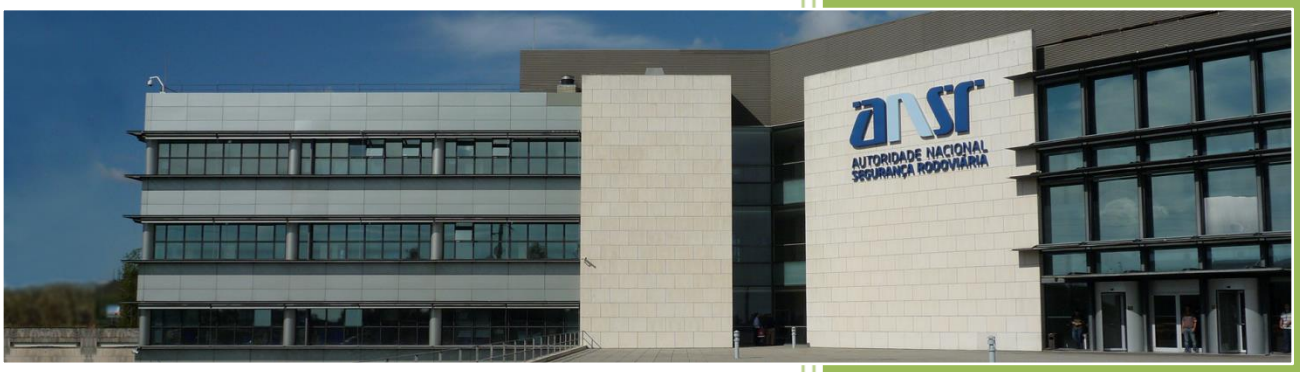
AUTORIDADE NACIONAL
SEGURANÇA RODOVIÁRIA

2016

Balanço Social



AUTORIDADE NACIONAL SEGURANÇA RODOVIÁRIA

Conteúdo

1. Introdução 3

2. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2016. 4

***Organograma* 5**

2.1. Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género 6

2.2. Modalidade de vinculação 7

2.3. Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados 8

2.4. Mobilidade dos trabalhadores saídos 9

2.5. Mudanças de situação dos trabalhadores 10

2.6. Género 11

2.7. Escalão etário 11

2.8. Estrutura de antiguidades segundo o género 14

2.9. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade 15

2.10. Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género 17

2.11. Modalidades de horário 17

2.12. Trabalho suplementar 19

2.13. Assiduidade 20

2.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve 22

2.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais 22

3. Encargos com Pessoal durante o ano de 2015 23

4. Formação Profissional 26

5. Relações Profissionais 28

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2015 29

Índice de Quadros 30

Índice de Gráficos 32

1. Introdução

Elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9/10, este documento de gestão afigura-se de extrema importância, quer como instrumento de gestão de recursos, quer como meio de auscultação ou barómetro de tendências conjunturais e sensibilidades das diversas unidades funcionais da organização.

Especificamente no que confere à obrigatoriedade de apresentação do Balanço Social, o mesmo Decreto-Lei refere no seu n.º 1 do art. 1º que "Os serviços e organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os Institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, nos termos de cada ano civil, tenham no mínimo 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior".

A Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária – ANSR é um serviço central da administração direta do estado, dotado de autonomia administrativa, com a missão do planeamento e coordenação a nível nacional de apoio à política do Governo em matéria de segurança rodoviária, bem como a aplicação do direito contraordenacional rodoviário. (cfr. art. 1.º e 2º do Decreto – Regulamentar n.º 28/2012, de 12/03).

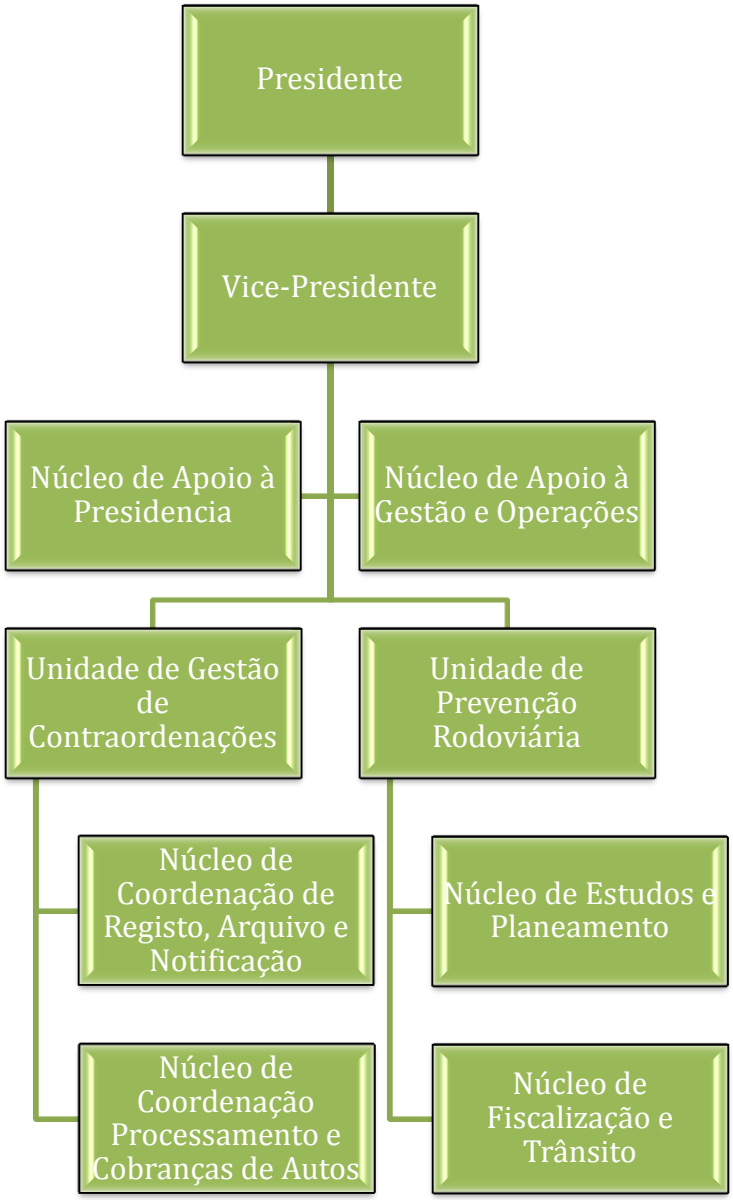
O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2016, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

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

Lisboa e ANSR, março de 2017

2. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2016.

Organograma

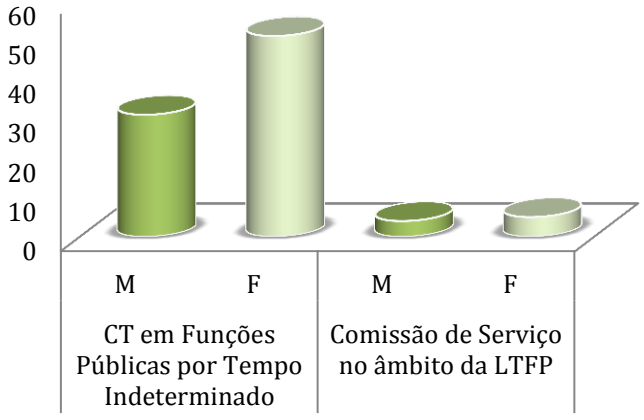


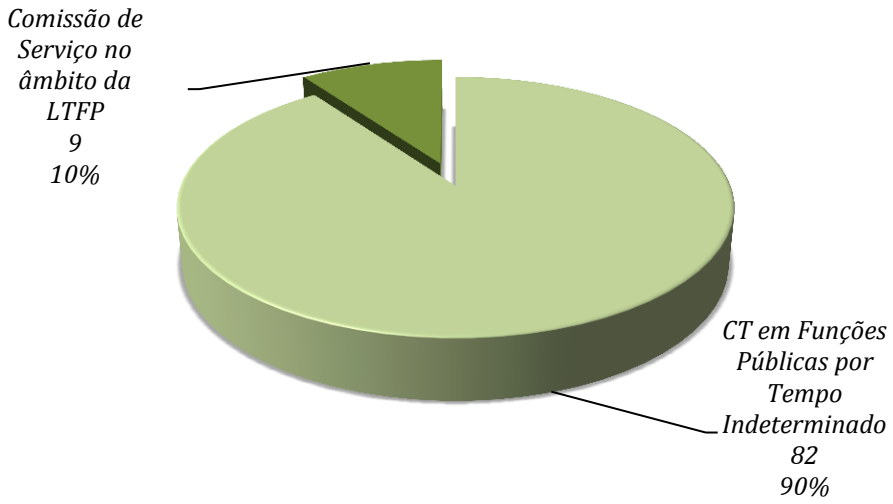
2.1.Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género

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	17	30			*17*	*30*	*47*
Assistente Técnico	12	17			*12*	*17*	*29*
Assistente Operacional	1	3			*1*	*3*	*4*
Informático	1	1			*1*	*1*	*2*
Total	***31***	***51***	***4***	***5***	***35***	***56***	***91***

Gráfico I e II – Vínculo Jurídico





2.2.Modalidade de vinculação

A 31 de dezembro de 2016, contabilizam-se 91 trabalhadores na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), sendo a modalidade de vinculação predominante no organismo a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com uma representação de 90 % do total dos trabalhadores em exercício de funções. Os restantes trabalhadores encontram-se vinculados através de Comissão de Serviço, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em termos comparativos com o ano anterior existem mais 13 trabalhadores, o que representa um aumento de 17%, resultado de um maior fluxo de entradas relativamente às saídas.

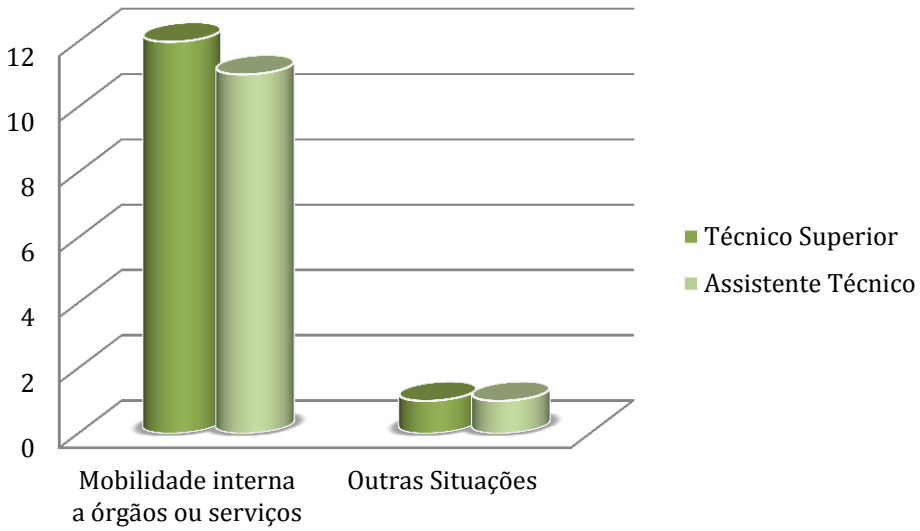
Este aumento deve-se à admissão, conforme gráfico abaixo, de 23 trabalhadores por mobilidade e de 2 admissões por outras situações.

2.3.Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	3	9		1	3	10	13
Assistente Técnico	3	8		1	3	9	12
Total	*6*	*17*	*0*	*2*	*6*	*19*	*25*

Gráfico III – Admissões e regressos



Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, é de referir que houve 25 admissões no Organismo. O índice de entradas[1] em 2016 foi de 27 %.

[1] *Índice de entradas: nº total de entradas/nº total de efetivos x 100*

2.4.Mobilidade dos trabalhadores saídos

Quadro 3: Contagem das saídas de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivo de Saída (durante o ano)	Mobilidade		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		3		1	0	4	4
Assistente Técnico	1	2	1	1	2	3	5
Assistente Operacional	2		1		3	0	3
Total	***3***	***5***	***2***	***2***	***5***	***7***	***12***

No decorrer do ano de 2016, o número de saídas foi inferior ao de entradas, registando-se apenas 12 saídas contra 25 entradas, o que, conforme referido anteriormente fez aumentar o número de efetivos no final de 2016.

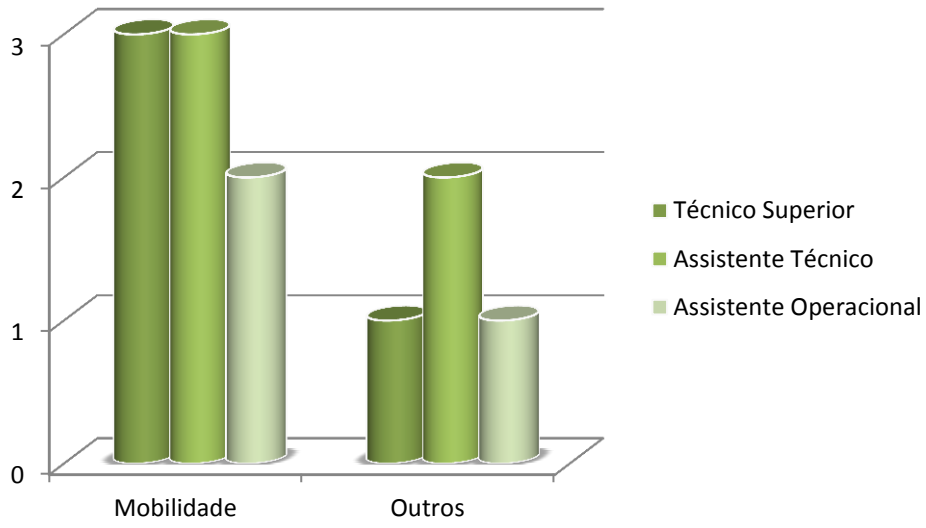
O motivo de saída mais significativo foi a mobilidade com 8 ocorrências, com maior ênfase no setor feminino, registando os outros motivos apenas 4 saídas e em igual número de gênero.

A carreira com mais saídas foi a de Assistente Técnico com 5 trabalhadores.

O índice de saídas[2] foi de 13 %.

[2] *Índice de saídas: nº de saídas/nº total de efetivos x 100*

Gráfico IV – Saídas do Organismo



2.5. Mudanças de situação dos trabalhadores

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

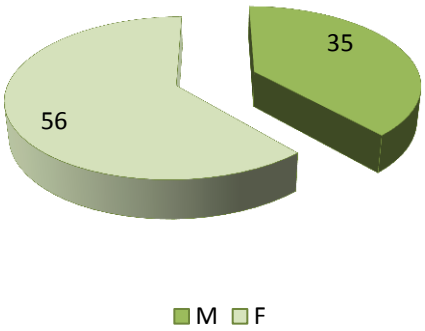
Grupo/cargo/carreira/tipo de mudança	Consolidação da mobilidade na categoria		Total		Total
	M	F	M	F	
Técnico Superior		3	0	3	3
Assistente Técnico	2	7	2	7	9
Informático	1		1	0	1
Total	***3***	***10***	***3***	***10***	***13***

No decorrer do ano de 2016 existiram 13 mudanças de situação dos trabalhadores, todas elas por consolidação da mobilidade na categoria, com maior prevalência no género feminino.

2.6. Género

Continuando a tendência dos anos anteriores, o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 56 trabalhadoras, ficando o género masculino com uma representatividade de 35 trabalhadores. Em termos percentuais, o género feminino representa 61,5 % do universo total e o masculino os restantes 38,5 % .

Gráfico V – Género referente ao ano de 2016



2.7. Escalão etário

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

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género	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			6	6	*3*	*6*	*5*	*4*	*1*	*3*	*2*	*8*		*2*		*1*	*17*	*30*	*47*
Assistente Técnico	1	1	3	1	*2*	*4*	*1*	*3*	*1*	*4*	*2*	*2*	*2*	*1*		*1*	*12*	*17*	*29*
Assistente Operacional							*1*			*2*				*1*			*1*	*3*	*4*
Informático											*1*			*1*			*1*	*1*	*2*
Total	***1***	***1***	***9***	***7***	***5***	***10***	***7***	***8***	***3***	***12***	***7***	***10***	***3***	***6***	***0***	***2***	***35***	***56***	***91***

No final do ano de 2016, a idade média dos efetivos da ANSR era de 48 anos. O escalão com maior destaque foi o escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade, concentrando 19% do efetivo, seguido do escalão etário dos 35 aos 39 anos, que abrange 18% do efetivo, em sentido oposto os escalões dos 30 aos 34 e o dos 65 aos 69 anos apenas abrangeram 2 trabalhadores cada, ficando apenas com uma percentagem de 2%.

Exceto no escalão etário dos 35 aos 39 anos e no escalão dos 30 aos 34 anos, existe uma maior representatividade dentro de cada escalão do género feminino.

A diferença de idades no universo de trabalhadores varia entre 30 e os 69 anos.

A taxa de envelhecimento, que correspondente ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores do organismo, é de 31%.

Gráfico VI – Estrutura Etária

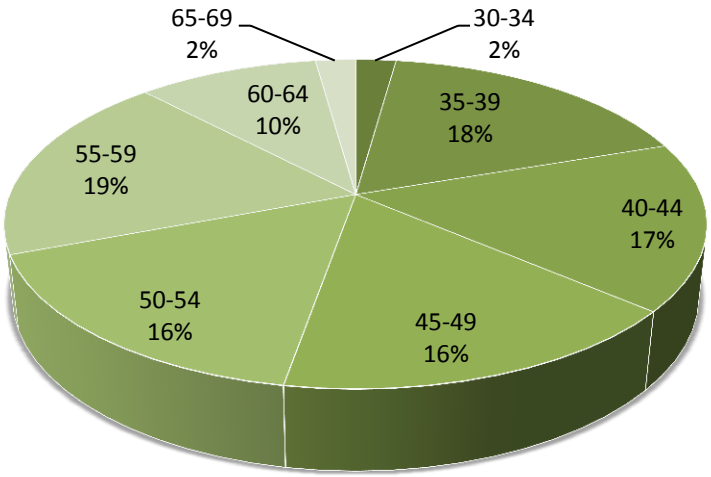
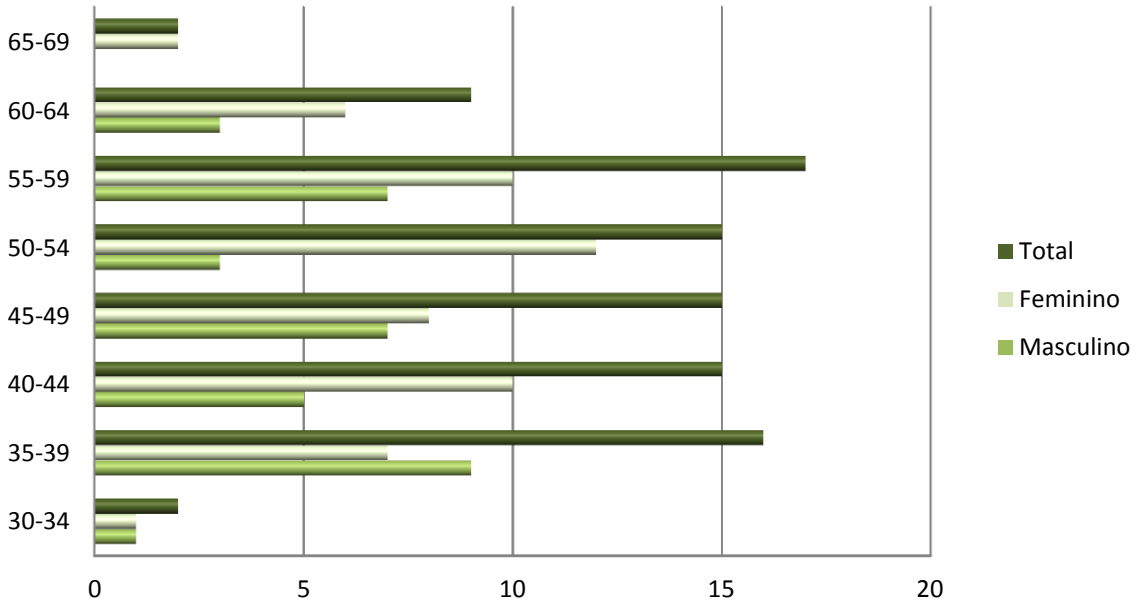


Gráfico VII – Escalão etário segundo o género



Não existem trabalhadores efetivos com idade inferior ou igual a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é nula. [3]

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

2.8. Estrutura de antiguidades segundo o género

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

Grupo/cargo/carreira/tempo de serviço	Até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 e mais		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	4	5
Técnico Superior	0	1	3	2	4	4	4	12	1	2	3	1	0	4	1	1	1	3	17	30	47
Assistente Técnico	0	0	0	1	2	4	3	2	2	6	2	1	2	2	0	1	1	0	12	17	29
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	4
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2
Total	***0***	***1***	***3***	***3***	***6***	***8***	***8***	***16***	***5***	***9***	***5***	***4***	***3***	***7***	***1***	***4***	***4***	***4***	***35***	***56***	***91***

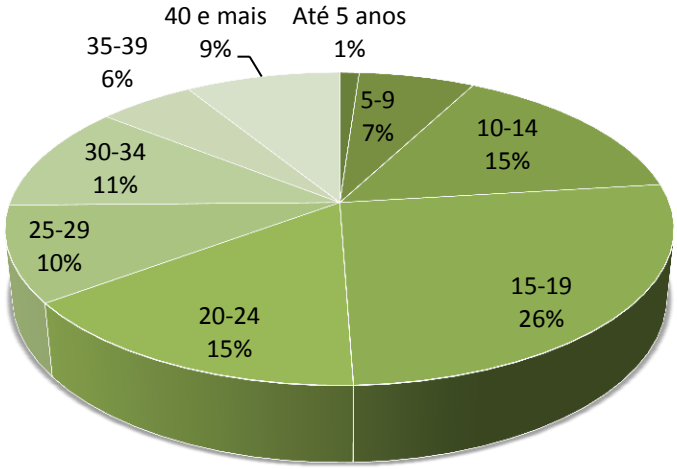
A média de antiguidade dos trabalhadores no final de 2016 é de 22 anos.

A classe modal de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos entre os 15 e 19 anos, num total de 24 trabalhadores, representando 26 % do universo. Verifica-se que apenas 8% dos efetivos tem uma antiguidade abaixo dos 9 anos, o que espelha a não entrada de novos trabalhadores fora da Função Pública.

Com uma antiguidade acima dos 35 anos estão apenas 13 trabalhadores, o que representa 15% do efetivo total.

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

Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública



2.9. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

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

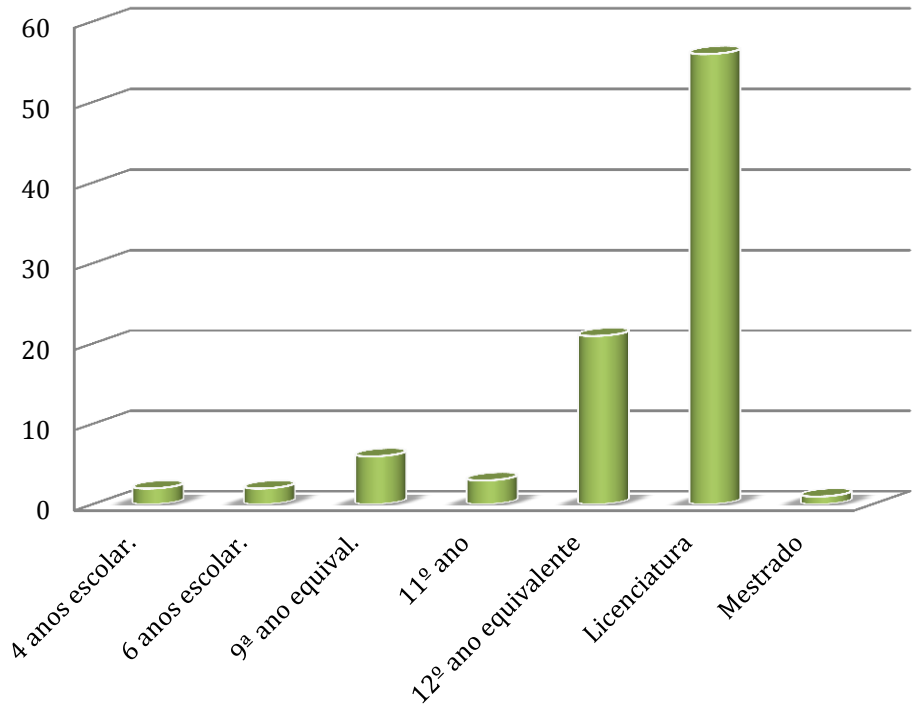
Grupo/cargo/carreira/ habilitação literária	4 anos escolar.		6 anos escolar.		9ª ano equival.		11º ano		12º ano equivalente		Licenciatura		Mestrado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau											1				1	0	1
Dirigente Superior 2º grau											1				1	0	1
Dirigente intermédio 1º grau											1	1			1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau											1	4			1	4	5
Técnico Superior									2	1	14	29	1		17	30	47
Assistente Técnico			1		1	3	2		7	11	1	3			12	17	29
Assistente Operacional	1	1		1				1							1	3	4
Informático					1	1									1	1	2
Total	***1***	***1***	***1***	***1***	***2***	***4***	***2***	***1***	***9***	***12***	***19***	***37***	***1***	***0***	***35***	***56***	***91***

A licenciatura é o nível de escolaridade predominante com 56 trabalhadores, o que equivale a cerca de 61,5% do universo de trabalhadores da ANSR, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 21 trabalhadores (23 %).

Em 2016 a taxa de formação superior dos trabalhadores da ANSR é de 63%, o que demonstra um elevado nível de qualificação.

$$\textbf{Taxa de Habilitação Superior} = \frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 63\%$$

Gráfico IX – Nível habilitacional



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

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

Grupo/cargo/carreira	35-39		45-49		50-54		55-59		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			1			1			1	1	2
Assistente Técnico	1								1	0	1
Informático							1		1	0	1
Total	***1***	***0***	***1***	***0***	***0***	***1***	***1***	***0***	***3***	***1***	***4***

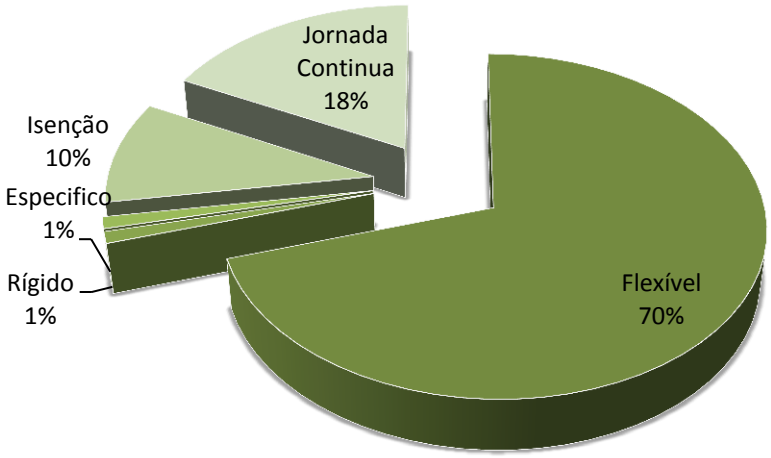
Face ao efetivo global, existem 4 trabalhadores que beneficiam de redução no IRS por serem portadores de deficiência com um grau de deficiência superior a 60%, o que representa uma taxa de emprego de 4% de trabalhadores deficientes. Analisando por gênero, existem 3 do género masculino e 1 do género feminino.

2.11. Modalidades de horário

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

Grupo/cargo/carreira	Flexível		Rígido		Especifico		Isenção		Jornada Continua		Total		Total
	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	15	20				1			2	9	17	30	47
Assistente Técnico	10	14							2	3	12	17	29
Assistente Operacional		3	1								1	3	4
Informático	1	1									1	1	2
Total	***26***	***38***	***1***	***0***	***0***	***1***	***4***	***5***	***4***	***12***	***35***	***56***	***91***

Gráfico X – Modalidades de Horário



Quadro 10: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/ cargo/ carreira	Tempo Completo		PNT inferior ao praticado a tempo completo		Total		Total
			Tempo parcial				
	35 Horas		17,5 Horas				
	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	17	29		1	17	30	47
Assistente Técnico	12	17			12	17	29
Assistente Operacional	1	3			1	3	4
Informático	1	1			1	1	2
Total	***35***	***55***	***0***	***1***	***35***	***56***	***91***

Na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a modalidade de horários praticada em regra é o horário flexível, com uma percentagem de 70% dos trabalhadores, seguida da jornada contínua com 16 trabalhadores, da isenção de horário praticada por todos os dirigentes e que representa cerca 10% do universo.

Verifica-se também que a quase totalidade dos trabalhadores tem como referência o horário de 35 horas semanais, excetua-se apenas uma Técnica Superior que tem um horário semanal de 17,5 horas semanais.

2.12. Trabalho suplementar

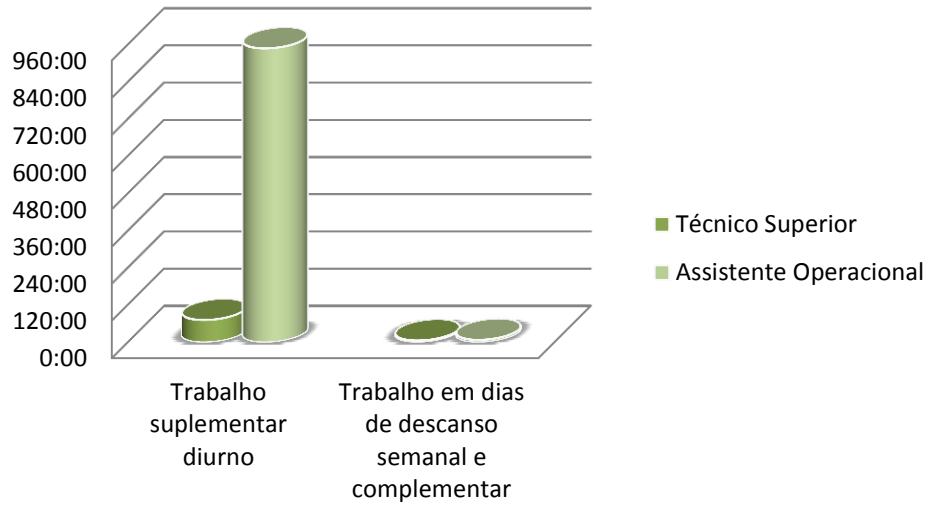
Quadro 11: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal e complementar		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		72:00		6:00	0:00	78:00	78:00
Assistente Operacional	948:00		8:00		956:00	0:00	956:00
Total	***948:00***	***72:00***	***8:00***	***6:00***	***956:00***	***78:00***	***1034:00***

Durante o ano de 2016 foram efetuadas 1034 horas de trabalho suplementar. As mesmas foram realizadas maioritariamente em trabalho suplementar diurno, e apenas uma pequena parte em dias de descanso semanal complementar.

Efetuando uma análise por grupo profissional, cerca de 96% das horas de trabalho suplementar foram realizadas por trabalhadores da carreira de Assistente Operacional.

Gráfico XI – Trabalho suplementar



2.13. Assiduidade

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

Grupo/ cargo/ carreira/ Motivo de ausência	Proteção na parentalidade		Falecimento Familiar		Doença		Acidente em serviço		Assist. Familia		Trabalhador Estudante		Por conta das Férias		Greve		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente intermédio 1º grau				3									1	2			5,5		6,5	5
Dirigente intermédio 2º grau														7,5				15,5	0	23
Técnico Superior		10	5	9	21	150		16		13		12	18,5	31,5			30	136	74,5	378
Assistente Técnico	6	9	1	9	147	134			18	6			13,5	28	1		11	19,5	197,5	206
Assistente Operacional				8													3,5	10	3,5	18
Informático					56														56	0
Total	***6***	***19***	***6***	***29***	***224***	***284***	***0***	***16***	***18***	***19***	***0***	***12***	***33***	***69***	***1***	***0***	***50***	***181***	***338***	***629***

No decorrer do ano de 2016 na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, existiram 629 ausências por parte dos trabalhadores.

Conforme o demonstrado no gráfico abaixo, a principal causa de absentismo foi doença que registou cerca de 81% do total de faltas dadas pelos trabalhadores

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

Gráfico XII – Ausências por grupo profissional

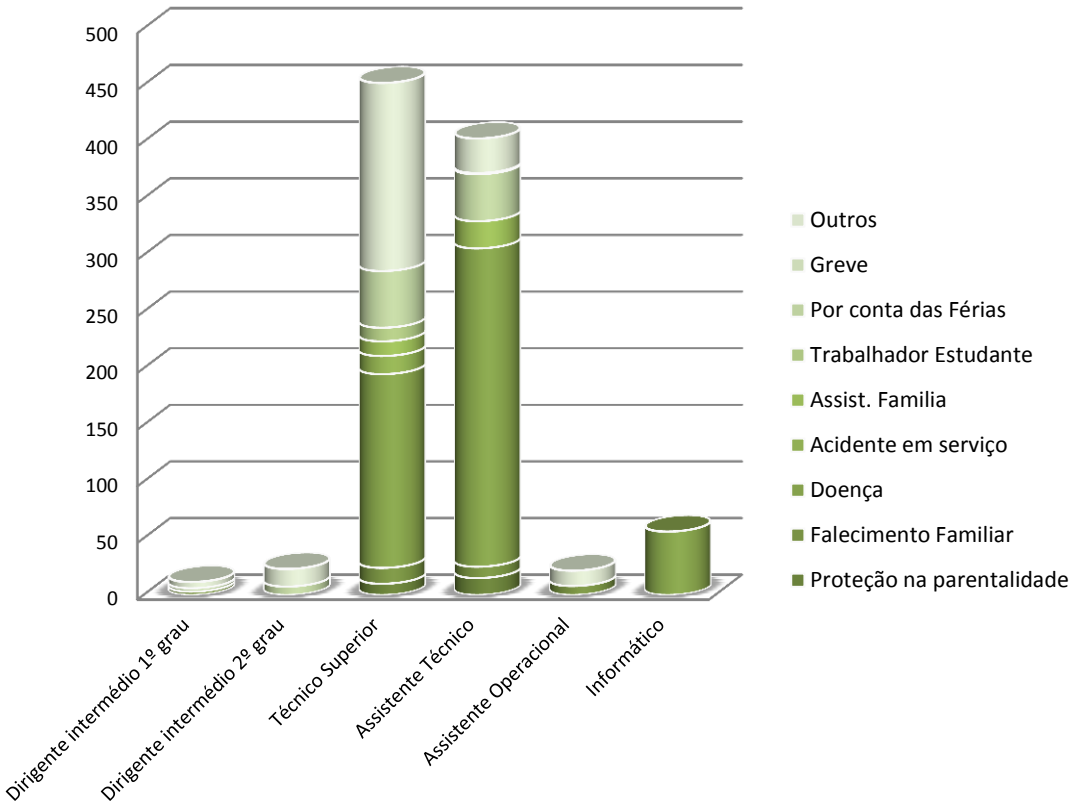
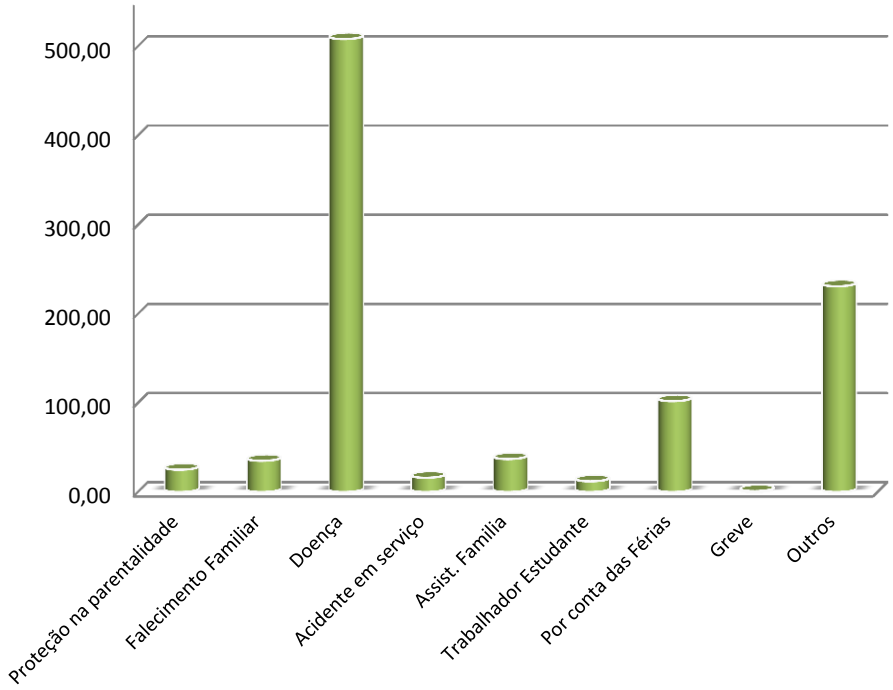


Gráfico XIII – Motivo das faltas



2.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

No universo de ausências apenas um assistente técnico masculino se ausentou por motivo de greve.

2.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em 2016 existiram 16 dias de ausências motivados por um acidente de trabalho ocorrido no próprio ano.

3. Encargos com Pessoal durante o ano de 2015

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género

Género/ Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	15	25	40
1001 – 1250 €	6	5	11
1251 – 1500 €	2	6	8
1501 – 1750 €	3	7	10
1751 – 2000 €	2	4	6
2001 – 2250 €	1	1	2
2251 – 2500 €	0	0	0
2501 – 2750 €	0	3	3
2751 – 3000 €	2	4	6
3001 – 3250 €	0	0	0
3251 – 3500 €	2	1	3
3501 – 3750 €	0	0	0
3751 – 4000 €	1	0	1
4001 – 4250 €	0	0	0
4251 – 4500 €	0	0	0
4501 – 4750 €	1	0	1
Total	***35***	***56***	***91***

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	635,07 €
Máxima (€)	4.151,13 €	3.076,26 €

Os valores considerados para a elaboração dos quadros foram os níveis remuneratórios reportados a dezembro de 2016 a que os trabalhadores correspondem e os respetivos suplementos remuneratórios.

O intervalo de escalões situa-se entre os 500€-1000€ e o compreendido entre € 4.501€ e 4.750€, embora existam alguns intervalos sem qualquer trabalhador a auferir remuneração.

Em referencia à remuneração mínima, o valor auferido em 2016 foi de 635,07€ em ambos os géneros, e a remuneração mais alta foi de € 4.4151,13€, auferida por 1 trabalhador do sexo masculino.

O escalão com maior abrangência de trabalhadores é o compreendido entre os € 501 e os € 1.000 com 40 trabalhadores.

Quadro 13.1 : Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.595.986,46 €
Suplementos remuneratórios	51.985,91 €
Prestações Sociais	87.840,81 €
Outros encargos com pessoal	405.234,55 €
Total	**2.141.047,73 €**

Quadro 13.2 : Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	7.204,35 €
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	4.659,80 €
Ajudas de Custo	3.656,95 €
Despesas de Representação	34.330,71 €
Secretariado	1.271,26 €
Outros Suplementos Remuneratórios	862,84 €
Total	**51.985,91 €**

Quadro 13.3 : Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	7.305,70 €
Subsídio de refeição	79.148,72 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	1.386,39 €
Total	**87.840,81 €**

Ocupando 75% dos encargos anuais com o pessoal, a remuneração base, incluindo subsídio de férias e de natal, é a rúbrica mais expressiva.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as despesas de representação são as que mais impacto causam, com cerca de 66% do total de suplementos remuneratórios pagos em 2016 aos trabalhadores da ANSR.

Os encargos com o pessoal totalizaram 2.141.047,73 € .

Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal

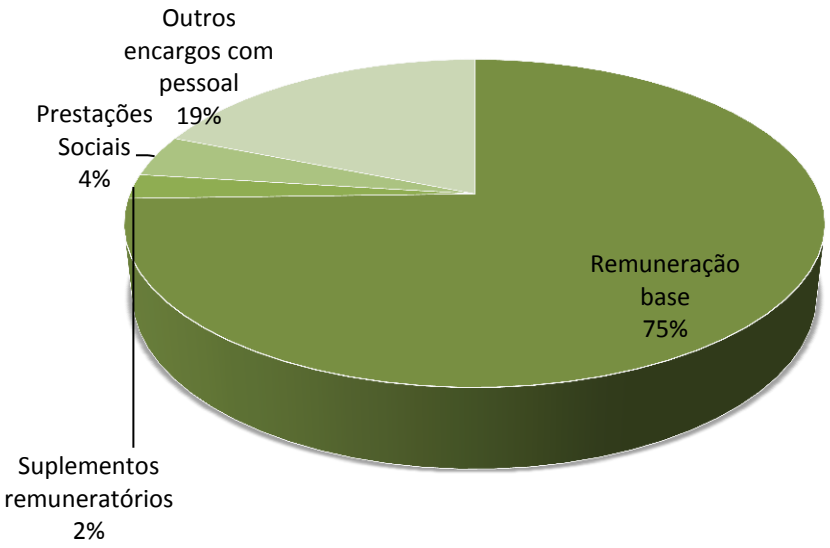
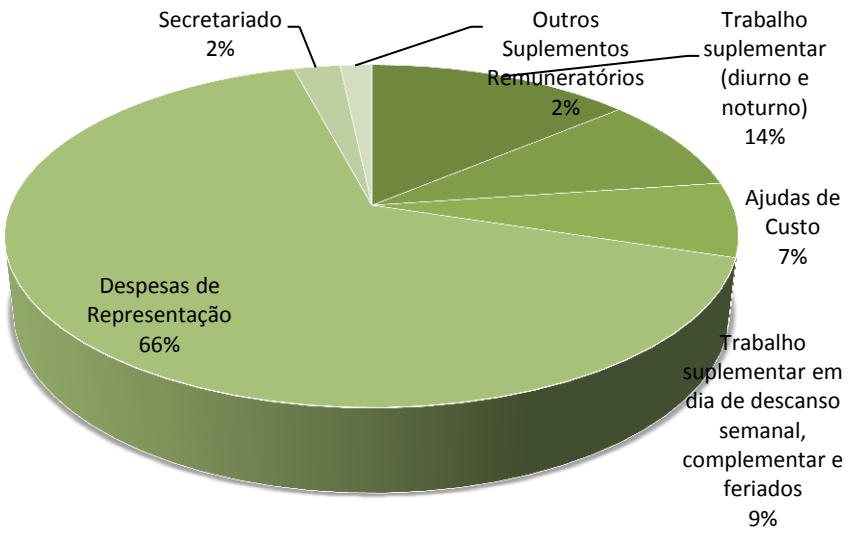


Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios



4. Formação Profissional

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

Tipo de ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	13	1	1	0	15
Total	**13**	**1**	**1**	**0**	**15**

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente Superior 1º grau			**0**	
Dirigente Superior 2º grau		1	**1**	**1**
Dirigente intermédio 1º grau			**0**	
Dirigente intermédio 2º grau			**0**	
Técnico Superior		13	**13**	**6**
Assistente Técnico		1	**1**	**1**
Assistente Operacional			**0**	
Informático			**0**	
Total	**0**	**15**	**15**	**8**

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

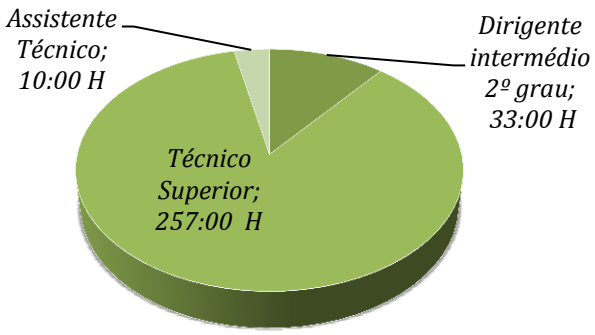
Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente intermédio 2º grau	33:00	33:00
Técnico Superior	257:00	257:00
Assistente Técnico	10:00	10:00
Total	**300:00**	**300:00**

Quadro 14.3: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	- €
Despesas com ações externas	3.118,40 €
Total	**3.118,40 €**

À semelhança do ano anterior, as ações de formação proporcionadas aos trabalhadores da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária foram de caracter externo e totalizaram 300 horas despendidas por 8 participantes, na sua maioria Técnicos Superiores.

Gráfico XVI – Formação Profissional



5. Relações Profissionais

Quadro 15: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	14
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0
Total	**14**

Catorze trabalhadores do mapa de pessoal da ANSR no universo de 91, são sindicalizados.

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2015

Recursos Humanos			
Idade Média	Somatório das Idades / Total de Efetivos		49 anos
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades / Total de Efetivos		22 Anos
Taxa de Tecnicidade	Total Pessoal Técnico Superior / Total de Efetivos	X 100	52%
Taxa de Feminização	Total Efetivos Femininos / Total de Efetivos	X 100	62%
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes / Total de Efetivos	X 100	10%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos idade =>55 / Total de Efetivos	X 100	31%
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout / Total de Efetivos	X 100	63%
Taxa de Habilitação Secundária	Total Hab. do 11º ao 12º ano / Total de Efetivos	X 100	26%
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações =< 9º ano / Total de Efetivos	X 100	11%
Taxa de Admissão	Total de Admissões / Total de Efetivos	X 100	27%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de Efetivos	X 100	13%
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência / Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (251) x total efetivos)	X 100	3%

Índice de Quadros

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género 6

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 8

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 9

Quadro 4: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género 10

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género 11

Quadro 6: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género . 14

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género . 15

Quadro 8: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género 17

Quadro 9: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género 17

Quadro 10: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro 18

Quadro 11: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género 19

Quadro 12: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género 20

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género 23

Quadro 13.1 : Total dos encargos com pessoal durante o ano 24

Quadro 13.2 : Suplementos remuneratórios 24

Quadro 13.3 : Encargos com prestações sociais 25

Quadro 14: Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração 26

Quadro 14.1: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, Segundo o tipo de ação 27

Quadro 14.2: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação 27

Quadro 14.3: Despesas anuais com formação 28

Quadro 15: Relações profissionais 28

Índice de Gráficos

Gráfico I e II – Vínculo Jurídico 6

Gráfico III – Admissões e regressos 8

Gráfico IV – Saídas do Organismo 10

Gráfico V – Género referente ao ano de 2016 11

Gráfico VI – Estrutura Etária 12

Gráfico VII – Escalão etário segundo o género 13

Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública 15

Gráfico IX – Nível habilitacional 16

Gráfico X – Modalidades de Horário 18

Gráfico XI – Trabalho suplementar 20

Gráfico XII – Ausências por grupo profissional 21

Gráfico XIII – Motivo das faltas 22

Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal 25

Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios 26

Gráfico XVI – Formação Profissional 28