


BALANÇO SOCIAL

2016



Direção de Serviços de Administração de Recursos
Departamento de Recursos Humanos

INDÍCE

NOTA INTRODUTÓRIA	3
ESTRUTURA ORGÂNICA	4
ORGANOGRAMA	5
CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	7
Efetivo global	7
Caracterização segundo a modalidade de vinculação	8
Distribuição por unidade orgânica	8
Distribuição por grupo/carreira e género	9
Estrutura etária	10
Estrutura de antiguidade	11
Estrutura habilitacional	13
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	15
Admissões e regressos	15
Saídas	16
HORÁRIOS DE TRABALHO.....	19
Modalidades de horário e período normal de trabalho	19
Trabalho suplementar.....	19
Ausências ao trabalho	20
REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	22
Encargos gerais	22
Prestações Sociais	24
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	25
Trabalhadores portadores de deficiência.....	25
Acidentes de trabalho ocorridos no ano.....	25
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	27
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31

NOTA INTRODUTÓRIA

Os recursos humanos são o ativo mais importante de qualquer serviço e a “peça” fundamental no seu sucesso na medida em que toda a dinâmica organizacional advém das várias interações estabelecidas pelos colaboradores que a constituem.

Nessa conformidade, a pertinência de implementação de técnicas de gestão que aumentem a eficácia desses recursos torna-se evidente e fulcral para a constante melhoria dos serviços.

Com efeito, a recolha e sistematização da informação é a base de qualquer medida de gestão no domínio dos recursos humanos e, assim se compreende que neste contexto a elaboração do balanço social seja mais uma técnica de análise para aferir a evolução da realidade humana da instituição.

O balanço social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão, refletindo os aspetos mais relevantes do seu maior capital organizacional, os recursos humanos, permitindo ainda a demonstração de como a sua gestão eficiente, contribui para atingir os objetivos desta entidade.

Foram observadas as disposições legais existentes nesta matéria para a elaboração deste Balanço Social, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, Para a obtenção da informação necessária foram recolhidos dados extraídos da aplicação informática SAP/SIGI.

Neste sentido, pretende-se com este documento sintetizar, de forma clara, a realidade do IMT, IP, no que se refere à análise evolutiva e comparativa no domínio dos recursos humanos.

As circunstâncias conjunturais em que vive o IMT, I.P. desde 2012, ainda originam diversos constrangimentos à gestão dos recursos humanos do IMT, IP, decorrentes da reestruturação não concluída e, de todas as reformas legislativas que têm tido lugar na Administração Pública, exigindo uma maior flexibilidade na gestão de recursos humanos, nas diversas vertentes de negócio.

Através deste documento pretende-se situar o IMT, I.P. no seu contexto humano e social para que possa servir de instrumento de apoio à tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, demonstrando as necessidades e riscos associados e assim permitir medidas corretivas (se for o caso), sustentar a reflexão e facilitar opções de gestão estratégica a tomar pelo Conselho Diretivo.

IMT, I.P., 31 de março de 2017

ESTRUTURA ORGÂNICA

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

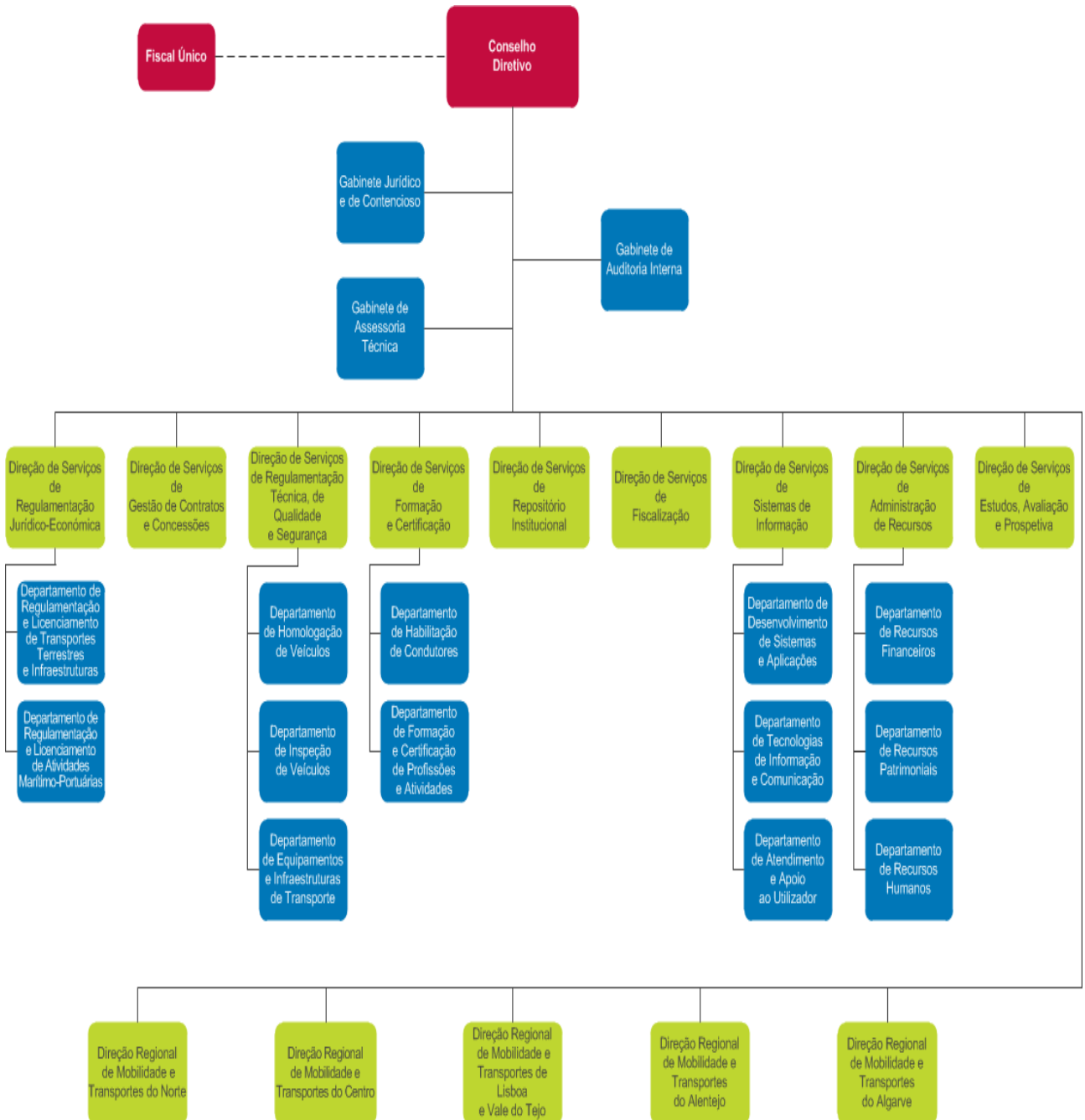
Sendo um organismo com jurisdição a nível nacional, a sua sede localiza-se em Lisboa, mas dispõe também de serviços desconcentrados (Direções Regionais de Mobilidade e Transportes), sediados no Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. O IMT, I.P., prossegue atribuições dos Ministérios da Administração Interna, do Planeamento e das Infraestruturas, do Ambiente e do Mar, sob superintendência e tutela do Ministro do Planeamento e das Infraestruturas.

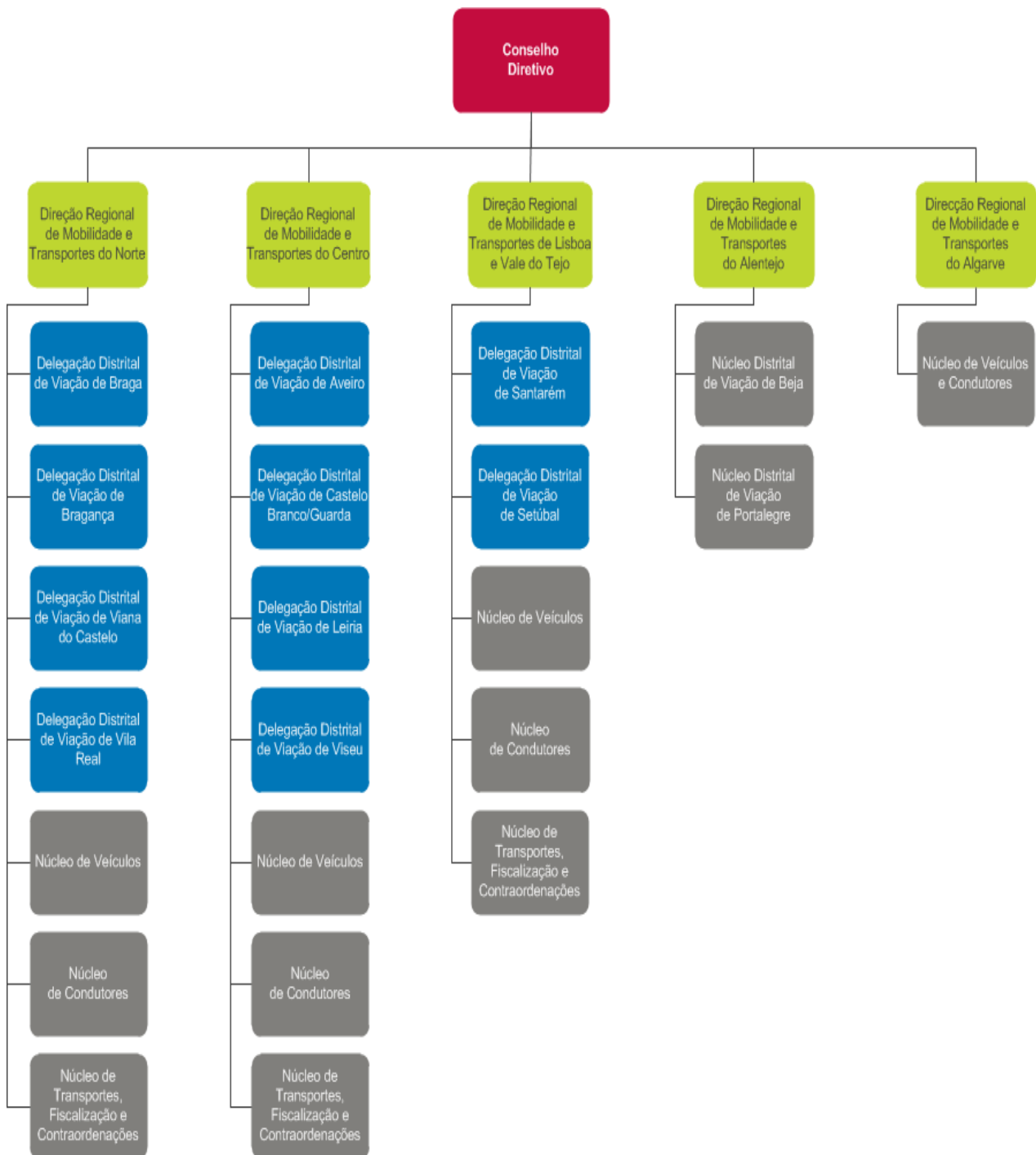
Acresce ainda que no âmbito do Plano de redução e melhoria da administração central (PREMAC) o anteriormente designado IMTT, I.P. foi submetido a alterações da sua estrutura decorrentes da publicação do Decreto-Lei n.º 236/2012. Nessa conformidade, foi criada uma nova entidade, o IMT, I.P., e operou-se a transferência de atribuições do Instituto de Infraestruturas Rodoviárias, I.P. (InIR), de algumas atribuições do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I.P. (IPTM) e da Comissão de Planeamento de Emergência dos Transportes Terrestres, bem como à reafecção dos recursos humanos que exerciam funções nestas entidades.

As atribuições do IMT, I.P. encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 77/2014, de 14 de maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 83/2015, de 21 de maio e pelo Decreto-Lei n.º 79/2016, de 23 de novembro, que fez transitar as atribuições de coordenação das relações bilaterais europeias e internacionais nas áreas das infraestruturas, dos transportes e comunicações da Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE) para o IMT, I.P.

Não obstante, o processo de reestruturação do Instituto ainda não se encontra concluído.

ORGANOGRAMA





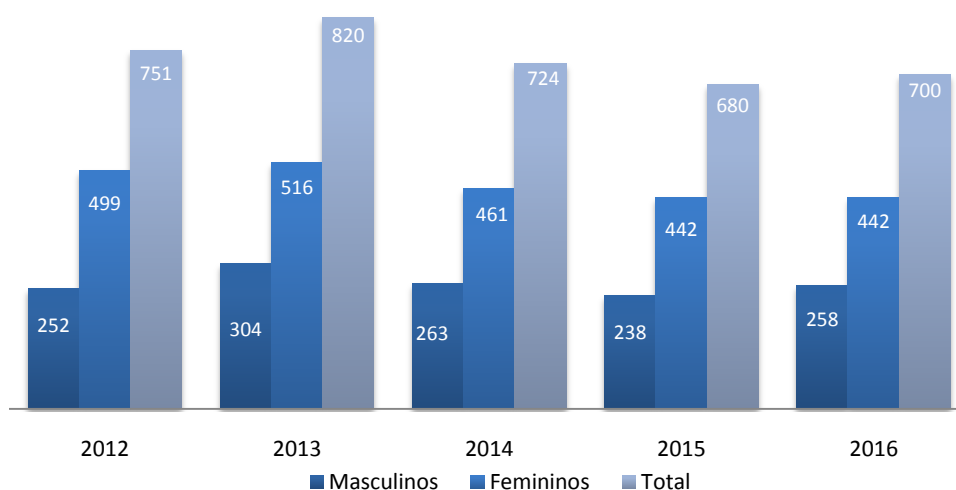
CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Efetivo global

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP. registou a 31 de dezembro de 2016 um total de 700 trabalhadores/as em efetividade de funções, sendo que cerca de 63% são do género feminino e 37% do género masculino.

Comparando com o ano anterior em que foi registado um efetivo de 680 trabalhadores/as, verifica-se um acréscimo de 20 trabalhadores/as, o que representa uma taxa de crescimento de 2,85%.

Evolução do efetivo



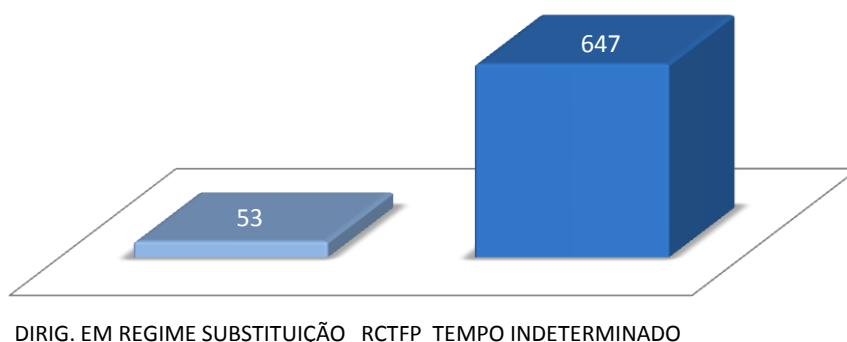
Da análise evolutiva no período compreendido entre 2012 e 2016, verifica-se uma tendência de decréscimo de trabalhadores ao longo do tempo, à exceção do ano de 2013, onde se registou um ligeiro aumento, decorrente do facto de o anteriormente designado Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P. (IMTT), ter sido objeto de reestruturação integrando os trabalhadores dos serviços extintos (InIR, IP, e IPTM, IP na parte referente à supervisão e regulação dos portos comerciais e marítimos e ainda a via navegável do Douro, bem como a Comissão de Planeamento de Emergência dos Transportes Terrestres).

No ano de 2016 inverteu-se a tendência de decréscimo verificada nos últimos anos, decorrente de uma aposta no recrutamento por mobilidade, para todas as unidades orgânicas do IMT, I.P.

Caracterização segundo a modalidade de vinculação

No que concerne às modalidades de vinculação, realça-se que cerca de 92,4% do total dos trabalhadores, estão vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPTI) e 7,6% encontram-se designados em regime de substituição, como dirigentes superiores e intermédios.

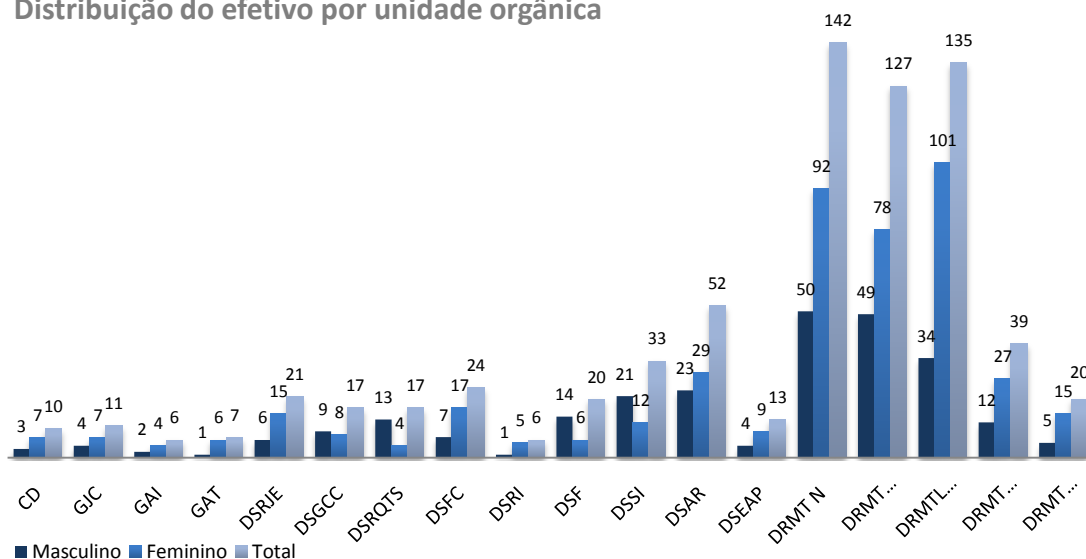
Relação jurídica de emprego público



Distribuição por unidade orgânica

Da análise dos dados constantes no gráfico *infra* verifica-se uma maior concentração de efetivos na sede, em Lisboa (34%); Direção Regional de Mobilidade e Transportes do Norte (20%); Direção Regional de Mobilidade e Transportes de Lisboa e Vale do Tejo (19%); Direção Regional de Mobilidade de Transportes do Centro (18%); Direção Regional de Mobilidade e Transportes do Alentejo (6%) e por fim a Direção Regional de Mobilidade do Algarve (3%).

Distribuição do efetivo por unidade orgânica

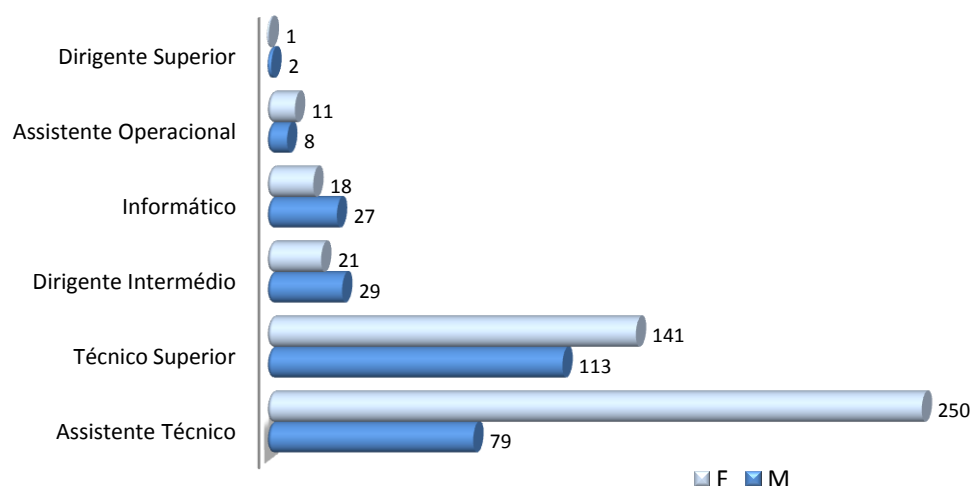


Distribuição por grupo/carreira e género

A distribuição no universo do IMT, I.P., segundo o grupo/carreira e género é reveladora de que o grupo com maior predominância é o de assistente técnico com 47% do efetivo global, seguido dos técnicos superiores com 36%, o que perfaz 83% do efetivo global.

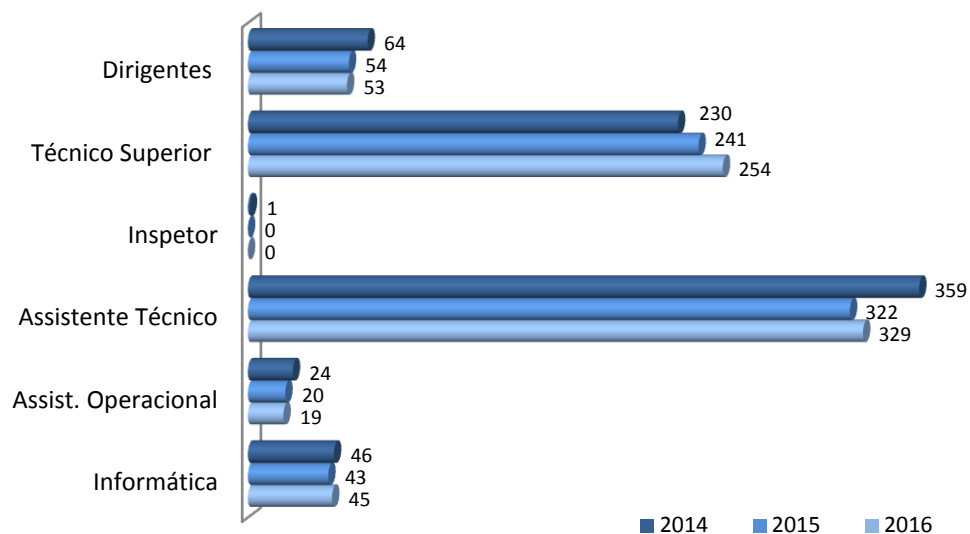
Os restantes grupos totalizam 17% integrando os dirigentes, informática e assistentes operacionais.

Efetivo por grupo/carreira e género



A taxa de enquadramento de dirigentes é de 7,5% e o rácio de efetivos por dirigente é de 13,2, enquanto a taxa de enquadramento de dirigentes no que diz respeito ao género masculino se situa nos 4,4%, o género feminino apresenta uma taxa de 3,1%, que é reveladora de uma ligeira predominância do género masculino em cargos dirigentes.

Evolução por grupo profissional



Efetuada uma retrospectiva sobre a evolução do efetivo profissional nos últimos 3 anos constata-se a tendência de decréscimo do número de assistentes técnicos e o aumento de técnicos superiores, decorrente de situações de mobilidade intercarreiras quer dentro do IMT, I.P. quer de outros serviços da Administração Pública, numa aposta do reconhecimento pela valorização profissional dos trabalhadores e aumento do índice de tecnicidade.

No que concerne aos restantes grupos profissionais, as variações são residuais em comparação com os valores obtidos no ano anterior.

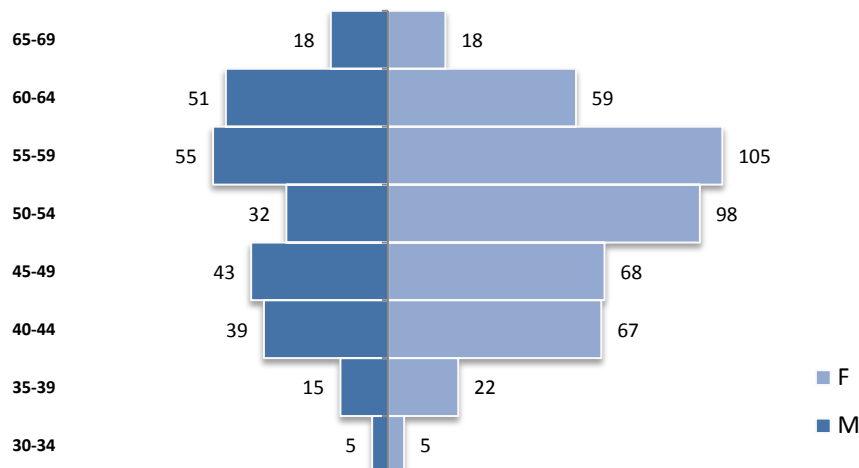
Em termos globais as variações registadas são consequência do elevado esforço do IMT, I.P., em colmatar as saídas por aposentação e mobilidade interna para outros organismos e ainda associadas ao forte empenhamento em recrutar novos elementos apesar dos constrangimentos legalmente impostos e da dificuldade acrescida pelo facto de o processo de reestruturação não se encontrar concluído.

Estrutura etária

Analisada a pirâmide etária infra, constata-se que a estrutura etária se caracteriza por uma significativa concentração de trabalhadores/as no intervalo 55-59 de idade, com 160 trabalhadores/as, o que equivale a cerca de 23% do efetivo global, seguido dos intervalos 50-54 e 60-64, com um peso de 19% e 17% respetivamente.

A média de idade do efetivo situa-se nos 52,1 anos, situando-se a amplitude nos 38 anos, ou seja, a diferença entre o trabalhador/a com mais idade, 69 anos e o trabalhador/a mais jovem, 31 anos.

Estrutura etária



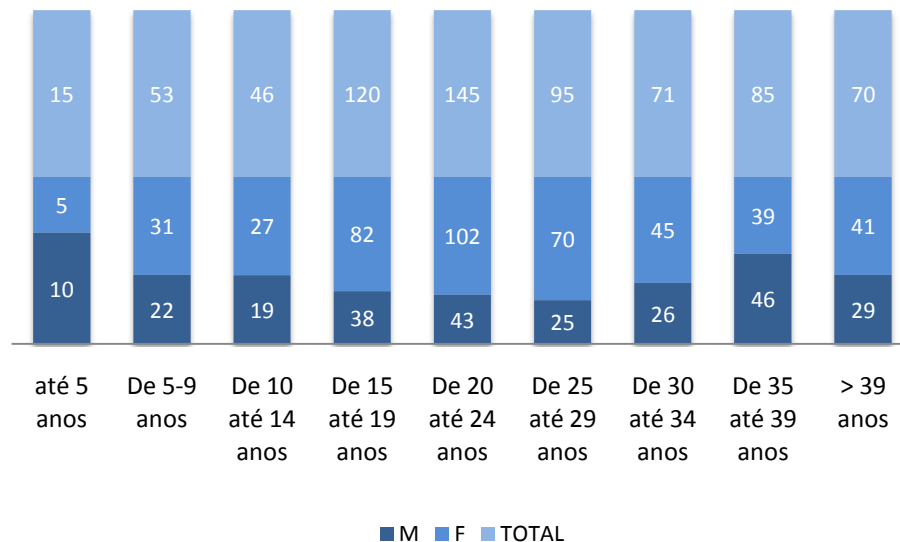
A taxa de envelhecimento situa-se nos 38,2%, verificando-se um agravamento de 2,4% relativamente a 2015, o que vem confirmar a tendência de envelhecimento dos trabalhadores e consequentemente a necessidade de recrutamento de novos colaboradores, a fim de evitar a evasão do conhecimento.

É de assinalar a tendência decrescente no número de trabalhadores nas faixas etárias mais jovens, com uma taxa de emprego jovem de 1,4%, verificando-se uma perda de 0,5% relativamente ao ano anterior, situação que dificulta o rejuvenescimento da estrutura de recursos humanos.

Estrutura de antiguidade

Da análise da estrutura de antiguidades, reportada a 31/12/2016, constata-se uma concentração de efetivos no intervalo 20-24 anos de serviço, que corresponde a 20,7% do efetivo total, que agrupado com os intervalos de 15-19 anos e 25-29, equivale a um peso de 51,2% do efetivo total. O nível de antiguidade de serviço superior a 30 anos regista uma representatividade na ordem dos 32,4% do efetivo total.

Distribuição dos trabalhadores por estrutura de antiguidade e género



No que concerne à análise da antiguidade de serviço por género, verifica-se a predominância do género feminino na maior parte dos intervalos, excetuando-se os intervalos até 5 anos e 35-39 anos de serviço em que o género masculino predomina ligeiramente.

Idade versus antiguidade

Idade	até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou +	TOTAL
65-69				3	1	3	1	12	16	36
60-64				2	7	8	10	36	47	110
55-59	1	5	4	8	18	42	44	31	7	160
50-54	2	6	5	23	44	30	15	5		130
45-49	1	11	6	34	46	11	1	1		111
40-44	4	12	16	44	29	1				106
35-39	6	12	13	6						37
30-34	1	7	2							10
TOTAL	15	53	46	120	145	95	71	85	70	700

O nível médio de antiguidade situa-se nos 24,4 anos em 2016, sofrendo um agravamento de 2,1% em relação ao ano de 2015 o que continua a indiciar uma necessidade de rejuvenescimento do efetivo humano.

Da análise dos mapas supra pode deduzir-se que no prazo de 5 anos a perda de 5,1% (36 trabalhadores) será uma realidade e em 10 anos a tendência/probabilidade de perda será de 20,8% (146 trabalhadores).

Esta constatação deve constituir um alerta para a necessidade de substituição dos efetivos, através de recrutamentos de trabalhadores mais jovens.

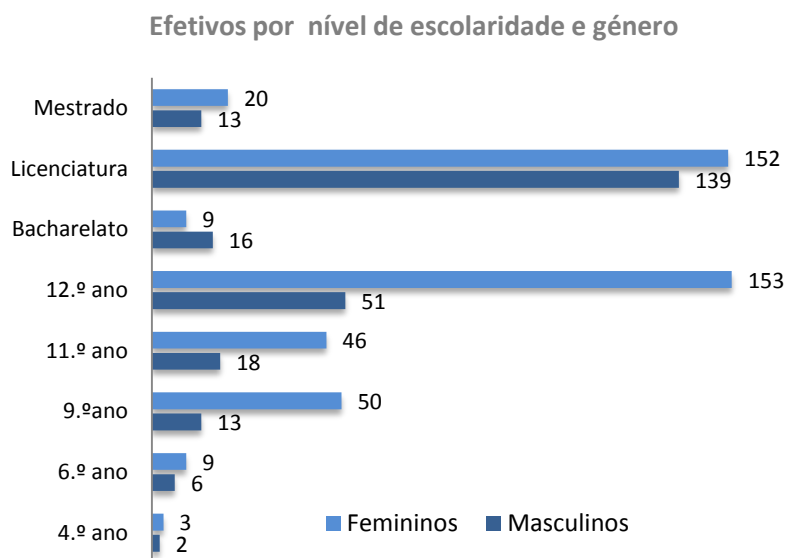
Estrutura habilitacional

É reconhecido que a qualificação de recursos humanos é fundamental para que os trabalhadores disponham de competências adequadas aos cargos e tarefas que lhes estão atribuídos.

Relativamente à análise de distribuição do efetivo segundo o nível de escolaridade, verifica-se que 49,9% possui habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura e mestrado), 29,1% é detentor do 12.º ano de escolaridade e 9,1% do 11.º ano, o que totaliza 88% do efetivo.

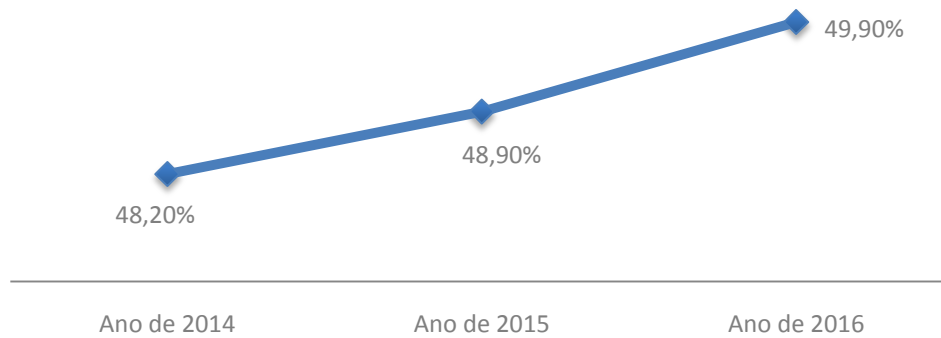
O género feminino detém maior expressão no nível habilitacional licenciatura e 12.º ano, o género masculino destaca-se ao nível do Bacharelato.

Os grupos de escolaridade remanescentes (9.º, 6.º e 4.º de escolaridade) detêm uma representatividade de 11,9% do efetivo do IMT, I.P., o que representa uma aposta na valorização dos trabalhadores.



Releva-se a evolução positiva da taxa de habilitação superior nos últimos 3 anos, demonstrativa não só do investimento dos trabalhadores/as na valorização do seu conhecimento, mas também uma aposta da organização no reconhecimento da mesma, enquanto fator de motivação pessoal dos recursos humanos.

Evolução da taxa de habilitação superior nos últimos 3 anos



Através da análise do gráfico *supra*, constata-se que a taxa de habilitação superior ronda os 49,9%, superando em 1% a taxa do ano anterior.

Por sua vez, o índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) é de 46,1%, apresentando uma alteração residual em comparação com o ano anterior (45,8%), sendo que o índice de tecnicidade lato registou um aumento de 1% relativamente a 2015 - 42,7%.

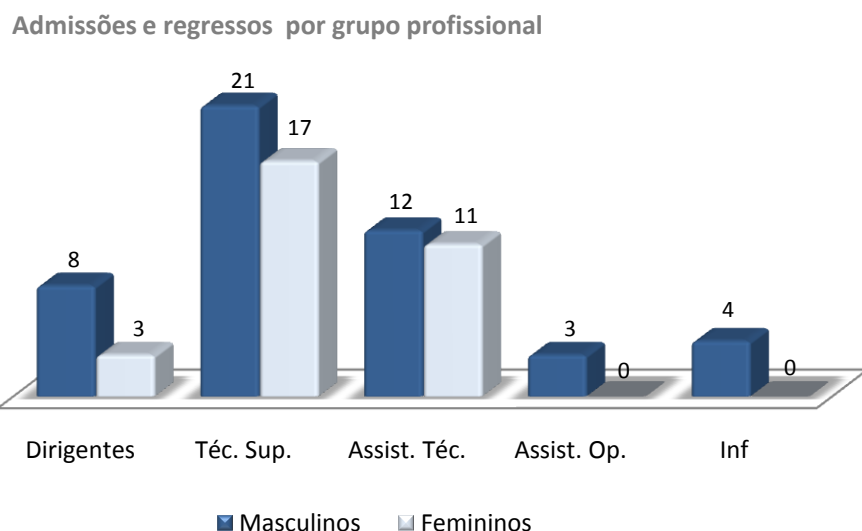
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade do efetivo, registaram-se durante o ano de 2016, **79** admissões/regressos ao IMT, I.P., sendo que 60 dessas situações corresponderam a novas entradas.

Das restantes 19 situações, 12 dizem respeito a reintegração de trabalhadores/as na carreira de origem (sendo 4 de técnicos superiores na sequência de cessação de funções dirigentes em regime de substituição), 5 correspondem a dirigentes designados em regime de substituição (trabalhadores/as que integram o mapa de pessoal) e ainda 3 trabalhadores/as ao abrigo do regime de mobilidade intercarreiras, que entretanto adquiriram novas habilitações literárias.

As restantes 7 situações correspondem a regressos de trabalhadores ao IMT, I.P.



Continua a verificar-se que o maior número de admissões se processou em regime de mobilidade interna na categoria (35) e mobilidade intercarreiras/intercategorias (17+1), 7 designações em funções dirigentes em regime de substituição e 1 admissão por acordo de cedência.

É de realçar que do total de novas entradas registadas, o género masculino (36) predomina sobre o género feminino (24).

No que concerne a regressos verificou-se o retorno de 7 trabalhadores/as, estando as causas de regresso espelhadas no quadro infra:

CAUSAS	Nº
Cessação de comissão de serviço	1
Fim de mobilidade interna	2
Fim de licença sem vencimento	1
Fim de acordo de cedência no exterior	1
Interrupção do período experimental	1
Suspensão de trabalhador por aplicação pena disciplinar	1

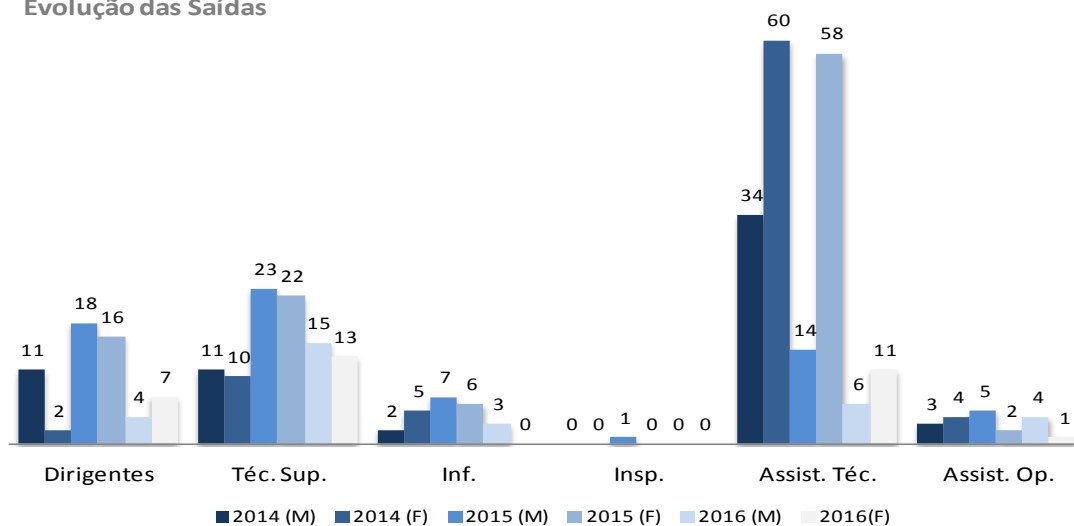
Relativamente ao total de regressos (7), o grupo técnico superior apresenta maior destaque com 4 trabalhadores/as, sendo os restantes distribuídos pelos grupos de informática, assistente técnico e assistente operacional.

Do total das entradas registadas (79), os grupos técnico superior, assistente técnico e dirigentes apresentam o peso mais significativo no total de admitidos/regressados, correspondendo a 48,1%, 29,1% e 13,9% respetivamente., Os restantes grupos apresentam apenas valores residuais. A taxa de admissões atingiu os 11,2% sofrendo uma diminuição de 7,4% em comparação com a taxa registada no ano anterior (18,6%).

Saídas

Relativamente à contagem das saídas de trabalhadores/as no ano de 2016, verificou-se um total de **64** ocorrências, sendo que 23 corresponderam a saídas definitivas do IMT, I.P, por aposentação (9), fim de mobilidade interna (7), falecimento (3), cessação do cargo dirigente em regime de substituição (2), despedimento por aplicação de pena disciplinar (1) e fim de acordo de cedência (1).

Evolução das Saídas



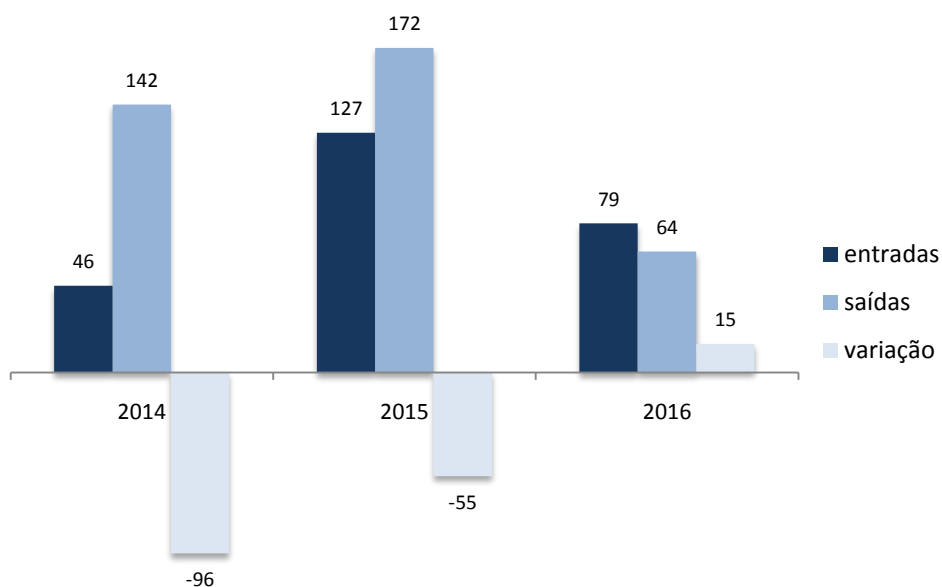
Importa ainda referir que se encontram incluídas no cômputo das saídas, 41 situações com hipótese de retorno.

Enquadram-se nessas situações: 14 mobilidades internas, 9 cessações de cargo de dirigente com regresso à carreira e organismo de origem, 8 designações em cargo dirigente dentro e fora do IMT, I.P., celebração de 4 acordos de cedência, 3 mobilidades intercarreiras dentro IMT, I.P., 2 saídas por concurso e suspensão de 1 trabalhador por aplicação de pena disciplinar.

Do total de saídas, o grupo técnico superior revelou o número mais significativo, equivalente a 43,7%, seguido do grupo assistente técnico com um peso de 26,5% do total de saídas.

No que concerne ao género, verificou-se que o género feminino (51,5%) predomina ligeiramente nas saídas comparativamente ao género masculino (48,5%).

Variação de entradas e saídas nos últimos 3 anos



Do balanço efetuado relativamente às admissões e saídas do efetivo registadas durante o ano, constata-se que o número de entradas foi superior às saídas, (resultado positivo de 15 trabalhadores) invertendo-se a tendência verificada em anos anteriores.

No ano de 2016 potenciou-se a otimização do capital humano, valorizando e adequando as competências dos trabalhadores às exigências de novos desafios com que o IMT, I.P. é confrontado. Daí um esforço em recrutar um efetivo qualificado e revalorizar o efetivo interno que adquiriu novas habilitações literárias, promovendo novas aprendizagens numa lógica de diversificação das tarefas e permitindo o enfrentar de novos desafios.

A taxa de saídas atingiu o valor mais baixo dos últimos anos. 9,1% em comparação com 2015 que apresentou uma taxa de 25,2 p.p..

No decurso do ano de 2016 verificou-se a consolidação da mobilidade interna e conclusão de período experimental com sucesso noutros organismos de 12 trabalhadores/as do mapa de pessoal (5 M e 7 F) do IMT, I.P., das carreiras de técnico superior, informática e assistente técnico.

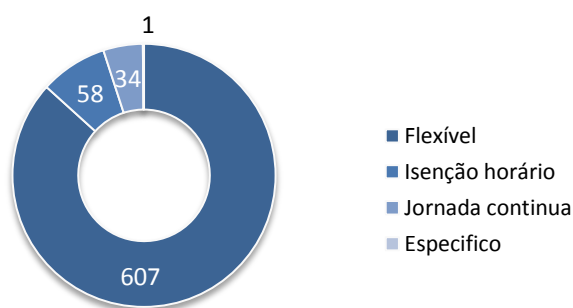
A taxa de reposição apresentou em 2016 um valor positivo de 15 trabalhadores/as, situação que não se verificou em 2014 e 2015 em que o número de admissões nunca conseguiu colmatar as saídas, apresentando sempre valores negativos.

HORÁRIOS DE TRABALHO

Modalidades de horário e período normal de trabalho

A análise de dados referentes às modalidades de horários praticados no IMT, I.P., vem reforçar os dados apurados no ano anterior. Assim, continua a verificar-se a predominância do regime de horário flexível (86,7%) mais 1,1% relativamente aos valores obtidos em 2015, seguido do regime de isenção de horário (8,3%) com um ligeiro aumento de 0,1% relativo aos dados apurados no ano transato, e do regime de jornada contínua que apresenta um valor de 4,8%, registando uma diminuição de 1,1% relativamente ao ano anterior.

Regime de horários

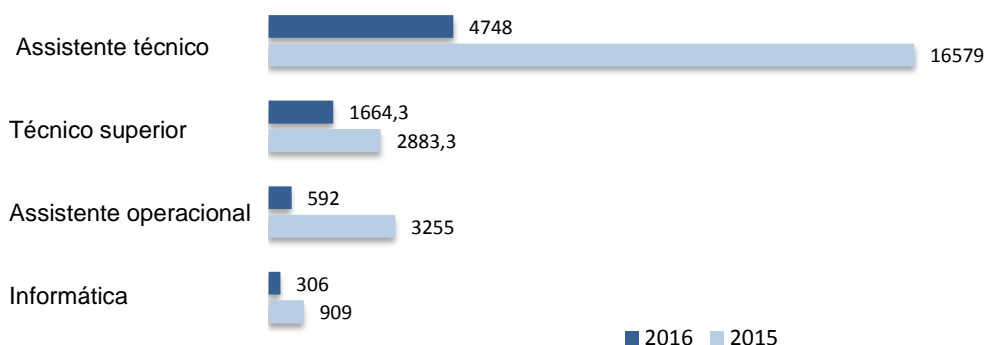


Trabalho suplementar

Da análise do quadro infra relativo ao trabalho suplementar realizado em 2016, verifica-se o acentuado decréscimo relativamente a 2015, resultante da cada vez maior sensibilização de todos para o recurso a esta modalidade apenas quando absolutamente necessário para colmatar e assegurar a capacidade de resposta às solicitações urgentes, decorrentes da saída de efetivos do IMT, I.P. e acréscimos inesperados de trabalho.

De referir que o facto de o período normal de trabalho em 2016 ter voltado a ser de 35 horas não implicou um acréscimo do trabalho suplementar.

Número total de horas de trabalho suplementar por grupo de pessoal no ano de 2015 e 2016



O trabalho suplementar em 2016 atingiu um total de 7 310,3 horas, o que corresponde a uma taxa de 0,5%, representando um decréscimo de 1,2% em relação ao ano de 2015.

O género feminino concentra o maior número total de horas de trabalho suplementar com 4 541,45, enquanto o género masculino apenas realizou 2 768,45 horas.

No que se refere às categorias, destacam-se os 77 assistentes técnicos com 4 748 horas, 31 técnicos superiores com 1 664,3 horas, 5 assistentes operacionais com 592 horas e 2 informáticos com 306 horas.

A média de trabalho suplementar executada pelos trabalhadores/as foi de 63,5 horas.

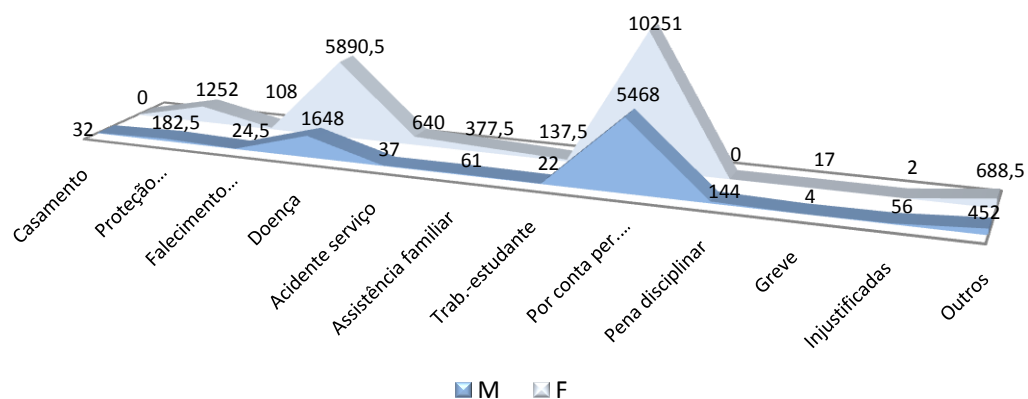
Ausências ao trabalho

No ano em análise registou-se um total de 27 495 dias de ausências ao serviço no universo do IMT, I.P., o que representa uma taxa de absentismo de 6,6%, uma diminuição de 0,3% face ao ano anterior.

As faltas ao serviço por conta do período de férias, por doença (natural) e parentalidade representam 89,6% da totalidade de ausências registadas.

Ressalva-se no entanto a existência de 11 trabalhadores/as com ausências prolongadas e incapacitantes de prestação laboral, contribuindo deste modo, significativamente, para o aumento destas ausências.

Dias de ausência ao trabalho segundo o motivo e género



Efetuada a análise de ausências ao serviço segundo o género, constata-se que o género feminino é o mais representativo, com 70,5% da totalidade de ausências, enquanto o género masculino apresenta um valor de 29,5%, sendo proporcional à taxa de representatividade por género dos colaboradores do IMT, IP, conforme supramencionado.

Relativamente à análise do absentismo verifica-se que em média (retirados os dias de ausência por conta do período de férias), cada trabalhador/a ausentou-se cerca de 17 dias, sendo que, a média de ausências do género feminino se cifra nos 23 dias enquanto o masculino em 21 dias. Quanto às causas de ausências encontram-se plasmadas no quadro infra, assim como as variações existentes em cada uma delas nos anos de 2015 e 2016.

Ausências*	2015	2016	Variação
Casamento	32	32	0
Proteção na parentalidade	1639	1434,5	-204,5
Falecimento de familiar	150	132,5	-17,5
Doença	7601,5	7538,5	-63
Acidente serviço	526	677	151
Assistência familiar	391,5	438,5	47
Trabalhador-estudante	140,5	159,5	19
Pena disciplinar	284	144	-140
Greve	134	21	-113
Injustificadas	82	58	-24
Outros	818	1140,5	322,5

*Não estão contabilizadas as ausências por conta do período de férias

As ausências classificadas por outros motivos decorrem, designadamente, das situações de atividade sindical, formação e autoformação, cumprimento de obrigações, doação de sangue, socorrismo, eleições e eleitos, motivos não imputáveis, prestação de provas, cumprimento de pena disciplinar e participação em congressos e seminários.

Em termos globais, os assistentes técnicos e os técnicos superiores são os grupos que contabilizam mais dias de ausências, o que é normal, tendo em conta que estes grupos representam a maioria do efetivo do IMT, I.P.

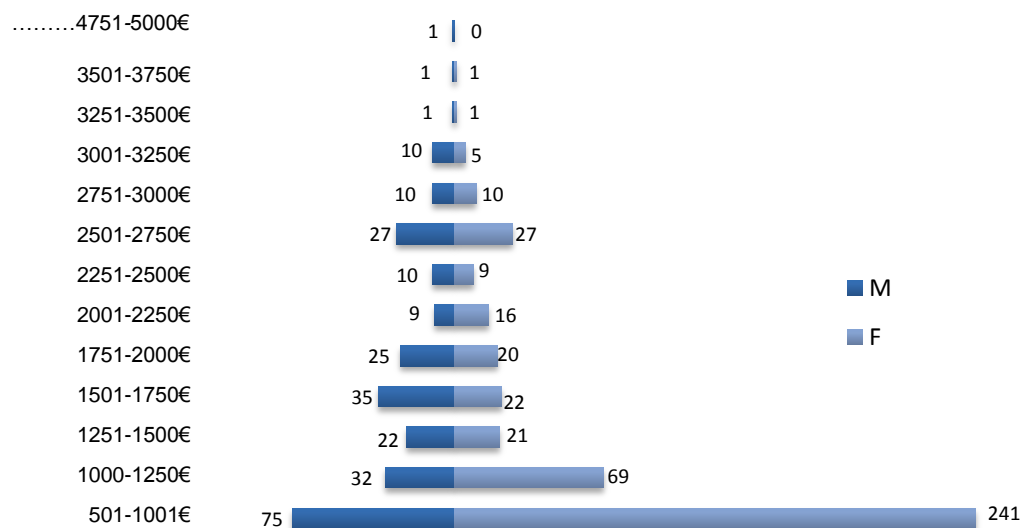
Grupo Profissional	Dias ausência*	Nº trabalhadores	Média/dias
Dirigente	207,5	19	10,9
Técnico superior	3351	223	15,0
Assistente técnico	6240	316	19,7
Assistente operacional	678,5	16	42,4
Informático	1299	39	33,3

*Não estão contabilizadas as ausências por conta do período de férias

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Encargos gerais

Estrutura remuneratória por género



Cerca de 45,1% do efetivo do IMT, I.P. auferem uma remuneração mensal bruta inserida no escalão “501-1000€”, sendo este o escalão mais representativo (75 do género masculino e 241 do género feminino), seguido do escalão “1251-1500€” (32 do género masculino e 69 do género feminino).

A remuneração base média mensal situa-se nos 1412,33 € (em 2015 registava o valor de 1424,83€), sendo que, a remuneração mínima se mantém nos 532,08€, atribuída a uma trabalhadora detentora da categoria de assistente operacional do género feminino.

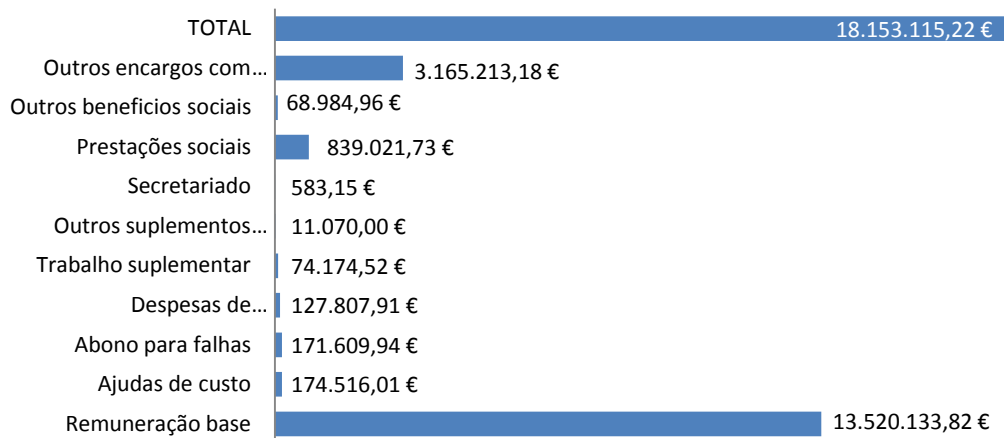
A remuneração máxima mantém-se no mesmo valor apurado no ano anterior, 4 940,78€ e auferida por um trabalhador não dirigente do género masculino.

O leque salarial ilíquido demonstra o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, sendo de 9,2 incluindo dirigentes.

Relativamente ao ano anterior verificou-se uma redução de 2 pontos percentuais no leque salarial.

Apesar do aumento do número de trabalhadores verifica-se que houve um decréscimo dos encargos com remunerações já que os trabalhadores que cessaram funções auferiam remunerações superiores aos que foram recrutados.

Encargos anuais com pessoal



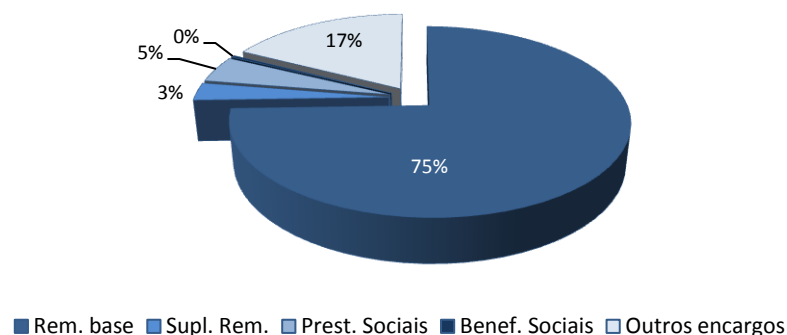
Em 2016 os encargos globais com as remunerações dos trabalhadores cifraram-se em 18.153.115,22 €.

Da análise à estrutura de encargos globais com o efetivo do IMT, I.P realça-se a redução de 4,07% relativamente ao ano de 2015 (18.924.513,89 €), sendo que 74,5% (13.520.133,82 €) correspondem a encargos com remuneração base.

Os suplementos remuneratórios equivalem a 3,1% do total de encargos anuais, destacando-se os encargos com ajudas de custo, abono para falhas, despesas de representação, trabalho suplementar (diurno, complementar e feriadados), outros suplementos (loja do cidadão) e secretariado.

De referir que os encargos com suplementos remuneratórios na generalidade apresentaram uma diminuição comparativamente ao ano transato, à exceção das ajudas de custo onde se verificou um aumento de sensivelmente 8,7%.

Distribuição de encargos por tipo



Prestações Sociais

No que se refere às prestações sociais, equivalente a cerca de 5% do total de encargos com pessoal, as mesmas incluem as seguintes rubricas: subsídio no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, subsídio de assistência para 3.^a pessoa, subsídio por morte, acidentes de serviço e subsídio de refeição.

No cômputo dos outros encargos com pessoal, estão incluídas as contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social.

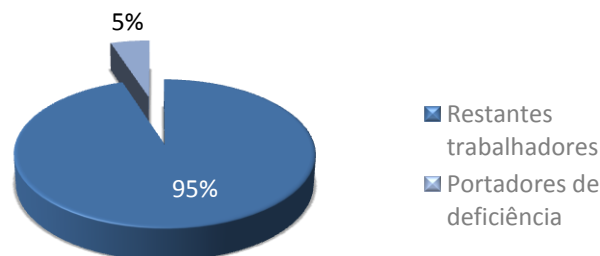
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Trabalhadores portadores de deficiência

Entende-se por trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência, aqueles a quem foi atribuída uma incapacidade temporária ou permanente igual ou superior a 60% para efeitos de benefícios fiscais.

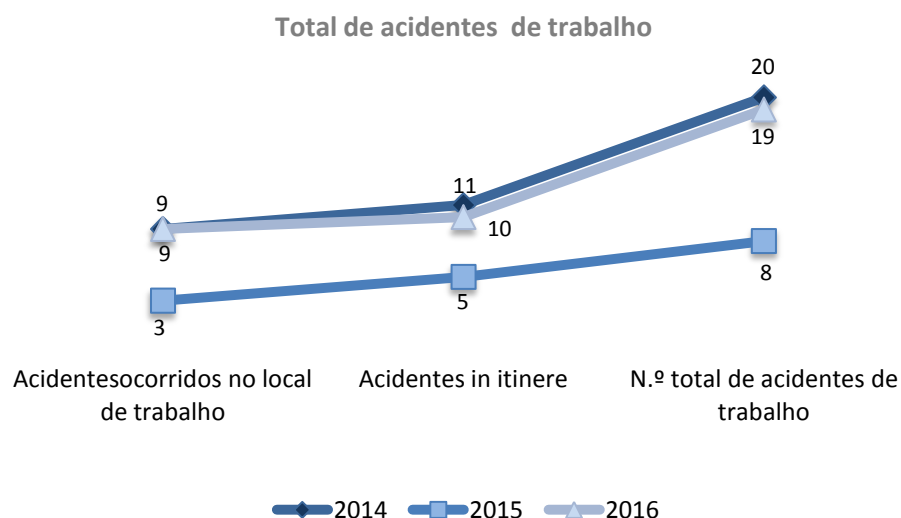
Encontram-se abrangidos por esta situação no IMT, I.P. 33 trabalhadores, sendo 11 do género masculino e 22 do género feminino, o que corresponde a 5% do efetivo global (680).

Trabalhadores portadores de deficiência



Acidentes de trabalho ocorridos no ano

No ano de 2016, registou-se um total de 19 acidentes de trabalho, verificando-se uma maior incidência nos trabalhadores/as do género feminino, equivalente a 84% do total, comparativamente com o género masculino (16%).



Das 19 participações registadas; 10 situações ocorreram durante o trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste para o local de residência (acidente *In Itinere*) e 9 acidentes ocorreram no local de trabalho por ações desenvolvidas no decurso do desempenho das atividades profissionais.

Denota-se no grupo de assistente técnico o peso mais significativo de ocorrência de acidentes de trabalho, equivalente a 68% do total de acidentes. Os grupos técnico superior (16%), informática (11%) e assistente operacional (5%), totalizam os restantes 32% de acidentes de trabalho.

Salienta-se ainda a existência de 9 casos de incapacidade declarados em 2016, sendo que 2 decorrem de incapacidade permanente parcial, 3 de incapacidade temporária absoluta e 4 de incapacidade temporária parcial.

Efetuando a análise da sinistralidade dos anos de 2014, 2015 e 2016, constata-se que o ano de 2015 apresentou o valor menor de ocorrências, tendo os anos de 2014 e 2016 sensivelmente os mesmos valores de sinistralidade.

O aumento etário dos trabalhadores e consequente perda da mobilidade contribuem significativamente para o aumento do número de acidentes de trabalho, sem prejuízo de se vir apostando na melhoria das instalações.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

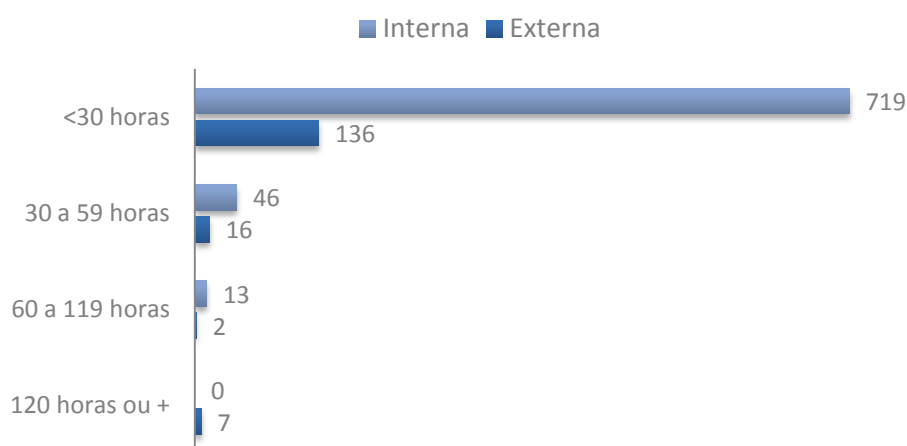
A formação profissional tem vindo a assumir um papel mais relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos, já que influencia consideravelmente a produtividade e a competitividade dos organismos.

O IMT, I.P. face ao alargamento das suas atribuições e competências tem vindo a privilegiar a qualificação técnica, com a atualização sistemática de conhecimentos, nas diferentes áreas de negócio que desenvolve.

A formação dos seus colaboradores constitui uma exigência imperativa para um rápido ajustamento e desempenho profissional.

É neste contexto que o IMT, I.P., aposta na formação contínua de todo o seu efetivo, proporcionando-lhe formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às suas exigências profissionais.

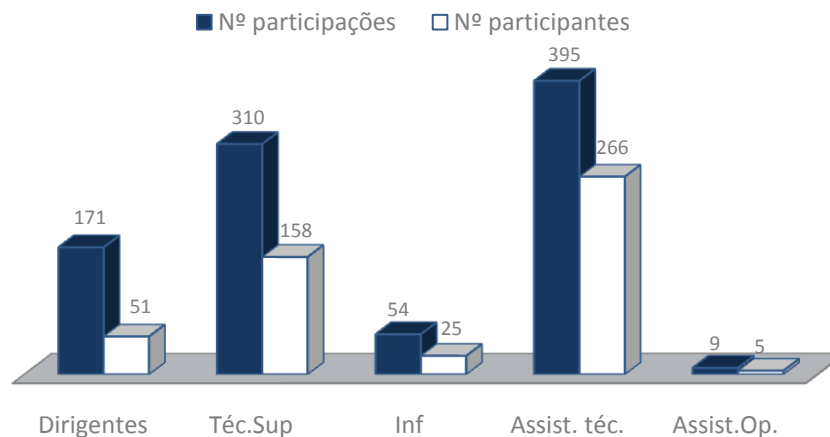
Número de participações por duração das ações de formação



No período em análise, foram proporcionadas 939 participações em ações de formação a 505 trabalhadores/as do IMT, I.P.

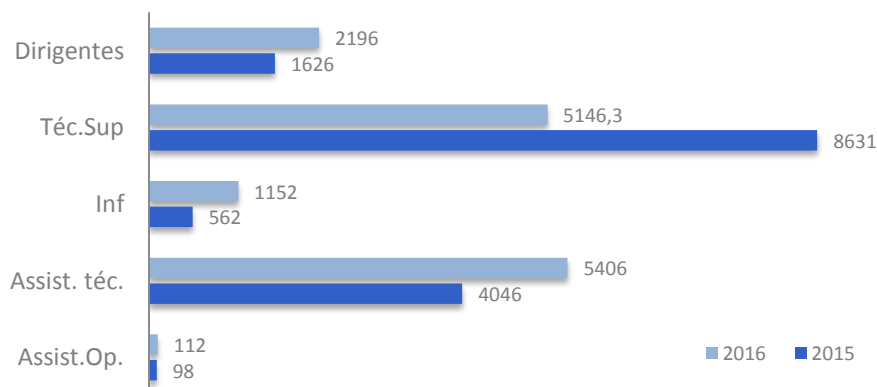
A formação interna destaca-se pelo número de participações alcançadas, nomeadamente 778 participações, enquanto a formação externa atingiu as 171 participações.

Número de participações e participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira



A formação profissional envolveu trabalhadoras/es de todos os grupos/cargos do IMT, I.P., incluindo pessoal dirigente. Como ressalta da análise do gráfico *supra*, os grupos assistente técnico e técnico superior foram os mais participativos, cerca de 83,9% dos formandos, num total de 424.

Horas despendidas em formação

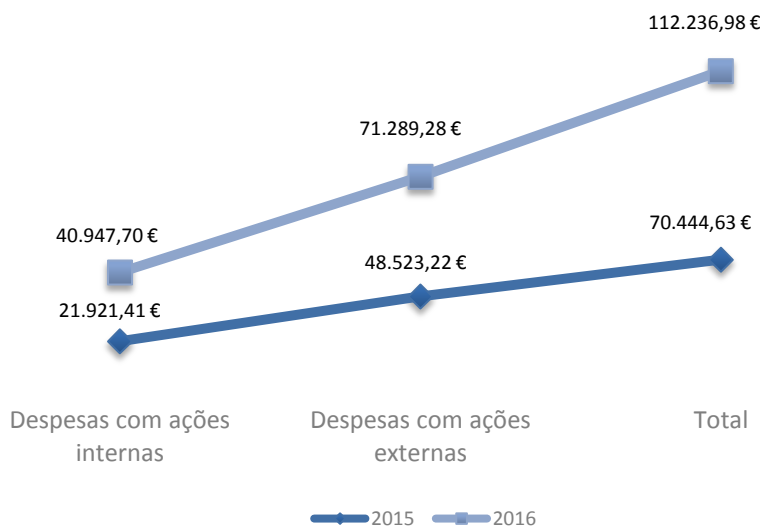


Os trabalhadores/as do IMT, I.P. usufruíram, cumulativamente de 14.011,5 horas de formação profissional, sendo que, 10.530,3 horas correspondem a formação interna e 3.481,2 horas a formação externa.

O grupo informático foi o grupo de pessoal que despendeu um maior número de horas de formação por formando, sendo a média de 46 horas, logo seguido dos dirigentes com uma média de 43 horas, técnicos superiores com 32,5 horas, assistentes operacionais apresentaram uma

média de 22,4 horas, sendo os assistentes técnicos o grupo com o valor mais reduzido, 20,3 horas em média por formando.

Evolução das despesas com formação profissional



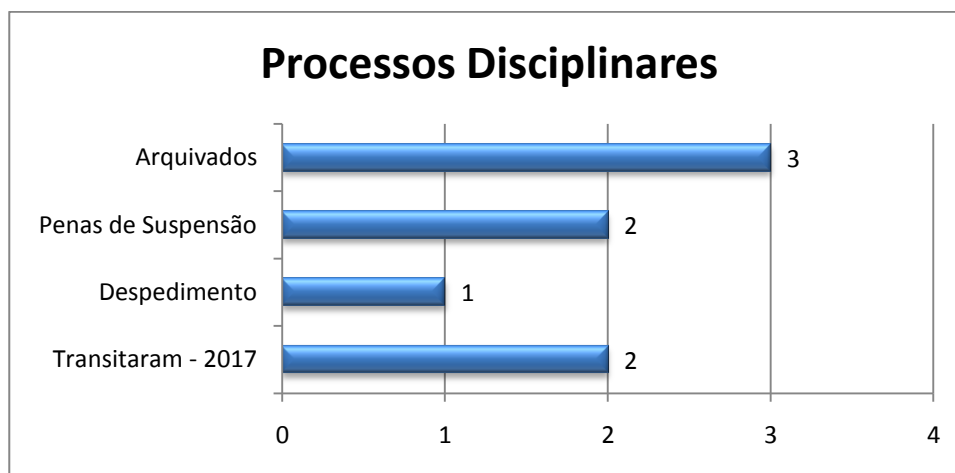
Importa ainda destacar que a taxa de participação em formação profissional, que reflete em termos percentuais o número de trabalhadores/as participantes em ações de formação, se situou nos 72,1%, verificando-se um aumento de 30% de participação em comparação com o valor obtido em 2015.

A taxa de investimento na formação em 2016 é de 0,6%, refletindo um aumento de 0,3% relativamente ao ano anterior. Esta taxa demonstra em termos percentuais o peso da formação no total de encargos com pessoal.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

De acordo com os dados extraídos do sistema informático de gestão de recursos humanos, existem 170 trabalhadores que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, foram instaurados 7 processos disciplinares, tendo um deles transitado do ano anterior. Foram decididos 6 processos, sendo que 3 foram arquivados, foram aplicadas 2 penas de suspensão e 1 despedimento por facto imputável ao trabalhador. Saliente-se, ainda, que 2 processos transitaram para 2017, conforme ilustrado no gráfico *infra*.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme referido na Nota Introdutória, o ano de 2016 reflete, ao nível do Balanço Social, uma consolidação do processo de reestruturação do IMT, I.P. apesar de o mesmo não se encontrar ainda concluído, o que origina constrangimentos a nível da gestão dos recursos humanos.

Porém, apesar de continuarmos numa conjuntura de contenção quer a nível orçamental quer devido às dificuldades de recrutamento (só sendo possíveis através do regime de mobilidade interna e externa), verifica-se uma inversão da tendência recessiva e da diminuição drástica do número de trabalhadores.

Com efeito, de entre os dados deste Balanço Social, salienta-se o seguinte:

- Em 31 de dezembro de 2016 o número de trabalhadores cifrava-se em 700, (mais 20 que em 2015) verificando-se um ligeiro acréscimo do efetivo global, contrariando a tendência registada nos últimos 2 anos, consequência do elevado número de saídas definitivas de trabalhadores, maioritariamente por motivo de aposentação.
- A representatividade feminina continua a ser dominante no IMT, I.P. com 63%, enquanto o género masculino detêm 37% do efetivo global.
- No que respeita à estrutura etária, verifica-se que o intervalo 55-59 concentra o maior número de trabalhadores, sendo a idade média de 52,1 anos demonstrativa de uma tendência de envelhecimento que se agravou em 2,4% relativamente ao ano de 2015.
- A antiguidade média situou-se nos 24,4 anos, mostrando uma ligeira subida em relação ao ano anterior (2,1 anos);
- O acréscimo do efetivo foi transversal à generalidade dos grupos profissionais (à exceção dos grupos de dirigentes e assistente operacional em que o valor foi residual), salientando-se uma prevalência no grupo técnico superior, assistente técnico e informático, constatando-se que a maior concentração ocorreu nos grupos assistente técnico (47%) e técnico superior (36%) correspondente a 83% do total de efetivos.
- Associado a este facto registou-se um aumento do índice de tecnicidade incluindo de dirigentes (46,1%) e do índice em sentido lato (42,7%), em comparação com os registos do ano anterior, respetivamente 45,8% e 41,7%.
- No que respeita à formação profissional, houve um acréscimo do número de ações realizadas em relação ao ano anterior (939 ações de formação, sendo 778 internas e 161 externas), demonstrando que a formação profissional tem sido assumida como instrumento de gestão essencial à aquisição de conhecimentos técnicos e desenvolvimento de competências sociais e comportamentais indispensáveis ao melhor desempenho das atividades profissionais.

Os dados referidos evidenciam não só que foi possível estancar o número de saídas, mas aumentar o número de trabalhadores, enquanto simultaneamente se elevava o índice de tecnicidade apostando numa valorização das habilitações e formação.

Tudo isto enquanto se diminuía as despesas com remunerações que desceram 4,07% relativamente a 2015.

O IMT, I.P. continuou, ao longo de 2016, a desenvolver um esforço no sentido de se dotar de trabalhadores qualificados, sobretudo na carreira técnica superior.

Por outro lado, apostou também no reconhecimento das habilitações adquiridas e valorização dos seus profissionais, tendo sido elaborado um Plano de Formação e aumentado o número de ações ministradas, sendo que o número de trabalhadores/as participantes em ações de formação, se situou nos 72,1%, verificando-se um aumento de 30% de participação em comparação com o valor obtido em 2015.

Do exposto resulta um retrato de um serviço em crescimento, dotado de efetivos já com alguns anos de experiência na Administração Pública, sem prejuízo de continuar a apostar em novos recrutamentos para rejuvenescimento dos seus profissionais e melhor prossecução das suas inúmeras atribuições

INDICADORES DE GESTÃO - 2016

RÁCIOS	FÓRMULA	2015	2016
Idade Média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	51,5	52,1
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,3	2,2
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	1,9%	1,4%
Taxa envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	35,8%	38,2%
Taxa feminização	$\frac{\text{Total efetivos ?}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	65%	63%
Taxa masculinização	$\frac{\text{Total efetivos ?}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	35%	37%
Índice tecnicidade (incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Dirigentes + Téc. Sup. + Esp. Informática}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	45,8%	46,1%
Índice tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Téc. Sup. + Informáticos}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	41,7%	42,7%
Taxa assistentes técnicos	$\frac{\text{Assistentes Técnicos}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	47,3%	47%
Taxa assistentes operacionais	$\frac{\text{Assistentes Operacionais}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	2,9%	2,7%
Taxa enquadramento dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	7,9%	7,5%
Taxa enquadramento dirigentes género masculino	$\frac{\text{Total dirigentes ?}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	4,2%	4,4%
Taxa enquadramento dirigentes género feminino	$\frac{\text{Total dirigentes ?}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	3,6%	3,1%
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{? antiguidades}}{\text{Total efetivos}}$	22,3	24,4
Taxa habilitação superior	$\frac{\text{Total efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	48,9%	49,9%
Taxa habilitação secundária	$\frac{\text{Total efetivos com 11º e 12º ano}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	38,9%	38,2%
Taxa habilitação básica	$\frac{\text{Total efetivos com escolaridade ? 9º ano}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	12,2%	11,9%
Taxa admissões	$\frac{\text{Total admissões}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	18,6%	11,2%

RÁCIOS	FÓRMULA	2015	2016
Taxa saídas	$\frac{\text{Total saídas}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	25,2%	9,1%
Taxa reposição	$\frac{\text{Total admissões}}{\text{Total saídas}} \times 100$	73,8%	123,4%
Taxa trabalho suplementar	$\frac{\text{Nº total horas extraordinárias}}{\text{Nº total horas trabalháveis}} \times 100$	1,7%	0,5%
Taxa absentismo	$\frac{\text{Total dias ausências (s/férias)}}{\text{Total dias potenciais trabalho*}} \times 100$ (dias úteis ano*total efetivos)	6,9%	6,6%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	9,4	9,2
Leque salarial ilíquido restrito (não incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	9,4	9,2
Peso encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos com prestações sociais}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	22,4%	5,0%
Peso remuneração base	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	72,9%	74,4%
Taxa participação formação	$\frac{\text{Total participantes ações formação}}{\text{Total trabalhadores ao longo do ano}} \times 100$	49,1%	72,1%
Taxa investimento formação	$\frac{\text{Despesas formação}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	0,3%	0,6%

*Considerou-se 252 dias trabalháveis

ANEXOS: Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP
Quadro 1 : Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade vinculação e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Cargo político /Mandato		CTFP por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)	1						1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)	1	1					1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)					9	5	9	5	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)					16	8	16	8	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)					4	8	4	8	12
Técnico Superior			113	141			113	141	254
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			79	250			79	250	329
Assistente operacional,operário,auxiliar			8	11			8	11	19
Informático			27	18			27	18	45
TOTAL	2	1	227	420	29	21	258	442	700

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto de pessoal dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 Janeiro e 51/2005, de 30 Agosto e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	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 de 1º grau a)									1								1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)					1			1									1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)					1	2		1	2		1	4		2	1		9	5	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)			2				5	1	3	3	1	3	5	1			16	8	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)			1		2	3	2		2	1			1				4	8	12
Técnico Superior	4	2	7	16	21	34	14	23	15	25	19	28	20	10	13	3	113	141	254
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	3	5	4	12	27	9	39	8	61	23	61	18	43	3	12	79	250	329
Assistente operacional,operário,auxiliar							1	1		3	6	3	1	3		1	8	11	19
Informático			1	1	5	3	9	1	4	2	5	9	3	1		1	27	18	45
TOTAL	5	5	15	22	39	67	43	68	32	98	55	105	51	59	18	18	258	442	700

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou 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 de 1º grau a)	1																		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)			1	1															1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)			1				1	1			1	2		1	4		2	1	9	5	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1		2			1	4	1	4	1	1	1		3	2		2	1	16	8	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)			1				2	2	1	3		1			1	1			4	8	12
Técnico Superior	7	4	12	17	7	16	17	41	16	20	11	12	14	9	16	17	13	5	113	141	254
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			6	13	11	9	7	35	11	71	7	45	8	25	19	19	10	33	79	250	329
Assistente operacional,operário,auxiliar							2	1			6	1	3	4		2			8	11	19
Informático	1		1			1	6		10	7	5	3	3	4		2	1	1	27	18	45
TOTAL	10	5	22	31	19	27	37	82	43	102	25	70	26	45	46	39	30	41	258	442	700

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	4 anos		6 anos		9 anos		11º ano		12º ano		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)													1				1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)													1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)													9	4	1		9	5	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)													16	7	1		16	8	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)													4	8			4	8	12
Técnico Superior					1				1	13	4	87	118	12	18	113	141	254	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	7	9	41	16	41	43	146	3	5	7	9			79	250	329	
Assistente operacional,operário,auxiliar	2	2	5	2	1	7										8	11	19	
Informático					2	2	2	5	8	6		14	5	1		27	18	45	
TOTAL	2	3	6	9	13	50	18	46	51	153	16	9	139	152	13	20	258	442	700

Quadro 6 : Contagem dos trabalhadores/as portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	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	
Técnico Superior			2		2	2	4	4			1		8	7	15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				3	1	4	2		7		2		1	18	19
Informático									1				1	0	1
TOTAL	0	0	2	3	3	6	0	6	5	7	0	3	10	25	35

Quadro 7 : Contagem dos trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as 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 / modalidades de vinculação	Cedência		Mob. Interna		Regresso Ilc. s/ venc. ou per. exp		Comissão Serviço		Outras Situações		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)							1				1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)							1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)							2	1			2	1	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)							3				3	0	3
Dirigente intermédio de 3º grau a)							1	1			1	1	2
Técnico Superior	1		15	15	2		3	2			21	17	38
Assistente técnico, técnico de nível			12	10						1	12	11	23
Assistente operacional,operário,auxiliar			3								3	0	3
Informático			4								4	0	4
TOTAL	1	0	34	25	2	0	11	5	0	1	48	31	79

Quadro 8 : Contagem das saídas dos trabalhadores/as nomeados ou em comissão de serviço por grupo/cargo/carreira,

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Comissão Serviço		Total		TOTAL
	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)	1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)		1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)		3	0	3	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1	3	1	3	4
Dirigente intermédio de 3º grau a)	2		2	0	2
Pessoal de Inspeção			0	0	0
TOTAL	4	7	4	7	11

Quadro 9 : Contagem das saídas dos trabalhadores/as contratados por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Morte		Reforma / Apos.		Mobilidade		Cedência		Outras Situações		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico Superior			4		5		7		3		3 6		15	13	28
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	2		4		7		1		1		6	11	17
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	1	1		1		1		1		4	1	5
Informático	1		1								1		3	0	3
TOTAL	2	1	6	3	10	14	4	1	6	6	28	25	53		

Quadro 12 : Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Rígido		Flexível		Jornada Contínua		Específico (*)		Isenção de Horário		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)									1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)									1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)									9	5	9	5	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)									16	8	16	8	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)									4	8	4	8	12
Técnico Superior			106	129	7	11		1			113	141	254
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal			76	235	2	13			1	2	79	250	329
Assistente operacional, operário, auxiliar			7	11	1						8	11	19
Informático			25	18					2		27	18	45
TOTAL	0	0	214	393	10	24	0	1	34	24	258	442	700

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho

Quadro 13 : Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Tempo completo				PTN inferior ao		Total		TOTAL
	35 horas		30 horas		Tempo parcial - 32		M	F	
	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º grau a)	1						1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)	1	1					1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	9	5					9	5	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)	16	8					16	8	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)	4	8					4	8	12
Técnico Superior	106	129	7	11		1	113	141	254
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	77	237	2	13			79	250	329
Assistente operacional, operário, auxiliar	7	11	1				8	11	19
Informático	27	18					27	18	45
TOTAL	248	417	10	24	0	1	258	442	700

Quadro 14 : Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Trabalho Suplem. Diurno		Trabalho em dias descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriado		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	521,30	164,30	80	5	376	489	23	5,30	1000,30	664,00	1664,3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	167	1745	128	7,45	792,15	1848	53	7	1140,15	3607,45	4748
Assistente operacional, operário, auxiliar	314				8	270			322	270	592
Informático	306								306	0	306
TOTAL	1308,30	1909,30	208	12,45	1176,15	2607	76	12,30	2768,45	4541,45	7310,30

Quadro 15 : Contagem dos dias de ausência de trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço		Assistência a familiares		Trabalhador estudante		Por conta período férias		Cumprimento pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outras		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente Superior de 2º grau a)			15												12	22									27	22	49
Dirigente intermédio de 1º grau a)					3	4	15	7,5							190	107							9,0	208	127,5	335,5	
Dirigente intermédio de 2º grau a)							23	24							296	229							4	11	323	264	587
Dirigente intermédio de 3º grau a)			41				2,5				2	8,5			98	182							3,0	35	146,5	225,5	372
Técnico Superior	21	23,5	983	17	30,5	505,5	1197	17,5	36,5	74,5	8			2330	3309,5			1	7				188	241,0	3130,5	5860	8990,5
Assistente técnico, técnico de nível			86	267,5	4	63,5	266,5	4123,5	37	449,5	21	276	8	94	1795	5708,5			3	9	56		99	376,5	2375,5	11368	13743,5
Assistente operacional, operário, auxiliar			1,5				340	90,5	6	2,5					179	277,5	144		1		2		90	1	753	382	1135
Informático	11	17		0,5	10	495,5	448	167	1,5	16	6	43,5		568	415,5								68	15	1167,5	1115	2282,5
TOTAL	32	0	182,5	1252	24,5	108	1648	5890,5	37	640	61	377,5	22	137,5	5468	10251	144	0	4	17	56	2	452	688,5	8131	19364	27495

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve				
Data	Âmbito		Motivo da greve	
29-01-2016	PNT	Nº. Trabalhadores em greve		Duração da paralisação
	40 horas	19	24H	Redução ou modificação da duração de trabalho
	35 horas	3	24H	Aumentos salariais

**Quadro 17 : Estrutura Remuneratória por género
A- Remunerações mensais ilíquidas (brutas)**

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	TOTAL
501-1000€	75	241	316
1001-1250€	32	69	101
1251-1500€	22	21	43
1501-1750€	35	22	57
1751-2000€	25	20	45
2001-2250€	9	16	25
2251-2500€	10	9	19
2501-2750€	27	27	54
2751-3000€	10	10	20
3001-3250€	10	5	15
3251-3500€	1	1	2
3501-3750€	1	1	2
4750-5001€	1		1
TOTAL	258	442	700

B- Remunerações máximas e mínimas dos/as trabalhadores/as a tempo completo

Remuneração €	Euros	
	Masculino	Feminino
Minima	585,58 €	532,08 €
Máxima	4.940,78	4.425,00 €

Quadro 18 : Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	13.520.133,82 €
Suplementos remuneratórios	559.761,53 €
Prestações Sociais	839.021,73 €
Benefícios sociais	68.984,96 €
Outros encargos com pessoal (**)	3.165.213,18 €
TOTAL	18.153.115,22 €

Nota:

(*) Incluindo subsídio de férias e o subsídio de natal

(**) Registrar: indemnizações por férias não gozadas; compensações por caducidade de trabalhadores saídos; Encargos da entidade com a CGA e a Segurança Social; abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão seja paga pela entidade competente.

Quadro 18.1 : Suplementos Remuneratórios

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	31.412,21 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	42.762,31 €
Abono para falhas	171.609,94 €
Ajudas de custo	174.516,01 €
Representação	127.807,91 €
Secretariado	583,15 €
Outros suplementos remuneratórios	11.070,00 €
TOTAL	559.761,53 €

Nota:

(*) caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno)

Quadro 18.2 : Encargos com prestações sociais

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Subs. no âmbito da parentalidade	20.421,24 €
Abono de família	18.921,58 €
Subs. mensal vitalício	2.121,12 €
Subs. assistência para 3ª pessoa	1.060,44 €
Subs. de funeral	0,00 €
Subs. por morte	1.257,66 €
Acidente de trabalho	6.439,62 €
Subs. refeição	650.460,99 €
Outras prestações sociais	138.339,08 €
TOTAL	839.021,73 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	0,00 €
Refeitórios	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e	0,00 €
Colónias de férias	0,00 €
Subsídio de estudos	0,00 €
Apoio sócio económico	0,00 €
Outros benefícios sociais	68.984,96 €
TOTAL	68.984,96 €

Quadro 19 : Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					Total	in itinere			
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	> 30 dias de baixa		Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	> 30 dias de baixa
Nº total de acidentes de trabalho ocorridos no ano de referência	M	0	0	0	0	0	3	1	0	1	1
	F	9	2	2	1	4	7	4	0	3	0
Nº de acidentes de trabalho com baixa ocorridos no ano de referência	M	0		0	0	0	2		0	1	1
	F	7		2	1	4	3		0	3	0
Nº dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0		0	0	0	56		0	18	38
	F	702		2	26	674	21		21	0	0
Nº dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0	0		0	0	0
	F	0		0	0	0	213		0	0	213

Quadro 20 : Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº. de casos
Casos de incapacidade permanente:	2
- Absoluta	
- Parcial	2
Casos de incapacidade temporária e absoluta	3
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
TOTAL	9

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação e duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	719	46	13	0	778
Externas	136	16	2	7	161
TOTAL	855	62	15	7	939

Quadro 28: 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 participantes	Nº. de participações	Nº. de participantes
Dirigente Superior de 1º grau a)				
Dirigente Superior de 2º grau a)		2	2	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	34	13	47	15
Dirigente intermédio de 2º grau a)	59	26	85	24
Dirigente intermédio de 3º grau a)	30	7	37	11
Técnico Superior	225	85	310	158
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	379	16	395	266
Assistente operacional, operário, auxiliar	8	1	9	5
Informático	43	11	54	25
TOTAL	778	161	939	505

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto de pessoal dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 Janeiro e 51/2005, de 30 Agosto e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro.

Quadro 29: 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 de 1º grau a)			
Dirigente Superior de 2º grau a)		30	30
Dirigente intermédio de 1º grau a)	338	368,3	706,3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	432	490,3	922,3
Dirigente intermédio de 3º grau a)	141	396	537
Técnico Superior	3703	1443,3	5146,3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5033	373	5406
Assistente operacional, operário, auxiliar	91	21	112
Informático	792,3	359,3	1152

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação / valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	40.947,70 €
Despesas com ações externas	71.289,28 €
TOTAL	112.236,98 €

Quadro 31: Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	170

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	7
Processos transitados para o ano seguinte	2
Processos decididos - total:	6
- Arquivados	3
- Suspensão	2
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador	1