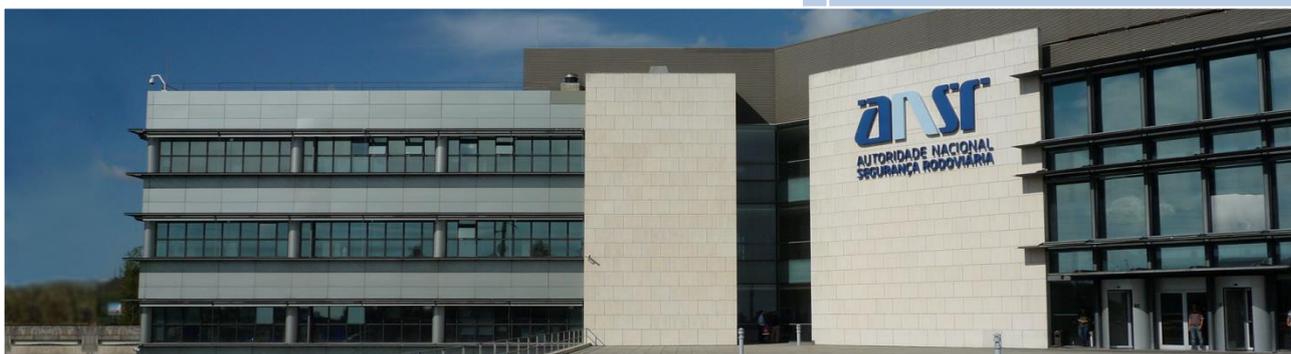


2017

Balanço Social



Conteúdo

| | |
|---|----------|
| Introdução | 3 |
| 1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2017 | 4 |
| Organograma | 4 |
| 1.1. <i>Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género</i> | 5 |
| 1.2. <i>Modalidade de vinculação</i> | 6 |
| 1.3. <i>Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados</i> | 7 |
| 1.4. <i>Mobilidade dos trabalhadores saídos</i> | 8 |
| 1.5. <i>Mudanças de situação dos trabalhadores</i> | 9 |
| 1.6. <i>Género</i> | 10 |
| 1.7. <i>Escalão etário</i> | 10 |
| 1.8. <i>Estrutura de antiguidades segundo o género</i> | 13 |
| 1.9. <i>Trabalhadores segundo o nível de escolaridade</i> | 14 |
| 1.10. <i>Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género</i> | 16 |
| 1.11. <i>Modalidades de horário</i> | 16 |
| 1.12. <i>Trabalho suplementar</i> | 18 |
| 1.13. <i>Assiduidade</i> | 19 |
| 1.14. <i>Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve</i> | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 1.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais..... | 21 |
| 2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2017..... | 21 |
| 3. Formação Profissional | 24 |
| 4. Relações Profissionais..... | 26 |
| Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2015..... | 27 |
| Índice de Quadros..... | 28 |
| Índice de Gráficos | 30 |

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. 1.º 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”.

A Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária – ANSR é um serviço central da administração direta do estado, dotado de autonomia administrativa, com a missão do 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. (cfr. art. 1.º e 2.º do Decreto – Regulamentar n.º 28/2012, de 12/03).

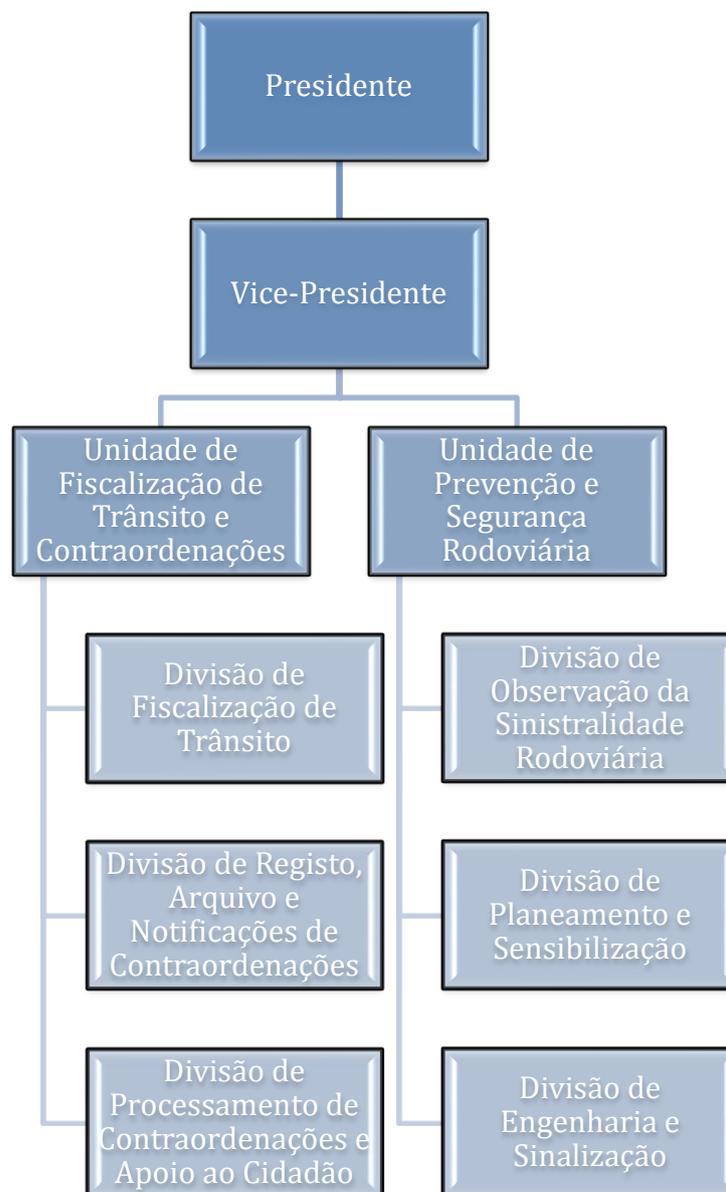
O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2017, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

O tratamento e análise dos dados disponíveis, particularmente o cruzamento e comparação de resultados, abordados em quadros e gráficos, permite-nos a previsão de determinados critérios e a correção de eventuais desvios, por forma a compatibilizar, em termos futuros, os objetivos traçados com os resultados a alcançar.

Lisboa e ANSR, março de 2018

1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2017.

Organograma

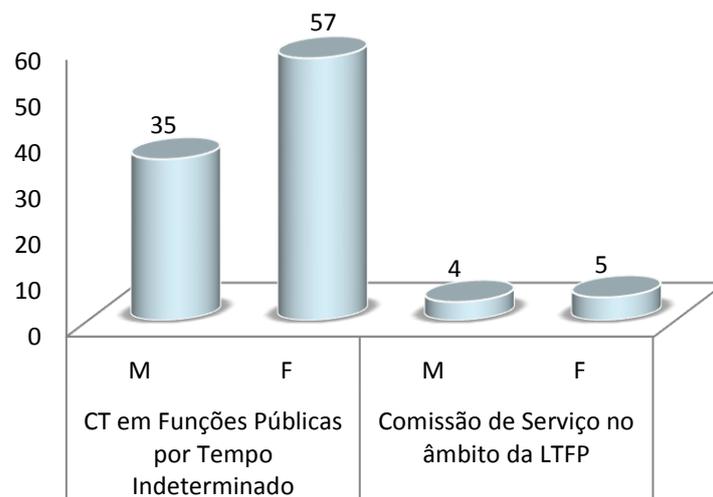


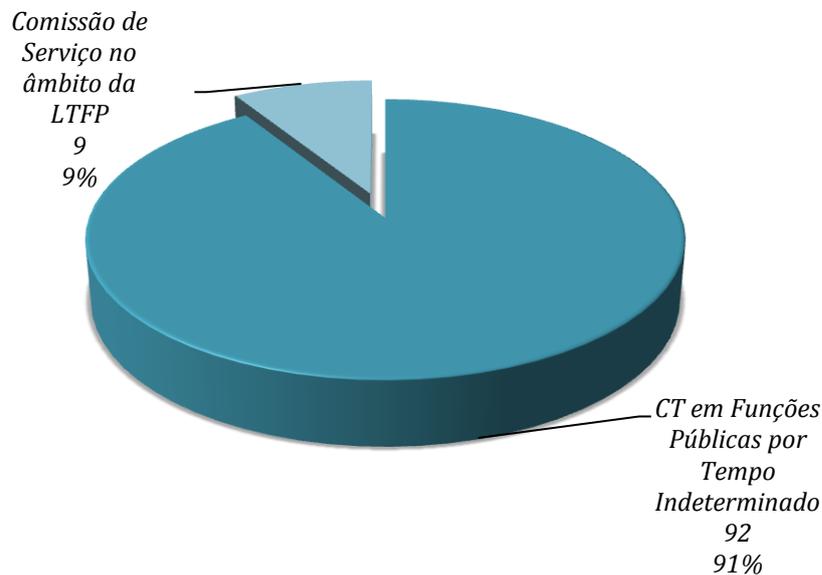
1.1. Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género

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 | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente Superior 2º grau | | | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio 1º grau | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio 2º grau | | | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 |
| Técnico Superior | 21 | 35 | | | 21 | 35 | 56 |
| Assistente Técnico | 11 | 18 | | | 11 | 18 | 29 |
| Assistente Operacional | 2 | 3 | | | 2 | 3 | 5 |
| Informático | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 2 |
| Total | 35 | 57 | 4 | 5 | 39 | 62 | 101 |

Gráfico I e II - Vínculo Jurídico





1.2.Modalidade de vinculação

A 31 de dezembro de 2017, contabilizam-se 101 trabalhadores na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), sendo a modalidade de vinculação predominante no organismo a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com uma representação de 91 % 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 (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em termos comparativos com o ano anterior existem mais 10 trabalhadores, o que representa um aumento de 11%, resultado de um maior fluxo de entradas relativamente às saídas.

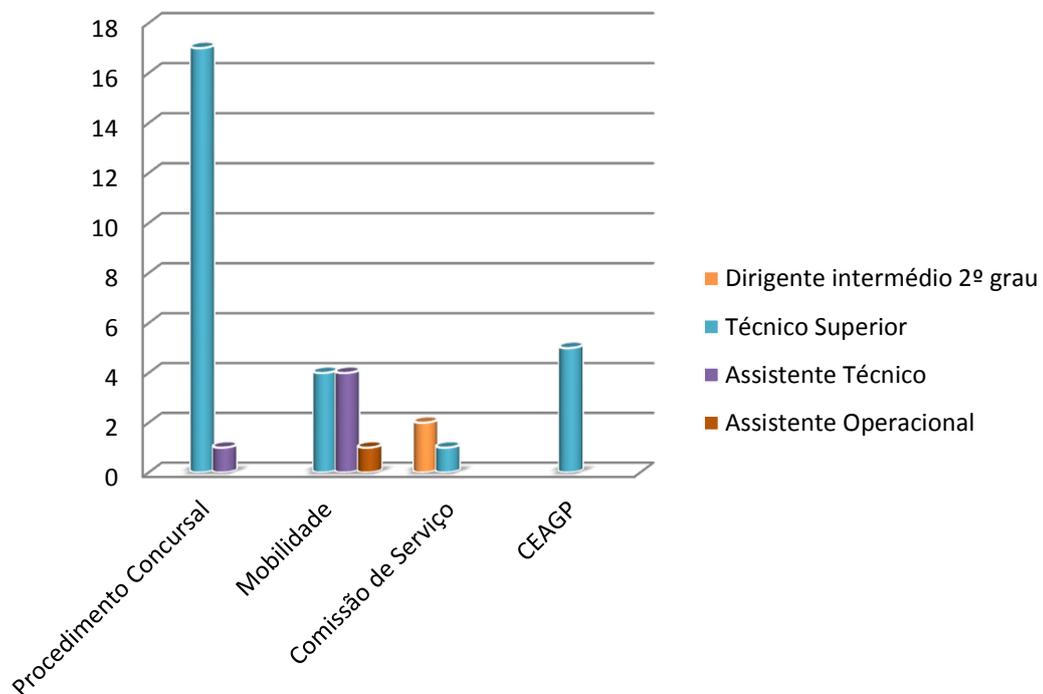
Este aumento deve-se à admissão, conforme gráficos abaixo, de 35 trabalhadores e à saída de apenas 25.

1.3. Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, 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 | Procedimento Concursal | | Mobilidade | | Comissão de Serviço | | CEAGP | | Total | | Total |
|---|---------------------------|----------|------------|----------|------------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente intermédio 2º grau | | | | | 2 | | | | 2 | 0 | 2 |
| Técnico Superior | 11 | 6 | | 4 | 1 | | 2 | 3 | 14 | 13 | 27 |
| Assistente Técnico | 1 | | | 4 | | | | | 1 | 4 | 5 |
| Assistente Operacional | | | 1 | | | | | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 12 | 6 | 1 | 8 | 3 | 0 | 2 | 3 | 18 | 17 | 35 |

Gráfico III - Admissões e regressos



Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, é de referir que houve 35 admissões no Organismo. O índice de entradas¹ em 2017 foi de 35 %.

1.4. Mobilidade dos trabalhadores saídos

Quadro 3: 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) | Aposentação | | Limite de Idade | | Mobilidade | | Comissão de Serviço | | Outros | | Total | | Total |
|---|-------------|----------|-----------------|----------|------------|----------|---------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente intermédio 2º grau | | | | | | | 1 | | 1 | | 2 | 0 | 2 |
| Técnico Superior | | 1 | | | 3 | 4 | | | 7 | 3 | 10 | 8 | 18 |
| Assistente Técnico | | | | 1 | 2 | 1 | | | | 1 | 2 | 3 | 5 |
| Total | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 5 | 1 | 0 | 8 | 4 | 14 | 11 | 25 |

No decorrer do ano de 2017, o número de saídas foi inferior ao de entradas, registando-se apenas 25 saídas contra 35 entradas, o que, conforme referido anteriormente fez aumentar o número de efetivos no final de 2017.

O motivo de saída mais significativo foi relativo a outros motivos não especificados com 10 ocorrências, com maior ênfase no setor masculino, registando como segundo motivo mais significativo a mobilidade com 10 saídas e em igual número de género.

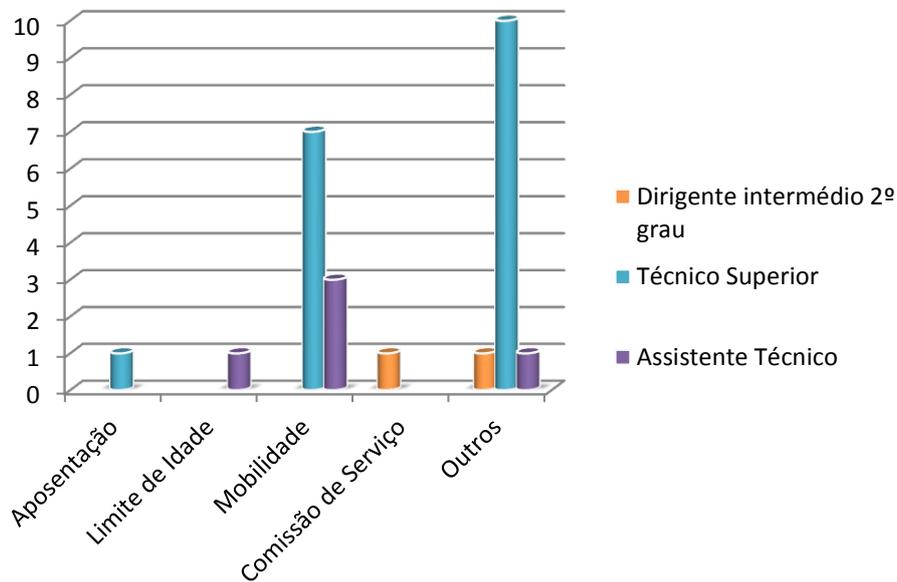
A carreira com mais saídas foi a de Técnico Superior com 18 trabalhadores.

O índice de saídas² foi de 25%.

¹ Índice de entradas: n° total de entradas / n° total de efetivos x 100

² Índice de saídas: n° de saídas / n° total de efetivos x 100

Gráfico IV - Saídas do Organismo



1.5. Mudanças de situação dos trabalhadores

Quadro 4: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

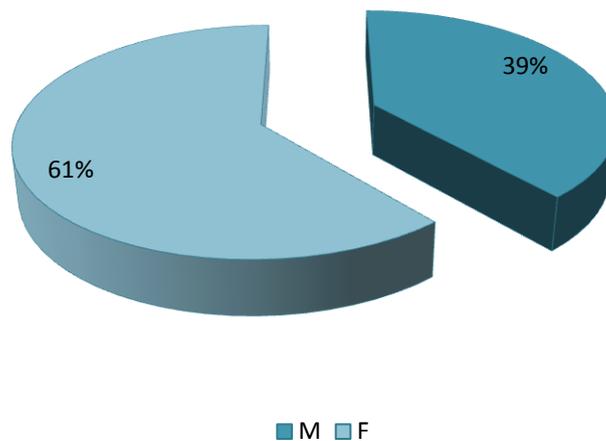
| Grupo/cargo/carreira/tipo de mudança | Procedimento Concursal | | Consolidação da mobilidade na categoria | | Total | | Total |
|--------------------------------------|------------------------|----------|---|----------|----------|----------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F | |
| Técnico Superior | 4 | 4 | 1 | | 5 | 4 | 9 |
| Assistente Técnico | | | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Total | 4 | 4 | 2 | 2 | 6 | 6 | 12 |

No decorrer do ano de 2017 existiram 12 mudanças de situação dos trabalhadores, maioritariamente (8 alterações) por concurso e apenas 4 por consolidação da mobilidade na categoria, com igual distribuição de género.

1.6. Género

Continuando a tendência dos anos anteriores, o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 62 trabalhadoras, ficando o género masculino com uma representatividade de 39 trabalhadores. Em termos percentuais, o género feminino representa 61 % do universo total e o masculino os restantes 39 %.

Gráfico V - Género referente ao ano de 2017



1.7. Escalão etário

Quadro 5: 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 | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio 1º grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio 2º grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Técnico Superior | 1 | 0 | 1 | 0 | 6 | 6 | 5 | 12 | 5 | 4 | 2 | 0 | 1 | 7 | 0 | 6 | 0 | 0 | 21 | 35 | 56 |
| Assistente Técnico | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 11 | 18 | 29 |
| Assistente Operacional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 |
| Informático | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | | 1 | 1 | 2 |
| Total | 1 | 0 | 1 | 1 | 9 | 7 | 7 | 15 | 9 | 9 | 3 | 7 | 3 | 13 | 5 | 9 | 1 | 1 | 39 | 62 | 101 |

No final do ano de 2017, a idade média dos efetivos da ANSR era de 48 anos. O escalão com maior destaque foi o escalão etário dos 40 aos 44 anos de idade, concentrando 21% do efetivo, seguido do escalão etário dos 45 aos 49 anos, que abrange 18% do efetivo, em sentido oposto os escalões dos 25 aos 29 apenas abrange 1 trabalhador, ficando apenas com uma percentagem de 1%.

A diferença de idades no universo de trabalhadores varia entre 29 e os 65 anos.

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 32%.

Gráfico VI - Estrutura Etária

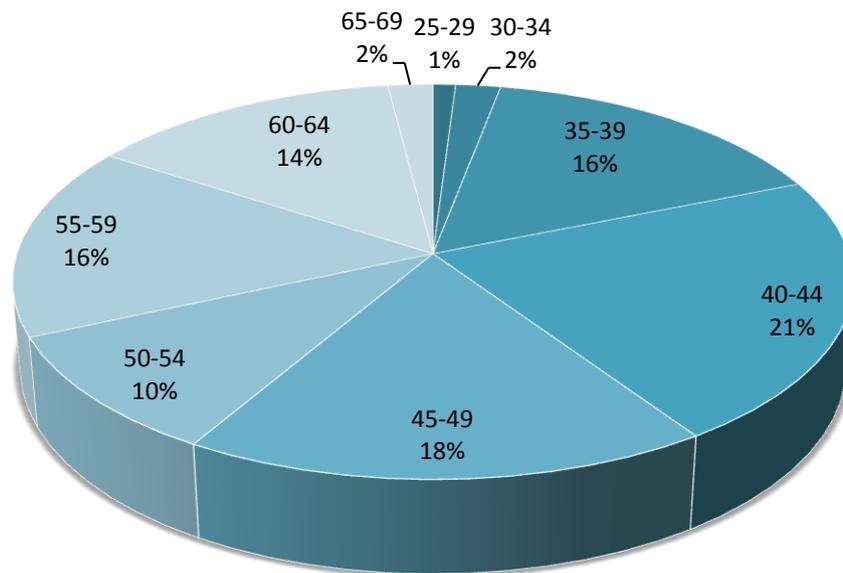
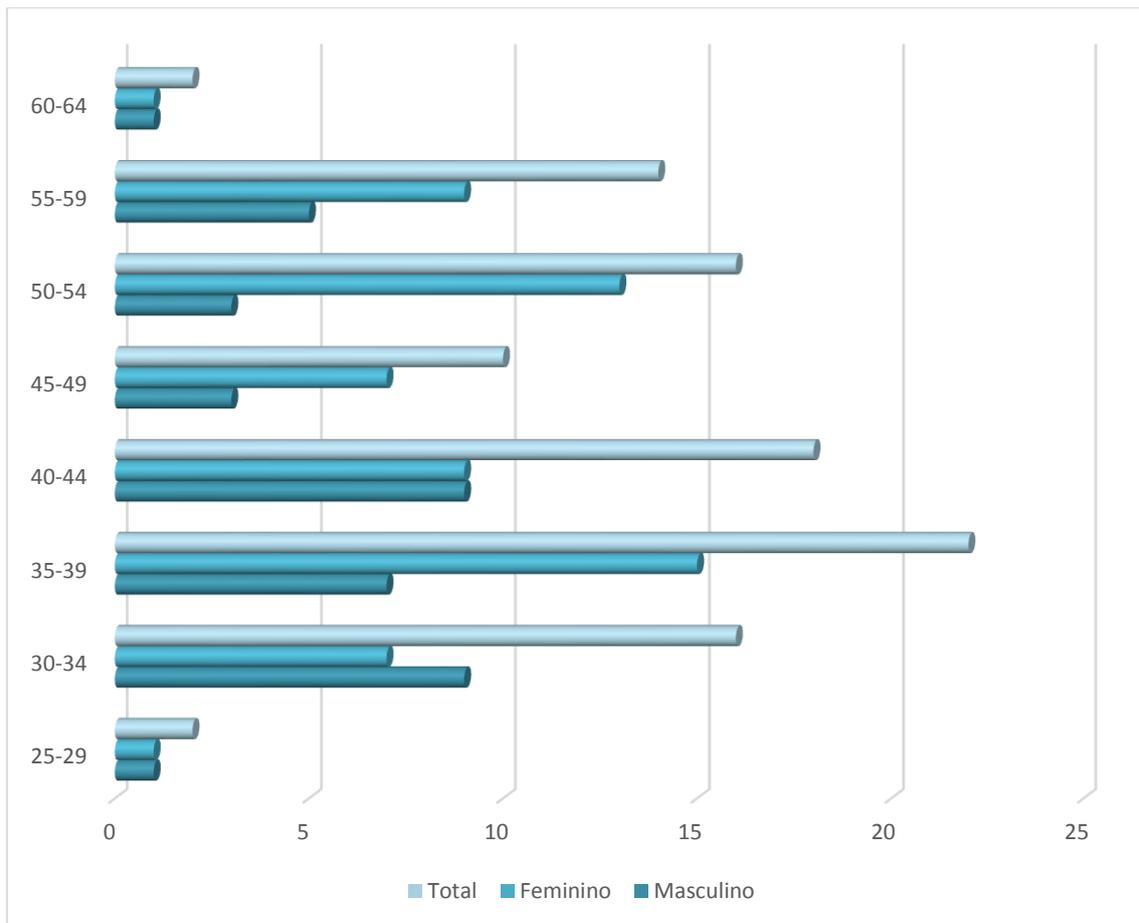


Gráfico VII – Escalão etário segundo o género



Existem apenas um trabalhador com idade igual a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de 0,99%.³

³ Taxa de emprego jovem: efetivo com menos de 30 anos/ efetivo global x 100

1.8. Estrutura de antiguidades segundo o género

Quadro 6: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género

| Grupo/cargo/carreira/tempo 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 | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio 1º grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio 2º grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Técnico Superior | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 7 | 6 | 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4 | 1 | 2 | 0 | 2 | 21 | 35 | 56 | | 56 |
| Assistente Técnico | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 11 | 18 | 29 | | 29 |
| Assistente Operacional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | | 5 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | | 2 |
| Total | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 11 | 10 | 16 | 6 | 10 | 3 | 5 | 3 | 7 | 1 | 4 | 4 | 3 | 39 | 62 | 101 | | 101 |

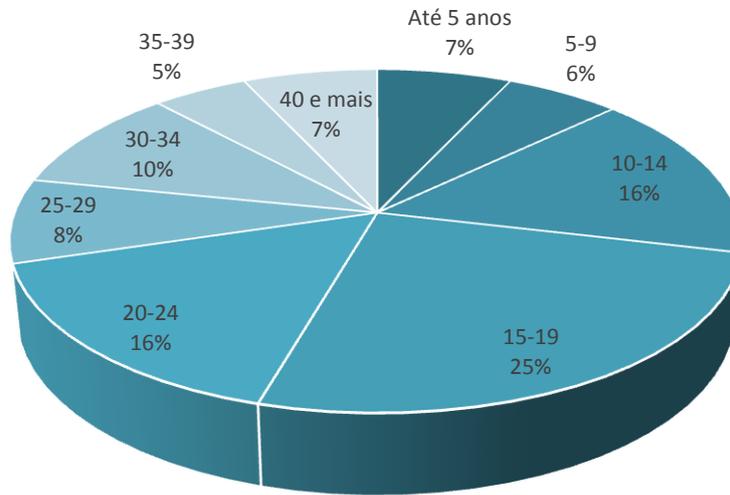
A média de antiguidade dos trabalhadores no final de 2017 é de 20 anos.

A classe modal de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos entre os 15 e 19 anos, num total de 26 trabalhadores, representando 25 % do universo. Verifica-se que apenas 7% dos efetivos tem uma antiguidade abaixo dos 5 anos, o que espelha a não entrada de novos trabalhadores fora da Função Pública.

Com uma antiguidade acima dos 35 anos estão apenas 12 trabalhadores, o que representa 12% do efetivo total.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão compreendido entre os 15 e os 19 anos de antiguidade que se situa o maior número de trabalhadores tanto do sexo feminino como do sexo masculino.

Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública



■ Até 5 anos ■ 5-9 ■ 10-14 ■ 15-19 ■ 20-24 ■ 25-29 ■ 30-34 ■ 35-39 ■ 40 e mais

1.9. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

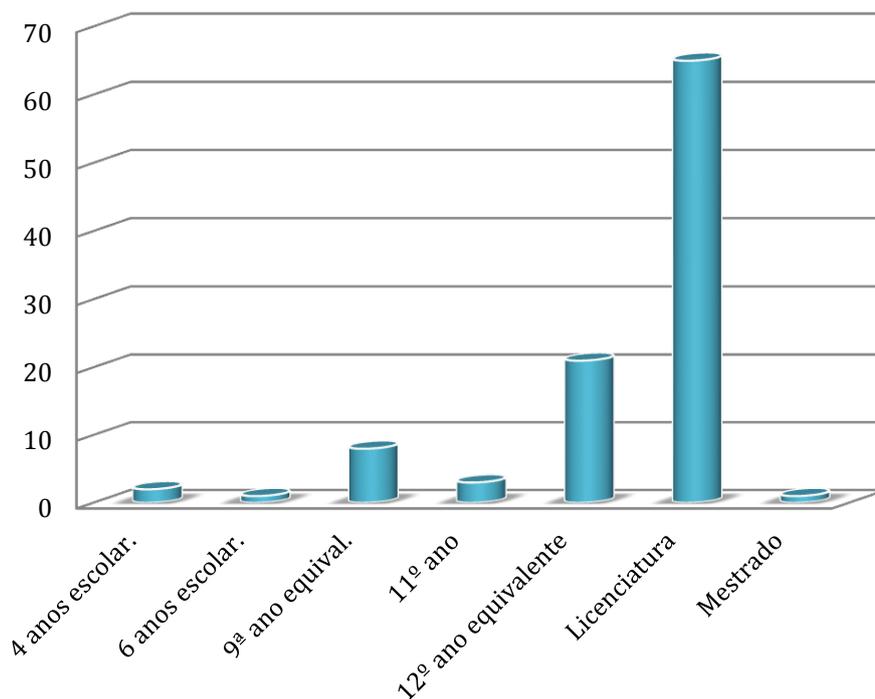
| Grupo/cargo/carreira/ habilitação literária | 4 anos escolar. | | 6 anos escolar. | | 9ª ano equival. | | 11º ano | | 12º ano equivalente | | Licenciatura | | Mestrado | | Total | | Total |
|--|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|----------|----------|---------------------|-----------|--------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente Superior 1º grau | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente Superior 2º grau | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio 1º grau | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio 2º grau | | | | | | | | | | | 1 | 4 | | | 1 | 4 | 5 |
| Técnico Superior | | | | | | | | | 2 | 1 | 18 | 34 | | | 20 | 35 | 55 |
| Assistente Técnico | | | | | 1 | 4 | 2 | | 7 | 11 | 1 | 3 | 1 | | 12 | 18 | 30 |
| Assistente Operacional | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | 1 | | | | | | | 2 | 3 | 5 |
| Informático | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 |
| Total | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 9 | 12 | 23 | 42 | 1 | 0 | 39 | 62 | 101 |

A licenciatura é o nível de escolaridade predominante com 65 trabalhadores, o que equivale a cerca de 64% do universo de trabalhadores da ANSR, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 21 trabalhadores (21 %).

Em 2017 a taxa de formação superior dos trabalhadores da ANSR é de 65%, o que demonstra um certo nível de qualificação.

$$\text{Taxa de Habilitação Superior} = \frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 65\%$$

Gráfico IX – Nível habilitacional



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

Quadro 8: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.

| Grupo/cargo/carreira | 35-39 | | 45-49 | | 50-54 | | 55-59 | | Total | | Total |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Informático | | | | | | | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |

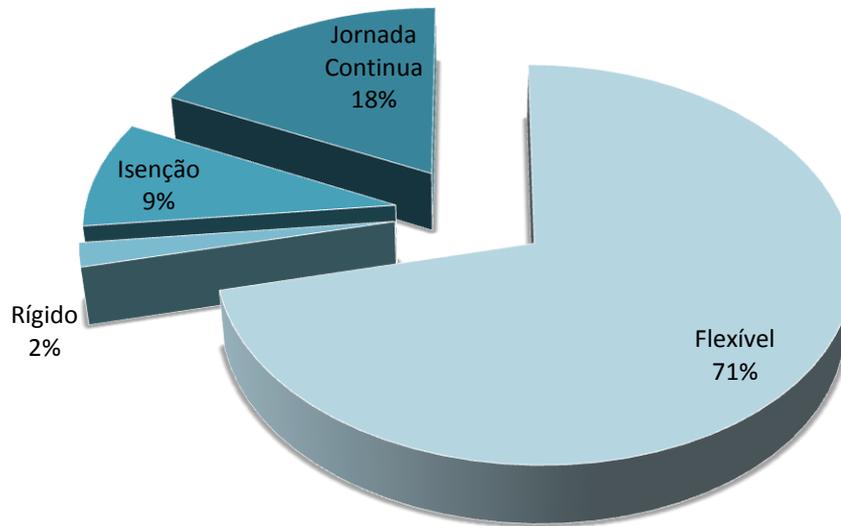
Face ao efetivo global, existem apenas 1 trabalhador que beneficia de redução no IRS por ser portador de deficiência com um grau de deficiência superior a 60%, o que representa uma taxa de emprego de 1% de trabalhadores deficientes.

1.11. Modalidades de horário

Quadro 9: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

| Grupo/cargo/carreira | Flexível | | Rígido | | Isenção | | Jornada Continua | | Total | | Total |
|------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente Superior 1º grau | | | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente Superior 2º grau | | | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio 1º grau | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio 2º grau | | | | | 1 | 4 | | | 1 | 4 | 5 |
| Técnico Superior | 18 | 23 | | | | | 3 | 12 | 21 | 35 | 56 |
| Assistente Técnico | 9 | 17 | | | | | 2 | 1 | 11 | 18 | 29 |
| Assistente Operacional | | 3 | 2 | | | | | | 2 | 3 | 5 |
| Informático | 1 | 1 | | | | | | | 1 | 1 | 2 |
| Total | 28 | 44 | 2 | 0 | 4 | 5 | 5 | 13 | 39 | 62 | 101 |

Gráfico X - Modalidades de Horário



Quadro 10: 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 | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente Superior 2º grau | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio 1º grau | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio 2º grau | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 |
| Técnico Superior | 21 | 35 | 21 | 35 | 56 |
| Assistente Técnico | 11 | 18 | 11 | 18 | 29 |
| Assistente Operacional | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| Informático | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 39 | 62 | 39 | 62 | 101 |

Na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a modalidade de horários praticada em regra é o horário flexível, com uma percentagem de 71% dos trabalhadores, seguida da jornada contínua com 18 trabalhadores e da isenção de horário praticada por todos os dirigentes e que representa cerca 9% do universo.

Verifica-se também que a totalidade dos trabalhadores tem como referência o horário de 35 horas semanais.

1.12. Trabalho suplementar

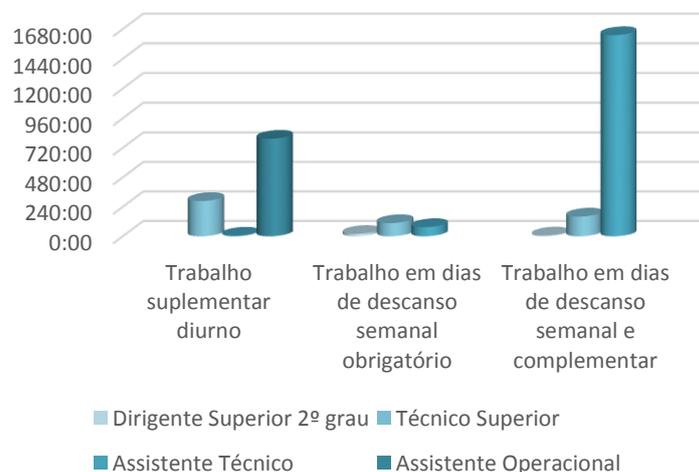
Quadro 11: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

| Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar | Trabalho suplementar diurno | | Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório | | Trabalho em dias de descanso semanal e complementar | | Total | | Total |
|--|--------------------------------|---------------|--|---------------|---|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente Sup 2º grau | | | | 19:45 | | 7:00 | 0:00 | 26:45 | 26:45 |
| Técnico Superior | 122:00 | 165:00 | 41:37 | 65:40 | 65:37 | 95:15 | 229:14 | 325:55 | 555:09 |
| Assistente Técnico | 2:00 | 4:00 | 56:48 | 18:00 | 1028:54 | 602:12 | 1087:42 | 624:12 | 1711:54 |
| Assistente Operacional | 794:15 | | | | | | 794:15 | 0:00 | 794:15 |
| Total | 918:15 | 169:00 | 98:25 | 103:25 | 1094:31 | 704:27 | 2111:11 | 976:52 | 3088:03 |

Durante o ano de 2017 foram efetuadas 3088 horas de trabalho suplementar. As mesmas foram realizadas maioritariamente em trabalho em dias de descanso semanal e complementar.

Efetuando uma análise por grupo profissional, cerca de 55% das horas de trabalho suplementar foram realizadas por trabalhadores da carreira de Assistente Técnico.

Gráfico XI - Trabalho suplementar



1.13. Assiduidade

Quadro 12: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

| Grupo/ cargo/ carreira/ Motivo de ausência | Proteção na parentalidade | | Falecimento Familiar | | Doença | | Assist. Familia | | Trabalhador 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 | | |
| Dirigente Sup 1º grau | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | | 3 | 0 | 3,00 |
| Dirigente Sup 2º grau | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | | 3 | 0 | 3,00 |
| Dirigente int 1º grau | | | | | | | | | | | 1 | | | | 3,5 | 2 | 4,5 | 2 | 6,50 | |
| Dirigente int 2º grau | | | | | 1 | 3 | | | | | | 6,5 | | | 5 | 26 | 6 | 35,5 | 41,50 | |
| Técnico Superior | 0 | 183 | | 17 | 58 | 568 | | | 3 | | 17,5 | 39,5 | | 1 | 109,5 | 244,5 | 188 | 1053 | 1241,00 | |
| Assistente Técnico | 6 | 5 | | 5 | 78,5 | 321,5 | 27 | 4 | | | 8 | 61,5 | | 1 | 105,5 | 107 | 225 | 505 | 730,00 | |
| Assistente Oper. | | | | | 30 | 115 | 12 | 15 | | | | 2 | | | 4 | 15 | 46 | 147 | 193,00 | |
| Informático | | | | 5 | | 120 | | | | | | | | | 13 | 2 | 13 | 127 | 140,00 | |
| Total | 6 | 188 | 0 | 27 | 168 | 1128 | 39 | 19 | 3 | 0 | 26,5 | 109,5 | 0 | 2 | 246,5 | 396,5 | 489 | 1870 | 2358 | |

No decorrer do ano de 2017 na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, existiram 2358 ausências por parte dos trabalhadores.

Conforme o demonstrado no gráfico abaixo, a principal causa de absentismo foi doença que registou cerca de 53% do total de faltas dadas pelos trabalhadores

O género feminino e mais especificamente na categoria de Técnico Superior foi onde foi verificado o mais número de ausências.

Gráfico XII – Ausências por grupo profissional

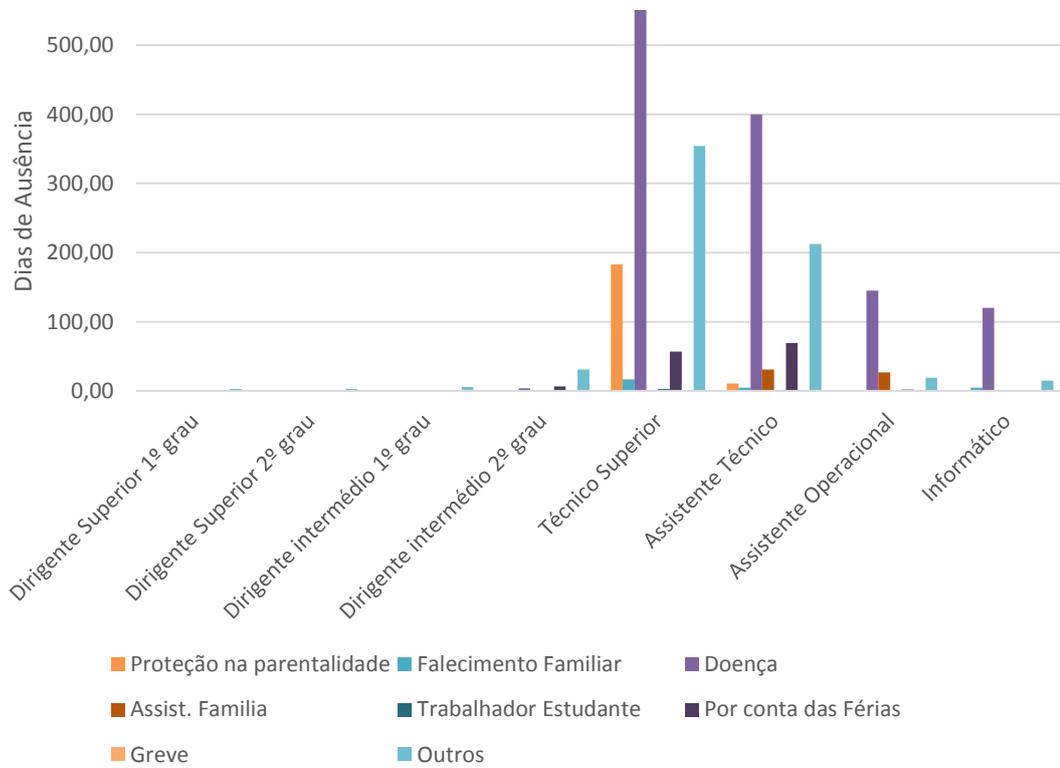
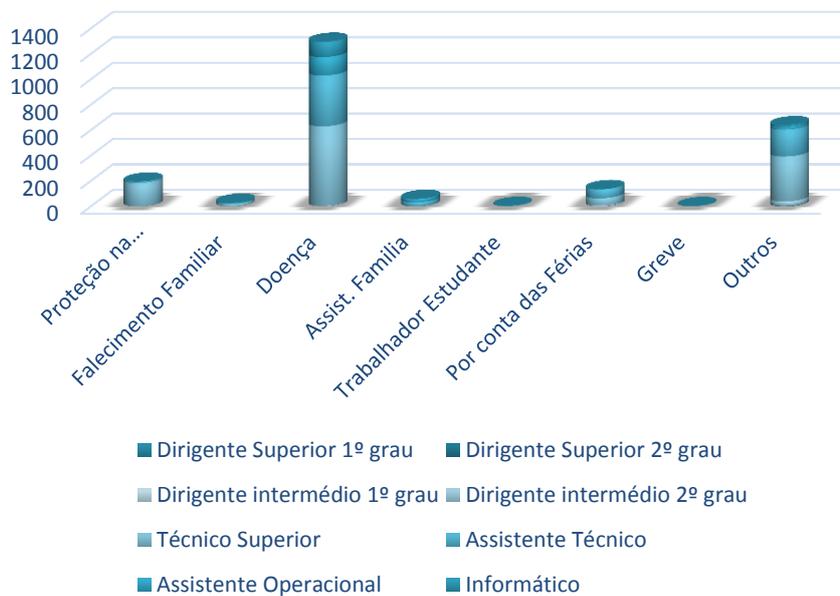


Gráfico XIII – Motivo das faltas



1.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

No universo de ausências apenas uma Técnica Superior e uma Assistente Técnica se ausentaram por motivo de greve.

1.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em 2017 não existiram ausências motivadas por acidente de trabalho.

2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2017

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género

| Género/ Escala de remunerações | Masculino | Feminino | Total |
|--------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| 501 - 1000 € | 11 | 21 | 32 |
| 1001 - 1250 € | 18 | 12 | 30 |
| 1251 - 1500 € | 1 | 9 | 10 |
| 1501 - 1750 € | 2 | 7 | 9 |
| 1751 - 2000 € | 2 | 4 | 6 |
| 2001 - 2250 € | 1 | 1 | 2 |
| 2251 - 2500 € | 0 | 0 | 0 |
| 2501 - 2750 € | 0 | 2 | 2 |
| 2751 - 3000 € | 1 | 4 | 5 |
| 3001 - 3250 € | 0 | 1 | 1 |
| 3251 - 3500 € | 1 | 1 | 2 |
| 3501 - 3750 € | 0 | 0 | 0 |
| 3751 - 4000 € | 1 | 0 | 1 |
| 4001 - 4250 € | 0 | 0 | 0 |
| 4251 - 4500 € | 0 | 0 | 0 |
| 4501 - 4750 € | 1 | 0 | 1 |
| Total | 39 | 62 | 101 |

| Remuneração (€) | Masculino | Feminino |
|-----------------|------------|------------|
| Mínima (€) | 683,13 € | 635,07 € |
| Máxima (€) | 4 512,09 € | 3 298,46 € |

Os valores considerados para a elaboração dos quadros foram os níveis remuneratórios reportados a dezembro de 2017 a que os trabalhadores correspondem e os respetivos suplementos remuneratórios.

O intervalo de escalões situa-se entre os 500€-1000€ e o compreendido entre € 4.501€ e 4.750€.

Em referência à remuneração mínima, o valor auferido em 2017 foi de 635,07€ por uma trabalhadora do género Feminino, e a remuneração mais alta foi de € 4.512,09€, 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 32 trabalhadores.

Quadro 13.1 : Total dos encargos com pessoal durante o ano

| Encargos com pessoal | Valor (Euros) |
|-----------------------------|-----------------------|
| Remuneração base | 1 917 436,51 € |
| Suplementos remuneratórios | 65 143,66 € |
| Prestações Sociais | 106 984,65 € |
| Outros encargos com pessoal | 483 315,50 € |
| Total | 2 572 880,32 € |

Quadro 13.2 : Suplementos remuneratórios

| Suplementos remuneratórios | Valor (Euros) |
|--|--------------------|
| Trabalho suplementar (diurno e noturno) | 7 134,44 € |
| Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados | 15 600,64 € |
| Ajudas de Custo | 3 900,57 € |
| Despesas de Representação | 36 667,26 € |
| Secretariado | 1 395,67 € |
| Outros Suplementos Remuneratórios | 445,08 € |
| Total | 65 143,66 € |

Quadro 13.3 : Encargos com prestações sociais

| Prestações sociais | Valor (Euros) |
|---|---------------------|
| Subsidio nobâmbito da Parentalidade | 52,06 € |
| Abono de família | 7 011,53 € |
| Subsidio de refeição | 98 289,15 € |
| Outras prestações sociais (incluindo Pensões) | 1 631,91 € |
| Total | 106 984,65 € |

Ocupando 74% dos encargos anuais com o pessoal, a remuneração base, incluindo subsídio de férias e de natal, é a rúbrica mais expressiva.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as despesas de representação são as que mais impacto causam, com cerca de 56 % do total de suplementos remuneratórios pagos em 2017 aos trabalhadores da ANSR.

Os encargos com o pessoal totalizaram 2 572 880,32 €.

Gráfico XIV - Total de Encargos com o pessoal

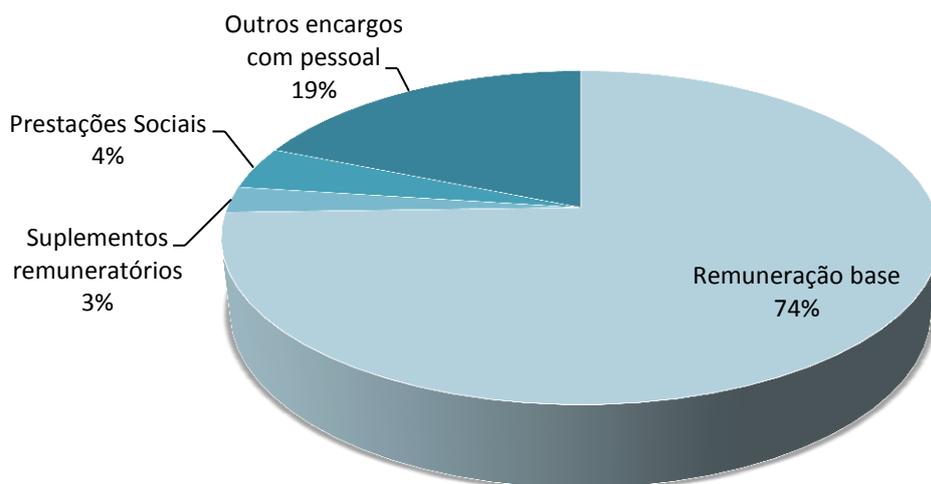
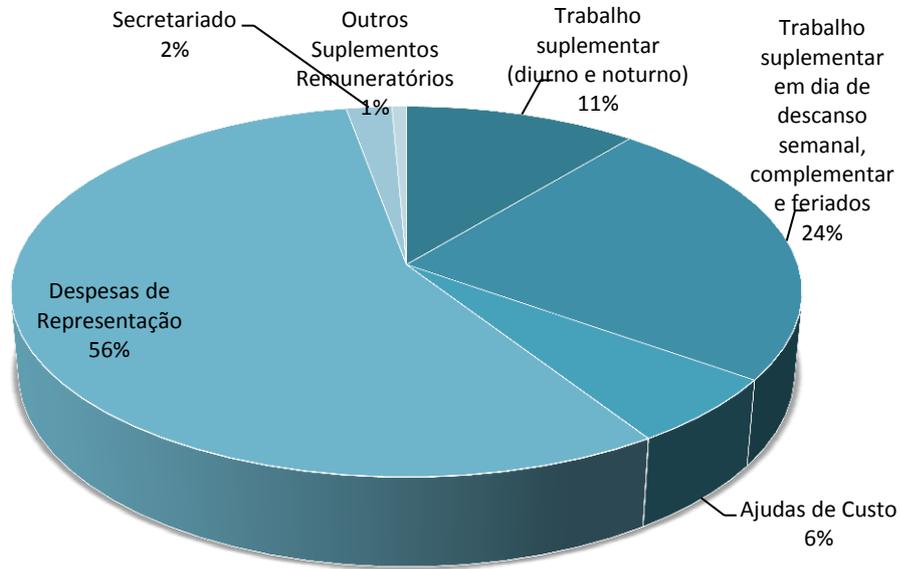


Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios



3. Formação Profissional

Quadro 14: 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 | 130,00 | 36,00 | 0,00 | 0,00 | 166,00 |
| Total | 130,00 | 36,00 | 0,00 | 0,00 | 166,00 |

Quadro 14.1: 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 2º grau | | 2,00 | 2,00 | 1,00 |
| Dirigente intermédio 1º grau | | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Dirigente intermédio 2º grau | | 11,00 | 11,00 | 3,00 |
| Técnico Superior | | 84,00 | 84,00 | 41,00 |
| Assistente Técnico | | 65,00 | 65,00 | 27,00 |
| Assistente Operacional | | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| Informático | | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Total | 0,00 | 166,00 | 166,00 | 76,00 |

Quadro 14.2: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

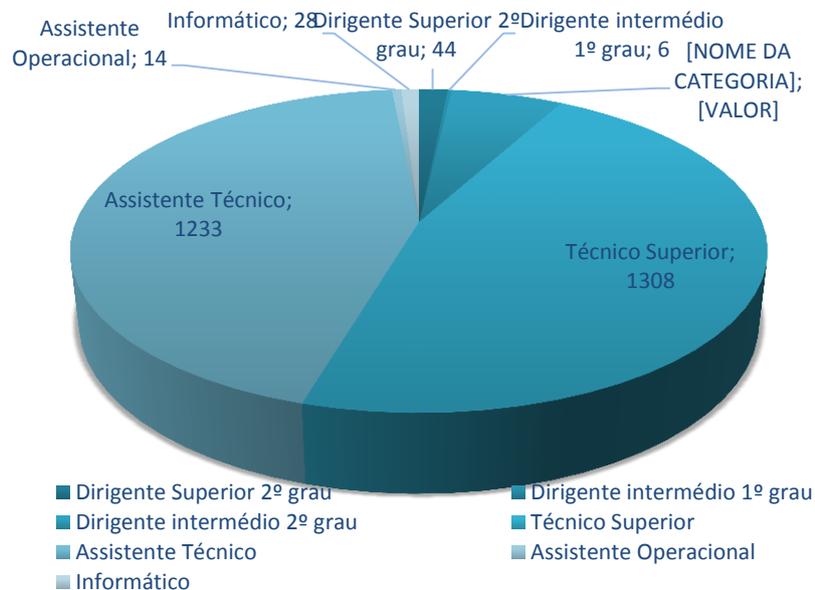
| Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas | Horas despendidas em ações externas | Total de horas em ações de formação |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Dirigente Superior 2º grau | 44:00 | 44:00 |
| Dirigente intermédio 1º grau | 6:00 | 6:00 |
| Dirigente intermédio 2º grau | 173:00 | 173:00 |
| Técnico Superior | 1308:00 | 1308:00 |
| Assistente Técnico | 1233:00 | 1233:00 |
| Assistente Operacional | 14:30 | 14:30 |
| Informático | 28:00 | 28:00 |
| Total | 2806,30 | 2806,30 |

Quadro 14.3: Despesas anuais com formação

| Tipo de ação/valor | Valor (Euros) |
|-----------------------------|--------------------|
| Despesas com ações internas | 0,00 € |
| Despesas com ações externas | 30 186,00 € |
| Total | 30 186,00 € |

As ações de formação proporcionadas aos trabalhadores da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária foram todas elas de carácter externo e totalizaram 2806,30 horas, distribuídas por 166 Formações com um total de 76 participantes, na sua maioria Técnicos Superiores.

Gráfico XVI – Horas de Formação Profissional



4. Relações Profissionais

Quadro 15: Relações profissionais

| Relações profissionais | Número |
|--|-----------|
| Trabalhadores sindicalizados | 11 |
| Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores | 0 |
| Total de votantes para comissões de trabalhadores | 0 |
| Total | 11 |

No universo de trabalhadores da ANSR, 11 são sindicalizados.

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2017

| Recursos Humanos | | |
|----------------------------------|--|---------|
| Idade Média | Somatório das Idades | 48 anos |
| | Total de Efetivos | |
| Nível Médio de Antiguidade | Somatório das Antiguidades | 20 Anos |
| | Total de Efetivos | |
| Taxa de Tecnicidade | Total Pessoal Técnico Superior | X 100 |
| | Total de Efetivos | 55% |
| Taxa de Assistentes Técnicos | Total Pessoal Assistente Técnico | X 100 |
| | Total de Efetivos | 29% |
| Taxa de Assistentes Operacionais | Total Pessoal Assistente Operacional | X 100 |
| | Total de Efetivos | 5% |
| Taxa de Feminização | Total Efetivos Femininos | X 100 |
| | Total de Efetivos | 61% |
| Taxa de Feminização Dirigente | Total Efetivos Femininos Dirigentes | X 100 |
| | Total de Efetivos | 5% |
| Taxa de Enquadramento | Total Dirigentes | X 100 |
| | Total de Efetivos | 9% |
| Taxa de Emprego Jovem | Somatório dos Efetivos idade <30 | X 100 |
| | Total de Efetivos | 0% |
| Taxa de Envelhecimento | Somatório dos Efetivos idade =>55 | X 100 |
| | Total de Efetivos | 32% |
| Taxa de Habilitação Superior | Total Bach+Lic+Mest+Dout | X 100 |
| | Total de Efetivos | 65% |
| Taxa de Habilitação Secundária | Total Habilitações do 11º ao 12º ano | X 100 |
| | Total de Efetivos | 24% |
| Taxa de Habilitação Básica | Total Habilitações =< 9º ano | X 100 |
| | Total de Efetivos | 11% |
| Taxa de Admissão | Total de Admissões | X 100 |
| | Total de Efetivos | 35% |
| Taxa de Saídas | Total de Saídas | X 100 |
| | Total de Efetivos | 25% |
| Índice de Absentismo | Total de Dias de Ausência | |
| | Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (250) x total efetivos) | X 100 |
| | | 7% |

Índice de Quadros

| | |
|--|----|
| Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género | 5 |
| Quadro 2: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação | 7 |
| Quadro 3: 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..... | 8 |
| Quadro 4: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género..... | 9 |
| Quadro 5: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género | 10 |
| Quadro 6: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género . | 13 |
| Quadro 7: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género . | 14 |
| Quadro 8: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género..... | 16 |
| Quadro 9: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género | 16 |
| Quadro 10: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro..... | 17 |
| Quadro 11: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género..... | 18 |
| Quadro 12: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género | 19 |
| Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género..... | 21 |
| Quadro 13.1 : Total dos encargos com pessoal durante o ano | 22 |

| | |
|--|----|
| Quadro 13.2 : Suplementos remuneratórios | 22 |
| Quadro 13.3 : Encargos com prestações sociais | 23 |
| Quadro 14: Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração | 24 |
| Quadro 14.1: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, Segundo o tipo de ação..... | 25 |
| Quadro 14.2: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação | 25 |
| Quadro 14.3: Despesas anuais com formação | 26 |
| Quadro 15: Relações profissionais..... | 26 |

Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico I e II – Vínculo Jurídico | 5 |
| Gráfico III – Admissões e regressos | 7 |
| Gráfico IV – Saídas do Organismo..... | 9 |
| Gráfico V – Género referente ao ano de 2017..... | 10 |
| Gráfico VI – Estrutura Etária..... | 11 |
| Gráfico VII – Escalão etário segundo o género..... | 12 |
| Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública | 14 |
| Gráfico IX – Nível habilitacional | 15 |
| Gráfico X – Modalidades de Horário | 17 |
| Gráfico XI – Trabalho suplementar | 18 |
| Gráfico XII – Ausências por grupo profissional..... | 20 |
| Gráfico XIII – Motivo das faltas | 20 |
| Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal | 23 |
| Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios..... | 24 |
| Gráfico XVI – Horas de Formação Profissional..... | 26 |