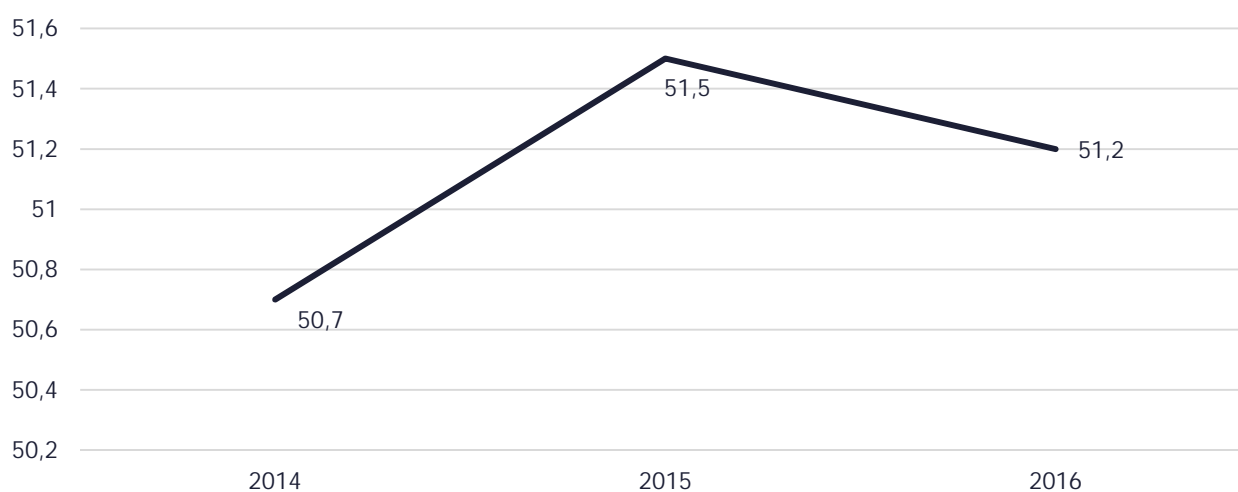
O gráfico 22 ilustra os escalões com distribuições percentuais, complementando a análise já efetuada.

Quadro 13 - Evolução da idade média

2014	2015	2016
50,7 anos	51,5 anos	51,2 anos

O ano de 2016 regista uma ligeira descida da idade média, em 0,3 anos face ao ano homólogo.

Gráfico 22 - Evolução da idade média



O ano de 2016 apresenta-se assim como um ano de inversão da idade média, embora não tenha atingido os valores registados em 2014.

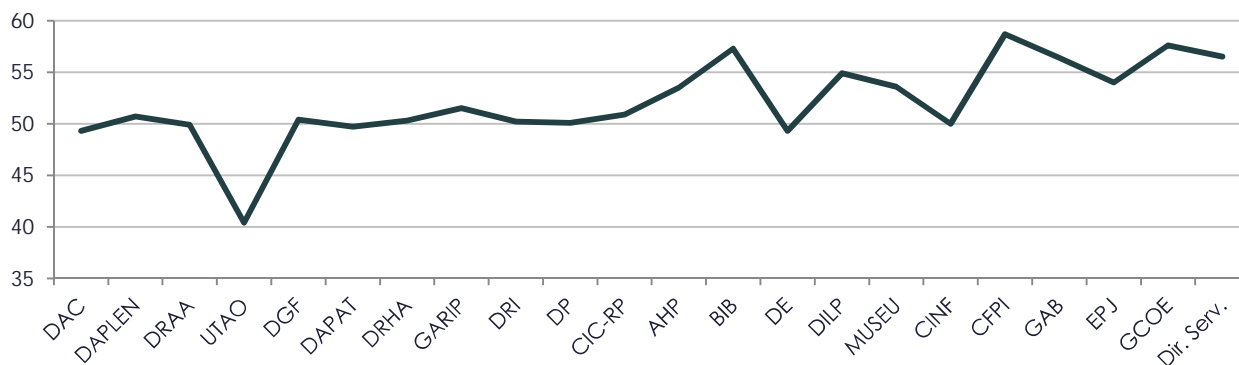
Quadro 14 - Distribuição do número de efetivos por serviços e escalões etários

	DSATS	DAC	DAPLEN	DRAA	UTAO	DSAF	DGF	DAPAT	DRHA	GARIP	DRI	DP	DSDIC	CIC-RP	AHP	BIB	DE	DILP	MUSEU	CINF	CFPI	GAB	EPJ	GCOE
30-34		5	2	4	1			3	3			2						1		1				
35-39		4	1	3	2		2	1	5		2						2			4		1	1	
40-44		5	2	5	3		4	6	4		2			3	1		3	1	1	5				
45-49		8	1	2			2	2	7	1	3	1		2	2	1			2	2		1		1
50-54	1	11	3	5		2	1	5	12	1		2		7	3	3	4	6		3	8	1	7	2
55-59	1	7	9	6	1		7	11	17		5	4		1	3	4	2	2	3	8	1	7	2	1
60-64		7		6			2	1	5			1	2	2	1	3	1	4	2	2	2	5		1
65-69		1		1				1			1				1	2		2		2		2	1	1

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

A mancha mais escura predomina na parte de baixo da linha do escalão 50-54 anos, sendo este e o escalão dos 55-59 anos o que agrupa maior número de efetivos.

Gráfico 23 - Média etária por serviço



Da análise comparativa entre serviços, podemos concluir que o serviço mais jovem é a UTAO, sendo o único que regista uma média etária situada nos 40 anos. Registe-se que os 6 técnicos da UTAO prestam funções em regime de cedência de interesse público. À exceção da DAC, DE e CINF, que se situam no limiar da média etária de 50 anos, os restantes serviços têm médias etárias mais elevadas, sendo que a Biblioteca, DILP, CFPI e GCOE ultrapassam a linha dos 55 anos.

2.7. – Em função do nível de escolaridade

Quadro 15 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4 anos de escolaridade	4	2.96%	0	0.00%	4	1.10%
6 anos de escolaridade	8	5.93%	9	3.96%	17	4.70%
9 anos de escolaridade	13	9.63%	21	9.25%	34	9.39%
10 anos de escolaridade	0	0.00%	1	0.44%	1	0.28%
11 anos de escolaridade	9	6.67%	10	4.41%	19	5.25%
12 anos de escolaridade	28	20.74%	63	27.75%	91	25.14%
Licenciatura ¹	64	47.41%	105	46.70%	169	46.96%
Mestrado	9	6.67%	16	6.61%	25	6.63%
Doutoramento	0	0.00%	2	0.88%	2	0.55%
Total	135	100%	227	100%	362	100%

Se em 2015 um terço dos efetivos era licenciado, em 2016 registou-se um aumento de 1,70% no número de licenciaturas. Este aumento deve-se sobretudo ao recrutamento de pessoal especializado para fazer face à carência das necessidades específicas de cada área.

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

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

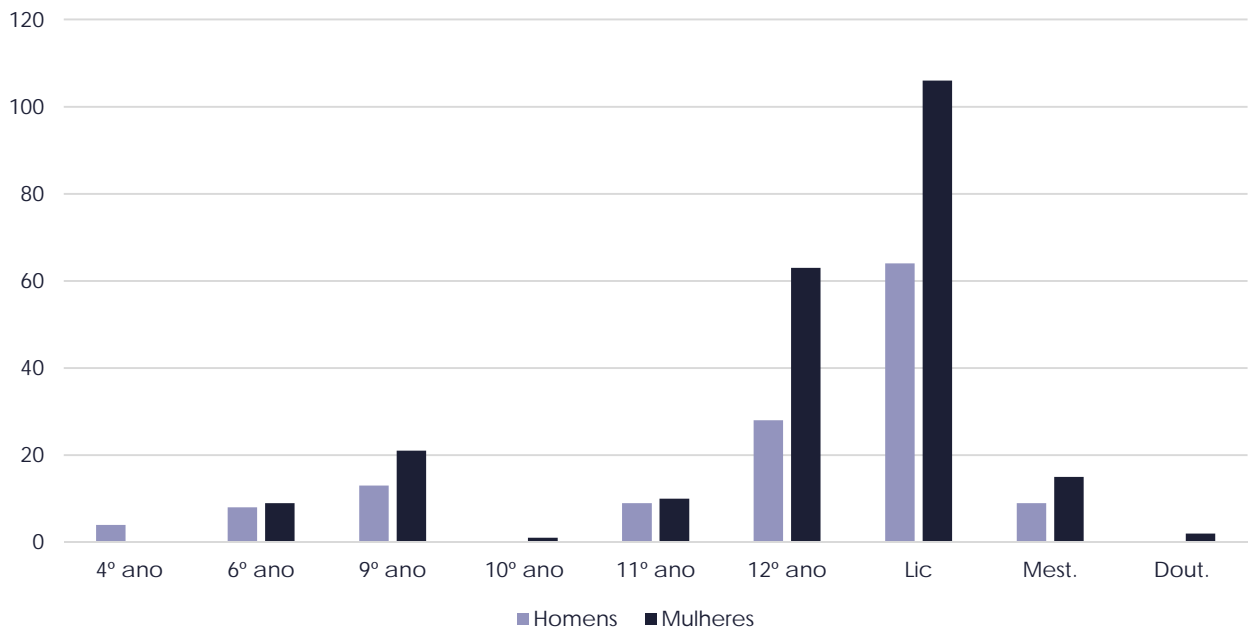


Gráfico 25 - Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional

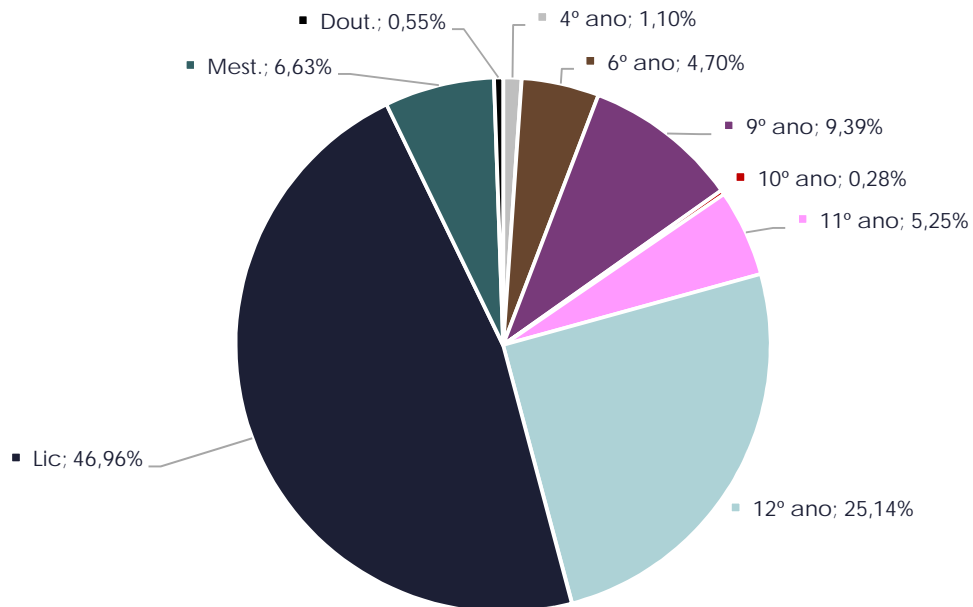
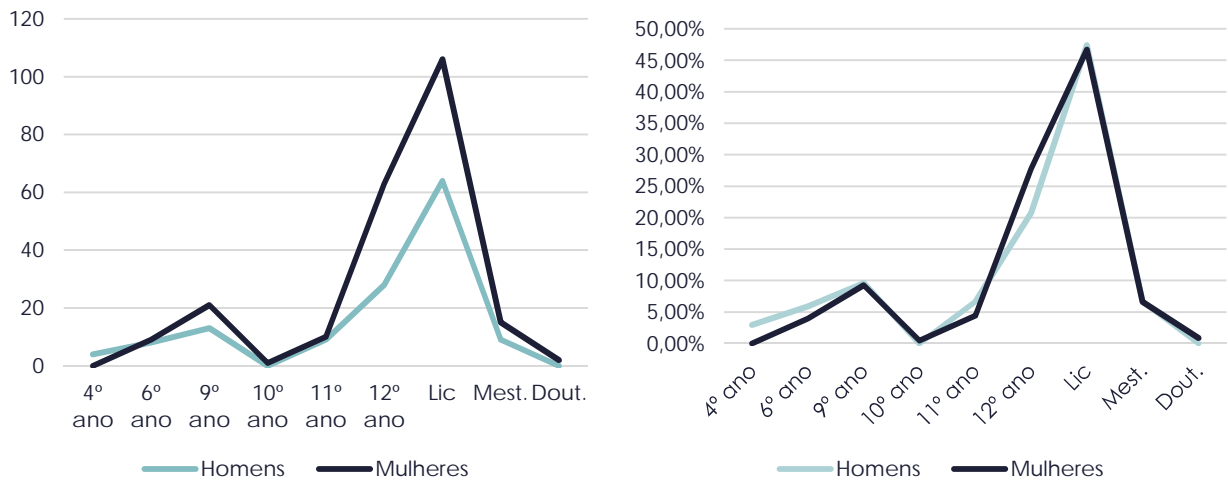
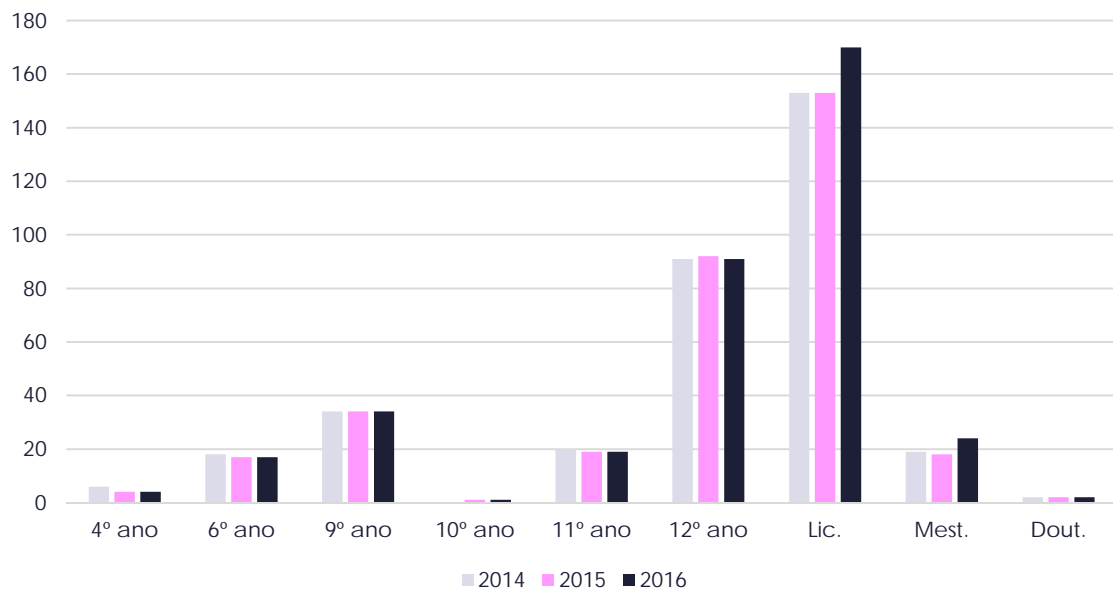


Gráfico 26 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais



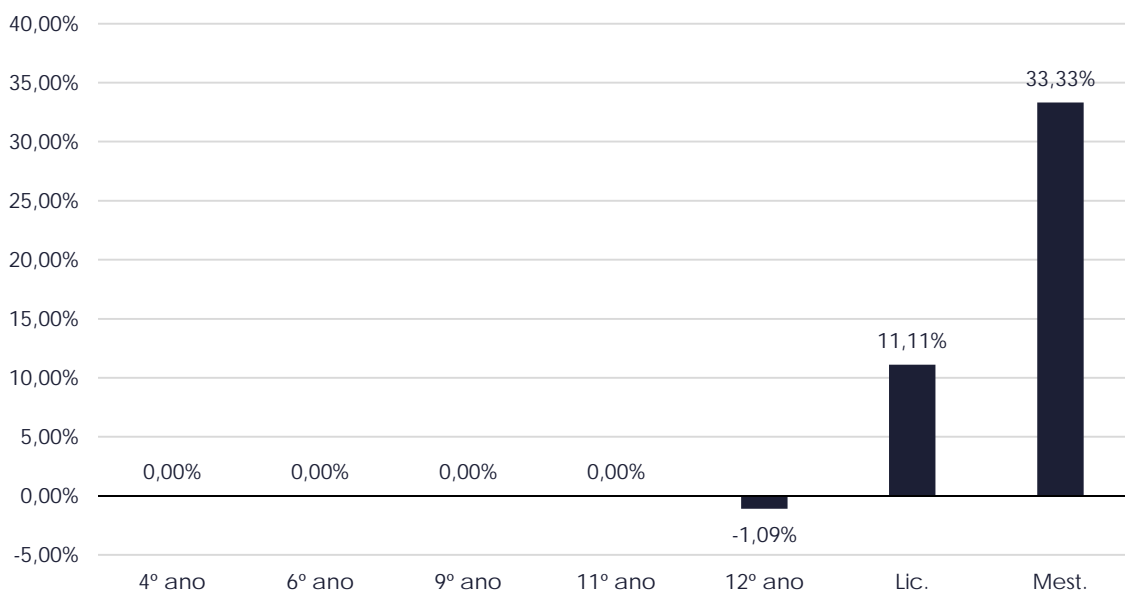
Pelos gráficos podemos concluir que não se registam grandes diferenças habilitacionais por género, uma vez que as curvaturas dos gráficos apresentam linhas semelhantes entre elas.

Gráfico 27 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional



A flutuação dos níveis habilitacionais ao longo dos 3 últimos anos não é muito significativa, havendo apenas a destacar o aumento do número de licenciados e de mestrados, em 2016, por força da entrada de novos funcionários.

Gráfico 28 - Evolução do nível habilitacional (2015-2016)



As variações podem ser melhor compreendidas através do gráfico 28, que evidencia que, face ao número total de funcionários, é o mestrado que assume maior subida percentual, com um aumento de 33,33% embora o maior aumento em termos absolutos tenha sido o grau de licenciatura.

Há ainda a salientar a diminuição de 1,09% de efetivos com o 12.º ano, quer por força da conclusão de habilitações superiores, quer pela saída de efetivos com este nível habilitacional.

2.8. – Em função da antiguidade

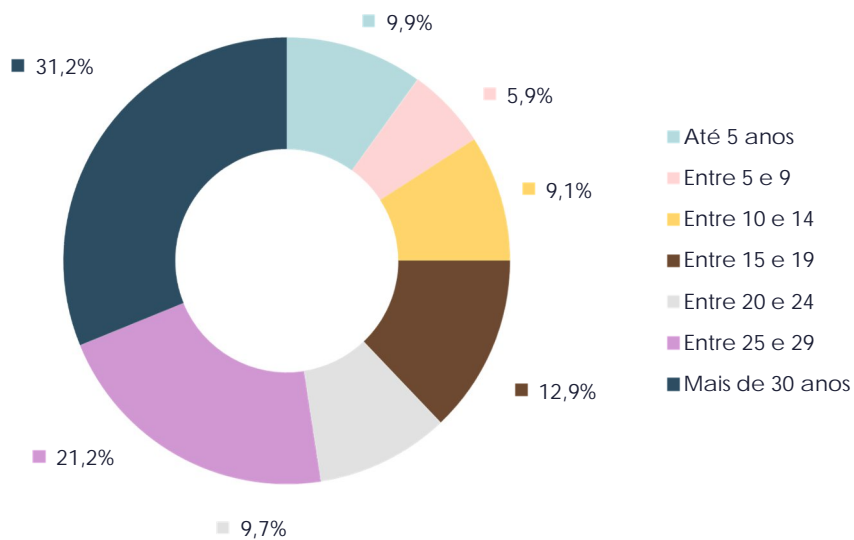
Quadro 16 - Antiguidade

	N.º funcionários
Até 5 anos	37
Entre 5 e 9	22
Entre 10 e 14	24
Entre 15 e 19	48
Entre 20 e 24	36
Entre 25 e 29	79
Mais de 30 anos	116

No que respeita à antiguidade, podemos verificar que mais de metade dos efetivos que exercem funções nos serviços da Assembleia da República detêm mais de 25 anos de serviço público. 31,2% dos funcionários têm mais de 30 anos de antiguidade.

No polo inverso, a admissão de novos funcionários veio incrementar o escalão com menos de 5 anos de antiguidade, com mais 3,4% que em 2015.

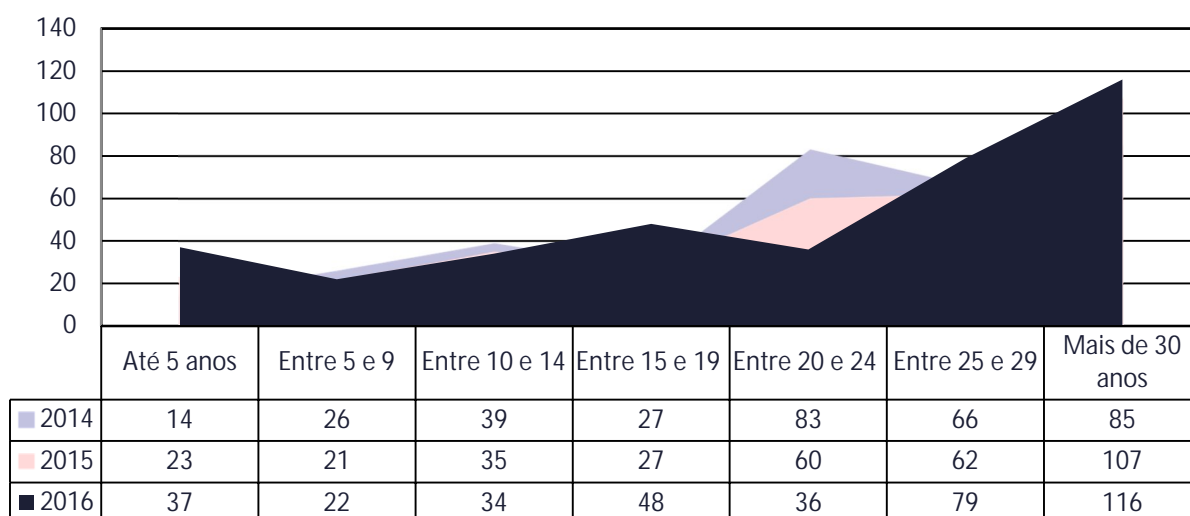
Gráfico 29 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



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

Com exceção dos 2 últimos escalões, que agrupam cerca de 50% dos efetivos, tal como já referenciado atrás, os restantes escalões apresentam uma certa uniformidade com aproximadamente 10% do total de efetivos em cada.

Gráfico 30 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2014-2016)



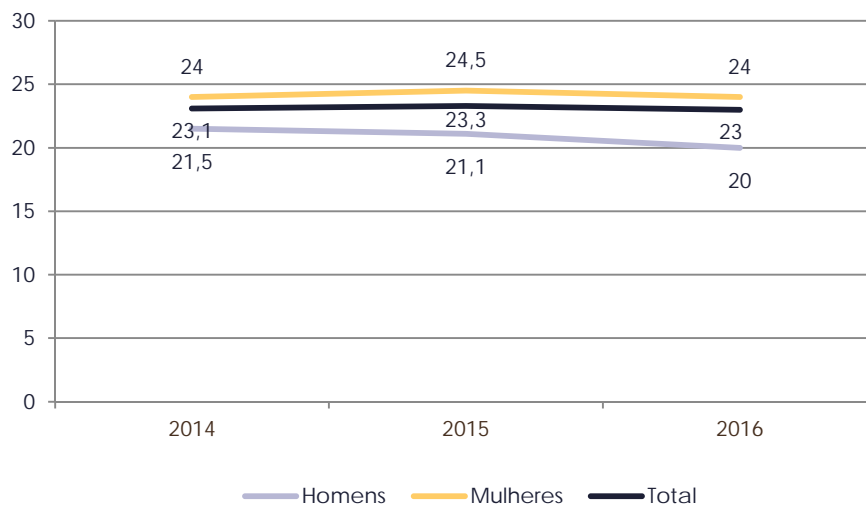
No último triénio, podemos assinalar que a principal diminuição de efetivos ocorreu no escalão entre os 20 e os 24 anos de antiguidade, e a maior subida no último escalão.

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

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	18	19	37
5 - 9	11	11	22
10 - 14	12	12	24
15 - 19	22	26	48
20 - 24	8	28	36
25 - 29	28	51	79
Mais de 30 anos	36	80	116
Total	135	227	362
Nível médio de antiguidade	20 anos	24 anos	23 anos

Em 2016, a antiguidade média das mulheres foi revertida para níveis de 2014, ainda assim com uma média mais elevada que o efetivo masculino e o efetivo médio. Já a média de antiguidade do sexo masculino foi revertida para o menor número dos últimos 3 anos, com um registo de 20 anos de média de antiguidade.

Gráfico 31 - Evolução do nível de antiguidade

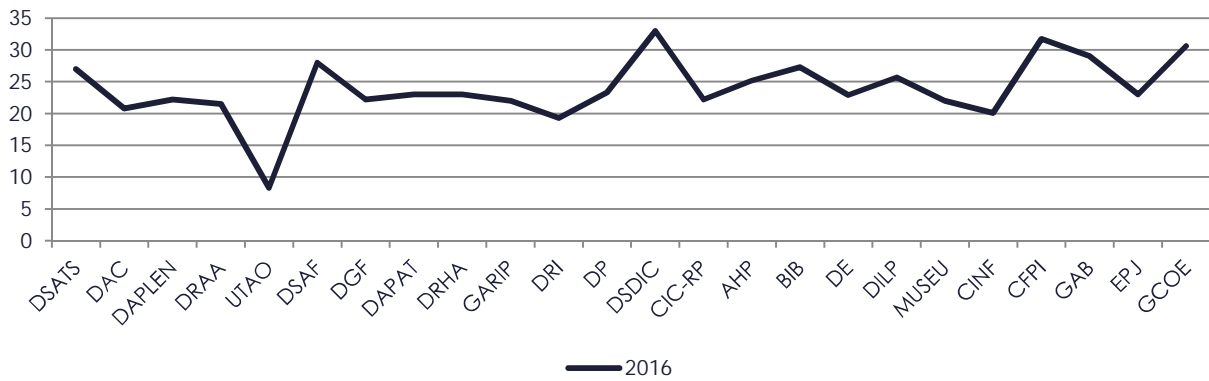


Quadro 18 - Evolução do nível de antiguidade

2014	2015	2016
23.1 anos	23,3 anos	23 anos

No que respeita à antiguidade média, situa-se agora em 23 anos, o número mais baixo registado no último triénio.

Gráfico 32 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço



À semelhança de 2015, é a UTAO que regista o nível médio de antiguidade mais baixo.

No polo inverso, com mais de 30 anos de antiguidade, encontramos a DSDIC e o CFPI.

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

2.9. – Movimentos de pessoal

2.9.1 – Entradas/Regressos

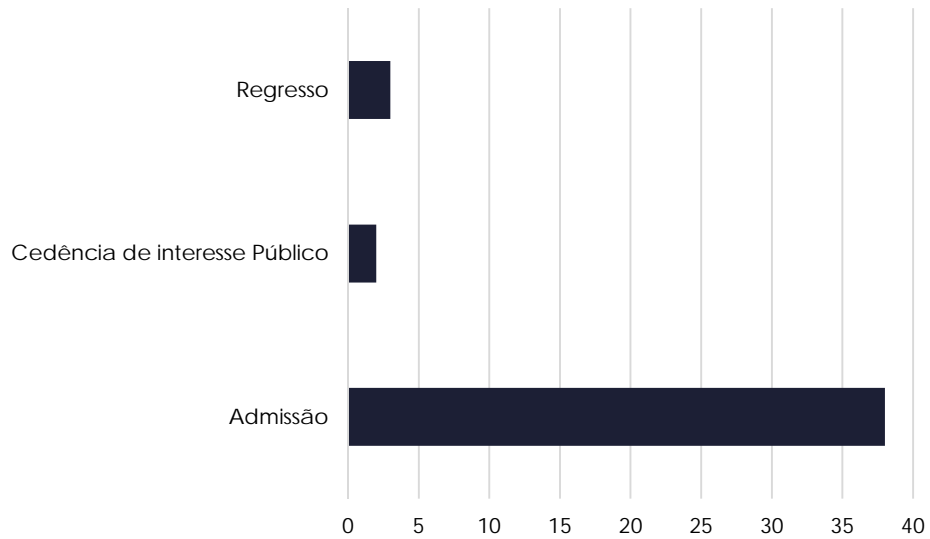
Em 2016, verificaram-se os seguintes movimentos de entradas/regresso, todos registados no grupo assessor parlamentar:

- 38 novas admissões em regime de estágio probatório (das quais duas substituem anteriores cedências de interesse público e cinco corresponderam a mudanças de carreira);
- 2 recrutamentos por cedência de interesse público;
- 1 regresso de licença sem remuneração;
- 2 cessações de funções no exterior.

Quadro 19 - Entradas/Regressos

		Assessor Parlamentar
Admissão	H	16
	M	22
	T	38
Cedência de interesse público	H	1
	M	1
	T	2
Regresso	H	1
	M	2
	T	3

Gráfico 33 – Movimento de entradas/regressos em 2016



2.9.2 – Saídas

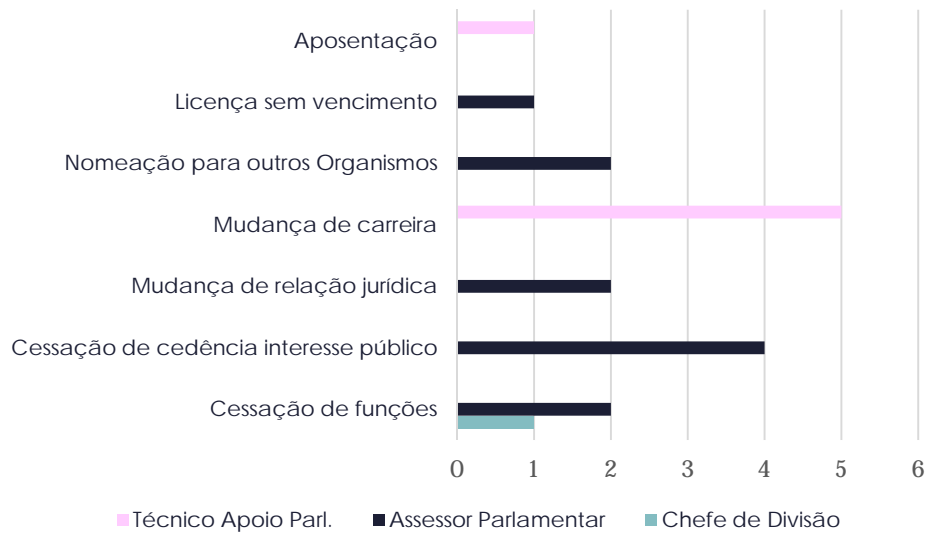
Em 2016, verificaram-se os seguintes movimentos de saída:

- 2 cessações de funções por motivos diversos;
- 6 cessações de funções de funcionários em cedência de interesse público (dos quais 2 ingressam por procedimento concursal);
- 5 mudanças de carreira (por procedimento concursal);
- 2 nomeações para o exercício de funções em outros organismos;
- 1 licença sem remuneração;
- 1 aposentação.

Quadro 20 - Saídas e incidência nos grupos profissionais

		Chefe de Divisão	Assessor Parlamentar	Técnico Apoio Parl.	Total
Cessação de funções	H				
	M	1	2		3
	T	1	2		3
Cessação de cedência de interesse público	H		2		2
	M		2		2
	T		4		4
Mudança de carreira	H			2	2
	M			3	3
	T			5	5
Nomeação para outros organismos	H		1		1
	M		1		1
	T		2		2
Licença sem remuneração	H				
	M		1		1
	T		1		1
Aposentação	H				
	M			1	1
	T			1	1

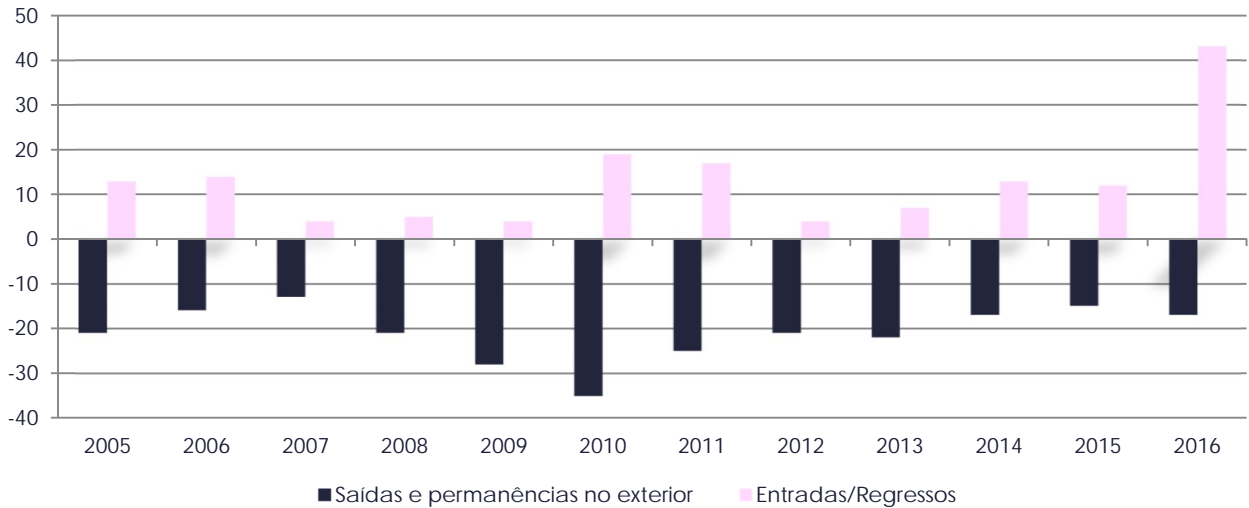
Gráfico 34 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2016



A mudança de carreira de 5 técnicos de apoio parlamentar para a carreira de assessor parlamentar, pela aprovação nos últimos procedimentos concursais, constitui a maior incidência de saídas. Este tipo de movimento não se reflete em saídas efetivas definitivas do organismo mas apenas no grupo profissional. O mesmo já não acontece, por exemplo, com as 6 cessações de cedência de interesse público, que apresentam também um número elevado no grupo de saídas, e são saídas definitivas.

Existe ainda um grupo de saídas temporárias, onde se enquadram as licenças sem remuneração e as nomeações para outros organismos.

Gráfico 35 - Movimento global de entradas e saídas



Pela primeira vez na última década, temos o número de saídas é inferior ao número de entradas de funcionários. O ano de 2016 é também o ano em que se regista o maior aumento de entradas/regressos de funcionários.

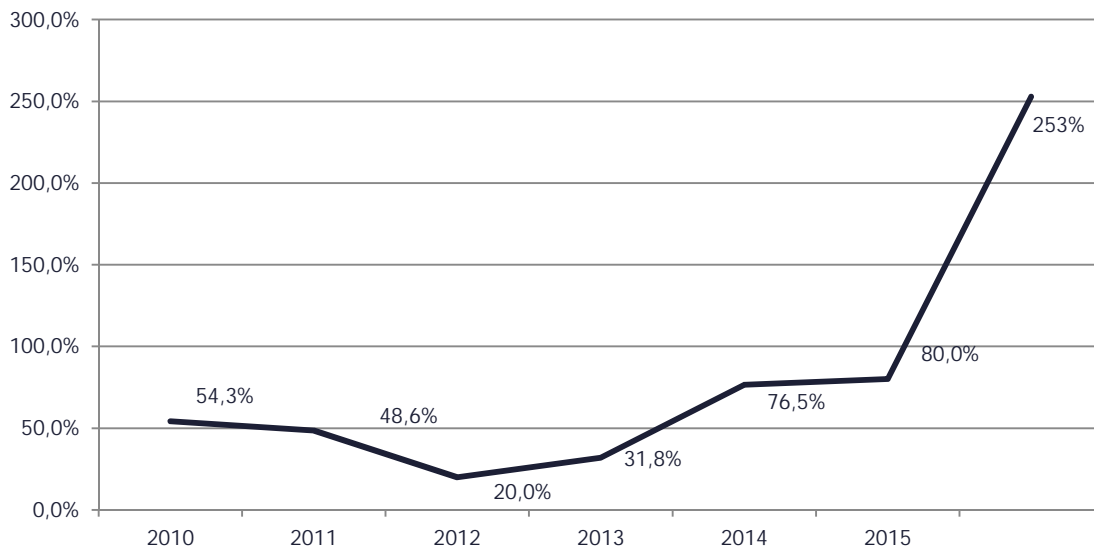
Embora 2016 tenha registado um maior número de saídas que 2015, numa perspetiva mais alargada podemos concluir que foi um dos anos em que se registou menor perda de efetivos.

Quadro 21 - Evolução de movimentações de funcionários

	2014	2015	2016
Entradas / Regressos	13	12	43
Saídas	17	15	16
Saldo	- 4	-3	+ 27

A taxa de reposição de efetivos situou-se nos 253%. Quer isto dizer que em 2016 foram repostos o dobro dos efetivos perdidos nesse mesmo ano. No entanto, numa perspetiva alargada, podemos observar no gráfico que se segue, que a taxa de reposição de efetivos nunca superou os 100% ao longo dos últimos anos, levando a que esta taxa de reposição seja manifestamente insuficiente para fazer face à gradual perda de funcionários a que se assistiu no último quinquénio.

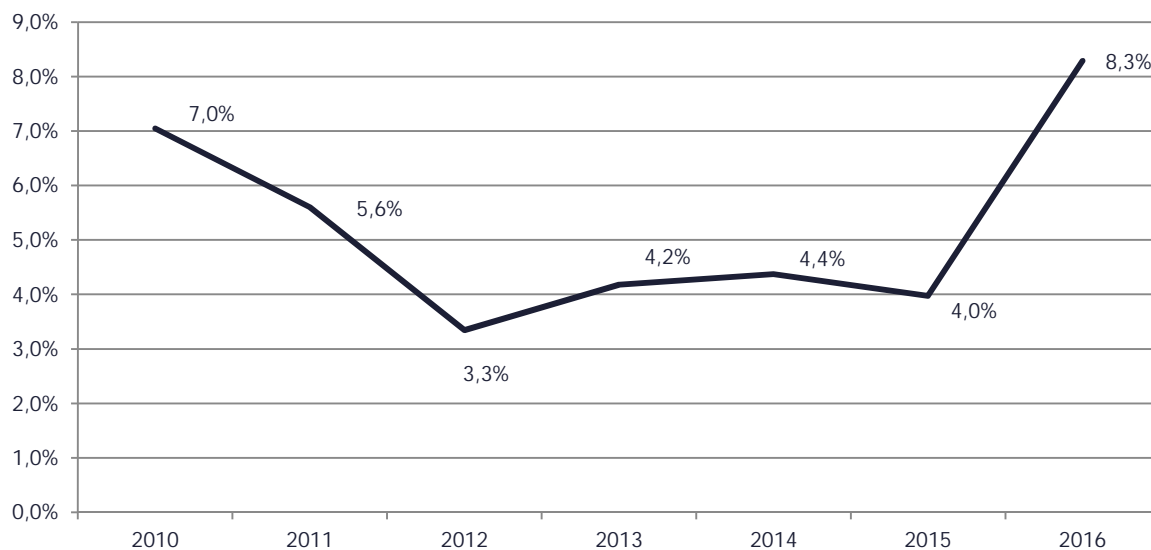
Gráfico 36 - Evolução da taxa de reposição de efetivos



Por sua vez, também a taxa de turnover² apresentou melhores valores, com 8,3%, acima do limiar do nível médio considerado aceitável de 5%.

² = (n.º saídas + n.º entradas)/2 / total de efetivos x 100

Gráfico 37 - Evolução do turnover



Quadro 22 - Movimentações internas de funcionários

		Entradas						
		BIB	AHP	DAC	DILP	DP	DRHA	DRI
Saídas	DP				1			
	DAC						1	
	DAPAT					1		
	DAPLEN							1
	DILP		1	1				
	DRI							1
	EPJ	1						

Ao longo do ano assistiu-se a uma menor rotação interna de funcionários, com um registo de 8 movimentos.

2.10. – Evoluções na carreira e na categoria

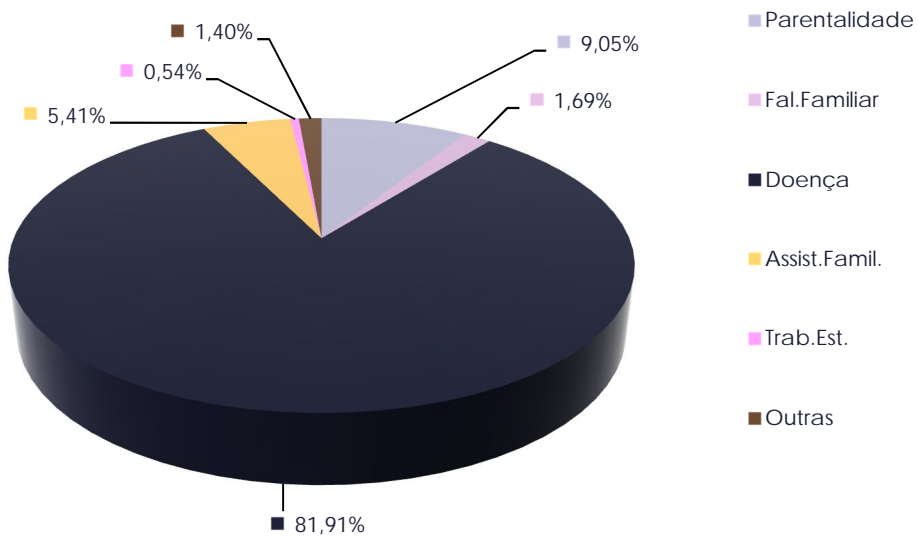
Tal como em anos anteriores, em 2016, não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias dado o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015) que vedou a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários parlamentares, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório ou promoções e cujos efeitos foram prorrogados pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, que aprovou o Orçamento do Estado para 2016.

2.11. – Absentismo

Quadro 23 - Absentismo / Causas (em dias)

		Dirigente	Assessor Parl.	Técnico	Téc. Ap. Parl.	Assist. Op. Parl.	Outros	Total
Casamento	H		11		11			22
	M				11			11
	T		11		22			33
Parentalidade	H		110			18	21	174
	M	25	148			300		448
	T	25	258			318	21	622
Falecimento de Familiar	H		10		8	16		28
	M	3	22	3	40	14		82
	T	3	32	3	48	30		116
Doença	H		90	60	411	549	41	1.151
	M		1.491	30	1.399	1.104	454	4.478
	T		1.581	90	1.810	1.653	495	5.629
Assistência a Familiares	H		14	15	15		6	50
	M	11	137		141	32	1	322
	T	11	151	15	156	32	7	372
Trabalhador Estudante	H		3					3
	M		12		22			34
	T		15		22			37
Outras	H		10		16	17		39
	M		20		21	16		57
	T		30		37	29		96
TOTAIS	T	39	2.078	108	2.095	2.062	523	6.905

Gráfico 38 - Percentagens por tipo de absentismo



Em 2016, registaram-se 6.905 dias de ausência, dos quais 81,91% tiveram como motivo a doença.

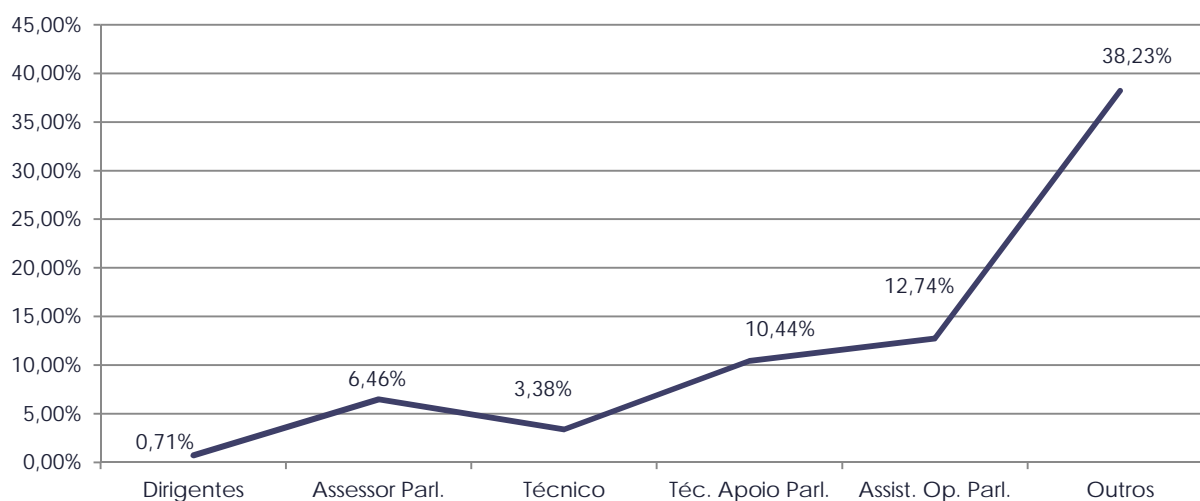
Segue-se a parentalidade com 9,05% do total de ausências, e a assistência a familiar com 5,41%.

Os restantes motivos de ausência assumem expressões pouco significativas, variando entre os 0,50% e os 2%.

Quadro 24 - Absentismo por doença (em dias)

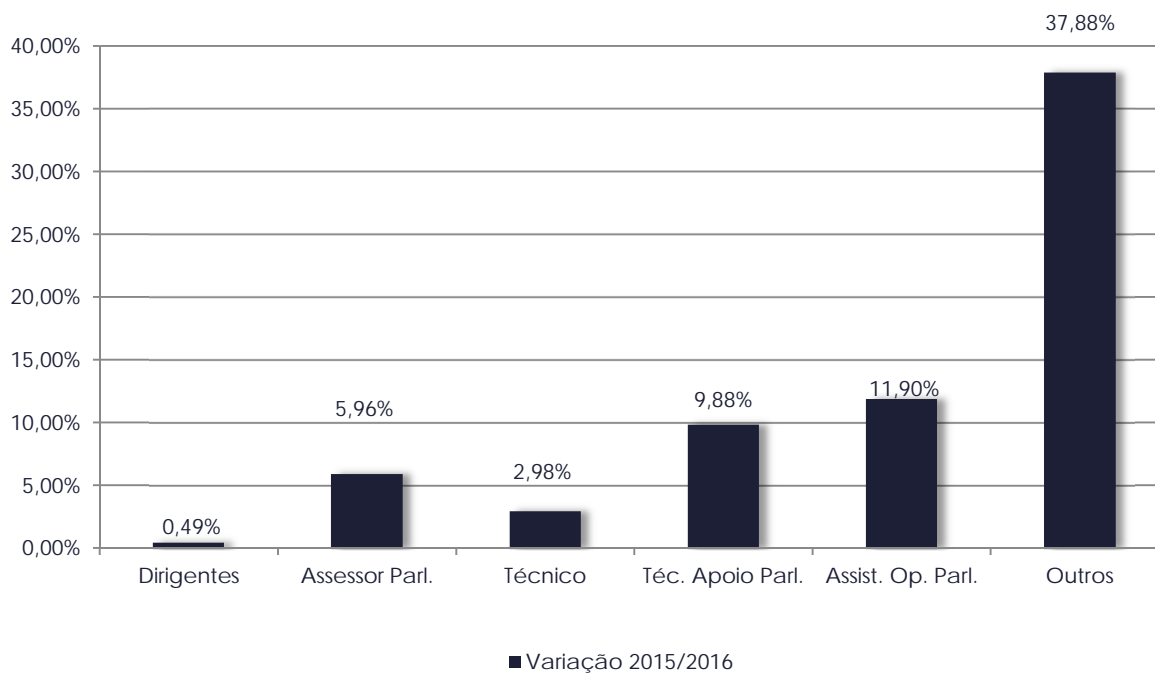
	Dirigentes	Assessor Parl.	Técnico	Téc. Apoio Parl.	Assist. Op. Parl.	Outros
N.º de dias de ausência	39	2.078	108	2.095	2.062	523
N.º Funcionários	24	111	15	110	74	6
N.º médio de ausências	1.6	18.7	7.2	19.0	27.9	87.2

Gráfico 39 - Absentismo por grupo profissional



À semelhança de 2015, também em 2016 se observa uma média de absentismo por grupo próxima da média global. Excetuam-se os grupos dirigente e técnico, com uma taxa de absentismo inferior à média, e o grupo "outros" que agrupa a programadora parlamentar, os operadores parlamentar de sistemas e a enfermeira, que apresentam uma taxa de absentismo superior aos restantes.

Gráfico 40 - Variação do absentismo por grupo profissional (2014-2015)



Todos os grupos profissionais apresentam subidas na taxa de absentismo.

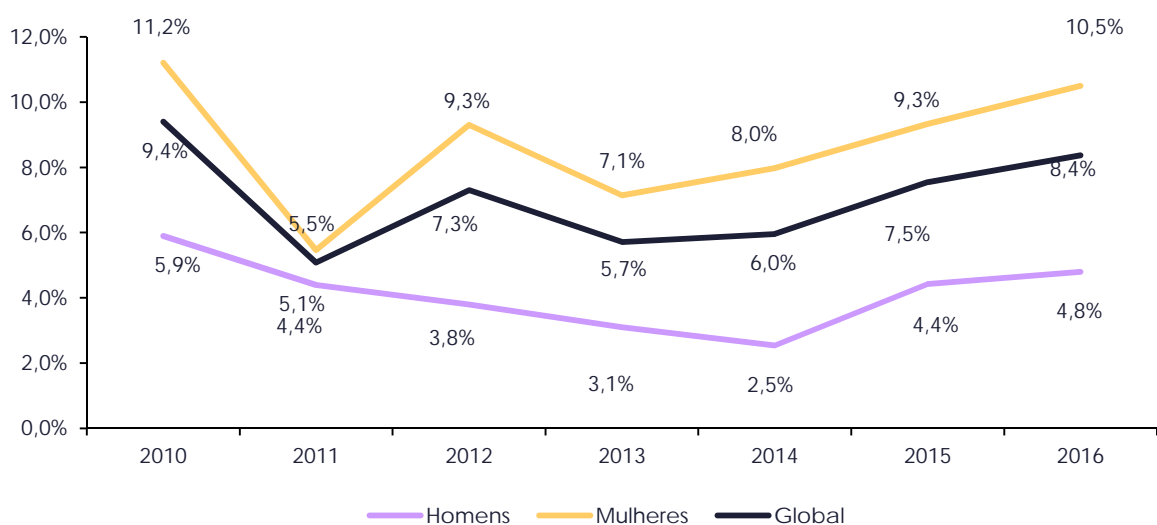
O grupo outros, considerando a elevada taxa de absentismo apresentada, é igualmente o grupo com maior subida da taxa de absentismo, justificada essencialmente por motivo de doença prologada.

O grupo dirigente é o que apresenta a menor subida da taxa de absentismo, com apenas 0,49%.

Quadro 25 - Evolução da taxa de absentismo

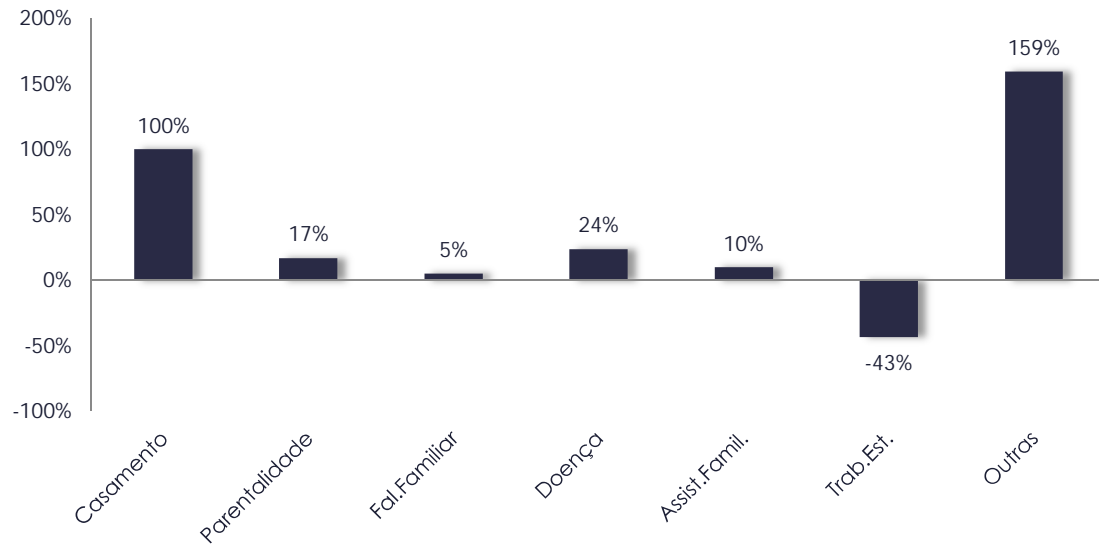
2012	2013	2014	2015	2016
7,30%	5,71%	5,96%	7,54%	8,37%

Gráfico 41 - Evolução da taxa de absentismo global e por género



A taxa de absentismo, em 2016, situou-se em 8,4%, a maior registada nos últimos 5 anos. Este aumento verificou-se sobretudo na taxa de absentismo feminina, embora se tenha também verificado um aumento da taxa de absentismo masculina com uma subida de 0,4%.

Gráfico 42 - Evolução da percentagem de ausências por tipo (2015-2016)



Considerando que em 2015 não se registaram ausências por motivo de casamento, os 33 dias de ausência registados em 2016 representam assim uma subida de 100%.

O maior destaque vai para as faltas por outros motivos, cuja maioria consiste em ausências com perda de vencimento.

A doença, que agrupa a grande maioria das ausências verificadas, apresenta uma subida de 24%.

Com variação negativa de -43% temos as ausências ao abrigo do estatuto trabalhador-estudante.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3. – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 26 - Número de ações de formação profissional

	Menos de 25 horas	de 26 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	56	2		10	68
Externas	38	8	2	1	49
e-learning		1			1
Total	94	11	2	11	118

Em 2016 contabilizou-se um total de 118 ações de formação, das quais a maioria foram internas – organizadas e realizadas na AR pelo CFPI, muitas vezes com a colaboração de entidades/empresas privadas - e 49 externas – organizadas por entidades públicas ou privadas. Salienta-se também que a grande maioria foram de curta duração, mais concretamente 82% do total de formação teve uma duração inferior a 25 horas. Realizaram-se apenas 2 ações de formação de média/longa duração (de 60 a 119 horas) e 11 ações de formação de longa duração com mais de 120 horas.

Contabilizou-se também uma ação de formação em e-learning.

Gráfico 43 - Número de ações de formação

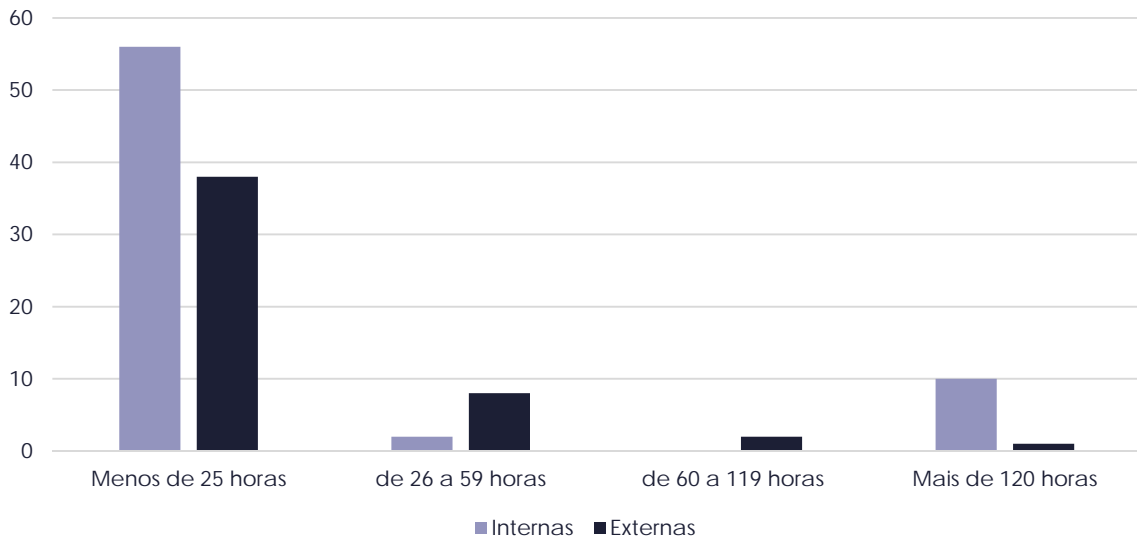
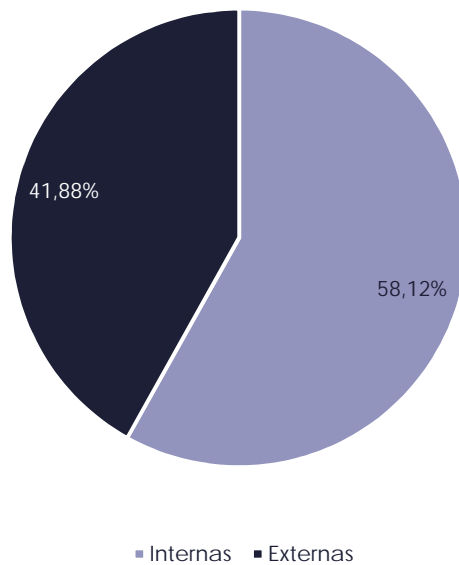
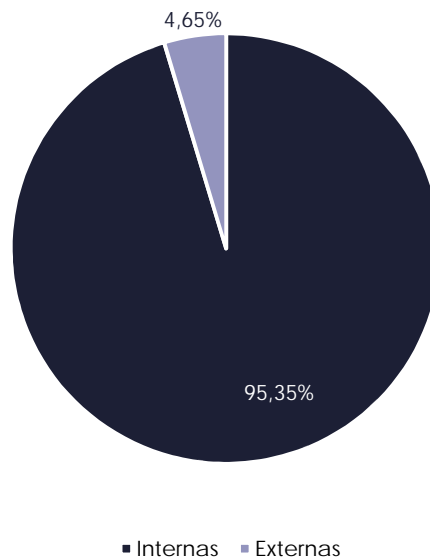


Gráfico 44 - Formação interna e externa



Das 118 ações de formação registadas, 58,12% correspondem a ações de formação internas. Os restantes 41,88% correspondem naturalmente às ações de formação realizadas fora da Assembleia da República.

Gráfico 45 - Nível de participação em ações de formação



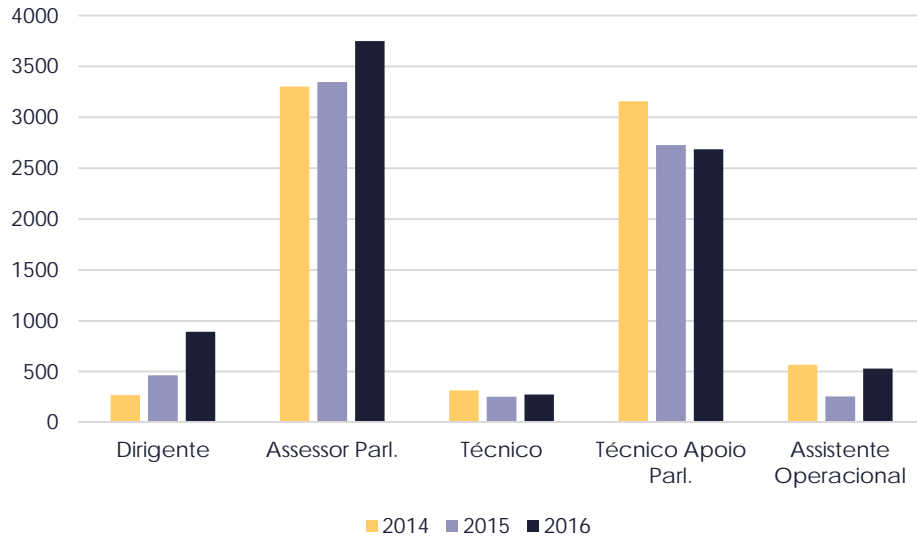
As 118 ações de formação contaram com 1.033 participações, cerca do dobro de participações ocorridas em 2015, correspondendo a 95,35%. Estas participações correspondem a ações de formação internas, das quais cerca de 88% foram ações de curta duração

Quadro 27 - Horas de formação por grupo profissional

	Dirigente	Assessor Parlamentar	Técnico	Téc. Apoio Parlamentar	Assistente Operacional	Total
Horas de Formação Internas	872	2.957	259	2.424	513	7.025
Horas de Formação Externas	21	793	15	261	18	1.108
TOTAL	893	3.750	274	2.685	531	8.133

O grupo profissional assessor parlamentar é o mais participativo em ações de formação, com uma média de 25,6 horas/funcionário, traduzindo-se em menos 4,6 horas/funcionário que em 2015. Pelo contrário o grupo assistente operacional parlamentar é o menos participativo com um registo médio de 7,2 horas/funcionário, mas com mais com 3,7 horas que o registado em 2015.

Gráfico 46 - Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa



Ainda assim, embora a média de horas de formação de um assessor parlamentar tenha descido, em termos volumétricos foi o grupo profissional que apresentou uma maior subida no cômputo de horas globais de formação. De igual forma também o grupo dirigente e o grupo assistente operacional parlamentar apresentam uma subida do número total de horas formativas.

Os restantes grupos profissionais apresentam números totais de horas de formação similares a 2015.

Quadro 28 - Horas de formação por grupo profissional e áreas

	Dirigente	Assessor Parlam.	Técnico	Técnico Apoio Parl.	Assistente Operacional	Total
Assuntos Europeus		70		14		84
Assuntos Jurídicos		80		33		113
Assuntos Econ.- Financeiros	65	247	37	106		455
At. Comportamentais				14		14
Rel. Públicas / Protocolo	40	80	20	172	40	352
BAD	63	167	34	414	86	764
Formação de Formadores		230				230
Gestão RH	317	942	73	428	85	1.845
Comunicação		38		24		62
Informática	130	609	44	889	262	1.934
Línguas	264	1.231	66	609	40	2.210
Museu e Conservação	14	28				42
Aprov. e Património		28				28
TOTAL	893	3.750	274	2.703	513	8.133

A área com maior número de horas de formação é a área de línguas, seguindo-se a informática e a gestão de recursos humanos. Estas áreas, conjuntamente com a área de relações públicas e protocolo e a área de BAD, são também as áreas com participação mais heterogénea, registando-se formação desta natureza em todos os grupos profissionais.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

4. – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

4.1. – Acidentes de Trabalho

Quadro 29 - 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	1	1	1	4	167
No local de trabalho	1		2	4	7	241
Total	2	1	3	5	11	408

Em 2016, ocorreu um total de 11 casos de acidentes de trabalho, dos quais a maioria no local de trabalho.

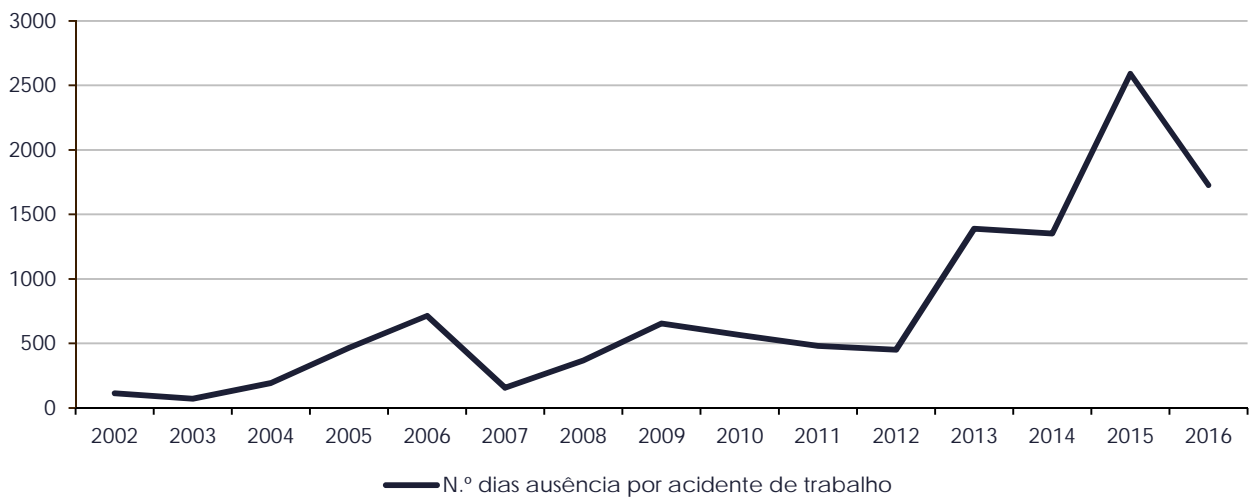
No cômputo global, 9 destes 11 acidentes deram origem a 408 dias de ausência. A este total de ausências somam-se 1.125 dias de ausência pelo mesmo motivo, mas resultando de casos ocorridos em anos anteriores e que se prolongaram para 2016, registando-se mesmo 1 caso que originou 366 dias de ausência.

Quadro 30 - Evolução dos acidentes de trabalho

2014	2015	2016
13	18	11
1.352 dias	2.590 dias	1.533 dias

O ano de 2016 apresenta-se como um ano menos crítico nesta matéria, com uma diminuição de cerca de 59% do número de ausências registados por acidente de trabalho em 2015.

Gráfico 47 – Evolução de ausências por acidente de trabalho



Pese embora se tenha registado uma diminuição do número de acidentes de trabalho, bem como o número de ausências por esse motivo, numa perspetiva mais alargada podemos verificar que se trata de números bastante elevados comparando com anos anteriores.

Quadro 31 - Evolução do índice de gravidade

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0.81	0.70	0.69	2.20	2.15	4.18	2.37

Se considerarmos 40 horas de trabalho semanal, podemos dizer que o índice de gravidade³ se situa em 2.37 dias úteis perdidos, por cada mil horas trabalhadas por efetivo, o que é praticamente metade do registado em 2015.

Gráfico 48 – Número de acidentes de trabalho



O índice de frequência de acidentes de trabalho situou-se em 3 o que equivale a dizer que em cada 100 efetivos ocorrem 3 acidentes.

A média de ausências por cada acidente ocorrido é de 1.13 dias, considerando apenas as situações de 2015. Se considerarmos também os 5 transitados de anos anteriores, a média de ausências situa-se em 4.2 dias. Estas médias são bastante inferiores às registadas em 2015.

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

4.2. – Doenças Profissionais

Em 2016, não se registaram novos casos de doença profissional. No entanto, encontram-se a aguardar confirmação por parte do Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais 4 presumíveis doenças profissionais, cujos processos se iniciaram em anos anteriores, e cujos funcionários estiveram ausentes ao longo de 2016, registando-se 1.084 dias de faltas por esse motivo.

Quadro 32 - Evolução das doenças profissionais

	2012	2013	2014	2015	2016
Nº de casos	2	1	6	1	0
Nº de dias de ausência	373 dias	99 dias	236 dias	641 dias	1.084 dias

4.3. – Gabinete Médico

A Assembleia da República possui, conforme o previsto no artigo 27.º da RAR n.º 20/2004, de 16 de fevereiro, um Gabinete Médico e de Enfermagem (GME), ao qual, entre outras competências, cabe a prestação de consultas e cuidados médicos e de enfermagem, com o respetivo acompanhamento dos casos de doença.

Atualmente, o GME é composto por 1 enfermeira em regime de cedência de interesse público e 4 médicos em prestação de serviços.

Quadro 33 - Gabinete médico e de enfermagem

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

Em 2016, foram registadas no GME da Assembleia da República um total de 4.728 consultas médicas (que resultam numa média diária de 18,8) e 5.767 atendimentos de enfermagem (com uma média diária de 22,9).

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

Janeiro foi o mês em que o GME registou maior fluxo de utentes, com uma média de 31,7 atos médicos/dia e 37,5 atos de enfermagem/dia.

Com menor fluxo de utentes temos os meses de agosto, com uma média de 5 atos médicos/dia, e novembro com 7 atos de enfermagem/dia.

Quadro 34 - Evolução dos atos médicos e enfermagem

	2015	2016	Variação %
Pequenas Cirurgias	53	67	26.42%
Pensos	1.801	1.326	-26.37%
Injeções	1.983	1.613	-18.66%
Vacinação	184	358	94.57%

A vacinação e as pequenas intervenções cirúrgicas apresentam um aumento percentual em relação a 2015, sendo que a vacinação contabiliza mesmo cerca do dobro dos atos médicos e de enfermagem realizados no ano anterior.

Já no que respeita a pensos e injeções, apresentam em média uma descida de 22% face ao período homólogo.

Iniciou-se em 2016 uma iniciativa de prevenção na saúde dirigida a funcionários com mais de 50 anos, com caráter não obrigatório, tendo neste âmbito sido realizados 59 rastreios.

Gráfico 49 - Evolução dos atos médicos e de enfermagem – triénio

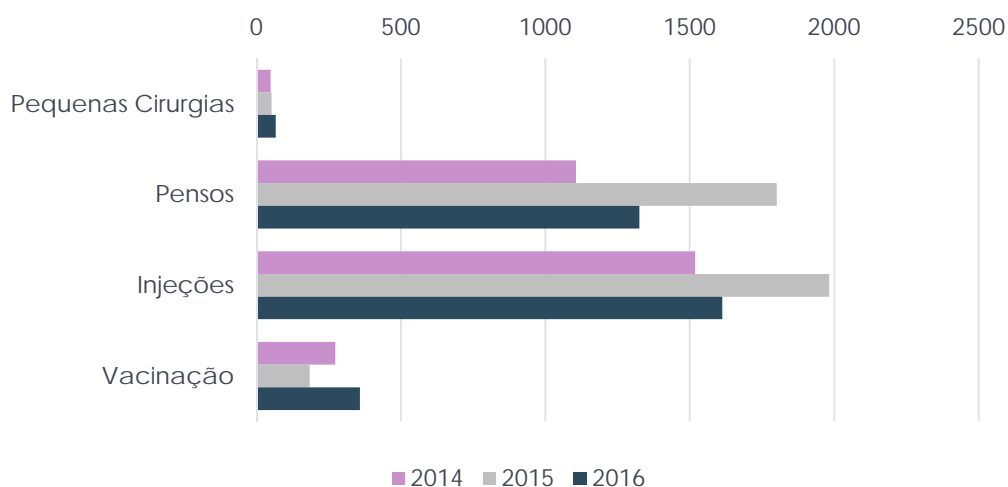
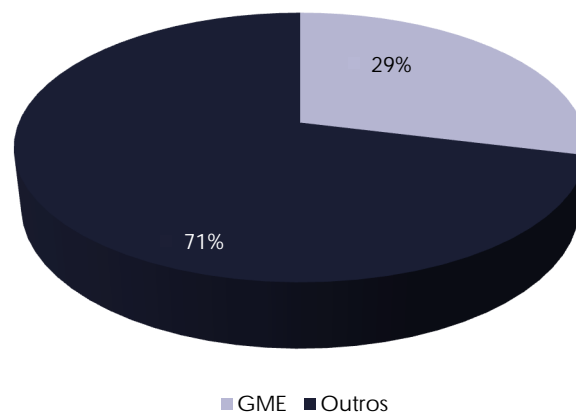


Gráfico 50 - Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho, emitidos pelo GME/outros médicos



Em 2016, registou-se uma maior percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho emitidos por outros médicos (fora do GME), por contrapartida de aproximadamente $\frac{1}{4}$ do total de certificados emitidos no GME.

No global registou-se um aumento de cerca de 3% de emissões destes certificados em comparação com o ano de 2015.

ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

5. – ENCARGOS FINANCEIROS E LEQUE SALARIAL

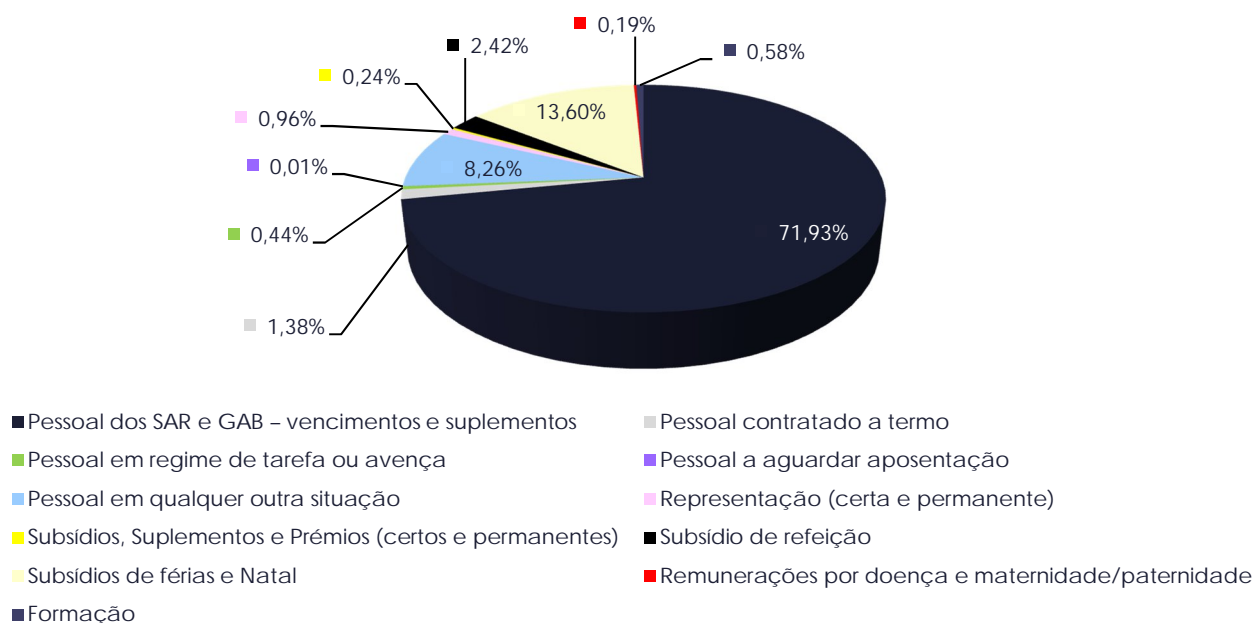
5.1 – Encargos financeiros

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

Quadro 35- Encargos financeiros permanentes – Executado em 2016

Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Pessoal dos SAR – vencimentos e suplementos	9.453.821,43	71,93%	91,1%
Pessoal contratado a termo	180.893,46	1,38%	97,3%
Pessoal em regime de tarefa ou avença	58.213,80	0,44%	77,4%
Pessoal aguardando aposentação - SAR	1.059,80	0,01%	2,6%
Pessoal em qualquer outra situação	1.085.808,56	8,26%	92,8%
Representação (certa e permanente)	125.553,16	0,96%	99,3%
Subsídios, Suplementos e Prémios (certos e permanentes)	32.095,73	0,24%	80,2%
Subsídio de refeição – Pessoal dos SAR	317.564,03	2,42%	76,0%
Subsídios de férias e Natal – Pessoal dos SAR	1.787.157,79	13,60%	89,6%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade (SAR)	25.579,53	0,19%	42,6%
Formação	75.884,86	0,58%	46,1%
TOTAL	13.143.632,15	100%	89,7%

Gráfico 51 - Distribuição dos encargos financeiros permanentes

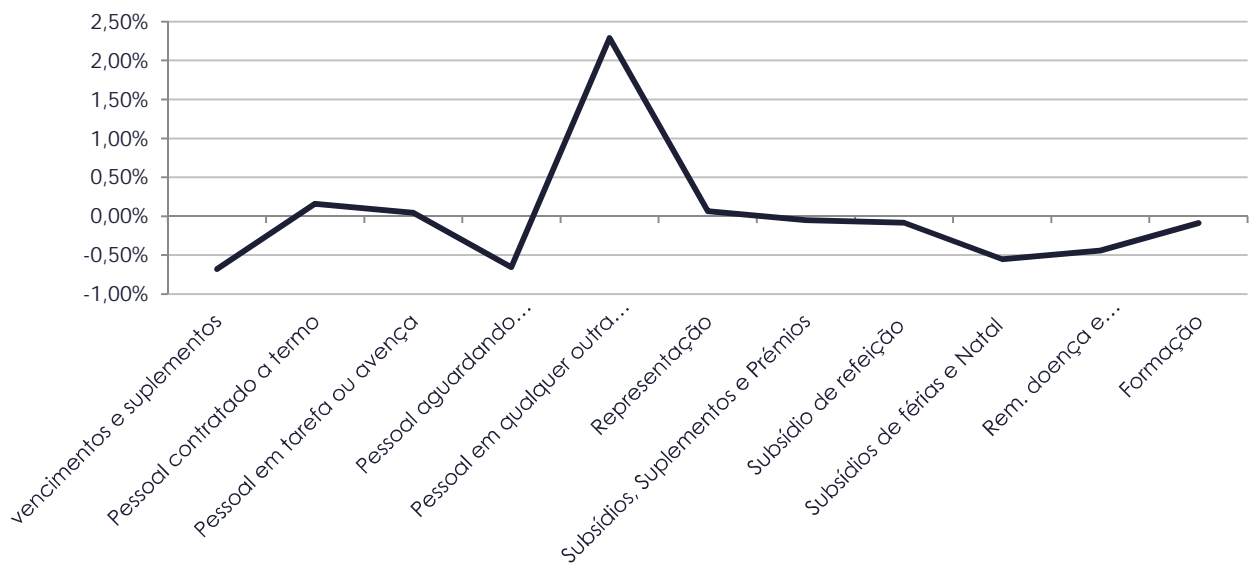


Sem grandes flutuações, e à semelhança dos anos anteriores, o maior peso dos encargos financeiros permanentes continua a ser a rubrica “vencimentos e suplementos”, com 71,93% no peso global.

Com 13,60% temos a rubrica de “subsídios de férias e Natal” que assume naturalmente a segunda maior expressão. Segue-se a rubrica de “pessoal em qualquer outra situação”, com 8,26%. As restantes rubricas apresentam pesos abaixo dos 2,5% na distribuição deste tipo de encargos.

O valor global dos encargos financeiros permanentes em 2016 ascendeu aos 13.143.632,15€, ao que corresponde um aumento de 3,22% em relação a 2015.

Gráfico 52 - Variação de encargos financeiros permanentes (2015/2016)



As flutuações verificadas em relação ao ano anterior têm todas pouca expressão significativa, em raros casos ultrapassando os -0,50%. Apenas se destaca o pessoal em qualquer outra situação, que apresenta uma subida de 2,29%, que embora seja uma percentagem baixa, destaca-se em relação às demais rubricas.

Quadro 36 - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2016

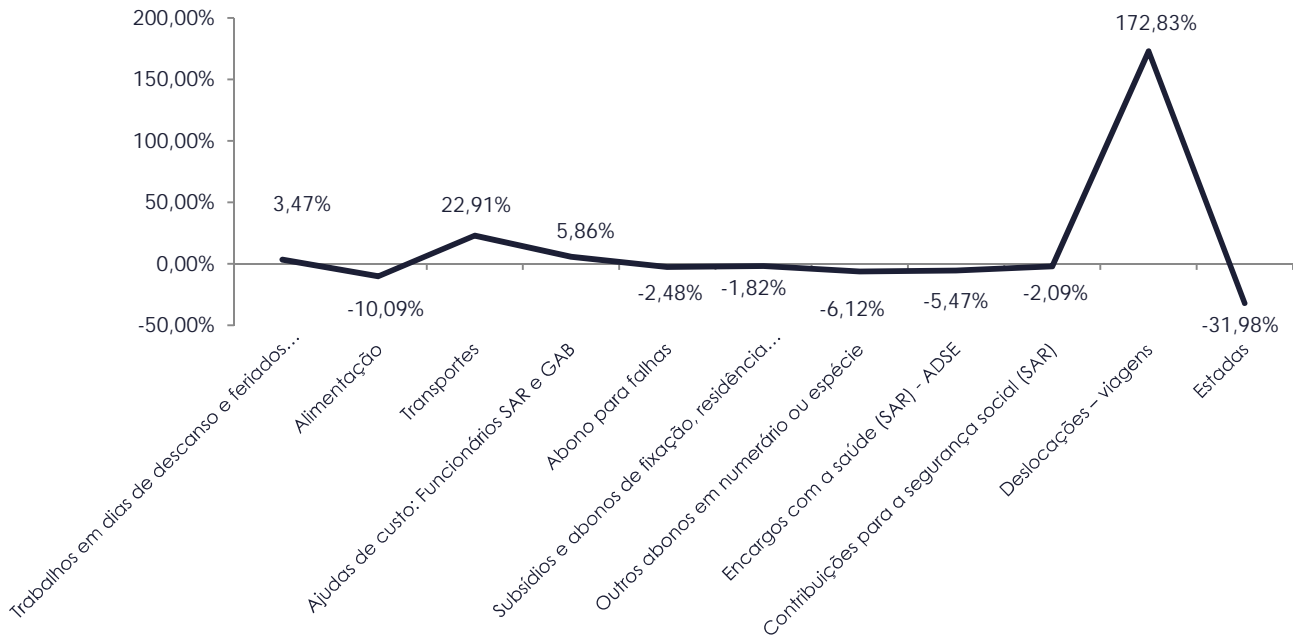
Encargos com os serviços da A.R.	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Trabalhos em dias de descanso e feriados (SAR)	84.916,09	2,67%	94,4%
Alimentação	61.697,16	1,94%	77,9%
Transportes	21.034,39	0,66%	100,0%
Ajudas de custo: Funcionários SAR e GAB	36.783,82	1,16%	70,6%
Abono para falhas	5.184,22	0,16%	85,0%
Subsídios e abonos de fixação, residência e alojamento	19.975,37	0,63%	83,2%
Outros abonos em numerário ou espécie	9.609,91	0,30%	73,9%
Contribuições para a segurança social – (SAR)	338.349,07	10,64%	99,5%
Contribuições para a segurança social – CGA (SAR)	2.551.026,76	80,19%	90,7%
Deslocações - viagens	35.333,60	1,11%	100,0%
Estadas	17.364,99	0,55%	87,0%
TOTAL	3.181.275,38	100 %	91,0%

De acordo com o quadro acima, e à semelhança do que já vem sendo habitual, a rubrica que apresenta maior encargo é a relativa às “contribuições para a segurança social – CGA (SAR)”, com um peso de 90,7% do total de encargos variáveis. Esta rubrica aumentou o seu peso neste tipo de encargos em cerca de 10%.

Os encargos financeiros variáveis diminuíram 1,82% em relação ao período homólogo do ano anterior.

A taxa de execução situou-se nos 91%.

Gráfico 53 -Variação de encargos financeiros variáveis (2015/2016)



A maior variação dos encargos financeiros variáveis ocorreu na rubrica das deslocações - viagens, com uma subida de 172,83%. Em contrapartida as estadas desceram 31,98%.

As restantes rubricas apresentam flutuações menos significativas, variando entre -7% e +6%, excetuando-se a rubrica da alimentação que desceu cerca de 10% e os transportes que subiram cerca de 23%.

Quadro 37 - Despesas de funcionamento – Executado em 2016

Aquisição de bens e serviços correntes	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Vestuário e artigos pessoais	54.872,28	7,07%	77,8%
Aquisição de serviços - - Refeitório; restaurante; cafetarias	721.355,02	92,93%	85,9%
TOTAL	776.227,30	100 %	85,2%

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

A taxa de execução situou-se nos 85,2%.

5.2 – Leque Salarial

Quadro 38 - 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 líquido e ilíquido apresentou, em 2016, os valores de 5.4 e 8.1, respetivamente. Estes valores são ligeiramente superiores aos verificados em 2015.

Quadro 39 - Evolução do leque salarial

	2014	2015	2016
Leque salarial líquido	5,71	4,9	5,4
Leque salarial ilíquido	7,96	7,7	8,1

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

6. – PRESTAÇÃO DE TRABALHO

6.1 – Regime de trabalho

Os serviços da Assembleia da República têm um regulamento de horário de funcionamento e de atendimento e horário específico, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 6, de 8 de janeiro de 2004, alterado em 2013 (DR, 2.ª série, n.º 230, de 27 de novembro de 2013) e em 2016 (DR, 2.ª série, n.º 146, de 1 de agosto de 2016), sendo o horário de trabalho diário flexível, sem prejuízo do prolongamento exigido pelas necessidades de funcionamento da Assembleia da República, o horário de funcionamento é de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

O regime especial de trabalho em vigor decorre da natureza específica e das condições de funcionamento próprias da Assembleia da República, nos termos do EFP e da LOFAR e não admite a prestação e pagamento de trabalho extraordinário de segunda-feira a sexta-feira.

6.2 – Trabalho extraordinário

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

Em 2016, foram prestadas cerca de 10.103,97 horas de trabalho extraordinário, verificando-se um acréscimo de cerca de 38% em relação às registadas no ano anterior, distribuídas por todos os grupos profissionais. No quadro encontra-se um grupo outros, que agrupa as carreiras não revistas de operador de sistemas e de programador e a enfermeira.

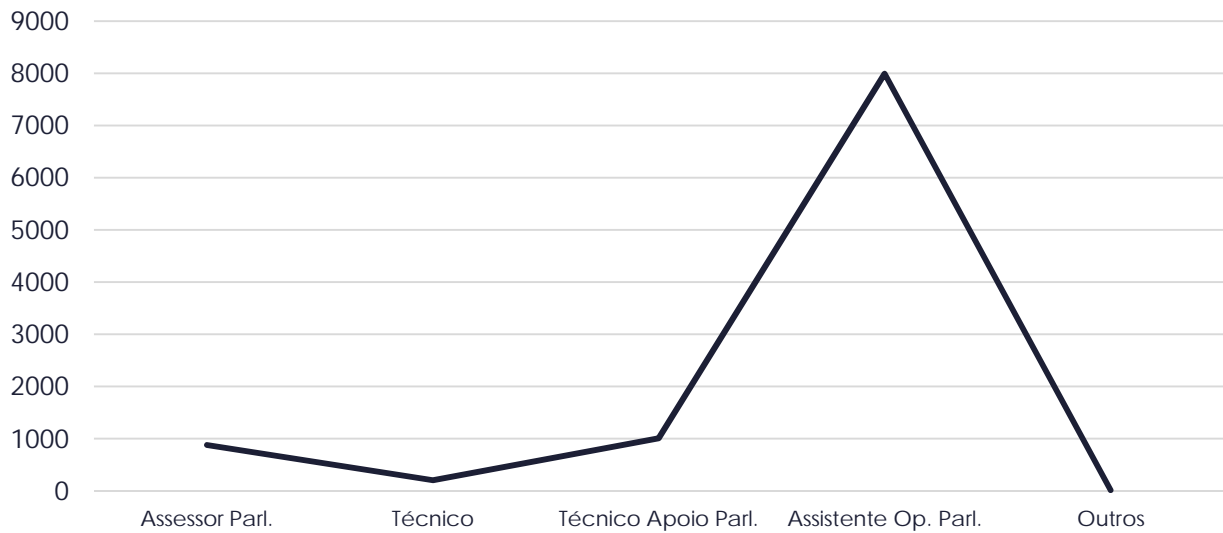
Quadro 40 - Trabalho extraordinário por grupo profissional

Categoria	Total Horas
Assessor Parlamentar	880.00
Técnico parlamentar	207.32
Técnico de Apoio Parlamentar	1010.20
Assistente Operacional Parlamentar	7991.45
Outros	17.57
Total	7340.31

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

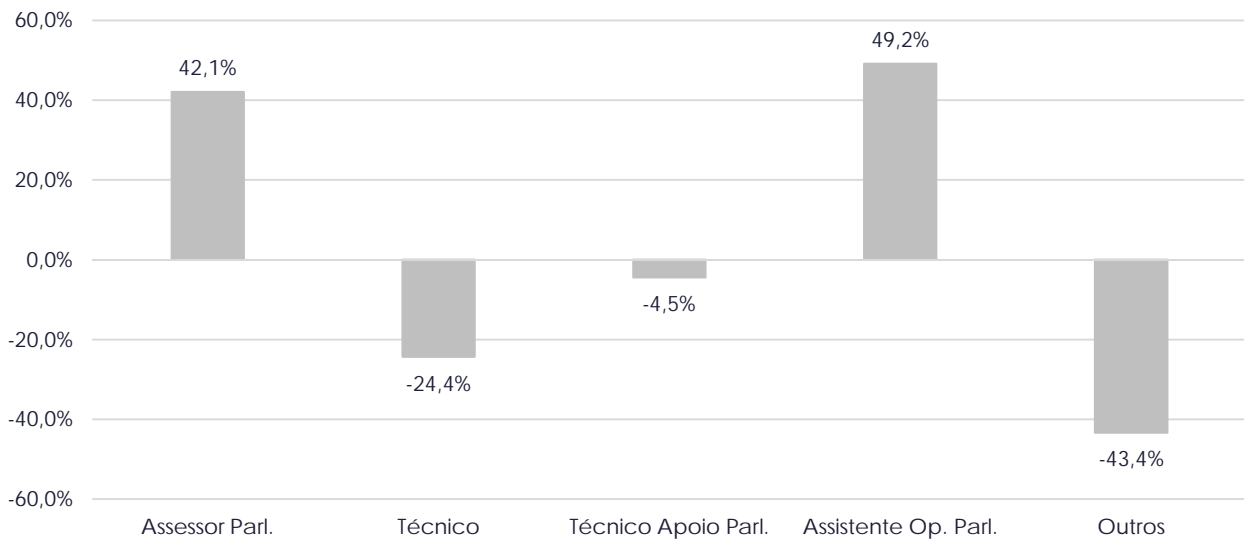
- Serviço de condução de membros dos gabinetes a quem legalmente estão adstritas viaturas;
- Apoio a eventos culturais, visitas guiadas e outras atividades desenvolvidas na Assembleia da República;
- Tarefas urgentes e inadiáveis dos serviços, decorrentes da necessidade de dar apoio aos trabalhos parlamentares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

Gráfico 54 - Número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional



Cerca de 73% do trabalho extraordinário é desempenhado pelo grupo assistentes operacionais como consequência natural das atividades desenvolvidas no apoio a eventos e visitas guiadas, bem como na condução de veículos.

Gráfico 55 - Variação percentual do trabalho extraordinário por grupo profissional (2015-2016)



Tanto o grupo assessor parlamentar como o assistente operacional parlamentar foram os grupos que registaram aumento no número de horas extraordinárias em 42,1% e 49,2%. Os restantes grupos apresentaram descidas entre os -4,5% e 44%.

PROTEÇÃO SOCIAL

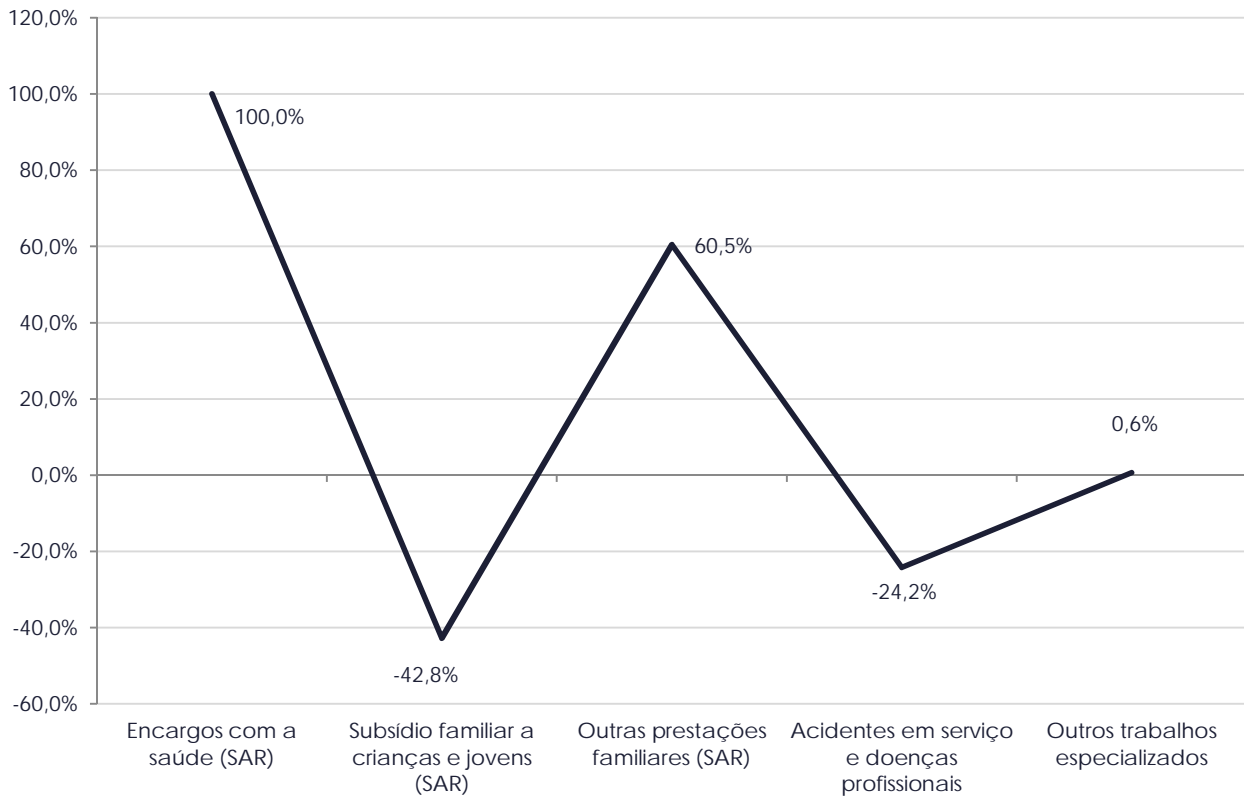
7. – PROTEÇÃO SOCIAL

Quadro 41 - Proteção social – executado em 2016

Proteção Social			
	Euro	Distribuição	Taxa de Execução
Encargos com a saúde (SAR)	15.379,06	5,41%	100%
Subsídio familiar a crianças e jovens (SAR)	1.405,58	0,49%	28,1%
Outras prestações familiares (SAR)	160.751,96	56,52%	86,9%
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	33.770,70	11,87%	39,7%
Outros trabalhos especializados	73.105,92	25,70%	83,6%
TOTAL	284.413,22	100%	75,3%

Em 2016, foram executados 284.413,22€ de encargos com proteção social. A taxa de execução situou-se na ordem dos 75,3% face aos montantes orçamentados. A taxa de execução subiu bastante em 2016. Embora os valores sejam bastante imprevisíveis conseguiu-se efetuar uma previsão mais exata.

Gráfico 56 -Variação dos encargos com a proteção social (2015-2016)



A rubrica encargos com saúde apresenta uma variação de 100% por no ano anterior não se terem efetuado registos nesta rubrica mas sim na rubrica de "outros encargos com saúde (SAR)".

No polo superior há a registar o aumento de 60,5% de encargos com outras prestações familiares (SAR) e no polo inferior a diminuição de 42,8% do subsídio familiar a crianças e jovens (SAR).

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

8. – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

8.1 – Relações profissionais

80,8% dos funcionários parlamentares são sindicalizados, sendo que a esmagadora maioria pertence ao Sindicato dos Funcionários Parlamentares, encontrando-se apenas 9 funcionários sindicalizados em outras organizações sindicais.

Quadro 42 - Atividade sindical

Organização e atividade sindical na A.R.	
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Funcionários Parlamentares	269
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da F.P. Zona Sul e Açores	7
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos	1
Número de trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	1
Taxa de sindicalização = $\frac{\text{N}^\circ \text{ Trab. Sindicalizados}}{\text{Total Efetivos}}$	76,8%

Embora tenha havido uma subida no número total de efetivos sindicalizados, a taxa de sindicalização desceu cerca de 3%.

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

Quadro 43 - Representação no Conselho de Administração

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

8.2 – Disciplina

Em 2016, concluiu-se um processo disciplinar transitado de 2015, cuja pena aplicada foi a cessação do contrato.

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

9. – COMPOSIÇÃO DOS GABINETES

Nos termos da LOFAR, os Gabinetes podem ser constituídos por pessoal em regime de nomeação e por funcionários do mapa de pessoal da AR. Assim, salienta-se que os funcionários que se encontram nomeados nestes Gabinetes não fazem parte dos 362 efetivos analisados ao longo deste Balanço Social. Ao contrário do que sucede com o corpo permanente de funcionários que apoiam os trabalhos da AR, as mudanças de Legislatura podem ter reflexos na composição dos mesmos.

Em 2016, no Gabinete do Presidente da AR exerciam funções de apoio um total de 13 funcionários, 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 no Gabinete da Presidente da AR

	Chefe de Gabinete	Assessor Principal	Assessor	Secretário	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal						2	2
Nomeados	1	1	3	4	1	1	11
Total	1	1	3	4	1	3	13

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

Quadro 45 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes

	Secretária	Motorista	AOP	Total
Mapa de pessoal			1	1
Nomeados	5	3		6
Total	3	3	1	7

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

Quadro 46 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa

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

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

Quadro 47 - Pessoal em exercício no Conselho de Administração

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

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

Quadro 48 - Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral

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

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

O mapa de pessoal da Assembleia da República, em 2016, contempla ainda, em mapa autónomo do Orçamento da AR, postos de trabalho ocupados por funcionários afetos a entidades externas que funcionam junto da Assembleia da República e cujo apoio técnico e administrativo lhe está legalmente cometido. Estes funcionários encontram-se englobados nos quadros e gráficos acima, refletindo-se abaixo a distribuição por entidade:

Quadro 49 - Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

Quadro 50 - Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz

	Assessor Parlamentar	Técnico	Técnico Apoio Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1	2	4
Total	1	1	2	4

Quadro 51 - Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

Quadro 52 - Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

Quadro 533 - Entidade Fiscalizadora do Segredo de Estado

	Assessor Parlamentar	Total
Mapa de pessoal	1	1
Total	1	1

NOTAS FINAIS: SÍNTESE

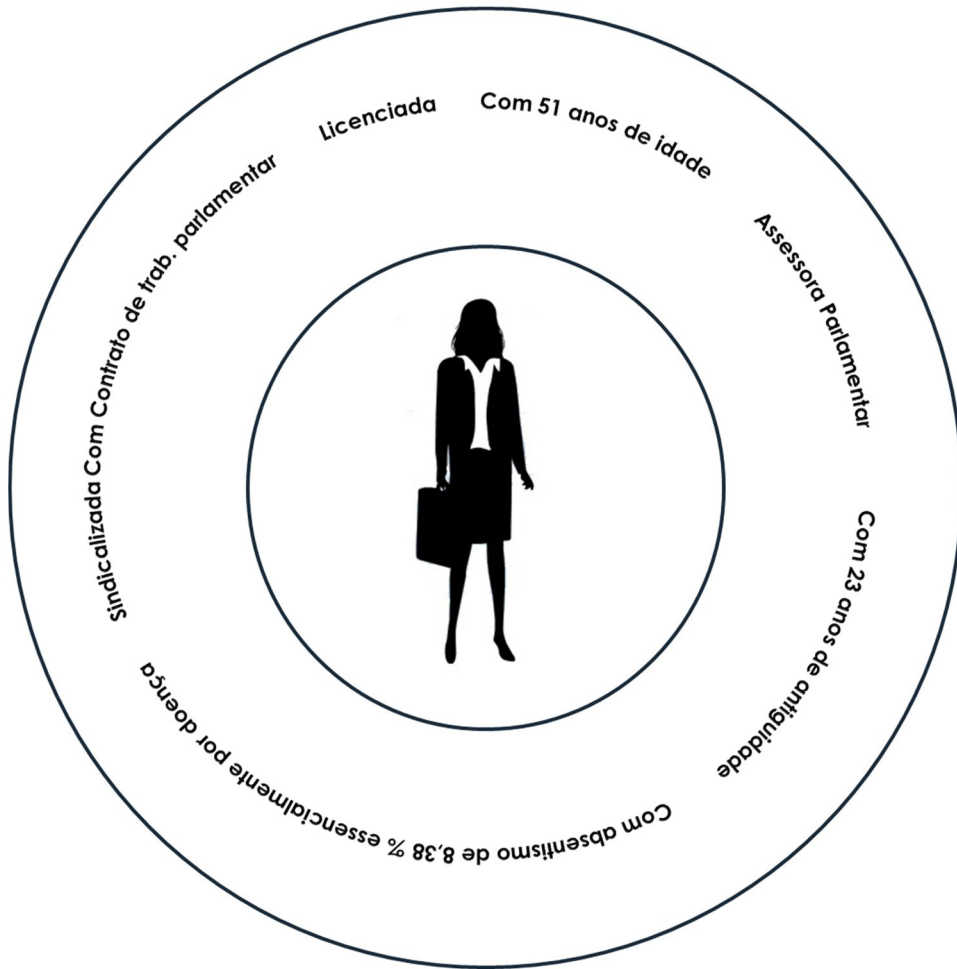
11. – NOTAS FINAIS

Síntese

Após a análise deste documento, podemos destacar em síntese os seguintes dados relativos a 2016:

- † Em 31 de dezembro de 2016, contabilizavam-se 362 funcionários em efetividade de funções nos serviços da AR e 8 nas entidades independentes que funcionam junto da AR e à qual compete assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo;
- † 2016, face ao ano anterior, registou um acréscimo no número de funcionários de 8,38%;
- † A carreira de assessor parlamentar é aquela que representa um maior número de funcionários, com 38,95% do total de efetivos;
- † O índice de tecnicidade é de 49,72%;
- † Na divisão por género, a representatividade feminina é de 63,2%, para 36,8% masculina;
- † Na distribuição dos funcionários por grupos profissionais, a representatividade feminina apresenta maior preponderância ao nível dos técnicos de apoio parlamentar, enquanto no setor masculino tal se verifica ao nível dos assistentes operacionais parlamentares;

- † O escalão etário dos 55-59 anos é aquele que engloba o maior número de funcionários, representando 27,3% do seu total;
- † O leque etário é de 2,76;
- † O índice de envelhecimento é de 44,20%;
- † A taxa de emprego jovem é de 1,4%;
- † A idade média dos funcionários é de 51,2 anos;
- † O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos funcionários, com 46,96%;
- † 31,2 % dos funcionários têm mais de 30 anos de antiguidade;
- † O nível médio de antiguidade é de 23 anos;
- † A taxa de reposição de efetivos situou-se nos 253%;
- † O movimento de entradas/saídas (turnover) situou-se nos 8,3%;
- † Não se registou no período em análise qualquer evolução nas carreiras e/ou categorias;
- † A taxa de absentismo situou-se nos 8,37%;
- † As faltas por doença representaram 81,91% do absentismo registado;
- † Foram efetuadas 118 ações de formação profissional;
- † As ausências por acidentes de trabalho registaram um total de 1.533 faltas;
- † O Gabinete Médico e de Enfermagem registou a prática de 4.728 atos médicos e de 5.767 atos de enfermagem;
- † A taxa de sindicalização situou-se nos 76,8%;
- † Registou-se a conclusão de um processo disciplinar com pena de cessação de contrato.



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos.....	16
Gráfico 2 - Evolução dos efetivos por grupo profissional (2015-2016).....	17
Gráfico 3 - Percentagem de funcionários segundo a relação jurídica de emprego	19
Gráfico 4 - Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2015 - 2016).....	20
Gráfico 5 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego	21
Gráfico 6 -Variação percentual da relação jurídica de emprego (2015-2016).....	23
Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais.....	24
Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por grupos profissionais (2014-2016).....	25
Gráfico 9 - Evolução do índice de tecnicidade	26
Gráfico 10 - Percentagem de dirigentes por efetivos.....	27
Gráfico 11 - Percentagem de dirigentes oriundos do mapa de pessoal da AR e de outros organismos.....	27
Gráfico 12 - Variações de efetivos por serviço (triénio).....	28
Gráfico 13 - Variação de efetivos por serviço - saldo do triénio	29
Gráfico 14 - Percentagem da relação homens / mulheres	30
Gráfico 15 - Evolução do total de efetivos por género	31
Gráfico 16 - Distribuição de efetivos por género e grupos profissionais.....	32
Gráfico 17 - Índice de envelhecimento	34
Gráfico 18 - Média etária por grupo profissional.....	36
Gráfico 19 - Taxa de emprego jovem	37
Gráfico 20 - Pirâmide etária	38
Gráfico 21 - Distribuição percentual dos efetivos por escalões etários.....	39
Gráfico 22 - Evolução da idade média.....	40
Gráfico 23 - Média etária por serviço.....	41
Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade	43
Gráfico 25 - Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional.....	43
Gráfico 26 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais.....	44
Gráfico 27 - Evolução dos efetivos por nível habilitacional.....	45
Gráfico 28 - Evolução do nível habilitacional (2015-2016).....	46
Gráfico 29 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	48
Gráfico 30 - Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2014-2016).....	49
Gráfico 31 - Evolução do nível de antiguidade.....	50
Gráfico 32 - Evolução do nível médio de antiguidade por serviço	51
Gráfico 33 - Movimento de entradas/regressos em 2016	53

Gráfico 34 - Representação gráfica das saídas verificadas em 2016	55
Gráfico 35 - Movimento global de entradas e saídas.....	56
Gráfico 36 - Evolução da taxa de reposição de efetivos.....	57
Gráfico 37 - Evolução do turnover	58
Gráfico 38 - Percentagens por tipo de absentismo.....	61
Gráfico 39 - Absentismo por grupo profissional.....	62
Gráfico 40 - Variação do absentismo por grupo profissional (2014-2015).....	63
Gráfico 41 - Evolução da taxa de absentismo global e por género	64
Gráfico 42 - Evolução da percentagem de ausências por tipo (2015-2016)	65
Gráfico 43 - Número de ações de formação	69
Gráfico 44 - Formação interna e externa	69
Gráfico 45 - Nível de participação em ações de formação.....	70
Gráfico 46 - Horas de formação por grupo profissional – Evolução comparativa	72
Gráfico 47 – Evolução de ausências por acidente de trabalho	77
Gráfico 48 – Número de acidentes de trabalho.....	78
Gráfico 49 - Evolução dos atos médicos e de enfermagem – triénio	81
Gráfico 50 - Percentagem de certificados de incapacidade temporária para o trabalho, emitidos pelo GME/outros médicos.....	82
Gráfico 51 - Distribuição dos encargos financeiros permanentes.....	87
Gráfico 52 - Variação de encargos financeiros permanentes (2015/2016).....	88
Gráfico 53 -Variação de encargos financeiros variáveis (2015/2016).....	90
Gráfico 54 - Número de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional	98
Gráfico 55 - Variação percentual do trabalho extraordinário por grupo profissional (2015-2016)	98
Gráfico 56 -Variação dos encargos com a proteção social (2015-2016).....	103

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual	16
Quadro 2 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e por género	18
Quadro 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego - SAR	22
Quadro 4 - Pessoal dirigente	26
Quadro 5 - Distribuição de efetivos por serviço - SAR e entidades externas	28
Quadro 6 - Relação homens / mulheres	30
Quadro 7 - Evolução da relação homens / mulheres.....	30
Quadro 8 - Efetivos por escalão etário segundo o género	33
Quadro 9 - Leque etário	33
Quadro 10 - Índice de envelhecimento.....	34
Quadro 11 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional	35
Quadro 12 - Taxa de emprego jovem.....	36
Quadro 13 - Evolução da idade média	39
Quadro 14 - Distribuição do número de efetivos por serviços e escalões etários	40
Quadro 15 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	42
Quadro 16 - Antiguidade.....	47
Quadro 17 - Nível médio de antiguidade dos funcionários da AR por género	49
Quadro 18 - Evolução do nível de antiguidade	50
Quadro 19 - Entradas/Regressos.....	52
Quadro 20 - Saídas e incidência nos grupos profissionais	54
Quadro 21 - Evolução de movimentações de funcionários.....	56
Quadro 22 - Movimentações internas de funcionários.....	58
Quadro 23 - Absentismo / Causas (em dias)	60
Quadro 24 - Absentismo por doença (em dias)	62
Quadro 25 - Evolução da taxa de absentismo	64
Quadro 26 - Número de ações de formação profissional.....	68
Quadro 27 - Horas de formação por grupo profissional	71
Quadro 28 - Horas de formação por grupo profissional e áreas.....	73
Quadro 29 - Caracterização dos acidentes de trabalho.....	76
Quadro 30 - Evolução dos acidentes de trabalho	77
Quadro 31 - Evolução do índice de gravidade.....	78
Quadro 32 - Evolução das doenças profissionais	79
Quadro 33 - Gabinete médico e de enfermagem	80
Quadro 34 - Evolução dos atos médicos e enfermagem	81

Quadro 35- Encargos financeiros permanentes – Executado em 2016	86
Quadro 36 - Encargos financeiros variáveis – Executado em 2016.....	89
Quadro 37 - Despesas de funcionamento – Executado em 2016.....	91
Quadro 38 - Leque salarial líquido e ilíquido.....	92
Quadro 39 - Evolução do leque salarial.....	92
Quadro 40 - Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	97
Quadro 41 - Proteção social – executado em 2016.....	102
Quadro 42 - Atividade sindical	106
Quadro 43 - Representação no Conselho de Administração	107
Quadro 44 - Pessoal em exercício no Gabinete da Presidente da AR.....	110
Quadro 45 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Vice-Presidentes.....	110
Quadro 46 - Pessoal em exercício no Gabinete dos Secretários da Mesa.....	111
Quadro 47 - Pessoal em exercício no Conselho de Administração.....	111
Quadro 48 - Pessoal em exercício no Gabinete do Secretário-Geral	112
Quadro 49 - Pessoal em exercício na Comissão Nacional de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA).....	113
Quadro 50 - Pessoal em exercício no Conselho dos Julgados de Paz.....	113
Quadro 51 - Conselho de Fiscalização do Sistema de Informações da República Portuguesa (CFSIRP)	114
Quadro 52 - Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN	114
Quadro 53 – Entidade Fiscalizadora do Segredo de Estado.....	114

ABREVIATURAS

AR	Assembleia da República
AHP	Arquivo Histórico Parlamentar
BIB	Biblioteca
CACP	Centro de Apoio ao Canal Parlamento
CFPI	Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar
CFSIRP	Conselho de Fiscalização dos Sistemas de Informação da República Portuguesa
CFBDPADN	Conselho de Fiscalização da Base de Dados de Perfis de ADN
CIC-RP	Centro de Informação ao Cidadão e Relações Públicas
CINF	Centro de Informática
CIP	Cedência de interesse público
CJP	Conselho dos Julgados de Paz
CNPRP	Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais
CNPMA	Conselho Nacional de Procriação Medicamente Assistida
CTP	Contrato de trabalho parlamentar
CTTRI	Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto
DAC	Divisão de Apoio às Comissões
DAPAT	Divisão de Aprovisionamento e Património
DAPLEN	Divisão de Apoio ao Plenário
DE	Divisão de Edições
DGF	Divisão de Gestão Financeira
DILP	Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar

DP	Divisão de Protocolo
DRAA	Divisão de Redação e Apoio Audiovisual
DRHA	Divisão de Recursos Humanos e Administração
DRI	Divisão de Relações Internacionais
DSAF	Direção de Serviços Administrativos e Financeiros
DSATS	Direção de Serviços de Apoio Técnico e de Secretariado
DSDIC	Direção de Serviços de Documentação, Informação e Comunicação
EFP	Estatuto dos Funcionários Parlamentares
EPJ	Equipa Parlamento dos Jovens
GARIP	Gabinete de Relações Internacionais e Protocolo
GCOE	Gabinete de Controlo Orçamental Externo
GME	Gabinete Médico e de Enfermagem
LOFAR	Lei de Organização e Funcionamento dos Serviços da Assembleia da República
SAR	Serviços da Assembleia da República
UTAO	Unidade Técnica de Apoio Orçamental

