

BALANÇO SOCIAL ANSR

2014



Conteúdo

I-Introdução	2
II-Characterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2014.....	3
1.Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género	3
1.1-Modalidade de vinculação	3
1.2 – Género	4
2 – Escalão etário.....	5
3 – Estrutura de antiguidades segundo o género	7
4 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade	8
5 – Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género.....	9
6 – Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados	10
7 – Mobilidade dos trabalhadores saídos	11
8 – Mudanças de Estatuto remuneratório dos trabalhadores	12
9 – Modalidades de horário.....	12
10 – Trabalho extraordinário.....	14
11 – Assiduidade.....	15
12 – Acidentes em serviço e doenças profissionais.....	17
III - Encargos com Pessoal durante o ano de 2014	17
IV – Formação Profissional.....	19
V – Relações Profissionais.....	22
Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2014	23

I-Introdução

A Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária – ANSR é um serviço central da 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 2º do Decreto – Regulamentar n.º 28/2012, de 12/03).

O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2014, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

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.

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, janeiro de 2015

II- Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2014.

A 31 de dezembro de 2014, a Autoridade Nacional de segurança Rodoviária (ANSR) tinha em exercício de funções 61 trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

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

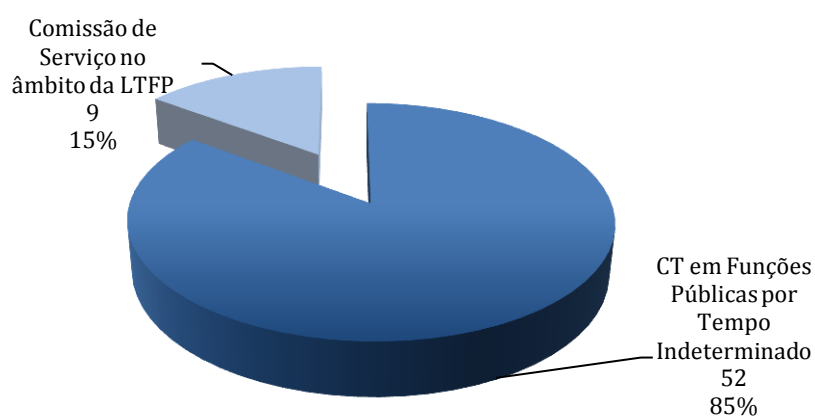
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	12	22			12	22	34
Assistente Técnico	8	6			8	6	14
Assistente Operacional	2	1			2	1	3
Pessoal de Informática		1			0	1	1
<i>Total</i>	22	30	4	5	26	35	61

1.1- Modalidade de vinculação

A modalidade de vinculação predominante no organismo é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que representa 85 % do total dos trabalhadores em exercício de funções. Os trabalhadores que se encontram vinculados através de Comissão de Serviço, no âmbito da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas-LTFP) representam 15 %.

Gráfico I – Vínculo Jurídico



1.2 – Género

O género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 35 trabalhadoras, que representa 57 % do universo total, sendo que 30 trabalhadoras estão vinculadas com contrato de trabalho em funções públicas e 5 estão em comissão de serviço.

Os restantes 43 % são referentes aos 26 trabalhadores do género masculino, dos quais 22 têm contrato de trabalho em funções públicas e 4 estão em comissão de serviço.

Gráfico II – Vínculo Jurídico dos trabalhadores por género

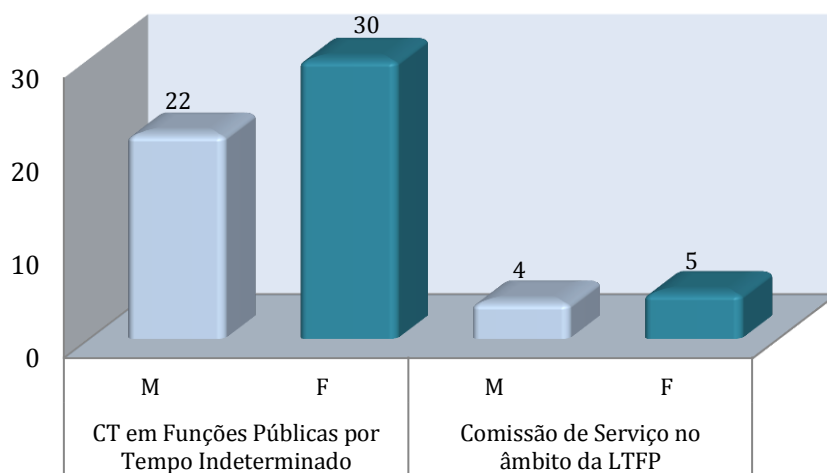
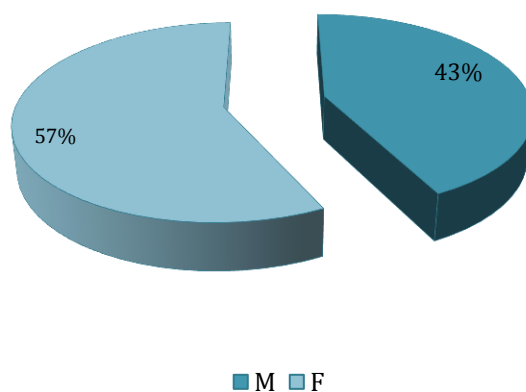


Gráfico III – Género referente ao ano de 2014



2 – Escalão etário

A média etária do total de efetivos, em 31 de dezembro de 2014, rondava os 48 anos.

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por 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 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		2	1			1					1	4	5
Técnico Superior			3	7	5	5	3	1		5	1	4					12	22	34
Assistente Técnico	1		2		1					2	3	2	1	1		1	8	6	14
Assistente Operacional							1		1					1			2	1	3
Pessoal de Informática														1			0	1	1
Total	1	0	5	7	6	6	4	3	3	8	5	7	2	3	0	1	26	35	61

Verifica-se a existência de 3 intervalos de idades nos quais se registam o mesmo número de ocorrências e que englobam os trabalhadores entre os 35 e 39 anos de idade, entre os 40 e 44 anos de idade e entre os 55 e 59 anos de idade, com 12 trabalhadores, representando 20 % cada um. Seguem-se os intervalos entre os 50 e 54 anos de idade, com 11 trabalhadores, que representam 18%, logo seguido pelo intervalo de 45-49 anos de idade, com 7 trabalhadores, que representa 11 %, seguido pelo intervalo de 60-64 anos de idade, com 5 trabalhadores, que representa 8% e pelos intervalos 65-69 e 30-34 anos de idade com 1 trabalhador cada, correspondendo cada um a 1% do universo total.

Gráfico IV – Estrutura Etária

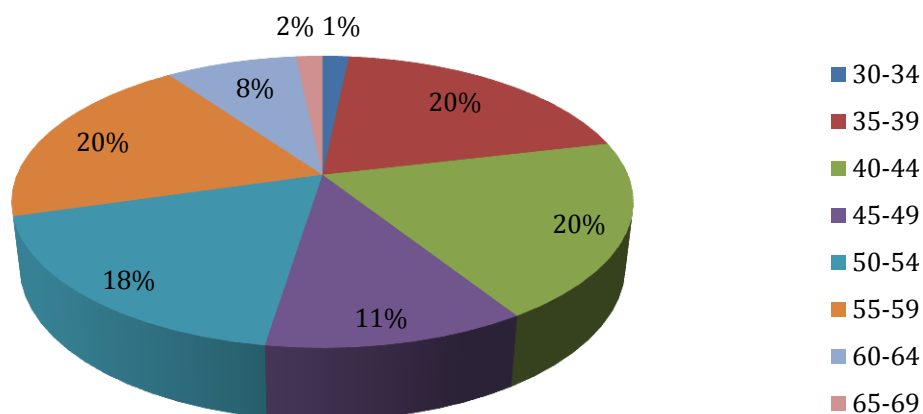
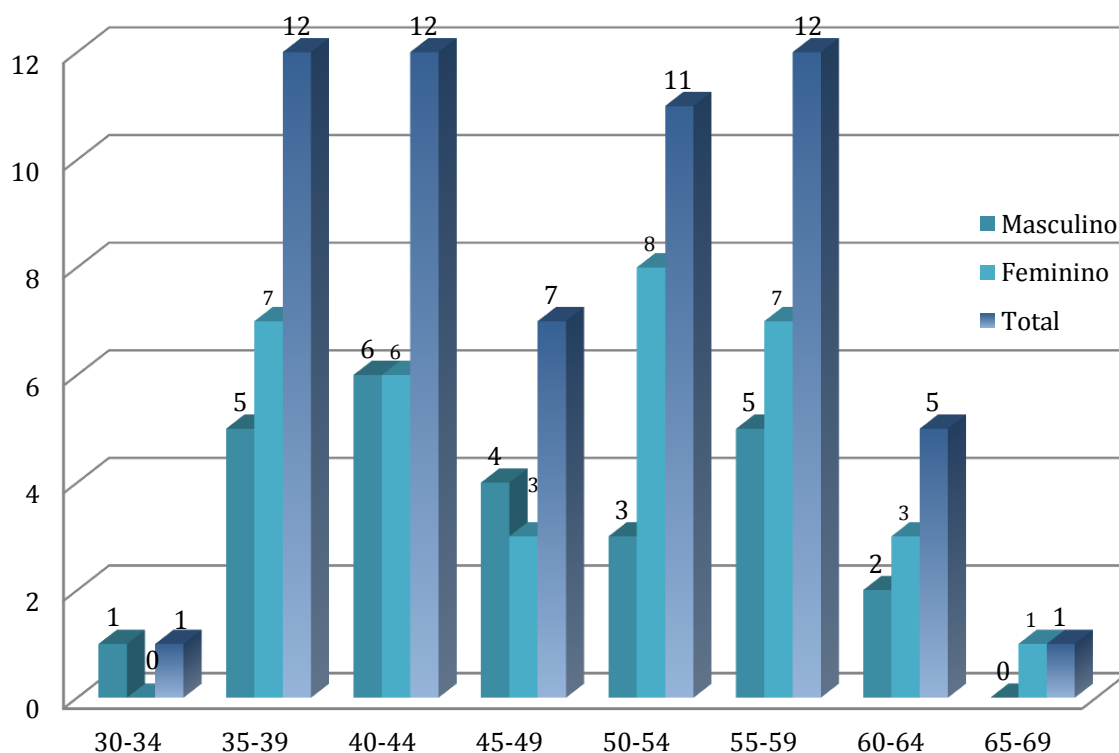


Gráfico V – Escalão etário segundo o género



Não existem trabalhadores efetivos com idade inferior ou igual a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é nula. ¹

¹ Taxa de emprego jovem: efetivo com menos de 30 anos/ efetivo global x 100

3 – Estrutura de antiguidades segundo o género

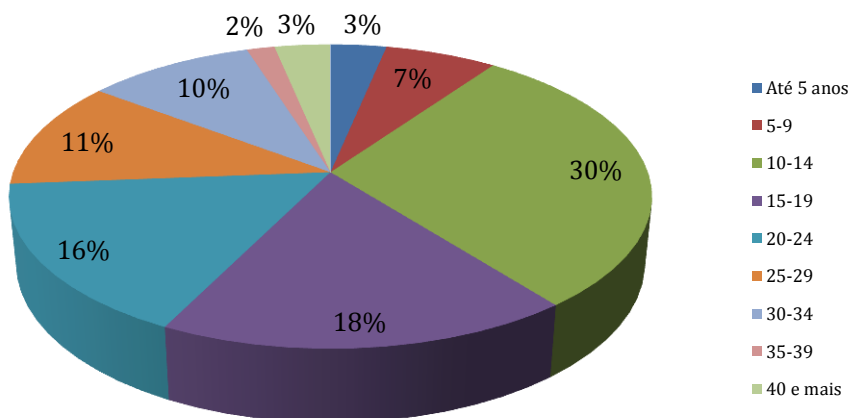
Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género

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															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	3						1							1	4	5
Técnico Superior	2		3	1	3	8	1	6	2	2		2	1	2				1	12	22	34
Assistente Técnico					3		2	1	1	3		2	1				1		8	6	14
Assistente Operacional							1				1			1					2	1	3
Pessoal de Informática														1					0	1	1
Total	2	0	3	1	7	11	4	7	4	6	2	5	2	4	1	0	1	1	26	35	61

Em 31 de dezembro de 2014 os trabalhadores da ANSR tinham uma média de antiguidades de 19 anos na função pública.

É de salientar que a classe modal de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos entre os 10 e 14 anos, num total de 18 trabalhadores, representando 30 %, seguem-se os escalões etários entre os 15 e 19, com 11 trabalhadores, representando 18%, entre os 20 e 24 com 10 trabalhadores, representativo de 16 %, entre os 25 e 29, com 7 trabalhadores, representando 11%, entre os 30 e 34 anos, com 6 trabalhadores, que representa 10 %, entre 5 e 9, com 4 trabalhadores equivalente a 7%, entre 40 e mais anos e até 5 anos com 2 trabalhadores cada, representando 3% e, a finalizar, o intervalo entre 35 e 39 anos de antiguidade com 1 trabalhador, correspondendo a 2% do universo total de trabalhadores.

Gráfico VI – Antiguidades na Função Pública



4 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

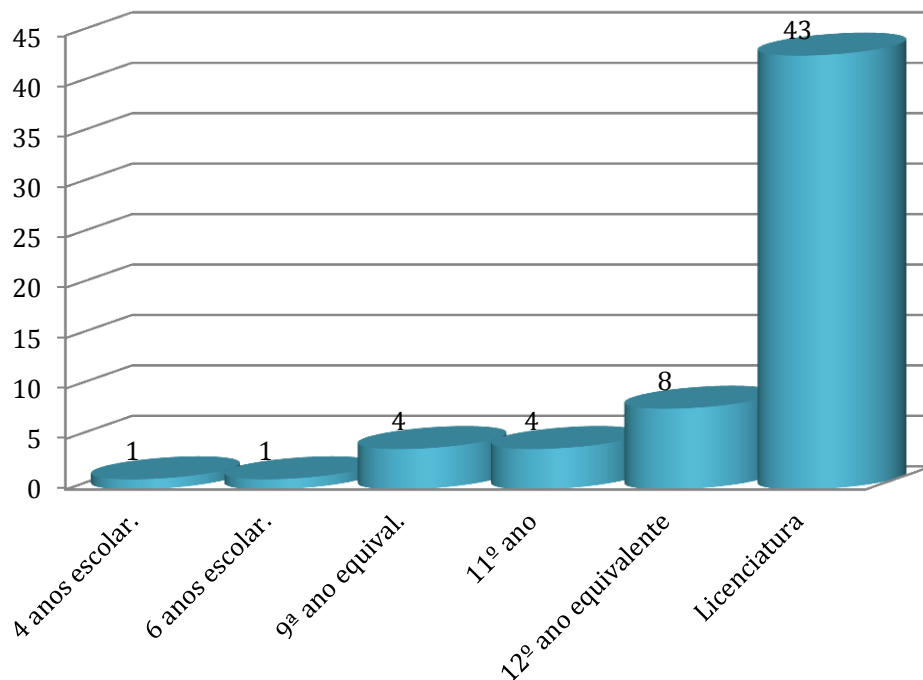
Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/ habilitação literária	4 anos escolar.		6 anos escolar.		9ª ano equival.		11º ano		12º ano equivalente		Licenciatura		Total		Total
	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									1		11	22	12	22	34
Assistente Técnico					1	2	2	1	5	2		1	8	6	14
Assistente Operacional	1			1			1						2	1	3
Pessoal de Informática						1							0	1	1
Total	1	0	0	1	1	3	3	1	6	2	15	28	26	35	61

O nível de escolaridade predominante é o dos licenciados, com 43 trabalhadores (70,49 %), seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 13 trabalhadores (21,31 %), o 9º ano de escolaridade, com 7 trabalhadores

(11,48 %), o 11º ano de escolaridade e 4 anos de escolaridade com 3 trabalhadores cada (4,92 %) e 6 anos de escolaridade com 2 trabalhadores (3,28 %).

Gráfico VII – Nível habilitacional



5 – Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	35-39		40-44		50-54		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			1			1			1	1	2
Assistente Técnico	1								1	0	1
Total	1	0	1	0	0	1	0	0	2	1	3

No universo dos 61 trabalhadores, existem 3 trabalhadores que beneficiam de redução fiscal por motivos de deficiência, sendo 2 do género masculino e 1 do género feminino, distribuídos pelos intervalos entre os 35 e os 54 anos de idade.

6 – Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

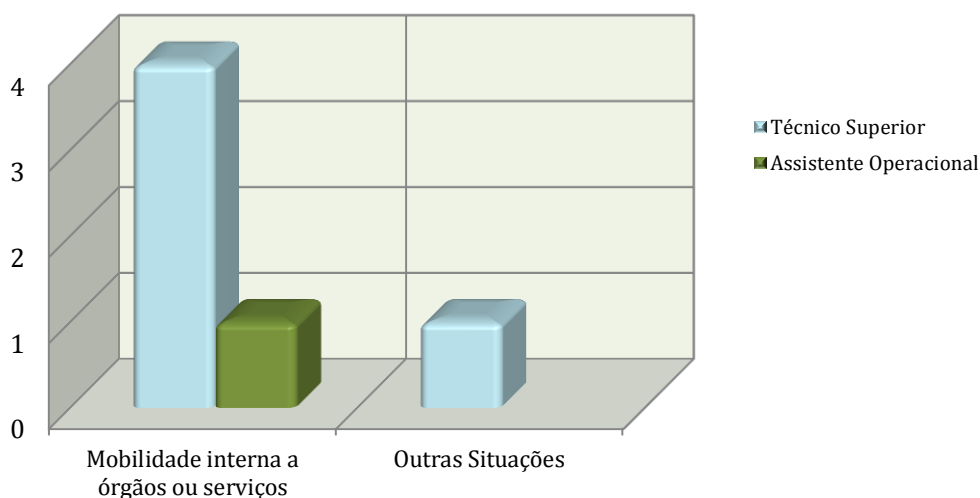
Quadro 6: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		4		1	0	5	5
Assistente Operacional	1				1	0	1
Total	1	4	0	1	1	5	6

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 6 admissões no Organismo.

De salientar que o índice de entradas² foi de 9,84 %.

Gráfico VIII – Admissões e regressos



² Índice de entradas: $n^{\circ} \text{ total de entradas} / n^{\circ} \text{ total de efetivos} \times 100$

7 – Mobilidade dos trabalhadores saídos

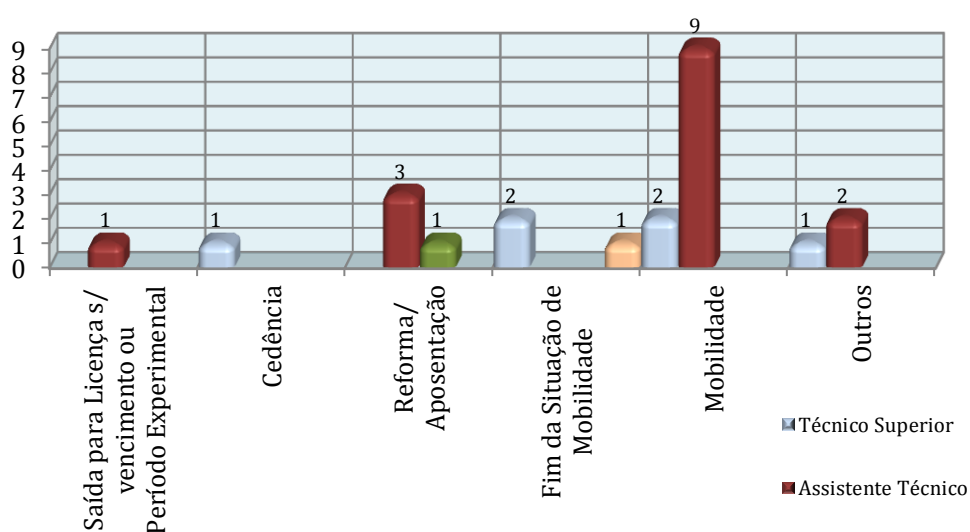
Quadro 7: Contagem das saídas de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivo de Saída (durante o ano)	Saída para Licença s/ vencimento ou Período Experimental		Cedência		Reforma/ Aposentação		Fim da Situação de Mobilidade		Mobilidade		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			1				1	1	1	1	1		4	2	6
Assistente Técnico		1				3				9		2	0	15	15
Assistente Operacional						1							0	1	1
Pessoal de Informática							1						1	0	1
Total	0	1	1	0	0	4	2	1	1	10	1	2	5	18	23

Durante o ano de 2014, saíram da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária 23 trabalhadores, dos quais 1 trabalhadores para licença sem vencimento ou período experimental, 3 trabalhadores por conclusão do período de mobilidade interna, 4 trabalhadores por aposentação, 11 trabalhadores por mobilidade interna, 1 por cedência de interesse público e 3 por outros motivos. No total saíram 5 trabalhadores do género masculino e 18 do feminino.

De salientar que o índice de saídas³ foi de 37,70 %.

Gráfico IX – Saídas do Organismo



³ Índice de saídas: n° de saídas/ n° total de efetivos x 100

8 – Mudanças de Estatuto remuneratório 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	Alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório		Alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior					0	0	0
Assistente Técnico					0	0	0
Assistente Operacional					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

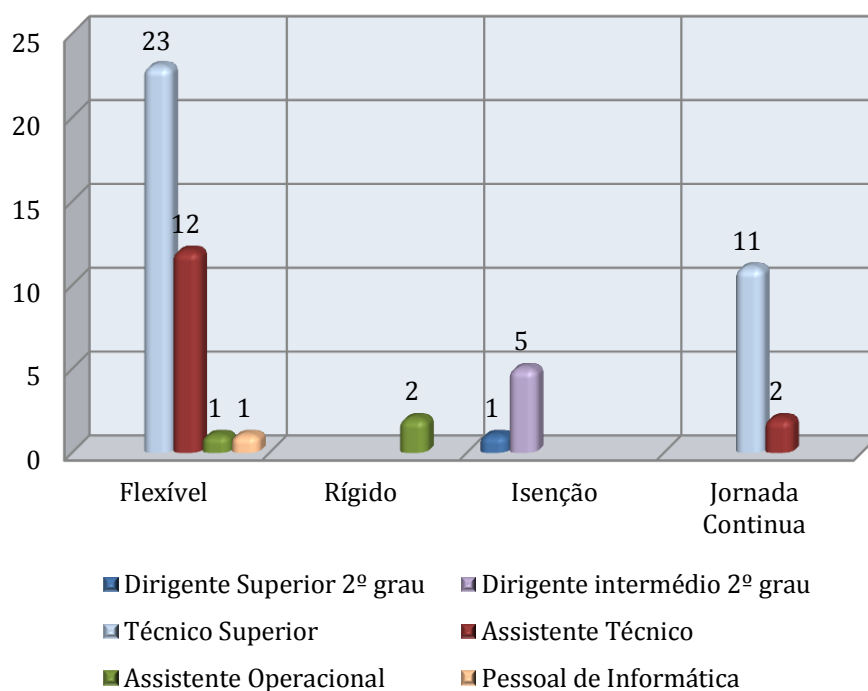
Não houve alterações obrigatórias nem gestionárias nos termos do disposto no nº 6 do artigo 47º da LVCR, nem nos termos do nº 1 do artigo 47º da LVCR, após a realização da avaliação do desempenho, no âmbito do SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública.

9 – 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 Contínua		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	10	13					2	9	12	22	34
Assistente Técnico	6	6					2		8	6	14
Assistente Operacional		1	2						2	1	3
Pessoal de Informática		1							0	1	1
Total	16	21	2	0	4	5	4	9	26	35	61

Gráfico X – Modalidades de Horário



Quadro 10: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/ cargo/ carreira	Tempo Completo		PNT inferior ao praticado a tempo completo				Total		Total
			Tempo parcial		Tempo parcial				
			Células abertas para indicar nº horas/semana						
	40 Horas		30 Horas		Isenção				
	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	12	22					12	22	34
Assistente Técnico	8	6					8	6	14
Assistente Operacional	2	1					2	1	3
Pessoal de Informática		1					0	1	1
Total	26	35	0	0	0	0	26	35	61

A análise dos dados referentes às modalidades de horários praticados na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária demonstra a clara predominância no horário flexível, com 37 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 13, da isenção de horário com 9 trabalhadores e 2 trabalhadores com horário rígido.

Verifica-se também que a totalidade dos trabalhadores tem como referência o horário de 40 horas semanais.

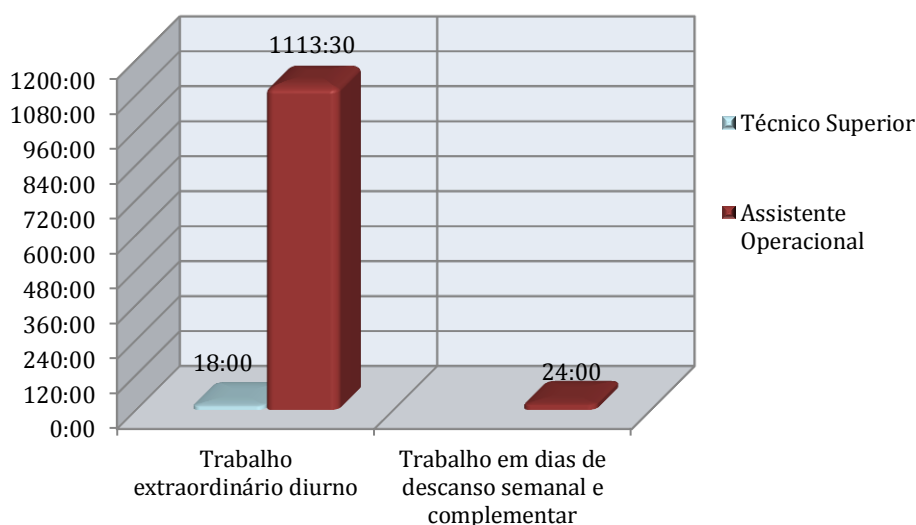
10 – Trabalho extraordinário

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho em dias de descanso semanal e complementar		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	6:00	12:00			6:00	12:00	18:00
Assistente Operacional	1113:30		24:00		1137:30	0:00	1137:30
Total	1119:30	12:00	24:00	0:00	1143:30	12:00	1155:30

Após a análise da prestação de trabalho extraordinário realizado durante o ano de 2014, verifica-se que houve 1.155,30 horas extraordinárias efetuadas, das quais 1.137,30 horas extraordinárias foram realizadas pelos assistentes operacionais com funções de motoristas.

Gráfico XI – Trabalho extraordinário



11 – Assiduidade

Quadro12: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

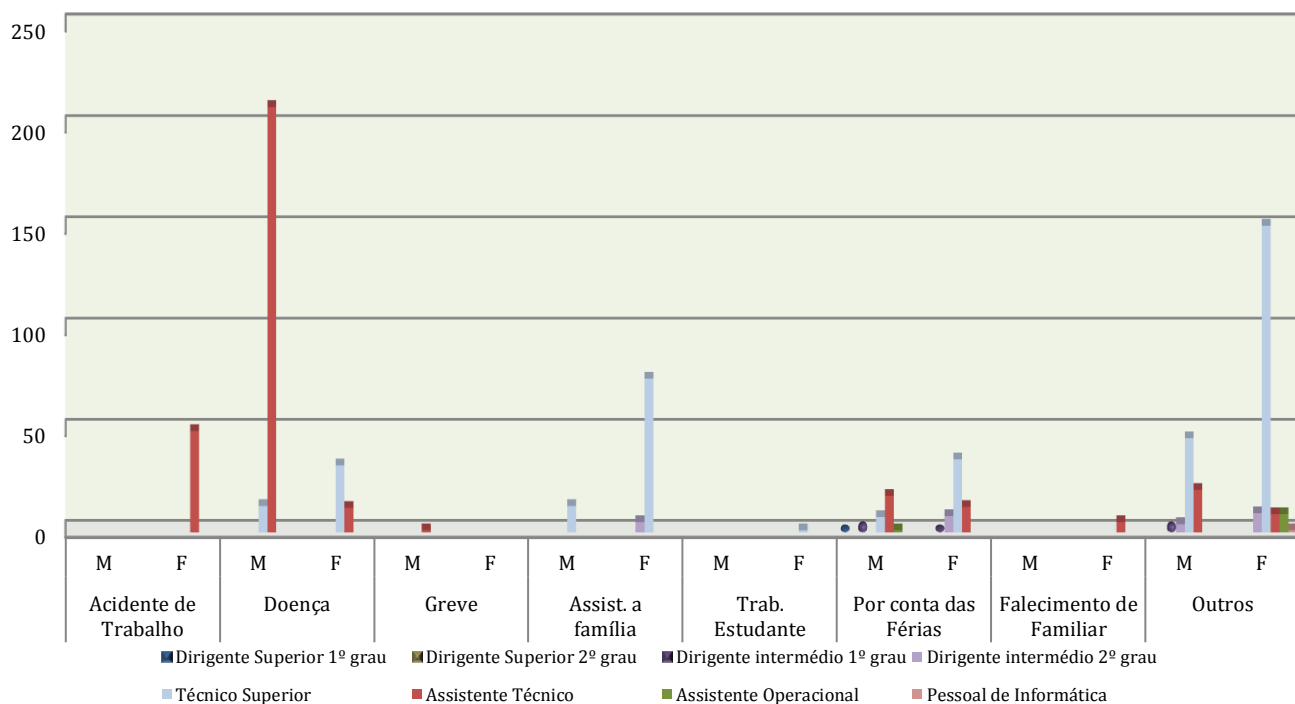
Grupo/ cargo/ carreira/ Motivo de ausência	Acidente de Trabalho		Doença		Greve		Assist. a família		Trab. Estudante		Por conta das Férias		Falecimento de Familiar		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau											1						1	0	1
Dirigente Superior 2º grau																	0	0	0
Dirigente intermédio 1º grau											3	1			3		6	1	7
Dirigente intermédio 2º grau								5				8			4	9,5	4	22,5	26,5
Técnico Superior			13,0	33			13,0	76		1	7,5	36			46,5	151,5	80	297,5	377,5
Assistente Técnico		50	210	12	1						18	12,5		5	21	9	250	88,5	338,5
Assistente Operacional											1					9	1	9	10
Pessoal de Informática																1	0	1	1
Total	0	50	223	45	1	0	13	81	0	1	30,5	57,5	0	5	74,5	180	342	419,5	761,5

Um indicador de assiduidade é necessário a qualquer gestão de recursos humanos, enquanto fator que influencia diretamente a produtividade.

Durante o ano de 2014, na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, houve um total de 761,5 dias completos de ausência ao trabalho, dos quais 420 dizem respeito a ausências femininas, sendo os restantes 342 dias referentes a ausências masculinas, das quais 223 dias são por doença.

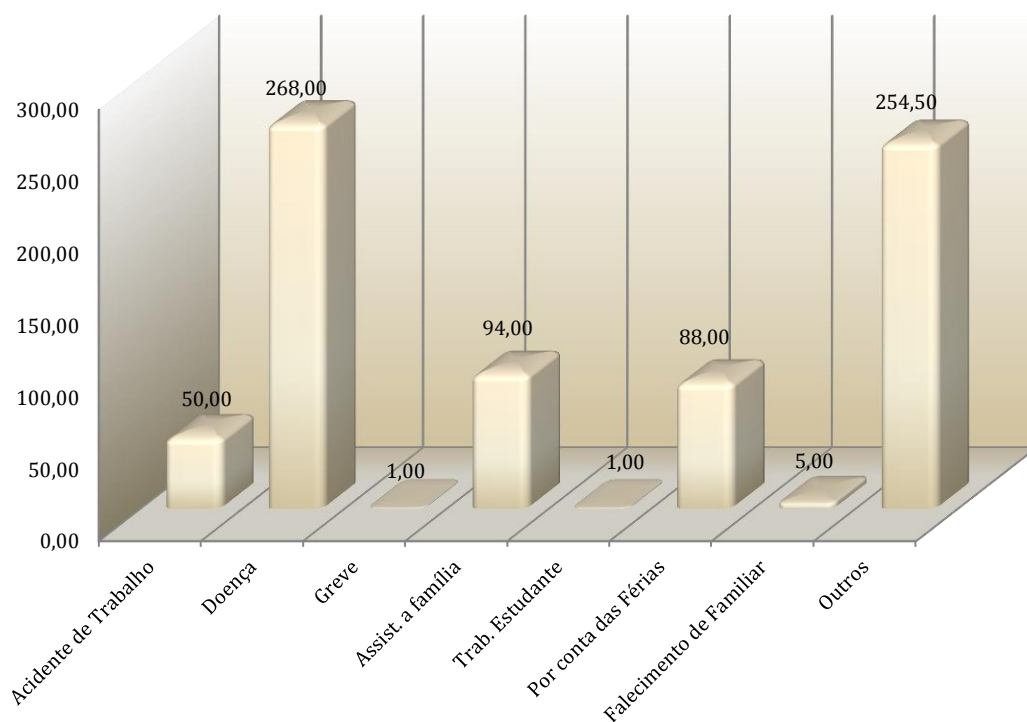
Analisando os dados sobre a assiduidade em função do género, verifica-se que o valor médio de ausências do género masculino é de 45 % e do género feminino de 55 %.

Gráfico XII – Ausências por grupo profissional



O grupo de pessoal com maior número de ausências é o correspondente à carreira de Técnico Superior, com 378 dias de faltas, o que representa cerca de 49,63 % do valor total.

Gráfico XIII – Motivo das faltas



11.1 – Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

Verificou-se 1 dia de ausência ao serviço por motivo de greve.

12 – Acidentes em serviço e doenças profissionais

Relativamente a este indicador é de salientar que durante o ano de 2014 não ocorreram acidentes de trabalho, tendo os 50 dias de baixa registados por este motivo sido originados por acidente ocorrido em 2013.

III - Encargos com Pessoal durante o ano de 2014

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género

<i>Género/ Escalão de remunerações</i>	<i>Masculino</i>	<i>Feminino</i>	<i>Total</i>
501 - 1000 €	9	10	19
1001 - 1250 €	6	5	11
1251 - 1500 €	2	6	8
1501 - 1750 €	4	7	11
1751 - 2000 €	1	2	3
2001 - 2250 €	0	0	0
2251 - 2500 €	0	0	0
2501 - 2750 €	1	4	5
2751 - 3000 €	0	0	0
3001 - 3250 €	1	1	2
3251 - 3500 €	1	0	1
3501 - 3750 €	0	0	0
3751 - 4000 €	0	0	0
4001 - 4250 €	1	0	1

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13 €	635,07 €

Quadro 14: Total dos encargos com pessoal durante o ano

<i>Encargos com pessoal</i>	<i>Valor (Euros)</i>
Remuneração base	1.277.612,00 €
Suplementos remuneratórios	43.571,86 €
Prestações Sociais	63.979,69 €
Outros encargos com pessoal	115.675,52 €
Total	1.500.839,07 €

Quadro 14.1: Suplementos remuneratórios

<i>Suplementos remuneratórios</i>	<i>Valor (Euros)</i>
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	6.413,72 €
Trabalho extraordinário em dia de descanso semanal, complementar e feriados	219,85 €
Ajudas de Custo	1.777,19 €
Despesas de Representação	32.735,32 €
Secretariado	1.268,85 €
Outros Suplementos Remuneratórios	1.156,93 €
Total	43.571,86 €

Quadro 14.2: Encargos com prestações sociais

<i>Prestações sociais</i>	<i>Valor (Euros)</i>
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1.539,38 €
Abono de família	1.780,68 €
Subsídio de refeição	60.659,63 €
Total	63.979,69 €

Os encargos com o pessoal totalizaram 1.500.839,07 €

Verifica-se que 85 % dos encargos de pessoal são referentes a abonos da remuneração base, incluindo os subsídios de férias e natal.

O trabalho extraordinário representa 0,44 % do valor total dos custos com o pessoal, enquanto que as despesas de representação representam 2,18 % dos custos com o pessoal.

Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal

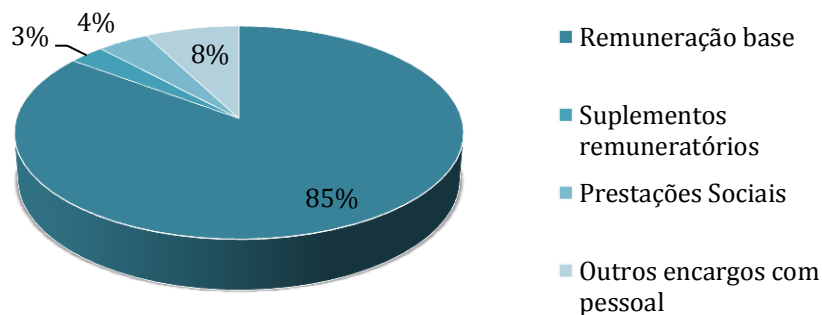
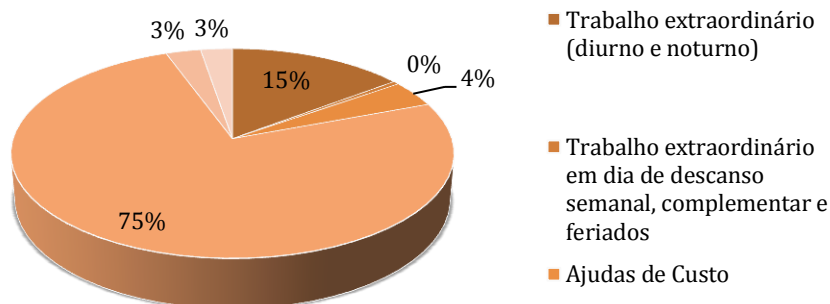


Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios



IV – Formação Profissional

Quadro 15: 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	0	0	0	0	0
Externas	46	17	0	1	64
Total	46	17	0	1	64

Quadro 16: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, 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>
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0
Dirigente intermédio 1º grau			0	
Dirigente intermédio 2º grau		2	2	2
Técnico Superior	0	43	43	21
Assistente Técnico	0	19	19	10
Assistente Operacional	0	0	0	0
Outro Pessoal	0	0	0	0
Total	0	64	64	33

Quadro 17: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/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 1º grau	0	0	0
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0
Dirigente intermédio 1º grau			
Dirigente intermédio 2º grau		42	42
Técnico Superior	0	1030	1030
Assistente Técnico	0	348	348
Assistente Operacional	0	0	0
Pessoal de Informática	0	0	0
Total	0	1420	1420

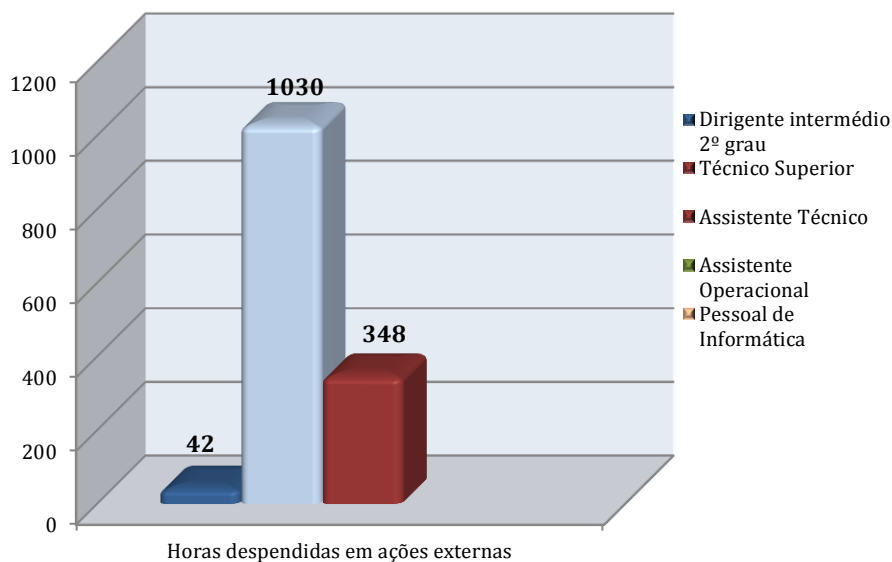
Quadro 18: Despesas anuais com formação

<i>Tipo de ação/valor</i>	<i>Valor (Euros)</i>
Despesas com ações internas	- €
Despesas com ações externas	7.645,73 €
Total	7.645,73 €

De modo a reforçar os conhecimentos dos trabalhadores da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e fazer face às alterações legislativas que se verificaram, foram proporcionadas 64 ações de formação, todas externas, as quais abrangeram um total de 1420 horas e 33 trabalhadores.

Neste âmbito foi despendido o montante global de 7.645,73 €

Gráfico XVI – Formação Profissional



V – Relações Profissionais

Quadro 19: Relações profissionais

<i>Relações profissionais</i>	<i>Número</i>
Trabalhadores sindicalizados	2
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0
<i>Total</i>	<i>2</i>

Existem, no mapa de pessoal da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, 2 trabalhadores sindicalizados.

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2014

Recursos Humanos		
Idade Média	Somatório das Idades	48 anos
	Total de Efetivos	
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades	19 Anos
	Total de Efetivos	
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total Pessoal Técnico Superior	55,74%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Assistentes Técnicos	Total Pessoal Assistente Técnico	22,95%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Assistentes Operacionais	Total Pessoal Assistente Operacional	4,92%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Feminização	Total Efetivos Femininos	57,38%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Feminização Dirigente	Total Efetivos Femininos Dirigentes	8,20%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes	14,75%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Efetivos idade <30	0,00%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos idade =>55	29,51%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout	70,49%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11º ao 12º ano	19,67%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações =< 9º ano	9,84%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Admissão	Total de Admissões	9,84%
	Total de Efetivos X 100	
Taxa de Saídas	Total de Saídas	37,70%
	Total de Efetivos X 100	
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	4,95%
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos) X 100	