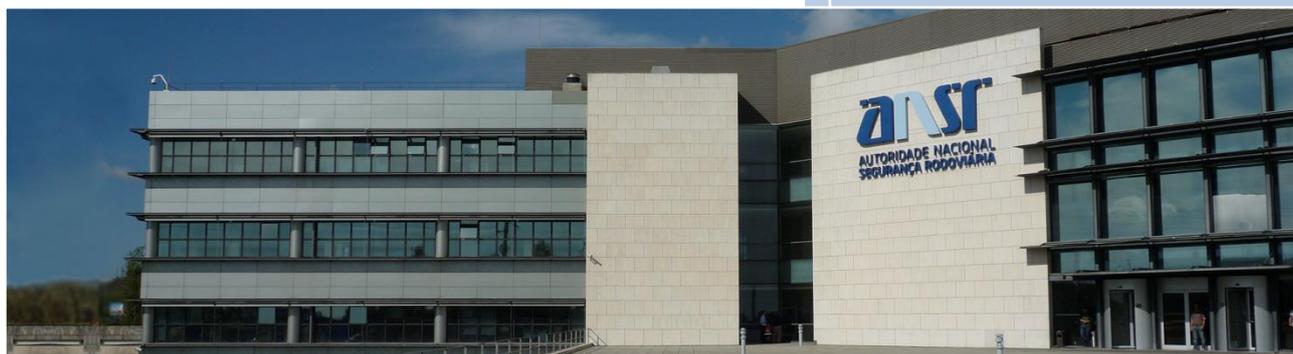


2022

Balanço Social



Índice

Sumário executivo	3
Introdução	4
1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2022.	5
1.1. Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género.....	6
1.2. Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados.....	8
1.3. Mobilidade dos trabalhadores saídos	10
1.4. Género.....	13
1.5. Escalão etário	13
1.6. Estrutura de antiguidades segundo o género	15
1.7. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade	16
1.8. Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género	17
1.9. Modalidades de horário	18
1.10. Trabalho suplementar	19
1.11. Assiduidade.....	20
1.12. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve	21
1.13. Acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	21
2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2022	22
3. Formação Profissional.....	25
4. Relações Profissionais	26
Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2022	27

Ficha Técnica: Balanço Social de 2022

Autoria: Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR) e Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna

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

Telefone: 214 236 812

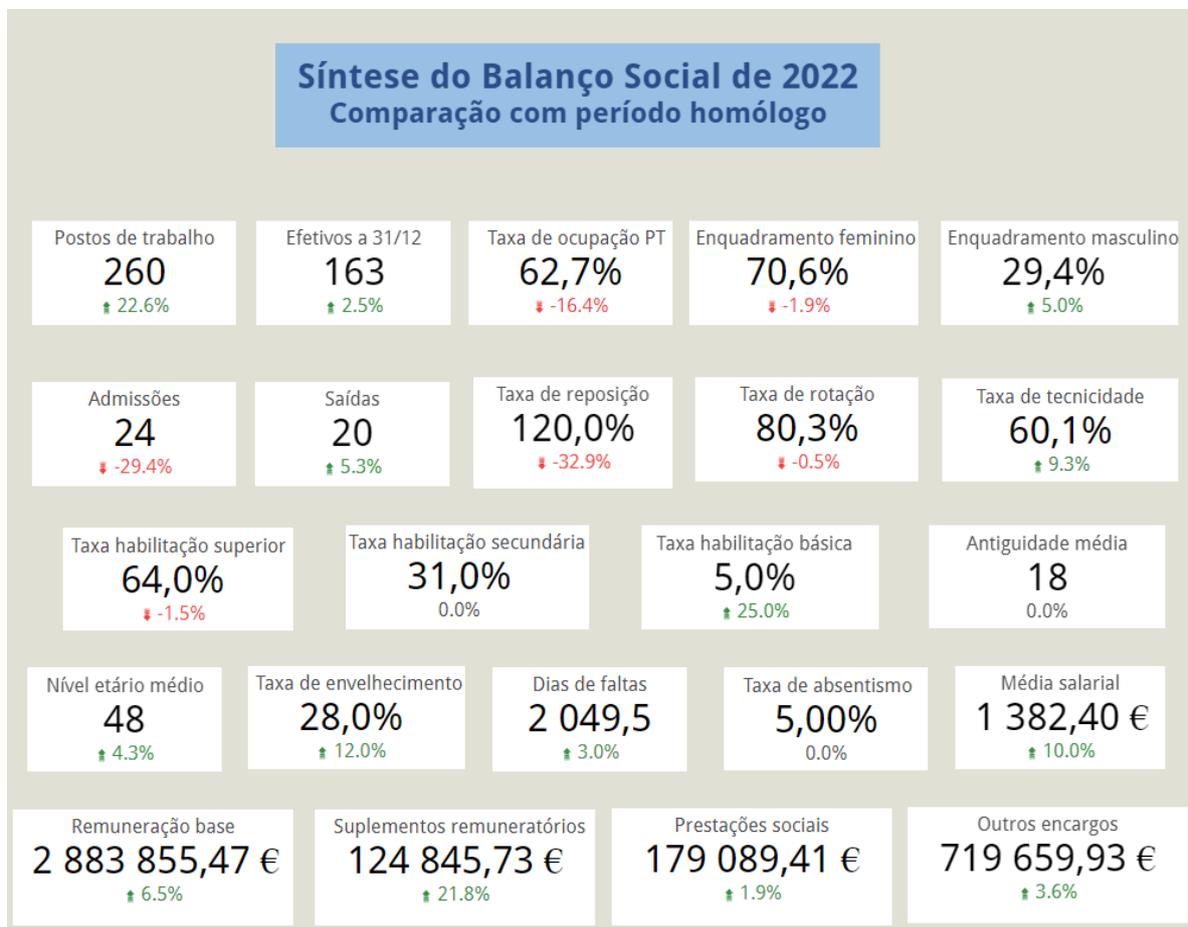
Correio eletrónico: formacao.nrh@ansr.pt

Sumário executivo

O ano de 2022, a nível de gestão de recursos humanos na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), caracterizou-se pelo enorme esforço de preenchimento dos postos de trabalho aprovados pela Tutela e que ainda se encontravam vagos. Contudo, apesar dos processos de recrutamento lançado e executados no ano de 2022, e que previam o preenchimento de 32 postos de trabalho, apenas foi possível preencher 13 das vagas colocadas em recrutamento, o que significa uma taxa de sucesso de somente 41%, muito aquém das necessidades de capital humano desta Autoridade.

A dificuldade de recrutamento e respetiva ocupação dos postos de trabalho vagos tem obrigado, da parte de todos os trabalhadores desta Autoridade, a um esforço adicional, uma vez que 37% da força de trabalho necessária à execução do QUAR e do Plano de Atividades de 2022, instrumentos de gestão aprovados pela tutela, se encontra em falta.

Para melhor enquadramento dos resultados do Balanço Social de 2022, apresenta-se, seguidamente, uma breve síntese dos mesmos, com a respetiva comparação com os resultados de 2021.



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, se assim preferirmos, 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. 1.º 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 2.º do Decreto-Regulamentar n.º 28/2012, de 12/03).

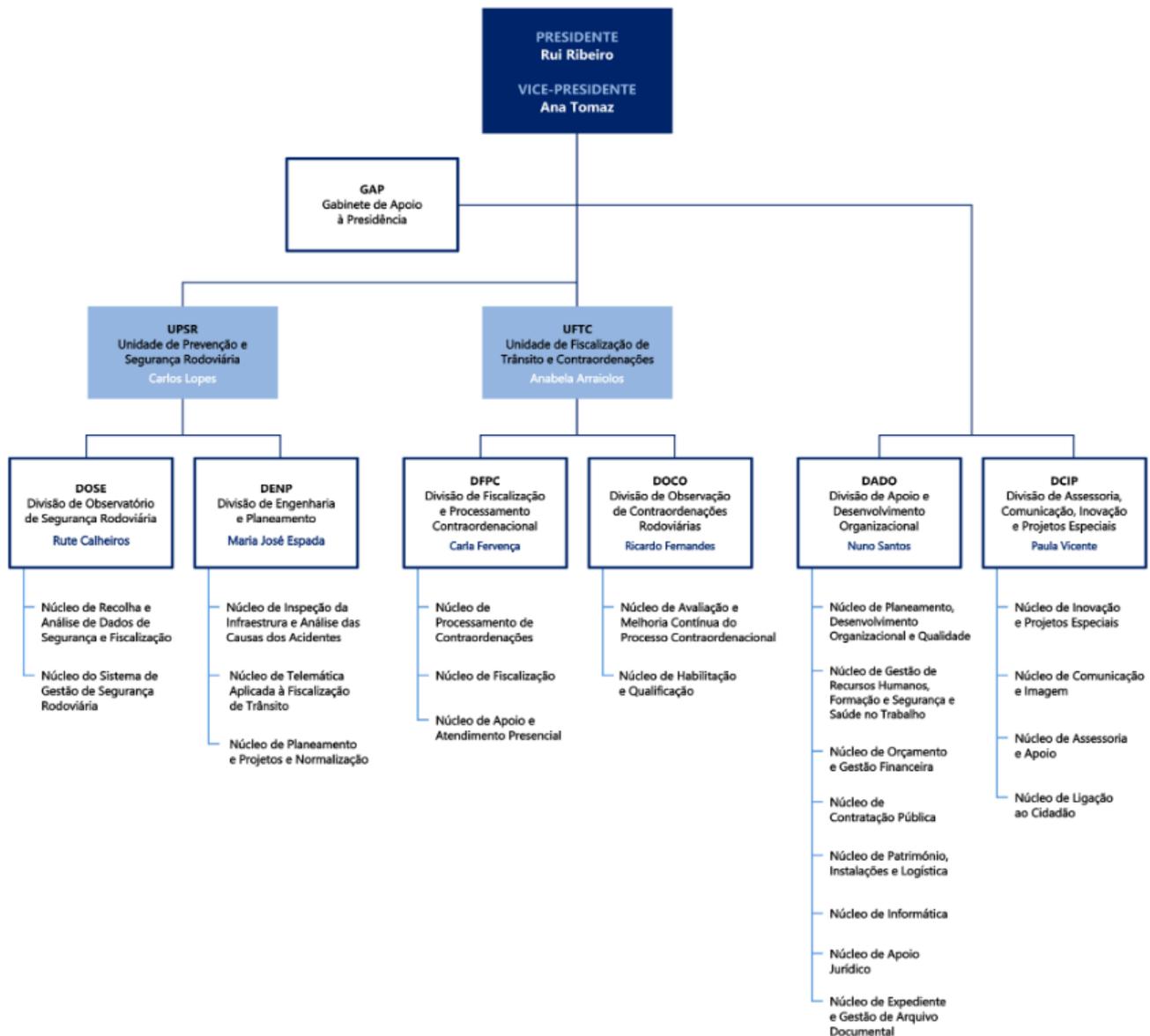
O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2022, tem como objetivo a tradução, clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da ANSR.

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 Barcarena, abril de 2023

1. Caracterização dos recursos humanos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária a 31 de dezembro de 2022.

Organograma



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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Total		Total Geral	%
	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior 1º grau			1		1	0	1	0,6%
Dirigente Superior 2º grau				1	0	1	1	0,6%
Dirigente intermédio 1º grau			1	1	1	1	2	1,2%
Dirigente intermédio 2º grau			2	4	2	4	6	3,7%
Técnico Superior	23	64			23	64	87	53,4%
Assistente Técnico	18	43			18	43	61	37,4%
Assistente Operacional	1	1			1	1	2	1,2%
Informático	2	1			2	1	3	1,8%
Total	44	109	4	6	48	115	163	100%

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

O quadro supra apresenta a distribuição dos efetivos pelos diferentes grupos profissionais, por modalidade de vinculação, e nele podemos constatar que 153 trabalhadores, i.e. 94% dos efetivos, têm como modalidade de vínculo de emprego público o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 10 trabalhadores, i.e. 6% dos efetivos, estão designados em Comissão de Serviço no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública (Gráfico III).

Em comparação com o ano anterior, verifica-se que existiu um aumento de 4 trabalhadores no número total de trabalhadores, fazendo com que o ano de 2022 se apresente como o 2.º ano com maior número de efetivos, só superado por 2019 (Gráfico I). Em relação a 2014, verifica-se um aumento de 102 trabalhadores, o que representa uma taxa de crescimento na ordem dos 167% no final de 2022, embora ainda 37% abaixo do mapa de pessoal aprovado (260 postos de trabalho).

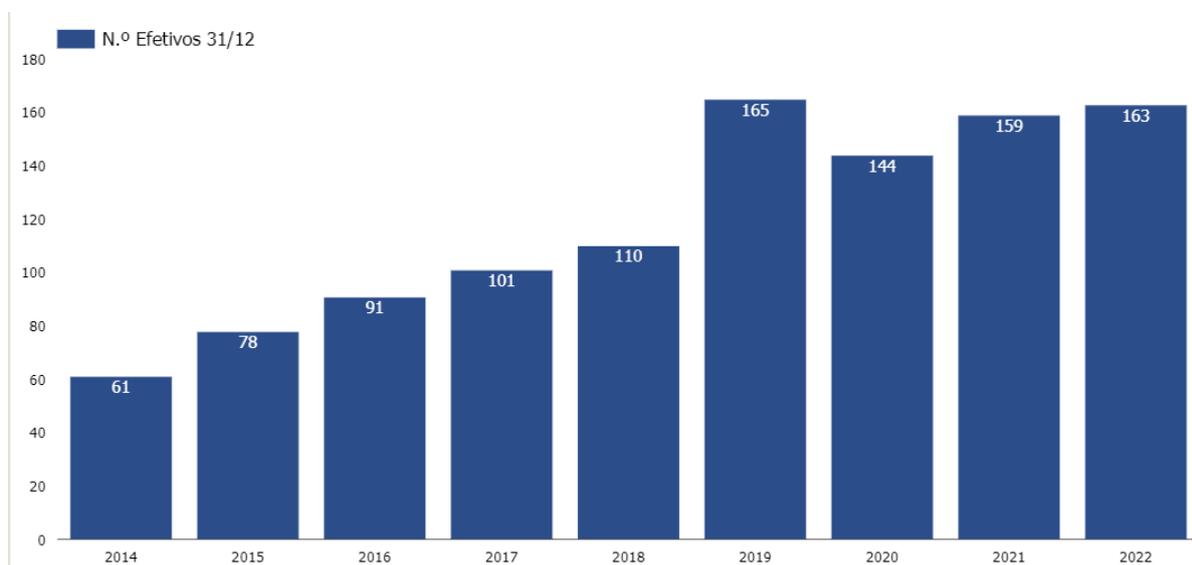


Gráfico I - Evolução do número de efetivos

No que diz respeito à distribuição dos trabalhadores da ANSR por género e modalidade de vínculo, verifica-se que a taxa de trabalhadores do género feminino é superior em ambos os tipos de vinculação, com uma taxa de 71% no vínculo de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 60% nos dirigentes designados em Comissão de Serviço no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública (Gráfico II).

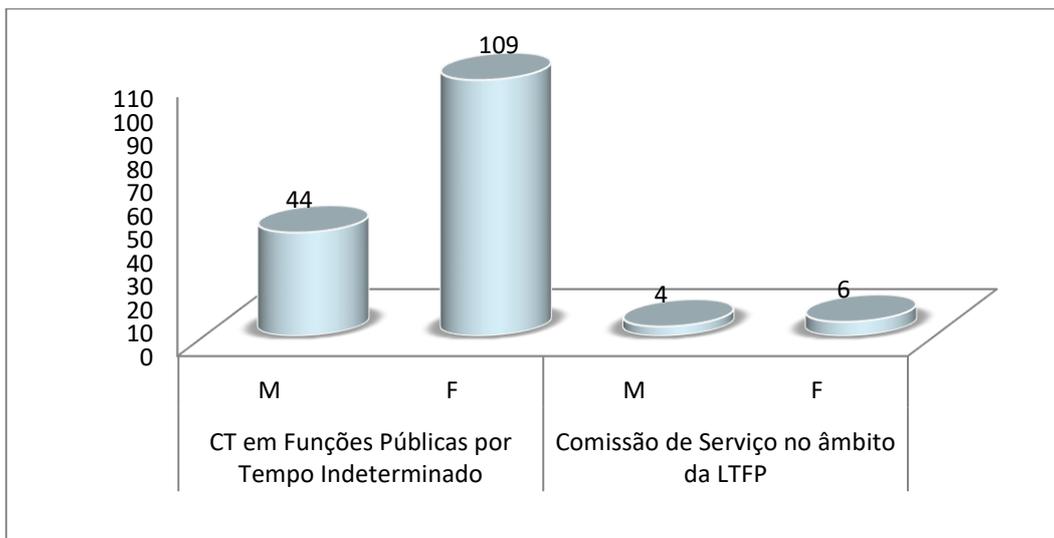


Gráfico II - Vínculo Jurídico

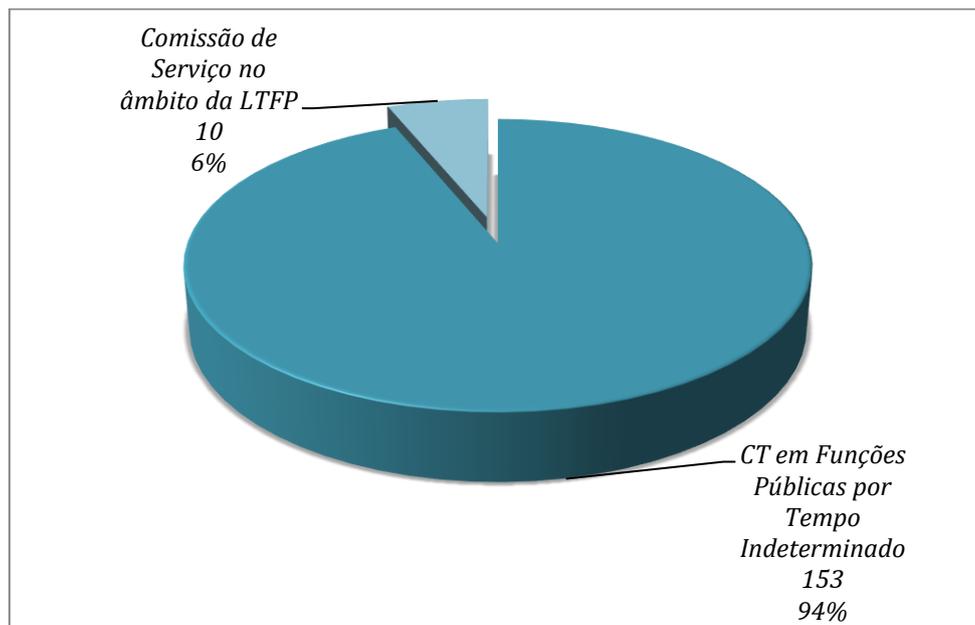


Gráfico III - Taxa de trabalhadores por vínculo Jurídico

1.2. Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

Grupo/cargo/carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho	Procedimento Concursal		Mobilidade		Comissão de Serviço		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau					1						1	0	1
Técnico Superior	4	4	0	4			1			2	5	10	15
Assistente Técnico	2	1	1	1					1	2	4	4	8
Total	6	5	1	5	1	0	1	0	1	4	10	14	24

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

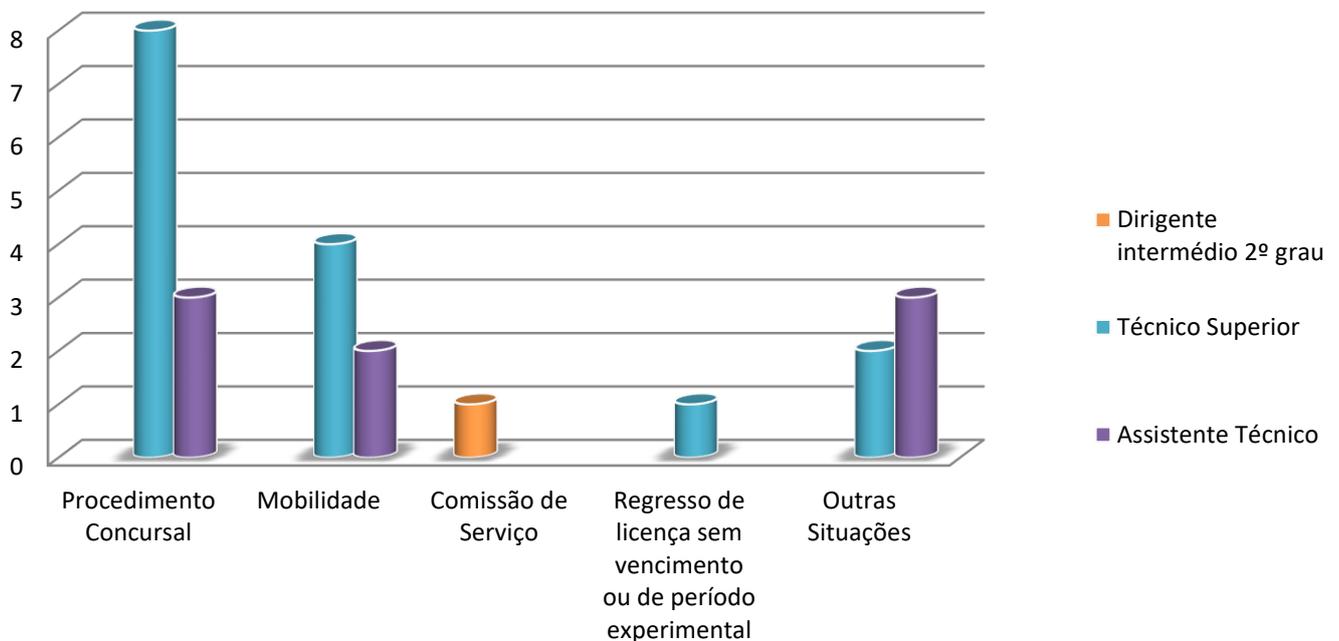


Gráfico IV – Admissões e regressos

Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal da ANSR, é de referir que existiram 24 admissões de trabalhadores nesta Autoridade (Gráfico V), das quais se destacam 15 Técnicos Superiores e 8 Assistentes Técnicos. O índice de entradas¹ em 2022 foi de 14,7%.

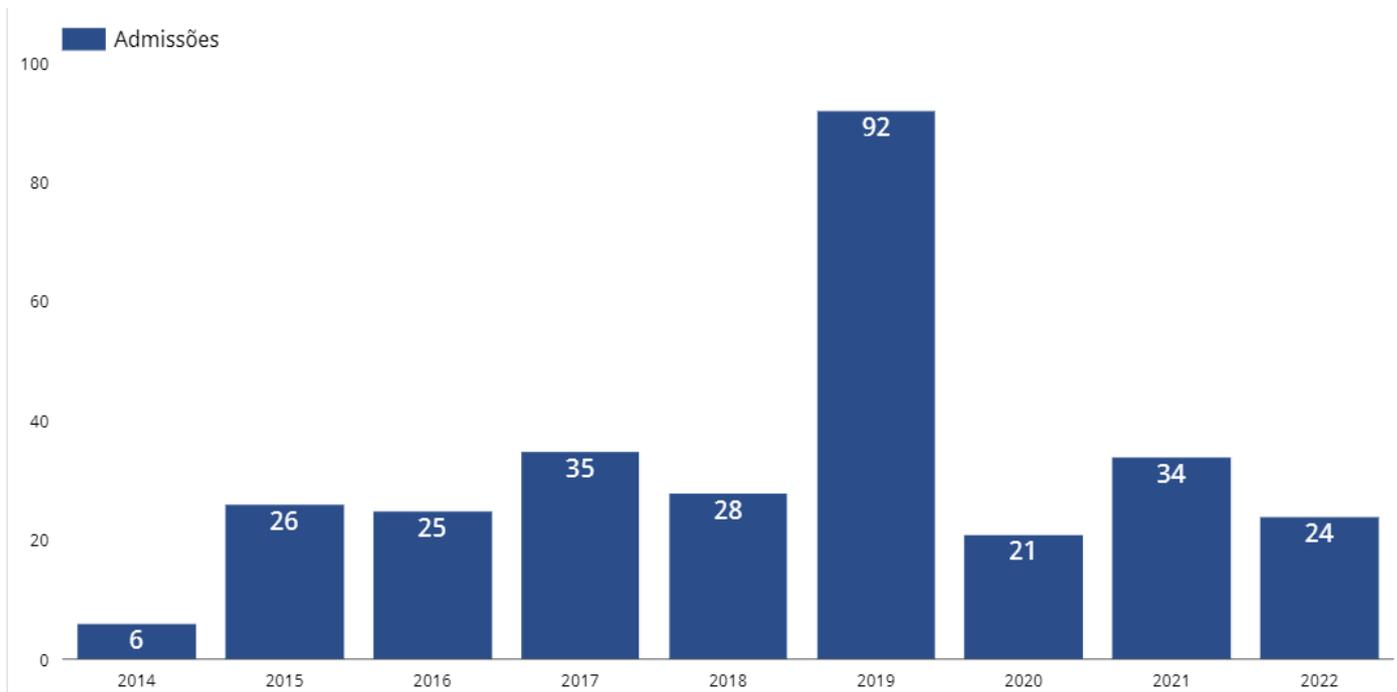


Gráfico V – Evolução do número de admissões e regressos

¹ Índice de entradas: n° total de entradas/ n° total de efetivos \times 100

1.3. Mobilidade dos trabalhadores saídos

Grupo/cargo/carreira/ Motivo de Saída (durante o ano)	Reforma/ Aposentação		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 2º grau									0	0	0
Técnico Superior		1	2	8			3	1	5	10	15
Assistente Técnico			1	1			0	1	1	2	3
Assistente Operacional			1	1					1	1	2
Total	0	1	4	10	0	0	3	2	7	13	20

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

No decorrer do ano de 2022, o número de saídas foi inferior ao de entradas, registando-se 20 saídas, o que contribuiu, tal como referido anteriormente, para o aumento do número de efetivos no final de 2022. O motivo de saída mais significativo continua a ser a mobilidade, com 14 ocorrências, 4 entre trabalhadores do género masculino e 10 entre trabalhadores do género feminino.

A carreira com mais saídas registadas em 2022 foi a de Técnico Superior, com 15 trabalhadores. O índice de saídas² foi de 12,3%.

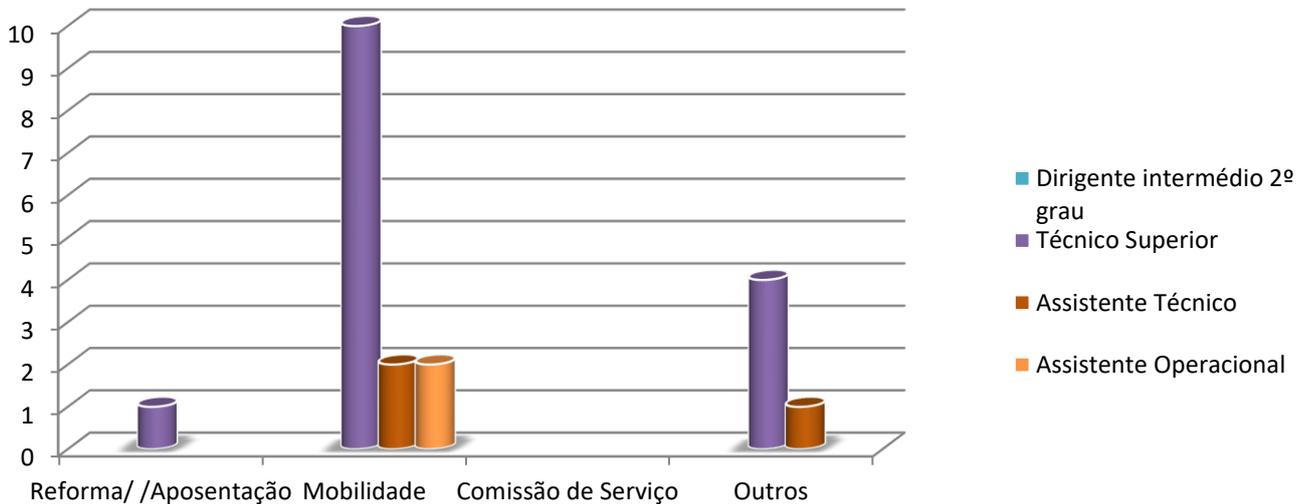


Gráfico VI – Saídas do Organismo

² Índice de saídas: n° de saídas/ n° total de efetivos x 100

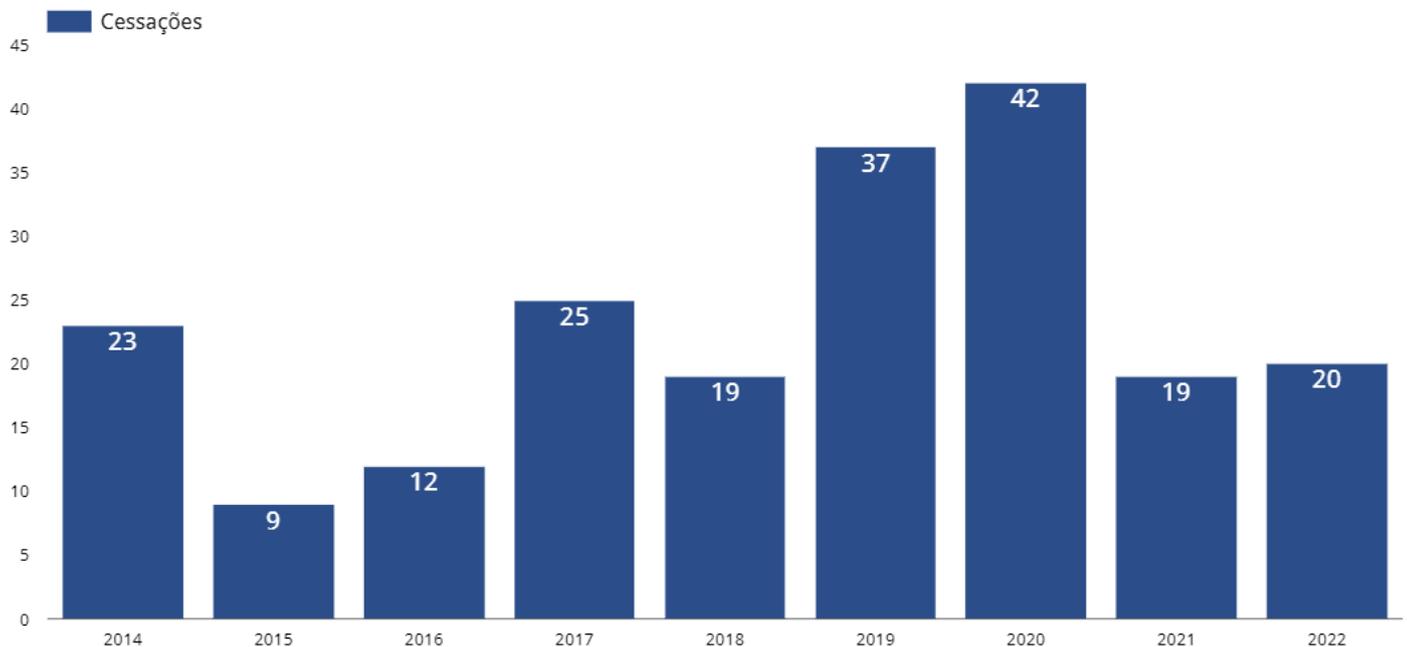


Gráfico VII – Evolução do número de saídas

Depois da apresentação do número de admissões e saídas é possível fazer a representação gráfica de duas taxas de indicadores de gestão de recursos humanos, a taxa de rotação e de reposição.

Taxa de rotação – mede a 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 menos de 10% ao ano (<1% ao mês)³. Como podemos verificar, a ANSR está com uma taxa de rotação 70% acima do valor ideal, o que significa um período de permanência dos trabalhadores inferior ao desejado e um elevado número de saídas. As medidas de integração dos trabalhadores que iniciam funções na ANSR necessitam de ser analisadas, sendo ainda importante iniciar uma análise aos motivos que levam os trabalhadores a procurar outros organismos.

³ <https://www.dicionariofinanceiro.com/turnover/>

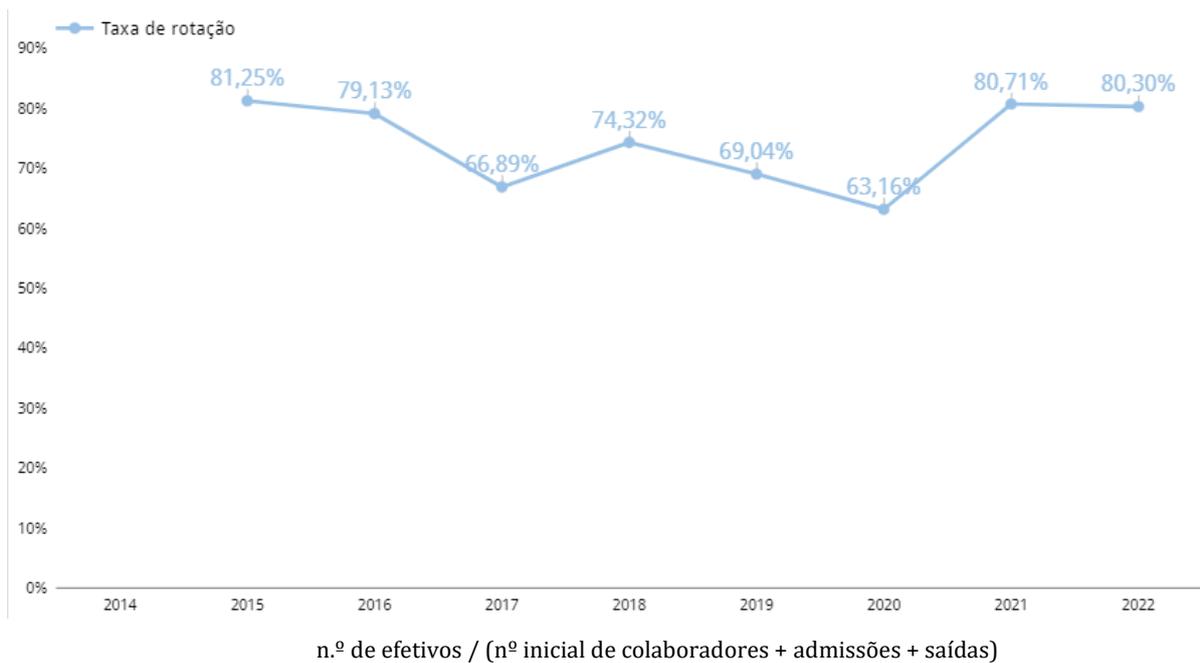


Gráfico VIII – Evolução da taxa de rotação

Taxa de reposição - mede o número de trabalhadores que foram admitidos sobre os que cessaram funções no organismo num determinado período.

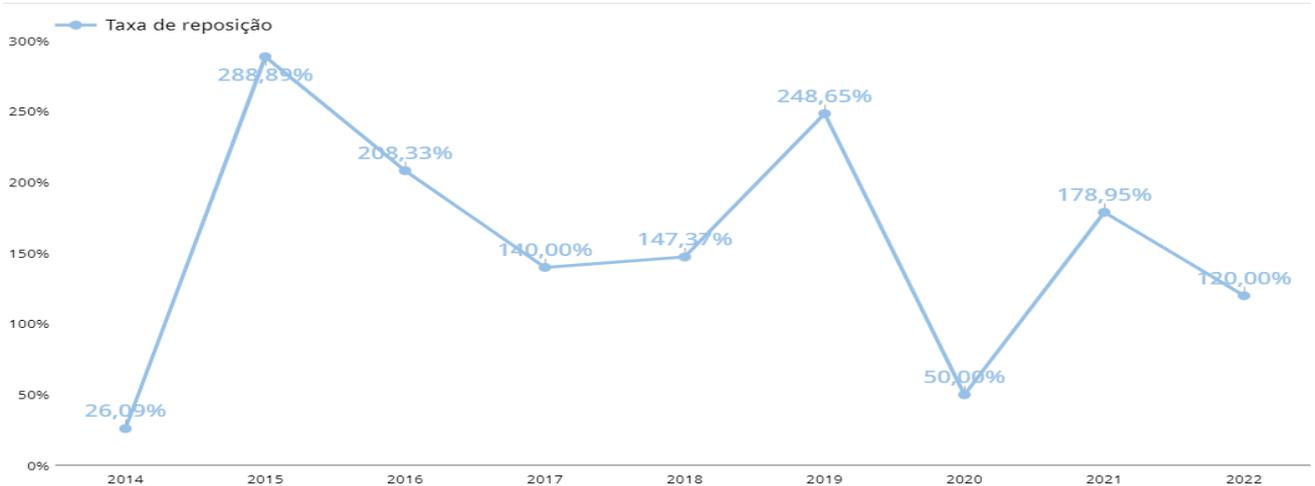


Gráfico IX – Evolução da taxa de reposição

O ano de 2022 permitiu apresentar uma taxa de reposição superior aos 100% o que significa que as admissões foram superiores às saídas, mas, ainda assim, a taxa deste ano foi 3.ª mais baixa desde 2014, o que, no futuro próximo, não permite aligeirar as medidas de recrutamento e obriga a repensar as medidas de fixação dos trabalhadores que já prestam funções na ANSR.

1.4. Género

Continuando a tendência dos anos anteriores, o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 115 efetivos, ficando o género masculino com uma representatividade de 48 trabalhadores. Em termos percentuais, o género feminino representa 70,6% do universo total de efetivos e o masculino os restantes 29,4%.

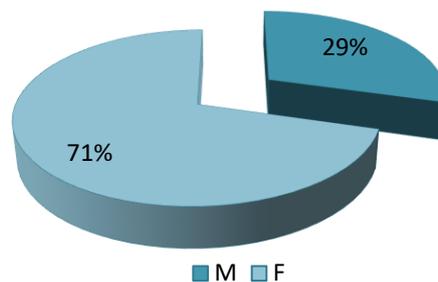


Gráfico X - Género referente ao ano de 2022

1.5. Escalão etário

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário 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	1	0	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	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	0	2	4	6	6
Técnico Superior	0	0	4	1	3	7	6	16	4	16	3	11	2	4	1	9	0	1	23	65	88	88
Assistente Técnico	1	1	2	6	1	4	1	6	1	3	5	9	4	8	1	4	2	1	18	42	60	60
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3	3
Total	1	1	6	7	4	11	9	22	6	21	9	21	7	15	3	14	3	3	48	115	163	163

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

No final do ano de 2022, a média de idade dos efetivos da ANSR era de 48 anos. A evolução da idade média dos trabalhadores desde 2014 tem-se situado entre os 49 anos (2016 e 2018) e os 46 anos (2019 e 2021).

Em 2022, escalão com maior destaque foi o escalão etário dos 40 aos 44 anos de idade que abrangeu cerca de 19% do efetivo, seguido pelos escalões dos 50 aos 54 e dos 45 aos 49 com 18% e 17% respetivamente. Os efetivos abrangidos pelos escalões etários dos anos 55-59 e dos 60-64 apresentam uma taxa de 13% e 10% do efetivo respetivamente, em sentido oposto o escalão dos 65 aos 69 e dos 25 aos 29 apenas abrangem apenas 4% e 1% dos trabalhadores. A taxa de envelhecimento, que corresponde ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos sobre o total de trabalhadores do organismo, é de 28%.

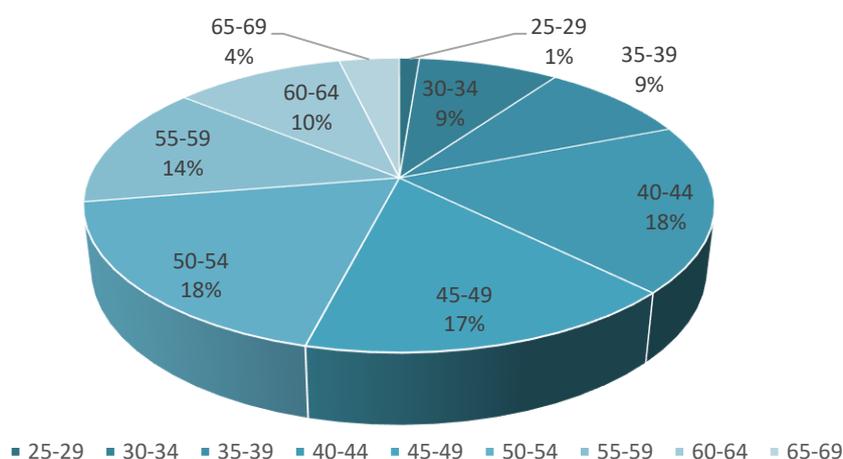


Gráfico XI - Estrutura Etária

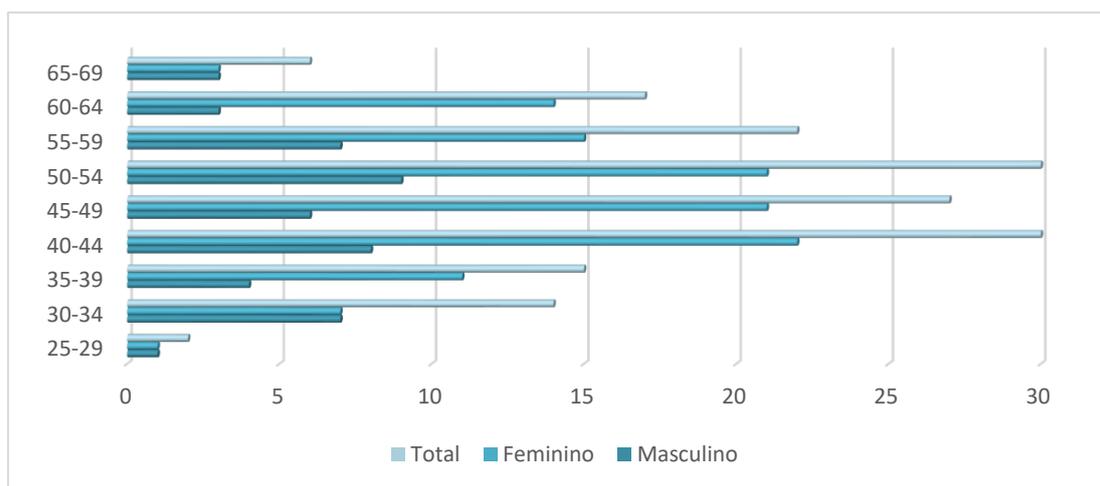


Gráfico XII - Escalão etário segundo o género

Existem apenas 2 trabalhadores com idade igual a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de 1%.⁴

⁴ Taxa de emprego jovem: efetivo com menos de 30 anos/ efetivo global x 100

1.6. Estrutura de antiguidades segundo o 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 grau 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente Superior grau 2º	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	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	2	4	6
Técnico Superior	2	3	4	7	7	18	1	11	2	16	1	10	0	1	1	3	0	1	18	70	88
Assistente Técnico	2	3	4	12	3	4	7	1	1	3	2	6	1	3	2	5	0	1	22	38	60
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Informático	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	3
Total	4	7	8	19	10	22	9	13	4	21	5	16	1	7	3	10	1	3	45	118	163

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

A média de antiguidade dos trabalhadores no final de 2022 é de 19 anos.

A classe modal de antiguidades dos trabalhadores com vínculos situa-se no entre os 10 e os 14 anos, com um total de 32 trabalhadores, representando cerca de 17 % do universo. Verifica-se que para além do escalão atrás referido, o escalão com maior representatividade é o escalão dos 5 aos 9, representando cerca de 17% da totalidade dos efetivos.

Com uma antiguidade acima dos 35 anos estão apenas 17 trabalhadores, o que representa 10% do efetivo total, mas tendo em conta que a dificuldade de recrutamento se tem verificado torna-se necessário acautelar as futuras saídas destes trabalhadores por motivo de aposentação/reforma.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão dos 10 aos 14 anos de antiguidade que se situa o maior número de trabalhadores de ambos os sexos.

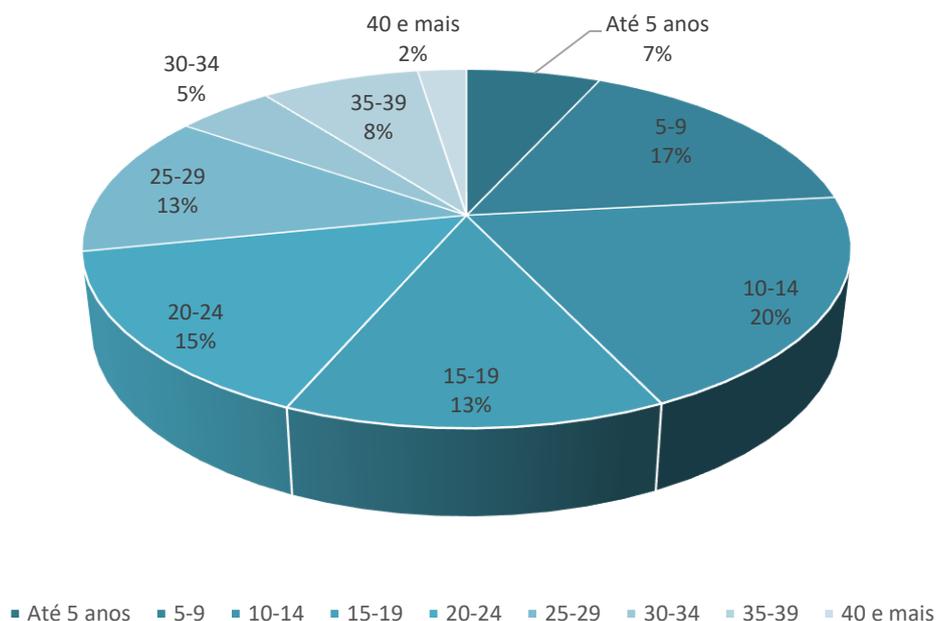


Gráfico XIII – Antiguidade na Função Pública

1.7. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

Grupo/cargo/carreira/ habilitação literária	4 anos escolar.		6 anos escolar.		9ª ano equival.		11º ano		12º ano equival.		Licen.		Mestrado		Doutor.		Total		Total
	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	1	0	1
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	2	4	6
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	17	58	4	7	1	0	23	65	88
Assistente Técnico	0	0	0	0	1	4	1	2	15	30	1	5	0	1	0	0	18	42	60
Assistente Operacional	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Informático	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1	3
Total	1	0	0	1	2	4	1	2	17	30	19	68	6	10	2	0	48	115	163

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

A licenciatura é o nível de escolaridade predominante entre o efetivo da ANSR, com 87 trabalhadores, o que equivale a cerca e 53% do efetivo total em dezembro de 2022, seguindo-se o 12.º ano de escolaridade, com 47 trabalhadores (29%).

Em 2022 a taxa de formação superior dos trabalhadores da ANSR é de 64%, o que demonstra um nível avançado de qualificação académica.

$$\text{Taxa de Habilitação Superior} = \frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 65\%$$

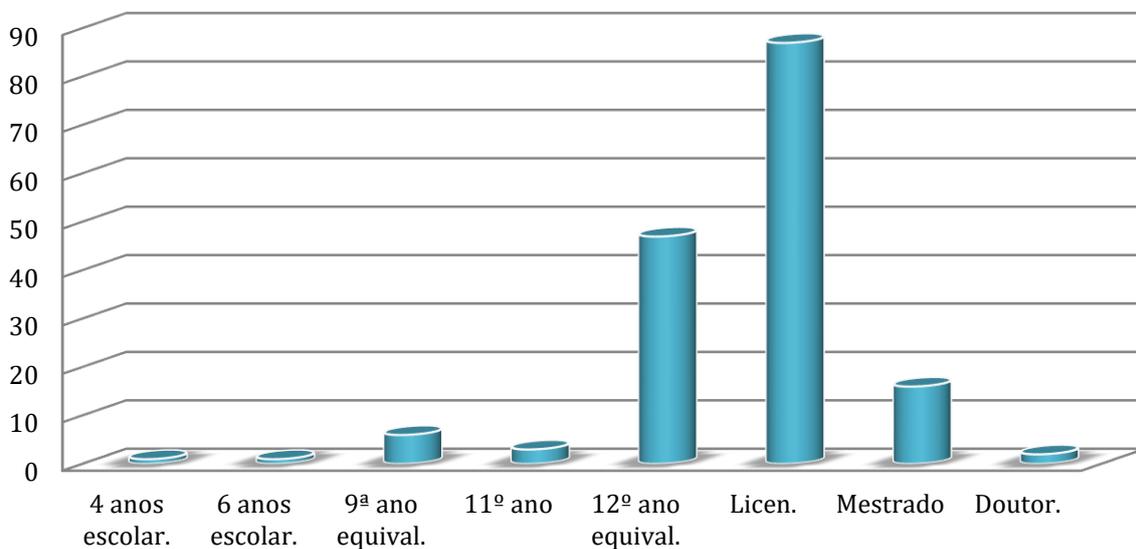


Gráfico XIV - Nível habilitacional

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

Grupo/cargo/carreira	40-44		60-64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Informático					1	0	1
Total	0	1	1	0	1	0	1

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

Face ao efetivo global, existe apenas 1 trabalhador 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 0,6% de trabalhadores deficientes.

1.9.Modalidades de horário

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	21	57					2	8	23	65	88
Assistente Técnico	18	38						4	18	42	60
Assistente Operacional		1	1						1	1	2
Informático	1	1					1		2	1	3
Total	40	97	1	0	4	6	3	12	48	115	163

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

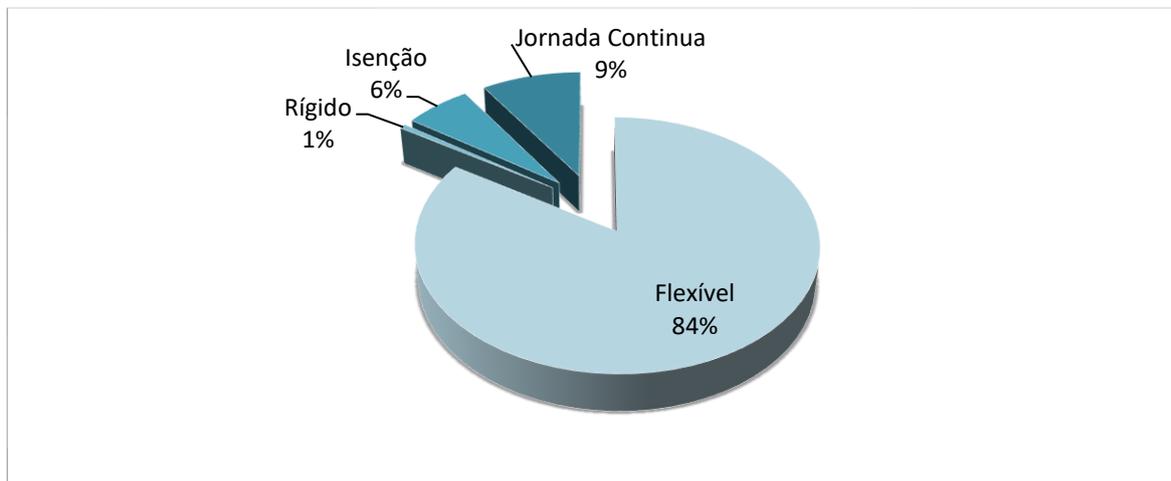


Gráfico XV – Modalidades de Horário

Na ANSR a modalidade de horários praticada em regra é o horário flexível, com uma percentagem de 84% dos trabalhadores, seguida da jornada contínua, com 9%, e da isenção de horário praticada por todos os dirigentes, e que representa cerca 6% do universo total de trabalhadores.

Verifica-se, também, que a totalidade dos trabalhadores tem como referência o horário de 35 horas semanais, nos termos da LTFP.

1.10. Trabalho suplementar

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório/ complementar e feriados		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	248:00	971:00	647:00	921:00	895:00	1892:00	2787:00
Assistente Técnico	321:30	1309:30	851:00	1270:30	1172:30	2580:00	3752:30
Assistente Operacional	801:10				801:10	0:00	801:10
Informatico	0:00	11:00	0:00	30:00	0:00	41:00	41:00
Total	1370:40	2291:30	1498:00	2221:30	2868:40	4513:00	7381:40

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

Durante o ano de 2022 foram efetuadas 7381 horas de trabalho suplementar. As mesmas foram realizadas tanto em trabalho em dias de semana, como em dias de descanso semanal, obrigatório/complementar, e feriados. Efetuando uma análise por grupo profissional, as horas de trabalho suplementar foram realizadas maioritariamente por Técnicos Superiores e por Assistentes Técnicos.

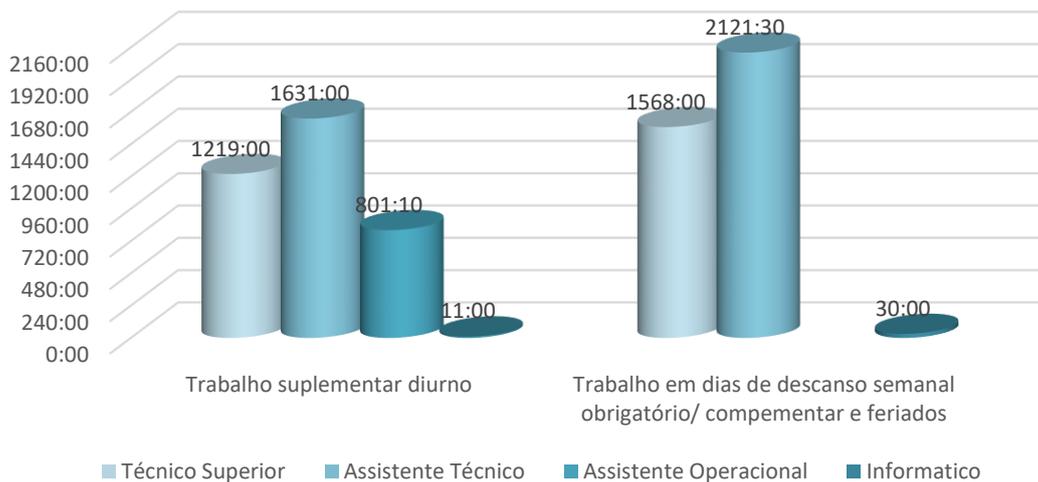


Gráfico XVI – Trabalho suplementar

Se fizermos um cálculo da média de horas por efetivo é de 45h, o que, por comparação a 2014, em que a média se cifrou em 19h, aponta para um aumento de 26h, ou seja, um aumento de 139%. Estes valores são representativos da falta de recursos humanos na ANSR, obrigando esta Autoridade ao recurso a trabalho suplementar como forma de conseguir obter os resultados esperados, na prossecução da sua missão e atribuições e, conseqüentemente, na defesa do superior interesse público.

1.11. Assiduidade

Grupo/ cargo/ carreira/ Motivo de ausência	Proteção na parenta.		Fal. Familiar		Doença		Acid. de serviço		Assist. Fam.		Trab Estu.		Greve		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau			5,0																
Dirigente intermédio 1º grau															1,0	0,0	1,0	0,0	1,00
Dirigente intermédio 2º grau															1,0	0,0	1,0	0,0	1,00
Técnico Superior	50,0	225,0	5,0	16,0	76,0	572,0	0,0	51,0			6,0	8,0			10,0	35,0	147,0	907,0	1054,00
Assistente Técnico		8,0		17,0	24,0	684,5			7,0		13,0	95,0		1,0	4,0	14,0	48,0	819,5	867,50
Assistente Operacional					7,0												7,0	0,0	7,00
Informático					113,0										1,0		114,0	0,0	114,00
Total	50,0	233,0	10,0	33,0	220,0	1256,5	0,0	51,0	7,0	0,0	19,0	103	0,0	1,0	17,0	49,0	323,0	1726,5	2049,5

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

No decorrer do ano de 2022, na ANSR existiram 2049,50 ausências por parte dos trabalhadores. Conforme demonstrado no gráfico abaixo, a principal causa de absentismo foi a doença, que registou cerca de 72% do total de faltas dadas pelos trabalhadores

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

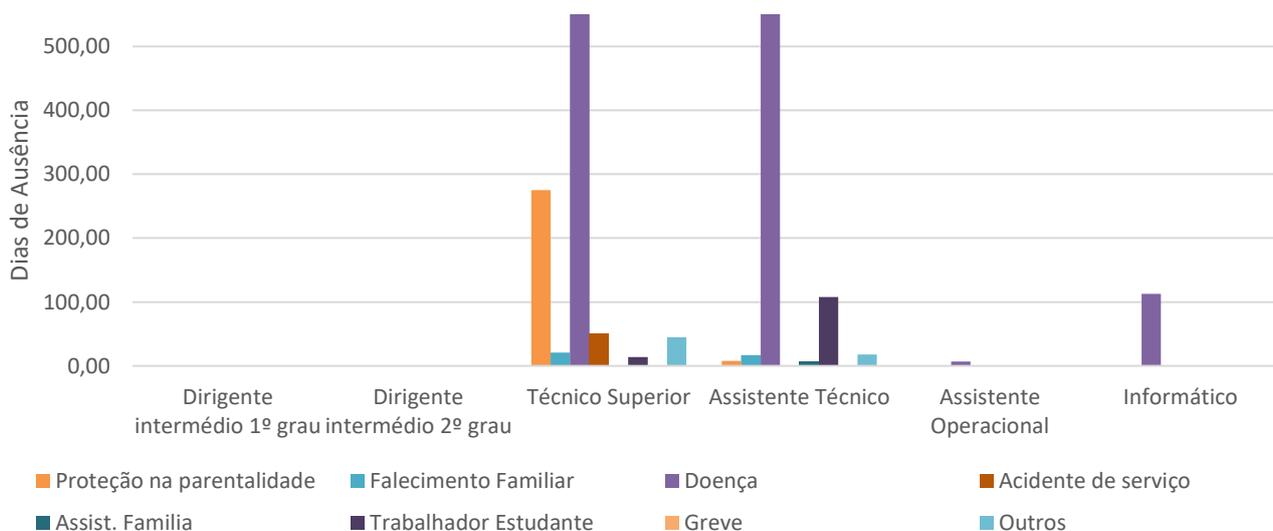


Gráfico XVII – Ausências por grupo profissional

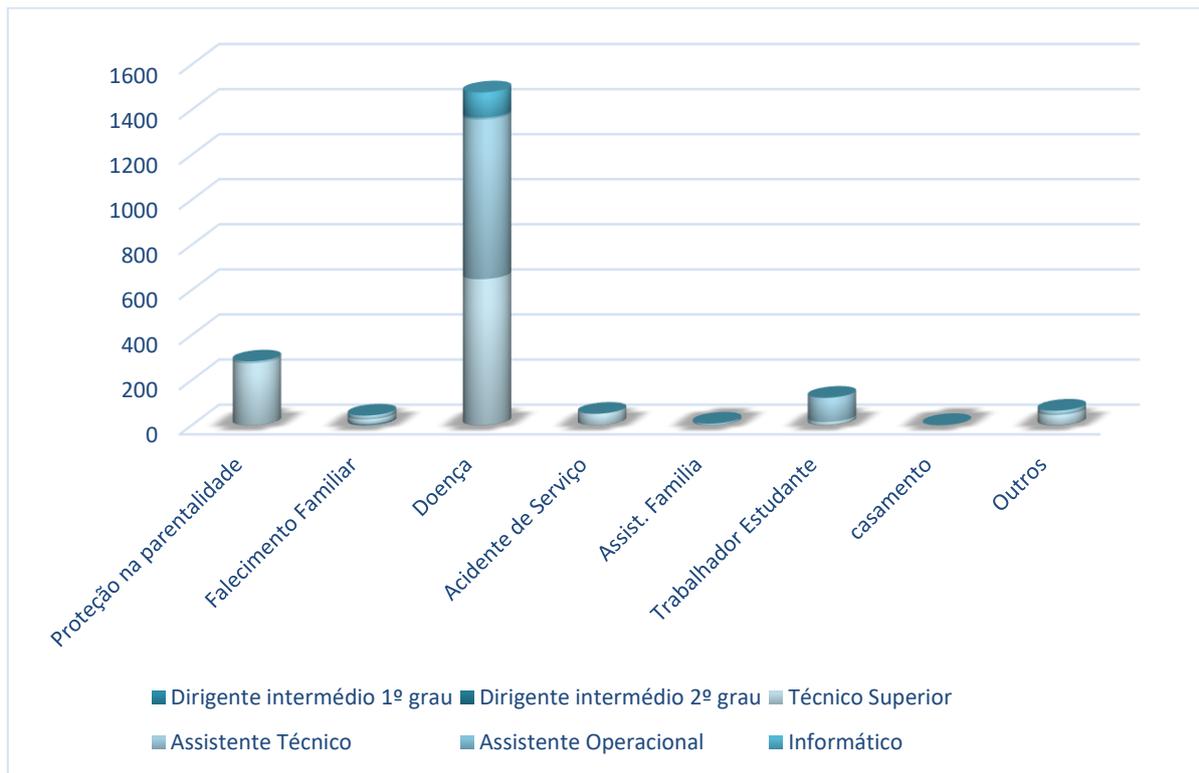


Gráfico XIX - Motivo das faltas

1.12. Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

No universo de ausências apenas existiu uma ausência relacionado com greve.

1.13. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em 2022 existiram 51 ausências motivadas por acidente de trabalho.

2. Encargos com Pessoal durante o ano de 2022

Género/ Escala de remunerações	Masculino	Feminino	Total	Taxa	Valor médio/mensal das remunerações
501 - 1000 €	14	27	41	25,2%	30 770,50 €
1001 - 1250 €	8	24	32	19,6%	36 016,00 €
1251 - 1500 €	13	39	52	31,9%	71 526,00 €
1501 - 1750 €	3	8	11	6,7%	17 880,50 €
1751 - 2000 €	1	6	7	4,3%	13 128,50 €
2001 - 2250 €	5	2	7	4,3%	14 878,50 €
2251 - 2500 €	0	2	2	1,2%	4 751,00 €
2501 - 2750 €	0	0	0	0,0%	
2751 - 3000 €	2	4	6	3,7%	17 253,00 €
3001 - 3250 €	0	1	1	0,6%	3 125,50 €
3251 - 3500 €	0	1	1	0,6%	3 375,50 €
3501 - 3750 €	1	0	1	0,6%	3 625,50 €
3751 - 4000 €	0	0	0	0,0%	
4001 - 4250 €	0	0	0	0,0%	
4251 - 4500 €	0	1	1	0,6%	4 375,50 €
4501 - 4750 €	1	0	1	0,6%	4 625,50 €
Total	48	115	163	100%	1 382,40 €

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	709,46 €
Máxima (€)	4.566,35 €	4.447,17 €

Quadro 14: Estrutura remuneratória

O valor da remuneração média/mensal é de 1382,40€ o que representa um aumento de 10% em relação aos 1256,62€ de 2021.

Os valores considerados para a elaboração dos quadros 13 e 14 foram os níveis remuneratórios a que os trabalhadores correspondem, e os respetivos suplementos remuneratórios, reportados a dezembro de 2022. O intervalo de escalões a que se refere o quadro 14 situa-se são o dos 501€-1000€ e o compreendido entre € 4.501€ e 4.750€.

Em referência à remuneração mínima, o valor auferido em 2022 foi de 705 € no género masculino e 709,46€ no género feminino, e a remuneração mais alta foi de 4.566,35€, auferida por um trabalhador do género masculino e 4.447,17 € € no género feminino.

O escalão com maior abrangência de trabalhadores é o compreendido entre os 1251 e os 1500 €, com 52 trabalhadores. Cerca de 45% dos trabalhadores recebem menos de 1250€ de vencimento base ilíquido mensal.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.883.855,47 €
Suplementos remuneratórios	124.845,73 €
Prestações Sociais	179.089,41 €
Outros encargos com pessoal	719.659,93 €
Total	3.907.450,54 €

Quadro 15: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	39.952,60 €
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	41.772,77 €
Ajudas de Custo	4.442,12 €
Despesas de Representação	37.009,33 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros Suplementos Remuneratórios	269,35 €
Total	124.845,73 €

Quadro 16: Suplementos remuneratórios

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio no âmbito da Parentalidade	1.346,34 €
Abono de família	8.843,76 €
Subsídio de refeição	165.472,17 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	3.427,14 €
Total	179.089,41 €

Quadro 17: Encargos com prestações sociais

Ocupando 74% dos encargos anuais com o pessoal, a remuneração base, incluindo subsídio de férias e de Natal, é a rubrica mais expressiva.

No que concerne aos suplementos remuneratórios, as horas extraordinárias são as que mais impacto causam, com cerca de 65 % do total de suplementos remuneratórios pagos em 2022 (33% de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriados, e 32% de trabalho suplementar diurno semanal), logo seguido das despesas de representação com 30%

Os encargos com o pessoal totalizaram 3.907.450,54 €.

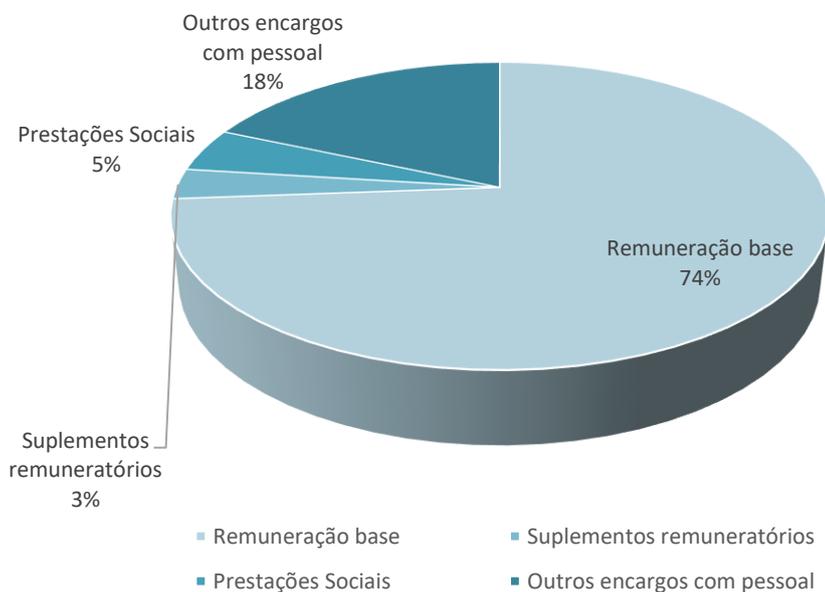


Gráfico XX – Total de Encargos com o pessoal

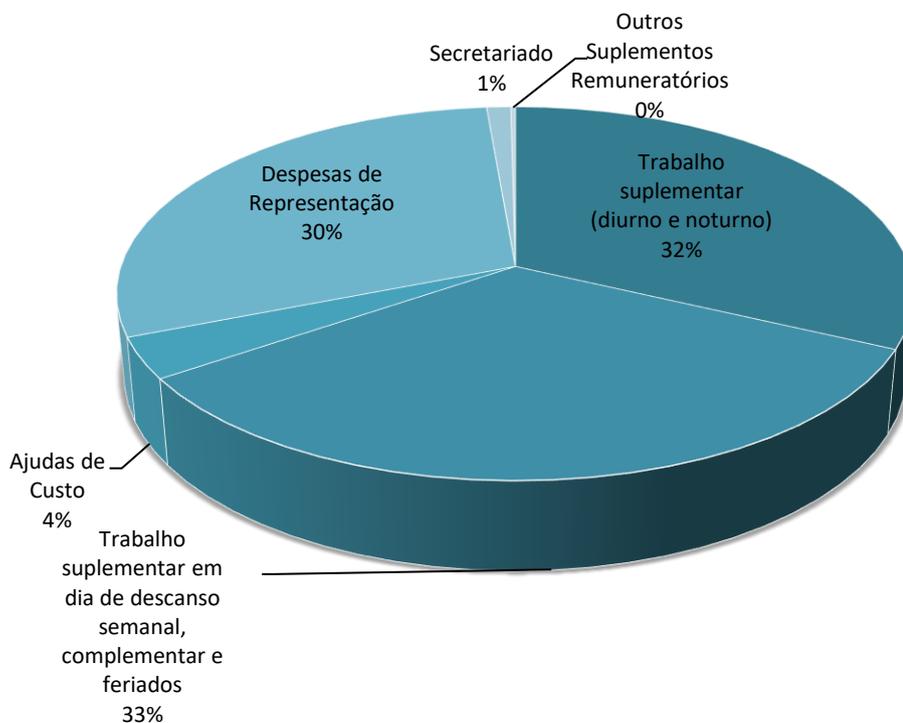


Gráfico XXI – Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios

3. Formação Profissional

Tipo de ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	14,00	0,00	0,00	0,00	14,00
Externas	210,00	24,00	6,00	1,00	241,00
Total	224,00	24,00	6,00	1,00	255,00

Quadro 18: Contagem das 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	0	4	4	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	11	11	6
Técnico Superior	1	149	150	82
Assistente Técnico	13	73	86	43
Informático		4	4	1
Total	14	241	255	134

Quadro 19: Contagem relativa a participações em ações de 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 intermédio 1º grau	0:00	26:00	26:00
Dirigente intermédio 2º grau	0:00	112:00	112:00
Técnico Superior	2:00	2822:00	2824:00
Assistente Técnico	26:00	941:00	967:00
Informático	0:00	74:00	74:00
Total	28:00	3975:00	4003:00

Quadro 20: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	36.265,90€
Total	36 265,90€

Quadro 21: Despesas anuais com formação

As ações de formação proporcionadas aos trabalhadores da ANSR totalizaram 4003:00 horas, distribuídas por 255 formações, com um total de 134 participantes, na sua maioria Técnicos Superiores, com um custo anual de 36.123,27€.

4. Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	13
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0
Total	13

Quadro 15: Relações profissionais

No universo de trabalhadores da ANSR, 13 são sindicalizados.

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2022

Recursos Humanos		
Idade Média	Somatório das Idades	
	$\frac{\text{Total de Efetivos}}{\text{Total de Efetivos}}$	48 anos
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades	
	$\frac{\text{Total de Efetivos}}{\text{Total de Efetivos}}$	18 Anos
Taxa de Tecnicidade	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	60,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	$\frac{\text{Total Pessoal Assistente Técnico}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	37%
Taxa de Assistentes Operacionais	$\frac{\text{Total Pessoal Assistente Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	1%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total Efetivos Femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	71%
Taxa de Feminização Dirigente	$\frac{\text{Total Efetivos Femininos Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	4%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Total Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	6%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{Somatório dos Efetivos idade <30}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	1,2%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{Somatório dos Efetivos idade } \Rightarrow 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	28%
Taxa de Habilitação Superior	$\frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	64%
Taxa de Habilitação Secundária	$\frac{\text{Total Habilitações do 11º ao 12º ano}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	31%
Taxa de Habilitação Básica	$\frac{\text{Total Habilitações } \leq 9º \text{ ano}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	5%
Taxa de Admissão	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	14,7%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	12,3%
Índice de Absentismo	$\frac{\text{Total de Dias de Ausência}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos)}} \times 100$	5%