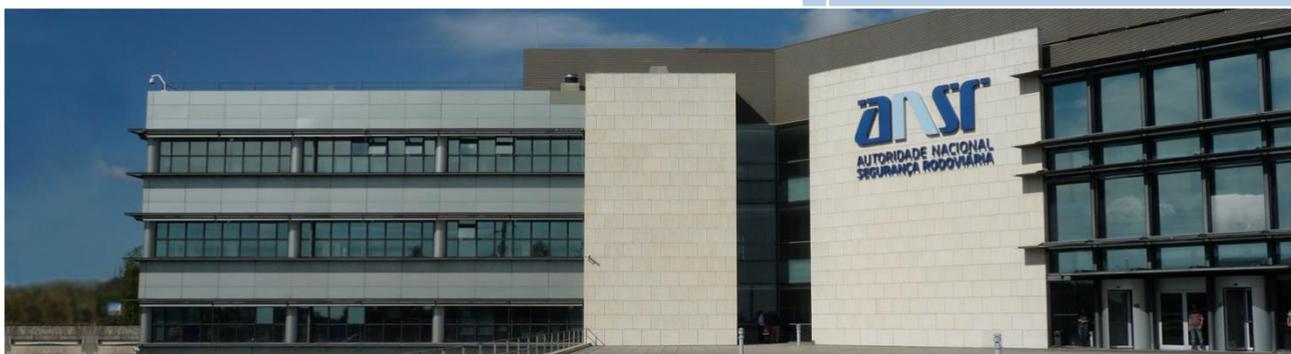


2019

# Balanço Social



## Conteúdo

<b>Introdução</b> .....	<b>3</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2019</b> .....	<b>4</b>
<b>Natureza, Missão e Atribuições da ANSR</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2019</b> .....	<b>7</b>
<b>Organograma</b> .....	<b>7</b>
1.1. <i>Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género</i> .....	<i>8</i>
1.2. <i>Modalidade de vinculação</i> .....	<i>10</i>
<i>Evolução dos efetivos 2016-2019</i> .....	<i>10</i>
1.3. <i>Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados</i> .....	<i>11</i>
1.4. <i>Mobilidade dos trabalhadores saídos</i> .....	<i>13</i>
1.5. <i>Mudanças de situação dos trabalhadores</i> .....	<i>14</i>
1.6. <i>Género</i> .....	<i>15</i>
1.7. <i>Escalão etário</i> .....	<i>16</i>
1.8. <i>Estrutura de antiguidades segundo o género</i> .....	<i>19</i>
1.9. <i>Trabalhadores segundo o nível de escolaridade</i> .....	<i>20</i>
1.10. <i>Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género</i> .....	<i>22</i>
1.11. <i>Modalidades de horário</i> .....	<i>23</i>

1.12. Trabalho suplementar.....	25
1.13. Assiduidade.....	26
1.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve.....	29
1.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	29
<b>2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2019.....</b>	<b>29</b>
<b>3. Formação Profissional .....</b>	<b>32</b>
<b>4. Relações Profissionais.....</b>	<b>34</b>
<b>5. Notas Finais .....</b>	<b>35</b>

## 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 Decreto-Lei acima referido, alude no seu n.º 1 do art.º 1º que “Os serviços e organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, nos termos de cada ano civil, tenham no mínimo 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior”.

O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2019, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da (ANSR) Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, pelo que, a informação nele contida assume especial relevância, razão pela qual se espera a capacidade de fomentar uma autorreflexão, além de uma imagem geral dos trabalhadores desta entidade de que são exemplos, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento de competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo, um bom ambiente organizacional, de higiene, segurança e saúde no trabalho, fatores esses que evidenciam dimensões sociais da cultura organizacional da ANSR que são essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia da atividade da (ANSR) Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

Deste modo, importa referir que o presente Balanço Social terá um conjunto de quadros e gráficos<sup>1</sup> com informação estatística e indicadores de gestão acompanhados pela respetiva análise descritiva e comparativa, que visam observar, esclarecer, evidenciar toda a informação de maior relevo que esta entidade detém para compreender e permitir a revisão de determinados critérios e a correção de eventuais desvios, por forma a compatibilizar, em termos futuros, os objetivos traçados com os resultados a alcançar, bem como garantir a análise comparativa dos principais indicadores durante os anos 2016/2017/2018, numa cultura organizacional que lhe é característica, constituindo um fator de apoio na tomada de decisão superior.

Assim, o Balanço Social da ANSR agora apresentado segue o modelo oficial publicitado pela (DGAEP) Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, incorporado na sua página oficial

---

<sup>1</sup> *Gráficos e Quadros do Balanço Social\_2019/ANSR*

## SUMÁRIO EXECUTIVO

Seguidamente apresentam-se os principais indicadores dos Recursos Humanos na ANSR, reportados a 2019:

### Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2019

Recursos Humanos		
<b>Idade Média</b>	Somatório das Idades	
	Total de Efetivos	46 Anos
<b>Nível Médio de Antiguidade</b>	Somatório das Antiguidades	
	Total de Efetivos	13 Anos
<b>Taxa de Tecnicidade</b>	Total Pessoal Técnico Superior	
	Total de Efetivos	X 100 47,87 %
<b>Taxa de Assistentes Técnicos</b>	Total Pessoal Assistente Técnico	
	Total de Efetivos	X 100 40,6 %
<b>Taxa de Assistentes Operacionais</b>	Total Pessoal Assistente Operacional	
	Total de Efetivos	X 100 2,42 %
<b>Taxa de Feminização</b>	Total Efetivos Femininos	
	Total de Efetivos	X 100 67 %
<b>Taxa de Feminização Dirigente</b>	Total Efetivos Femininos Dirigentes	
	Total de Efetivos Dirigentes	X 100 66,6 %
<b>Taxa de Enquadramento</b>	Total Dirigentes	
	Total de Efetivos	X 100 3,63 %
<b>Taxa de Emprego Jovem</b>	Somatório dos Efetivos idade <30	
	Total de Efetivos	X 100 5,45 %
<b>Taxa de Envelhecimento</b>	Somatório dos Efetivos idade =>55	
	Total de Efetivos	X 100 25 %
<b>Taxa de Habilitação Superior</b>	Total Bach+Lic+Mest+Dout	
	Total de Efetivos	X 100 61 %
<b>Taxa de Habilitação Secundária</b>	Total Habilitações do 11º ao 12º ano	
	Total de Efetivos	X 100 32 %
<b>Taxa de Habilitação Básica</b>	Total Habilitações =< 9º ano	
	Total de Efetivos	X 100 6,7 %
<b>Taxa de Admissão</b>	Total de Admissões	
	Total de Efetivos	X 100 55,7 %
<b>Taxa de Saídas</b>	Total de Saídas	
	Total de Efetivos	X 100 22,4 %
<b>Índice de Absentismo</b>	Total de Dias de Ausência	
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos)	X 100 9 %

## Natureza, Missão e Atribuições da ANSR

A Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR) é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, de acordo com o disposto no artigo nº 1.º, do Decreto Regulamentar nº 28/2012, de 12 de março.

A ANSR tem por missão o planeamento e coordenação a nível nacional de apoio à política do Governo em matéria de segurança rodoviária, bem como a aplicação do direito contraordenacional rodoviário.

De acordo com o artigo nº 2, do referido Decreto Regulamentar nº 28/2012, de 12 de março, constituem atribuições da ANSR:

- Contribuir para a definição das políticas no domínio do trânsito e da segurança rodoviária;
- Elaborar e monitorizar o Plano Nacional de Segurança Rodoviária, bem como os documentos estruturantes relacionados com a segurança rodoviária, e bem assim promover o seu estudo, nomeadamente das causas e fatores intervenientes nos acidentes de trânsito;
- Promover e apoiar iniciativas cívicas e parcerias com entidades públicas e privadas, designadamente no âmbito escolar, assim como promover a realização de ações de informação e sensibilização que fomentem uma cultura de segurança rodoviária e de boas práticas de condução;
- Elaborar estudos no âmbito da segurança rodoviária, bem como propor a adoção de medidas que visem o ordenamento e disciplina do trânsito;
- Fiscalizar o cumprimento das disposições legais sobre trânsito e segurança rodoviária e assegurar o processamento e a gestão dos autos levantados por infrações ao Código da Estrada e legislação complementar;
- Uniformizar e coordenar a ação fiscalizadora das demais entidades intervenientes em matéria rodoviária, através da emissão de instruções técnicas e da aprovação dos equipamentos de controlo e fiscalização do trânsito, e exercer as demais competências que a lei, designadamente o Código da Estrada e respetiva legislação complementar, lhe cometam expressamente;
- Contribuir financeiramente, em colaboração com a Direção-Geral de Infraestruturas e Equipamentos do Ministério da Administração Interna (MAI), para a aquisição de equipamentos e aplicações a utilizar pelas entidades do MAI intervenientes em matéria rodoviária, segundo orientação superior.

É neste contexto e orientado pelos objetivos subjacentes ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que a ANSR apresenta o seu Balanço Social reportado a 31 de dezembro de 2019, materializado no presente documento.

### **Data de Edição**

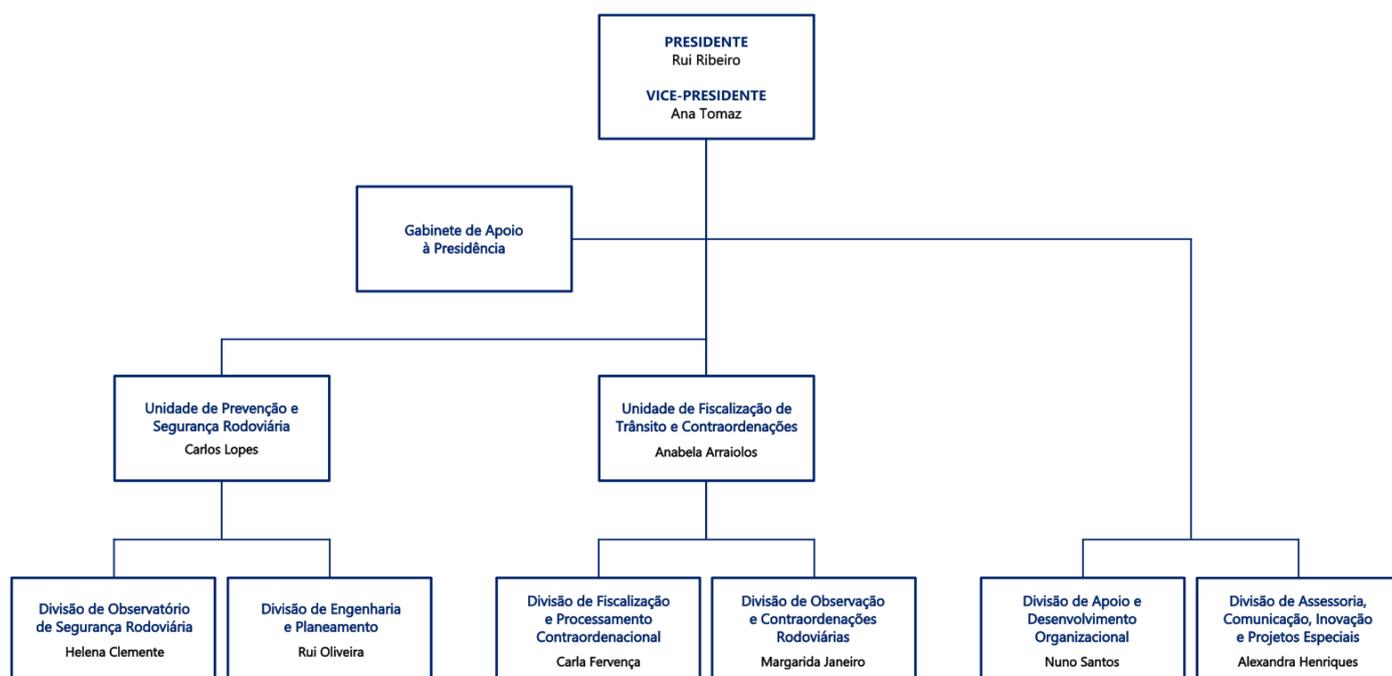
ANSR/maio/2020

## 1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2019.

No que concerne à Organização da ANSR, no essencial, baseia-se no modelo de estrutura hierárquica, que sucintamente se resume no Organograma abaixo.

A estrutura orgânica da ANSR encontra-se refletida na Fig. Seguinte<sup>2</sup>:

### Organograma



<sup>2</sup> Despacho n.º 662-B/2019 | Despacho n.º 3766/2019 | Despacho n.º 25/ANSR/2019.

## 1.1. Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género

Em 31 de dezembro de 2019, estavam em efetividade de funções na (ANSR) Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, 165 trabalhadores, o que representa um acréscimo de 55 trabalhadores, relativamente aos 110 trabalhadores ativos, em momento homólogo de 2018. Estes encontram-se distribuídos pelas diversas Unidades/Divisões/Núcleos da ANSR da seguinte forma:

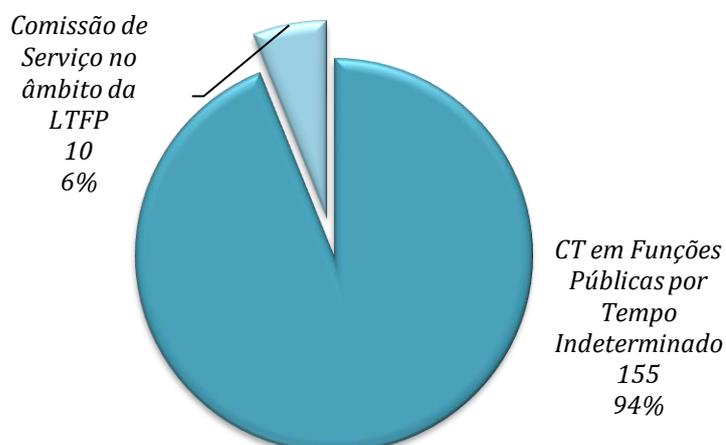
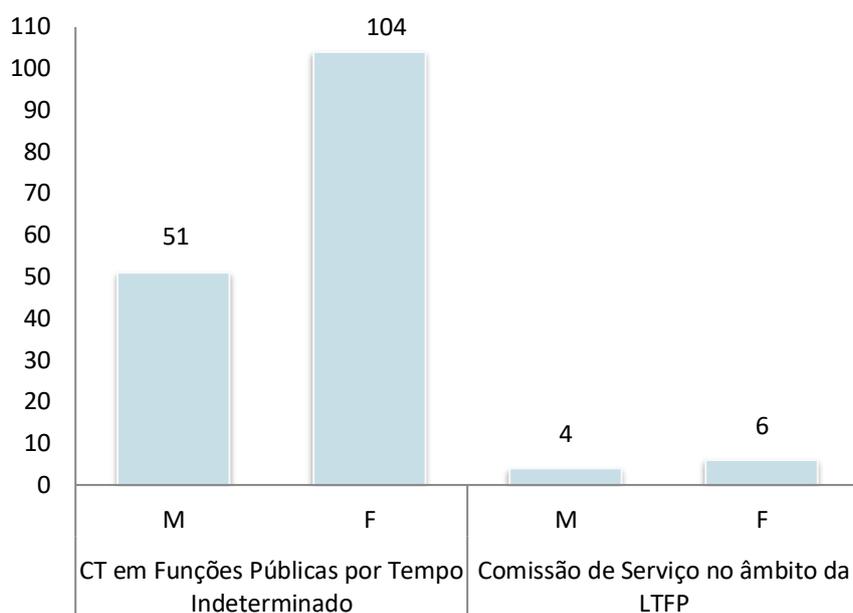
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau			1	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau			0	1	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau			1	1	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau			2	4	2	4	6
Técnico Superior	24	55			24	55	79
Assistente Técnico	21	46			21	46	67
Assistente Operacional	2	2			2	2	4
Informático	4	1			4	1	5
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>104</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

Relativamente à distribuição dos efetivos com vínculo de emprego público, segundo o género, o contrato de emprego público é, claramente, a relação jurídica de emprego público mais expressiva, com 104 trabalhadoras do sexo feminino e 51 trabalhadores do sexo masculino, refletindo uma distribuição de género que se observa na modalidade de vínculo jurídico.

A distribuição percentual dos efetivos, de acordo com a modalidade de vínculo de emprego público, segundo o género, é a representada nos gráficos seguintes:

**Gráfico I e II - Vínculo Jurídico**



## 1.2.Modalidade de vinculação

A 31 de dezembro de 2019, contabilizam-se 165 trabalhadores na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), sendo a modalidade de vinculação predominante no organismo a de (CTFP) Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado, com uma representação de 94% do total dos trabalhadores em exercício de funções. Os restantes trabalhadores encontram-se vinculados através de Comissão de Serviço, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

De referir que, no que concerne às admissões, durante o ano de 2019, a ANSR teve um acréscimo de 65 trabalhadores, de acordo com a Lei nº 122/2017, de 29 de dezembro, no âmbito do “Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários da Função Pública” (PREVPAP)<sup>3</sup>, constituindo uma mais valia nos objetivos e desafios que se pretendem alcançar.

As restantes flutuações resultam de movimentos de ingressos e saídas, conforme os quadros 1.3 e 1.4 abaixo, de 92 trabalhadores, e a saída de apenas 37.

### Evolução dos efetivos 2016-2019

ANO	2016	2017	2018	2019
Nº de Efetivos	91	101	110	165

Analisando o quadro - Evolução dos efetivos entre 2016-2019 – no horizonte temporal de 4 anos, verificou-se uma evolução dos efetivos tendencialmente positiva, evidenciando o acréscimo de trabalhadores ao longo dos últimos 4 anos, motivada sobretudo por via de mobilidade interna na Administração Pública, mantendo-se uma prudente rotatividade.

<sup>3</sup> Lei nº 122/2017, de 29 de dezembro (Lei PREVPAP).

### 1.3. Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

Observando os quadros abaixo, a maior movimentação, quer ao nível de entradas quer de saídas foi verificada nas categorias dos “Técnico Superior” e “Assistente Técnico”. De salientar que são aspetos incontornáveis e que devem ser encarados como características organizacionais a gerir no futuro de forma consciente e construtiva potenciando os pontos fortes desta Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

Ao nível da evolução da taxa de saídas, desde 2016 a 2019 registou-se um aumento nas saídas, sendo de referir que a subida mais acentuada se registou em 2017, com a saída de 25% dos trabalhadores. O índice de saídas, em dezembro de 2019, situou-se nos 22,4%, conforme o quadro ilustra:

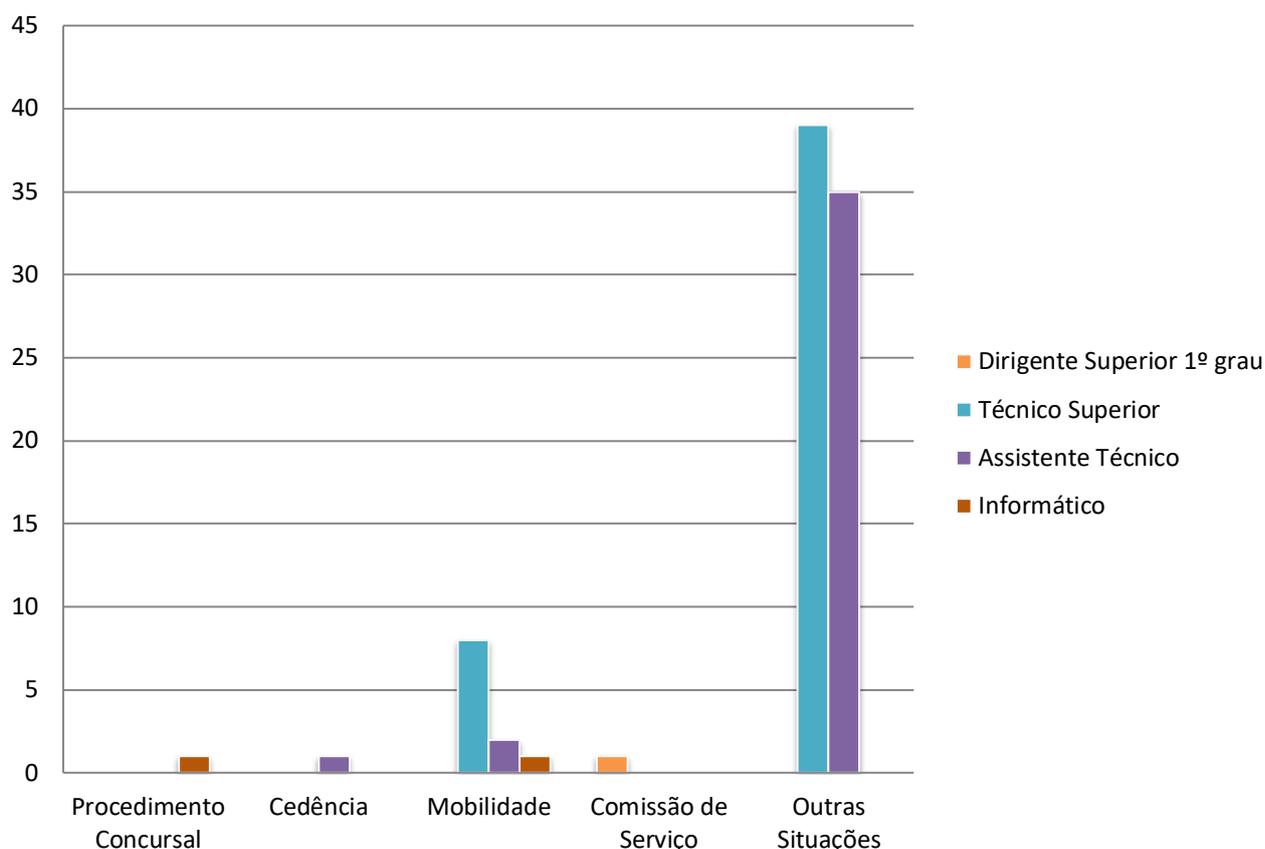
#### Evolução 2016-2019 - Taxa de Saídas

Indicador			2016	2017	2018	2019
Taxa de Saída =	Total de Saídas	X 100	13 %	25 %	17,30 %	22,4 %
	Total de Efetivos					

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano 2019, 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	Procedimento Concursal		Cedência		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras Situações		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			0	1	1
Dirigente intermédio 2º grau							1	2			1	2	3
Técnico Superior					2	6			7	32	9	38	47
Assistente Técnico				1	1	1			12	23	13	25	38
Informático	1				1						2	0	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>66</b>	<b>92</b>

**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 (ANSR) Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, é de referir que de acordo com o quadro 2, houve 92 admissões no Organismo, sendo a sua maioria resultante da “Integração dos Trabalhadores pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública” (PREVPAP), dos quais, 32 Técnicos Superiores, 32 Assistentes Técnicos, e 1 Técnico de Informática.

O índice de entradas<sup>4</sup> em 2019 foi de 55,7 %, conforme quadro infra.

#### Taxa de Admissão

Taxa de Admissão =	Total de Admissões	X 100 =	55,7 %
	Total de Efetivos		

<sup>4</sup> Índice de entradas:  $n^{\circ}$  total de entradas/ $n^{\circ}$  total de efetivos x 100

## 1.4. 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		Comissão de Serviço		Outros		Total		Total
	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 2º grau		1		2			0	3	3
Técnico Superior	4	7			3	5	7	12	19
Assistente Técnico	3	7			1	2	4	9	13
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>37</b>

De acordo com os quadros expostos, o número de saídas de efetivos foi inferior ao de entradas, registando-se apenas 37 saídas contra 92 entradas, o que fez um saldo positivo de 55 trabalhadores, passando para 165 trabalhadores, no final do ano de 2019.

O motivo de saída mais significativo foi relativo a “mobilidade” com 22 ocorrências, com maior ênfase no género feminino, registando como segundo motivo mais significativo “outros situações<sup>5</sup>” com 13 saídas, com maior destaque no género feminino. A carreira com mais saídas foi a de Técnico Superior com 19 trabalhadores.

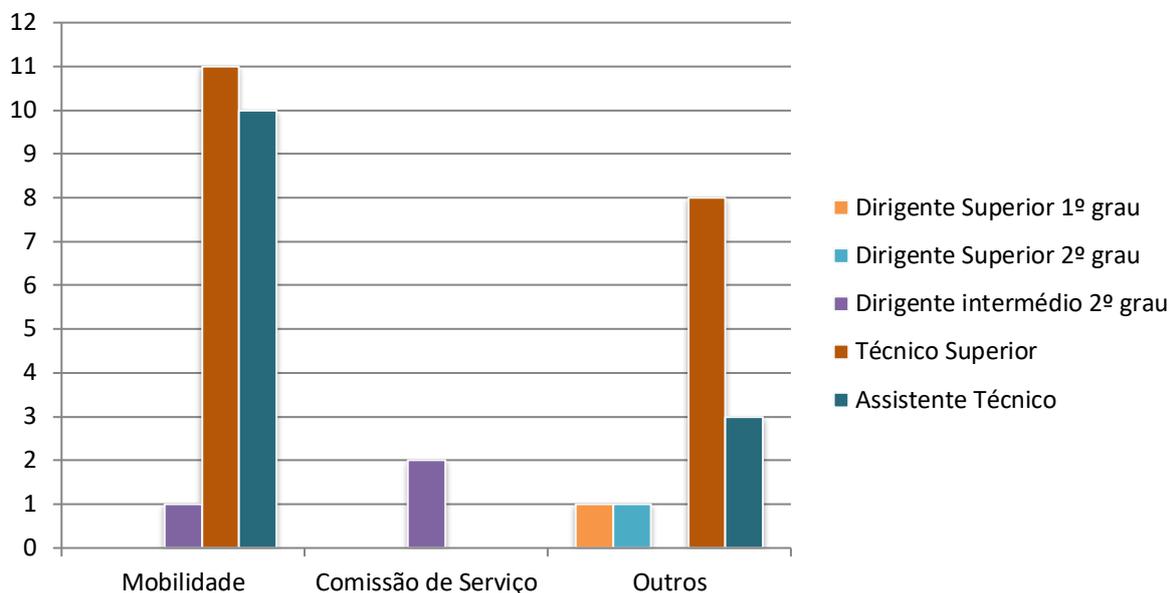
Refira-se, ainda, que a taxa de saídas correspondia a 22,4%, conforme o quadro infra:

### Taxa de Saídas

Taxa de Saídas =	Total de Saídas	X 100 =	22,4 %
	Total de Efetivos		

<sup>5</sup> Classificado nos mapas de preenchimento obrigatório, elaborado pela DGAEP

**Gráfico IV – Saídas do Organismo**



## 1.5. Mudanças de situação dos trabalhadores

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

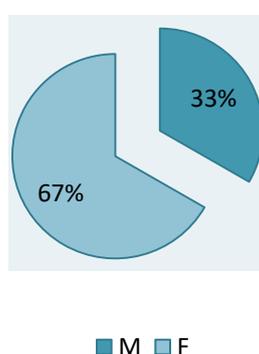
Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		TOTAL		Total
	M	F	M	F	
<b>Técnico Superior</b>	2	10	2	10	12
<b>Assistente técnico</b>	2	5	2	5	7
<b>Assistente operacional,</b>	0	1	0	1	1
<b>Informático</b>	1	0	1	0	1
<b>Total</b>	5	16	5	16	21

No decorrer do ano de 2019, e de acordo com o disposto no artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, verificaram-se 21 mudanças de situação dos trabalhadores, resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

## 1.6. Género

Continuando a tendência dos anos anteriores, o género feminino constituiu o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 165 trabalhadores, ficando o género masculino com uma representatividade de 55 trabalhadores. Em termos percentuais, o género feminino (110) representa 67% do universo total e o masculino (55) os restantes 33,3 %.

**Gráfico V - Género referente ao ano de 2019**



Analisando a distribuição da estrutura “Dirigente da ANSR” segundo o género, podemos perceber que a maior diferença entre trabalhadores do sexo masculino e feminino encontra-se na estrutura “Dirigente Intermédio de 2º Grau”, uma vez que o número de mulheres (4) é superior ao número de homens (2). Por sua vez, na distribuição “Dirigente Intermédio de 1º Grau” e “Dirigente Superior de 1º e 2º Graus” inverte-se o cenário, dado que o número de homens e mulheres se encontram significativamente distribuídos, com uma taxa de Feminização Dirigente de 66,6%, sendo a taxa de enquadramento (Dirigentes) de 3,63% no total de Efetivos Dirigentes, conforme verificou-se na seguinte distribuição:

- 4 Dirigentes de Intermédio de 2º Grau do Género Feminino, e 2 do Género Masculino;
- 1 Dirigente Intermédio de 1º Grau do Género Feminino, e 1 do Género Masculino;
- 1 Dirigente Superior de 2º Grau do Género Feminino;
- 1 Dirigente Superior de 1º Grau do Género Masculino.

### Evolução da Taxa de Feminização

Indicador			2016	2017	2018	2019
Taxa de Feminização=	Total de Efetivos Femininos	X 100	62%	61%	62%	67%
	Total de Efetivos					

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, a taxa de feminização situou-se nos 67 %, valor muito superior ao registado em 2016, 2017 e 2018. De salientar, ainda, que em 2017 a ANSR teve a menor taxa de feminização nos anos assinalados, com 61 % do efetivo.

### 1.7. Escalão etário

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

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género	20-24		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	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	2	4	6
Técnico Superior	0	0	1	0	2	3	4	6	7	18	3	10	6	4	0	7	1	6	0	1	24	55	79
Assistente Técnico	1	0	3	4	2	7	2	4	2	9	3	6	1	6	4	8	2	1	1	1	21	46	67
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	2	4
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	1	5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

No final do ano de 2019, a idade média dos efetivos da ANSR era de 46 anos. O escalão com maior destaque foi o escalão etário dos 40 aos 44 anos de idade, concentrando 25% do efetivo, seguido do escalão etário dos 45 aos 49 anos, que abrange 14% dos trabalhadores, seguido pelos escalões dos 55-59 e dos 50-54 anos. Em sentido oposto o escalão dos 20-24 apenas abrange 1% dos trabalhadores.

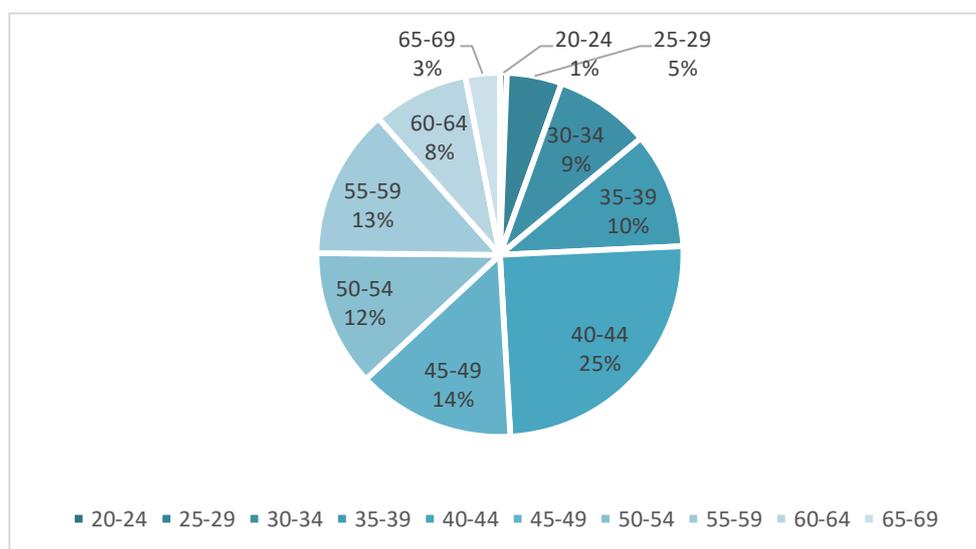
A taxa de envelhecimento correspondente ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores do organismo registou 25%.

### Evolução da Taxa de Idade Média

Indicador			2016	2017	2018	2019
Idade Média =	Somatório das Idades	X 100	49 Anos	48 Anos	49 Anos	46 Anos
	Total de Efetivos					

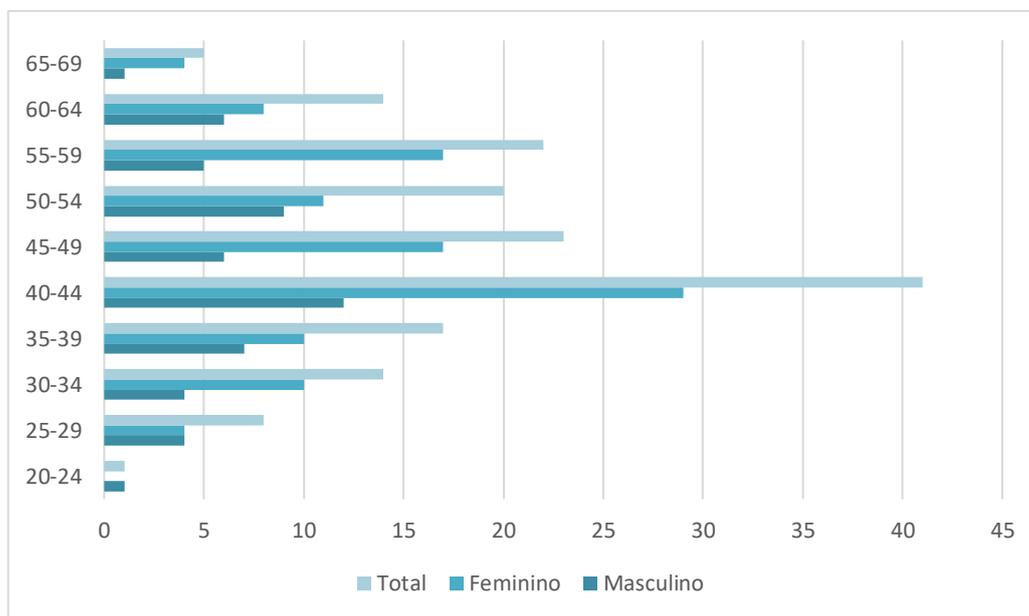
Analisando o quadro – Evolução da Idade Média - verificou-se que a 31 de dezembro de 2019, e para os 165 trabalhadores com vínculo de emprego público, a média etária correspondia a 46 anos, um decréscimo ao verificado em 2016, 2017 e 2018, mostrando uma estabilidade etária mais jovem em relação aos anos anteriores.

### Gráfico VI – Estrutura Etária



De acordo com o gráfico VI, o escalão etário com maior expressão, situava-se entre os 40-44 anos de idade (41 trabalhadores). Estes trabalhadores representam 25% do universo dos efetivos.

**Gráfico VII – Escalão etário segundo o género**



O gráfico VII ilustra a distribuição de efetivos por escalão etário, segundo o género, sendo o escalão mais representativo dos 40-44 no género feminino, englobando 29 trabalhadoras do sexo feminino e 12 trabalhadores do sexo masculino. No sentido oposto encontra-se o escalão etário dos 20-24, contabilizando apenas um trabalhador do género masculino, seguido do escalão dos 25-29 que contabiliza 8 trabalhadores, 4, dos quais, no género feminino e 4 no género masculino. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os 55-59 anos, representando 17 trabalhadoras do género feminino e 5 trabalhadores do género masculino.

Face à análise da taxa de emprego jovem, verificou-se que existem 9 trabalhadores com idade inferior a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de 5,45%.<sup>6</sup>, conforme representação no quadro seguinte:

**Taxa de Emprego Jovem**

Taxa de Emprego Jovem =	Somatório dos Efetivos Idade < 30	X 100 =	5,45 %
	Total de Efetivos		

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

## 1.8. 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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2	4	6
Técnico Superior	10	29	3	0	1	3	5	6	2	8	2	2	0	3	1	2	0	2	24	55	79
Assistente Técnico	13	28	0	0	0	3	2	2	2	4	1	5	0	3	2	1	1	0	21	46	67
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2	4
Informático	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	1	5
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

O nível médio da antiguidade<sup>7</sup> correspondente ao somatório das antiguidades dos trabalhadores da ANSR sobre o total dos efetivos, em 31 de dezembro de 2019, situou-se nos 13 anos de antiguidade.

A classe modal de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos com menos de 5 anos de antiguidade, num total de 83 trabalhadores, representando cerca de 50 % do universo, muito influenciado pela integração do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) que não detinham à data o reconhecimento dos anos de funções anteriores.

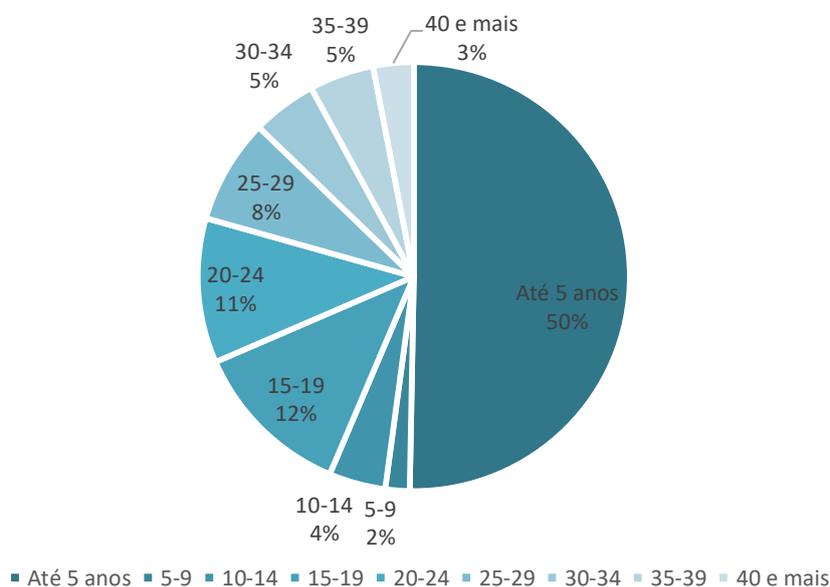
Verifica-se, ainda, que os escalões com maior representatividade é o que medeia entre os 15 a 19 anos de antiguidade, sendo seguido pelos intervalos entre os 20 a 24 anos de antiguidade, representando cerca de 12% e 11% da totalidade dos efetivos, respetivamente.

Observando a antiguidade acima dos 35 anos verificou-se que estão apenas 13 trabalhadores, o que representa 8 %<sup>8</sup> dos efetivos.

<sup>7</sup> Somatório das antiguidades / Total dos efetivos x 100

<sup>8</sup> Somatório do efetivo > 35 anos de antiguidade / Total dos efetivos x 100

**Gráfico VIII – Antiguidades na Função Pública**



## 1.9. 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.		9º ano equival.		11º ano		12º ano equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Dirigente Superior 1º grau</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
<b>Dirigente Superior 2º grau</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
<b>Dirigente intermédio 1º grau</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
<b>Dirigente intermédio 2º grau</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	2	4	6
<b>Técnico Superior</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	19	47	4	7	0	0	24	55	79
<b>Assistente Técnico</b>	0	0	0	0	1	5	2	1	17	29	1	0	0	10	0	1	0	0	21	46	67
<b>Assistente Operacional</b>	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
<b>Informático</b>	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1	5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>62</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

A estrutura habilitacional dos recursos humanos da ANSR, caracteriza-se pelos seguintes níveis de escolaridade: até ao 9º ano, do 10º ao 12º, e habilitações de nível superior.

No ano em análise, a licenciatura é o nível de escolaridade predominante com 83 trabalhadores, o que equivale a cerca de 50% do universo de trabalhadores da ANSR, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 40 trabalhadores (30%).

De salientar, a existência de 15 trabalhadores detentores de mestrado e, ainda, de um trabalhador detentor de doutoramento.

### **Evolução da Taxa de Habilitação Superior**

Indicador		2016	2017	2018	2019
Taxa de Habilitação Superior =	Total de Bach+Lic+Mest+Dout.	X 100	63 %	65 %	61 %
	Total de Efetivos				

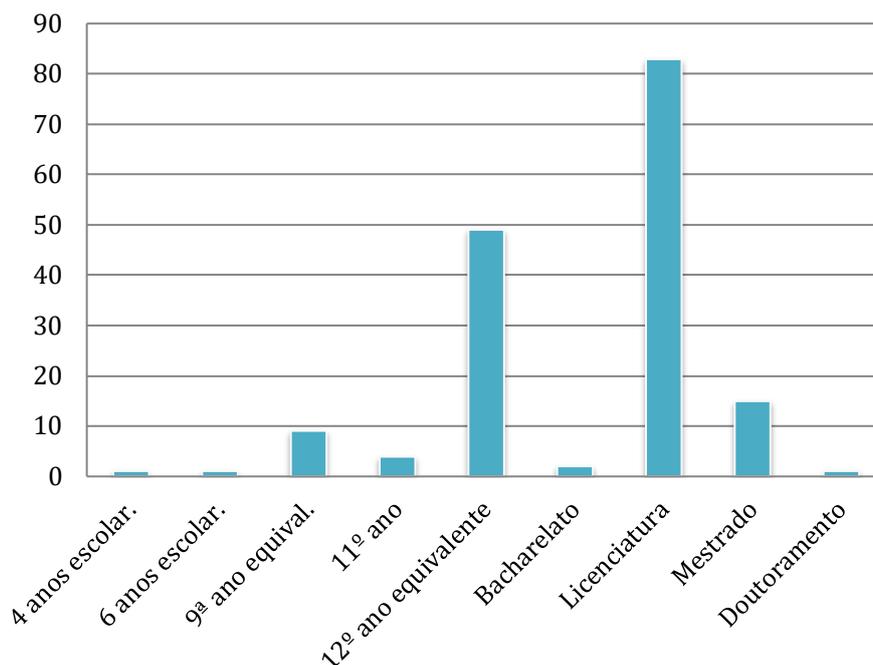
Se considerarmos a evolução da taxa de habilitação superior, verifica-se que o índice de tecnicidade (sentido lato) foi de 61%, sendo que o mesmo decresceu em relação a 2017 e 2016, e reflete a contínua preocupação desta entidade em recrutar trabalhadores de elevado nível técnico e a dinâmica única de aposta na formação profissional.

Em 2019 a taxa de formação superior dos trabalhadores da ANSR é de 61%, o que demonstra um certo nível de qualificação.

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

A estrutura habilitacional dos trabalhadores da ANSR, em dezembro de 2019, representa-se graficamente desta forma:

**Gráfico IX - Nível habilitacional**



### 1.10. 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		60-64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Informático							1		1	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Atenta a informação do quadro 8, existe apenas 1 trabalhador, no género masculino, que beneficia de redução no IRS por ser portador de deficiência com um grau de deficiência superior a 60%, o que representa uma taxa de emprego de 1% de trabalhadores deficientes.

## 1.11. Modalidades de horário

Em 31 de dezembro de 2019, coexistem quatro modalidades de horário: Flexível, Jornada Contínua, Isenção de Horário, e Horário Rígido.

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	0			1	0	1
Dirigente Superior 2º grau					0	1			0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau					1	1			1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau					2	4			2	4	6
Técnico Superior	24	37						18	24	55	79
Assistente Técnico	21	40						6	21	46	67
Assistente Operacional		2	2						2	2	4
Informático	3	1					1		4	1	5
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>80</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

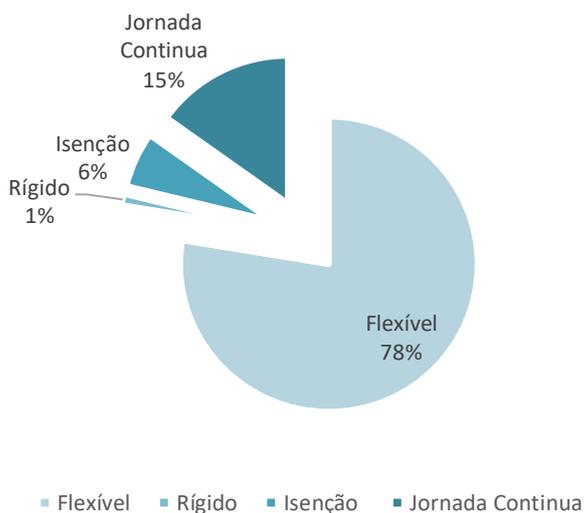
Na (ANSR) Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, as modalidades de horários praticadas, no período em análise é, em regra, o horário flexível, com uma percentagem de 78% dos trabalhadores, seguida da jornada contínua com 15%, e a isenção de horário respeitando genericamente a dirigentes que representa cerca 6% do efetivo.

O regime de jornada contínua, está normalmente associado a uma diminuição de horário para trabalhadores com descendentes com idade inferior a 12 anos, sendo que, normalmente, é o género feminino que mais recorre a esta modalidade de horário, contemplando 25 trabalhadores.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão incluídos os Dirigentes Superiores de 1º e 2º Grau e Intermédios de 1º e 2º Grau, num total de 10 trabalhadores.

Verifica-se, também, que a maioria dos trabalhadores da ANSR têm como referência o horário de 35 horas semanais (78%), conforme distribuição representada infra:

**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		Total		Total
	35 Horas		M	F	
	M	F			
Dirigente Superior 1º grau	1	0	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	1	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	2	4	2	4	6
Técnico Superior	24	55	24	55	79
Assistente Técnico	21	46	21	46	67
Assistente Operacional	2	2	2	2	4
Informático	4	1	4	1	5
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

## 1.12. Trabalho suplementar

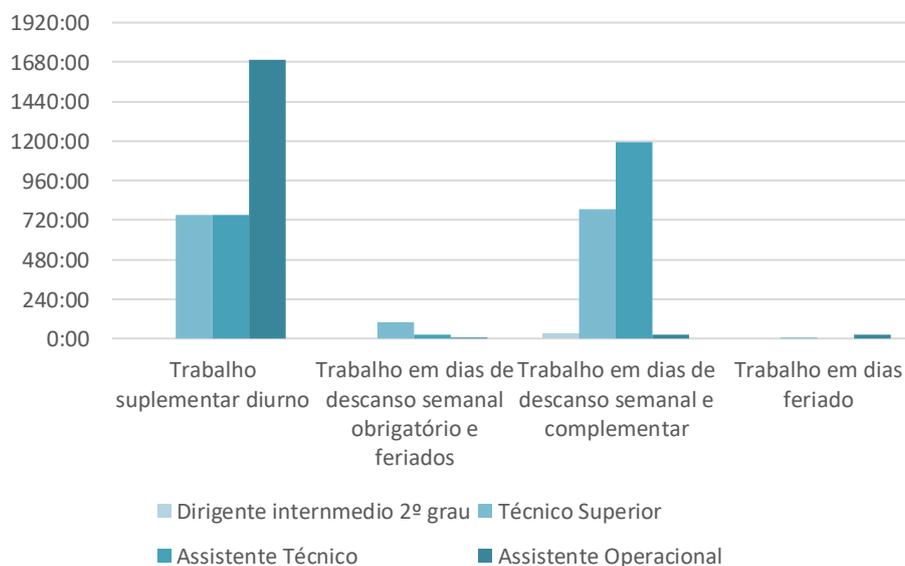
Quadro 11: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e feriados		Trabalho em dias de descanso semanal e complementar		Trabalho em dias feriado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau						32:00			0:00	32:00	32:00
Técnico Superior	367:30	383:00	58:30	42:00	288:30	497:30	5:00		719:30	922:30	1642:00
Assistente Técnico	13:00	740:30	7:00	17:30	561:00	633:30			581:00	1391:30	1972:30
Assistente Operacional	1691:30		5:00		21:00	0:00	21:00		1738:30	0:00	1738:30
<b>Total</b>	<b>2072:00</b>	<b>1123:30</b>	<b>70:30</b>	<b>59:30</b>	<b>870:30</b>	<b>1163:00</b>	<b>26:00</b>	<b>0:00</b>	<b>3039:00</b>	<b>2346:00</b>	<b>5385:00</b>

Durante o ano de 2019 foram efetuadas 5.385 horas de trabalho suplementar. As mesmas foram realizadas, maioritariamente, em dias uteis.

Efetuando uma análise por grupo profissional, cerca de 37% das horas de trabalho suplementar foram realizadas por trabalhadores da carreira de Assistente Técnico.

**Gráfico XI - Trabalho suplementar**



### 1.13. Assiduidade

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

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	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento Familiar		Doença		Acidente de serviço		Assist. Familia		Trabalhador Estudante		Por conta das Férias		Greve		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau															9						9,0	0,0	9,00
Dirigente Superior 2º grau																					0,0	0,0	0,00
Dirigente intermédio 1º grau							1	0							4	1			4	0	9,0	1,0	10,00
Dirigente intermédio 2º grau						5	2	13							5	27			2	11	9,0	56,0	65,00
Técnico Superior	15	45	22	282	0	15	176	663		173	0	17	2	2	142	211,50		3	24,00	103,00	381,0	1514,5	1895,50
Assistente Técnico			37	312	1	8	354	552,5		8,0	5	15	0	15	45	152		2,5	8,00	55,00	449,5	1120,0	1569,50
Assistente Operacional						5	1	20							13	18					14,0	43,0	57,00
Informático	14						149	1			3				3	13,5			5		174,0	14,5	188,50
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>594</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>683</b>	<b>1250</b>	<b>0</b>	<b>181</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>221</b>	<b>423</b>	<b>0</b>	<b>5,5</b>	<b>43</b>	<b>169</b>	<b>1045,5</b>	<b>2749</b>	<b>3794,5</b>

No decorrer do ano de 2019, na (ANSR) Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, existiram 3794,5 ausências por parte dos trabalhadores, dos quais, 2749 dizem respeito às ausências dadas pelo género feminino, e as restantes 1045,5 a ausências de efetivos do género masculino.

Conforme demonstrado no gráfico XII, a principal causa de absentismo foi por motivo de “doença” que registou cerca de 51% do total de faltas dadas pelos trabalhadores.

O género feminino, com predominância nas as carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico, foi onde se verificaram o maior número de ausências.

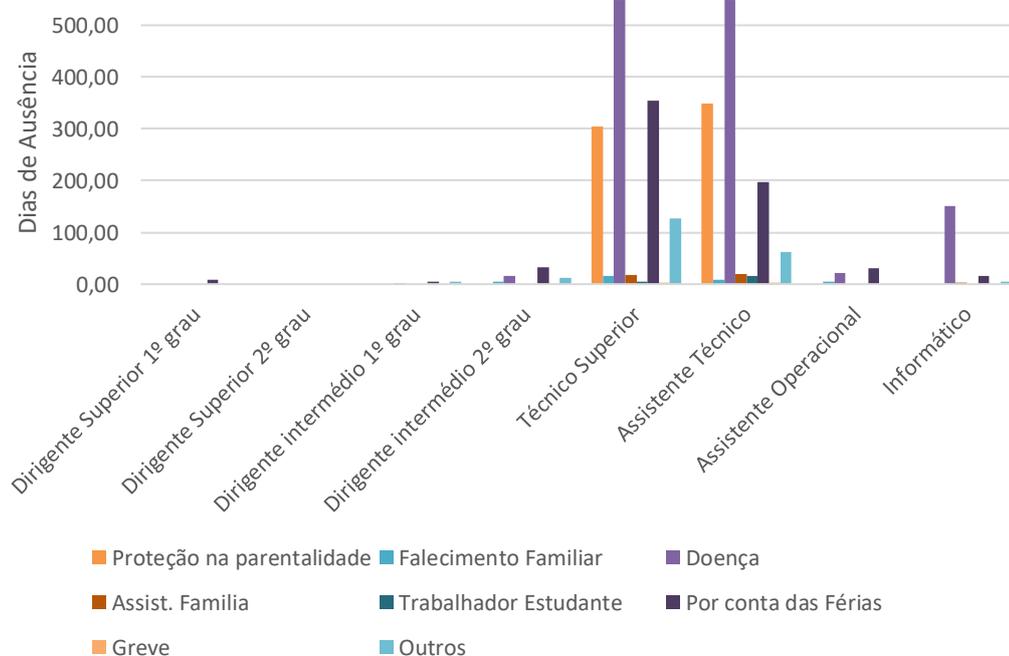
As restantes ausências, menos expressivas, repartem-se pelas decorrentes de situações inerentes ao gozo de dias “por conta das férias”, à “proteção na parentalidade, por “outros motivos”, “casamento”, “falecimento familiar”, acidente de serviço”, “assistência à família”, “trabalhador estudante”, e por “greve”.

### Evolução do Índice de Absentismo

Indicador			2016	2017	2018	2019
Índice de Absentismo =	Total de Dias de Ausência	X 100	3 %	7 %	6,55 %	9 %
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (Dias úteis Ano (252) x Total de Efetivos)					

Analisando o quadro de evolução do Índice de Absentismo - 2016 a 2019 - verificou-se que face aos anos transatos, registou-se um aumento superior no número de ausências de 9%, considerando que o seu valor atingiu 3794,5 dias. De salientar que em 2016 a ANSR teve o menor número de ausências nos anos assinalados, com cerca de 3%.

**Gráfico XII – Ausências por grupo profissional**



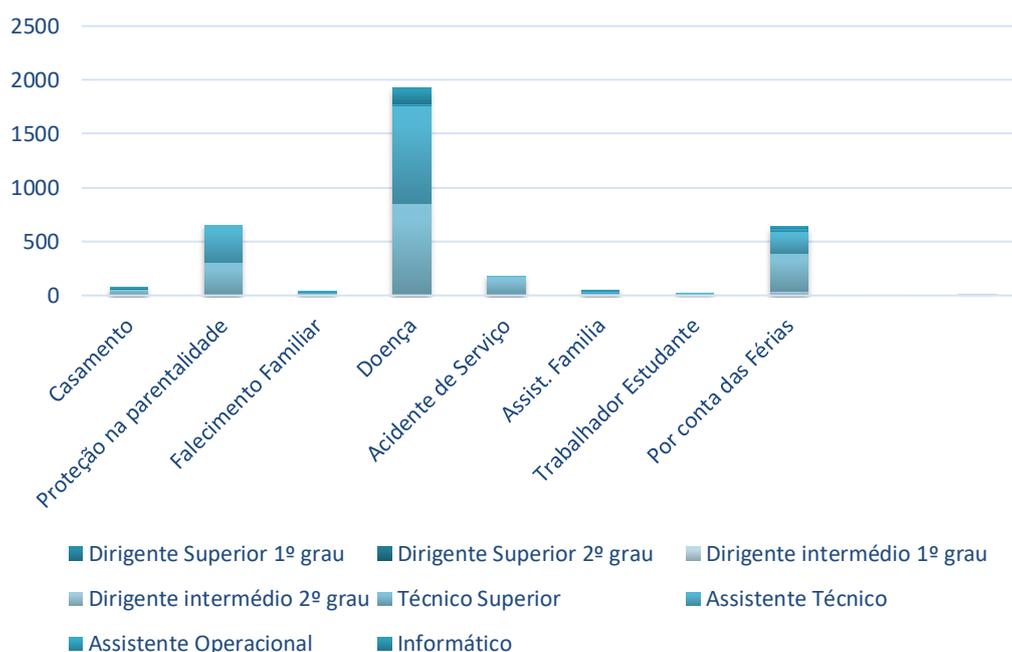
### Índice de Absentismo

Índice de Absentismo =	Total de Dias de Ausência	X 100 =	9 %
	Total de Dias Potenciais de Trabalho (dias úteis ano (252) X Total Efetivos)		

Observando o quadro do Índice de Absentismo, a taxa de absentismo, em 31 dezembro de 2019, situou-se nos 9%.

A distribuição dos trabalhadores por motivos de faltas encontra-se representada no gráfico seguinte:

**Gráfico XIII - Motivo das faltas**



Da análise dos dados sobre a assiduidade, verificou-se que, em dezembro de 2019, o total de ausências ao trabalho foi de 3794,5 dias, em grande parte decorrentes de situações de doença.

### 1.14. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

Durante o período em análise, as ausências por motivo de “greve” corresponderam à ausência de apenas 5,5 dias, representando 0,14 % dos trabalhadores.

### 1.15. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em dezembro de 2019, as ausências por “acidente de trabalho ou doença profissional” representaram 4,77 % das ausências, num total de 181 dias.

## 2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2019

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género

Género/ Escalaõ de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	20	47	67
1001 - 1250 €	22	40	62
1251 - 1500 €	2	4	6
1501 - 1750 €	2	5	7
1751 - 2000 €	3	4	7
2001 - 2250 €	2	2	4
2251 - 2500 €	0	1	1
2501 - 2750 €	0	1	1
2751 - 3000 €	2	4	6
3001 - 3250 €	0	0	0
3251 - 3500 €	1	1	2
3501 - 3750 €	0	0	0
3751 - 4000 €	0	0	0
4001 - 4250 €	0	0	0
4251 - 4500 €	0	1	1
4501 - 4750 €	1	0	1
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>165</b>

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13 €	683,13 €
Máxima (€)	4 512,09 €	4 306,81 €

Os valores considerados para a elaboração dos quadros expostos foram os níveis remuneratórios reportados a dezembro de 2019, correspondentes aos trabalhadores e aos respetivos suplementos remuneratórios.

O intervalo de escalões situou-se entre os “501 €” e “1000 €”, bem como o compreendido entre “4.501 €” e “4.750 €”.

Em referência à remuneração mínima, o valor auferido, em dezembro 2019, foi de “683,13 €”, em ambos os géneros, e a remuneração mais alta foi de “4.512,09 €”, auferida por 1 trabalhador do género masculino.

O escalão com maior abrangência de trabalhadores é o compreendido entre os “501 €” e os “1.000 €”, com 67 trabalhadores.

Cerca de 78% dos trabalhadores recebem menos de “1.250 €” de vencimento base ilíquido mensal.

Quadro 13.1: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2 645 979,02 €
Suplementos remuneratórios	74 859,32 €
Prestações Sociais	179 696,47 €
Outros encargos com pessoal	644 054,07 €
<b>Total</b>	<b>3 544 588,88 €</b>

Quadro 13.2: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	19 538,14 €
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	7 580,25 €
Ajudas de Custo	8 091,19 €
Despesas de Representação	37 725,61 €
Secretariado	983,58 €
Outros Suplementos Remuneratórios	940,55 €
<b>Total</b>	<b>74 859,32 €</b>

Quadro 13.3: Encargos com prestações sociais

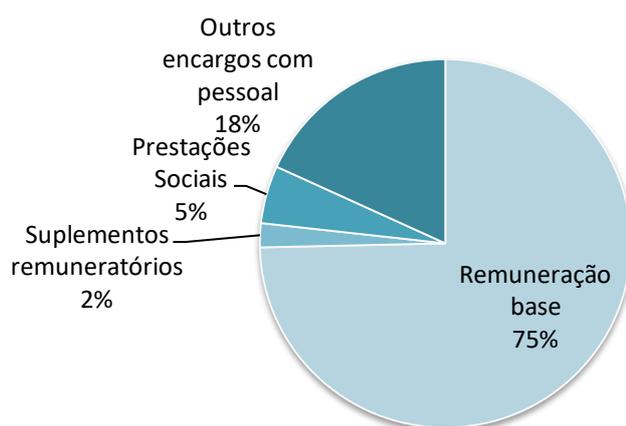
Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio no âmbito da Parentalidade	3 356,14 €
Abono de família	11 878,44 €
Subsídio de refeição	163 185,65 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	1 276,24 €
<b>Total</b>	<b>179 696,47 €</b>

Tendo como referência o gráfico XIV, 75% dos encargos anuais do efetivo da ANSR, detém a remuneração base, incluindo subsídio de férias e de natal, sendo a rúbrica mais expressiva.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as despesas de representação são as que mais impacto causaram, com cerca de 51% do total de suplementos remuneratórios.

Os encargos com o pessoal totalizaram “3 544 588,88 €”, dos quais, 75% referem-se à remuneração base, 2% a suplementos remuneratórios, 5% a prestações sociais, e 18% a encargos com o pessoal.

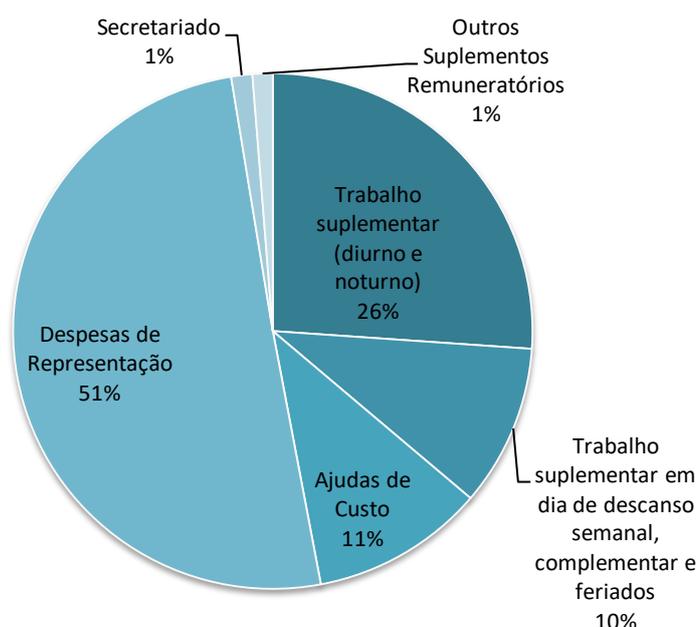
Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal



Considerado o encargo global com suplementos remuneratórios de “74.859,32 €”, o que corresponde a 2% dos custos com o pessoal, verifica-se que os encargos com suplementos remuneratórios, distribuem-se do seguinte modo:

- ✓ Trabalho Suplementar.....26%
- ✓ Ajudas de Custo.....11%
- ✓ Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados.....10%
- ✓ Despesas de representação.....51%
- ✓ Secretariado.....1%
- ✓ Outros Suplementos Remuneratórios.....1%

**Gráfico XV – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios**



### 3. 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
<b>Internas</b>	10,00	0,00	0,00	0,00	10,00
<b>Externas</b>	41,00	6,00	1,00	1,00	49,00
<b>Total</b>	<b>51,00</b>	<b>6,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>59,00</b>

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

Observando os quadros abaixo, verificou-se que as ações de formação frequentadas pelos trabalhadores da ANSR, respeitam a ações de formação externa e interna.

Os trabalhadores da carreira de Técnico Superior foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 27 participantes, seguindo-se-lhes os colaboradores da carreira de Assistente Técnico com 15 participantes.

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente Superior 1º grau	0,00	1,00	1,00	1,00
Dirigente intermédio 1º grau	1,00	1,00	2,00	1,00
Dirigente intermédio 2º grau	1,00	1,00	2,00	2,00
Técnico Superior	8,00	26,00	34,00	27,00
Assistente Técnico	0,00	20,00	20,00	15,00
<b>Total</b>	<b>10,00</b>	<b>49,00</b>	<b>59,00</b>	<b>46,00</b>

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 internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior 1º grau		78:00	78:00
Dirigente intermédio 1º grau	8:00	25:00	33:00
Dirigente intermédio 2º grau	8:00	25:00	33:00
Técnico Superior	62:00	587:00	649:00
Assistente Técnico		426:00	426:00
<b>Total</b>	<b>78:00</b>	<b>1141:00</b>	<b>1290:00</b>

#### Quadro 14.3: Despesas anuais com formação

As ações de formação proporcionadas aos trabalhadores da ANSR, foram de carácter interno e externo, e totalizaram 1290:00 horas, distribuídas por 59 formações com um total de 46 participantes, maioritariamente na carreira de Técnico Superior.

O investimento em formação profissional com trabalhadores da ANSR foi de “13 889,12 €”.

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	984,00 €
Despesas com ações externas	12 905,12 €
<b>Total</b>	<b>13 889,12 €</b>

## 4. 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
<b>Total</b>	<b>14</b>

No universo de 165 trabalhadores da ANSR, em 31 de dezembro de 2019, 14 são sindicalizados.

## 5. Notas Finais

### Sumário Executivo

Após a análise do presente Balanço Social da ANSR, importa destacar, em síntese, de forma transparente e rigorosa, algumas reflexões no que respeita aos dados de maior relevância relativos a 2019:

- ✓ Em 31 de dezembro de 2019, contabilizavam-se 165 trabalhadores em exercício de funções na ANSR, sendo a modalidade de vinculação a de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, bem como a modalidade de Comissão de Serviço, no âmbito da (LGFP) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- ✓ Face ao ano anterior, registou-se um aumento no número de trabalhadores admitidos de 33%, o que equivale a um acréscimo de 55 trabalhadores, motivada sobretudo pela mobilidade na Administração Pública, e na sequência de Procedimento Concursal de Regularização, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários da Função Pública (PREVPAP);
- ✓ Na distribuição por género, a representatividade feminina é de 67%, e o género masculino de 33%;
- ✓ Na distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, a taxa de tecnicidade (Técnico Superior) representa 47,87% do total dos efetivos, enquanto na carreira de Assistente Técnico registou uma menor preponderância de 40,6%. No terceiro grupo, na carreira de Assistente Operacional, a taxa representou 2,42%;
- ✓ No final do ano de 2019, a idade média dos efetivos da ANSR era de 46 anos de idade;
- ✓ O escalão etário dos 40-44 de idade é o que engloba o maior número de trabalhadores concentrando 25% do efetivo total;
- ✓ A taxa de emprego jovem, no ano em análise, é de 5,45%;
- ✓ A taxa de envelhecimento é de 25%;

- ✓ A taxa de feminização “Dirigente”, no ano de 2019, situou-se nos 66,6%, sendo a taxa de enquadramento (Dirigentes) de 3,63%, no total de efetivos;
- ✓ O nível médio de antiguidade na ANSR foi de 13 anos;
- ✓ Registaram-se 21 mudanças de situação dos trabalhadores resultantes das valorizações remuneratórias;
- ✓ A taxa de habilitação superior (Bach. +Lic.+Mest.+Dout.), registou, no ano em análise, 61%;
- ✓ A taxa de habilitação secundária registou 32% dos efetivos;
- ✓ A taxa de habilitação básica representou 6,7% no ano de 2019;
- ✓ O índice de absentismo situou-se nos 9%;
- ✓ A taxa de saídas registou-se nos 22,4%;
- ✓ A taxa de admissão de trabalhadores registou-se nos 55,7%;
- ✓ Em dezembro de 2019, as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional representaram 4,77 % das ausências, num total de 181 dias.
- ✓ As ausências por motivo de greve corresponderam à ausência de apenas 5,5 dias, representando 0,14 % dos trabalhadores.

Por fim, e sem prejuízo do cumprimento dos critérios definidos por lei sobre a recolha da informação vinculada, o Balanço Social da ANSR de 31 de dezembro de 2019 procurou incluir todos os elementos que de acordo com a sua missão, atribuição e natureza permitiu um conhecimento mais alargado desta entidade.