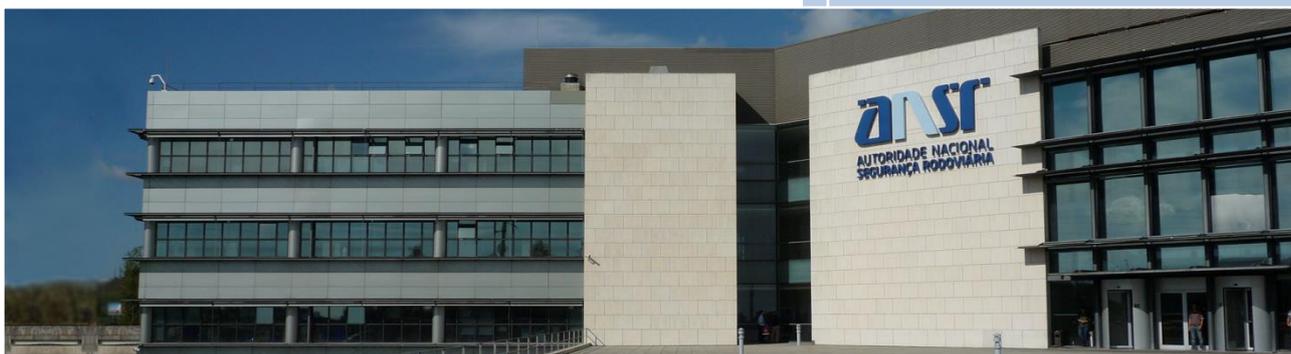


2021

Balanço Social



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social da ANSR/2021

Autoria/Edição

Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR)
(Secretária-Geral do Ministério da Administração Interna)

Contactos

Núcleo de Gestão de Recursos Humanos e Formação

Avenida Casal de Cabanas, nº 1

2734-507 Barcarena

Telefone: [21 4236800](tel:214236800)

Endereço Eletrónico da Formação: formacao.nrh@ansr.pt

Data de Edição

ANSR/março de 2021

Introdução	4
 Natureza, Missão e Atribuições da ANSR	5
Sumário Executivo:	6
Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2021	8
1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2021	9
Organograma	9
<i>1.1 Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género</i>	<i>10</i>
<i>Gráfico I e II – Vínculo Jurídico</i>	<i>11</i>
<i>1.2 Modalidade de vinculação</i>	<i>12</i>
Quadro 2: Evolução dos efetivos 2017-2021	12
<i>1.3 Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados</i>	<i>13</i>
<i>1.4 Mobilidade dos trabalhadores saídos</i>	<i>15</i>
<i>1.5 Mudanças de Situação dos trabalhadores</i>	<i>16</i>
<i>1.6 Género</i>	<i>17</i>
<i>1.7 Escalão etário</i>	<i>18</i>
<i>1.8 Estrutura de antiguidades segundo o género</i>	<i>21</i>
<i>1.9 Trabalhadores segundo o nível de escolaridade</i>	<i>22</i>
<i>1.10 Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género</i>	<i>24</i>
<i>1.11 Modalidades de horário</i>	<i>24</i>

1.12	<i>Trabalho suplementar</i>	26
1.13	<i>Assiduidade</i>	27
1.14	<i>Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve</i>	30
1.15	<i>Acidentes de trabalho e doenças profissionais</i>	30
2.	Encargos com Pessoal durante o ano de 2021	30
3.	Formação Profissional	33
4.	Relações Profissionais	36

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.º. 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”*.

O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2021, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

A 31 de dezembro de 2021 encontravam-se 159 trabalhadores em exercício de funções na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, sendo este o universo de trabalhadores efetivos sobre o qual incide o presente Balanço Social.

Assim, o Balanço Social expressa a caracterização e evolução dos recursos humanos da ANSR, sintetizando, em quadros e gráficos estatísticos, a informação respeitante a vários indicadores, nomeadamente, número de efetivos, modalidade de vínculo, fluxo de entradas e saídas, estrutura etária, estrutura habilitacional e antiguidade na Administração Pública (AP). Demonstra, ainda, as remunerações e encargos com pessoal, segurança e medicina no trabalho, formação profissional e relações profissionais e disciplina.

Os dados¹ compilados foram apurados a partir da informação extraída dos mapas mensais de pessoal, dos mapas do plano anual de formação, do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos, Formação e Segurança e Saúde no Trabalho (NRH), e do Núcleo de Orçamento e Gestão Financeira (NOGF).

Por fim, o Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2021, tem como objetivo a tradução clara e real dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Autoridade Nacional de Segurança

¹ De acordo com o carregamento do Sistema de Informação da Organização de Estado (SIOE)

Rodoviária e segue o modelo oficial publicitado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), incorporado na sua página oficial, de acordo com a natureza, missão e atribuições da ANSR:

| 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 2021 materializado no presente documento.

Sumário Executivo

Após a análise do presente Balanço Social da ANSR, importa destacar, em síntese, algumas reflexões no que respeita aos dados de maior relevância relativos a 2021:

- ✓ Em 31 de dezembro de 2021, contabilizavam-se 159 trabalhadores em exercício de funções na ANSR, sendo a modalidade de vinculação a de Contrato de Trabalho em Funções Públicas com maior preponderância, seguida da modalidade de Comissão de Serviço, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- ✓ Face ao ano anterior, registou-se um aumento no número de trabalhadores admitidos de 21,4%, o que equivale a um acréscimo de 34 admissões no Organismo, motivada sobretudo pela mobilidade na Administração Pública;
- ✓ A taxa de saídas registou-se nos 12%;
- ✓ A taxa de admissão de trabalhadores situou-se nos 21%;
- ✓ No decorrer do ano de 2021, o número de saídas foi inferior ao número de entradas, registando-se 19 saídas, o que fez aumentar o número de efetivos no final do ano;
- ✓ Na distribuição por género, em termos percentuais, a representatividade feminina continua a ser a maioria, de 72%, e o género masculino de 28%;
- ✓ Na distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, a taxa de tecnicidade (Técnico Superior) representa 55% do total dos efetivos, enquanto a carreira de Assistente Técnico registou uma menor preponderância de 35%. No terceiro grupo, na carreira de Assistente Operacional, a taxa representou 3%;
- ✓ No final do ano de 2021, a idade média dos efetivos da ANSR era de 46 anos de idade;
- ✓ O escalão etário com maior destaque foi o escalão dos 40-44 anos de idade, que engloba o maior número de trabalhadores (38) concentrando 24% do efetivo total, seguido pelo escalão dos 55-59, com 17% dos efetivos;

- ✓ A taxa de emprego jovem, no ano em análise, é de 3,1%;
- ✓ A taxa de envelhecimento é de 25%;
- ✓ A taxa de feminização Dirigente, no ano de 2021, situou-se nos 66,6%;
- ✓ A taxa de masculinização Dirigente, no ano de 2021, situou-se nos 33,3%;
- ✓ A taxa de enquadramento (Total de Dirigentes/Total de Efetivos x100) foi de 6%, no total de efetivos;
- ✓ O nível médio de antiguidade na ANSR foi de 18 anos;
- ✓ A taxa de habilitação superior (Bach. +Lic.+Mest.+Dout.), registou, no ano em análise, 65%;
- ✓ A taxa de habilitação secundária registou 31% dos efetivos;
- ✓ A taxa de habilitação básica representou 4% no ano de 2021; de considerar que relativamente o ao ano anterior (2020) a taxa de habilitação básica foi moderadamente superior ao ano em análise, com cerca de 6%;
- ✓ O índice de absentismo durante o ano de 2021 situou-se nos 5%, sendo de referir que no ano anterior, em 2020, a taxa de ausências foi bastante mais alta, com cerca de 8%;
- ✓ Em dezembro de 2021, as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional representaram 18,3% das ausências, num total de 365 dias.
- ✓ No universo de ausências por atividade sindical ou greve, não se verificou qualquer ausência.

Por fim, e sem prejuízo do cumprimento dos critérios definidos por lei sobre a recolha da informação vinculada, o Balanço Social da ANSR de 2021 procurou incluir todos os elementos que de acordo com a sua missão, atribuição e natureza permite um conhecimento mais alargado desta entidade.

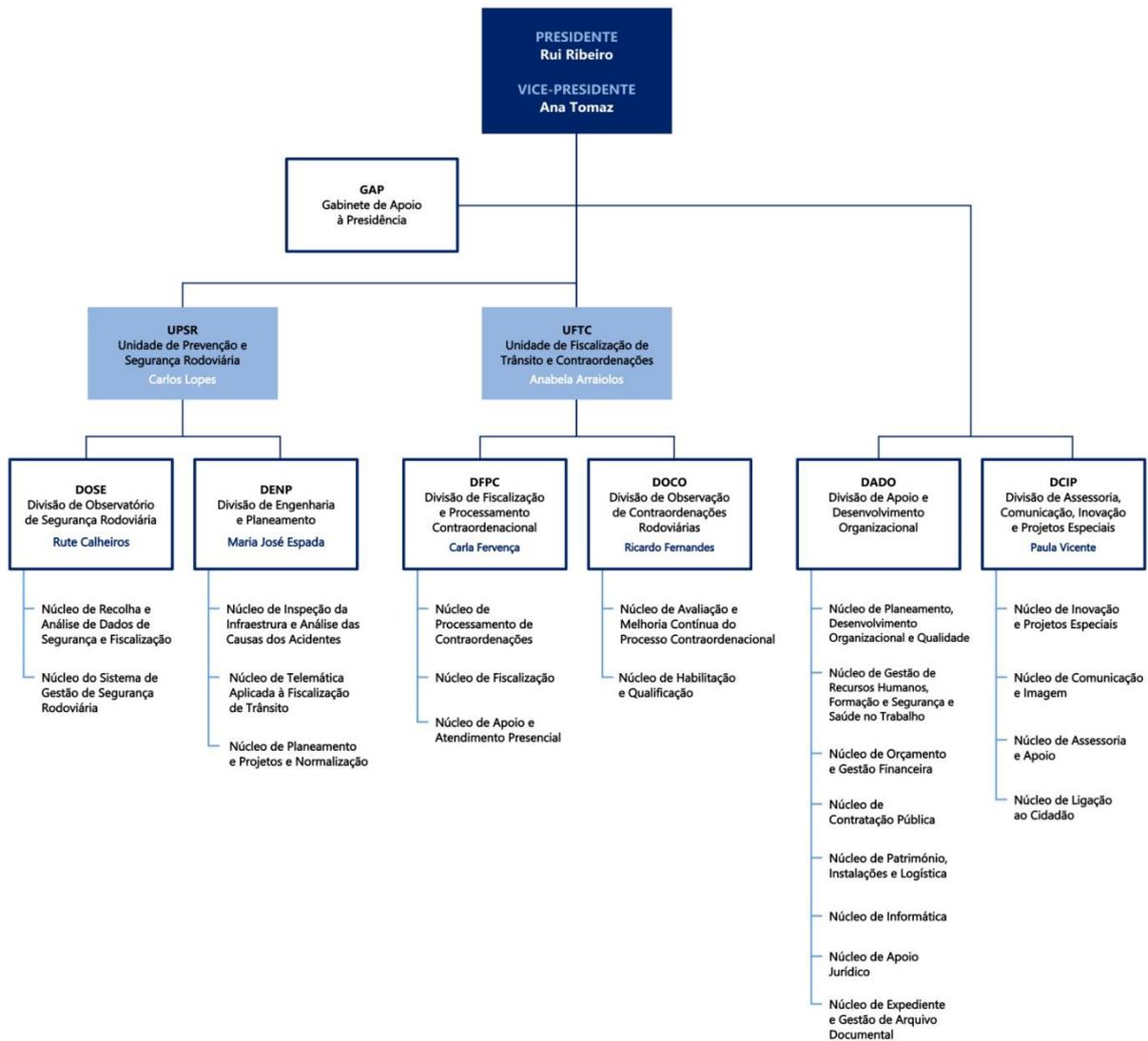
Seguidamente apresentam-se os principais indicadores de síntese dos Recursos Humanos na ANSR, reportados a 2021:

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2021

Recursos Humanos		
Idade Média	Somatório das Idades	
	Total de Efetivos	46
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades	
	Total de Efetivos	18
Taxa de Tecnicidade	Total Pessoal Técnico Superior	
	Total de Efetivos X 100	55%
Taxa de Assistentes Técnicos	Total Pessoal Assistente Técnico	
	Total de Efetivos X 100	35%
Taxa de Assistentes Operacionais	Total Pessoal Assistente Operacional	
	Total de Efetivos X 100	3%
Taxa de Feminização	Total Efetivos Femininos	
	Total de Efetivos X 100	72%
Taxa de Feminização Dirigente	Total Efetivos Femininos Dirigentes	
	Total de Efetivos Dirigentes X 100	67%
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes	
	Total de Efetivos X 100	6%
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Efetivos idade <30	
	Total de Efetivos X 100	3%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos idade =>55	
	Total de Efetivos X 100	25%
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout	
	Total de Efetivos X 100	65%
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11º ao 12º ano	
	Total de Efetivos X 100	31%
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações =< 9º ano	
	Total de Efetivos X 100	4%
Taxa de Admissão	Total de Admissões	
	Total de Efetivos X 100	21%
Taxa de Saídas	Total de Saídas	
	Total de Efetivos X 100	12%
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos) X 100	5%

1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2021.

Organograma



1.1 Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género

Em 31 de dezembro de 2021, estavam em efetividade de funções na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, 159 trabalhadores, o que representa um acréscimo de 15 trabalhadores, relativamente aos ativos, em momento homólogo de 2020. Estes encontram-se distribuídos pelas diversas Unidades/Divisões/Núcleos da ANSR.

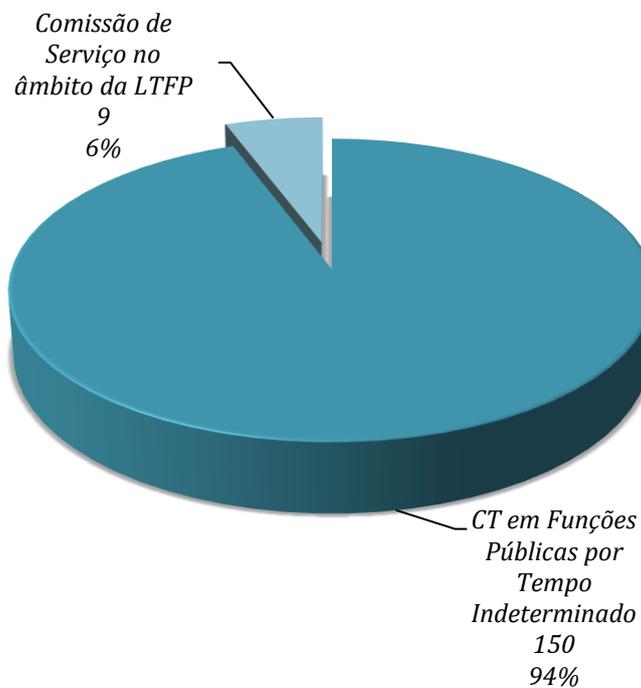
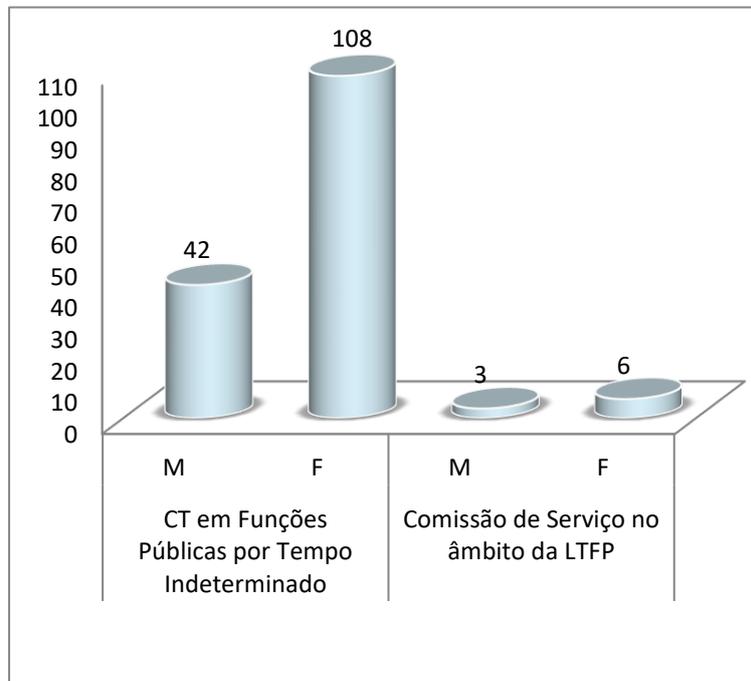
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	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	23	64			23	64	87
Assistente Técnico	15	41			15	41	56
Assistente Operacional	2	2			2	2	4
Informático	2	1			2	1	3
Total	42	108	3	6	45	114	159

Relativamente à distribuição dos efetivos com vínculo de emprego público, segundo o género, constata-se que o contrato de emprego público é, visivelmente, a relação jurídica de emprego público mais expressiva, com 108 trabalhadoras do género feminino, e 42 trabalhadores do género masculino, representando 94% do total dos trabalhadores, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e 6% (9) trabalhadores nomeados em cargos dirigentes no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EDP), onde se incluem os membros da presidência (presidente e vice-presidente) e os dirigentes intermédios de 1º e 2º grau, conforme o quadro 1 e os gráficos I e II.

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 e II – Vínculo Jurídico



1.2 Modalidade de vinculação

A 31 de dezembro de 2021, contabilizam-se 159 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 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 (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em comparação com o ano anterior registou-se um aumento de 15 trabalhadores.

Sendo certo que em 31 de dezembro de 2021 a ANSR contava com 159 trabalhadores, verificou-se, ainda, que o número médio² de trabalhadores em exercício de funções ao longo do ano de 2021 foi de 152 trabalhadores, atendendo às movimentações (saídas/entradas) ocorridas durante o ano em análise.

Quadro 2: Evolução dos efetivos 2017-2021

ANO	2017	2018	2019	2020	2021
Nº de Efetivos	101	110	165	144	159

Analisando o quadro acima – Evolução dos Efetivos entre 2017-2021 - num horizonte temporal de 5 anos, a evolução dos efetivos até 2021 reflete um crescimento estável, no período em causa. Contudo, a tendência de crescimento do efetivo inverteu-se no ano de 2020, com 144 trabalhadores.

Quadro 3: Evolução 2017-2021 – Taxa de Saídas

Indicador			2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de Saída =	Total de Saídas	X 100	25 %	17,30 %	22,4 %	29%	11,9%
	Total de Efetivos						

Acresce analisar a evolução dos efetivos - 2017-2021- em termos percentuais, tendo-se verificado que a taxa de saída com menor impacto foi de 11,9%, no ano em análise, verificando-se que o número total de saídas foi inferior ao de entradas. Esta tendência de diminuição do número de saídas de efetivos tem sido usual nos últimos anos, com

² Nº médio de trabalhadores = ((nº trabalhadores início do ano + nº de trabalhadores final do ano) / 2)

exceção do ano de 2020, com 29% do efetivo, atingindo-se a taxa mais alta desde 2017, como consequência do aumento acentuado de saídas no mesmo lapso de tempo.

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 de “Técnico Superior”, seguido de “Assistente Técnico”.

Numa apreciação genérica contextualizada, torna-se possível concluir que a movimentação de trabalhadores, transformou-se num fenómeno recente, transversal à Administração Pública (AP), que se concretiza, essencialmente, através de mobilidade e dos procedimentos concursais, sendo aspetos incontornáveis e que devem ser encarados como características organizacionais a gerir de forma consciente e construtiva potenciando os pontos fortes da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

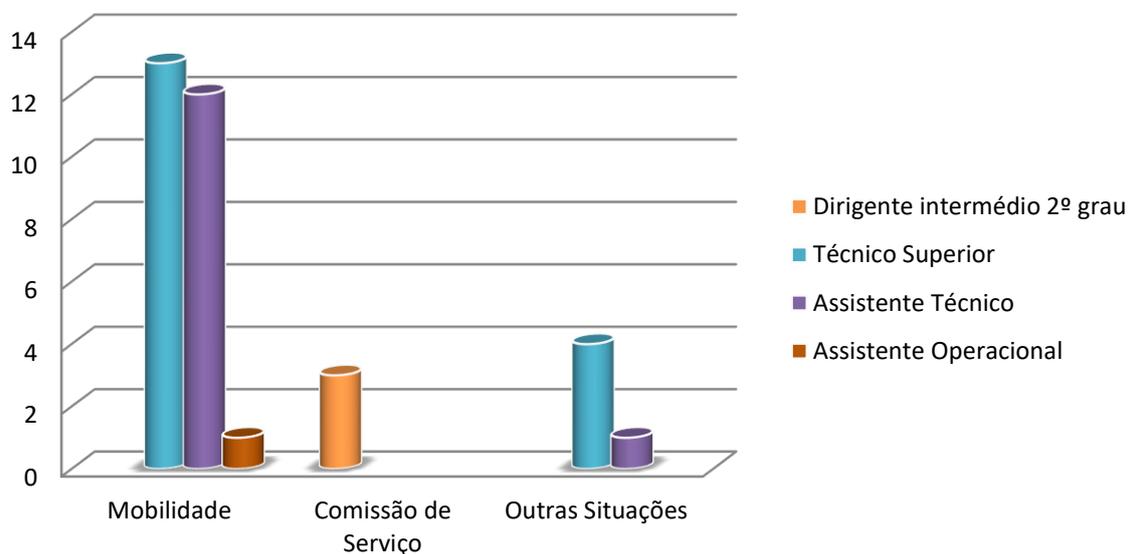
De acordo com o quadro 4, foram admitidos e regressados 39 trabalhadores durante o ano em análise:

- 26 por mobilidade;
- 3 por comissão de serviço;
- 5 por outras situações.

Quadro 4: 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	Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau				3			0	3	3
Técnico Superior	2	11			2	2	4	13	17
Assistente Técnico	2	10			0	1	2	11	13
Assistente Operacional	1	0					1	0	1
Total	5	21	0	3	2	3	7	27	34

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 34 admissões nesta Autoridade, dos quais se destacam 17 trabalhadores na categoria de Técnico Superior e 13 trabalhadores na categoria de Assistente Técnico.

O índice de entradas³ em 2021 foi de 21%, conforme o quadro abaixo:

Quadro 5: Taxa de Admissão

Taxa de Admissão =	Total de Admissões	X 100 =	21,3%
	Total de Efetivos		

³ Índice de entradas: n° total de entradas / n° 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)	Reforma/ /Aposentação		Mobilidade		Início de licença sem vencimento ou de período exnerimental		Comissão de Serviço		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau	1						1			1	2	1	3
Técnico Superior		2		4		1	1	1		1	1	9	10
Assistente Técnico			2	3							2	3	5
Assistente Operacional			1								1	0	1
Total	1	2	3	7	0	1	2	1	0	2	6	13	19

No decorrer do ano de 2021, o número de saídas foi inferior ao de entradas, registando-se 19 saídas, o que fez, tal como referido anteriormente, aumentar o número de efetivos no final de 2021.

O motivo de saída mais significativo continua a ser a “mobilidade” com 10 ocorrências, com maior ênfase no género feminino, verificando-se como segundo motivo com maior significado “comissão de serviço” com 3 saídas, registando maior destaque no género masculino.

A carreira com mais saídas foi a de Técnico Superior, com 10 trabalhadores.

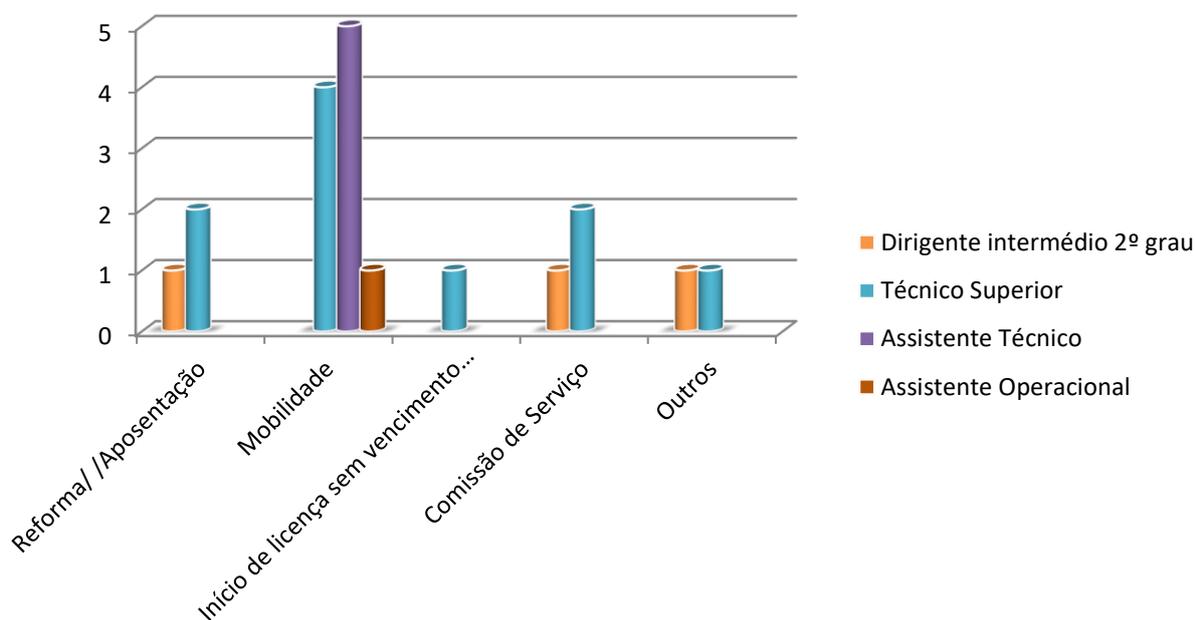
O índice de saídas⁴ foi de 12%, cfr. se verifica no quadro abaixo:

Quadro 7: Taxa de Saídas do Organismo

Taxa de Saídas =	Total de Saídas	X 100 =	11,9%
	Total de Efetivos		

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

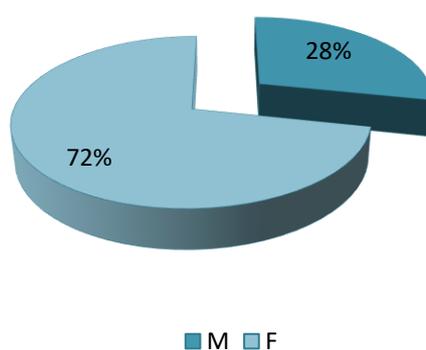
Grupo/cargo/carreira/tipo de mudança	Alteração obrigatória do posicionamento obrigatório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária		Consolidação na modalidade		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	5	8	3	6		2	8	16	24
Assistente Técnico	1	3	1	2			2	5	7
Assistente Operacional	1						1	0	1
Informático						1	0	1	1
Total	7	11	4	8	0	3	11	22	33

No decorrer do ano de 2021 existiram 33 mudanças de situação dos trabalhadores, resultantes das alterações obrigatórias e gestionárias de posicionamento e da consolidação da mobilidade.

1.6 Género

Continuando a tendência dos anos anteriores, o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 114 trabalhadoras, ficando o género masculino com uma representatividade de 45 trabalhadores. Em termos percentuais, o género feminino representa 72 % do universo total e o masculino os restantes 28%.

Gráfico V – Género referente ao ano de 2021



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 (4) é superior ao número de homens (1). Por sua vez, na distribuição “Dirigente Intermédio de 1º Grau” e “Dirigente Superior de 1º e 2º Graus” inverte-se a situação, dado que o número de homens e mulheres se encontram significativamente bem distribuídos, com uma taxa de Feminização Dirigente de 4 %, sendo a taxa de enquadramento (Dirigentes) de 6 % no total de Efetivos Dirigentes, conforme verificou-se na seguinte distribuição:

- 4 Dirigentes Intermédio de 2º Grau do Género Feminino, e 1 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.

No que concerne à taxa de masculinização⁵ dirigente, verificou-se um total de 33,3%, num total de efetivos dirigentes; realça-se ainda que a taxa de feminização dirigente correspondia a 66,6%.

⁵ Total de efetivos masculinos dirigentes / total de efetivos dirigentes x 100

Quadro 9: Evolução da Taxa de Feminização

Indicador			2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de Feminização=	Total de Efetivos Femininos	X 100	61%	62%	67%	69%	72%
	Total de Efetivos						

Relativamente à evolução da distribuição dos efetivos por género, a taxa de feminização situou-se nos 72%, valor muito superior ao registado nos anos anteriores. De referir que no ano de 2017 a ANSR teve a menor taxa de feminização, com 61% do efetivo.

1.7 Escalão etário

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

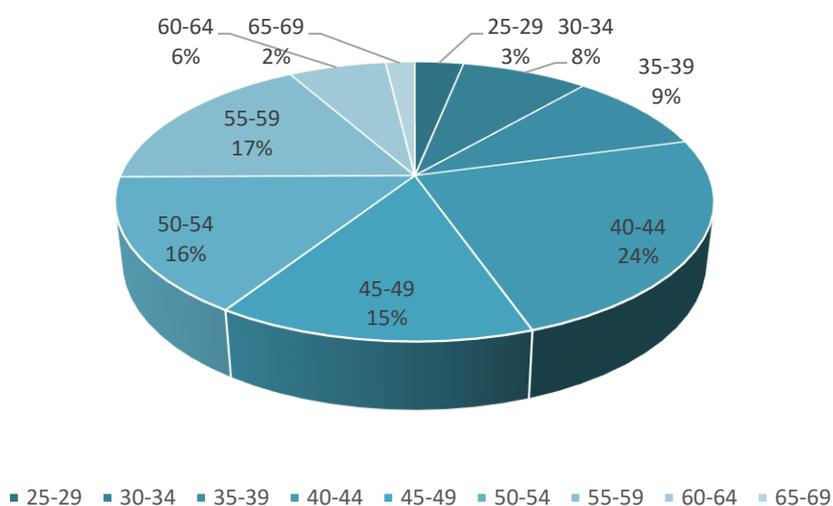
Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
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	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	1	4	5
Técnico Superior	0	0	2	2	4	7	8	21	3	11	5	10	0	8	1	5	0	0	23	64	87
Assistente Técnico	2	3	1	7	0	3	2	5	2	6	2	6	4	9	1	1	1	1	15	41	56
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	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	3	4	9	5	10	11	27	5	18	8	17	5	22	4	6	1	2	45	114	159

No final do ano de 2021, a idade média dos efetivos da ANSR era de 46 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 15% e 16% do efetivo respetivamente, em sentido oposto o escalão dos 65 aos 69 e dos 25 aos 29 apenas abrangem apenas 2% e 3% dos trabalhadores, respetivamente.

A taxa de envelhecimento, correspondente ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores do organismo, é de 25%. De salientar a taxa de emprego jovem, com 5 trabalhadores com idade situada no escalão etário dos 25-29 anos, situando-se a taxa de emprego jovem nos 3,1%.

Analisando o tempo de antiguidade que se situa no intervalo entre 50-54 e 60-64 (quadro 10), segundo o escalão etário, verifica-se que o envelhecimento na ANSR se agravou, tornando-se necessário implementar políticas de capital de recursos humanos que permitam o recrutamento e seleção de pessoas mais novas, por forma a inverter esta tendência de envelhecimento.

Gráfico VI – Estrutura Etária



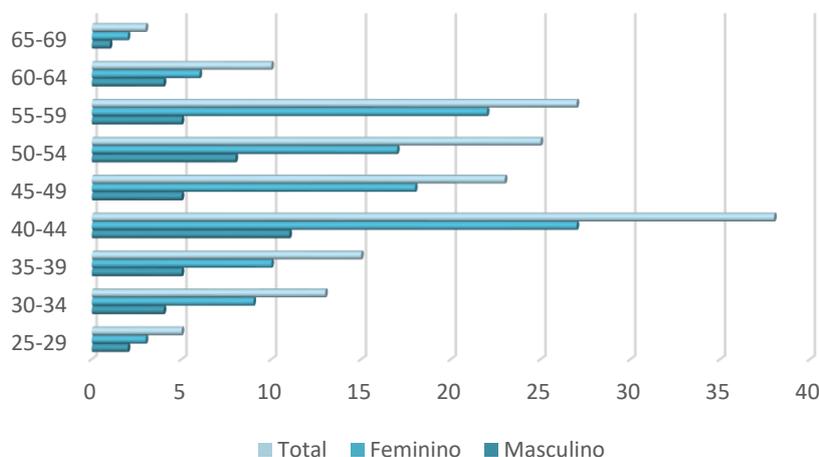
Quadro 11: Evolução da Taxa de Idade Média

Indicador			2017	2018	2019	2020	2021
Idade Média =	Somatório das Idades	X 100	48 Anos	49 Anos	46 Anos	47 Anos	46 Anos
	Total de Efetivos						

Analisando o quadro 11, acima exposto, verificou-se que a 31 de dezembro de 2021 e para os 159 efetivos da ANSR, a média etária corresponde a 46 anos de idade, constatando-se uma quebra em relação aos anos de 2017 e 2018, o que demonstra uma estabilidade etária em relação anos anteriores.

De acordo com o gráfico VI, o escalão etário com maior expressão situava-se entre os 40-44 anos de idade, com 38 trabalhadores. Em termos percentuais, estes representavam 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 27 trabalhadoras do sexo feminino e 11 trabalhadores do sexo masculino. No sentido oposto, encontra-se o escalão etário dos 25-29, contabilizando apenas 2 trabalhadores do género masculino, e 3 do género feminino, seguido do escalão dos 30-34 que contabiliza 13 trabalhadores, 9 dos quais no género feminino e 4 no género masculino. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os 55-59 anos, representando 22 trabalhadoras do género feminino e 5 trabalhadores do género masculino.

Face à análise da taxa de emprego jovem, verificou-se que existem 5 trabalhadores com idade inferior a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de 3%.⁶, conforme representação no quadro seguinte:

Quadro 12: Taxa de Emprego Jovem

Taxa de Emprego Jovem =	Somatório dos Efetivos Idade < 30	X 100 =	3,1%
	Total de Efetivos		

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

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/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	1	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	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	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	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	4	5
Técnico Superior	2	3	3	12	8	12	2	11	5	14	1	7	1	2	1	2	0	1	23	64	87
Assistente Técnico	1	4	3	10	2	7	3	2	0	4	2	7	2	4	2	2	0	1	15	41	56
Assistente Operacional	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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	1	0	2	1	3	3
Total	3	8	7	22	10	19	7	14	6	19	4	15	3	9	4	6	1	2	45	114	159

A média de antiguidade dos trabalhadores no final de 2021 é de 18 anos.

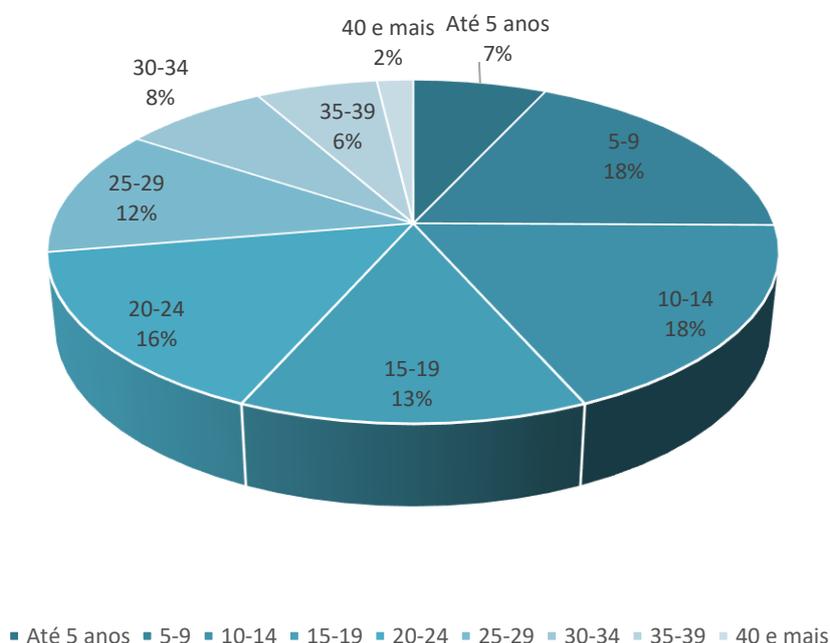
Existe uma duplicação da classe modal de antiguidades dos trabalhadores com vínculos, uma vez que os escalões entre os 5 e os 9 anos, e entre os 10 e os 14 anos, tem cada um deles um total de 29 trabalhadores, representando cada escalão cerca de 18 % do universo.

Verifica-se que para além dos escalões atrás referidos, o escalão com maior representatividade é o escalão dos 20 aos 24, representando cerca de 16 % da totalidade dos efetivos.

Com uma antiguidade acima dos 35 anos estão apenas 13 trabalhadores, o que representa 8% do efetivo total.

Construindo uma análise por género, verifica-se que é no escalão dos 5 aos 9 anos de antiguidade que se situa o maior número de trabalhadores do sexo feminino, sendo no escalão dos 10 e os 14 anos de antiguidade que se situa o maior número de trabalhadores do sexo masculino.

Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública



1.9 Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

No que respeita à caracterização dos trabalhadores desta Autoridade, segundo o respetivo 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.		9ª ano equival.		11º ano		12º ano equival.		Licen.		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	3	1	1	0	0	1	4	5
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	17	56	4	8	1	0	23	64	87
Assistente Técnico	0	0	0	0	1	3	1	2	12	30	1	5	0	1	0	0	15	41	56
Assistente Operacional	1	0	0	1	0	0	0	1	1	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	2	3	1	3	15	30	19	66	5	11	2	0	45	114	159

A estrutura habilitacional dos recursos humanos da ANSR, caracteriza-se pelos seguintes níveis de escolaridade:

Até ao 9º ano, do 10º ao 12º ano, e habilitações de nível superior.

A licenciatura é o nível de escolaridade predominante com 85 trabalhadores, o que equivale a cerca de 53% do universo de trabalhadores da ANSR, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 45 trabalhadores (28%).

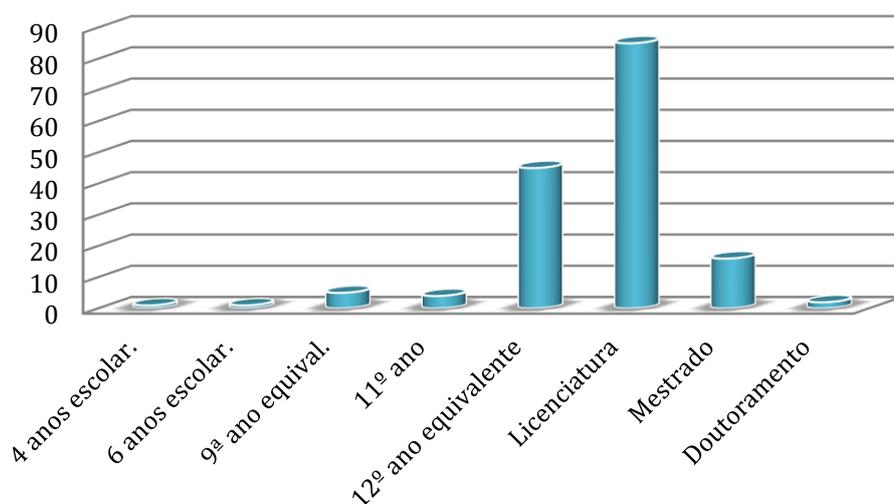
De salientar, a existência de 16 trabalhadores detentores de mestrado e de 2 trabalhadores titulares de doutoramento.

Em 2021 a taxa de formação superior dos trabalhadores da ANSR é de 65%, o que demonstra um bom nível de qualificação.

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

A estrutura habilitacional dos trabalhadores da ANSR, em dezembro de 2021, representa-se conforme gráfico abaixo:

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	40-44		60-64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		1			0	1	1
Informático			1		1	0	1
Total	0	1	1	0	1	1	2

Face ao efetivo global, existe apenas 2 trabalhadores que beneficiam de redução no IRS por serem portadores de deficiência, no caso em apreço superior a 60%, o que representa uma taxa de 1,25% de trabalhadores deficientes.

1.11 Modalidades de horário

Em 31 de dezembro de 2021, coexistem, em regra, 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					1	4			1	4	5
Técnico Superior	23	49					0	15	23	64	87
Assistente Técnico	15	38					0	3	15	41	56
Assistente Operacional	0	2	2						2	2	4
Informático	1	1					1		2	1	3
Total	39	90	2	0	3	6	1	18	45	114	159

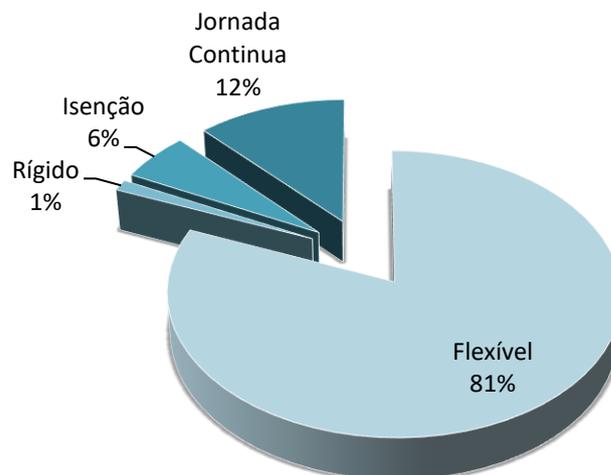
O regime de jornada contínua está, normalmente, associado a uma diminuição de horário para trabalhadores com descendentes com idade inferior a 12 anos, sendo que, em regra, é o género feminino que mais recorre a esta modalidade de horário, cfr. se verifica no quadro 16; contemplando 18 trabalhadoras, 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, num total de 9 trabalhadores.

Na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, a modalidade de horários praticada é, sobretudo, o horário flexível, com uma percentagem de 81% dos trabalhadores, seguida da jornada contínua com 12% e da isenção de horário praticada por todos os dirigentes, representando cerca 6% do universo, conforme distribuição representada no gráfico X.

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

Gráfico X - Modalidades de Horário



1.12 Trabalho suplementar

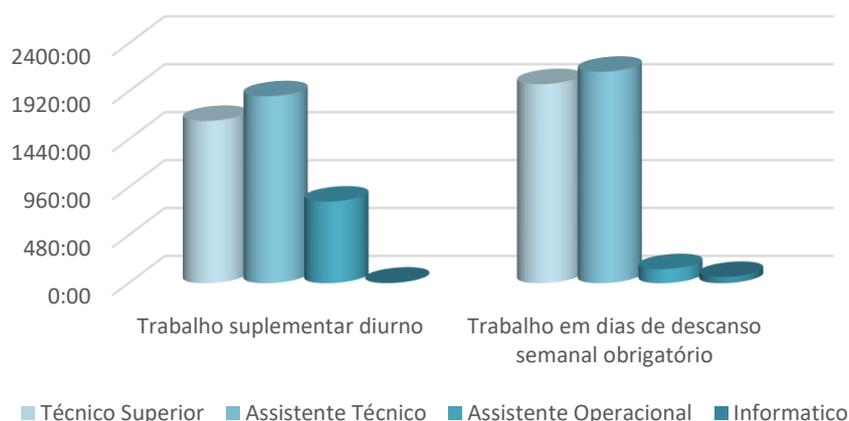
Quadro 17: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e gênero

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar semanal		Trabalho em dias de descanso semanal		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	384:00	1241:00	687:00	1306:00	1071:00	2547:00	3618:00
Assistente Técnico	402:00	1470:00	1021:00	1096:00	1423:00	2566:00	3989:00
Assistente Operacional	817:00	0:00	140:00		957:00	0:00	957:00
Informatico		5:00		62:30	0:00	67:30	67:30
Total	1603:00	2716:00	1848:00	2464:30	3451:00	5180:30	8631:30

Durante o ano de 2021 foram efetuadas 8631 horas de trabalho suplementar. As mesmas foram realizadas tanto em trabalho em “dias úteis”, como em dias de “descanso semanal”.

Efetuando uma análise por grupo profissional, as horas de trabalho suplementar foram realizadas maioritariamente por Técnicos Superiores e por Assistentes Técnicos.

Gráfico XI – Trabalho suplementar



1.13 Assiduidade

Quadro 18: 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		Acidente de serviço		Assist. Familia		Trabalhador Estudante		Casamento		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 1º grau															0	1	0,0	1,0	1,00
Dirigente intermédio 2º grau															1	4	1,0	4,0	5,00
Técnico Superior	25	331	5	15	38	448		365		41		4			19	63	87,0	1267,0	1354,00
Assistente Técnico				19	19	429					19	21		15	13	34,5	51,0	518,5	569,50
Assistente Operacional	21		3		31	2									1	1	56,0	3,0	59,00
Informático															1		0,0	1,0	1,00
Total	46	331	8	34	88	879	0	365	0	41	19	25	0	15	34	104,5	195,0	1794,5	1989,50

No decorrer do ano de 2021 na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, foram contabilizadas 1989,50 ausências por parte dos trabalhadores, das quais, 1794,5 dizem respeito às ausências dadas pelo género feminino, e as restantes 195,0 são relativas a ausências do género masculino.

O género feminino e mais especificamente na categoria de Técnico Superior foi onde se verificou o maior número de ausências (1267,00).

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”.

Conforme demonstrado no gráfico XIII, a principal causa de absentismo foi doença que registou cerca de 48,6% do total de faltas dadas pelos trabalhadores.

Quadro 19: Evolução 2017-2021 – Índice de Absentismo

Indicador			2017	2018	2019	2020	2021
Índice de Absentismo =	Total de Dias de Ausência	X 100	7 %	6,55 %	9 %	8%	5%
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (Dias úteis Ano (252) x Total de Efetivos)						

Analisando o quadro - Evolução do Índice de Absentismo - 2017 a 2021 – No ano em análise, face aos anos transatos registou-se um decréscimo de ausências, cerca de 5%, considerando que o valor total de ausências atingiu 1989,5 dias.

De salientar que no ano em análise a ANSR teve o menor número de ausências nos anos assinalados, com cerca de 5%, seguido do ano de 2017 e 2018, cfr. quadro 19.

Quadro 20: Índice de Absentismo

Índice de Absentismo =	Total de dias de Ausência	X 100 =	5%
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (dias úteis ano (252) x Total de Efetivos)		

A taxa de absentismo, em 31 de dezembro de 2021, situou-se nos 5%.

A distribuição dos trabalhadores por “motivos de faltas” (gráfico XIII) e “Ausências por Grupo Profissional” (gráfico XII), encontram-se representadas nos gráficos seguintes:

Gráfico XII – Ausências por grupo profissional

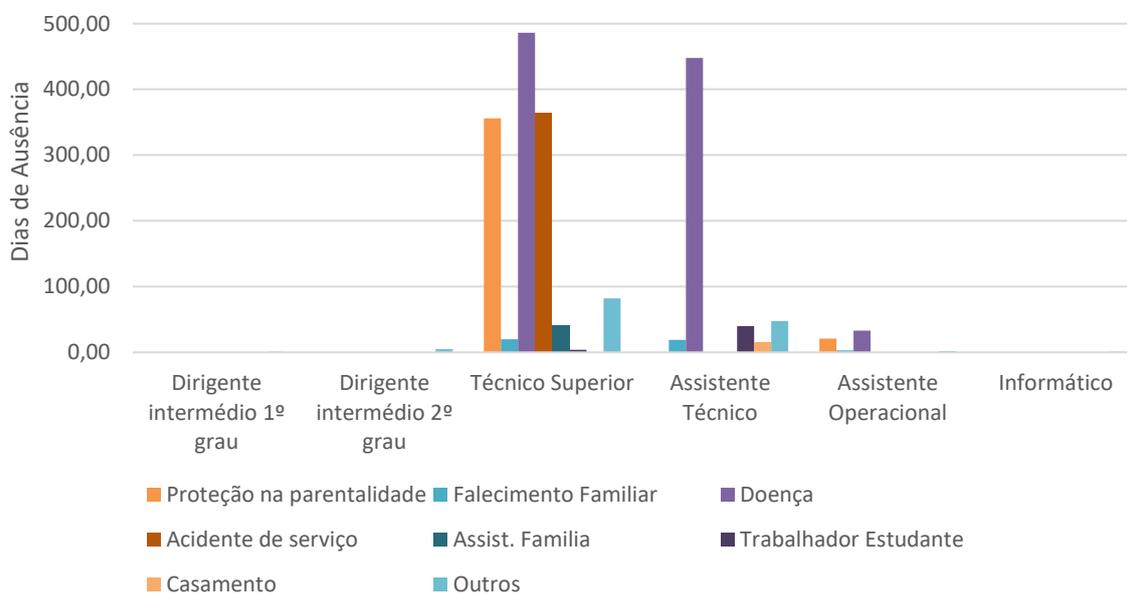
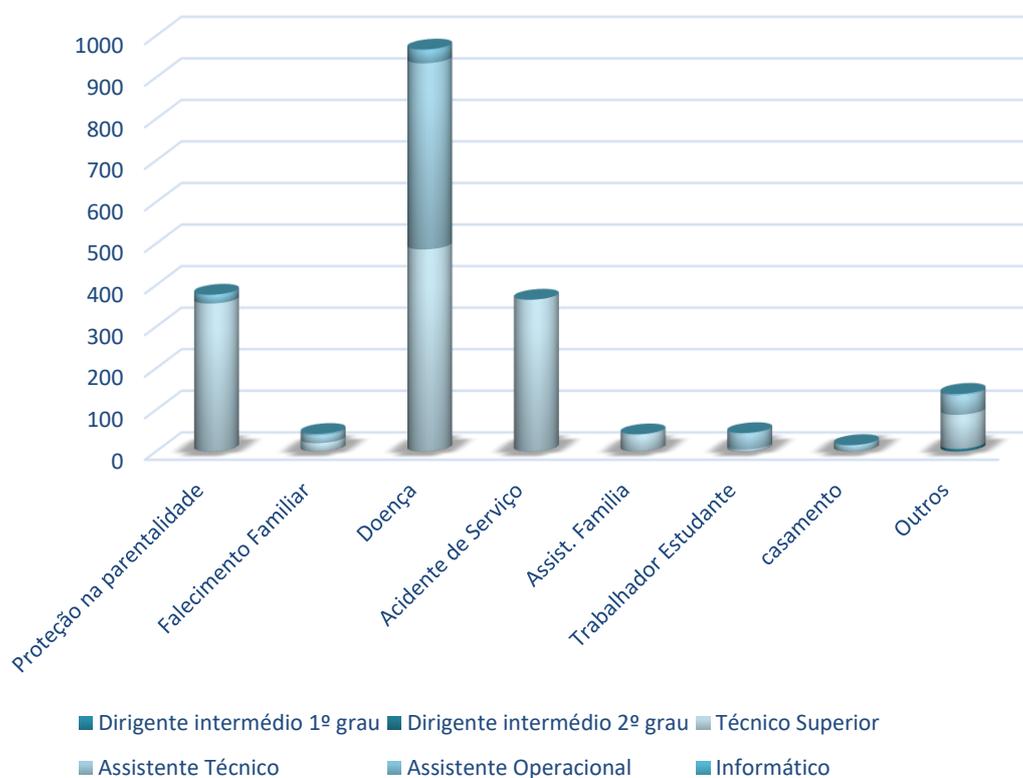


Gráfico XIII – Motivo das faltas



1.14 Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

No universo de ausências não existiu qualquer ausência relacionada com greve.

1.15 Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em 2021 existiram 365 ausências motivadas por acidente de trabalho.

As ausências por “acidente de trabalho ou doença profissional” representaram 18,3% do efetivo total.

2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2021

|Estrutura remuneratória

No que concerne à análise dos encargos globais com recursos humanos, é de salientar que 63% dos trabalhadores auferem menos de 1250,00 € de remuneração bruto mensal.

Quadro 21: Estrutura remuneratória, por género

Género/ Escala de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	16	39	55
1001 - 1250 €	13	32	45
1251 - 1500 €	6	19	25
1501 - 1750 €	2	7	9
1751 - 2000 €	1	6	7
2001 - 2250 €	4	2	6
2251 - 2500 €	0	2	2
2501 - 2750 €	0	0	0
2751 - 3000 €	1	5	6
3001 - 3250 €	0	0	0
3251 - 3500 €	0	1	1
3501 - 3750 €	1	0	1
3751 - 4000 €	0	0	0
4001 - 4250 €	0	0	0
4251 - 4500 €	0	1	1
4501 - 4750 €	1	0	1
Total	45	114	159

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665,00 €	703,13 €
Máxima (€)	4 525,62 €	4 403,19 €

Os valores considerados para a elaboração dos quadros foram os níveis remuneratórios reportados a dezembro de 2021 a que os trabalhadores correspondem e os 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 2021 foi de 665€ no género masculino e 703,13€ no género feminino, e a remuneração mais alta foi de € 4.525,62€, auferida por um trabalhador do sexo masculino e 4.403,19€ no género feminino.

O escalão com maior abrangência de trabalhadores é o compreendido entre os € 501 e os € 1.000 com 55 trabalhadores.

Cerca de 63% dos trabalhadores recebem menos de 1.250€ de vencimento base ilíquido mensal.

Total de encargos

No que se refere a encargos com pessoal, no ano de 2021, constata-se que estes se cifraram em 3 680 096,78 €.

Quadro 22: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2 707 526,72 €
Suplementos remuneratórios	102 477,52 €
Prestações Sociais	175 731,63 €
Outros encargos com pessoal	694 360,91 €
Total	3 680 096,78 €

Quadro 23: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	29 129,68 €
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	30 461,12 €
Ajudas de Custo	4 318,69 €
Despesas de Representação	36 750,77 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros Suplementos Remuneratórios	417,70 €
Total	102 477,52 €

Quadro 24: Encargos com prestações sociais

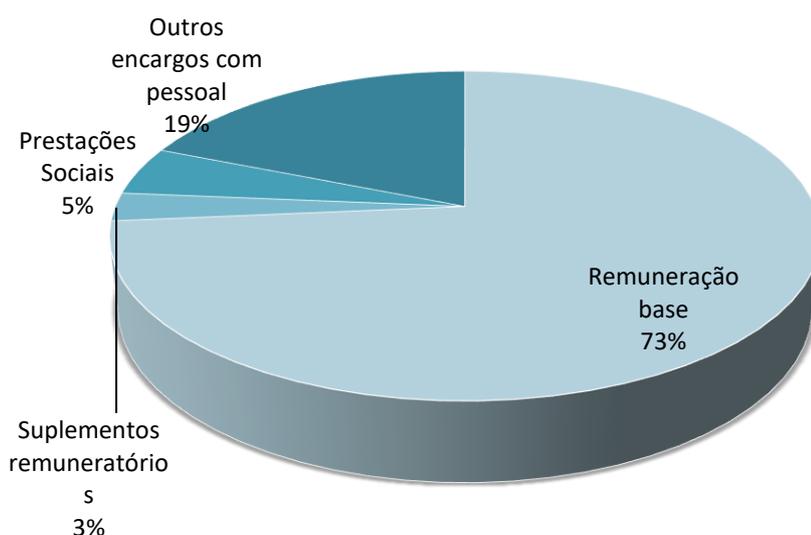
Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio no âmbito da Parentalidade	1 575,73 €
Abono de família	10 948,21 €
Acidente de trabalho e doença profissional	976,67 €
Subsídio de refeição	161 682,12 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	548,90 €
Total	175 731,63 €

Ocupando 73% dos encargos anuais com o pessoal, a remuneração base, incluindo subsídio de férias e de natal, sendo é a rúbrica mais expressiva.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as despesas de representação são as que mais impacto causam, com cerca de 36 % do total de suplementos remuneratórios pagos em 2021 aos trabalhadores da ANSR, logo seguido de o trabalho suplementar com 29%.

Os encargos com o pessoal totalizaram 3 680 096,78€, dos quais, 73% referem-se à remuneração base; 2% relativos a suplementos remuneratórios; 5% a prestações sociais; e 19% a encargos com o pessoal.

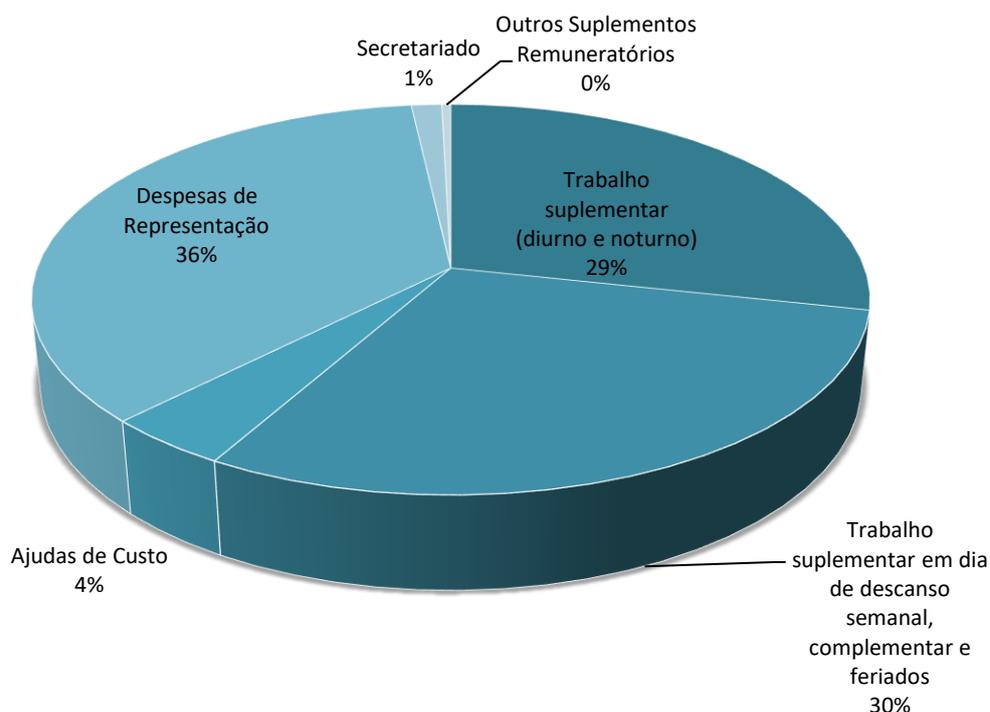
Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal



Considerando o encargo global com suplementos remuneratórios de “102 477,52 €”, o que corresponde a 3% dos custos com o pessoal, verifica-se que os encargos remuneratórios, distribuem-se do seguinte modo:

✓ Trabalho Suplementar.....	29%
✓ Ajudas de Custo.....	4%
✓ Despesas de Representação.....	36%
✓ Secretariado.....	1%
✓ Outros Suplementos Remuneratórios.....	0%

Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios



3. Formação Profissional

|Ações de formação e participações

No ano de 2021, à semelhança dos anos anteriores, a ANSR elaborou um plano de formação por forma a promover a valorização e o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores, tendo sido executadas 219 ações de formação que se traduziram em 95 participações, cfr. quadro 25 e 26.

Quadro 25: 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	16,00	0,00	0,00	0,00	16,00
Externas	150,00	47,00	3,00	3,00	203,00
Total	166,00	47,00	3,00	3,00	219,00

| Participantes em ações de formação

Como se pode constatar no quadro seguinte, em 2021, foi dada preponderância às ações de formação externa, e na maioria em ações de formação de curta duração, em regime à distância, na modalidade de live training, distribuídas por 219 Formações com um total de 95 participantes, e na sua maioria Técnicos Superiores.

Quadro 26: 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	1,00	3,00	4,00	2,00
Dirigente intermédio 2º grau	3,00	9,00	12,00	5,00
Técnico Superior	8,00	105,00	113,00	50,00
Assistente Técnico	4,00	84,00	88,00	36,00
Informático	0,00	1,00	1,00	1,00
Total	16,00	203,00	219,00	95,00

| Horas despendidas em formação

O quadro seguinte apresenta a distribuição de horas despendidas em ações de formação por grupo profissional, proporcionadas aos trabalhadores da ANSR, verificando-se que foram maioritariamente de carácter externo e totalizaram 4796:00 horas.

Quadro 27: 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	35:00	35:00
Dirigente intermédio 1º grau	3:00	77:00	80:00
Dirigente intermédio 2º grau	9:00	660:00	669:00
Técnico Superior	24:00	2605:00	2629:00
Assistente Técnico	12:00	1336:00	1348:00
Informático		35:00	35:00
Total	48:00	4748:00	4796:00

| Encargos com formação

Durante o ano de 2021 nas ações referenciadas, a ANSR investiu um total de 38 852,51 €.

Quadro 28: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	38 852,51 €
Total	38 852,51 €

4. Relações Profissionais

No universo de trabalhadores da ANSR, 14 são sindicalizados.

Quadro 29: 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