

AUTORIDADE NACIONAL DE SEGURANÇA RODOVIÁRIA

BALANÇO SOCIAL 2018

Índice

Introdução

1. Caracterização dos Recursos Humanos da ANSR a 31, dezembro de 2018.....	7
1.1. Relação Jurídica de Emprego por Tipo de Vínculo.....	8
1.2. Modalidade de Vinculação.....	10
1.3. Mobilidade de Trabalhadores Admitidos e Regressados	10
1.4. Mudanças de Situação dos Trabalhadores	13
1.5. Género.....	14
1.6. Efetivos por Escalão Etário e Género	15
1.7. Estrutura de Antiguidades segundo o Género	18
1.8. Trabalhadores segundo o Nível de Escolaridade.....	20
1.9. Trabalhadores portadores de Deficiência segundo o Escalão Etário e Género	22
1.10. Modalidades de Horário	22
1.11. Trabalho Suplementar	25
1.12. Assiduidade	27
1.13. Ausência dos Trabalhadores por Atividade Sindical ou Greve	29
1.14. Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.....	29

2. Encargos com o Pessoal durante o Ano de 2018.....	30
3. Formação Profissional.....	33
4. Relações Profissionais.....	36
Indicadores de Gestão relativos ao Ano de 2018.....	37
Índice de Quadros.....	38
Índice de Gráficos.....	40

FICHA TÉCNICA

Título

Balanco Social da ANSR 2018

Autoria/Edição

Autoridade Nacional de Segurança
Rodoviária

Subunidade de Recursos Humanos

Urbanização de Casal de Cabanas, n.º 1

Cabanas Golf

2734-507 Barcarena

Correio Eletrónico: rh@ansr.pt

Conceção Técnica

Subunidade de Recursos Humanos

Data de Edição

outubro de 2019

Introdução

O *Balanco Social* foi institucionalizado para os serviços e organismos da Administração Pública e tornado obrigatório, como medida de modernização, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, constituindo-se, pela informação que comporta, como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos, bem como de suporte à tomada de decisão, sendo elaborado anualmente, no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, de acordo com a organização e estrutura previstas no aludido *Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro*, e com as instruções disponibilizadas na página eletrónica da *Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)*.

Pela sua natureza, o Balanco Social vem sendo considerado um importante instrumento de informação, de Planeamento e de Gestão de Recursos Humanos. Neste sentido, o presente documento pretende afirmar-se como uma ferramenta útil e de fácil leitura que demonstre a realidade social da *Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR)*, enquanto organização com *um efetivo de 110 trabalhadores/as*.

Assim, o conteúdo deste Balanco Social compreende um conjunto de quadros e gráficos com informação estatística e indicadores de gestão relativos aos recursos humanos da ANSR no ano de 2018, acompanhados pela respetiva análise descritiva e comparativa, que visam oferecer um instrumento de apoio à decisão, que dê a conhecer, evidencie e esclareça a informação relevante no âmbito da gestão de Recursos Humanos desta Autoridade.

Na divulgação dos dados, aquando da elaboração do presente documento, foi também considerada a informação prestada no âmbito da Lei n.º 57/2011¹, de 28 de novembro, na sua redação atual, que institui e regula o funcionamento do *Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE)*.

¹ Este diploma foi revogado pela Lei n.º 104/2019, de 06 de Setembro.

Natureza, Missão e Atribuições da ANSR

A *Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária*, abreviadamente designada por 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 rodoviário².

O atual relatório de Balanço Social tem como referencial de análise o universo de trabalhadores/as da ANSR em exercício de funções a 31 de dezembro de 2018, e tem como objetivos³: dar cumprimento ao estipulado no *Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro*, permitir e incentivar a partilha de informação na organização e sistematizar indicadores sociais e de gestão, caracterizar socialmente o serviço, avaliar o seu capital humano, procedendo à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro. Com efeito, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem alcançar as pretensões organizacionais.

É nesta aceção, e orientado pelos objetivos subjacentes ao *Decreto-Lei n.º 190/96⁴, de 9 de outubro*, que a ANSR apresenta o seu Balanço Social reportado a 31 de dezembro de 2018, materializado no presente documento.

² Artigo 1.º e 2.º do Decreto-Regulamentar n.º 28/2012, de 12/03

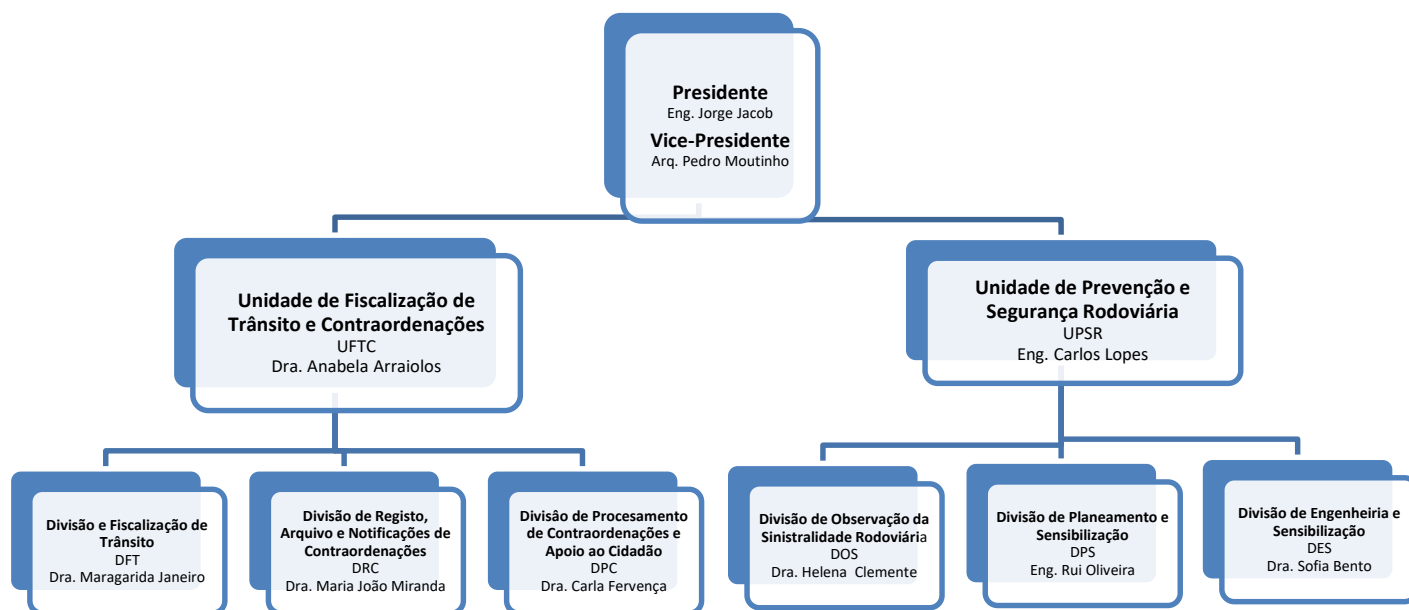
³ Os quadros do Balanço Social

⁴ Regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública

1. Caracterização dos Recursos Humanos da ANSR a 31 de dezembro de 2018

A estrutura orgânica da ANSR encontra-se refletida na Fig. seguinte⁵:

ORGANOGRAMA



⁵ Portaria nº 163/2017, de 16 de maio.

Caracterização dos Recursos Humanos

Sem prejuízo de uma observação e análise mais completas dos mapas do Balanço Social da ANSR relativo ao ano de 2018, apresenta-se, em seguida, uma síntese dos dados mais relevantes.

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 vínculo e género.

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	0	1	1	4	1	5	6
Técnico Superior	22	29	0	0	22	29	51
Assistente técnico	12	30	0	0	12	30	42
Assistente operacional	2	2	0	0	2	2	4
Informático	2	1	0	0	2	1	3
TOTAL	38	63	4	5	42	68	110

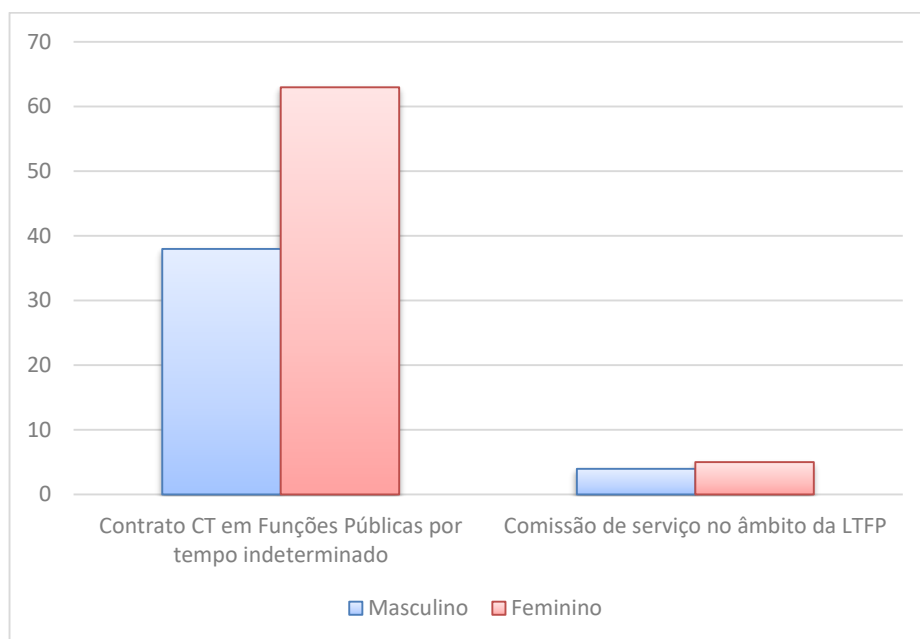
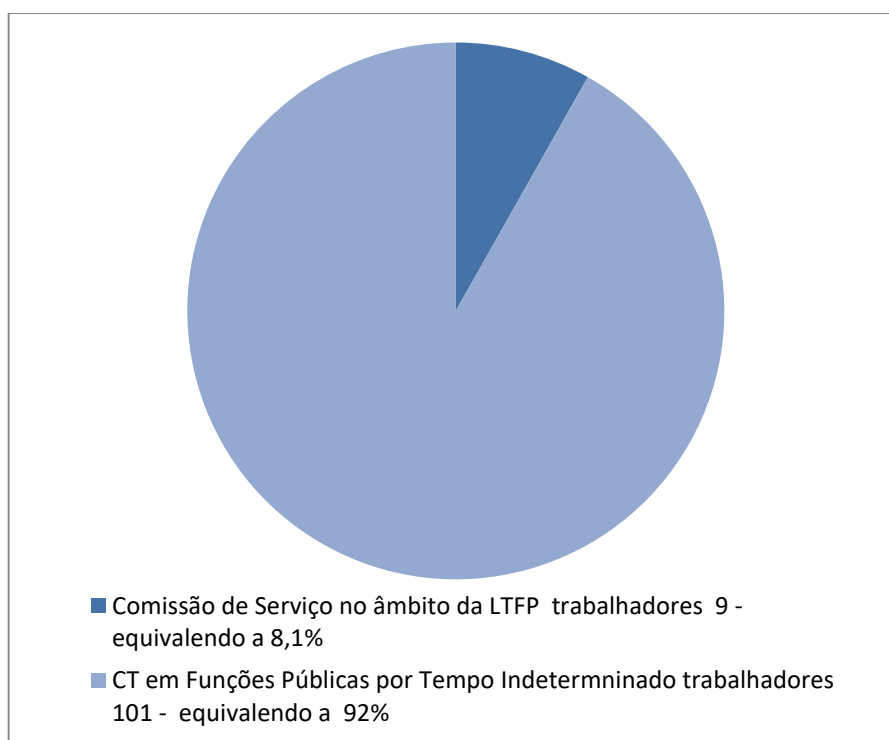


Gráfico 1 e 2 – Vínculo Jurídico



1.2. Modalidade de Vinculação.

A ANSR contava em 31 de dezembro de 2018 com 110 trabalhadores/as, sendo a modalidade predominante no organismo a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a representação de 92% 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, na sua redação atual.

No ano em referência, desempenhavam funções na ANSR *110 trabalhadores/as*, comparativamente com o ano anterior (*101*), este valor representa um aumento de 8 trabalhadores/as (8%).

1.3. Mobilidade dos Trabalhadores/as 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/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Técnico Superior	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	4	4	8
Assistente Técnico	2	12	1	1	0	1	0	0	0	1	3	15	18
Informático	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	4	14	4	3	0	1	0	1	0	1	8	20	28

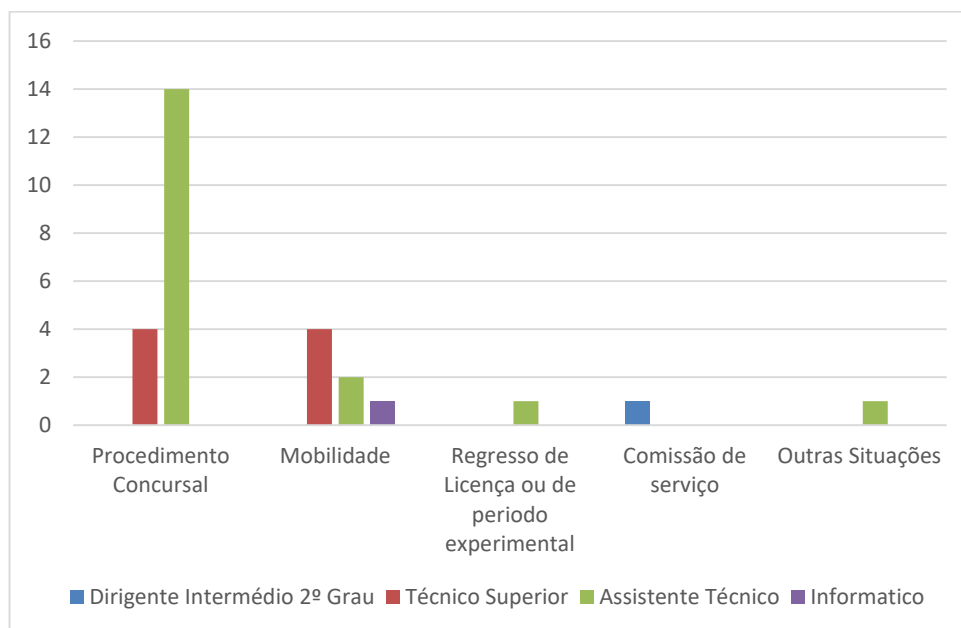


Gráfico 3 – Admissões e Regressos à ANSR

Da análise global do movimento de entradas e saídas⁶ de trabalhadores/as da ANSR, verificou-se um saldo positivo no número de entradas nesta entidade, o que resulta de um aumento significativo de ingressos relativamente às saídas, sendo de referir que existiram 28 admissões no Organismo.

O índice de entradas⁷ em 2018 foi de 25,45%.

No que diz respeito ao índice de saídas, cumpre registar que em 2018 foi de 17,30% (Quadro 3).

Indicador			2017	2018
Taxa de saída =	Total de Saídas	X 100	25 %	17.30 %
	Total de Efetivos			

No ano em curso, o índice de saídas dos trabalhadores/as da ANSR, situou-se nos 17,30%, valor inferior ao registado em 2017 de 25%.

⁶ Índice de saídas: n° de saídas/n° total de efetivos x 100

⁷ Índice de entradas: n° total de entradas/n° total e efetivos x 100

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 da saída e género.

Grupo/cargo/carreira/Motivos de saída	Reforma /Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			1		1	6		2	1	2	3	10	13
Assistente Técnico					2	2				1	2	3	5
Assistente Operacional		1									0	1	1
TOTAL	0	1	1	0	3	8	0	2	1	3	5	14	19

Em dezembro 2018, o número de saídas foi inferior ao das entradas, registando-se apenas 19 saídas contra 28 entradas o que, conforme referido anteriormente, fez aumentar o número de efetivos no final de 2018.

Entre os motivos de saída dos trabalhadores, destacam-se os seguintes:

- O motivo de saída mais significativo foi relativo a “Mobilidade” com 11 saídas,
- O segundo motivo de saída com maior representatividade foi “Outras Situações” com 4 ocorrências com maior representatividade no género feminino.

Neste âmbito, refere-se ainda que a carreira com mais saídas foi a de Técnico Superior com 13 trabalhadores/as.

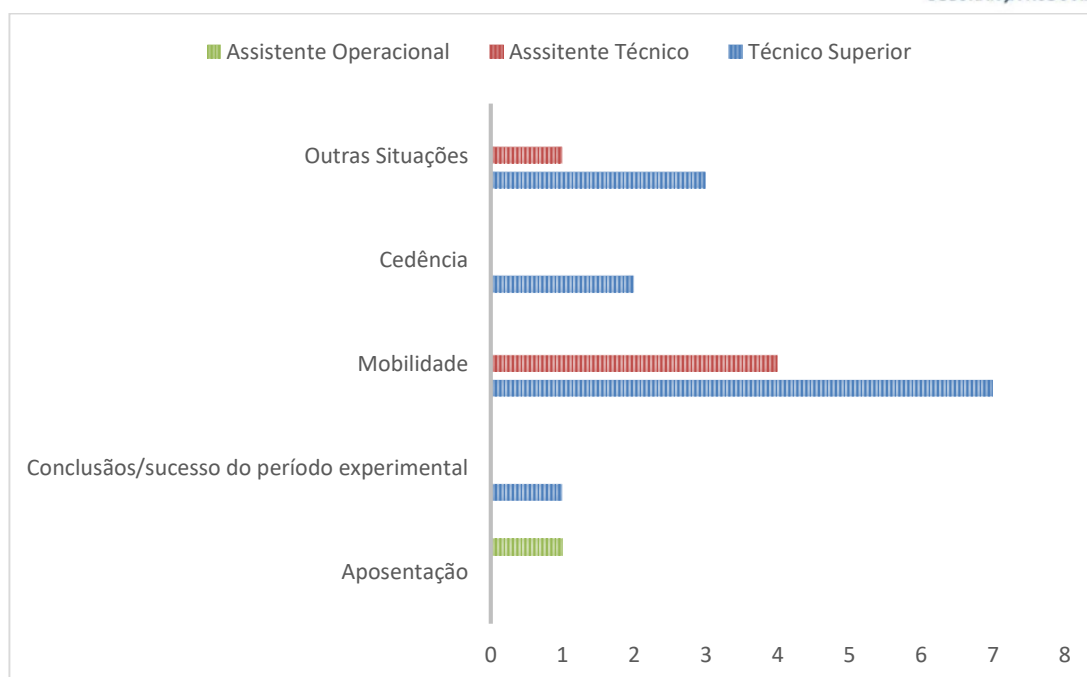


Gráfico 4 – Saídas do Organismo referente ao ano de 2018

1.4. 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	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	6	9		2	6	11	17
Assistente técnico	7	14		3	7	17	24
Assistente operacional		1	1		1	1	2
TOTAL	13	24	1	5	14	29	43

No decurso de 2018, e de acordo com o quadro acima exposto, verificaram-se 43 mudanças de situação dos trabalhadores/as, 37 por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, e 6 por consolidação da mobilidade na categoria.

As carreiras Técnico Superior e Assistente Técnico, foram as que sofreram o maior número de alterações de posicionamento remuneratório.

1.5. Género.

Através da análise dos indicadores apurados (Quadro 5) constatou-se que a distribuição dos trabalhadores/as por género do efetivo da ANSR, em dezembro de 2018, apresentava um desequilíbrio, dado que a proporcionalidade registada era de 68 efetivos femininos para 42 efetivos masculinos.

Com efeito, é nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico que o género feminino supera o masculino, verificando-se que o maior desnível a favor do género feminino se encontra entre os Assistentes Técnico.

Indicador			2017	2018
Taxa de Feminização =	Total de Efetivos Femininos	X 100	61%	62%
	Total de Efetivos			

A taxa de feminização situou-se nos 62%, valor superior ao registado em 2017, verificando-se um acréscimo de 1%.

No Gráfico 5, em termos percentuais, o género feminino representa 62% do universo total de trabalhadores da ANSR, e o masculino os restantes 38%.

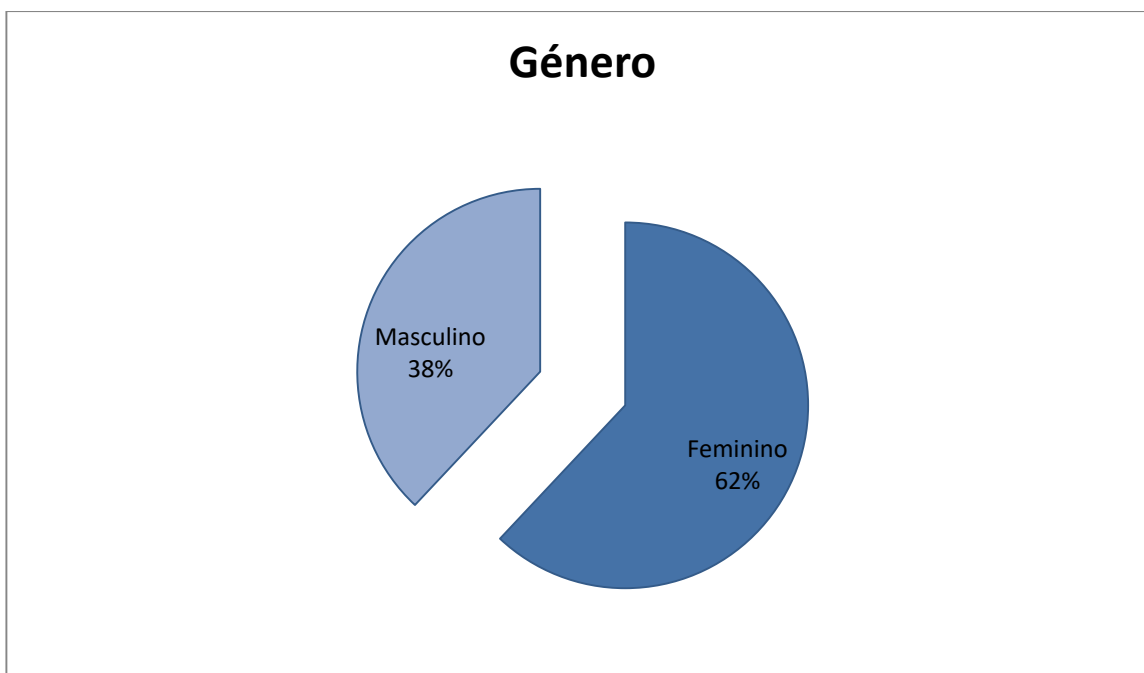


Gráfico 5 – Género referente ao ano 2018.

No que concerne à estrutura “Dirigente da ANSR”, segundo o género, verificou-se a seguinte distribuição:

- ✓ 5 Dirigentes de 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 masculino;
- ✓ 1 Dirigente Superior de 1º Grau do Género masculino.

Neste âmbito, podemos concluir que, ainda assim, o género feminino dominava a estrutura dirigente da ANSR.

1.6. Efetivos por Escalão Etário e Género.

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores, grupo/ cargo/ carreira, segundo o escalão etário e género.

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	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		
Dirigente superior de 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	1	0	0	1	5	6	6
Técnico Superior	2	0	5	1	8	12	2	4	4	0	1	7	0	5	0	0	22	29	51	51
Assistente Técnico	0	4	2	2	3	2	2	7	2	7	0	6	2	1	1	1	12	30	42	42
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	2	4	4
Informático	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	3	3
TOTAL	2	4	8	3	11	15	5	12	7	9	3	15	4	8	2	2	42	68	110	110

Em 31 de dezembro de 2018, constata-se que a idade média dos efetivos era de 49 anos. O escalão etário com maior destaque foi o escalão etário dos 40 aos 44 anos de idade, concentrando 24% do efetivo, seguido do escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade, abrangendo 16% dos trabalhadores/as. Em sentido oposto, os escalões dos 30 aos 34 com 6 trabalhadores/as, apresentam uma representatividade de 5%.

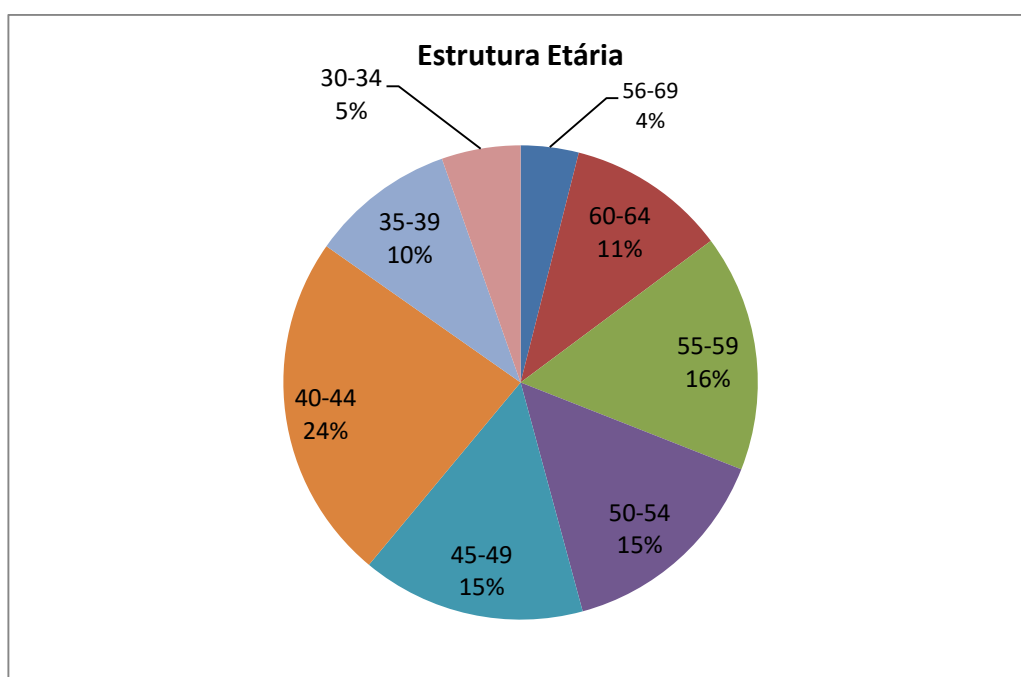
A diferença de idades no universo de trabalhadores/as da ANSR varia entre os 30 e os 64 anos, sendo que a média estimada de idades é de 49 anos.

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

Analisando o quadro - Indicador da Idade Média - verificou-se que a idade média dos efetivos da ANSR, em dezembro de 2018, situou-se nos 49 anos de idade, valor superior ao registado em 2017, verificando-se um acréscimo de um ano de idade.

Em termos percentuais, o índice de envelhecimento⁸ dos Recursos Humanos da ANSR, medido pela percentagem de trabalhadores com mais de 55 anos no total dos trabalhadores/as desta entidade foi de 31%.

Conclui-se, portanto, que o maior número dos trabalhadores/as da ANSR, situou-se no escalão etário dos 40 e 44 anos (24%) e dos 40 e os 45 a 49 anos (15%) – Gráfico 6.



⁸ Índice de envelhecimento: efetivo com idade > 55 anos/ efetivo global x100

Gráfico 6 - Estrutura Etária referente ao ano de 2018.

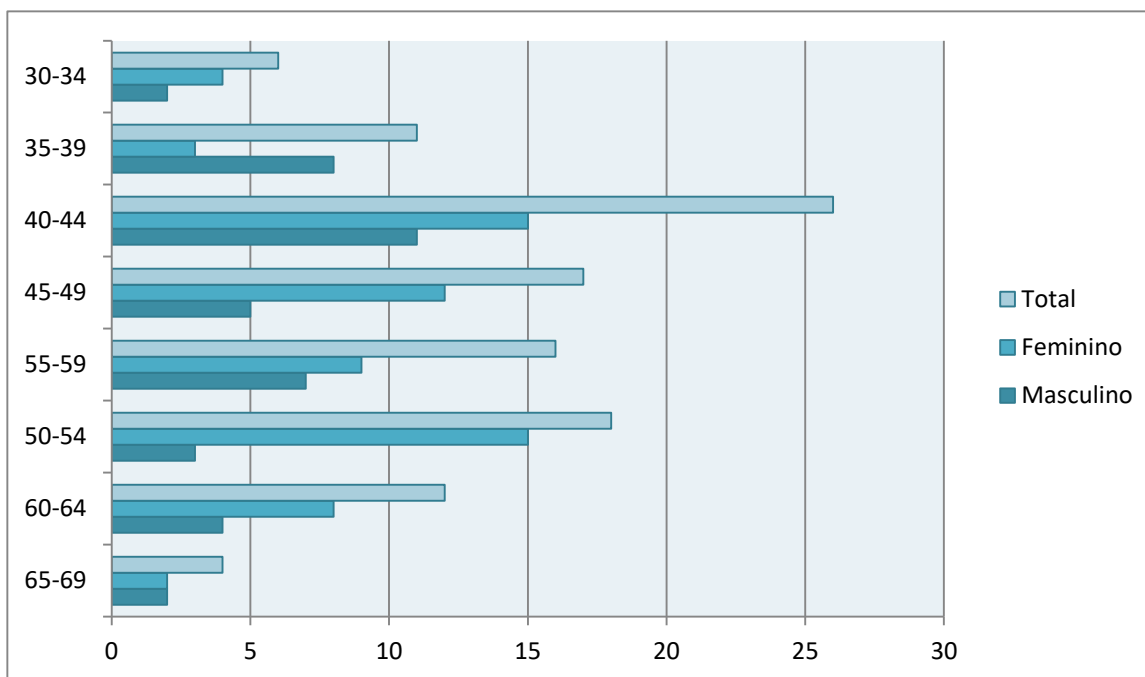


Gráfico 7 - Escalão etário segundo o género.

Quanto à análise dos indicadores no escalão etário, segundo o género (Gráfico 7), importa aprofundar os elementos disponíveis, sendo o escalão mais representativo dos 40 e 44 anos, no género feminino, englobando 15 trabalhadoras, seguido pelo escalão etário dos 50 e 54 anos com 9 trabalhadoras.

Tendo em conta o exposto, concluímos que maioritariamente os trabalhadores/as da ANSR eram do género feminino, com exceção do escalão etário dos 35 e 39 anos, com 8 trabalhadores do género masculino e 3 trabalhadoras do género feminino.

1.7. Estrutura de Antiguidades segundo o Género.

Quadro 6: Efetivo da ANSR, por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade 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 de 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 de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	5	6
Técnico Superior	5	3	3	0	3	4	5	8	2	6	3	1	0	3	1	2	0	2	22	29	51
Assistente técnico	2	9	0	0	0	2	4	2	2	8	1	5	0	3	2	1	1	0	12	30	42
Assistente operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2	4
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1	3
TOTAL	7	12	3	1	3	6	10	13	6	14	5	8	1	7	3	5	4	2	42	68	110

A estratificação dos efetivos, segundo a antiguidade, revela que os intervalos entre os 15 e 19 anos de serviço e entre os 20 e 24 anos de serviço são aqueles que apresentam maior peso, representando 21% e 18% respetivamente. Peso significativo apresentava, igualmente, a idade de antiguidade com menos de 5 anos, com 19 trabalhadores/as registando 17%.

Com menor incidência, em termos de estrutura de antiguidades na ANSR, destaca-se o intervalo temporal com 40 e mais anos, permaneciam apenas 6 trabalhadores/as, o que representava 6% dos efetivos da ANSR.

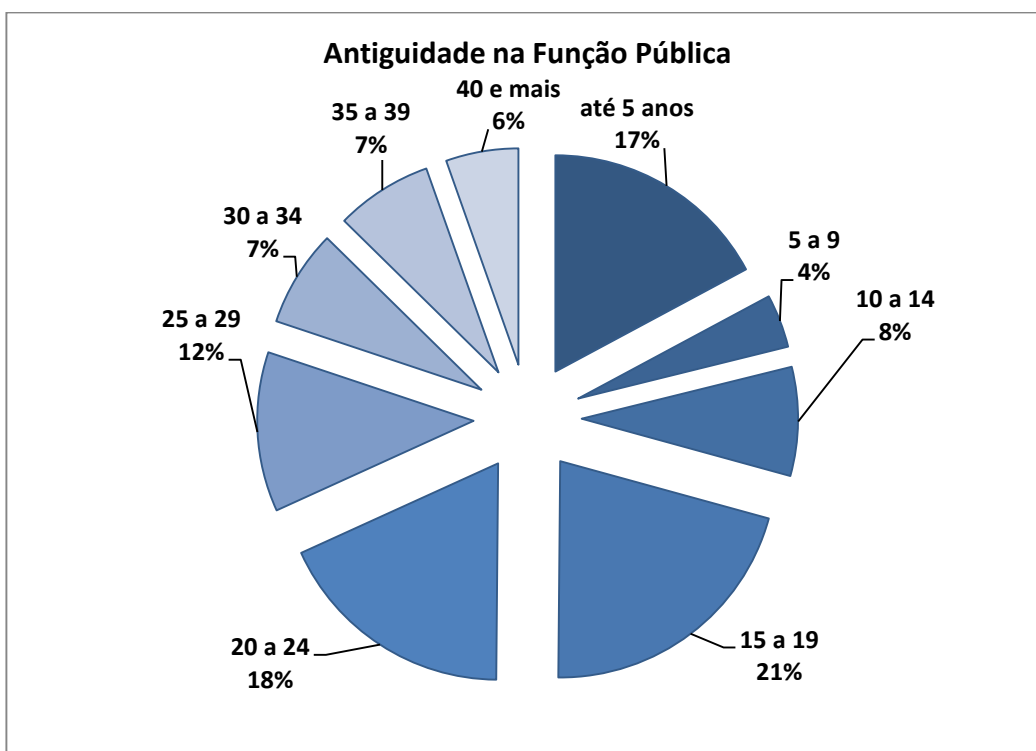


Gráfico 8 - Antiguidade na Função Pública.

Como se observa dos dados disponíveis (Quadro 6 e Gráfico 8), constata-se que a variável do género feminino/masculino dispõe de uma maior representatividade no escalão de antiguidade, situados nos escalões etários de 15 e 19 anos de antiguidade (21%).

1.8. Trabalhadores segundo o Nível de Escolaridade.

Quadro 7: Efetivo da ANSR, por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade.

Grupo/Cargo/ Carreira/ Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	1	5	6	6
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	17	26	4	2	22	29	51
Assistente técnico	0	0	0	0	1	4	2	0	7	21	1	0	1	5	0	0	12	30	42
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	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3
TOTAL	1	0	0	1	3	5	2	1	8	22	1	0	22	37	5	2	42	68	110

No que concerne à estrutura habilitacional global (Quadro 7 e Gráfico 9), verifica-se que os níveis de escolaridade dos/as trabalhadores/as da Autoridade Administrativa da ANSR, com maior representatividade, em dezembro de 2018, foi o da licenciatura, seguido do 12º ano de escolaridade ou equivalente, e mestrado correspondendo a, respetivamente, 59%, 30%, e 9%, a qual se encontra em consonância com a elevada taxa de habilitação superior⁹ do efetivo desta entidade (61%).

⁹ Taxa de habilitação superior: efetivo com Bach/Lic/Mest/ efetivo global x100

Taxa de Habilitação Superior = $\frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 61\%$

Total de Efetivos

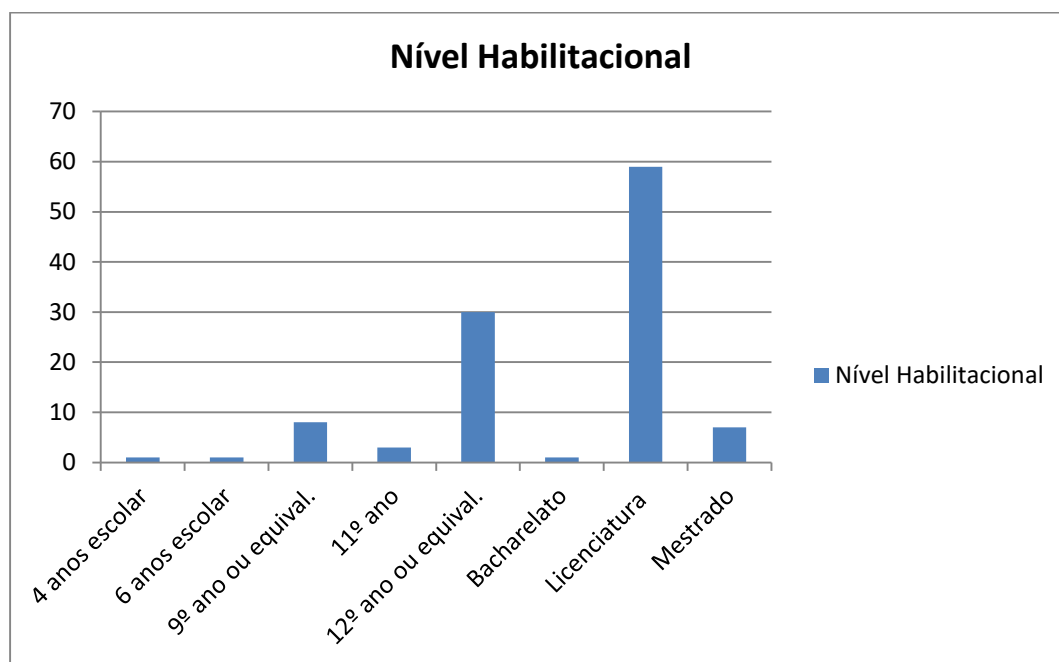


Gráfico 9 - Nível Habilitacional referente ao ano de 2018.

Da distribuição de efetivos por habilitações, verifica-se o seguinte:

- ✓ 7 dos efetivos eram detentores de um mestrado;
- ✓ 59 dos efetivos detinham licenciatura;
- ✓ 1 dos efetivos possuía bacharelato;
- ✓ 30 dos efetivos possuíam 12º ano ou equivalente;
- ✓ 3 dos efetivos possuíam 11º ano;
- ✓ 8 dos efetivos possuíam 9º ano ou equivalente;
- ✓ 2 dos efetivos detinham habilitação inferior ao 9º ano ou equivalente.

1.9. Trabalhadores Portadores de Deficiência segundo o Escalão Etário e Género.

Quadro 8: Efetivo da ANSR portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.

Grupo/cargo/ carreira	35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Informático									1		1	0	1
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1

Atenta a informação expressa do quadro 8, verifica-se que em 31 dezembro de 2018, o efetivo da ANSR apenas detinha 1 trabalhador que apresentava um grau de incapacidade superior a 60%, o que representou uma taxa de emprego de 1% de trabalhadores deficientes.

1.10. Modalidade de Horário.

De acordo com os gráficos/quadros que se seguem, o quadro 9, apresenta o efetivo da ANSR, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.

Quadro 9: Efetivo da ANSR, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau							1		1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau							1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau							1	5	1	5	6
Técnico Superior			19	19	3	10			22	29	51
Assistente técnico			11	25	1	5			12	30	42
Assistente operacional	2			2					2	2	4
Informático			2	1					2	1	3
TOTAL	2	0	32	47	4	15	4	6	42	68	110

Assim, de acordo com os indicadores recolhidos, constata-se que no universo de 110 trabalhadores/as em exercício de funções na ANSR, 79 % têm horário flexível, seguido de jornada contínua (19%) e, bem assim, 10% de isenção de horário respeitando genericamente a dirigentes.

O regime da jornada contínua (Gráfico 10), está normalmente associado a uma diminuição de horário para trabalhadores/as com descendentes com idade inferior a 12 anos, que na ANSR representa 79% do total do efetivo, sendo que são as mulheres, Técnicas Superiores, logo seguidas das Assistentes Técnicas que mais recorrem a esta modalidade de horário.

Verifica-se, ainda, que os trabalhadores/as da ANSR têm como referência o horário de 35 horas semanais¹⁰.

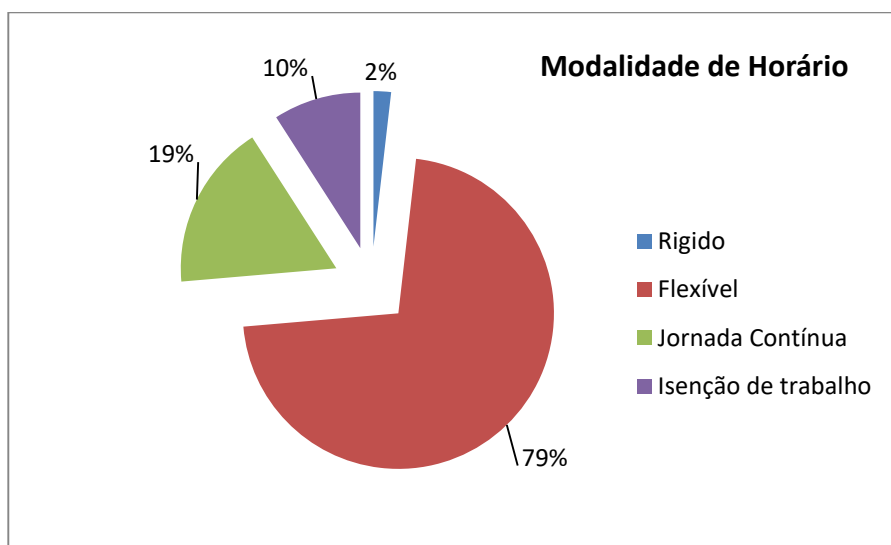


Gráfico 10 - Modalidades de Horário referente ao ano de 2018.

Considerando as modalidades de horário de trabalho praticadas na ANSR, verifica-se que mais de metade dos trabalhadores (79%) desempenhou funções em regime de horário flexível.

¹⁰ Lei nº 18/2016, de 20 de junho

Quadro 10: Efetivo da ANSR, por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro de 2018.

Grupo/cargo/carreira	Tempo Completo		TOTAL		TOTAL
	35 Horas		M	F	
	M	F			
Dirigente superior de 1º grau	1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	1		1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	1	5	1	5	6
Técnico Superior	22	29	22	29	51
Assistente técnico	12	30	12	30	42
Assistente operacional	2	2	2	2	4
Informático	2	1	2	1	3
TOTAL	42	68	42	68	110

Em suma, em 31 de dezembro de 2018, 79% dos trabalhadores/as da ANSR exerciam funções na modalidade de trabalho flexível¹¹. A jornada contínua foi concedida a 19 trabalhadores/as (19%), 10 trabalhadores/as dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado) (10%), 2 trabalhadores (2%) tinham horário rígido.

¹¹Art.º 110 da Lei n.º 35/2014, de 20/06/2014 (alterado pelo art.º n.º 2.º da Lei n.º 84/2015 7, em vigor a partir de 2015-09-07)

1.11. Trabalho Suplementar.

Quadro 11: Efetivo da ANSR, 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 complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2º grau	0:00	0:00	0:00	7:30	0:00	208:00	0:00	0:00	0:00	215:30	215:30
Técnico Superior	108:00	65:30	25:30	14:30	406:00	517:00	7:00	14:00	546:30	611:00	1157:30
Assistente técnico	0:00	0:00	0:00	0:00	380:00	406:00	0:00	0:00	380:00	406:00	786:00
Assistente operacional	2002:00	0:00	7:00	0:00	14:00	0:00	0:00	0:00	2023:00	0:00	2023:00
Informático	0:00	0:00	7:00	0:00	22:00	0:00	0:00	0:00	29:00	0:00	29:00
TOTAL	2110:00	65:30	116:30	22:00	1064:00	1131:00	7:00	14:00	3297:30	1232:30	4530:00

O quadro 11 permite verificar que, em 31 de dezembro de 2018, o trabalho suplementar foi realizado por trabalhadores/as do seguinte grupo/cargo/carreira:

- ✓ Dirigente Intermédio de 2º Grau;
- ✓ Técnico Superior;
- ✓ Assistente Técnico;
- ✓ Assistente Operacional;
- ✓ Informático.

No ano em referência, foram prestadas 4.530 horas de trabalho suplementar. Quando comparado o nº de horas de trabalho suplementar prestado em 2018 com o prestado no ano de 2017 (3088:03 horas), verifica-se, ainda assim, um acréscimo de horas de trabalho suplementar, sendo as mesmas realizadas em dias de descanso semanal e complementar.

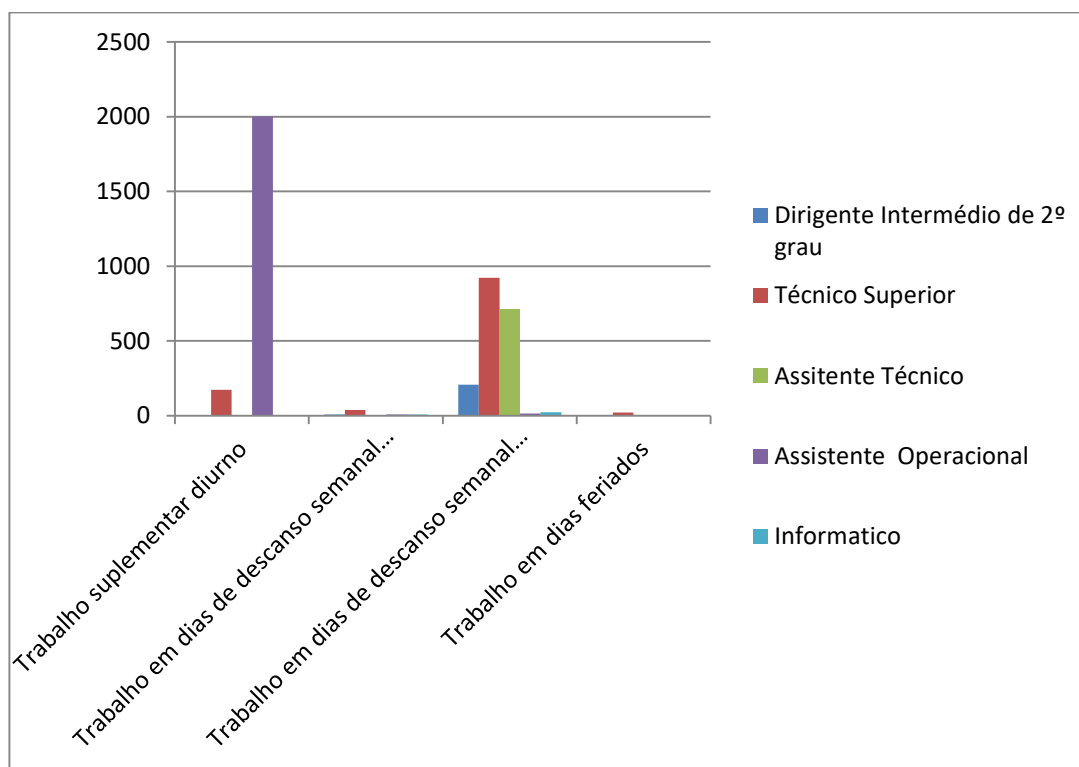


Gráfico 11 - Trabalho Suplementar referente ao ano 2018.

Analisando por grupo profissional, cerca de 2023:00 horas de trabalho suplementar foram realizadas por trabalhadores do género masculino, da carreira de Assistente Operacional, maioritariamente no exercício das funções de apoio à Direção, seguido do grupo de Técnico Superior, com 1157:30 horas. O grupo menos representado é o da informática, contando com 29:00 horas.

1.12. 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/Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Assistências familiares		Trabalhador -estudante		Por conta do período de 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 de 1º grau	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	0,0	9,0
Dirigente superior de 2º grau	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	0,0	11,0
Dirigente intermédio de 1º grau	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	13,0	0,0	0,0	2,0	0,0	3,0	13,0	16,0
Dirigente intermédio de 2º grau	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	38,0	0,0	0,0	0,0	5,0	9,5	60,0	69,5
Técnico Superior	15,0	0,0	3,0	33,0	5,0	9,0	315,0	304,0	10,0	3,0	0,0	0,0	90,0	165,5	0,0	1,0	13,0	133,0	451,0	648,5	1.099,5
Assistente técnico	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0	14,0	96,0	144,0	6,0	14,0	0,0	9,0	21,0	78,0	1,0	0,0	8,0	33,0	147,0	292,0	439,0
Assistente operacional	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	49,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	20,0	0,0	0,0	0,0	4,0	13,0	73,0	86,0
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	73,0	0,0	9,0	0,0	0,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	85,0	86,0
TOTAL	15,0	15,0	18,0	33,0	5,0	23,0	411,5	572,0	16,0	26,0	0,0	9,0	155,0	317,5	1,0	1,0	23,0	175,0	644,5	1.171,5	1.816,0

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

Durante o ano de 2018, registou-se um total de 1.816 dias de ausência ao trabalho correspondente a uma taxa de absentismo de cerca de 6,55 %, tendo como principal justificação por motivo de “doença”.

A justificação para a ausência dos trabalhadores/as da ANSR com maior expressividade por “doença”, representou 54% do total de ausências, seguidas das dadas por conta do “período de férias” (26%), bem como das ausências dadas por “outros motivos” (17,57%).

Indicador			2017	2018
Índice de Absentismo =	Total Dias de Ausência	X 100	7%	6,55 %
	Total de Dias Potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x Total de efetivos			

Analisando o quadro - Indicador do Índice de Absentismo - verificou-se que o índice de absentismo dos efetivos da ANSR, em dezembro de 2018, situou-se nos 6,55 %, valor, ainda assim, inferior ao registado em 2017, verificando-se um decréscimo de cerca de 0,45%.

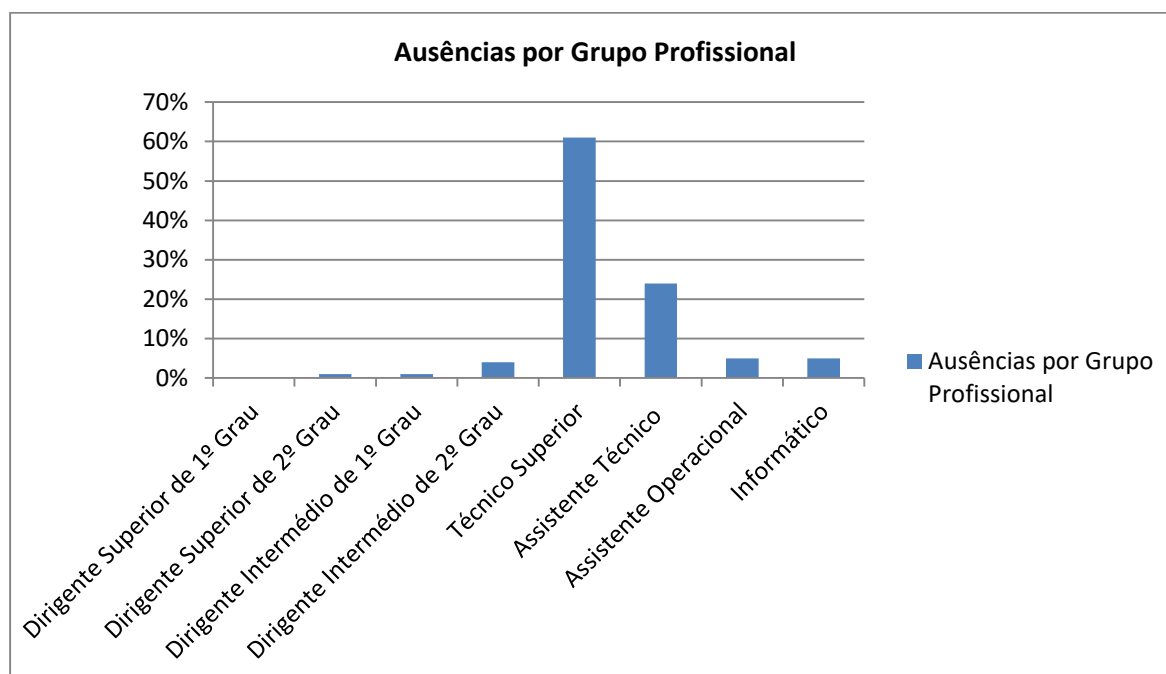


Gráfico 12 - Ausências por Grupo Profissional.

No decurso do ano em referência, e analisando o gráfico 12 verificou-se que o grupo profissional com maior número de ausências ao trabalho é o correspondente à categoria de Técnico Superior por motivo de “doença”.

De salientar que, durante o ano de 2018, registou-se um total de 1.816 dias de ausências ao trabalho, dos quais, 1.171,5 dias dizem respeito às ausências dadas pelo género feminino, e os restantes 644,5 a ausências dos efetivos do género masculino.

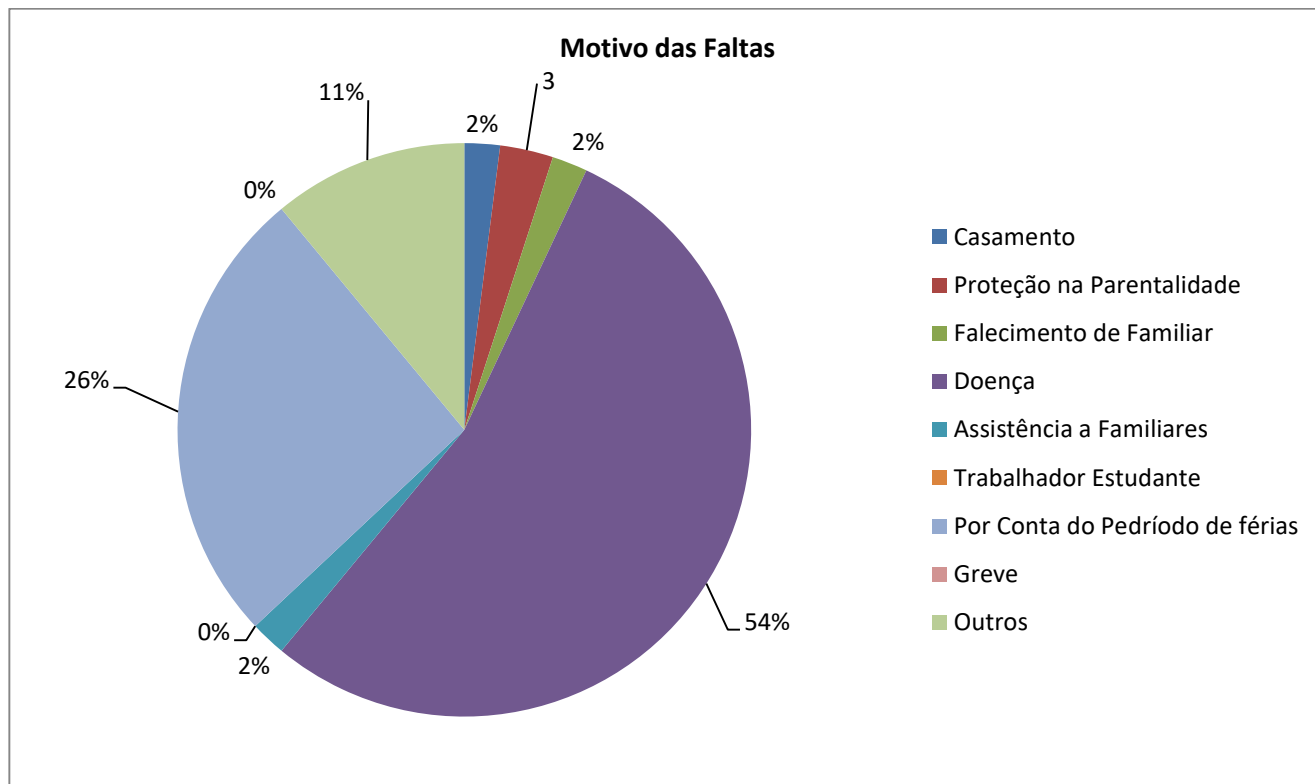


Gráfico 13 – Motivo das Faltas.

1.13. Ausência dos Trabalhadores por Atividade Sindical ou Greve.

No universo de ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve *apenas uma* Técnica Superior e um Assistente Técnico se ausentaram por motivo de greve.

1.14. Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Em 2018 não existiram ausências motivadas por acidente de trabalho.

2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2018

Quadro 13: Efetivo da ANSR, segundo a estrutura remuneratória por género.

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	11	30	41
1001-1250 €	19	13	32
1251-1500 €	3	8	11
1501-1750 €	2	4	6
1751-2000€	2	4	6
2001-2250 €	1	1	2
2501-2750 €	0	2	2
2751-3000 €	1	5	6
3251-3500 €	1	1	2
3751-4000 €	1	0	1
4501-4750 €	1	0	1
TOTAL	42	68	110

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13 €	635,07 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.298,46 €

De referir que os valores considerados para a elaboração dos quadros expostos foram os níveis remuneratórios reportados a dezembro de 2018, correspondentes aos trabalhadores/as e aos respetivos suplementos remuneratórios.

No ano em referência, o escalão remuneratório com maior representatividade foi o que se situou entre os 501,00 € e 1000,00 € (41 trabalhadores/as), onde se concentrou a maior parte do pessoal pertencente às carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional., incluindo Técnicos Superiores de 2ª posição remuneratória, sendo que a remuneração máxima foi de 4.512,09 €.

Quadro 13.1: Total dos encargos com pessoal durante o ano.

<i>Encargos com pessoal</i>	Valor (Euros)
Remuneração base	1.908.925,03 €
Suplementos remuneratórios	84.631,26 €
Prestações sociais	116.995,45 €
Outros encargos com pessoal	477.433,03 €
TOTAL	2.587.984,77 €

O total dos “Encargos com o Pessoal” apresentou um montante de € 2.587.984,77, sendo que a indicação “Remuneração Base” representou € 1.908.925,03 desse valor.

O parâmetro seguinte com maior representação diz respeito a “Representação” com a proporção de € 38.076,24.

Quadro 13.2: Suplementos Remuneratórios.

<i>Suplementos remuneratórios</i>	Valor (Euros)
<i>Trabalho suplementar (diurno e noturno)</i>	10.148,66 €
<i>Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados</i>	28.452,28 €
<i>Ajudas de custo</i>	5.616,87 €
<i>Representação</i>	38.076,24 €
<i>Secretariado</i>	1.399,56 €
<i>Outros suplementos remuneratórios</i>	937,65 €
Total	84.631,26 €

Quadro 13.3. Encargos com Prestações Sociais.

<i>Prestações sociais</i>	Valor (Euros)
<i>Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)</i>	1.002,74 €
<i>Abono de família</i>	9.138,29 €
<i>Subsídio de refeição</i>	105.333,94 €
<i>Outras prestações sociais</i>	1.520,48 €
TOTAL	116.995,45 €

No ano de 2018, os “encargos com o pessoal” contabilizaram 74% (Gráfico 14), correspondentes à remuneração base (que inclui os Subsídios de Natal e Férias).

Os encargos com o pessoal totalizaram € 2.587.984,77.

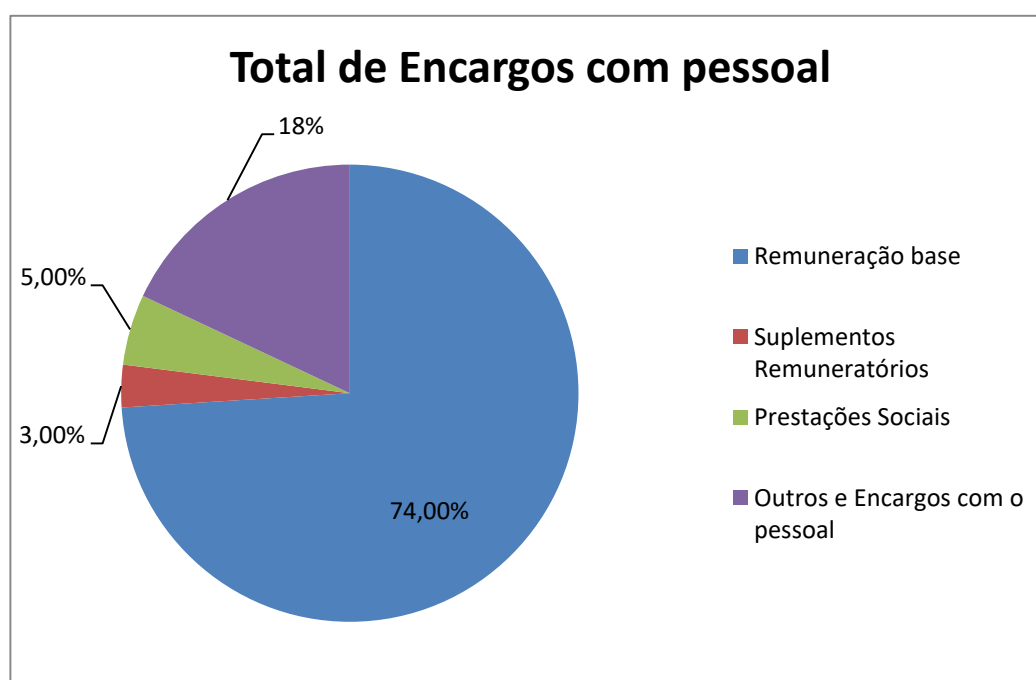


Gráfico 14: Total de Encargos com o Pessoal.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as despesas de representação detinham maior impacto, com 45% do total dos suplementos remuneratórios (Gráfico 15).

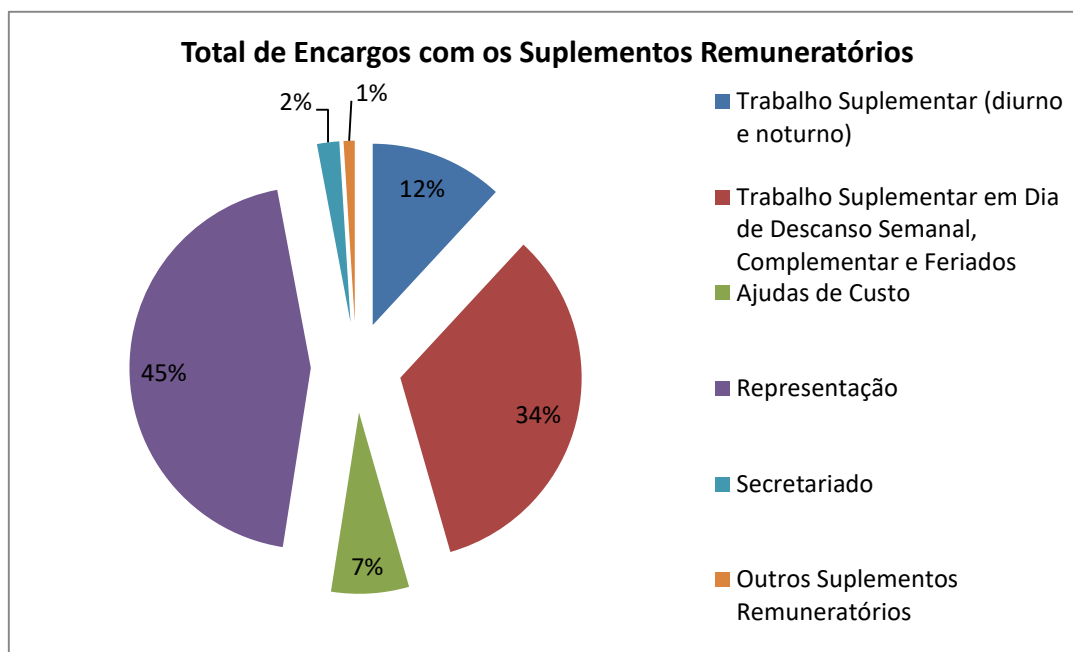


Gráfico 15 - Total de encargos com os suplementos Remuneratórios.

3. Formação Profissional.

A formação ministrada ao longo do ano de 2018 importou 68 participações em ações de formação, com um total de 1.372.50 horas de formação e custos de € 10.720,73.

Quadro 14: Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.

<i>Tipo de ação/duração</i>	<i>Menos de 30 horas</i>	<i>De 30 a 59 horas</i>	<i>de 60 a 119 horas</i>	<i>120 horas ou mais</i>	<i>TOTAL</i>
Internas	2	0	0	0	2
Externas	65	0	1	0	66
TOTAL	67	0	1	0	68

Quadro 14.1: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por carreira, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação.

<i>Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes</i>	<i>Ações internas</i>	<i>Ações externas</i>	<i>TOTAL</i>	
	<i>Nº de participações</i>	<i>Nº de participações</i>	<i>Nº de participações</i>	<i>Nº de participantes</i>
<i>Dirigente superior de 2º grau</i>	0	1	1	1
<i>Dirigente intermédio de 1º grau</i>	0	1	1	1
<i>Dirigente intermédio de 2º grau</i>	0	2	2	2
<i>Técnico Superior</i>	2	53	55	31
<i>Assistente técnico</i>	0	7	7	6
<i>Aprendizes e praticantes</i>	0	2	2	2
<i>TOTAL</i>	2	66	68	43

No que concerne às ações de formação profissional, no decorrer do ano de 2018, realizaram-se 68 ações, sendo 2 internas e 66 externas.

As ações de formação proporcionadas aos trabalhadores/as da ANSR foram de carácter externo e interno. O grupo onde se registou maior número de horas em ações de formação foi o de Técnico Superior, com um total de 1082,50 horas, distribuídas por 68 Formações, com um total de 46 participações e 43 participantes, na sua maioria Técnicos Superiores.

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

<i>Grupo/cargo/carreira Horas despendidas</i>	<i>Horas despendidas em ações internas</i>	<i>Horas despendidas em ações externas</i>	<i>Total de horas em ações de formação</i>
Dirigente superior de 2º grau		7:00	7:00
Dirigente intermédio de 1º grau		21:00	21:00
Dirigente intermédio de 2º grau		42:00	42:00
Técnico Superior	48:00	1034:50	1082:50
Assistente técnico		178:00	178:00
Aprendizes e praticantes		42:00	42:00

O quadro 14.2, acima exposto, apresenta a distribuição das horas despendidas em formação, segundo o tipo de acção, sendo de referir que, no ano em apreço, a maioria dos efetivos participou em ações externas.

Quadro 14.3: Despesas anuais com formação.

<i>Tipo de ação/valor</i>	<i>Valor (Euros)</i>
Despesa com ações internas	48,53 €
Despesa com ações externas	10.672,20 €
TOTAL	10.720,73 €

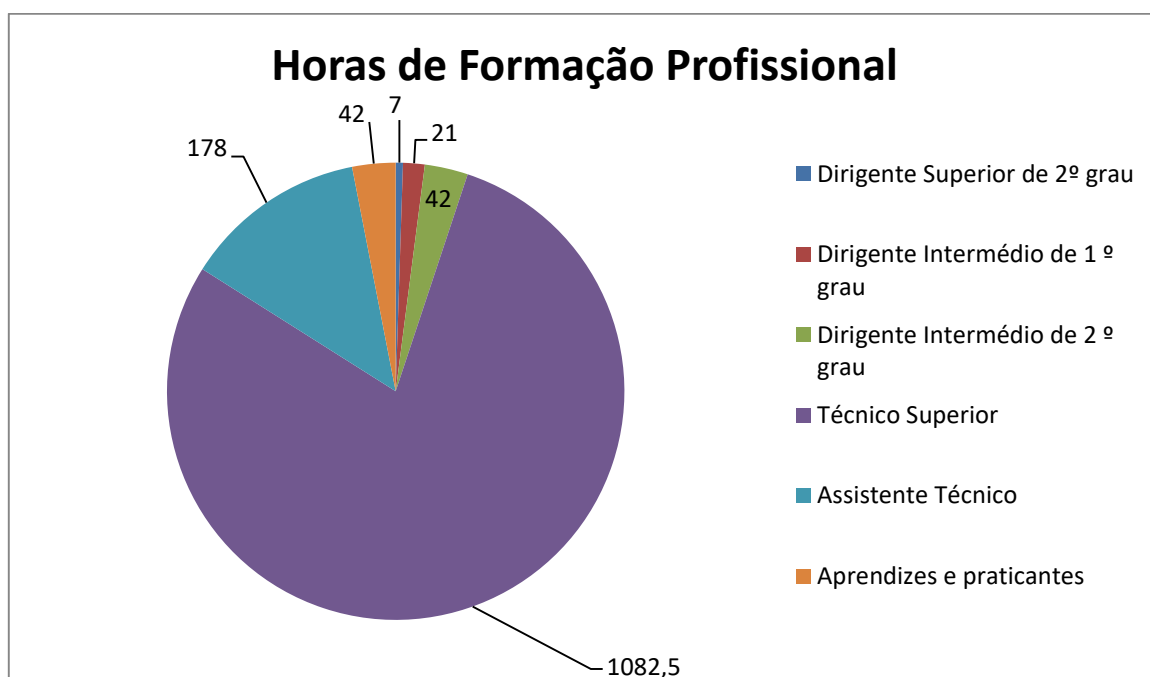


Gráfico 16 - Horas de Formação Profissional

Em relação à duração das ações de formação (Quadro 14), importa destacar as ações de formação com duração inferior a 30 horas que, durante o ano de 2018, chegaram às 67 horas no grupo das ações internas (2) e externas (65).

Com menor representatividade, destacam-se as ações de formação com duração compreendida entre as 60 e as 119 horas, num total de 1 hora.

4. Relações Profissionais.

Quadro 15: Relações Profissionais.

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	15

No universo de trabalhadores da ANSR, 15 são sindicalizados.

Indicadores de Gestão relativos ao Ano de 2018

Recursos Humanos		
Idade Média	Somatório das Idades	
	Total dos Efetivos	49 Anos
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades	
	Total dos Efetivos	20 Anos
Taxa de Tecnicidade	Total Pessoal Técnico Superior	
	Total de Efetivos	46%
Taxa de Feminização	Total de Efetivos Femininos	
	Total de Efetivos	62%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos Idade= > 55 anos	
	Total de Efetivos	31%
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout.	
	Total de Efetivos	61%
Taxa de Habilitação Secundária	Total de Habilitação do 11º ao 12º	
	Total de Efetivos	30%
Taxa de Habilitação Básica	Taxa de Habilitação Básica= < 9º ano	
	Total de Efetivos	9 %
Taxa de admissão	Total de Admissões	
	Total de Efetivos	25,45%
Taxa de Saídas	Total de Saídas	
	Total de Efetivos	17,30%
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos)	6,55%

Índice de Quadros

Quadro 1:	Contagem dos Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	8
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.....	10
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	12
Quadro 4:	Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	13
Quadro 5:	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	15
Quadro 6:	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género.....	18
Quadro 7:	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	20
Quadro 8:	Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	22
Quadro 9:	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	22
Quadro 10:	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro	24
Quadro 11:	Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho e género	25
Quadro 12:	Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	27
Quadro 13:	Estrutura remuneratória, por género	30
Quadro 13.1:	Total dos encargos com pessoal durante o ano	31
Quadro 13.2:	Suplementos remuneratórios	31
Quadro 13.3:	Encargos com prestações sociais	32

Quadro 14:	Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	33
Quadro 14.1:	Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação	34
Quadro 14.2:	Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação	35
Quadro 14.3:	Despesas anuais com formação	35
Quadro 15:	Relações profissionais	36

Índice de Gráficos

Gráfico 1 e 2 :	Vinculação Jurídico	9
Gráfico 3 :	Admissão e Regressos.....	11
Gráfico 4 :	Saídas Organismo.....	13
Gráfico 5 :	Género referente ao Ano de 2018.....	14
Gráfico 6 :	Estrutura Etária	16
Gráfico 7 :	Escalão Etário segundo o género.....	17
Gráfico 8 :	Antiguidade na Função Pública	19
Gráfico 9 :	Nível Habitacional	21
Gráfico 10 :	Modalidades de Horário.....	23
Gráfico 11 :	Trabalho Suplementar.....	26
Gráfico 12 :	Ausências por Grupo Profissional.....	28
Gráfico 13 :	Motivo de Faltas	29
Gráfico 14 :	Total dos Encargos com Pessoal.....	32
Gráfico 15 :	Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios.....	33
Gráfico 16 :	Horas de Formação Profissional.....	36