



# BALANÇO SOCIAL

2023

---

## FICHA TÉCNICA

**Título:** Balanço Social 2023

**Autoria:** Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR)

**Morada:** Avenida Casal de Cabanas, n.º 1, 2734-507 Barcarena - Oeiras

**Telefone:** 214236800

**Correio eletrónico:** rh@ansr.pt

**Conceção técnica:** Núcleo de Gestão de Recursos Humanos, Formação e Saúde e Segurança no Trabalho |  
Divisão de Apoio e Desenvolvimento Organizacional

**Data de edição:** 8 de abril de 2024

## ÍNDICE

<b>SUMÁRIO EXECUTIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMO DOS INDICADORES DE GESTÃO RELATIVOS AO ANO DE 2023 .....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO .....</b>	<b>11</b>
<b>EVOLUÇÃO DE EFETIVOS .....</b>	<b>12</b>
<b>1. RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>13</b>
1.1. CARACTERIZAÇÃO DE EFETIVOS .....	13
1.2. ESTRUTURA ETÁRIA .....	15
1.3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	17
1.4. ESTRUTURA HABILITACIONAL .....	17
1.5. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA .....	18
<b>2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>19</b>
2.1. ADMISSÕES E REGRESSOS .....	19
2.2. SAÍDAS .....	20
2.3. SITUAÇÃO ORGANIZACIONAL .....	21
2.4. RECRUTAMENTO .....	22
2.5. ROTAÇÃO E REPOSIÇÃO DE TRABALHADORES .....	23
2.6. MODALIDADES DE HORÁRIO E PERÍODO NORMAL DE TRABALHO .....	25
2.7. TELETRABALHO .....	26
2.8. AUSÊNCIAS AO TRABALHO .....	28
2.9. HORAS NÃO TRABALHADAS POR MOTIVO DE GREVE .....	29
<b>3. ENCARGOS COM PESSOAL .....</b>	<b>29</b>
3.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA .....	29
3.2. TOTAL DE ENCARGOS .....	31
3.3. TRABALHO SUPLEMENTAR .....	34
<b>4. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>36</b>
4.1. ACIDENTES DE TRABALHO/DOENÇAS PROFISSIONAIS .....	36
4.2. MEDICINA DO TRABALHO .....	37
4.3. AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) .....	37
<b>5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>39</b>
<b>6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - ORGANOGRAMA .....	11
------------------------------	----

## ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 – TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO.....	13
QUADRO 2 - CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO.....	15
QUADRO 3 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	26
QUADRO 4 – N.º DE TRABALHADORES EM TELETRABALHO / UNIDADE ORGÂNICA .....	27
QUADRO 5 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO .....	29
QUADRO 6 - REMUNERAÇÃO MÍNIMA E MÁXIMA/GÉNERO .....	31
QUADRO 7 - TOTAL DOS ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL .....	31
QUADRO 8 – ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS.....	32
QUADRO 9 - ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	33
QUADRO 10 - AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO.....	39
QUADRO 11 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO .....	40
QUADRO 12 - HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO .....	41
QUADRO 13 - DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO .....	42

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DE EFETIVOS NOS ÚLTIMOS 10 ANOS.....	12
GRÁFICO 2 - TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO .....	13
GRÁFICO 3 - TRABALHADORES SEGUNDO O CARGO/CARREIRA.....	14
GRÁFICO 4: CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES POR GÉNERO.....	14
GRÁFICO 5 – CARACTERIZAÇÃO DOS DIRIGENTES POR GÉNERO.....	15
GRÁFICO 6 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO .....	16
GRÁFICO 7 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO .....	17
GRÁFICO 8: CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO .....	18

GRÁFICO 9 - TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA .....	19
GRÁFICO 10: CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO O TIPO DE ENTRADA.....	20
GRÁFICO 11: CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO O TIPO DE SAÍDA POR CARGO/CARREIRA.....	21
GRÁFICO 12 - DIFERENÇA ENTRE O NÚMERO DE POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E OCUPADOS. ....	22
GRÁFICO 14 – POSTOS DE TRABALHO A OCUPAR.....	23
GRÁFICO 15 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE ROTAÇÃO.....	24
GRÁFICO 16 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE REPOSIÇÃO .....	25
GRÁFICO 17 – CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	26
GRÁFICO 18 – N.º DE TRABALHADORES EM TELETRABALHO/UNIDADE ORGÂNICA .....	27
GRÁFICO 19 - MOTIVO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO .....	28
GRÁFICO 20 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO .....	30
GRÁFICO 21 - REMUNERAÇÃO MÍNIMA E MÁXIMA/GÉNERO .....	30
GRÁFICO 22 – TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL .....	32
GRÁFICO 23 – ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS.....	33
GRÁFICO 24 – ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	34
GRÁFICO 25 - N.º DE HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR .....	35
GRÁFICO 26 - ENCARGOS COM TRABALHO SUPLEMENTAR .....	35
GRÁFICO 27 – NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO .....	36
GRÁFICO 28 – TRABALHADORES SUJEITOS A AÇÕES DE REINTEGRAÇÃO PROFISSIONAL .....	36
GRÁFICO 29 – EXAMES MÉDICOS .....	37
GRÁFICO 30 - AÇÕES DE FORMAÇÃO EM SST .....	37
GRÁFICO 31 - NÚMERO DE PARTICIPANTES .....	38
GRÁFICO 32 - CUSTOS NO ÂMBITO DO SST .....	38
GRÁFICO 33 - AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO.39	
GRÁFICO 34 - AÇÕES INTERNAS VS AÇÕES EXTERNAS.....	40
GRÁFICO 35 - HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO.....	41
GRÁFICO 36 – DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO .....	42
GRÁFICO 37 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	42

## SUMÁRIO EXECUTIVO

O Balanço Social é um dos instrumentos anuais de prestação de contas na Administração Pública, refletindo a situação social da organização em matéria de gestão do capital humano. Este instrumento apresenta, assim, um conjunto de informação obrigatória sobre a estrutura e dinâmica anual dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), permitindo orientar e gerir estrategicamente a visão da organização em matéria de gestão das pessoas.

Assim, neste sumário executivo, começamos por destacar a escassez crónica de recursos humanos existente nesta Autoridade, que, apesar dos esforços desenvolvidos para a colmatar, nomeadamente através de um esforço consistente, pelo menos desde 2019, no âmbito de recrutamento por mobilidade ou por procedimento concursal destinados a trabalhadores com vínculo de emprego público, que é o que está ao alcance da sua autorização, ainda não foi possível ultrapassar.

Continua-se a verificar uma taxa de sucesso muito baixa no recrutamento, especialmente nas três áreas consideradas prioritárias para o cumprimento da missão desta Autoridade: jurídica, engenharia e informática. Assim, e face às dificuldades crónicas de recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público, bem como às necessidades de recrutamento se verificarem nas 3 áreas-chave para a ANSR, e porque o mapa de pessoal aprovado pelo Governo o permite, foi solicitada autorização à Tutela para abertura de recrutamento para 41 trabalhadores, sem vínculo de emprego público previamente constituído, em 2 de outubro de 2020, para 18 juristas, em 2 de dezembro de 2020, para 5 informáticos, em 13 de julho de 2021, e para 18 engenheiros (16 civis e 2 eletrotécnicos)<sup>1</sup>, a qual se continua a aguardar.

Desde 2019, e com exceção de 2023, em que se conseguiu um acréscimo de 13 trabalhadores, em consequência das 34 novas admissões, deduzidas das 21 saídas, o que representa um aumento de 8% no número de trabalhadores face ao ano anterior, que a ANSR vem apresentando um decréscimo na taxa de ocupação do mapa de pessoal aprovado, situação que compromete o normal funcionamento desta Autoridade, nomeadamente, no cumprimento da sua missão e atribuições.

---

<sup>1</sup> O recrutamento dos 16 engenheiros foi aprovado em 26 de março através do Despacho n.º 3185/2024.

Esta situação, do número de postos de trabalho ocupados no mapa de pessoal da ANSR ser substancialmente inferior ao total de postos de trabalho previstos e aprovados pelo membro do Governo competente, tem-se vindo a verificar, pelo menos desde 2019, sendo que em média, nos últimos 5 anos a ANSR funcionou com um mapa de pessoal com menos 27,4% de trabalhadores, o que não permite que esta Autoridade possa responder cabalmente às suas necessidades operacionais, e cumpra na íntegra com a sua missão e atribuições.

O total de efetivos a 31 de dezembro de 2023 era de 176 (taxa de ocupação de 67,69%), o que representa desvio negativo de 84 trabalhadores face ao número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado pela tutela para o referido ano. Ou seja, em 2023, trabalharam na ANSR menos 84 trabalhadores do que o número previsto e aprovado pelo Governo. Este número de trabalhadores em falta corresponde a menos 32,31% da força de trabalho necessária à prossecução e execução dos objetivos aprovados pela tutela, em sede de QUAR e Plano de Atividades para o ano de 2023.

Acresce que esta situação com um impacto direto nos resultados da ANSR, tem, entre outros aspetos, conduzido, nos últimos anos, à necessidade de recurso à prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores desta Autoridade, e ao recurso a serviços externos para apoio às necessidades correntes e crescentes da ANSR para minimizar as consequências negativas da falta de recursos humanos, com mais de 30% dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal por ocupar, e sempre na defesa do interesse público.

A dificuldade em conseguir recrutar trabalhadores, bem como a baixa taxa de retenção, é consequência direta dos seguintes fatores:

- de uma política salarial baixa, com ausência de complementos salariais e/ou subsídios. Note-se que em 2023, a remuneração bruta total média por trabalhador auferida na ANSR, foi 1 382 euros, menos 40% que a remuneração total média, na Administração Pública, em dezembro de 2023, foi 2 336 euros;
- da impossibilidade de oferecer carreiras atrativas e condições laborais e remuneratórias adequadas, face à exigência das atribuições e da missão desta Autoridade;
- da falta de perspectiva de promoções e progressões de carreira (a estrutura dirigente da ANSR é exígua);

- da carga adicional de trabalho que recai sobre os recursos humanos existentes na ANSR, uma vez que têm de efetuar parte do trabalho dos recursos que não existem (nos últimos 5 anos a ANSR funcionou com um mapa de pessoal com menos 27,4% de trabalhadores);
- da falta de autonomia e do modelo de gestão instituído, designadamente, o modelo de serviços partilhados, que, como se tem comprovado na prática, cria um excesso de burocracia e de trabalho adicional, com resultados deficientes.

A este propósito refira-se que a taxa de rotação – taxa que mede a saída de trabalhadores em relação ao número de trabalhadores num determinado período – é muito elevada, - 81,50% - sendo que a taxa de rotação ideal deveria ser inferior a 10%. Isto significa que 81,50% dos trabalhadores ficam menos de um ano na ANSR, o que confirma a baixa atratividade da ANSR.

A estrutura dirigente desta Autoridade foi dimensionada aquando da sua constituição em 2007, não tendo sido alterada desde então, com o contexto de um mapa de pessoal exíguo, que não ultrapassava os 50 postos de trabalho, e tendo como objetivo a contratação de serviços em regime de prestação de serviços. Atualmente, e com a integração dos PREVPAP em 2019, bem como com o crescente aumento de atribuições e competências que vêm sendo acometidas à ANSR, o mapa de pessoal desta Autoridade aumentou mais de cinco vezes, para 279 trabalhadores<sup>2</sup>, tendo-se mantido a sua estrutura dirigente inalterada (8 dirigentes), resultando num rácio de 35 trabalhadores por dirigente, mais de três vezes superior ao número médio de trabalhadores por dirigente noutras organizações semelhantes na Administração Pública, que ronda os 11 trabalhadores por dirigente.

Para tentar ultrapassar esta situação, a ANSR propôs várias soluções, entre as quais se destaca a alteração da Portaria n.º 163/2017, que define a estrutura nuclear e o número de unidades flexíveis desta Autoridade, tendo considerado, mesmo, ser esta uma condição prévia essencial para que a ANSR conseguisse cumprir com a sua missão. Esta alteração, com um impacto financeiro residual no orçamento da ANSR, para além dos ganhos de economia, eficiência, eficácia e qualidade resultantes da adequação da atual estrutura orgânica da ANSR à sua missão e atribuições, seria largamente compensada com o aumento de receitas que esta reorganização permite gerar, especialmente, pela otimização dos serviços e processos.

De destacar, pelos bons resultados atingidos em 2023, as áreas da formação e da segurança e saúde no trabalho. Assim, em 2023, no que toca à área da formação, 80,1% dos trabalhadores realizaram, pelo

---

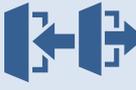
<sup>2</sup> Quadro de pessoal aprovado para 2024.

menos, uma ação de formação e, no que tocante à área da segurança e saúde no trabalho, a realização de 118 exames médicos por parte dos trabalhadores desta Autoridade.

Não obstante a generalidade os indicadores de gestão terem apresentado uma evolução positiva em 2023, existe ainda um longo caminho a percorrer para que esta Autoridade consiga ter os recursos humanos e a estrutura organizacional necessária ao cumprimento cabal da sua missão e atribuições, nomeadamente, em matéria de prevenção e segurança rodoviária, bem como de aplicação do direito contraordenacional rodoviário.

Para melhor enquadramento dos resultados deste Balanço Social de 2023, apresenta-se, seguidamente, um breve resumo dos principais indicadores de gestão.

## Resumo dos Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2023

 <p>176 Trabalhadores</p>	 <p>6%   Rácio de trabalhadores por dirigente</p>
 <p>71%   Taxa de feminização</p>	 <p>29%   Taxa de masculinização</p>
 <p>49 anos   Nível etário médio</p>	 <p>28%   Taxa de envelhecimento</p>
 <p>1 526, 65€   Remuneração média mensal</p>	 <p>5,40   Leque salarial líquido</p>
 <p>67%   Índice de tecnicidade</p>	 <p>5 %   Taxa de absentismo</p>
 <p>19%   Taxa de admissões</p>	 <p>12%   Taxa de saídas</p>
 <p>81%   Índice de rotação</p>	 <p>162%   Taxa de reposição</p>
 <p>80%   Taxa de participação em ações de formação</p>	 <p>1%   Taxa de investimento em formação</p>
 <p>2%   Taxa de tempo investido em ações de formação</p>	 <p>2%   Taxa de trabalhadores portadores de deficiência</p>
 <p>2%   Taxa de incidência de acidentes de trabalho</p>	 <p>67%   Taxa de saúde ocupacional</p>

## INTRODUÇÃO

O Balanço Social, institucionalizado para os serviços e organismos da Administração Pública através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório, como medida de modernização, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui-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 de cada ano, 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).

Este documento pretende, assim, afirmar-se como uma ferramenta útil e de fácil leitura que demonstre a realidade social dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), apresentando um conjunto de informação estatística e indicadores de gestão referentes ao ano de 2023, 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 do capital humano da ANSR.

Por fim, importa ainda referir que os dados que suportam a informação constante no presente Balanço Social da ANSR foram recolhidos pela Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI), no âmbito dos serviços partilhados legalmente instituídos e protocolados, desde 1 de julho de 2021, entre aquela Secretaria-Geral e esta Autoridade.

## IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

### NATUREZA JURÍDICA

A ANSR, criada pelo Decreto Regulamentar n.º 28/2012, de 12 de março, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, que 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.

### ESTRUTURA ORGÂNICA

A estrutura orgânica da ANSR foi determinada pela Portaria n.º 163/2017, de 16 de maio, e pelo Despacho n.º 7348/2019, de 20 de agosto, comportando unidades nucleares e unidades flexíveis, de acordo com o organograma a seguir representado.

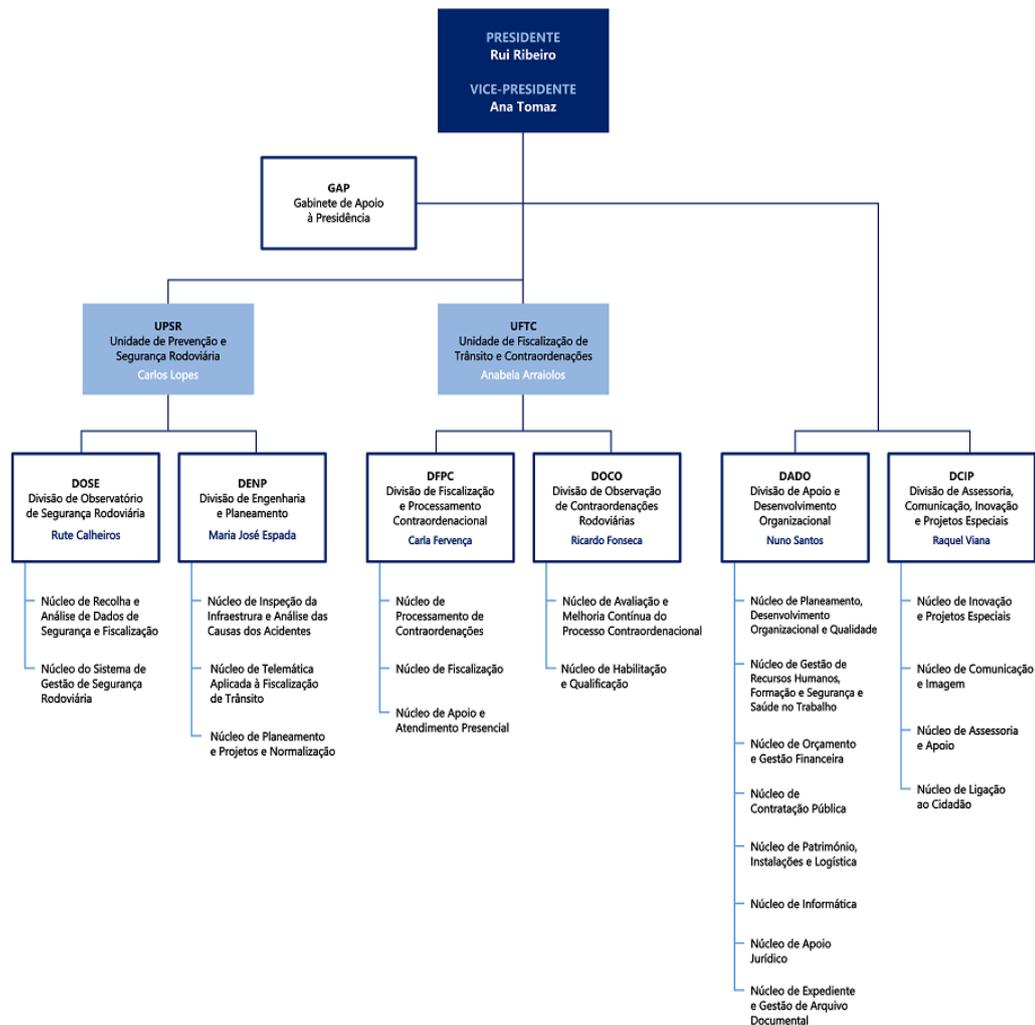


Figura 1 - Organograma

## EVOLUÇÃO DE EFETIVOS

No Gráfico 1 apresenta-se a evolução global dos postos de trabalho previstos e efetivamente ocupados nos Mapas de Pessoal da ANSR no período 2014-2023.

Assim, considerando a informação apresentada, verifica-se que o número de postos de trabalho efetivamente ocupados no decénio em análise foi sempre inferior ao número de postos de trabalho previstos e aprovados, anualmente, pela Tutela para que a ANSR consiga cumprir com a sua missão e atribuições, ou seja, em média, nos últimos 10 anos a ANSR teve cerca de 25,6% dos postos de trabalho por preencher (-45,4), sendo que nos últimos 2 anos, esta percentagem foi de 34,8% (-90,5).

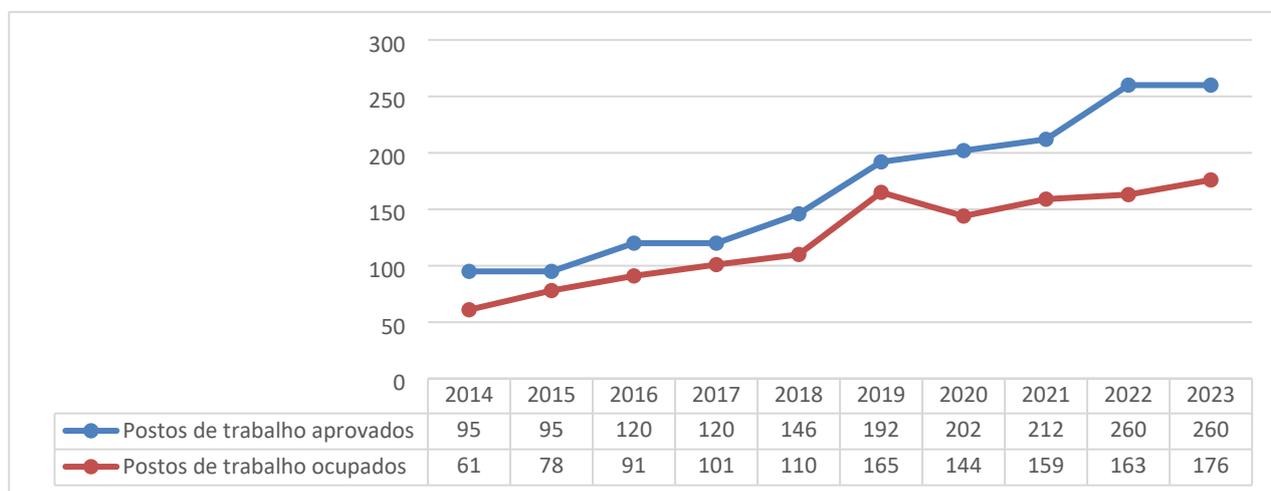


Gráfico 1 - Evolução de efetivos nos últimos 10 anos

## 1. RECURSOS HUMANOS

### 1.1. Caracterização de efetivos

Em 31 de dezembro de 2023, o total de efetivos em exercício de funções na ANSR, era de 176 trabalhadores, todos detentores de uma relação jurídica de emprego público previamente constituída.

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	0	0	1	0	1	0	1	0,6%
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	1	0	1	1	0,6%
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	1	1	1	1	2	1,1%
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	2	4	2	4	6	3,4%
Técnico Superior	24	82	0	0	24	82	106	60,2%
Assistente Técnico	15	36	0	0	15	36	51	29,0%
Assistente Operacional	2	0	0	0	2	0	2	1,1%
Informático	6	1	0	0	6	1	7	4,0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>119</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>125</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quadro 1 – Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Deste universo (Gráfico 2), 166 (94,3%) são detentores de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), e 10 (5,7%) são titulares de cargos dirigentes que se encontram em regime de comissão de serviço no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, designadamente, 2 dirigentes superiores e 8 dirigentes intermédios (2 de 1.º grau e 6 de 2.º grau).

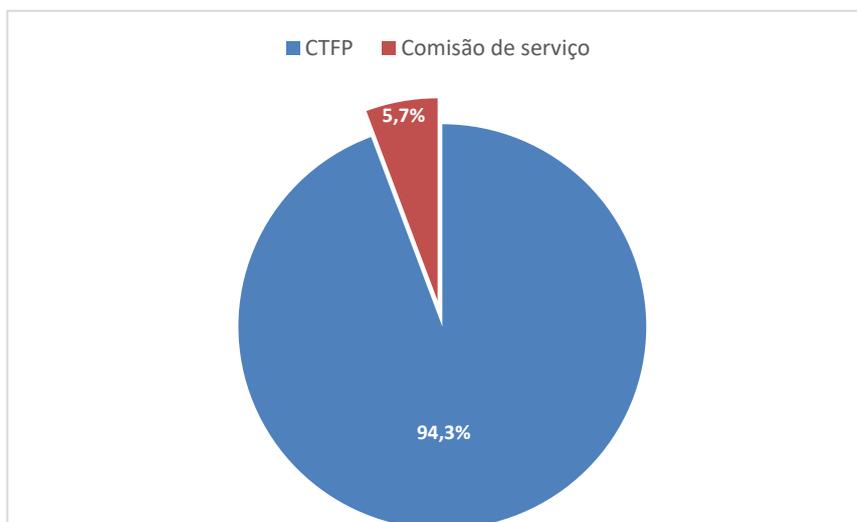


Gráfico 2 - Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

Os trabalhadores em exercício de funções na ANSR integram diversos cargos e carreiras, cuja distribuição se encontra representada no Gráfico 3, destacando-se a carreira de Técnico Superior, com 106 trabalhadores (60,2%), seguida da carreira de Assistente Técnico, com 51 trabalhadores (28,9%).

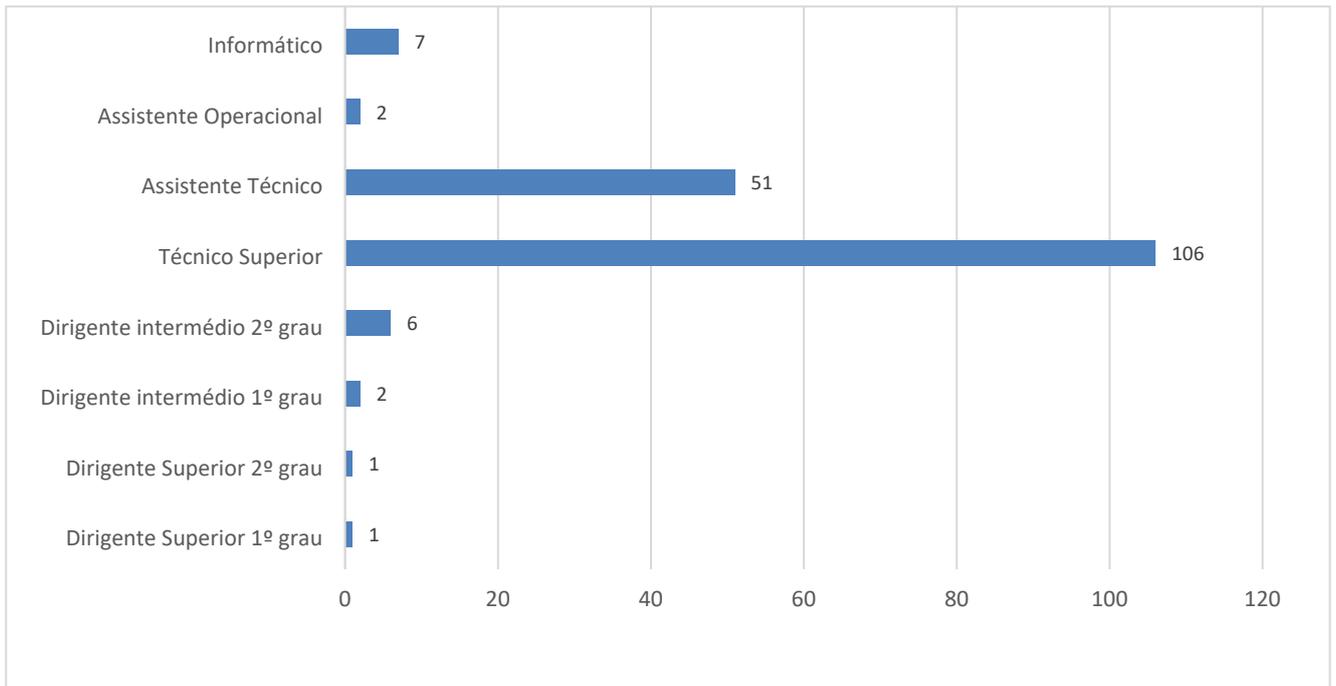


Gráfico 3 - Trabalhadores segundo o cargo/carreira

Em termos de representatividade de género (Gráfico 4), verifica-se que 71,0% dos efetivos são do género feminino e 29,0% do género masculino (125 mulheres e 51 homens).

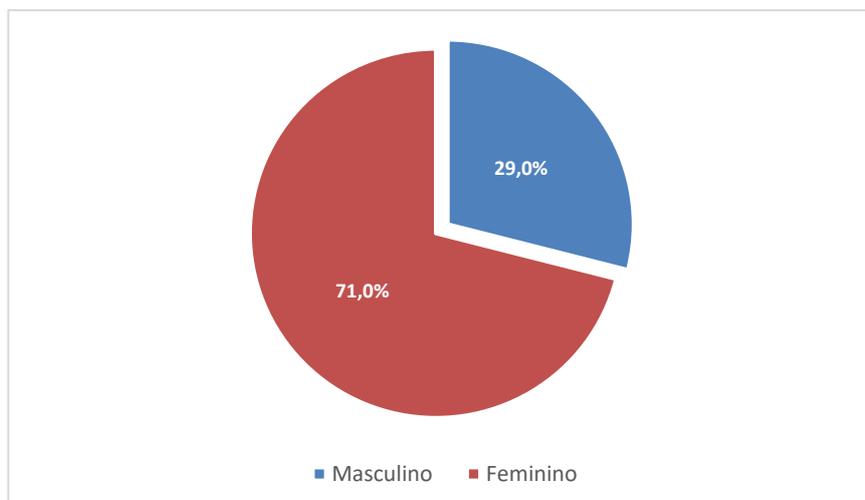


Gráfico 4 - Caracterização dos trabalhadores por género

Nos cargos de direção superior e intermédia, verifica-se, igualmente, uma maior representatividade do género feminino, correspondendo a 60,0% dos dirigentes. Em contrapartida, os dirigentes do género masculino representam 40,0%.

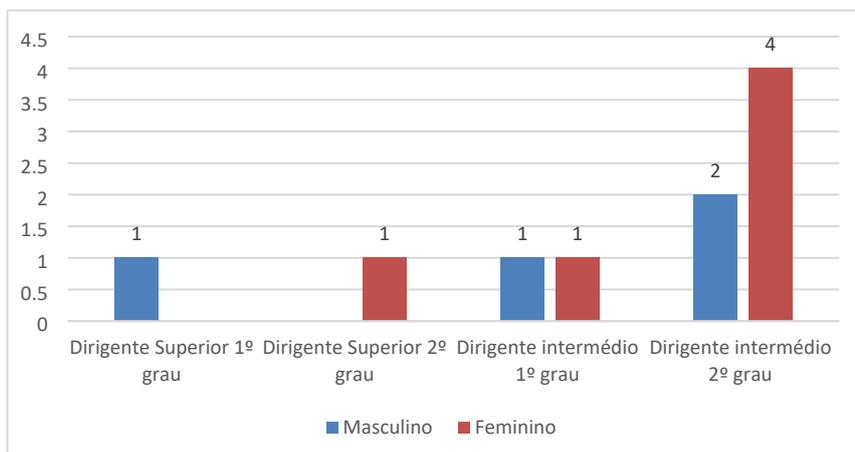


Gráfico 5 – Caracterização dos dirigentes por género

## 1.2. Estrutura etária

No que concerne à caracterização dos efetivos da ANSR segundo a sua estrutura etária, pode verificar-se, pela análise do Quadro 2 e Gráfico 6, que apenas 9 trabalhadores se encontram nos intervalos de idades entre os 25 e os 34 anos, o que permite inferir que a taxa de emprego jovem é 5,1%.

Grupo/cargo/carreira/ Escala e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	0	0	1	1	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	4	6
Técnico Superior	0	1	2	1	4	8	3	14	8	26	2	14	4	7	1	9	0	2	24	82	106
Assistente Técnico	1	2	0	2	2	6	1	3	1	3	3	6	5	6	1	7	1	1	15	36	51
Assistente Operacional	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Informático	0	0	0	0	2	0	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	1	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>125</b>	<b>176</b>

Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

As faixas etárias com maior predominância na ANSR são as do intervalo entre os 45-49 anos, onde se encontram 44 trabalhadores (o que corresponde a 25% do total de efetivos) e no intervalo 50-54 anos, onde se encontram 28 trabalhadores (correspondendo a 15,9% do total de efetivos).

Em contrapartida, as faixas etárias com menor representatividade são os intervalos dos 25 aos 29 anos (2,2%), dos 30 aos 34 anos (2,8%) e dos 65 aos 69 anos (2,8%).

A taxa de envelhecimento, que corresponde ao número de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de efetivos, é de 27,8%.

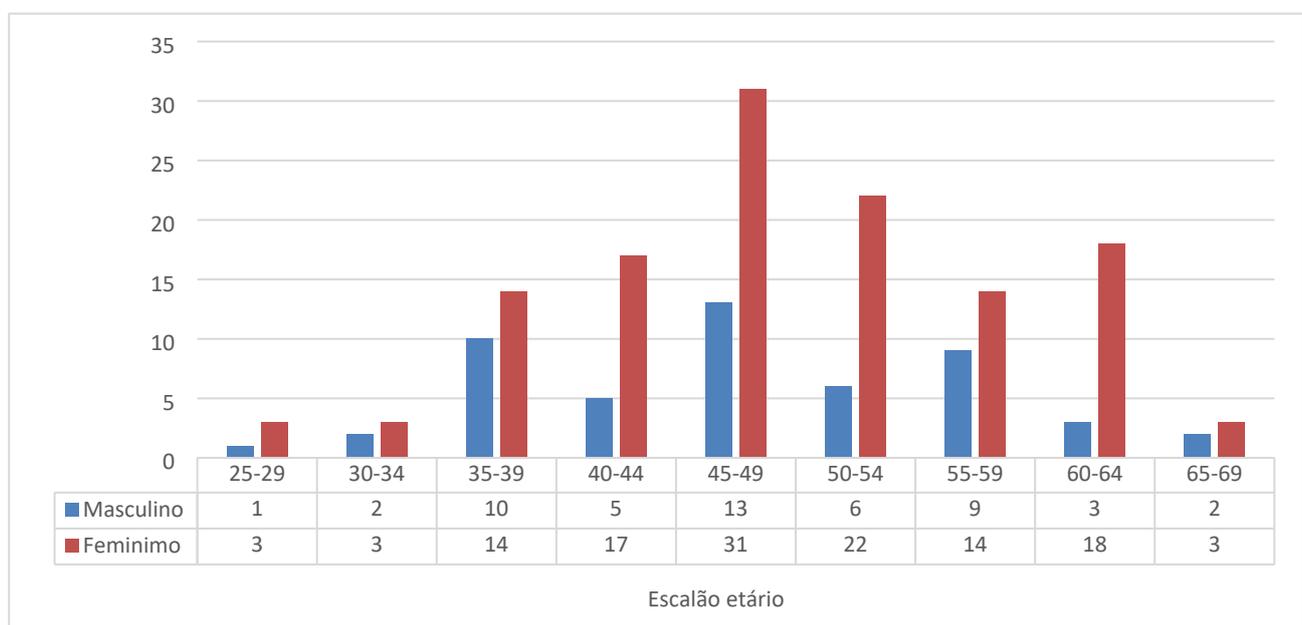


Gráfico 6 - Caracterização dos trabalhadores segundo o escalão etário e género

Esta estrutura etária, tendencialmente, mais envelhecida, com 27,8% dos trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, converge com a generalidade dos organismos da Administração Pública. Na “Breve Caracterização da Administração Pública”, publicada pela DGAEP, em 2021,<sup>3</sup> os trabalhadores com 55 ou mais anos representavam 29,6% do total de trabalhadores da Administração Pública. Pese embora estejamos perante uma realidade transversal a toda a Administração Pública, é importante, ainda assim, considerá-la em contexto interno, tendo em conta a previsão de aumento dos processos de aposentações/reformas nos próximos anos, uma vez que 14,7% dos trabalhadores da ANSR têm 60 ou mais

<sup>3</sup> [https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/publicacao\\_PA\\_30\\_mar\\_2022\\_Formatada.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/publicacao_PA_30_mar_2022_Formatada.pdf).

anos, com os inerentes efeitos em termos de custos organizacionais, nomeadamente, de recrutamento e seleção, de retenção do conhecimento dentro da organização e da necessidade transmissão desse mesmo conhecimento, entre outros.

### 1.3. Estrutura de antiguidades na Administração Pública

Relativamente à antiguidade na Administração Pública dos trabalhadores em funções na ANSR, pode constatar-se, pelo Gráfico 7, que existem dois intervalos mais representativos, sendo estes, entre 15 e os 19 anos, e entre os 20 e os 24 anos de antiguidade, com 30 trabalhadores cada.

A seguir, os intervalos onde se registam maior número de trabalhadores são o escalão entre os 5 e os 9 anos, com 29 trabalhadores, seguido do intervalo entre os 10 e os 14 anos, com 25 trabalhadores, correspondendo a 16,5% e 14,2% do total, respetivamente. Verifica-se, ainda, que apenas 14,8% dos trabalhadores têm uma antiguidade na Administração Pública igual ou superior a 30 anos.

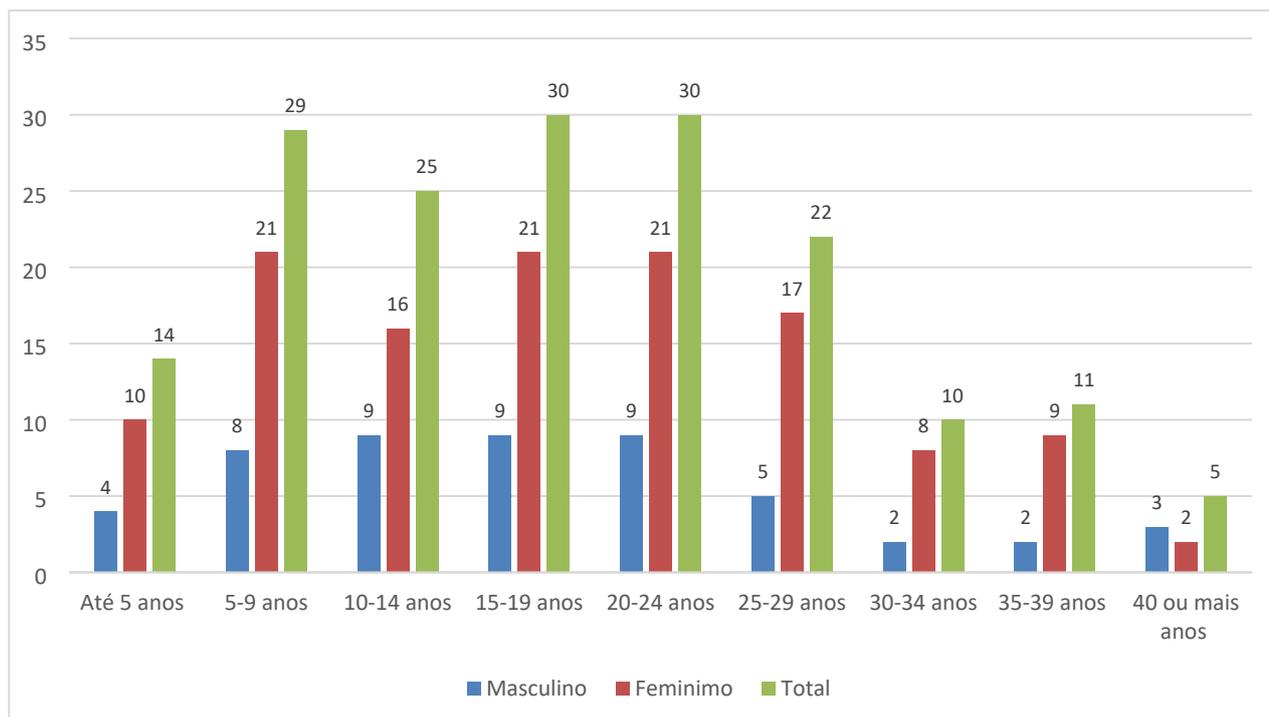


Gráfico 7 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género

### 1.4. Estrutura Habitacional

No que respeita à caracterização dos trabalhadores desta Autoridade segundo as respetivas habilitações literárias, o gráfico 8 demonstra que a licenciatura é o nível habilitacional com maior representatividade

(100 efetivos), sendo detida por cerca de 56,8% do total de trabalhadores em exercício de funções. Seguidamente, temos o grupo detentor do 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que totaliza 53 efetivos (30,1% do total de trabalhadores).

Por fim, constata-se, ainda, que, existem 5 efetivos (2,8% do total) com um nível habilitacional inferior à atual escolaridade obrigatória (12.º ano de escolaridade).

Quanto ao índice de tecnicidade (em sentido lato), ou seja, o número total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior é de 67,0%.

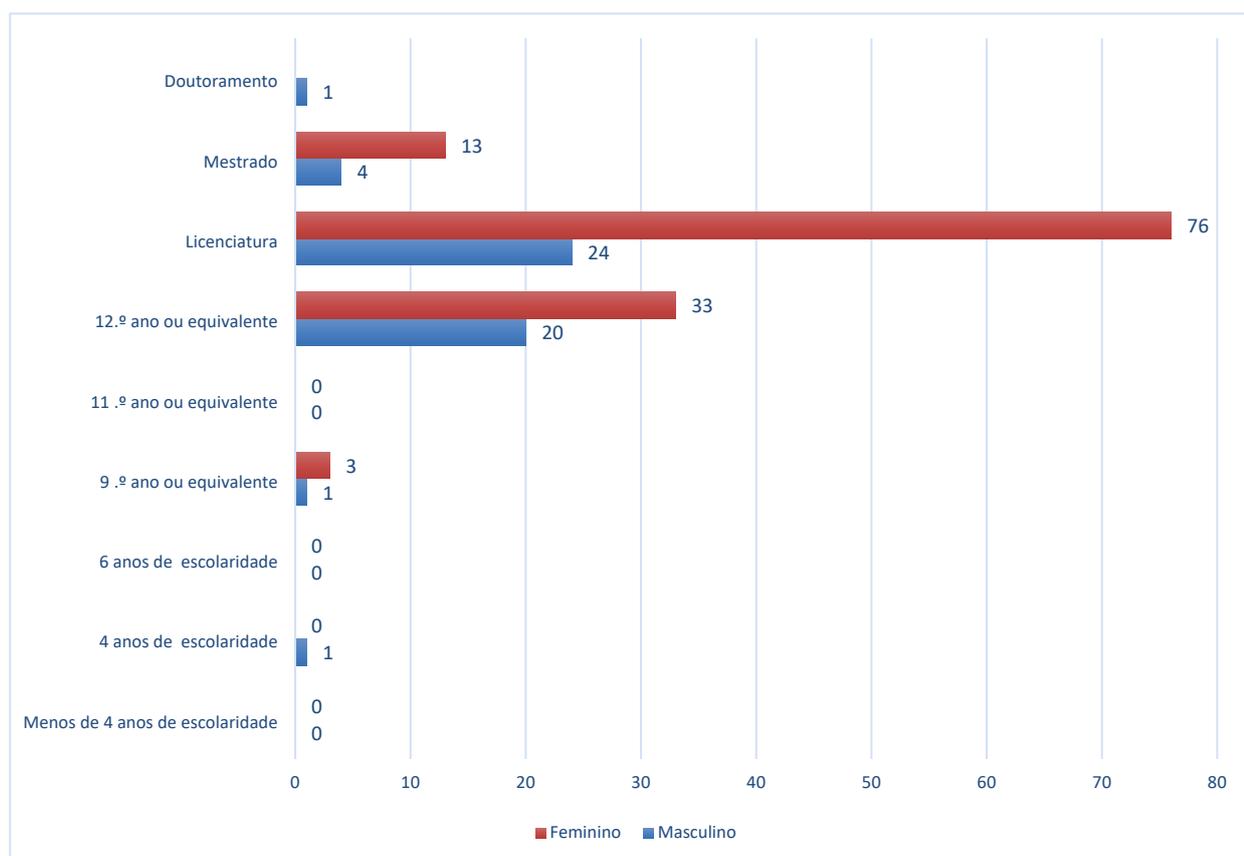


Gráfico 8 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género

## 1.5. Trabalhadores portadores de deficiência

Neste subcapítulo, identifica-se o número de trabalhadores que apresentam uma incapacidade permanente igual ou superior a 60%.

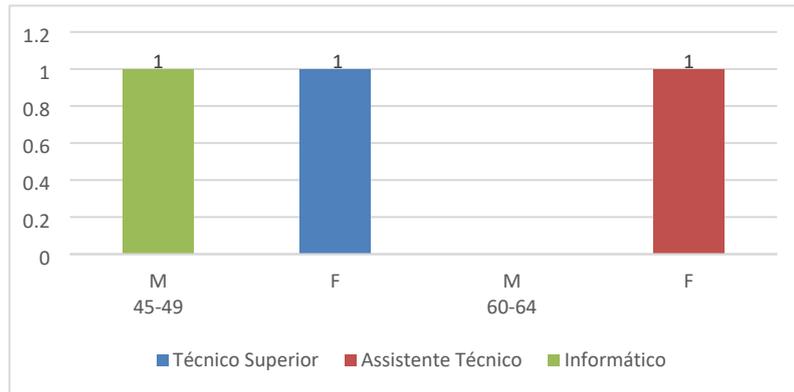


Gráfico 9 - Trabalhadores portadores de deficiência

Assim, conforme resulta do Gráfico 9, constata-se que, na ANSR existem 3 trabalhadores portadores de deficiência, 2 no grupo etário dos 45-49 anos e 1 no grupo etário dos 60-64 anos.

## 2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

### 2.1. Admissões e regressos

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023, o total de trabalhadores admitidos e/ou regressados à ANSR foi de 34 efetivos.

Conforme resulta do Gráfico 10, das novas admissões, 17 ocorreram com recurso a procedimento concursal, 11 com recurso à figura da mobilidade, 2 por designação em comissão de serviço e 4 por outros motivos.

O maior número de admissões verificou-se na carreira de Técnico Superior, com 20 entradas, correspondendo a cerca de 58,8% do total de entradas/regressos.

De salientar a admissão de 6 trabalhadores da carreira de informática no último trimestre de 2023, uma área muito deficitária que a ANSR tem vindo a tentar reforçar nos últimos anos, que, ainda assim, são manifestamente insuficientes para fazer face às necessidades desta Autoridade.

Assim, a taxa de admissões desta Autoridade é de 19,3%.

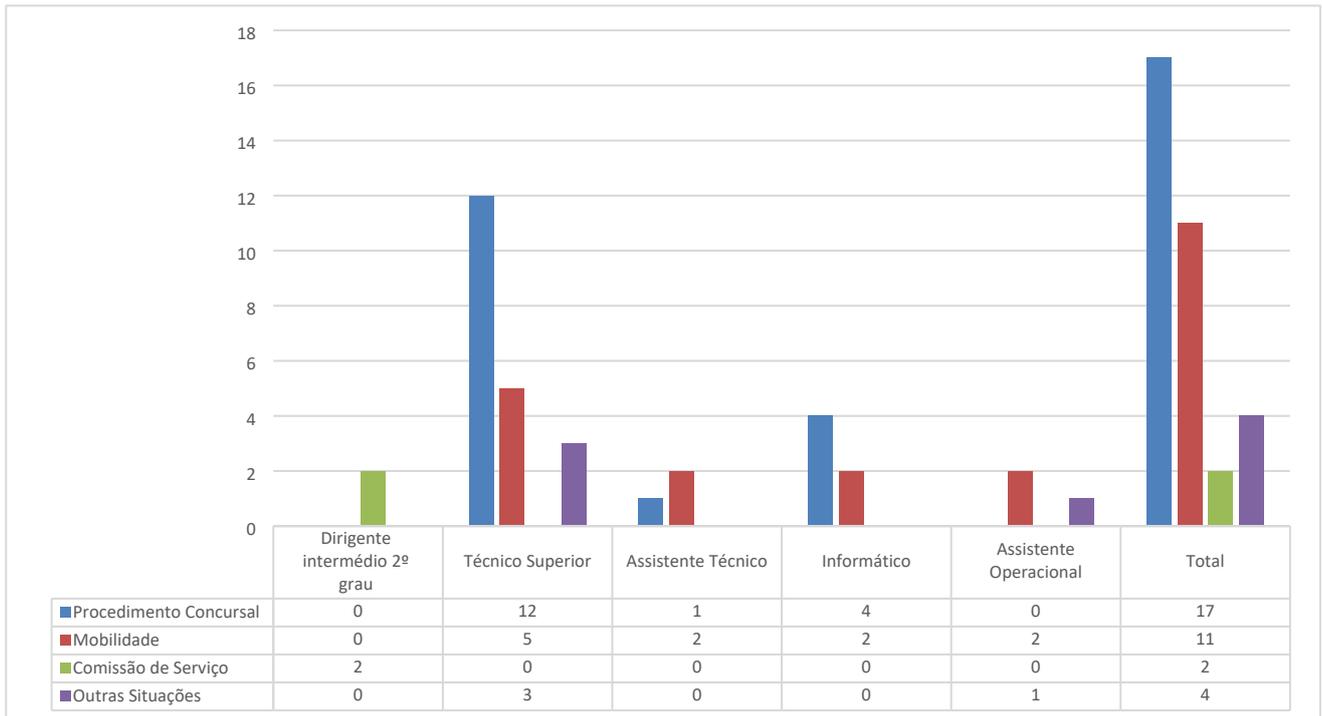


Gráfico 10 - Caracterização segundo o tipo de entrada

## 2.2. Saídas

No ano de 2023, registaram-se 21 saídas da ANSR (Gráfico 11), das quais 2 eram dirigentes intermédios de 2.º grau, 8 eram trabalhadores da carreira/categoria de Técnico Superior (1 por motivo de designação para cargo de direção intermédia de 2.º grau) e 5 trabalhadores da carreira/categoria de Assistente Técnico, sendo a figura da mobilidade responsável por cerca de metade do total de saídas (10).

Assim, a taxa de saídas da ANSR é de 11,9%.

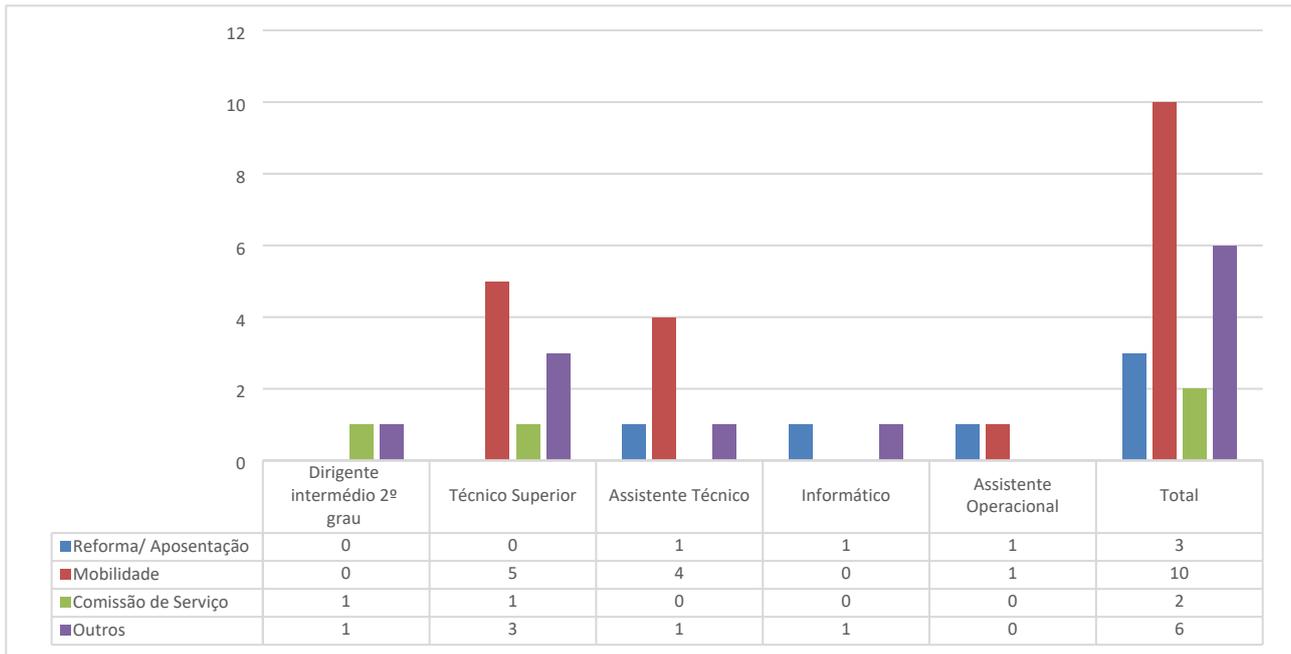


Gráfico 11 - Caracterização segundo o tipo de saída por cargo/carreira

### 2.3. Situação organizacional

Ao analisarmos a rotatividade dos trabalhadores da ANSR, durante o ano de 2023, verifica-se um saldo positivo de 13 trabalhadores, entre a totalidade das entradas e das saídas.

No que concerne ao número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal de 2023, verifica-se que existe um *déficit* de recursos humanos para a prossecução das atribuições da ANSR, encontrando-se 84 postos de trabalho por ocupar, principalmente nas carreiras de Técnico Superior (48) e de Assistente Técnico (23), conforme se representa no Gráfico 12.

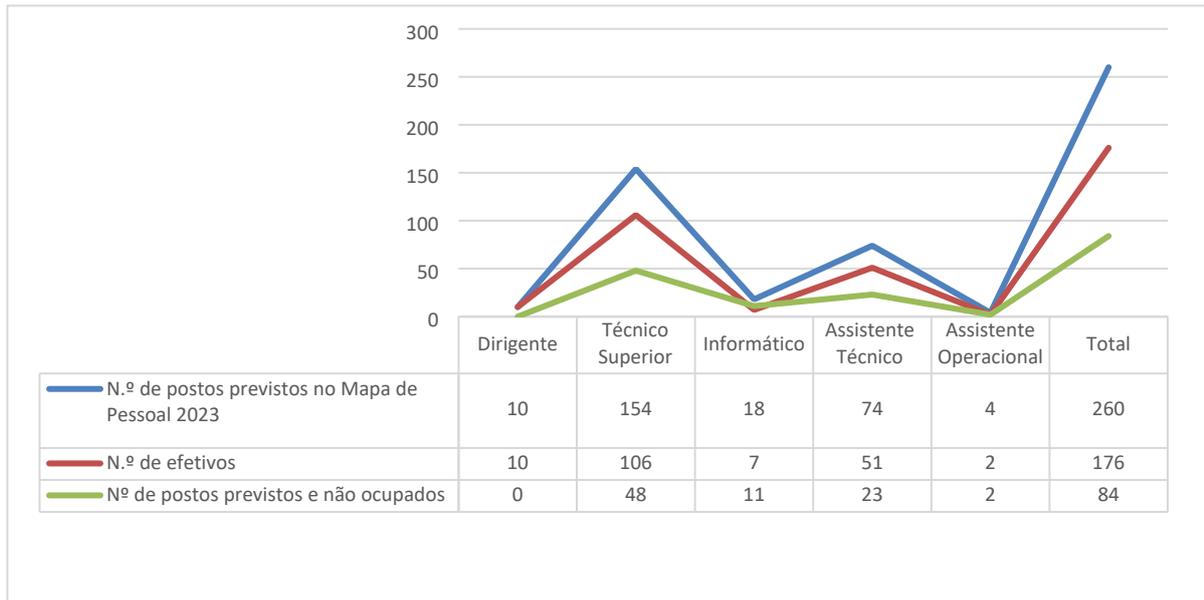


Gráfico 12 - Diferença entre o número de postos de trabalho previstos e ocupados.

Ainda assim, comparativamente ao ano anterior, constata-se um aumento de 13 trabalhadores, fazendo com que o ano de 2023 seja o ano com maior número de efetivos. Este aumento tem sido progressivo, exceto no ano de 2019 em que se verificou um acréscimo de efetivos muito significativo, resultante do processo de regularização de vínculos precários (PREVPAP), retomando, em 2020, a tendência de evolução dos anos anteriores.

Pese embora se verifique um crescimento no número de efetivos, este mantém-se insuficiente, com cerca de 32,3% dos postos de trabalho aprovados (260) por ocupar.

## 2.4. Recrutamento

No que concerne ao número de postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano de 2023, apesar do esforço efetuado na abertura de diversos processos de recrutamento (11 procedimentos concursais e 12 ofertas de mobilidade), constata-se alguma dificuldade no recrutamento de trabalhadores. A referida dificuldade resultou da falta de autorização da entidade competente, relativamente a 32 postos de trabalho (21 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior e 11 postos de trabalho na carreira/categoria de Informático) e do facto de se encontrarem em desenvolvimento 6 dos 11 procedimentos concursais, que possibilitarão a ocupação de 33 postos de trabalho (27 postos de trabalho

na carreira/categoria de Técnico Superior e 6 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico), no primeiro trimestre de 2024.

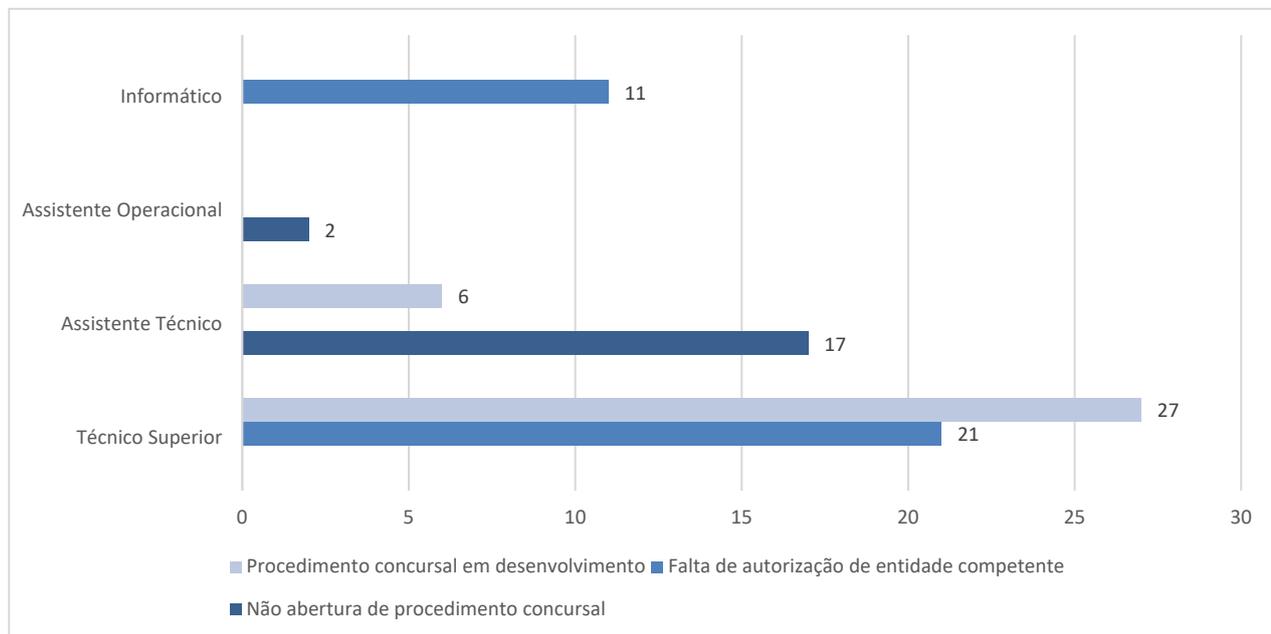


Gráfico 13 – Postos de trabalho a ocupar

## 2.5. Rotação e reposição de trabalhadores

Para entender melhor a evolução dos efetivos nesta Autoridade, importa refletir sobre seguintes indicadores:

1. A taxa de rotação que corresponde à taxa média de saída de trabalhadores em relação ao número médio de trabalhadores num determinado período. O índice de rotação ideal varia de organismo para organismo, mas, em geral, deve ser inferior a 10% ao ano (<1% ao mês)<sup>4</sup>;
2. A taxa de reposição que mede o número de trabalhadores que foram admitidos sobre os que cessaram funções no organismo num determinado período.

<sup>4</sup> <https://www.dicionariofinanceiro.com/turnover/>

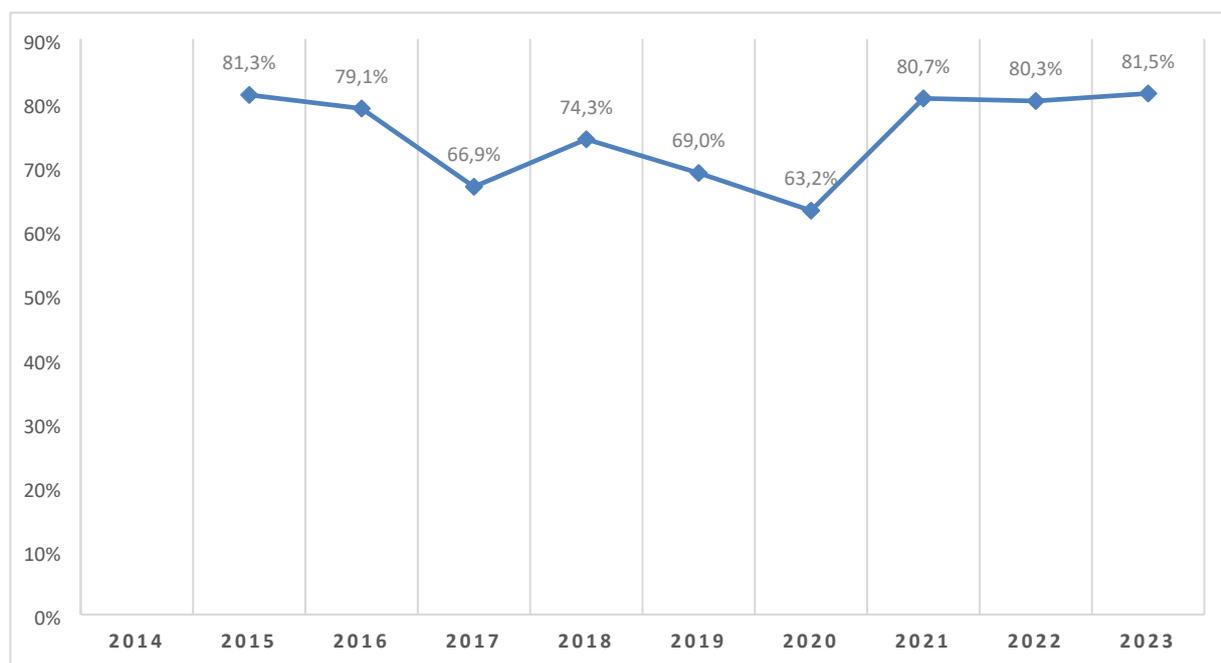


Gráfico 14 - Evolução da taxa de rotação

Assim, como podemos verificar (Gráfico 14), a ANSR está com uma taxa de rotação de 81,50%, 70% acima do valor ideal, o que significa um período de permanência dos trabalhadores inferior ao desejado e uma elevada rotatividade de trabalhadores. A elevada rotatividade de trabalhadores poderá vir a ser um ponto fraco da organização, na medida em que não há estabilização das equipas, pelo que, no futuro, importará aferir os motivos de saída de trabalhadores para outros organismos da Administração Pública, muitas vezes, sem que tal saída represente uma melhoria das condições de trabalho, nomeadamente, em termos de valorização remuneratória.

No tocante à taxa de reposição (Gráfico 15), em 2023 verifica-se, comparativamente ao ano anterior, que existiu um aumento significativo na taxa de reposição (161,9%), muito por força do recrutamento de trabalhadores através de procedimento concursal, em detrimento do recurso à figura da mobilidade.

Constata-se que a maioria dos novos trabalhadores são provenientes da Administração Local, entidades que não estão sujeitas à aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 96.º da LTFP. A não aplicação da referida alínea implica que a saída destes trabalhadores por mobilidade seja indeferida, independente do tempo decorrido entre pedidos, fazendo com que, nos casos de recrutamento por recurso à figura da mobilidade, o sucesso seja muitas vezes prejudicado.



Gráfico 15 - Evolução da taxa de reposição

## 2.6. Modalidades de horário e período normal de trabalho

Neste capítulo apresenta-se a situação atual relativamente às modalidades de horário e ao período normal de horário praticados pelos trabalhadores da ANSR, em consonância com o regulamento do horário de trabalho em vigor nesta Autoridade (Quadro 3).

Assim, o período normal de trabalho praticado pelos trabalhadores da ANSR é o de tempo completo, ou seja, 35 horas semanais.

Em relação às modalidades de horário praticadas, constata-se que o horário flexível é predominante, com 156 trabalhadores a praticarem esta modalidade.

A prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua é praticada por 10 trabalhadores, tal como a isenção de horário que é praticada pelos 10 titulares de cargos dirigentes desta Autoridade.

Grupo/cargo/carreira	Flexível		Rígido		Isenção		Jornada Contínua		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	2	4	0	0	2	4	6
Técnico Superior	24	74	0	0	0	0	0	8	24	82	106
Assistente Técnico	15	34	0	0	0	0	0	2	15	36	51
Assistente Operacional	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Informático	6	1	0	0	0	0	0	0	6	1	7
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>51</b>	<b>125</b>	<b>176</b>

Quadro 3 - Caracterização segundo a modalidade de horário de trabalho

De realçar que a prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua é praticada unicamente por trabalhadores do género feminino.

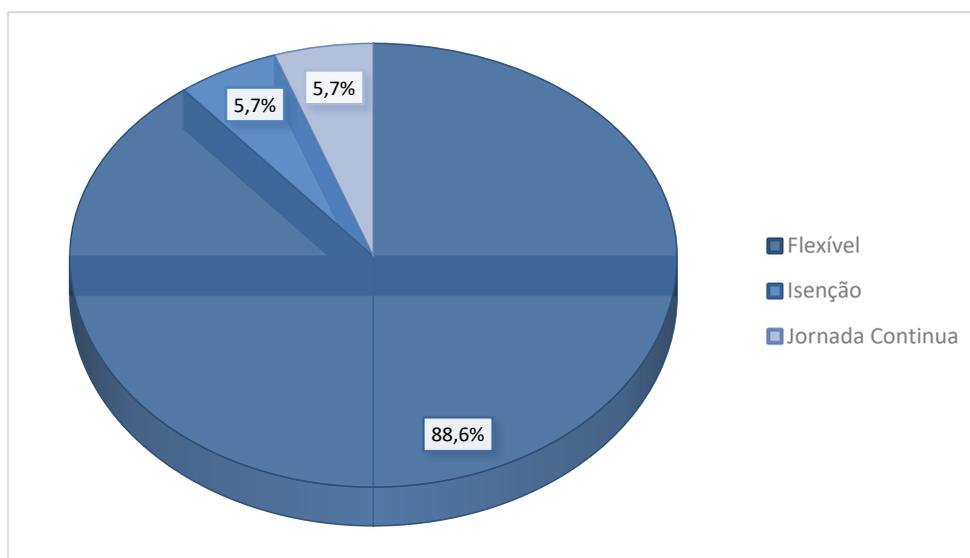


Gráfico 16 – Caracterização segundo a modalidades de horário de trabalho

## 2.7. Teletrabalho

Sendo a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores uma preocupação da ANSR, no ano de 2023 o teletrabalho (trabalho remoto ou trabalho à distância) foi praticado por 133 trabalhadores.

Segundo o relatório elaborado pela DGAEP, em 2021<sup>5</sup>, esta modalidade de prestação de trabalho traz vantagens para os trabalhadores e para a organização, na medida em que permite a redução de gastos em alimentação e em deslocações/transportes, a menor exposição à poluição, a privacidade, a maior interação com a família e a possibilidade do trabalhador ter melhor qualidade de vida nas suas necessidades individuais. Ao nível da atividade profissional dos trabalhadores públicos, aspetos como autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horários e menos interrupções são considerados como pontos positivos do teletrabalho.

Unidade Orgânica	Integral	Parcial	Esporádico/ Ocasional	Total Geral
Gabinete de Apoio à Presidência	0	2	0	2
Unidade de Prevenção e Segurança Rodoviária	1	12	0	13
Unidade de Fiscalização de Trânsito e Contraordenações	15	2	38	55
Divisão de Apoio ao Desenvolvimento Organizacional	1	45	4	50
Divisão de Assessoria, Comunicação, Inovação e Projetos Especiais	1	0	12	13
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>133</b>

Quadro 4 – N.º de trabalhadores em teletrabalho / Unidade Orgânica

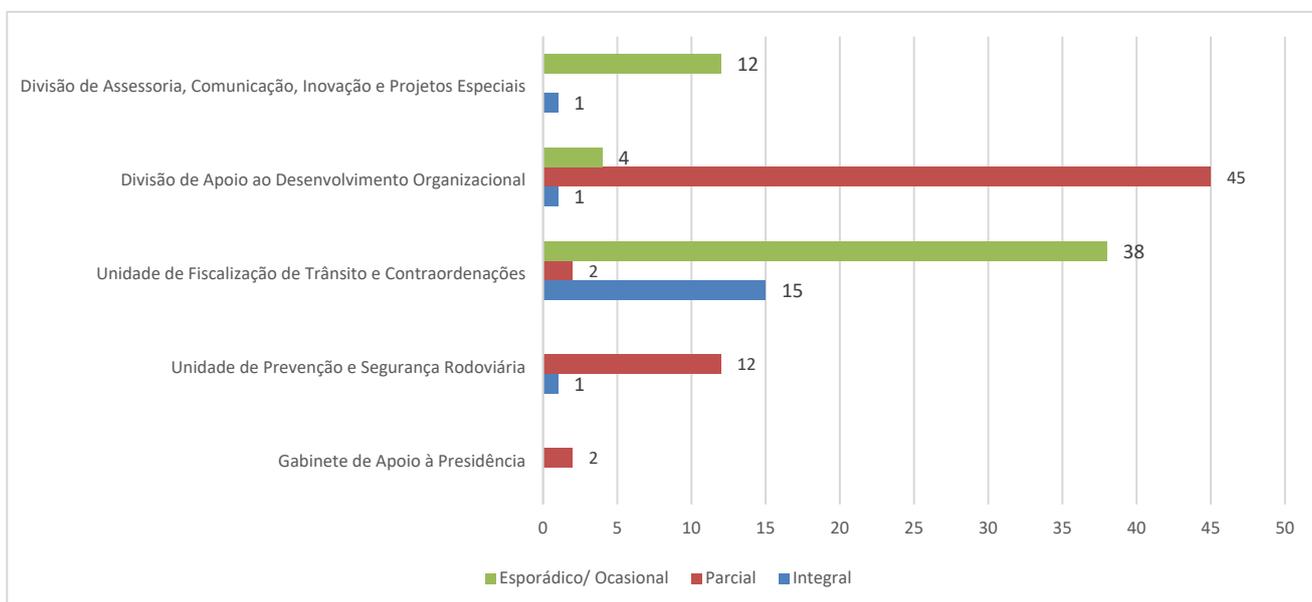


Gráfico 17 – N.º de trabalhadores em teletrabalho/Unidade Orgânica

<sup>5</sup> [https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/TT\\_COVID\\_5\\_abr\\_2021.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/TT_COVID_5_abr_2021.pdf).

O teletrabalho pode ser um diferencial na atração e retenção de talentos, especialmente para profissionais que valorizam a flexibilidade e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Contudo, não podemos também deixar de considerar os aspetos negativos que a ausência do ambiente físico de trabalho e de proximidade têm na cultura organizacional, essencial para a identidade e coesão da organização, além de poder prejudicar a formulação e implementação alinhada da própria estratégia organizacional.

## 2.8. Ausências ao trabalho

Durante o ano de 2023, totalizaram-se 2 290 dias de ausência ao trabalho (média de 13 dias por trabalhador), distribuindo-se pelos motivos apresentados no Gráfico 18.

As faltas por motivo de doença totalizam 1 552 horas do total de faltas dadas, constatando-se que os restantes motivos de ausência ocorreram de forma menos significativa. De referir que, do total de ausências, 773 dias de faltas foram dadas por trabalhadores do género masculino e 1 517 dias por trabalhadores do género feminino.

A taxa de absentismo, medida através do total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) x 100/ total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano x total de trabalhadores) é de 5,2%.

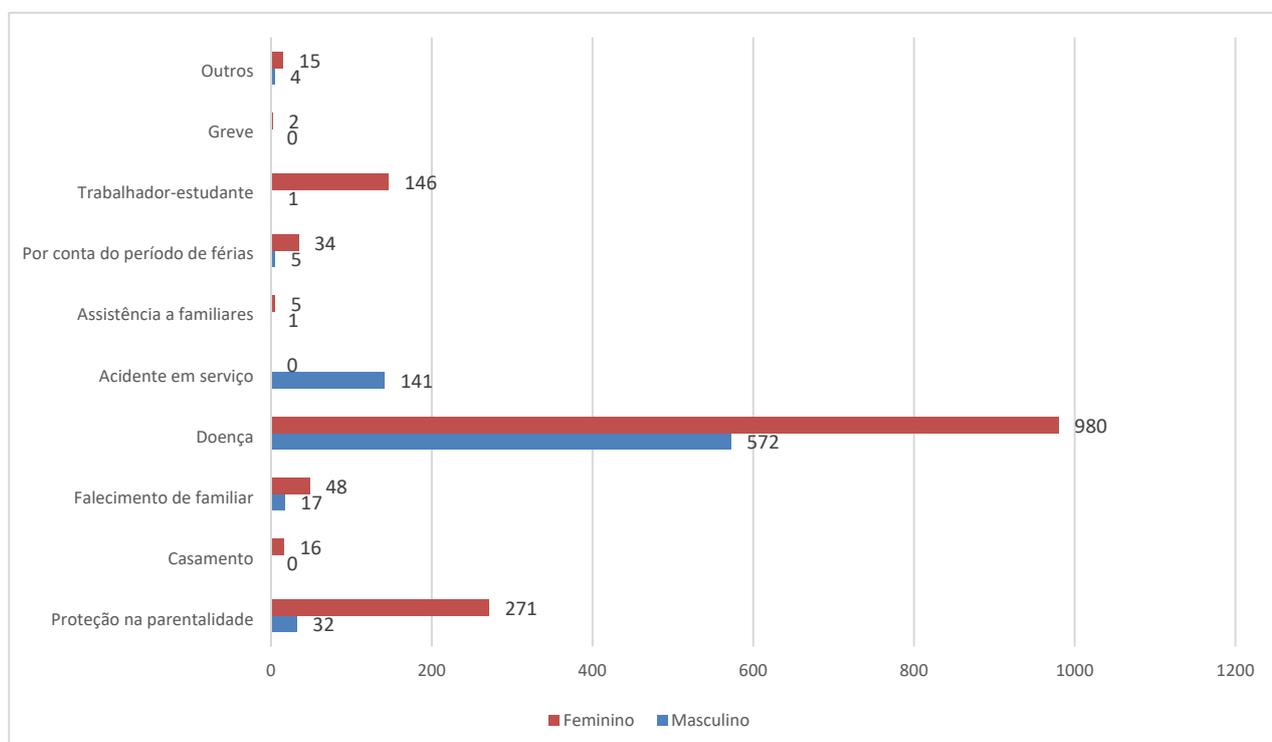


Gráfico 18 - Motivo de ausência ao trabalho

## 2.9. Horas não trabalhadas por motivo de greve

A análise efetuada no presente contexto é pouco relevante, na medida em que se totalizaram apenas 14 horas de trabalho (2 dias), não tendo impacto significativo na atividade da organização.

## 3. ENCARGOS COM PESSOAL

### 3.1. Estrutura remuneratória

Previamente à análise dos encargos globais com recursos humanos, importa caracterizar o universo de trabalhadores em exercício de funções, segundo a respetiva estrutura remuneratória, sendo de referir que a estrutura apresentada integra a remuneração base mensal ilíquida acrescida dos suplementos regulares de natureza permanente, quando aplicável.

Género/ Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	10	20	30
1001 - 1250 €	2	6	8
1251 - 1500 €	21	39	60
1501 - 1750 €	7	30	37
1751 - 2000 €	5	18	23
2001 - 2250 €	2	2	4
2251 - 2500 €	0	1	1
2501 - 2750 €	0	0	0
2751 - 3000 €	2	5	7
3001 - 3250 €	0	1	1
3251 - 3500 €	0	2	2
3501 - 3750 €	0	0	0
3751 - 4000 €	1	0	1
4001 - 4250 €	0	0	0
4251 - 4500 €	0	0	0
4501 - 4750 €	1	1	2
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>125</b>	<b>176</b>

Quadro 5 - Estrutura remuneratória, por género

O valor da remuneração média/mensal é de 1 526,65€, o que representa um aumento de 9,4% em relação aos 1 382,40€ de 2022.

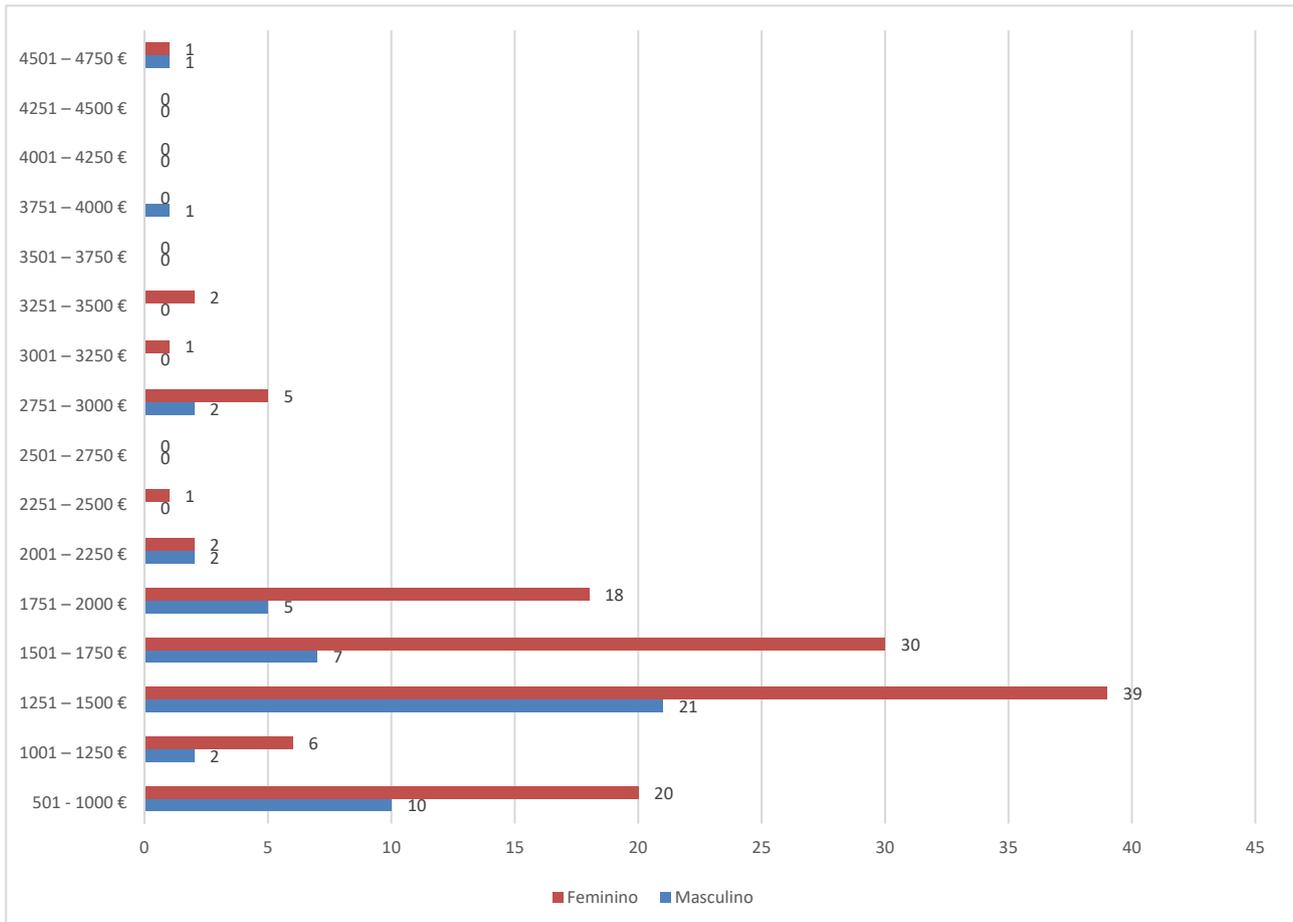


Gráfico 19 - Estrutura remuneratória, por género

O escalão de remunerações com maior abrangência de trabalhadores é o dos 1 251,00 €-1 500,00 €, com 60 trabalhadores. Cerca de 31,8% dos trabalhadores recebem menos de 1 333,35 € de vencimento base ilíquido mensal.

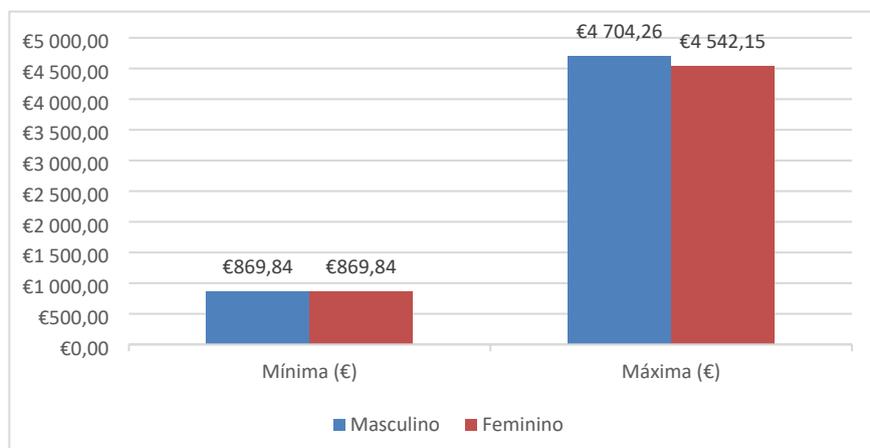


Gráfico 20 - Remuneração mínima e máxima/género

Em referência à remuneração mínima, o valor auferido em 2023 foi de 869,84 € no género masculino e no género feminino, e a remuneração mais alta foi de 4 704,26 € auferida por um trabalhador do género masculino e 4 542,15€ do género feminino.

O leque salarial ilíquido, calculado através da maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida, é de 5,40.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	869,84 €	869,84 €
Máxima (€)	4 704,26 €	4 542,15 €

Quadro 6 - Remuneração mínima e máxima/género

### 3.2. Total de encargos

No que se refere ao total de encargos, constata-se que, em 2023, foi de 4 688 717,94 €. Destes, 3 431 047,75 € são referentes aos encargos com a remuneração base (onde se incluem os subsídios de férias e de Natal), valor que corresponde a 73,2% do total dos encargos com pessoal.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)	%
Remuneração base	3 431 047,75 €	73,2%
Suplementos remuneratórios	139 933,11 €	3,0%
Prémios de desempenho	28 481,07 €	0,6%
Prestações Sociais	225 050,20 €	4,8%
Benefícios sociais	0,00 €	0,0%
Outros encargos com pessoal	864 205,81 €	18,4%
<b>Total</b>	<b>4 688 717,94 €</b>	<b>100%</b>

Quadro 7 - Total dos encargos anuais com pessoal

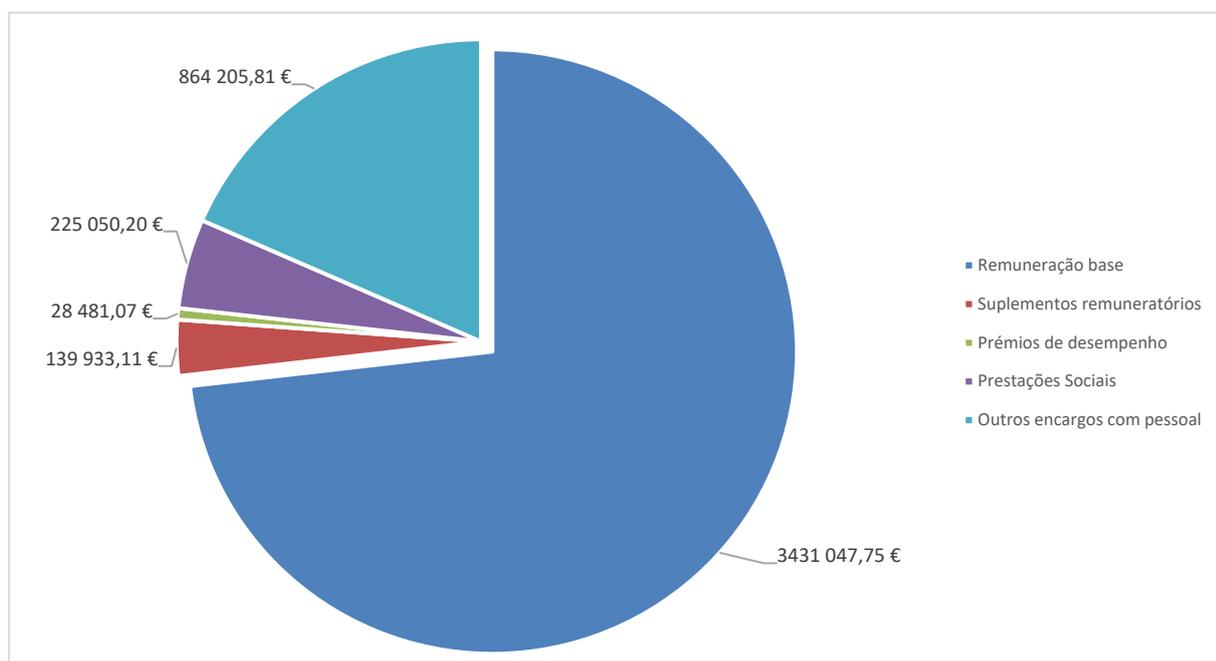


Gráfico 21 – Total de encargos anuais com pessoal

Os restantes encargos, que representam apenas 10,7% do total, distribuem-se por “Prestações Sociais” (5,9%), “Suplementos Remuneratórios” (3,6%), “Prémios de Desempenho” (0,7%) e “Outros encargos com pessoal” (0,5%).

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)	%
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	37 709,92 €	36,0 %
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	50 423,00 €	27,0%
Abono para falhas	2 841,02 €	2,0%
Ajudas de Custo	7 640,52 €	5,5%
Despesas de Representação	38 824,39 €	27,7%
Secretariado	1 282,93 €	0,9%
Outros Suplementos Remuneratórios	1 211,33 €	0,9%
<b>Total</b>	<b>139 933,11 €</b>	<b>100%</b>

Quadro 8 – Encargos com suplementos remuneratórios

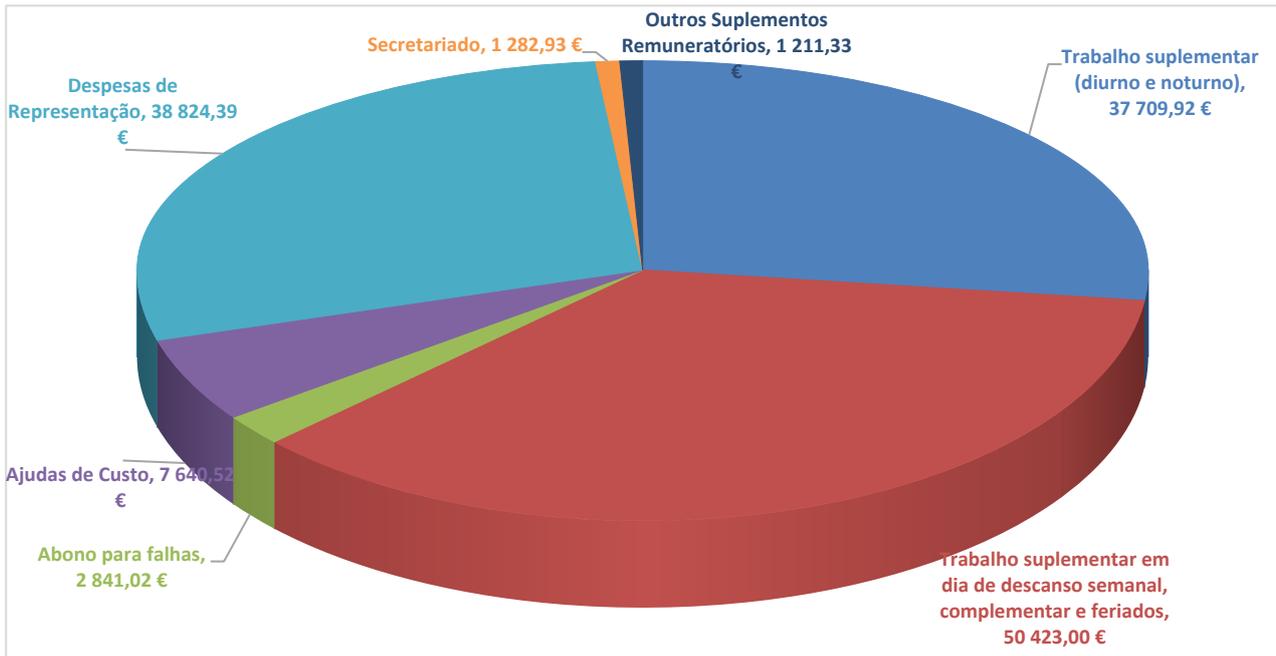


Gráfico 22 – Encargos com suplementos remuneratórios

Os encargos com “Suplementos Remuneratórios”, no total 139 933,11 €, distribuem-se maioritariamente pelo trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, complementar e feriados (36,0%), despesas de representação (27,7%) e trabalho suplementar em dias úteis (27,0%). Os restantes suplementos têm uma representatividade inferior a 10%.

Prestações sociais	Valor (Euros)	%
Subsídio no âmbito da Parentalidade	0,00 €	0,0%
Abono de família	4 358,78 €	1,9%
Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	1 059,57 €	0,5%
Acidente de trabalho e doença profissional	63,98 €	0,0%
Subsídio de refeição	218 508,30 €	97,1%
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	1 059,57 €	0,5%
<b>Total</b>	<b>225 050,20 €</b>	<b>100%</b>

Quadro 9 - Encargos com prestações sociais

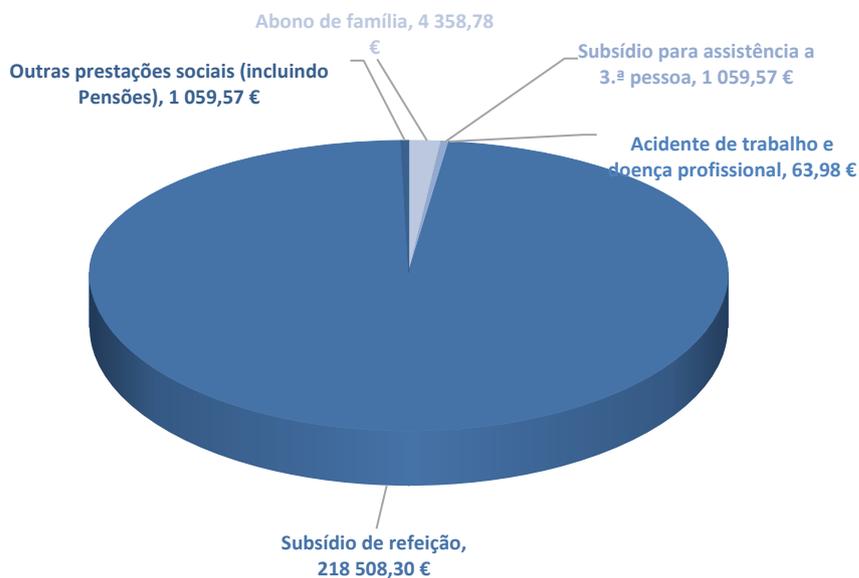


Gráfico 23 – Encargos com prestações sociais

No que concerne aos encargos com as prestações sociais, que correspondem a 225 050,20 €, distribuem-se de uma forma bastante diferenciada, correspondendo 97,1% deste encargo a pagamento de subsídios de refeição.

### 3.3. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2023, foram efetuadas 5 209,48 horas de trabalho suplementar, com um custo total 88 132,92 €.

Como referido anteriormente, o trabalho suplementar foi prestado, maioritariamente, em dia de descanso semanal, complementar e feriados (3 118,57 horas) por trabalhadores integrados nas carreiras/categorias de Técnico Superior e Assistente Técnico. Em contrapartida, o trabalho suplementar prestado em dias úteis tem maior relevância na carreira/categoria de Assistente Operacional (1 033,30 horas).

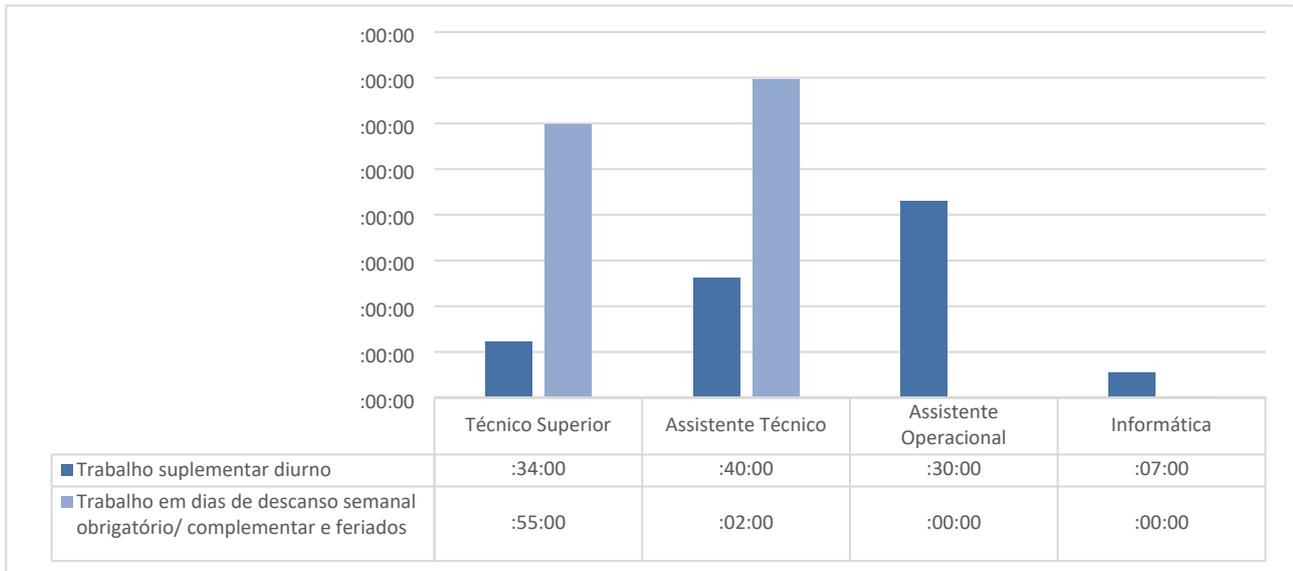


Gráfico 24 - N.º de horas de trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dias úteis teve um encargo de 37 709,92 € (42,8%) e o trabalho suplementar efetuado em dias de descanso semanal, complementar e feriados teve um encargo de 50 423,00 € (57,2%).

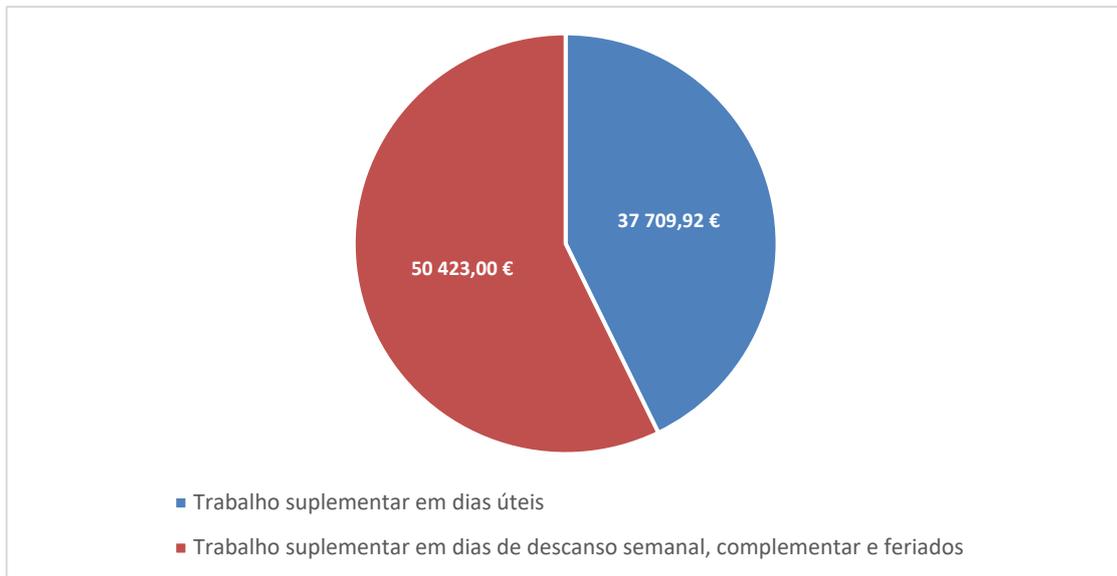


Gráfico 25 - Encargos com trabalho suplementar

## 4. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### 4.1. Acidentes de trabalho/doenças profissionais

Em 2023 registaram-se 4 acidentes de trabalho, 3 no local de trabalho e 1 no percurso casa/trabalho, sendo 3 acidentados do género feminino e 1 do género masculino.

Dos acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho, 1 implicou baixa médica, com a ausência do trabalhador durante 141 dias.

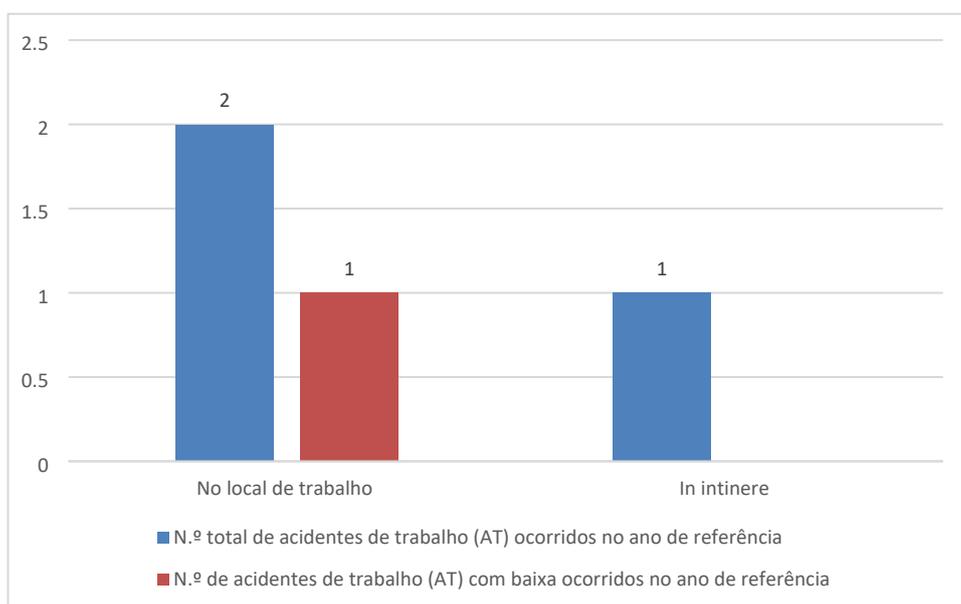


Gráfico 26 – Número de acidentes de trabalho

Em 2023, verificaram-se 5 adaptações ao posto de trabalho, resultantes de doença profissional e 3 alterações do regime e duração do trabalho.

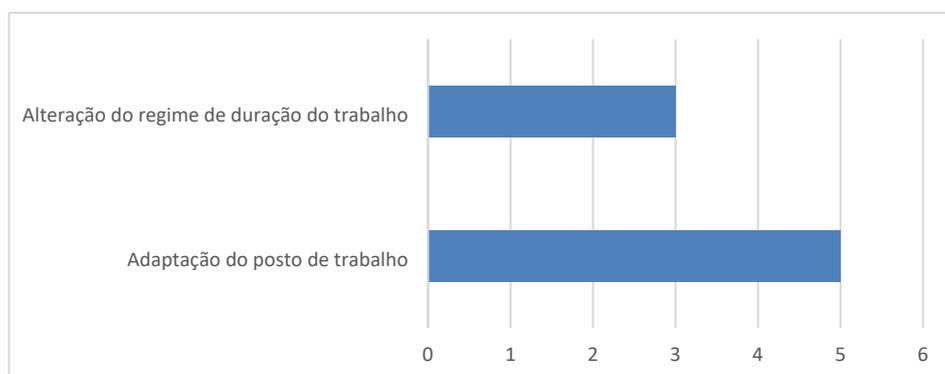


Gráfico 27 – Trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional

## 4.2. Medicina do trabalho

Durante o ano de 2023, foram realizados 118 exames médicos, dos quais 96 foram exames periódicos (81,4%), 15 exames de admissão (12,7%) e 7 exames ocasionais e complementares (5,9%).

Os encargos com as atividades de medicina no trabalho totalizaram 2 750,00 €.

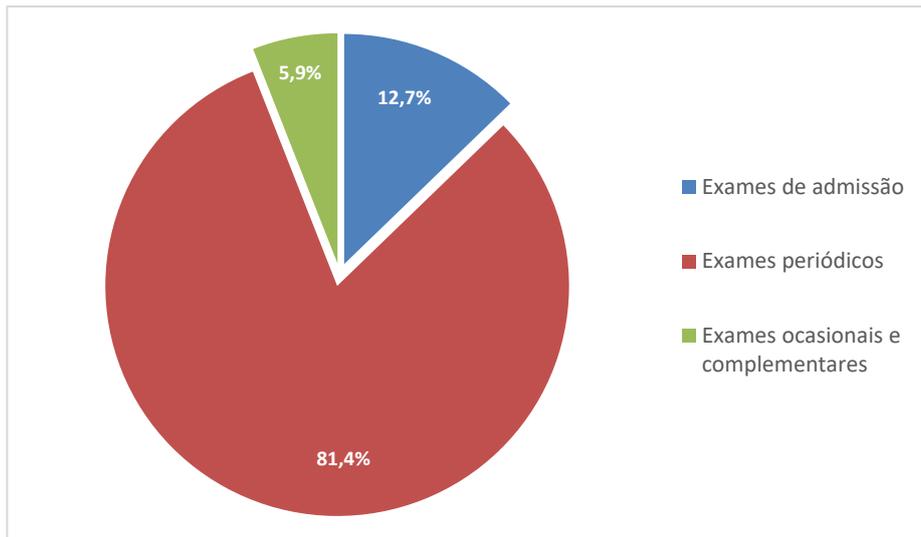


Gráfico 28 – Exames médicos

## 4.3. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST)

No que concerne à temática de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 4 ações de formação, que abrangeram 45 trabalhadores.

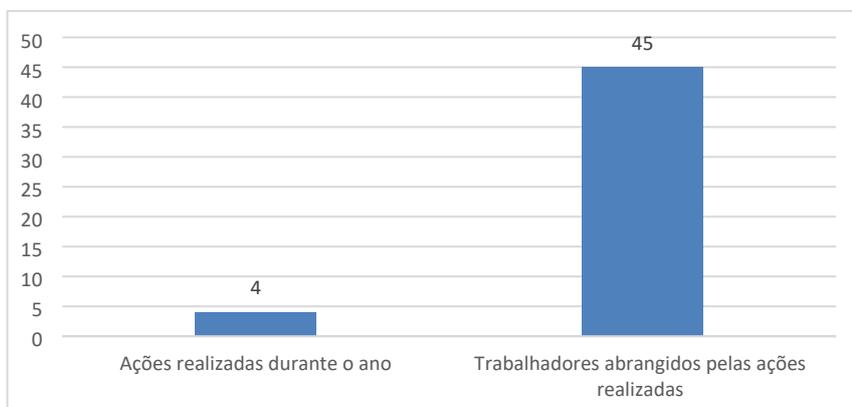
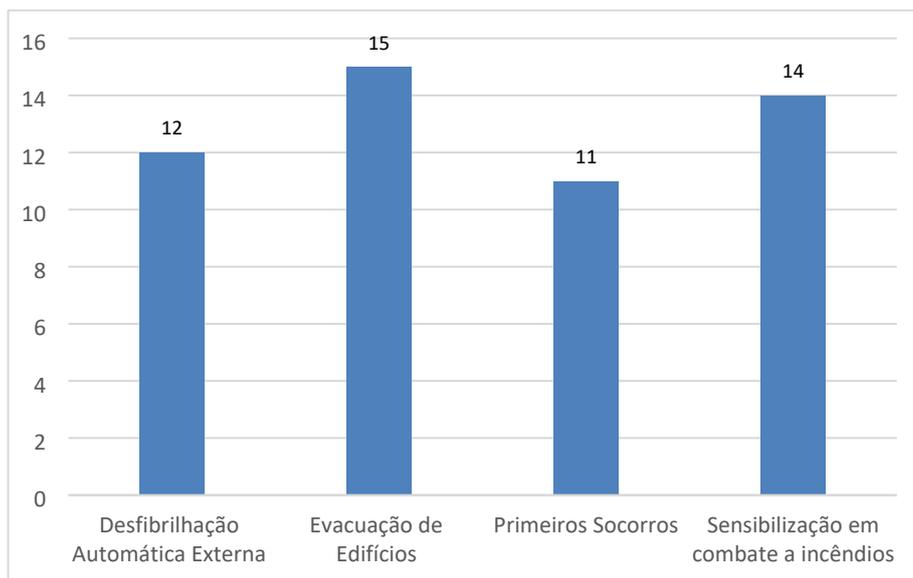


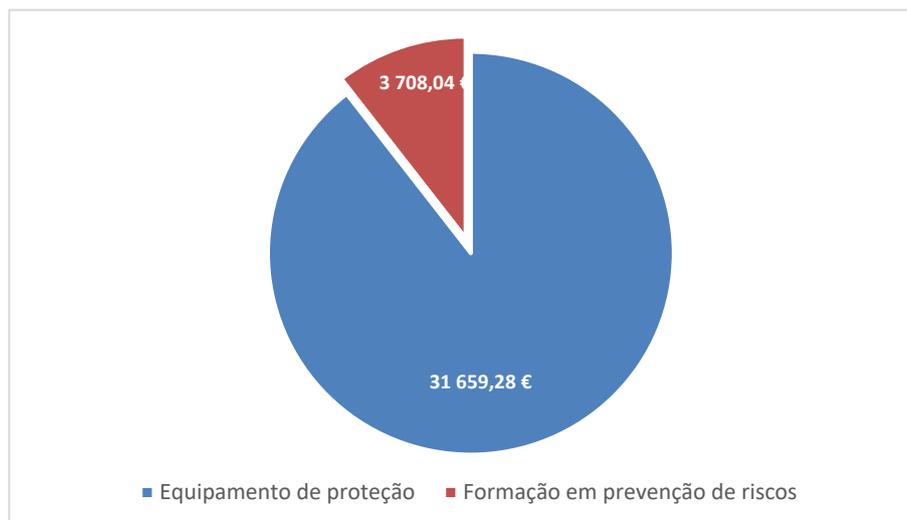
Gráfico 29 - Ações de formação em SST

Sendo a segurança dos trabalhadores uma preocupação da ANSR, foram disponibilizadas ações de formação em “Desfibrilhação Automática Externa”, “Evacuação de Edifícios”, “Primeiros Socorros” e “Sensibilização em combate a incêndios”.



**Gráfico 30 - Número de participantes**

Para prevenção de acidentes e doenças profissionais foram adquiridas 165 cadeiras ergonómicas, com um custo total de 31 659,28 €. Foram, ainda, efetuadas as 4 ações de formação supracitadas, com um custo de 3 708,04 €.



**Gráfico 31 - Custos no âmbito do SST**

## 5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2023, a formação dos trabalhadores da ANSR continuou a ser preponderante, tendo sido desenvolvido um plano de formação para promover a valorização e o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores. Foram executadas 94 ações de formação, que se traduziram em 426 participações.

Como se pode constatar no quadro seguinte, em 2023, as ações de formação ministradas foram, maioritariamente, de curta duração (<30 horas), com 90,4% das ações.

Tipo de ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
<b>Internas</b>	9	0	0	0	9
<b>Externas</b>	76	5	1	3	85
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>94</b>

Quadro 10 - Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

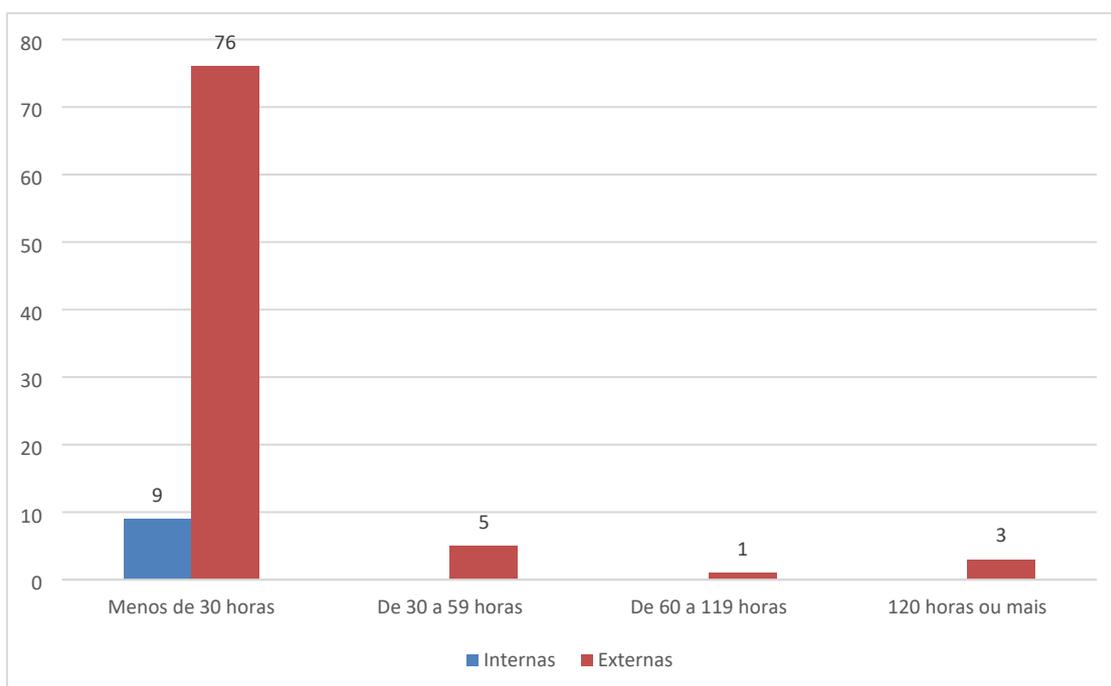


Gráfico 32 - Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

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 intermédio 1º grau	1	1	2	1
Dirigente intermédio 2º grau	0	11	11	5
Técnico Superior	80	193	273	84
Assistente Técnico	48	85	133	47
Informático	0	3	3	2
Assistente Operacional	4	0	4	2
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>293</b>	<b>426</b>	<b>141</b>

Quadro 11 - Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, Segundo o tipo de ação

As participações em ações de formação foram de 426, tendo sido abrangidos 141 trabalhadores. Constatase, assim, que, 80,1% dos trabalhadores realizou, pelo menos, uma ação de formação.

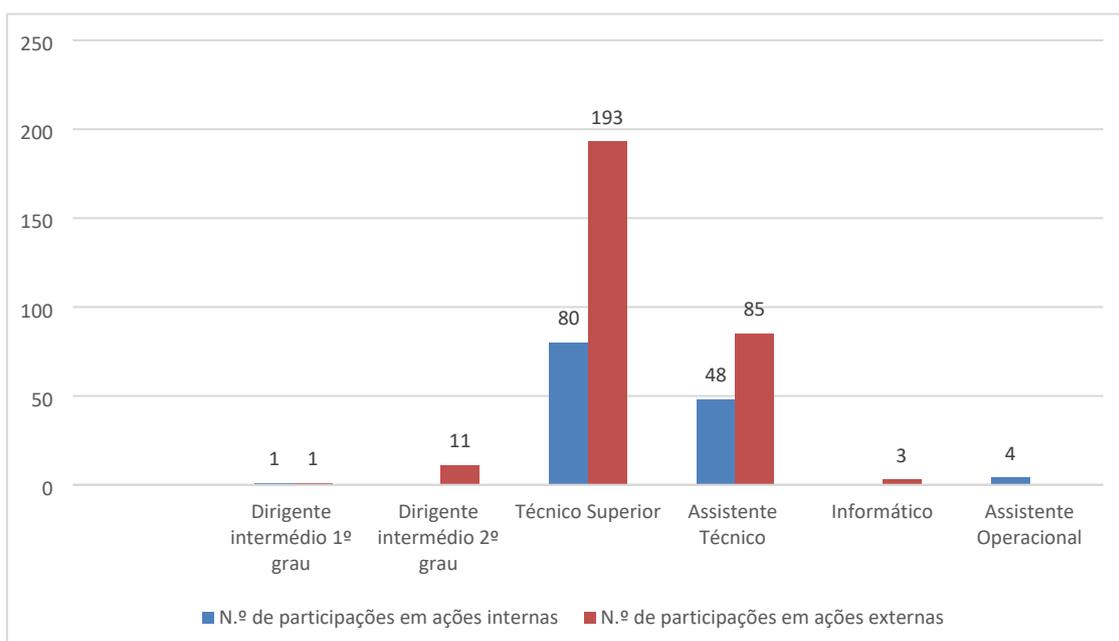


Gráfico 33 - Ações internas vs ações externas

Dos 141 trabalhadores que participaram nas ações de formação, verifica-se que a maioria estão integrados na carreira/categoria de Técnico Superior (64,1%), seguido da carreira de Assistente Técnico (31,2%).

Quanto ao número de horas despendidas em ações de formação, foram de 6 622 horas, das quais, 5 933 horas são referentes a ações de formação externas.

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente intermédio 1º grau	7:00:00	7:00:00	14:00:00
Dirigente intermédio 2º grau	0:00:00	561:00:00	561:00:00
Técnico Superior	384:00:00	3805:00:00	4189:00:00
Assistente Técnico	282:00:00	1513:00:00	1795:00:00
Informático	0:00:00	47:00:00	47:00:00
Assistente Operacional	16:00:00	0:00:00	16:00:00
<b>Total</b>	<b>689:00:00</b>	<b>5933:00:00</b>	<b>6622:00:00</b>

Quadro 12 - Horas despendidas em formação

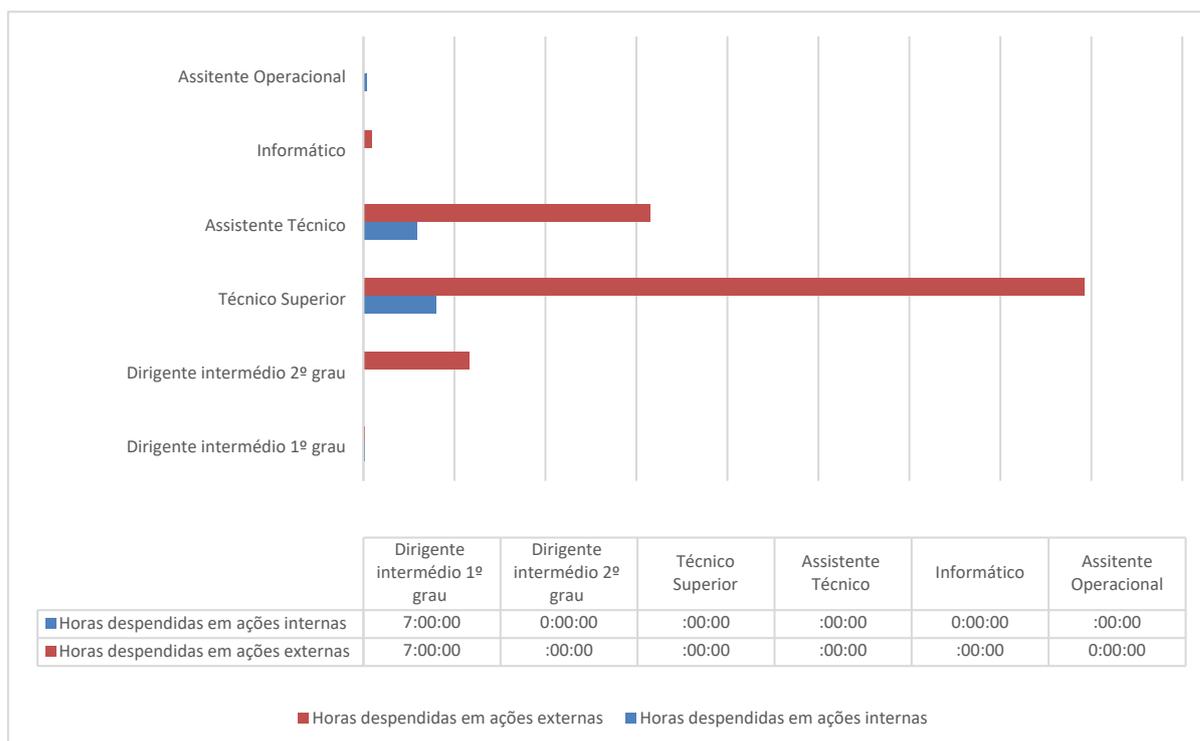
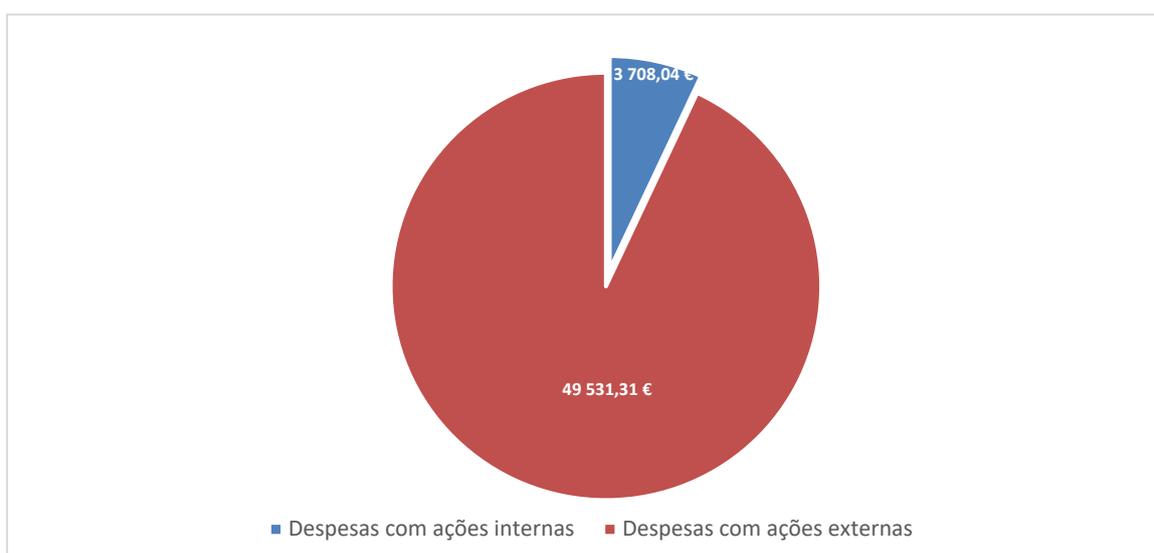


Gráfico 34 - Horas despendidas em formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	3 708,04 €
Despesas com ações externas	49 531,31 €
<b>Tipo de ação/valor</b>	<b>53 239,35 €</b>

**Quadro 13 - Despesas anuais com formação**

As ações de formação proporcionadas aos trabalhadores da ANSR tiveram um custo total de 53 239,35 €, sendo 93,0% deste valor despesas com ações externas.



**Gráfico 35 – Despesas anuais com formação**

## 6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No que concerne à temática das relações profissionais, verifica-se que 13 trabalhadores são sindicalizados, correspondendo a 7,4% dos efetivos.

Relações profissionais	N.º de trabalhadores
Trabalhadores sindicalizados	13
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0
<b>Total</b>	<b>13</b>

**Gráfico 36 - Relações profissionais**

## 7. Anexos