

2020

Balanço Social



Introdução	3
Sumário Executivo	4
Indicadores de Gestão relativos ao Ano de 2020	4
Natureza, Missão e Atribuições da ANSR	5
1. Caracterização dos Recursos Humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2020	7
Organograma	7
1.1. <i>Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género</i>	<i>8</i>
1.2. <i>Modalidade de vinculação</i>	<i>10</i>
1.3. <i>Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados</i>	<i>11</i>
1.4. <i>Mobilidade dos trabalhadores saídos</i>	<i>13</i>
1.5. <i>Mudanças de situação dos trabalhadores</i>	<i>15</i>
1.6. <i>Género</i>	<i>15</i>
1.7. <i>Escalão etário</i>	<i>17</i>
1.8. <i>Estrutura de antiguidades segundo o género</i>	<i>20</i>
1.9. <i>Trabalhadores segundo o nível de escolaridade</i>	<i>22</i>
1.10. <i>Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género</i>	<i>23</i>
1.11. <i>Modalidades de horário</i>	<i>24</i>
1.12. <i>Trabalho suplementar</i>	<i>27</i>
1.13. <i>Assiduidade</i>	<i>28</i>

1.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve	31
1.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	31
2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2020.....	32
3. Formação Profissional.....	36
4. Relações Profissionais.....	38
5. Notas Finais	39

Introdução

Elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9/10, este documento de gestão afigura-se de extrema importância, quer como instrumento de gestão de recursos, quer como meio de auscultação ou barómetro de tendências conjunturais e sensibilidades das diversas unidades funcionais da organização.

Especificamente, no que confere à obrigatoriedade de apresentação do Balanço Social, o mesmo Decreto-Lei refere no seu n.º 1 do art. 1º que “Os serviços e organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os Institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, nos termos de cada ano civil, tenham no mínimo 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior”.

Deste modo, importa referir que o presente Balanço Social terá um conjunto de quadros e gráficos¹ com informação estatística e indicadores de gestão acompanhados pela respetiva análise descritiva e comparativa, que visam observar, esclarecer, evidenciar toda a informação de maior relevo que esta entidade detém para compreender e permitir a revisão de determinados critérios e a correção de eventuais desvios, por forma a compatibilizar, em termos futuros, os objetivos traçados com os resultados a alcançar, bem como garantir a análise comparativa dos principais indicadores durante os anos 2017/2018/2019/2020, numa cultura organizacional que lhe é característica, constituindo um fator de apoio na tomada de decisão superior.

Assim, o presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2020, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e segue o modelo oficial publicitado pela (DGAEP) Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, incorporado na sua página oficial.

¹ Gráficos e Quadros do Balanço Social_2020/ANSR.

Sumário Executivo

Seguidamente, apresentam-se os principais indicadores dos Recursos Humanos na ANSR, reportados a 2020.

Indicadores de Gestão relativos ao Ano de 2020

Recursos Humanos			
Idade Média	Somatório das Idades	=	47
	Total de Efetivos		
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades	=	17
	Total de Efetivos		
Taxa de Tecnicidade	Total Pessoal Técnico Superior	X 100 =	55,5 %
	Total de Efetivos		
Taxa de Assistentes Técnicos	Total Pessoal Assistente Técnico	X 100 =	33 %
	Total de Efetivos		
Taxa de Assistentes Operacionais	Total Pessoal Assistente Operacional	X 100 =	3 %
	Total de Efetivos		
Taxa de Feminização	Total Efetivos Femininos	X 100 =	69 %
	Total de Efetivos		
Taxa de Feminização Dirigente	Total Efetivos Femininos Dirigentes	X 100 =	3 %
	Total de Efetivos Dirigentes		
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes	X 100 =	6,25 %
	Total de Efetivos		
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Efetivos idade <30	X 100 =	2,7 %
	Total de Efetivos		
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos idade =>55	X 100 =	27%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout	X 100 =	64%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11º ao 12º ano	X 100 =	30,5%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações =< 9º ano	X 100 =	5,5%
	Total de Efetivos		
Taxa de Admissão	Total de Admissões	X 100 =	14,5%
	Total de Efetivos		
Taxa de Saídas	Total de Saídas	X 100 =	29 %
	Total de Efetivos		
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	X 100 =	8,4 %
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos)		

Natureza, Missão e Atribuições da ANSR

A Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, de acordo com o disposto no artigo nº 1.º, do Decreto Regulamentar nº 28/2012, de 12 de março.

A ANSR tem por missão o planeamento e coordenação a nível nacional de apoio à política do Governo em matéria de segurança rodoviária, bem como a aplicação do direito contraordenacional rodoviário.

De acordo com o artigo nº 2, do referido Decreto Regulamentar nº 28/2012, de 12 de março, constituem atribuições da ANSR:

- Contribuir para a definição das políticas no domínio do trânsito e da segurança rodoviária;
- Elaborar e monitorizar o Plano Nacional de Segurança Rodoviária, bem como os documentos estruturantes relacionados com a segurança rodoviária e, bem assim, promover o seu estudo, nomeadamente das causas e fatores intervenientes nos acidentes de trânsito;
- Promover e apoiar iniciativas cívicas e parcerias com entidades públicas e privadas, designadamente no âmbito escolar, assim como promover a realização de ações de informação e sensibilização que fomentem uma cultura de segurança rodoviária e de boas práticas de condução;
- Elaborar estudos no âmbito da segurança rodoviária, bem como propor a adoção de medidas que visem o ordenamento e disciplina do trânsito;
- Fiscalizar o cumprimento das disposições legais sobre trânsito e segurança rodoviária e assegurar o processamento e a gestão dos autos levantados por infrações ao Código da Estrada e legislação complementar;
- Uniformizar e coordenar a ação fiscalizadora das demais entidades intervenientes em matéria rodoviária, através da emissão de instruções técnicas e da aprovação dos equipamentos de controlo e fiscalização do trânsito e exercer as demais competências que a lei, designadamente o Código da Estrada e respetiva legislação complementar, lhe cometam expressamente;

- Contribuir financeiramente, em colaboração com a Direção-Geral de Infraestruturas e Equipamentos do Ministério da Administração Interna (MAI), para a aquisição de equipamentos e aplicações a utilizar pelas entidades do MAI intervenientes em matéria rodoviária, segundo orientação superior.

É neste contexto e orientado pelos objetivos subjacentes ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que a ANSR apresenta o seu Balanço Social reportado a 31 de dezembro de 2020, materializado no presente documento.

Data de Edição

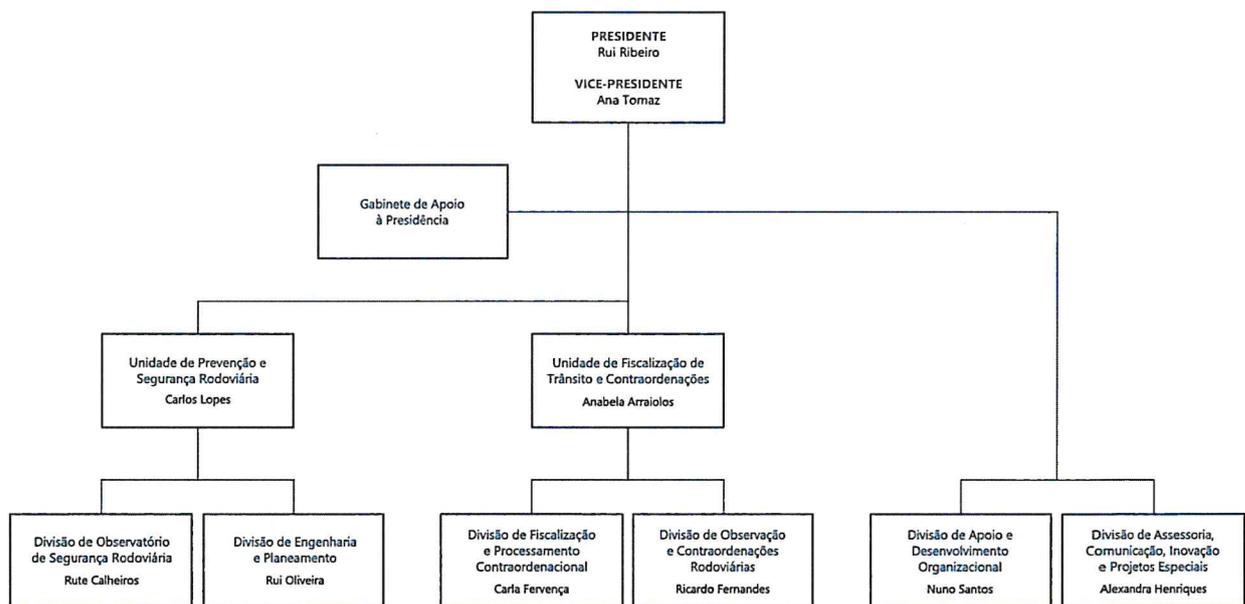
ANSR, abril de 2021

1. Caracterização dos Recursos Humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2020

No que concerne à Organização da ANSR, no essencial, baseia-se no modelo de estrutura hierárquica que sucintamente se resume no Organograma abaixo.

A estrutura orgânica da ANSR encontra-se refletida na Fig. seguinte²:

Organograma



² Despacho nº 66-B/2019 | Despacho nº 3766/2019 | Despacho nº 25/ANSR/2019.

1.1. Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género

Em 31 de dezembro de 2020, estavam em efetividade de funções na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária 144 trabalhadores, o que representa um decréscimo de 21 trabalhadores, relativamente aos 165 ativos em momento homólogo de 2019. Estes encontram-se distribuídos pelas diversas Unidades/Divisões/Núcleos da ANSR.

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau			1	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau			0	1	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau			1	1	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau			3	2	3	2	5
Técnico Superior	20	60			20	60	80
Assistente Técnico	15	33			15	33	48
Assistente Operacional	2	2			2	2	4
Informático	2	1			2	1	3
Total	39	96	5	4	44	100	144

Relativamente à distribuição dos efetivos com vínculo de emprego público, segundo o género, o contrato de emprego público é, claramente, a relação jurídica de emprego público mais expressiva, com 96 trabalhadoras do género feminino e 39 trabalhadores do género masculino, refletindo uma distribuição de género que se observa na modalidade de vínculo jurídico, conforme os gráficos I e II abaixo.

A distribuição percentual dos efetivos, de acordo com a modalidade de vínculo de emprego público, segundo o género, é a representada nos gráficos seguintes:

Gráfico I – Vínculo Jurídico

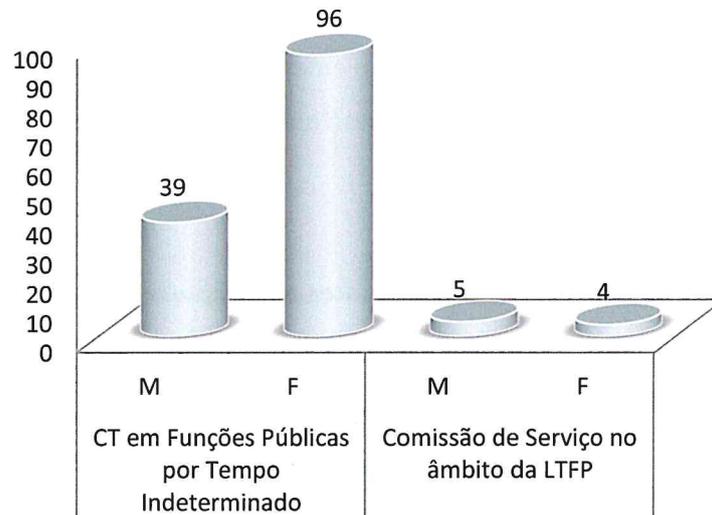
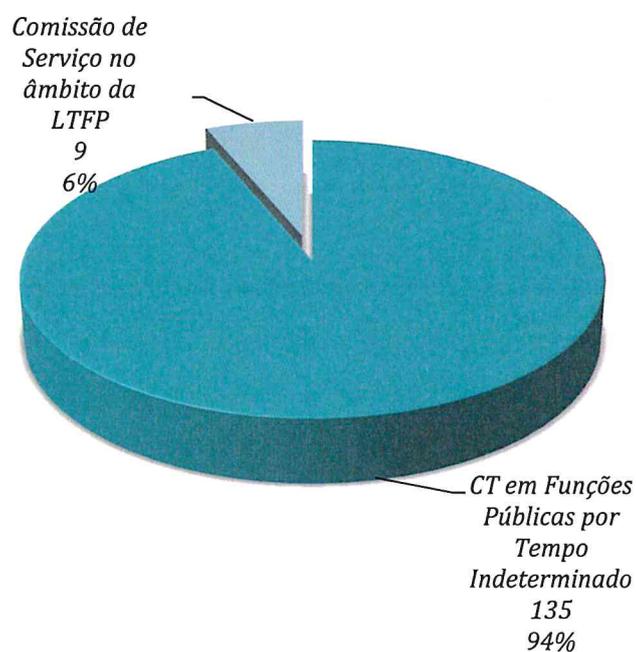


Gráfico II – Vínculo Jurídico



1.2. Modalidade de vinculação

A 31 de dezembro de 2020 contabilizam-se 144 trabalhadores na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, sendo a modalidade de vinculação predominante no organismo a de (CTFP) Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado, com uma representação de 94% do total dos trabalhadores em exercício de funções. Os restantes trabalhadores encontram-se vinculados através de Comissão de Serviço, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Esta diminuição deve-se à saída de parte dos trabalhadores num maior número relativamente à sua entrada, conforme gráficos abaixo, nomeadamente a saída de 42 trabalhadores e a entrada de apenas 21.

Quadro 2: Evolução dos efetivos 2017-2020

ANO	2017	2018	2019	2020
Nº de Efetivos	101	110	165	144

Analisando o quadro acima, Evolução dos efetivos entre 2017-2020, no horizonte temporal de 4 anos, verificou-se, ainda assim, uma evolução dos efetivos tendencialmente positiva, apesar de no ano em análise se verificar uma diminuição de trabalhadores relativamente ao ano anterior. Contudo, evidenciando o acréscimo de trabalhadores ao longo dos últimos 4 anos, motivada sobretudo por via de mobilidade interna na Administração Pública, mantendo-se uma prudente rotatividade.

1.3. Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

Observando os quadros abaixo, a maior movimentação, quer ao nível de entradas quer de saídas foi verificada nas categorias dos “Técnico Superior” e “Assistente Técnico”. De salientar que são aspetos incontornáveis e que devem ser encarados como características organizacionais a gerir no futuro de forma consciente e construtiva potenciando os pontos fortes desta Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

Ao nível da evolução da taxa de saídas, desde 2017 a 2020, registou-se um aumento nas saídas, sendo de referir que a subida mais acentuada se registou em 2020, com a saída de 29% dos trabalhadores. O índice de saídas³, em dezembro de 2020, situou-se nos 29%, conforme o quadro ilustra:

Quadro 3: Evolução 2017-2020 - Taxa de Saídas

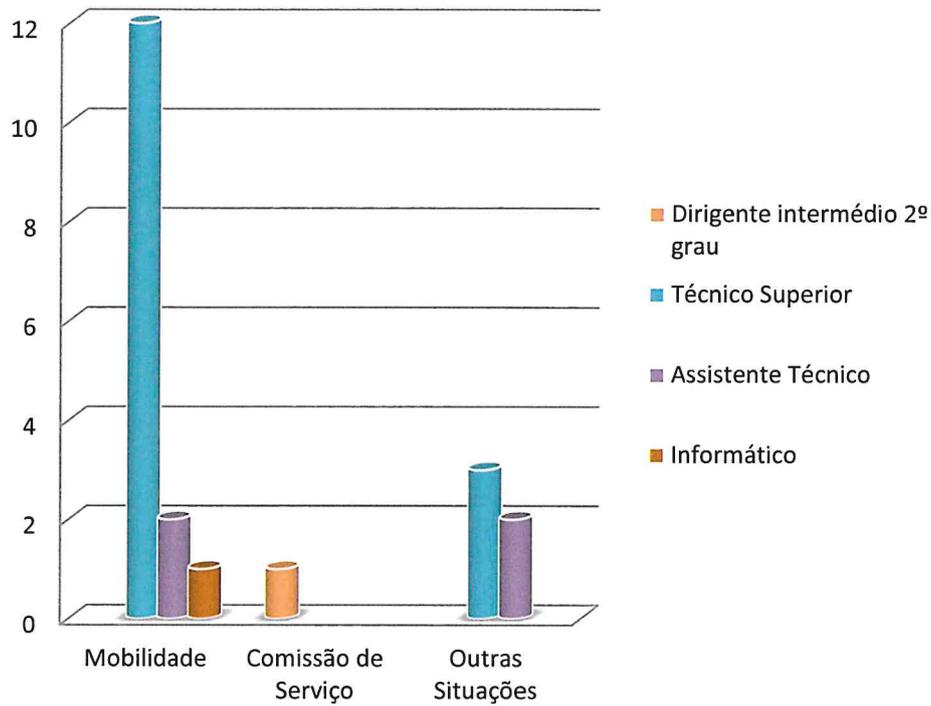
Indicador			2017	2018	2019	2020
Taxa de Saída =	Total de Saídas	X 100	25 %	17,30 %	22,4 %	29 %
	Total de Efetivos					

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano 2020, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau			1				1	0	1
Técnico Superior	1	11			1	2	2	13	15
Assistente Técnico	0	2			0	2	0	4	4
Informático		1					0	1	1
Total	1	14	1	0	1	4	3	18	21

³ Índice de saídas: nº total de entradas/nº total de efetivos x 100.

Gráfico III – Admissões e regressos



Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de trabalhadores da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, é de referir que de acordo com o quadro 4, houve 21 admissões no Organismo, dos quais 15 “Técnicos Superiores”, 4 “Assistentes Técnicos” e apenas 1 “Dirigente intermédio 2º grau”, e 1 “Técnico de Informática”.

O índice de entradas⁴ em 2020 foi de 14,5 % (15%), conforme quadro infra.

Quadro 5: Taxa de Admissão

Taxa de Admissão =	Total de Admissões	X 100 =	15%
	Total de Efetivos		

⁴ Índice de saídas: nº total de entradas/nº total de efetivos x 100.

1.4. Mobilidade dos trabalhadores saídos

Quadro 6: Contagem das saídas de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivo de Saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Mobilidade		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau		1						1	0	2	2
Técnico Superior			0	1	3	6	3	1	6	8	14
Assistente Técnico			1	1	3	15	2	1	6	17	23
Informático				1	2				2	1	3
Total			1	3	8	21	5	3	14	27	42

No decorrer do ano de 2020, o número de saídas de efetivos foi superior ao de entradas, registando-se 42 saídas, o que, fez diminuir o número de efetivos no final de 2020.

O motivo de saída mais significativo foi relativo a “mobilidade” com 29 ocorrências, com maior ênfase no género feminino, registando como segundo motivo mais significativo “outras situações - não especificadas” com 8 saídas, com maior destaque no género masculino.

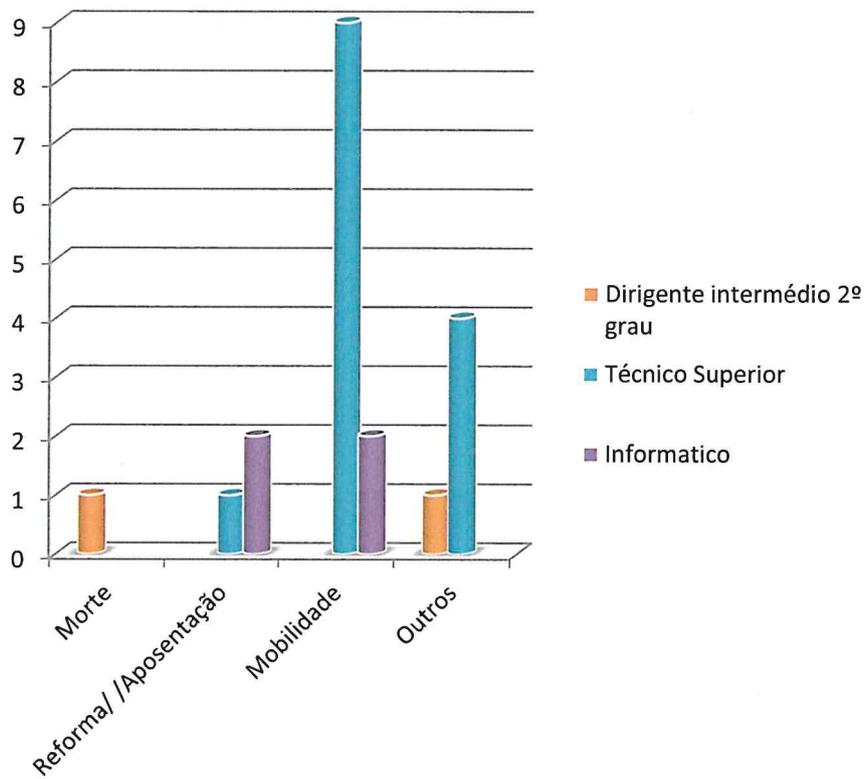
A carreira com mais saídas foi a de Assistente Técnico com 23 trabalhadores.

Quadro 7: Taxa de Saídas

Taxa de Saídas =	Total de Saídas	X 100 =	29%
	Total de Efetivos		

O índice de saídas⁵ foi de 29%.

Gráfico IV – Saídas do Organismo



⁵ Índice de saídas: nº de saídas/nº total de efetivos x 100.

1.5. Mudanças de situação dos trabalhadores

Quadro 8: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

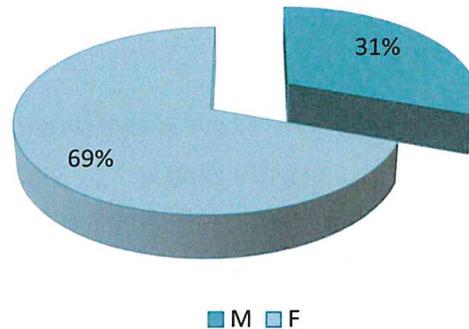
Grupo/cargo/carreira/tipo de mudança	Alteração obrigatória do posicionamento obrigatório		Total		Total
	M	F	M	F	
Técnico Superior	4	20	4	20	24
Assistente Técnico	3	8	3	8	11
Assistente Operacional	1	2	1	2	3
Informático	1	0	1	0	1
Total	9	30	9	30	39

No decorrer do ano de 2020, de acordo com o disposto no artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, verificaram-se 39 mudanças de situação dos trabalhadores, resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

1.6. Género

Continuando a tendência dos anos anteriores, o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 100 trabalhadoras, ficando o género masculino com uma representatividade de 44 trabalhadores. Em termos percentuais, o género feminino representa 69 % do universo total e o masculino os restantes 31 %.

Gráfico V – Género referente ao ano de 2020



Analisando a distribuição da estrutura “Dirigente da ANSR” segundo o género, podemos perceber que a maior diferença entre trabalhadores do sexo masculino e feminino encontra-se na estrutura “Dirigente Intermédio de 2º Grau”, uma vez que o número de mulheres (2) é superior ao número de homens, embora não significativa. Por sua vez, na distribuição “Dirigente Intermédio de 1º Grau” e “Dirigente Superior de 1º e 2º Graus” inverte-se o cenário, dado que o número de homens e mulheres se encontram significativamente bem distribuídos, com uma taxa de Feminização Dirigente de 3%, sendo a taxa de enquadramento (Dirigentes) de 6,25% no total de Efetivos Dirigentes, conforme verificou-se na seguinte distribuição:

- 2 Dirigentes Intermédio de 2º Grau do género feminino, e 3 do género masculino;
- 1 Dirigente Intermédio de 1º Grau do género feminino, e 1 do género masculino;
- 1 Dirigente Superior de 2º Grau do género feminino;
- 1 Dirigente Superior de 1º Grau do género masculino.

Quadro 9: Evolução da Taxa de Feminização

Indicador			2017	2018	2019	2020
Taxa de Feminização=	Total de Efetivos Femininos	X 100	61%	62%	67%	69%
	Total de Efetivos					

Relativamente à evolução da distribuição dos efetivos por género, a taxa de feminização situou-se nos 69%, valor muito superior ao registado em 2017, 2018 e 2019. De salientar, ainda,

que em 2017 a ANSR teve a menor taxa de feminização nos anos assinalados, com 61 % do efetivo.

1.7. Escalão etário

Quadro 10: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3	2	5
Técnico Superior	0	0	2	2	4	6	6	20	1	10	6	7	0	8	1	6	0	1	20	60	80
Assistente Técnico	2	2	2	7	0	2	2	4	2	5	1	3	5	8	1	2	0	0	15	33	48
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	2	4
Informático	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3
Total	2	2	5	9	4	8	9	26	4	16	9	11	6	18	5	8	0	2	44	100	144

No final do ano de 2020, a idade média dos efetivos da ANSR era de 47 anos. O escalão com maior destaque foi o escalão etário dos 40 aos 44 anos de idade, concentrando 24% do efetivo, seguido pelo escalão dos 55-59 com 17% dos efetivos e dos escalões etários dos 45 aos 49 anos e dos 50-54 anos, que abrangem 14% do efetivo cada. Em sentido oposto, o escalão dos 25 aos 29 apenas abrange 3% dos trabalhadores.

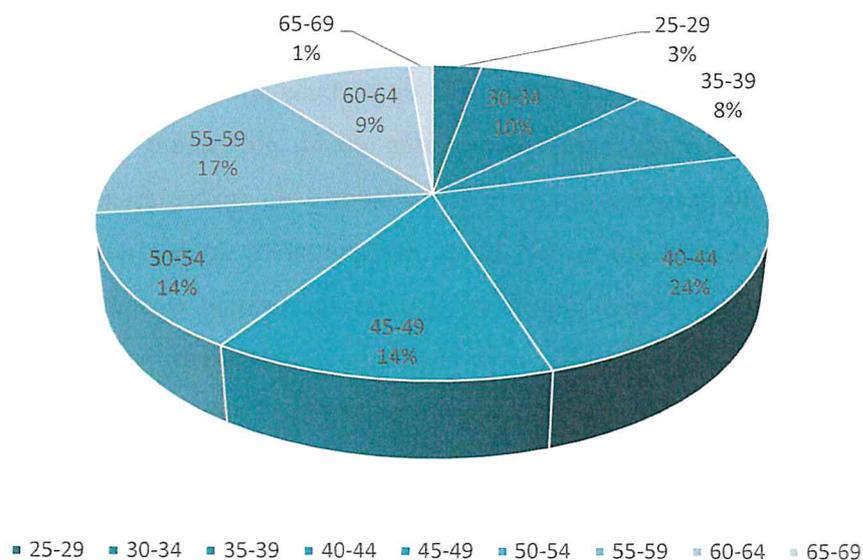
A taxa de envelhecimento, que correspondente ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores do organismo, é de 27%. De salientar, 4 trabalhadores com idade igual a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de 2,7%.⁶

Quadro11: Evolução da Taxa de Idade Média

Indicador			2017	2018	2019	2020
Idade Média =	Somatório das Idades	X 100	48 Anos	49 Anos	46 Anos	47 Anos
	Total de Efetivos					

Analisando o quadro 11, Evolução da Taxa de Idade Média, verificou-se que a 31 de dezembro de 2020, e para os 144 trabalhadores com vínculo de emprego público, a média etária correspondia a 47 anos, um decréscimo ao verificado em 2017 e 2018, mostrando uma estabilidade etária mais jovem em relação aos anos anteriores.

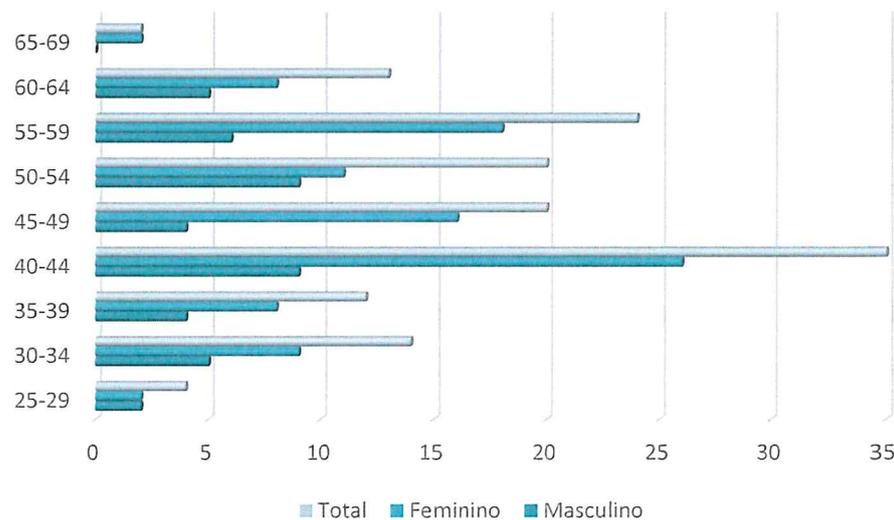
Gráfico VI – Estrutura Etária



⁶ Taxa de emprego jovem: efetivo com menos de 30 anos/ efetivo global x 100.

De acordo com o gráfico VI, o escalão etário com maior expressão, situava-se entre os 40-44 anos de idade (35 trabalhadores). Em termos percentuais, estes representam 24% do universo dos efetivos.

Gráfico VII – Escalão etário segundo o género



O gráfico VII ilustra a distribuição de efetivos por escalão etário, segundo o género, sendo o escalão mais representativo dos 40-44 no género feminino, englobando 26 trabalhadoras do sexo feminino e 9 trabalhadores do sexo masculino. No sentido oposto, encontra-se o escalão etário dos 25-29, contabilizando apenas um trabalhador do género masculino, e 1 do género feminino, seguido do escalão dos 30-34 que contabiliza 14 trabalhadores, 9 dos quais, no género feminino e 5 no género masculino. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os 55-59 anos, representando 18 trabalhadoras do género feminino e 6 trabalhadores do género masculino.

Face à análise da taxa de emprego jovem, verificou-se que existem 4 trabalhadores com idade inferior a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de 2,7% (3%)⁷, conforme representação no quadro seguinte.

⁷ Taxa de emprego jovem: efetivo com menos de 30 anos/ efetivo global x 100.

Quadro 12: Taxa de Emprego Jovem

Taxa de Emprego Jovem =	Somatório dos Efetivos Idade < 30	X 100 =	3 %
	Total de Efetivos		

1.8. Estrutura de antiguidades segundo o género

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género

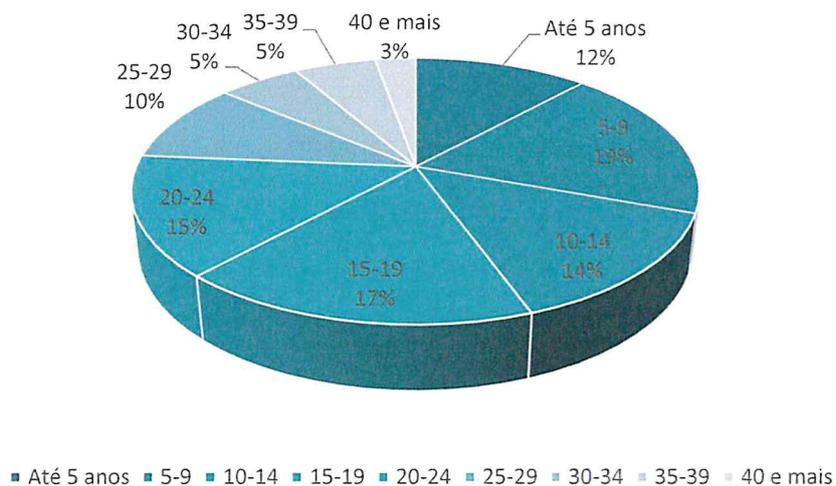
Grupo/cargo/carreira/tem po de serviço	Até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25- 29		30- 34		35- 39		40 e mais		Total		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	3	2	5	5
Técnico Superior	1	3	6	1	3	1	2	1	4	8	3	3	0	4	1	2	0	2	2	0	60	80
Assistente Técnico	4	8	2	5	2	5	2	2	2	5	1	4	0	3	2	1	0	0	1	5	33	48
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	2	4	4
Informático	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	3	3
Total	5	12	8	9	5	15	6	9	8	13	6	8	0	8	4	4	2	2	4	10	44	144

O nível médio da antiguidade⁸ correspondente ao somatório das antiguidades dos trabalhadores da ANSR sobre o total dos efetivos, em 31 de dezembro de 2020, situou-se nos 17 anos de antiguidade.

A classe modal de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos entre os 5 e os 9 anos, num total de 27 trabalhadores, representando cerca de 19 % do universo. Verifica-se que para além do escalão atrás referido, os escalões com maior representatividade são tanto o escalão dos 15 aos 19 como dos 20 aos 24, representando cerca de 17 % e 15% da totalidade dos efetivos, respetivamente. Com uma antiguidade acima dos 35 anos estão apenas 12 trabalhadores, o que representa 8% do efetivo total.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é nos escalões dos 5 aos 9 anos e 15 e os 19 anos de antiguidade que se situa o maior número de trabalhadores do sexo feminino, sendo os escalões dos 5 aos 9 anos e 20 e os 24 anos de antiguidade que se situa o maior número de trabalhadores do sexo masculino.

Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública



⁸ Somatório das antiguidades / Total dos efetivos x 100.

1.9. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

Quadro 14: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/ habilitação literária	4 anos escolar.		6 anos escolar.		9º ano		11º ano		12º ano		Lic.		Mestrado		Doutor.		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	3	2	5
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	15	54	4	6	0	0	20	60	80
Assistente Técnico	0	0	0	0	1	3	1	0	13	27	0	3	0	0	0	0	15	33	48
Assistente Operacional	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Informático	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1	3
Total	1	0	0	1	3	3	1	1	15	27	16	61	7	7	1	0	44	100	144

A estrutura habilitacional dos recursos humanos da ANSR, caracteriza-se pelos seguintes níveis de escolaridade: até ao 9º ano, do 10º ao 12º, e habilitações de nível superior.

No ano em análise, a licenciatura é o nível de escolaridade predominante com 77 trabalhadores, o que equivale a cerca de 53% do universo de trabalhadores da ANSR, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 42 trabalhadores, com cerca de 30%.

De salientar, a existência de 14 trabalhadores detentores de mestrado, e de um trabalhador detentor de doutoramento.

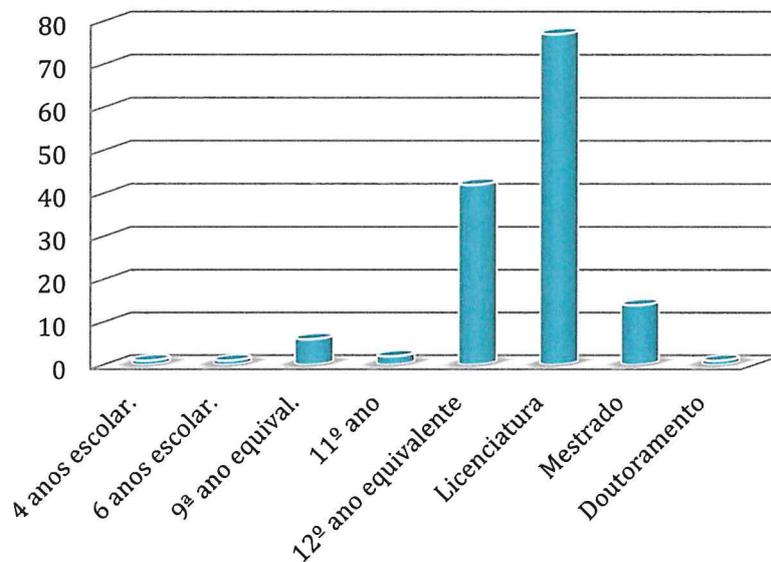
A licenciatura é o nível de escolaridade predominante com 77 trabalhadores, o que equivale a cerca de 53% do universo de trabalhadores da ANSR, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 42 trabalhadores, com 29%.

Em 2020 a taxa de formação superior dos trabalhadores da ANSR é de 64%, o que demonstra um certo nível de qualificação:

$$\text{Taxa de Habilitação Superior} = \frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 64\%$$

A estrutura habilitacional dos trabalhadores da ANSR, em dezembro de 2020, representa-se conforme gráfico em baixo.

Gráfico IX – Nível habilitacional



1.10. Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género

Quadro 15: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	60-64		Total		Total
	M	F	M	F	
Informático	1	0	1	0	1
Total	1	0	1	0	1

Atenta a informação do quadro 15, face ao efetivo global, existe apenas 1 trabalhador que beneficia de redução no IRS por ser portador de deficiência, com um grau de deficiência superior a 60%, o que representa uma taxa de emprego de 0.7% de trabalhadores deficientes.

1.11. Modalidades de horário

Em 31 de dezembro de 2020, coexistem quatro modalidades de horário: Flexível, Jornada Contínua, Isenção de Horário, e Horário Rígido.

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

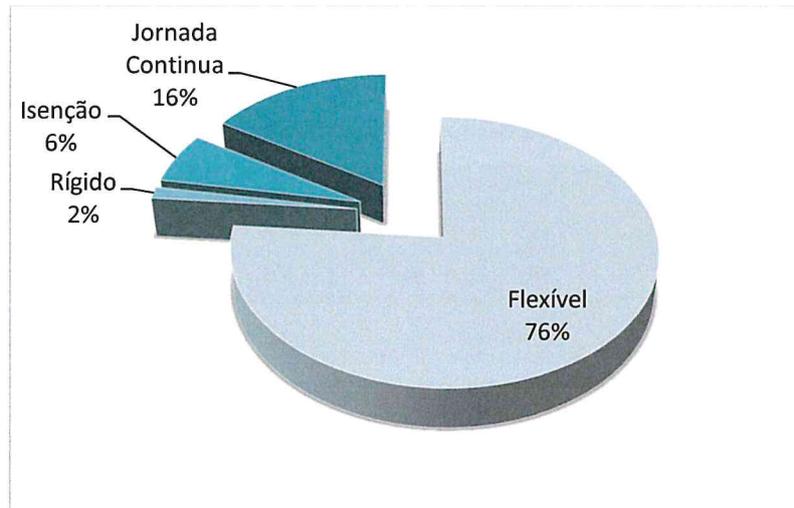
Grupo/cargo/carreira	Flexível		Rígido		Isenção		Jornada Contínua		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau					1	0			1	0	1
Dirigente Superior 2º grau					0	1			0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau					1	1			1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau					3	2			3	2	5
Técnico Superior	19	43					1	17	20	60	80
Assistente Técnico	15	28					0	5	15	33	48
Assistente Operacional	0	2	2						2	2	4
Informático	2	1							2	1	3
Total	36	74	2	0	5	4	1	22	44	100	144

O regime de jornada contínua, está normalmente associado a uma diminuição de horário para trabalhadores com descendentes com idade inferior a 12 anos, sendo que, normalmente, é o género feminino que mais recorre a esta modalidade de horário, contemplando 22 trabalhadoras, e apenas 1 trabalhador do género masculino.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão incluídos os Dirigentes Superiores de 1º e 2º Grau e Intermédios de 1º e 2º Grau, num total de 9 trabalhadores.

Verifica-se também que a totalidade dos trabalhadores tem como referência o horário de 35 horas semanais (76%), conforme distribuição representada infra.

Gráfico X – Modalidades de Horário



Quadro 17: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/ cargo/ carreira	Tempo Completo		Total		Total
	35 Horas		M	F	
	M	F			
Dirigente Superior 1º grau	1	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	1	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	3	2	3	2	5
Técnico Superior	20	60	20	60	80
Assistente Técnico	15	33	15	33	48
Assistente Operacional	2	2	2	2	4
Informático	2	1	2	1	3
Total	44	100	44	100	144

Na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, as modalidades de horários praticadas no período em análise correspondem, em regra, o horário flexível, com uma percentagem de 76% dos trabalhadores, seguida da jornada contínua com 16%, e a isenção de horário respeitando genericamente a dirigentes representa cerca 6% do efetivo, e apenas 2% na modalidade de horário rígido.

1.12. Trabalho suplementar

Quadro 18: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

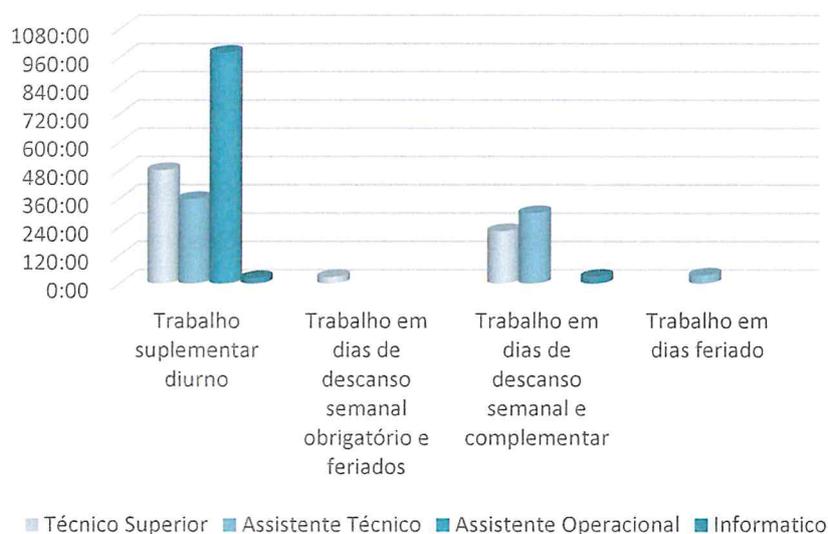
Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e feriados		Trabalho em dias de descanso semanal e complementar		Trabalho em dias feriado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	145:00	335:30	28:00		39:30	182:30			212:30	518:00	730:30
Assistente Técnico	59:00	299:00			111:30	187:00	14:00	21:00	184:30	507:00	691:30
Assistente Operacional	979:00								979:00	0:00	979:00
Informático	15:00	7:30				28:00			15:00	35:30	50:30
Total	1198:00	642:00	28:00	0:00	151:00	397:30	14:00	21:00	1391:00	1060:30	2451:30

Durante o ano de 2020, foram efetuadas 2.451 horas de “trabalho suplementar”.

As mesmas foram realizadas, maioritariamente, de “trabalho em dias de úteis”.

Efetuando uma análise por grupo profissional, cerca de 40% das horas de “trabalho suplementar” foram realizadas por trabalhadores da carreira de Assistente Operacional.

Gráfico XI – Trabalho suplementar



1.13. Assiduidade

De salientar que, o indicador de assiduidade é essencial à gestão de recursos humanos, enquanto fator que influencia diretamente a produtividade.

Quadro 19: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e gênero

Grupo/ cargo/ carreira/ Motivo de ausência	Proteção na parental.		Faleciment o Familiar		Doença		Acidente de serviço		Assist. Familia		Trabalhado r Estudante		Por conta das Férias		Greve		Outros		Total		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior 1º grau													11							11,0	0,0	11
Dirigente Superior 2º grau														5						0,0	5,0	5
Dirigente intermédio 1º grau													1	4						1,0	4,0	5
Dirigente intermédio 2º grau			5		2	19				6			23	18						30,0	43,0	73,00
Técnico Superior	110	506	10	10	117	587,5		418				4	96,5	248			7	34	340,0	1807,5	2147,5	
Assistente Técnico	4	10		15	17,5	210	32	4	8	11		21	59	94	1	2	10	19	131,5	386,0	517,5	
Assistente Operacional				5	29	6							2	22					31,0	33,0	64	
Informático					151	59							3	27,5			1		155,0	86,5	241,5	
Total	114	516	15	30	316	881,5	32	422	8	17	0	25	196	419	1	2	18	53	699,5	2365	3064,5	

No decorrer do ano de 2020 na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, existiram 3064,5 ausências por parte dos trabalhadores, dos quais 2365 dizem respeito às ausências dadas pelo género feminino e as restantes 699,5, a ausências de efetivos do género masculino.

Conforme demonstrado no gráfico XII abaixo, a principal causa de absentismo foi por “doença” que registou cerca de 39% do total de faltas dadas pelos trabalhadores.

O género feminino e mais especificamente na categoria de “Técnico Superior” foi onde se verificou o maior número de ausências.

As restantes ausências, menos expressivas, repartem-se pelas decorrentes de situações inerentes ao gozo de dias “por conta das férias”, à “proteção na parentalidade, por “outros motivos”, “casamento”, “falecimento familiar”, acidente de serviço”, “assistência à família”, “trabalhador estudante”, e por “greve”.

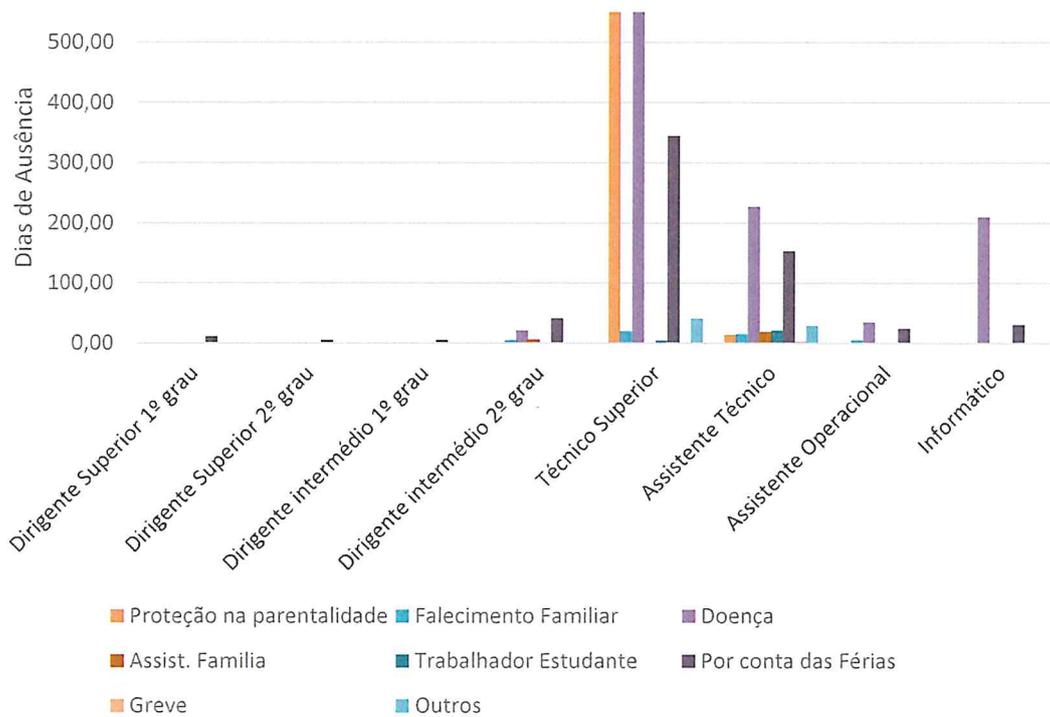
Quadro 20: Evolução do Índice de Absentismo

Indicador			2017	2018	2019	2020
Índice de Absentismo =	Total de Dias de Ausência	x 100	7 %	6,55 %	9 %	8 %
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (Dias úteis Ano (252) x Total de Efetivos)					

Analisando o quadro 20, referente à Evolução do Índice de Absentismo - 2017 a 2020, verificou-se que face aos anos transatos (2017 a 2018), registou-se um decréscimo de ausências. No presente ano em análise verificou-se cerca de 8,4% dos efetivos, considerando que o seu valor atingiu 3794,5 dias. De salientar que em 2018 a ANSR teve o menor número de ausências nos anos assinalados, com cerca de 6,55%.

Gráfico XII – Ausências por Grupo Profissional

Índice de Absentismo =	Total de Dias de Ausência	X 100 =	8 %
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (dias úteis ano (252) X Total Efetivos)		

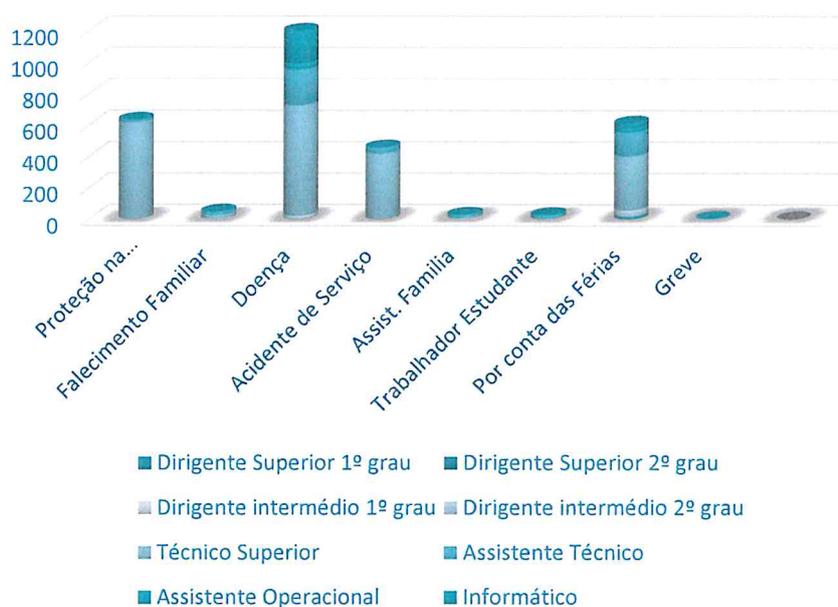


Quadro 21: Índice de Absentismo

Observando o quadro 21, referente ao Índice de Absentismo, a taxa de absentismo, em 31 de dezembro 2020, situou-se nos 8%.

A distribuição dos trabalhadores por motivos de faltas encontra-se representada no gráfico seguinte.

Gráfico XIII – Motivo das Faltas



Da análise dos dados sobre a assiduidade, verificou-se que, em dezembro de 2020, o total de ausências ao trabalho foi de 3064,5 dias, em grande parte decorrentes de situações de doença.

1.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

Durante o período em análise, as ausências por motivo de “greve” corresponderam à ausência de apenas 3 dias, representando apenas 0,98 % dos trabalhadores.

1.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em dezembro de 2020, as ausências por “acidente de trabalho ou doença profissional” representaram 15 % das ausências, num total de 454 dias.

2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2020

Quadro 22: Estrutura Remuneratória por Género

Género/ Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	14	40	54
1001 - 1250 €	14	27	41
1251 - 1500 €	5	13	18
1501 - 1750 €	1	5	6
1751 - 2000 €	3	7	10
2001 - 2250 €	2	3	5
2751 - 3000 €	2	3	5
3251 - 3500 €	1	1	2
3501 - 3750 €	1	0	1
4251 - 4500 €	0	1	1
4501 - 4750 €	1	0	1
Total	44	100	144

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	693,13 €	693,13 €
Máxima (€)	4 525,62 €	4 308,56 €

Os valores considerados para a elaboração dos quadros foram os níveis remuneratórios reportados a dezembro de 2020, correspondentes aos trabalhadores e aos respetivos suplementos remuneratórios.

O intervalo de escalões situa-se entre os 501€-1000€ e o compreendido entre € 4.501€ e 4.750€.

Em referência à remuneração mínima, o valor auferido em 2020 foi de 693,13 € em ambos os géneros, e a remuneração mais alta foi de € 4.525,62€, auferida por 1 trabalhador do sexo masculino.

O escalão com maior abrangência de trabalhadores é o compreendido entre os € 501 e os € 1.000 com 54 trabalhadores.

De salientar que cerca de 66% dos trabalhadores recebem menos de 1250€ de vencimento base líquido mensal.

Quadro 23: Total dos Encargos com Pessoal

Encargos com pessoal durante o ano	Valor (Euros)
Remuneração base	2 599 800,65 €
Suplementos remuneratórios	90 073,28 €
Prestações Sociais	167 210,01 €
Outros encargos com pessoal	658 041,69 €
Total	3 515 125,63 €

Quadro 24: Suplementos Remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	23 219,05 €
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	22 966,67 €
Ajudas de Custo	4 041,73 €
Despesas de Representação	37 519,25 €
Secretariado	1 368,46 €
Outros Suplementos Remuneratórios	958,12 €
Total	90 073,28 €

Quadro 25: Encargos com Prestações Sociais

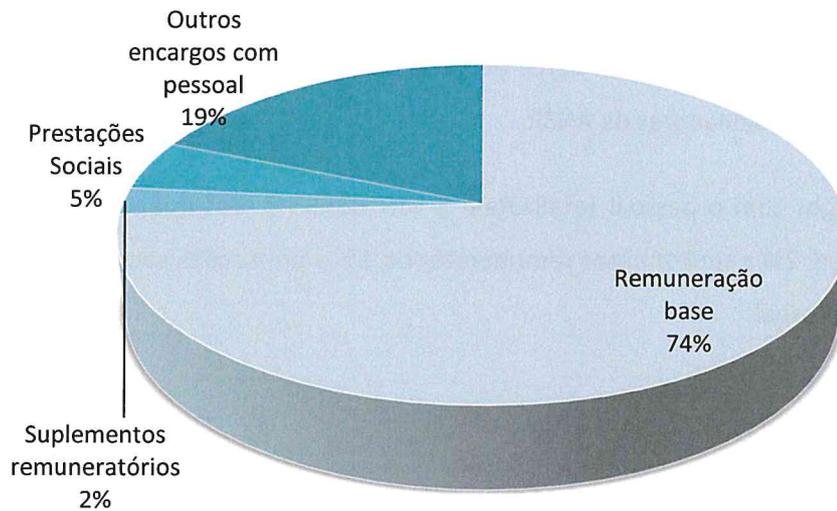
Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsidio no âmbito da Parentalidade	3 327,87 €
Abono de família	8 758,25 €
Subsidio de refeição	154 405,87 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	718,02 €
Total	167 210,01 €

Tendo como referência o gráfico XIV, 74% dos encargos anuais do efetivo da ANSR detém a remuneração base, incluindo subsídio de férias e de natal, sendo a rubrica mais expressiva.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as despesas de representação são as que mais impacto causaram, com cerca de 42 % do total de suplementos remuneratórios pagos em 2020 aos trabalhadores da ANSR.

Os encargos com o pessoal totalizaram 3 515 125,63 €, dos quais 74% referem-se à remuneração base, 2% a suplementos remuneratórios, 5% a prestações sociais e 19% a outros encargos com o pessoal.

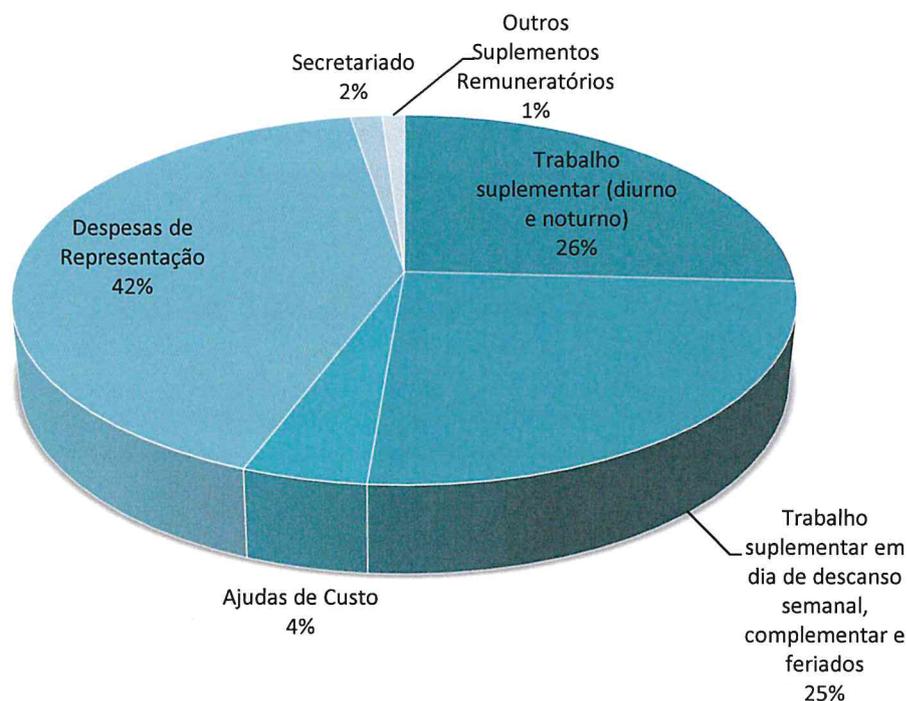
Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal



Ponderado o encargo global com suplementos remuneratórios de “90.073,28 €”, o que corresponde a 2% dos custos com o pessoal, verifica-se que os encargos com suplementos remuneratórios, distribuem-se do seguinte modo:

- Trabalho Suplementar.....25%
- Ajudas de Custo.....4%
- Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados.....26%
- Despesas de representação.....42%
- Secretariado.....2%
- Outros Suplementos Remuneratórios.....1%

Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios



3. Formação Profissional

Observando o quadro abaixo, verificou-se que as ações de formação frequentadas pelos trabalhadores da ANSR, respeitam a ações de “formação externa”.

Quadro 26: Contagem das Ações de Formação Profissional realizadas durante o Ano, por Tipo de Ação, segundo a Duração

Tipo de ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Externas	43,00	3,00	5,00	7,00	58,00
Total	43,00	3,00	5,00	7,00	58,00

Os trabalhadores da carreira de “Técnico Superior” foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 19 participantes, seguindo-se-lhes os colaboradores da carreira de “Assistente Técnico” com 11 participantes.

Quadro 27: Contagem relativa a Participações em Ações de Formação durante o Ano, por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o Tipo de Ação

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente Superior 1º grau	0,00	1,00	1,00	1,00
Dirigente intermédio 1º grau	0,00	1,00	1,00	1,00
Dirigente intermédio 2º grau	0,00	4,00	4,00	4,00
Técnico Superior	0,00	38,00	38,00	19,00
Assistente Técnico	0,00	14,00	14,00	11,00
Total	0,00	58,00	58,00	36,00

Quadro 28: Contagem das Horas Despendidas em Formação durante o Ano, por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o Tipo de Ação

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior 1º grau	0:00	140:00	140:00
Dirigente intermédio 1º grau	0:00	7:00	7:00
Dirigente intermédio 2º grau	0:00	254:00	254:00
Técnico Superior	0:00	935:00	935:00
Assistente Técnico	0:00	1393:00	1393:00
Total	00:00	2729:00	2729:00

As ações de formação proporcionadas aos trabalhadores da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária foram apenas de carácter externo e totalizaram 2729:00 horas, distribuídas por 58 Formações com um total de 36 participantes, na sua maioria Técnicos Superiores.

Quadro 29: Despesas Anuais com Formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	24 006,00 €
Total	24 006,00 €

4. Relações Profissionais

No universo de 144 trabalhadores da ANSR, em 31 de dezembro de 2020, verificou-se que 14 dos efetivos eram sindicalizados, tal como é possível visualizar no quadro em baixo.

Quadro 30: Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	14
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0
Total	14

5. Notas Finais

Após a análise do presente Balanço Social da ANSR, importa destacar, em síntese, de forma transparente e rigorosa, algumas reflexões no que respeita aos dados de maior relevância relativos a 2020:

- Em 31 de dezembro de 2020, contabilizavam-se 144 trabalhadores em exercício de funções na ANSR, sendo a modalidade de vinculação a de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, bem como a modalidade de Comissão de Serviço, no âmbito da (LGFP) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Face ao ano anterior, registou-se um decréscimo no número de trabalhadores admitidos de 15%, o que equivale a uma diminuição de 21 trabalhadores, motivada sobretudo pela mobilidade na Administração Pública;
- Na distribuição por género, a representatividade feminina é de 69%, e o género masculino de 31%;
- Na distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, a taxa de tecnicidade “Técnico Superior” representa 56% do total dos efetivos, enquanto na carreira de “Assistente Técnico” registou uma menor preponderância de 33%. No terceiro grupo, na carreira de “Assistente Operacional” a taxa representou 3%;
- No final do ano de 2020, a idade média dos efetivos da ANSR era de 47 anos de idade;
- O escalão etário dos 40-44 de idade é o que engloba o maior número de trabalhadores concentrando 24% do efetivo total;
- A taxa de emprego jovem, no ano em análise, é de 2,7%;
- A taxa de envelhecimento é de 27%;

- A taxa de feminização “Dirigente”, no ano de 2020, situou-se nos 2,7%, sendo a taxa de enquadramento “Total Dirigentes” de 6,25%, no total de efetivos;
- O nível médio de antiguidade na ANSR foi de 17 anos;
- Registaram-se 39 mudanças de situação dos trabalhadores resultantes das valorizações remuneratórias;
- A taxa de habilitação superior (Bach. +Lic.+Mest.+Dout.), registou, no ano em análise, 64%;
- A taxa de habilitação secundária registou 31% dos efetivos;
- A taxa de habilitação básica representou 6% no ano de 2020;
- O índice de absentismo situou-se nos 8,4%;
- A taxa de saídas registou-se nos 29%;
- A taxa de admissão de trabalhadores registou-se em cerca de 15% do total dos efetivos;
- Em dezembro de 2020, as ausências por “acidente de trabalho ou doença profissional” representaram 15% das ausências, num total de 454 dias.
- As ausências por motivo de “greve” corresponderam à ausência de apenas 3 dias, representando 0,98% dos trabalhadores.

Por fim, e sem prejuízo do cumprimento dos critérios definidos por lei sobre a recolha da informação vinculada, o Balanço Social da ANSR de 31 de dezembro de 2020 procurou incluir todos os elementos que de acordo com a sua missão, atribuição e natureza, permite um conhecimento mais alargado desta entidade.

