


BALANÇO SOCIAL

2017



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	8
Estrutura etária	10
Estrutura de antiguidade	12
Estrutura habilitacional	14
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	16
Admissões e regressos	16
Saídas	17
HORÁRIOS DE TRABALHO.....	21
Modalidades de horário e período normal de trabalho	21
Trabalho suplementar.....	21
Ausências ao trabalho	22
REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	25
Encargos gerais	25
Prestações Sociais	27
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	28
Trabalhadores portadores de deficiência.....	28
Acidentes de trabalho ocorridos no ano.....	28
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	30
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34

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.

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 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 2018

ESTRUTURA ORGÂNICA

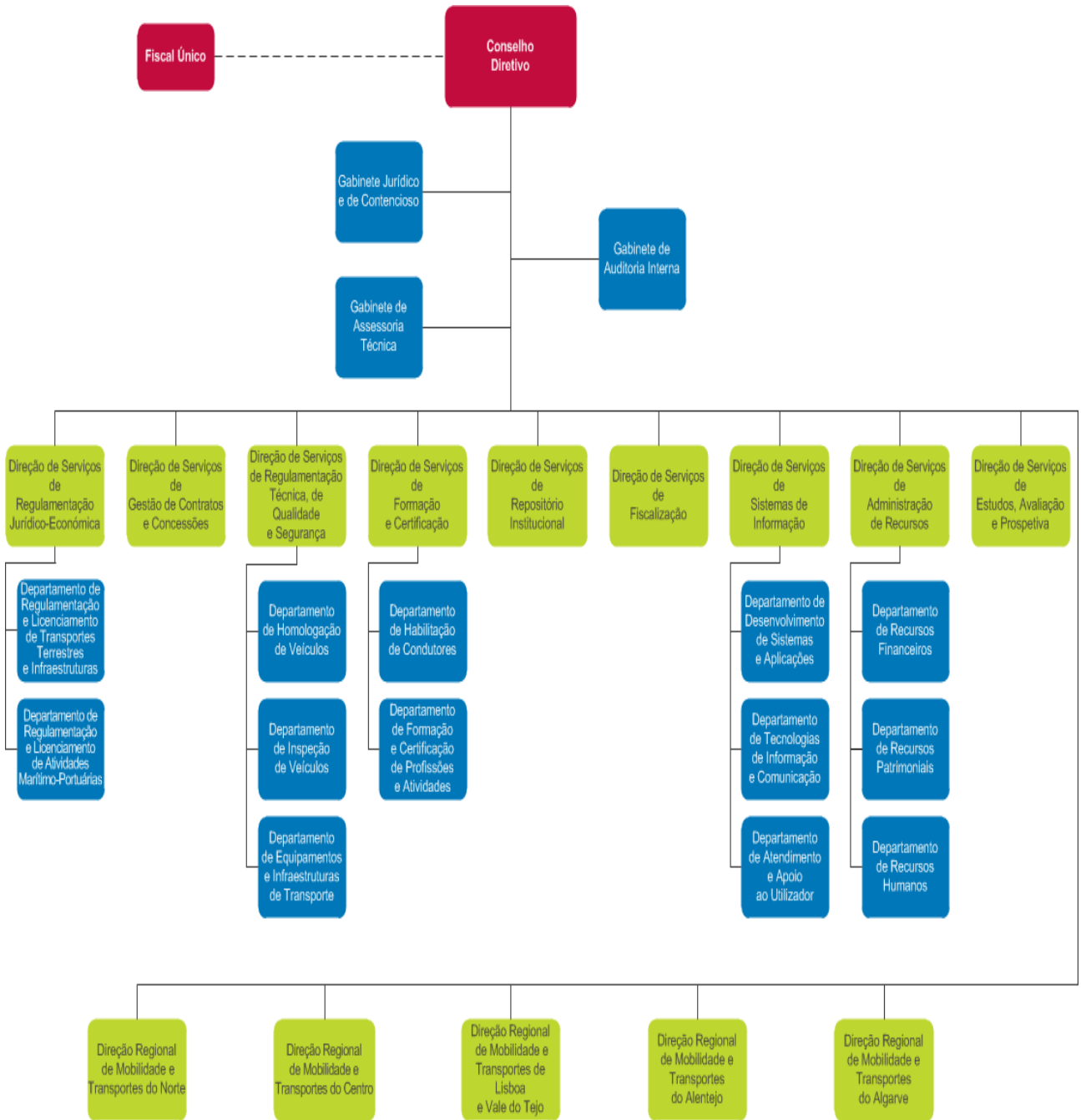
O Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

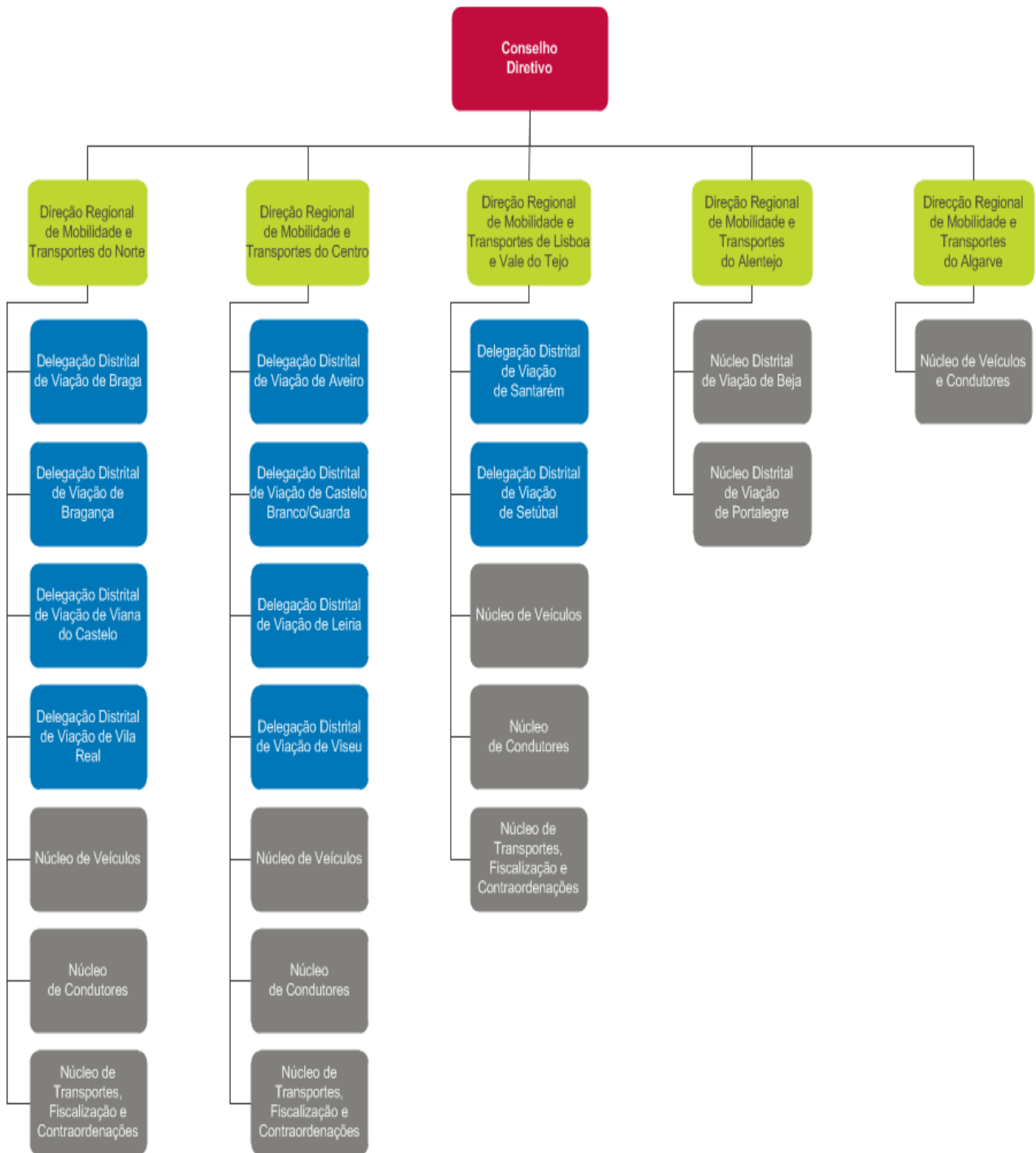
Sendo um organismo com jurisdição a nível nacional, a sua sede localiza-se em Lisboa, mas dispõe também de serviços desconcentrados (Direções Regionais de Mobilidade e Transportes), sediados no Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. O IMT, I.P., prossegue atribuições dos Ministérios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

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.

Em termos de estrutura orgânica o IMT, I.P. é dotado de um Conselho Diretivo com 3 membros e de 9 unidades orgânicas centrais de 1.º grau, para além de outras 5 a nível desconcentrado. Dispõe ainda de 16 unidades orgânicas de 2.º grau a nível central e 10 a nível local (distrital). Possui ainda unidades 12 orgânicas de 3.º grau a nível desconcentrado, conforme resulta do organograma seguinte.

ORGANOGRAMA



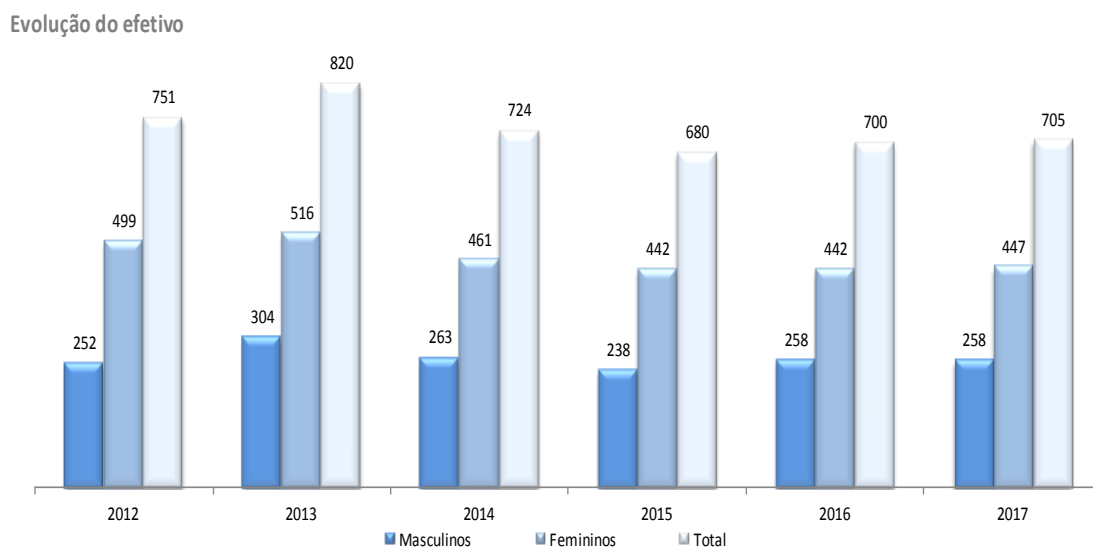


CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Efetivo global

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP. possuía, a 31 de dezembro de 2017, um total de 705 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 700 trabalhadores/as, verifica-se um acréscimo de 5 trabalhadores/as, o que representa uma taxa de crescimento de 0,7%.



Da análise evolutiva no período compreendido entre 2012 e 2017, 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.

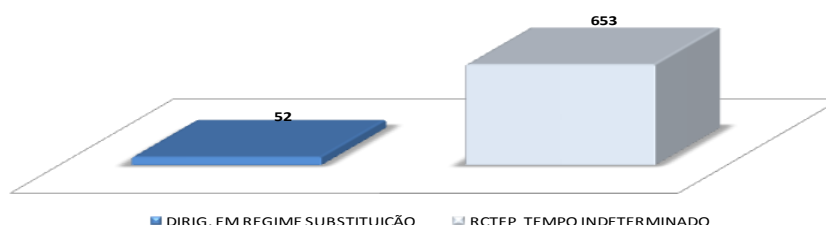
Em 2017, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 79/2016, de 23 de novembro que alterou a lei orgânica do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IMT, I.P., aprovada pelo Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, fazendo transitar as atribuições da Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE), no âmbito da coordenação das relações bilaterais, europeias e

internacionais nas áreas das infraestruturas, dos transportes e das comunicações para o IMT, I.P.
– art.º 2.º - este Instituto recebeu 7 trabalhadores, oriundos da DGAE, para o exercício das correspondentes atribuições

Caracterização segundo a modalidade de vinculação

No que concerne às modalidades de vinculação, realça-se que cerca de 92,6% do total dos trabalhadores, estão vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPTI) e 7,4% encontram-se designados em regime de substituição, estando abrangidos os membros do Conselho Diretivo e alguns Dirigentes intermédios.

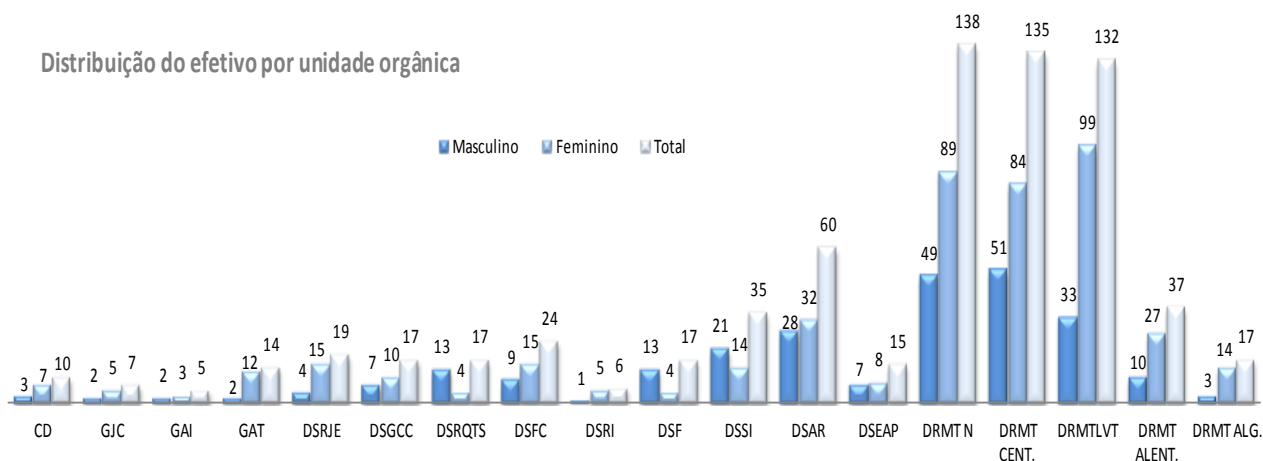
Relação jurídica de emprego público



Distribuição por unidade orgânica

Da análise dos dados constantes do gráfico *infra* verifica-se uma maior concentração de efetivos na sede, em Lisboa (35%); Direção Regional de Mobilidade e Transportes do Norte (20%); Direção Regional de Mobilidade de Transportes do Centro (19%); Direção Regional de Mobilidade e Transportes de Lisboa e Vale do Tejo (19%); Direção Regional de Mobilidade e Transportes do Alentejo (5%) e por fim a Direção Regional de Mobilidade do Algarve (2%).

Distribuição do efetivo por unidade orgânica

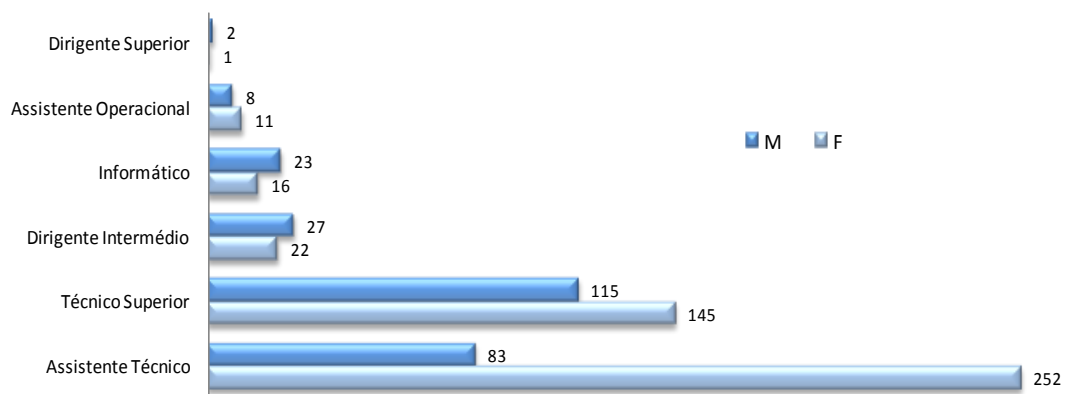


Distribuição por grupo/carreira e género

A distribuição no universo do IMT, I.P., segundo o grupo/carreira e género, atendendo à predominância das funções desempenhadas (atendimento de utentes) é reveladora de que o grupo com maior predominância é o de assistente técnico com 47,5% do efetivo global, seguido dos técnicos superiores com 37%, o que perfaz 84,5% do efetivo global.

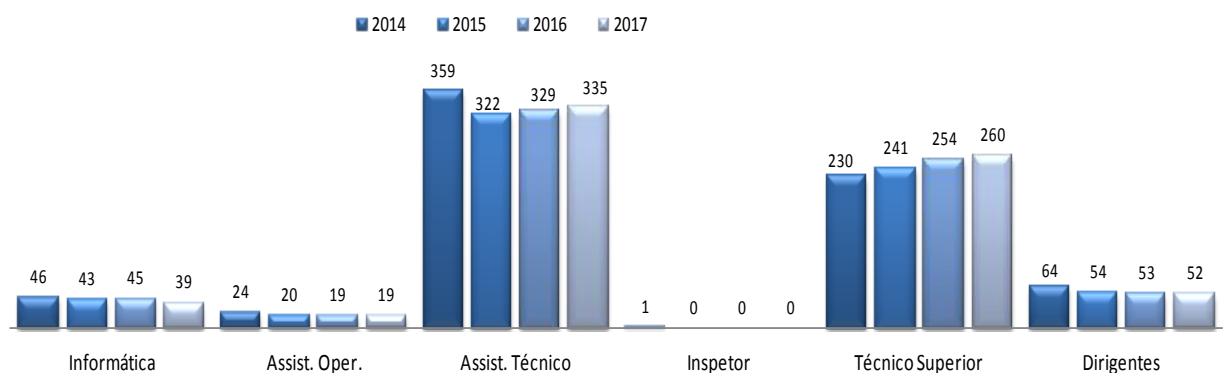
Os restantes grupos totalizam 15,5% integrando os dirigentes, informática e assistentes operacionais.

Efetivo por grupo / carreira e género



A taxa de enquadramento de dirigentes é de 7,4% e o rácio de efetivos por dirigente é de 13,5%. Por seu turno, a taxa de dirigentes do género masculino situa-se nos 4,1% e no género feminino apresenta uma taxa de 3,3%, o que continua a revelar uma ligeira predominância do género masculino em exercício de cargos dirigentes.

Evolução por grupo profissional



Efetuada uma retrospectiva sobre a evolução do efetivo profissional nos últimos 4 anos constatam-se ligeiras variações em todos os grupos profissionais, verificando-se a tendência de decréscimo no número de assistentes técnicos e o aumento de técnicos superiores, decorrente de situações de mobilidade intercarreiras internas ou externas ao IMT, I.P., o que se traduz, numa aposta do reconhecimento pela valorização profissional dos trabalhadores/as e no aumento do índice de tecnicidade.

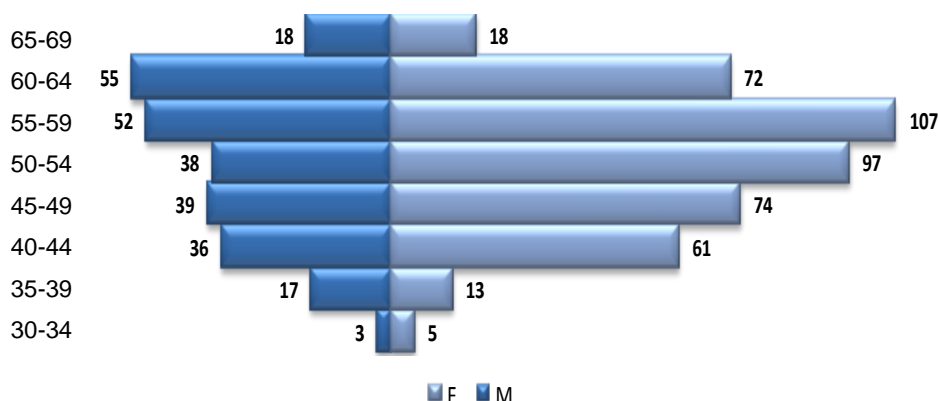
No que concerne aos restantes grupos profissionais, as variações são residuais, quando comparadas com os valores obtidos no ano anterior.

Em termos globais, as variações apuradas são consequência do elevado esforço do IMT, I.P., em colmatar as saídas por aposentação e mobilidade interna para outros organismos, associadas ao forte empenhamento em recrutar novos elementos, apesar dos constrangimentos legalmente impostos e da dificuldade acrescida de existir um envelhecimento generalizado em toda a Administração Pública.

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 159 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 18% respetivamente.

Estrutura etária

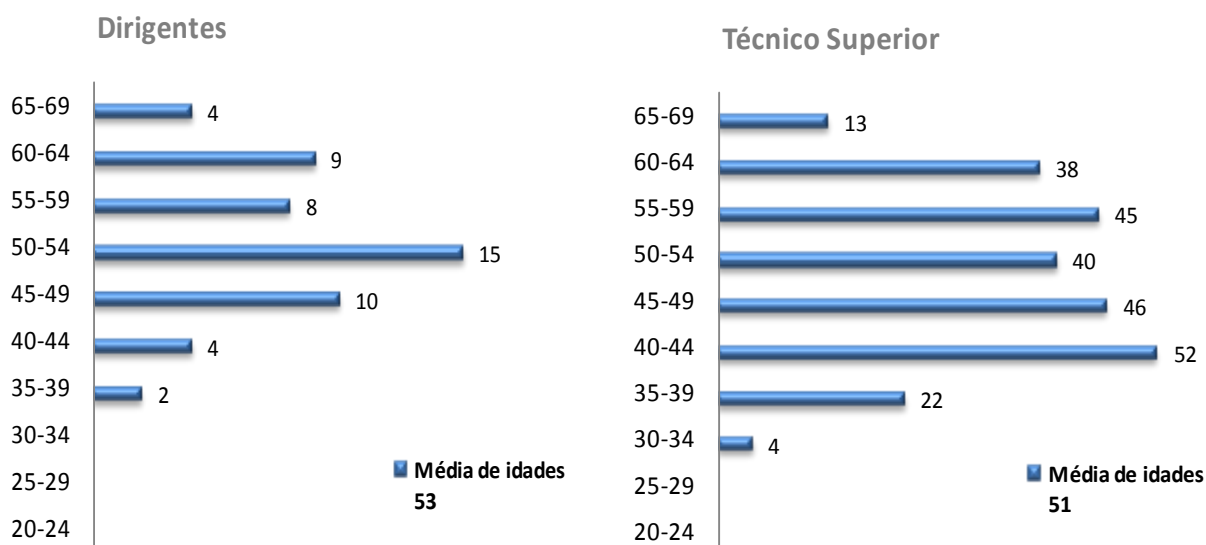


A média de idade dos trabalhadores situa-se nos 52,6 anos, sendo que o nível médio etário masculino se situa nos 52,7 e o feminino nos 52,6, sendo a amplitude de 38 anos, que resulta da diferença entre o trabalhador/a com mais idade (69 anos) e o trabalhador/a mais jovem (31 anos).

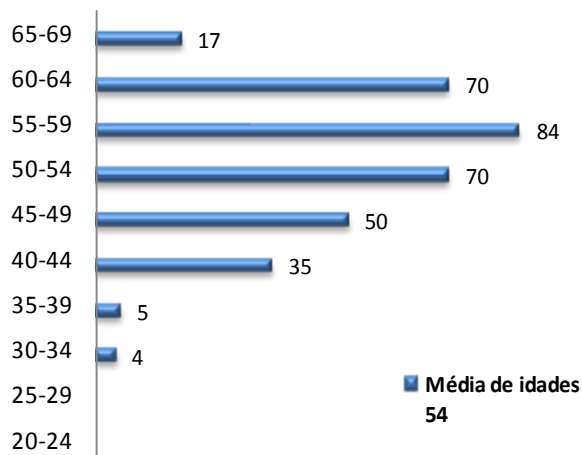
A taxa de envelhecimento situa-se nos 41,4%, verificando-se um agravamento de 2,4% relativamente a 2015 e 3,2% relativamente a 2016, o que confirma a tendência de envelhecimento e consequentemente a necessidade de recrutamento de novos colaboradores, a fim de evitar a evasão do conhecimento.

É de assinalar ainda 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.

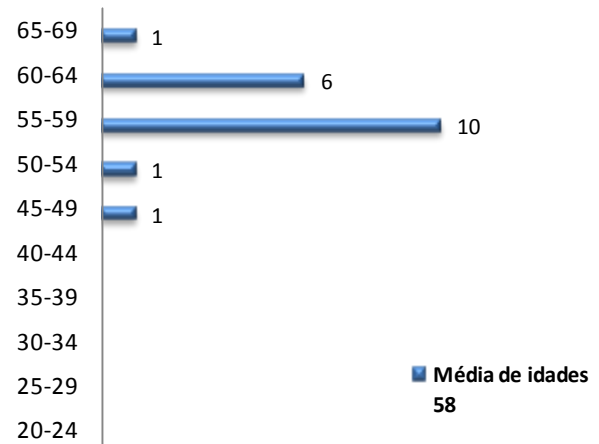
Análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional



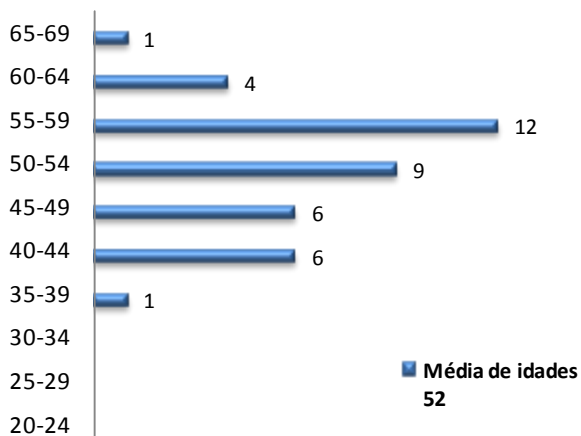
Assistente Técnico



Assistente Operacional



Informática



Da análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional, constata-se que o grupo que apresenta uma média de idades mais elevada é o de assistente operacional (58 anos), seguindo-se o de assistente técnico. O grupo que revela uma média etária mais baixa é o de técnico superior (51 anos).

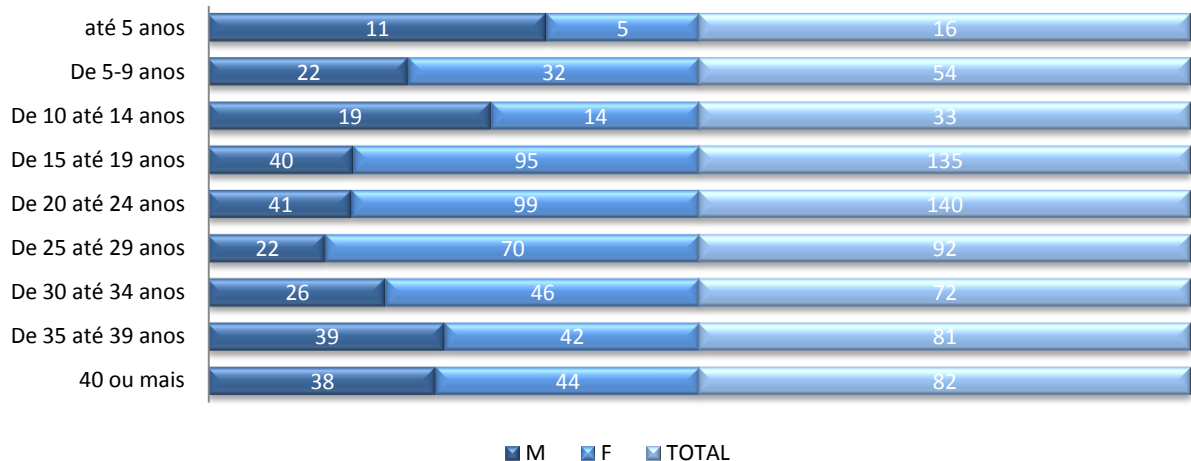
Os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento em toda a estrutura de recursos humanos, com maior destaque para a carreira de assistente operacional.

Estrutura de antiguidade

Da análise da estrutura de antiguidades, reportada a 31/12/2017, constata-se uma concentração de trabalhadores no intervalo 20-24 anos de serviço, correspondente a cerca de 18% do efetivo

total. Adicionado aos trabalhadores agrupados nos intervalos de 15-19 anos e 25-29 totaliza cerca de 50% do efetivo do IMT, IP.

Distribuição do efetivo por estrutura de antiguidade e género



O nível de antiguidade de serviço superior a 30 anos regista já uma representatividade na ordem dos 33% do efetivo total.

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 10-14 anos de serviço em que o género masculino predomina ligeiramente.

Idade versus antiguidade

	até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou +	TOTAL
Idade										
65-69				2	1	2	1	7	23	36
60-64		2	1	3	10	15	7	38	51	127
55-59	1	4	3	10	22	36	45	30	8	159
50-54	3	7	3	27	41	30	18	6		135
45-49	3	10	8	41	43	8				113
40-44	4	11	12	46	23	1				97
35-39	5	14	5	6						30
30-34		6	2							8
TOTAL	16	54	34	135	140	92	71	81	82	705

O nível médio de antiguidade situa-se nos 25 anos em 2017, sofrendo um ligeiro agravamento de 0,5% em relação ao ano transato o que indicia uma necessidade de rejuvenescimento.

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 37,3% (163 trabalhadores).

Esta constatação serve como um alerta para a necessidade urgente do recrutamento de efetivos, mais jovens, a fim de colmatar as perdas que se preveem, bem como do seu conhecimento e experiência que deverá ser transmitido às novas gerações.

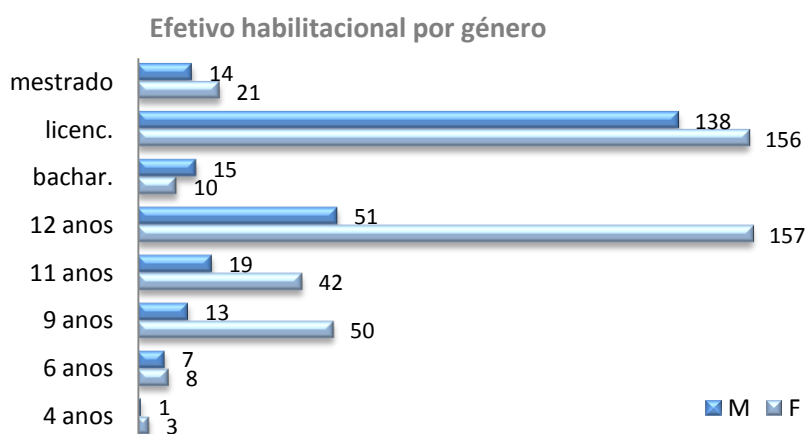
Estrutura habilitacional

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 dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade, verifica-se que cerca de 50% detêm habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura e mestrado), 30% é detentor do 12.º ano de escolaridade e 9% do 11.º ano, o que totaliza 89% 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.

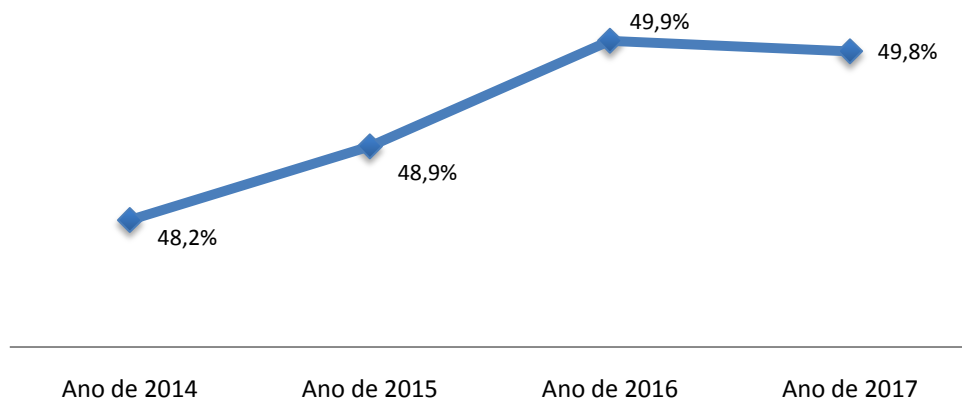
Os grupos de escolaridade remanescentes (9.º, 6.º e 4.º anos de escolaridade) detêm uma representatividade de 11% do efetivo do IMT, I.P., valor que tem vindo a decrescer face à aposta na valorização dos trabalhadores.



Releva-se a evolução positiva da taxa de habilitação superior nos últimos 4 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.

Através da análise do gráfico infra constata-se que a taxa de habilitação superior ronda os 49,8%, tendo reduzido 0,1%, relativamente à taxa alcançada no ano anterior.

Evolução da taxa de habilitação superior



O índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) é de 46,4%, apresentando uma alteração residual em comparação com o ano anterior (46,1%), sendo que o índice de tecnicidade lato registou uma redução de 3,7% (39%) relativamente a 2016 (42,7%).

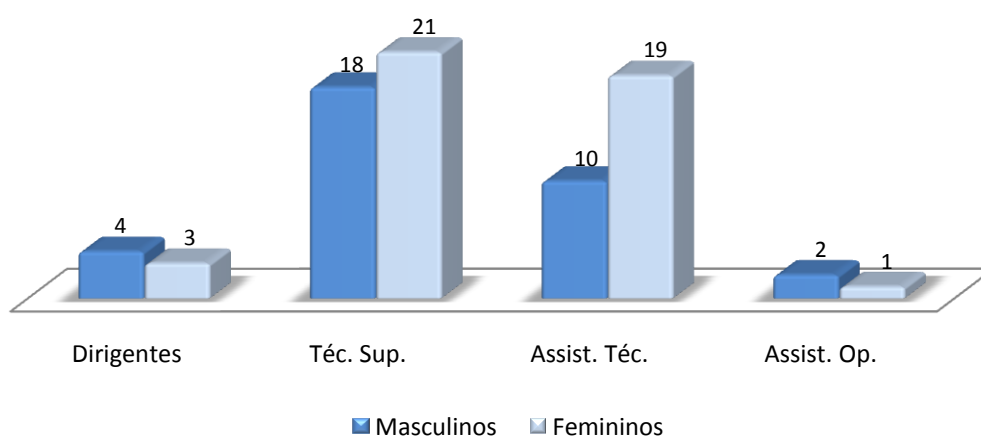
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade do efetivo, registaram-se durante o ano de 2017, **78** admissões/regressos ao IMT, I.P, traduzindo-se numa taxa de admissão de 11,1%, um valor semelhante ao ano de 2016 (11,2%).

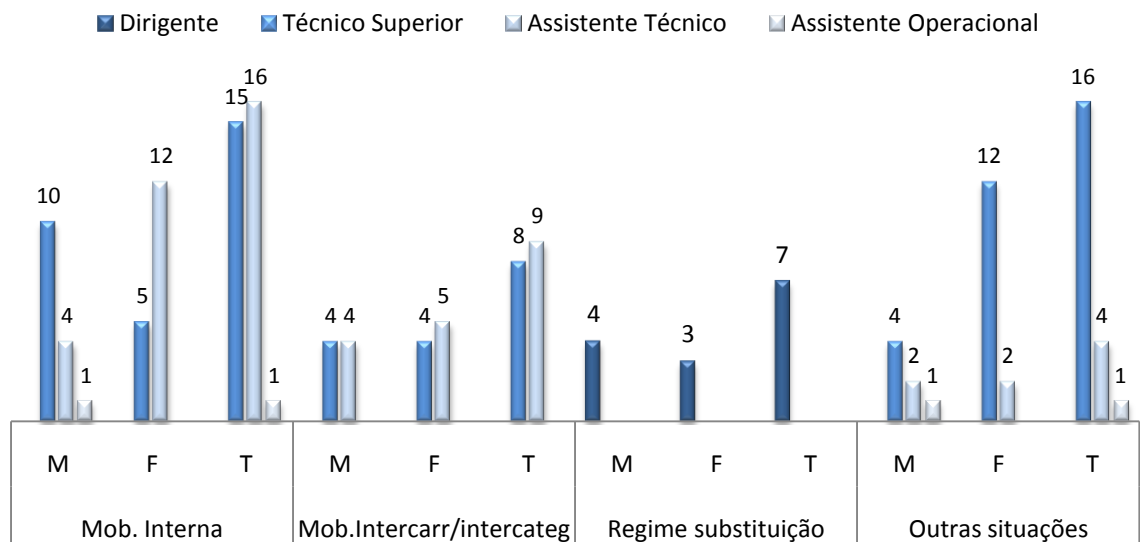
Do total das entradas registadas, **66** correspondem a entradas definitivas e **12** a reentradas e regressos. Os grupos técnico superior (50%), assistente técnico (37%) e dirigente (9%) apresentam o peso mais significativo no total de admitidos/regressados. O grupo assistente operacional apresenta um valor residual.

Admissões e regressos por grupo profissional



De salientar que as entradas definitivas, resultaram em 33 recrutamentos em regime de mobilidade interna na categoria, 17 mobilidade intercarreiras e intercategorias (8 assistentes técnicos para técnicos superiores, 8 assistentes operacionais para assistentes técnicos e 1 coordenador especialista para coordenador técnico), 7 designações de dirigentes em regime de substituição, 3 acordos de cedência e 7 por motivos diversos (transição de atribuições da Direção-Geral das Atividades Económicas para o IMT, I.P.).

Efetivo admitido e regressado



No que concerne a regressos verificou-se o retorno de **12** trabalhadores/as, sendo que, 10 situações dizem respeito a reintegração de trabalhadores/as na carreira de origem (4 técnicos superiores na sequência de cessação de funções de dirigente em regime de substituição, 6 cessaram o regime de mobilidade (interna/intercarreiras) noutros organismos regressando ao IMT, I.P., e as restantes 2 situações correspondem a reinício de funções após suspensão disciplinar e insucesso no período experimental.

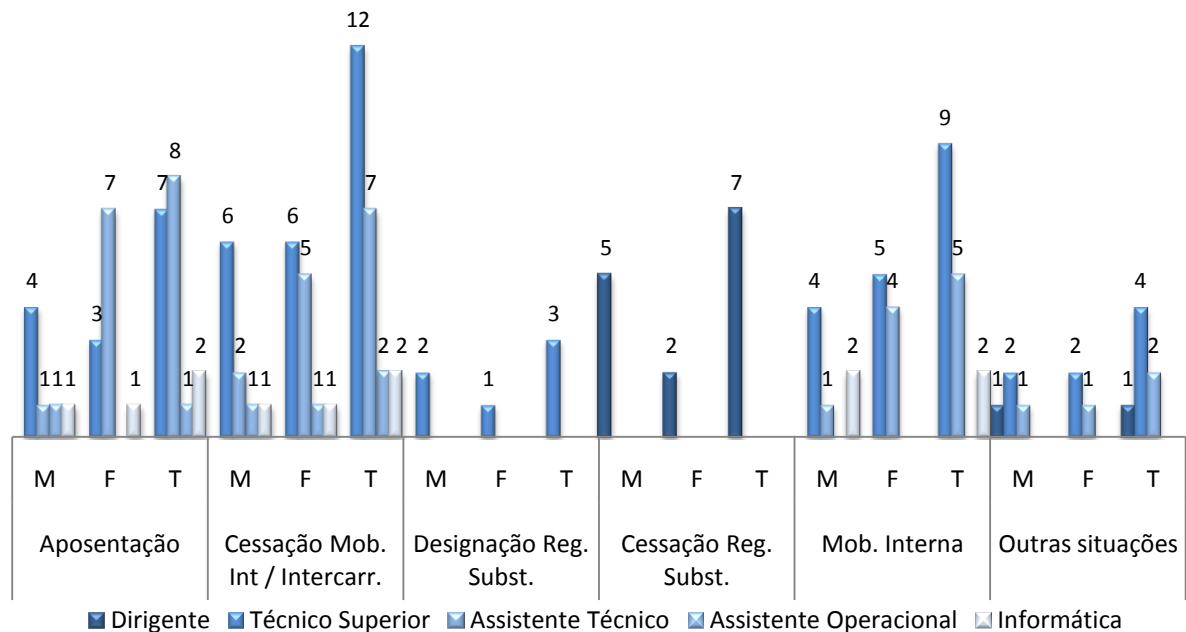
É de realçar que do total de novas entradas e regressos registadas, o género feminino (44) predomina sobre o género masculino (34).

Saídas

Relativamente aos valores apurados com as saídas de trabalhadores/as no ano de 2017, verificou-se um total de **74** ocorrências, sendo que **52** corresponderam a saídas definitivas do IMT, I.P e **22** situações com hipótese de retorno.

Salienta-se que em relação às saídas definitivas 23 ocorreram por cessação de mobilidade interna e intercarreiras, 18 por aposentação, 6 por cessação do cargo dirigente em regime de substituição com regresso à carreira e organismo de origem, 3 por procedimento concursal, e as restantes 3 por despedimento por aplicação de pena disciplinar, limite de idade e licença sem vencimento.

Efetivo saído



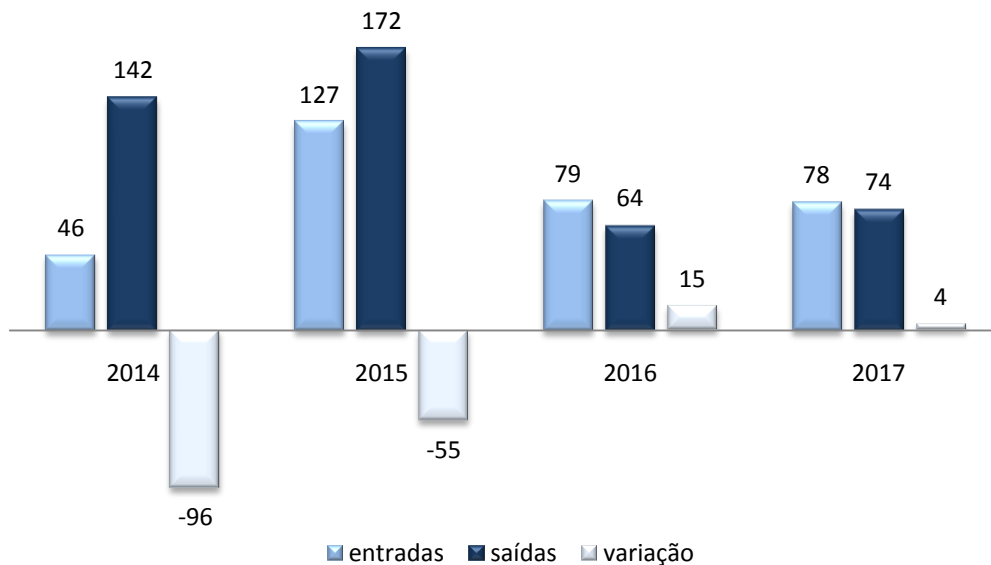
No que concerne às saídas com possível retorno, enquadram-se nesse cômputo, **22** situações, das quais: 15 mobilidades internas para outros organismos (9 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 2 especialistas de informática), 1 mobilidade intercarreiras dentro do organismo (1 coordenadora técnica para técnica superior), 3 designações internas em regime de substituição (técnico superior para dirigente), 1 acordo de cedência, 1 licença sem vencimento e 1 cessação do regime de substituição (Chefe de Departamento para Diretor de Serviços).

Do total de saídas, o grupo técnico superior revelou o número mais significativo, equivalente a 50%, seguido do grupo assistente técnico com um peso de 30% do total.

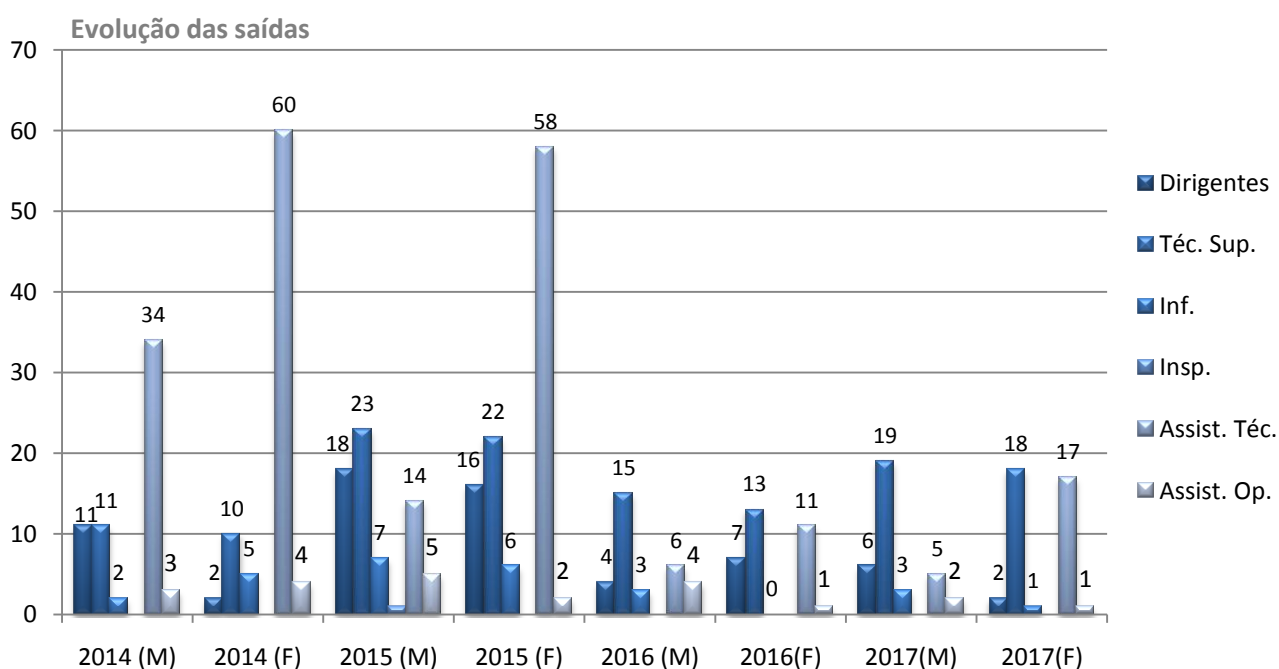
No que concerne ao género, verificou-se que o género feminino (53%) predomina ligeiramente nas saídas comparativamente ao género masculino (47%).

Do balanço efetuado relativamente às admissões e saídas do efetivo registadas durante o ano, constata-se que se mantém a tendência do número de entradas ser superior às saídas, (resultado positivo em 4 trabalhadores), no entanto, verifica-se uma diminuição da variação entre entradas/saídas, relativamente ao ano anterior de 15 pessoas.

Varição entre entradas e saídas



A taxa de saídas aumentou sensivelmente 1.4%, relativamente aos valores apurados em 2016 - 9,1%. No decurso do ano de 2017 verificou-se a consolidação da mobilidade interna e conclusão de período experimental com sucesso noutros organismos de 12 trabalhadores/as do mapa de pessoal (6 M e 6 F) do IMT, I.P., nas carreiras de técnico superior, informática e assistente técnico.



Em 2017 prosseguiu-se a política de potenciação e otimização do capital humano, valorizando e adequando as competências dos trabalhadores às exigências dos novos desafios com que o IMT, I.P. foi confrontado. Daí o esforço continuado, em recrutar trabalhadores qualificados e revalorizar os trabalhadores em funções com novas habilitações escolares, promovendo novas motivações e aprendizagens, numa lógica de diversificação de tarefas que permite dar resposta de modo eficaz e eficiente aos novos desafios no IMT, I.P.

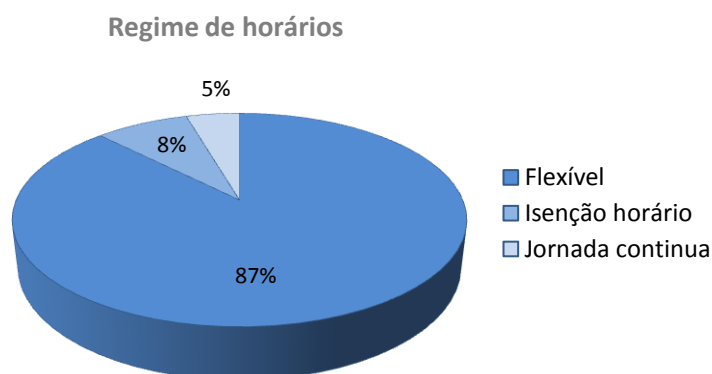
A análise aos movimentos de entradas e saídas permite o cálculo do indicador de rotatividade anual “turnover” $(N.^{\circ} \text{ de admissões} + \text{saídas}) / \text{efetivo total} \times 100$), que exprime o número de rotação de trabalhadores que entraram e saíram da entidade.

Em 2017, o referido indicador situa-se nos 10,7%, um acréscimo de 0,5% em relação a 2016, situação que decorre de um aumento do número de saídas registadas no ano e ainda um acréscimo residual das admissões.

HORÁRIOS DE TRABALHO

Modalidades de horário e período normal de trabalho

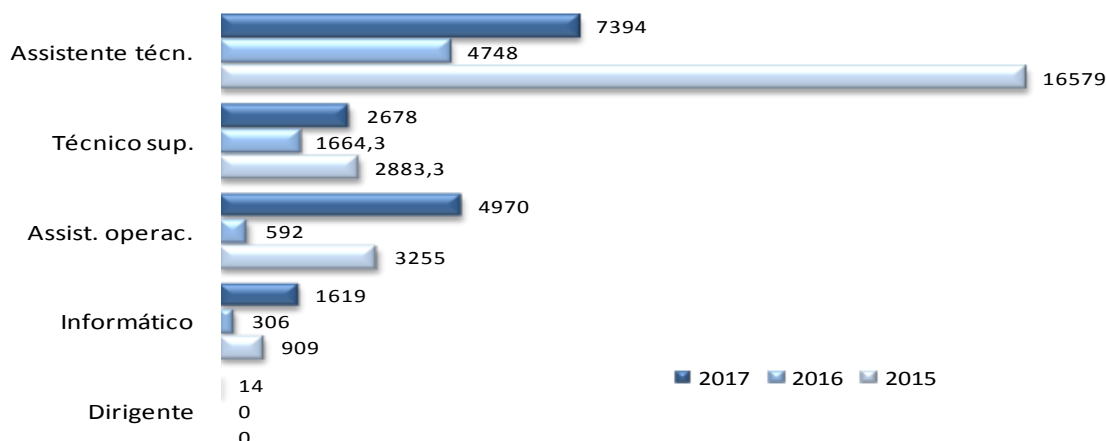
A análise de dados referentes às modalidades de horários praticados no IMT, I.P., vem reforçar os dados apurados no ano anterior, sem alterações significativas. O regime de horário flexível predomina no universo do IMT, I.P. com 87% do efetivo, seguido do regime de isenção de horário com 8% e o regime de jornada contínua com 5%.



Trabalho suplementar

Da análise do quadro infra relativo ao trabalho suplementar realizado no ano de 2017, salienta-se um acréscimo do número total de horas realizadas em relação ao ano anterior, em todos os grupos profissionais. O recurso a esta modalidade apenas ocorre quando é 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.

Evolução do total de horas de trabalho suplementar por grupo profissional
2015-2017

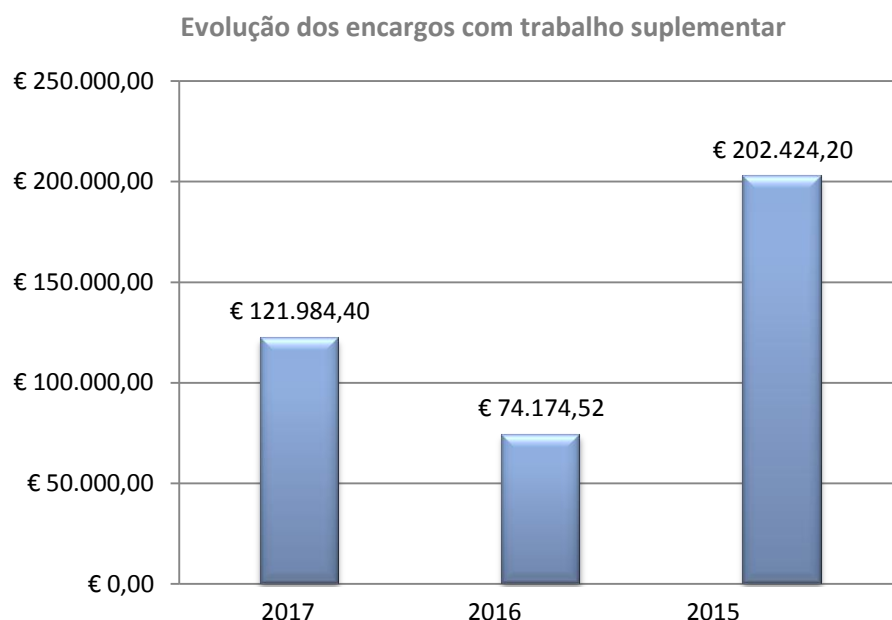


O trabalho suplementar em 2017 atingiu um total de 16 674 horas, o que corresponde a uma taxa de 1%, representando um acréscimo de 0,5% em comparação com o ano de 2016.

O género masculino concentra o maior número de horas de trabalho suplementar realizado, 8 955 horas equivalente a 54% do total, comparativamente ao género feminino que realizou 7720 horas que representam 46%.

No que se refere às categorias, destacam-se os 86 assistentes técnicos com 7 394 horas, 43 técnicos superiores com 2 678 horas, 9 assistentes operacionais com 4 970 horas e 7 informáticos.

A média de trabalho suplementar executada pelos trabalhadores/as foi de 113 horas.



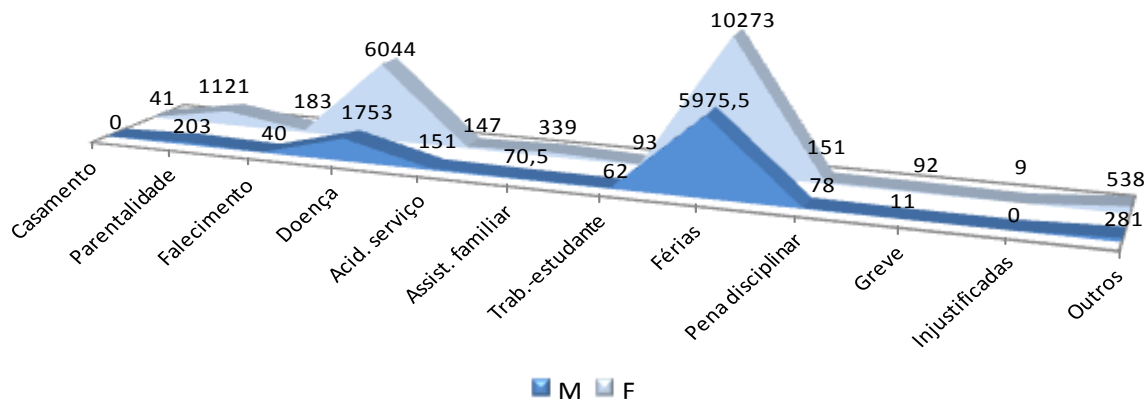
Ausências ao trabalho

Em 2017 o total de ausências correspondeu a 27 676,5 dias. A doença natural apresenta-se como a principal causa de absentismo, totalizando 68% das faltas ao trabalho, esta tendência tem-se mantido desde os anos anteriores.

Ressalva-se no entanto a existência de 17 trabalhadores/as com ausências prolongadas e incapacitantes, contribuindo deste modo, significativamente, para o aumento das ausências por doença. Considerou-se para o cômputo destes trabalhadores/as as ausências por junta médica superiores a 100 dias.

O segundo maior motivo são as ausências por proteção na parentalidade (maternidade e paternidade) equivalente a 11,5%.

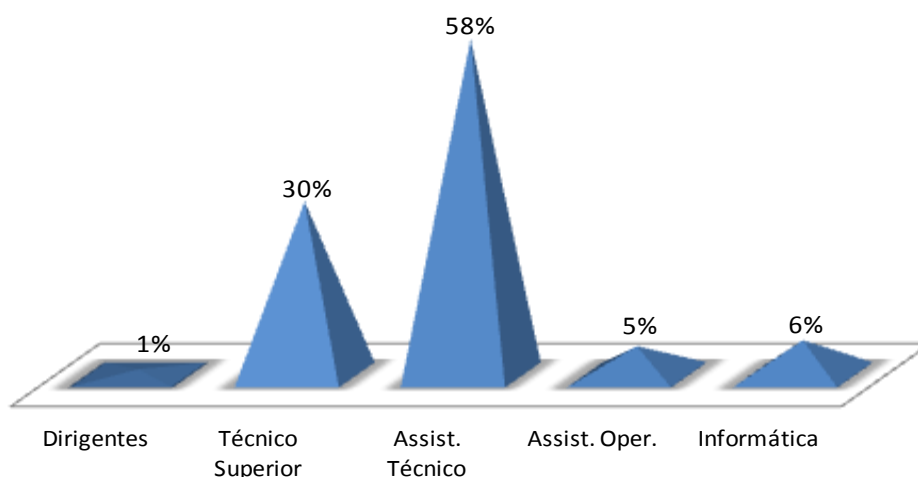
Dias de ausência ao trabalho segundo o motivo e género



Nos outros motivos estão contempladas diversas ausências, como por exemplo, formação, autoformação, participação em congressos e seminários, prestação de provas de concurso, atividade sindical, eleitos locais, entre outros.

Efetuada a análise de ausências ao serviço segundo o género constata-se que o género feminino é o mais representativo, com 69% da totalidade de ausências (excluiu-se as ausências por conta do período de férias), enquanto o género masculino apresenta um valor de 31%, sendo proporcional à taxa de representatividade por género dos colaboradores do IMT, IP.

Percentagem de absentismo por grupo profissional

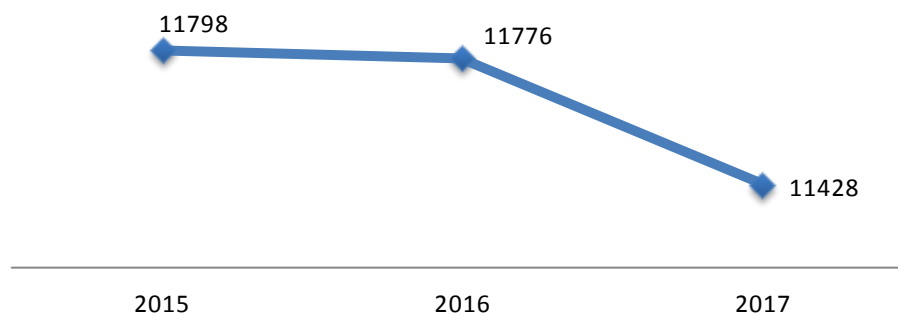


Em termos globais, os assistentes técnicos e os técnicos superiores são os grupos que contabilizam mais dias de ausências, o que é normal, tendo em conta que representam a maioria dos trabalhadores do IMT, I.P.

Relativamente à análise do absentismo verifica-se que em média, cada trabalhador/a se ausentou cerca de 16 dias, sendo que, a média de ausências do género feminino se cifra nos 20 dias enquanto o género masculino fica nos 10 dias.

Comparativamente com o ano anterior salienta-se um decréscimo de 3% nos dias de ausência ao trabalho, que se reflete numa taxa de absentismo de 6,5%, contrariando os valores obtidos em 2016 (6,6%) e 2015 (6,9%).

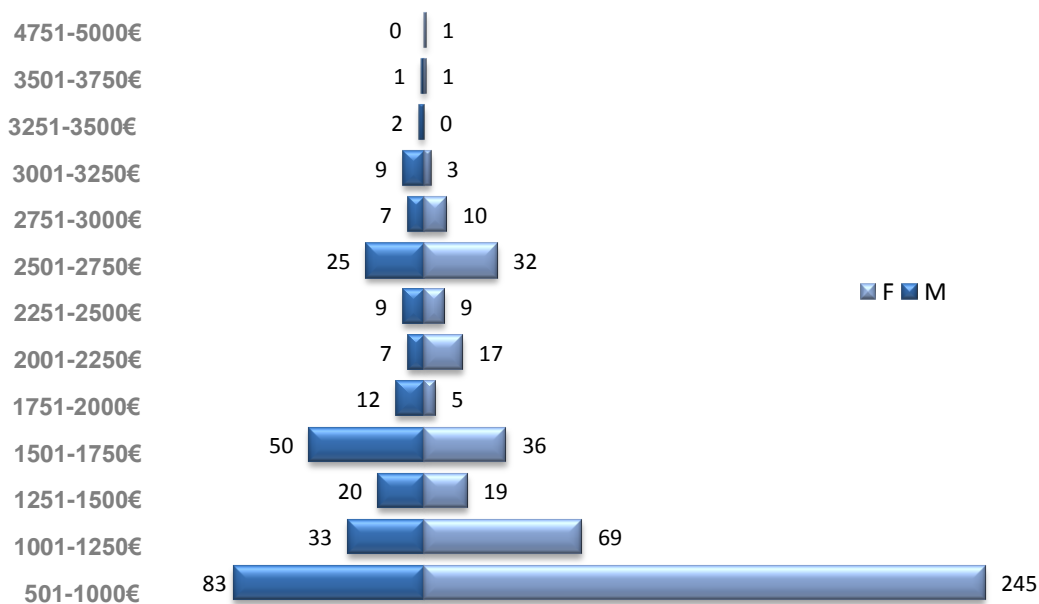
Evolução do absentismo (dias de ausência)



REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Encargos gerais

Estrutura remuneratória por género



Cerca de 43,7% do efetivo do IMT, I.P. auferem uma remuneração mensal bruta inserida no escalão “501-1000€”, sendo este o escalão mais representativo (83 do género masculino e 245 do género feminino), seguido do escalão “1001-1250€” (33 do género masculino e 69 do género feminino).

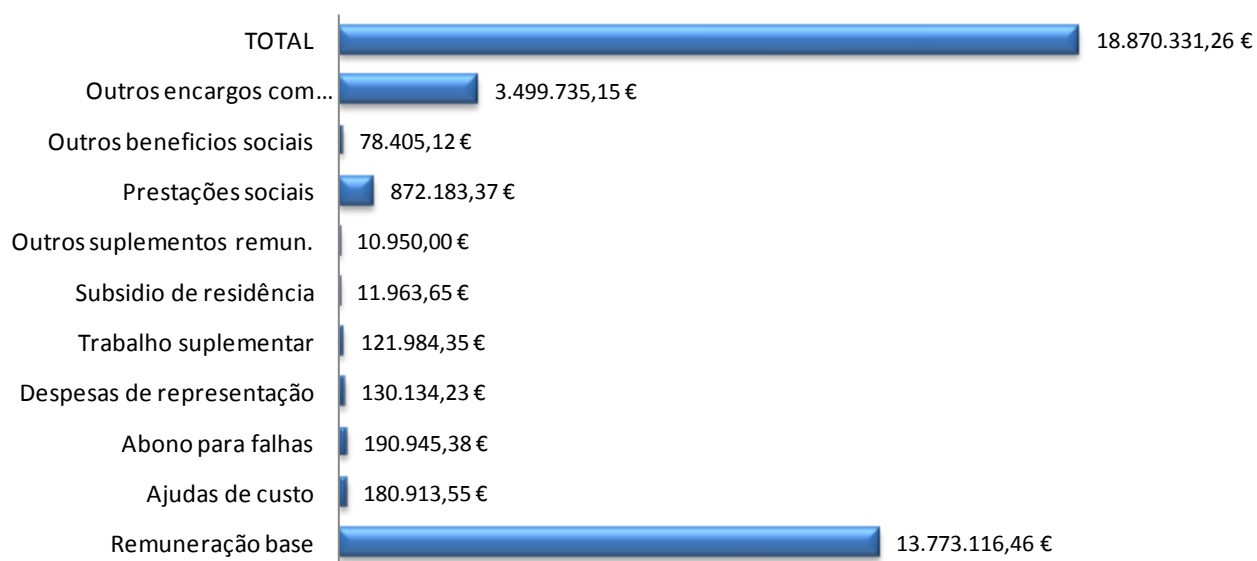
A remuneração base média mensal situa-se nos 1382 €, registando-se uma ligeira diminuição, em comparação com os anos de 2015: 1424,83€ e 2016: 1412,33. O valor da remuneração mais baixa, sofreu um aumento de 4,5% (557€) relativamente aos anos de 2015 e 2016 (532,08€) atribuída a uma trabalhadora detentora da categoria de assistente operacional do género feminino.

No que se refere à remuneração máxima, 4.425€, é auferida por uma trabalhadora não dirigente do género feminino.

O leque salarial líquido demonstra o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, sendo de 7,9 incluindo dirigentes.

Relativamente ao ano anterior verificou-se uma redução de 1,4 pontos percentuais no leque salarial.

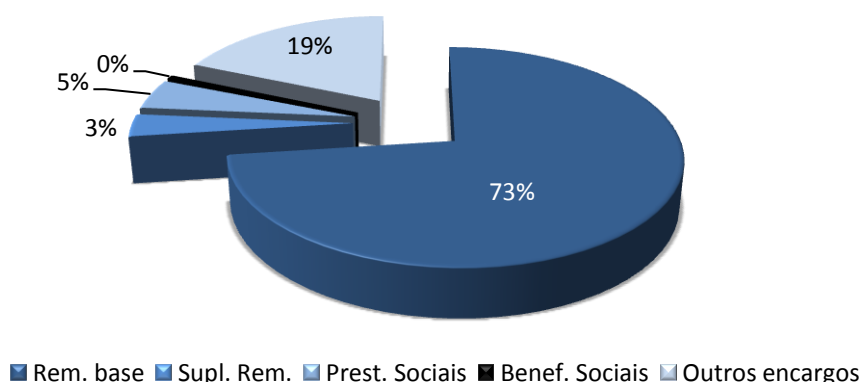
Encargos anuais com pessoal



Em 2017 os encargos globais com as remunerações dos trabalhadores cifraram-se em 18.870.331,26 €, realçando-se um aumento de 3,8% em comparação com o ano de 2016, sendo que 73% destes encargos correspondem à remuneração base.

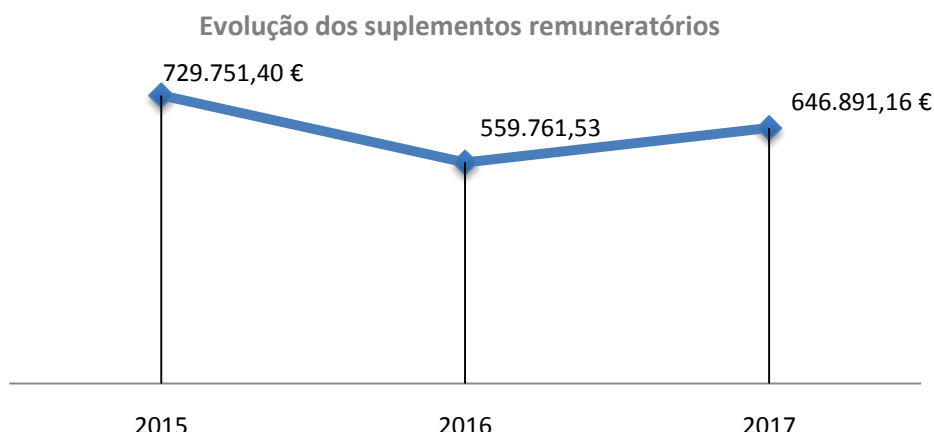
No cômputo dos outros encargos com pessoal (19%), estão incluídas as contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social, férias não gozadas e subsídio de férias correspondente.

Distribuição de encargos por tipo



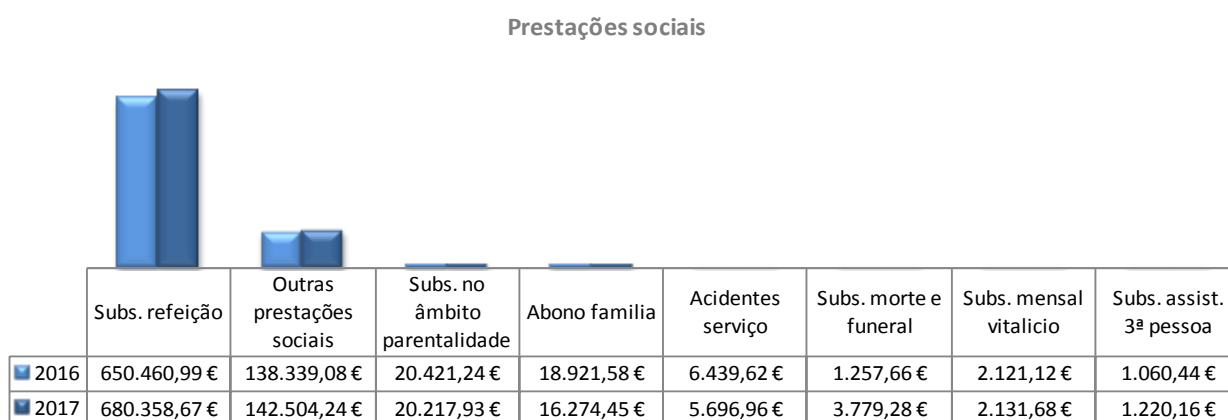
Os suplementos remuneratórios equivalem a 3,4% do total de encargos anuais, destacando-se os encargos com abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação, trabalho suplementar, outros suplementos (subsídio de residência e loja do cidadão).

Salienta-se ainda, o agravamento de 13% dos encargos com suplementos remuneratórios comparativamente ao ano transato.



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, subsídios mensal vitalício e assistência para 3.ª pessoa, subsídio por morte e funeral, acidentes de serviço, subsídio de refeição e outras prestações sociais (bonificação deficiente e outras pensões).



Os encargos com benefícios sociais no IMT, IP correspondem a 0,4% do total de encargos com pessoal.

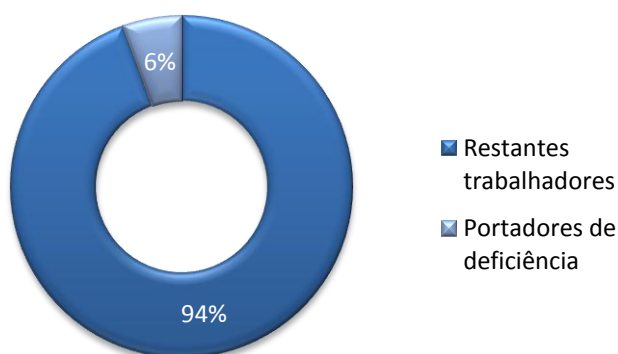
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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. 39 trabalhadores, sendo 14 do género masculino e 25 do género feminino, o que corresponde a 6% do efetivo global (705).

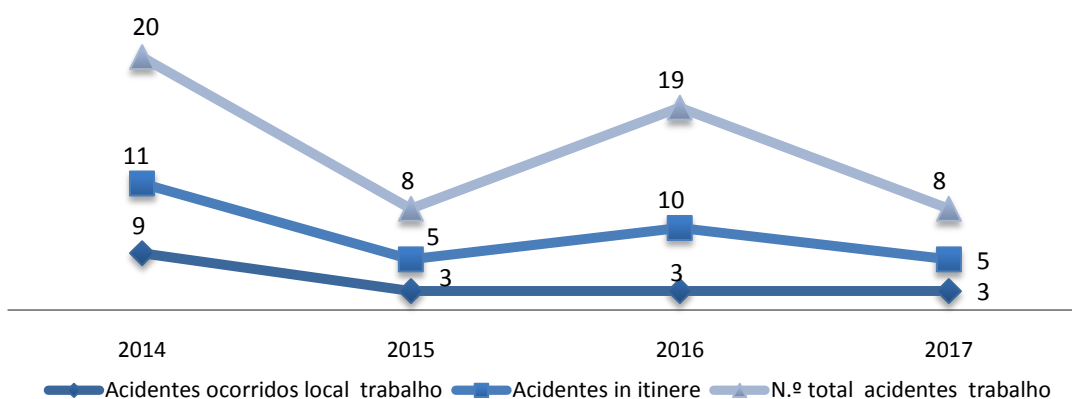
Trabalhadores portadores de deficiência



Acidentes de trabalho ocorridos no ano

No ano de 2017, 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%).

Total de acidentes de trabalho



Das 8 participações registadas; 5 situações ocorreram durante o trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste para o local de residência (acidente *In Itinere*) e 3 acidentes ocorreram no local de trabalho por ações desenvolvidas no decurso do desempenho das atividades profissionais.

Nota-se no grupo de assistente técnico o peso mais significativo de ocorrência de acidentes de trabalho, equivalente a 75% do total de acidentes. Os grupos técnico superior (12,5%) e dirigente totalizam os restantes 25% de acidentes de trabalho.

Salienta-se ainda a existência de 17 casos de incapacidade declarados em 2017, sendo que 3 decorrem de incapacidade permanente parcial, 10 de incapacidade temporária absoluta e 4 de incapacidade temporária parcial.

Efetuando a análise da sinistralidade dos anos de 2014 a 2017, constata-se que os acidentes ocorridos em 2017 apresentam os mesmos valores do ano de 2015, demonstrando uma redução considerável dos valores de sinistralidade, relativamente ao ano de 2016.

A taxa de acidentes de serviço* situou-se em 1,1%, verificando-se uma redução de 1,6% relativamente à taxa apurada no ano de 2016.

Evidencia-se ainda a existência de uma situação participada de doença profissional.

*Taxa de acidentes de serviço (Nº. total acidentes /Efetivo total x 100)

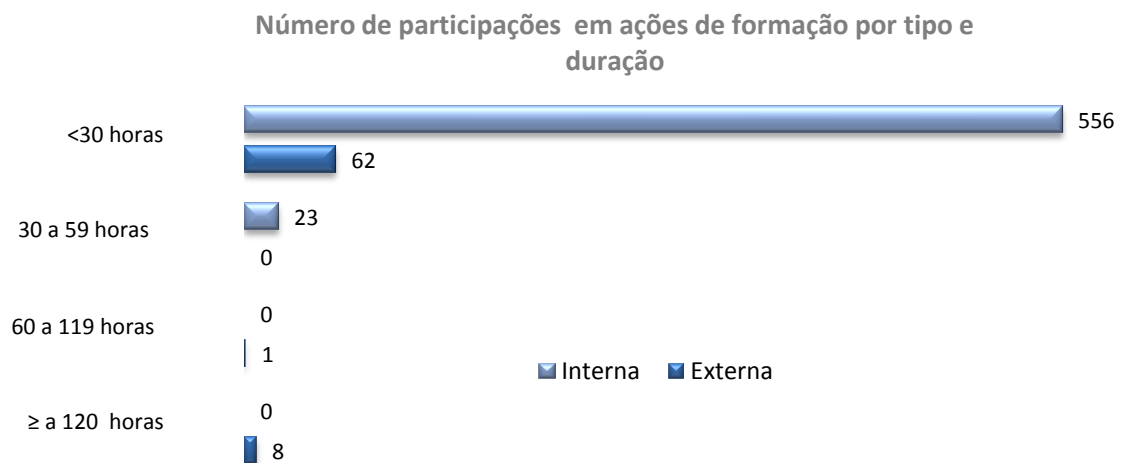
FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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.

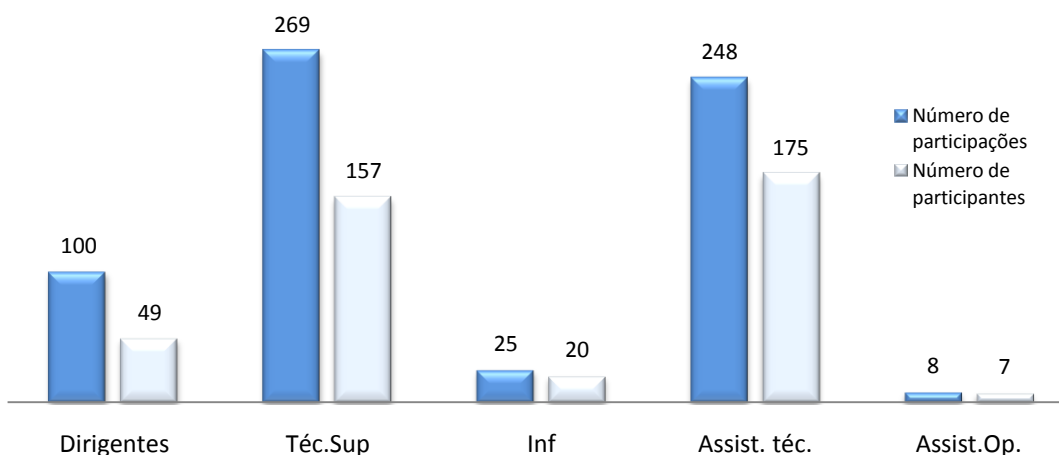
É neste contexto que o IMT, I.P., aposta na formação contínua de todo o seu efetivo, proporcionando-lhe formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às suas exigências profissionais.



No período em análise, foram proporcionadas 650 participações em ações de formação a 408 trabalhadores/as do IMT, I.P.

A formação interna destaca-se pelo número de participações alcançadas, nomeadamente 579 participações, enquanto a formação externa atingiu as 71 participações.

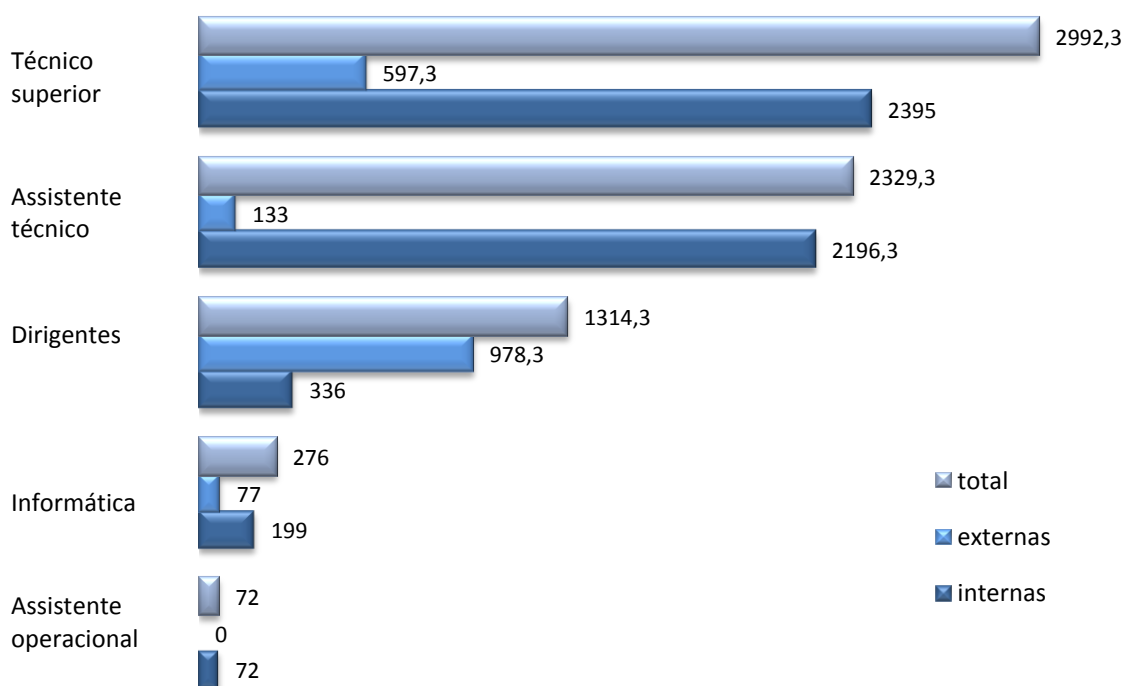
Número de participações e participantes por grupo/cargo /carreira



A formação profissional envolveu trabalhadores/as de todos os grupos/cargos do IMT, I.P., incluindo pessoal dirigente. Como ressalta da análise do gráfico *supra*, os grupos técnico superior e assistente técnico foram os mais participativos, cerca de 81% dos formandos, num total de 408.

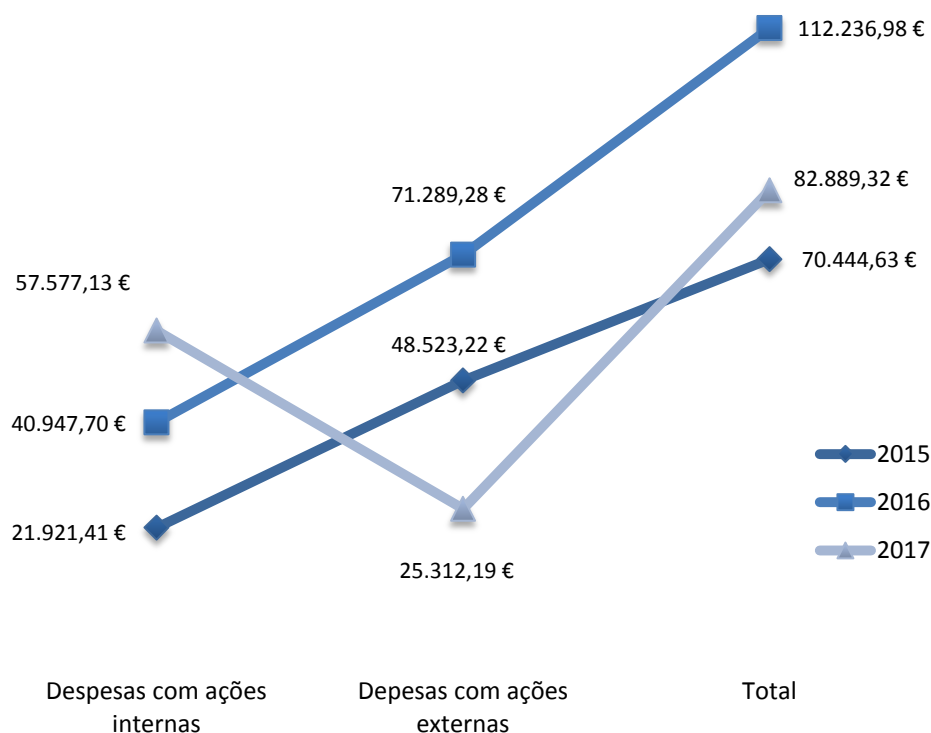
Os trabalhadores/as do IMT, I.P. usufruíram, cumulativamente de 7 286 horas de formação profissional, sendo que 5 500 horas correspondem a formação interna e 1 786 horas a formação externa.

Horas despendidas em formação durante o ano



O grupo dirigente foi o grupo de pessoal que despendeu um maior número de horas de formação por formando, sendo a média de 33 horas, logo seguido do grupo de técnicos superiores com uma média de 19 horas, o grupo de informáticos obteve uma média de 17 horas, os assistentes técnicos apresentaram uma média de 13 horas, sendo os assistentes operacionais o grupo com o valor mais reduzido, cerca de 4 horas em média por formando.

Variação das despesas com formação



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 57,9%, verificando-se um decréscimo de 14,2% de participação em comparação com o valor obtido em 2016.

A taxa de investimento na formação em 2017 é de 0,4%, refletindo uma redução de 0,2% relativamente ao ano anterior. Esta taxa demonstra em termos percentuais o peso da formação no total de encargos com pessoal.

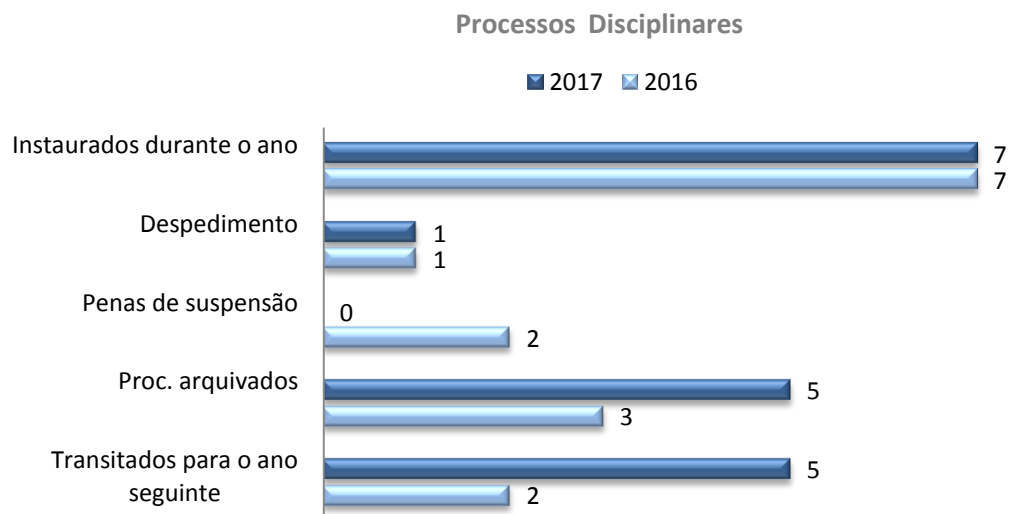
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

De acordo com os dados extraídos do sistema informático de gestão de recursos humanos, existem no IMT, I.P. 169 trabalhadores sindicalizados, que efetuam desconto para as respetivas associações sindicais, através de débito no vencimento.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, foram instaurados 7 processos disciplinares, dos quais 5 transitaram para 2018.

Em 2017 foram concluídos 6 processos, 4 deles transitados do ano anterior.

Em termos de decisão 5 processos foram arquivados e num foi aplicada ao trabalhador uma pena disciplinar de despedimento por facto imputável ao trabalhador, conforme se verifica no gráfico seguinte:



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise global do Balanço Social do IMT, I.P. do ano de 2017 destacamos os seguintes aspetos com relevância no âmbito da gestão de recursos humanos:

- a) Um envelhecimento progressivo dos trabalhadores, principalmente em determinadas unidades orgânicas dos serviços desconcentrados como Braga e Bragança. Também em determinados grupos profissionais como o dos dirigentes;
- b) A dificuldade cada vez mais acrescida em recrutar novos trabalhadores especializados para funções mais específicas e técnicas das áreas operacionais, como sejam a área marítima, de homologação de veículos e ferroviária, dado o constrangimento da falta de autorização das tutelas para abertura de procedimentos destinados a trabalhadores sem vínculo de emprego público.

Pese embora, continuarmos numa conjuntura de contenção quer a nível orçamental quer devido às dificuldades de recrutamento (apenas possível através do regime de mobilidade interna/intercategorias e intercarreiras e externa), o esforço em manter a tendência de crescimento do número de trabalhadores no IMT, I.P., é uma realidade diária.

Da análise aos dados deste Balanço Social, salienta-se o seguinte:

- Registou-se um acréscimo de cerca de 0,7% do efetivo face ao período homólogo de 2016 – 705 trabalhadores.
- A representatividade do género feminino continua a manter-se com uma taxa de feminização de 63,4%, enquanto o género masculino se mantém em 36,6% do total global. No que respeita à análise segundo grupo/carreira profissional, existe uma concentração mais significativa do género feminino nos grupos de assistente técnico e técnico superior.
- Relativamente à média de idades, verifica-se a tendência de aumento desde 2015, situando-se no ano em análise nos 52,6 anos ao invés dos 52,12 de 2016.
- A par do aumento da média etária verifica-se a propensão de crescimento da taxa de envelhecimento, 38,2% em 2016 para 41,4% em 2017. Em termos globais, assinala-se a tendência da redução do número de trabalhadores nas faixas etárias mais jovens, decorrente das crescentes restrições impostas à administração pública, ao nível do recrutamento o que impossibilita o rejuvenescimento da estrutura de recursos humanos.
- O nível médio de antiguidade ronda os 24,9 anos, revelando um aumento em comparação ao ano anterior (2016: 24,4 anos).

- Verificaram-se durante o ano de 2017, 78 entradas/regressos e 74 saídas, o que se traduz num índice de rotatividade de 10,7%, um acréscimo de 0,5% em relação ao valor apurado em 2016.
- Ao nível da estrutura de encargos com pessoal, é de assinalar um aumento de 3% no total da despesa paga em 2017: 18.870.331,26€, face ao ano anterior 2016: 18.153.115,22 €.
- A taxa de acidentes de serviço situou-se em 1,1%, verificando-se uma redução de 1,6% relativamente à taxa apurada no ano de 2016.
- No que respeita à formação profissional, verificou-se um decréscimo do número de ações realizadas, 650 (sendo 579 internas e 71 externas) em relação ao ano anterior (939 ações de formação, sendo 778 internas e 161 externas), devido ao facto de o departamento com competência na área ter estado envolvido em outros projetos, designadamente o de modernização para implementação de uma nova aplicação informática de gestão de recursos humanos.

O IMT, I.P. continuou, ao longo de 2016, a desenvolver um esforço no recrutamento de trabalhadores/as qualificados/as, numa lógica do saber-fazer, assim como, promover o desenvolvimento de competências sociais e relacionais indispensáveis ao desempenho das exigências e necessidades específicas das diversas áreas de trabalho, ajustando os conhecimentos adquiridos (teóricos e práticos) à realidade e necessidades dos postos de trabalho.

Do exposto resulta um retrato de um serviço que vem desenvolvendo esforços constantes para que se mantenha o crescimento e substituição dos trabalhadores e para que sem perda do conhecimento adquirido se continue no caminho da criação de valor e inovação em toda a organização.

INDICADORES DE GESTÃO - 2017

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADORES 2016	INDICADORES 2017
Idade Média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	52,12	52,6
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,2	2,2
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	1,4%	1,1%
Taxa envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	38,2%	41,4%
Taxa feminização	$\frac{\text{Total efetivos } \text{♀}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	63%	63,4%
Taxa masculinização	$\frac{\text{Total efetivos } \text{♂}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	37%	36,6%
Índice tecnicidade (incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Dirigentes} + \text{Téc. Sup.} + \text{Esp. Informática}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	46,1%	46,4%
Índice tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Téc. Sup.} + \text{Informáticos}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	42,7%	39%
Taxa assistentes técnicos	$\frac{\text{Assistentes Técnicos}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	47,0%	47,5%
Taxa assistentes operacionais	$\frac{\text{Assistentes Operacionais}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	2,7%	2,7%
Taxa enquadramento dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	7,5%	7,4%
Taxa enquadramento dirigentes género masculino	$\frac{\text{Total dirigentes } \text{♂}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	4,0%	4,1%
Taxa enquadramento dirigentes género feminino	$\frac{\text{Total dirigentes } \text{♀}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	3,1%	3,3%
Nível médio de antiguidade	$\frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{Total efetivos}}$	24,4	24,9
Taxa habilitação superior	$\frac{\text{Total efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	49,9%	49,8%
Taxa habilitação secundária	$\frac{\text{Total efetivos com 11º e 12º ano}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	38,2%	38,3%
Taxa habilitação básica	$\frac{\text{Total efetivos com escolaridade } \leq 9^\circ \text{ ano}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	11,9%	11,6%
Taxa admissões	$\frac{\text{Total admissões}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	11,2%	11,1%

RÁCIOS	FÓRMULA		
Taxa saídas	$\frac{\text{Total saídas}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	9,1%	10,5%
Taxa reposição	$\frac{\text{Total admissões}}{\text{Total saídas}} \times 100$	123,4%	105%
Taxa trabalho suplementar	$\frac{\text{Nº total horas extraordinárias}}{\text{Nº total horas trabalháveis}} \times 100$	0,5%	1%
Taxa absentismo	$\frac{\text{Total dias ausências (s/férias)}}{\text{Total dias potenciais trabalho* (dias úteis ano*total efetivos)}} \times 100$	6,6%	6,5%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	1,5	1,5
Leque salarial ilíquido restrito (não incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	9,3	7,9
Peso encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos com prestações sociais}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	5%	5%
Peso remuneração base	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	74,4%	73%
Taxa participação formação	$\frac{\text{Total participantes ações formação}}{\text{Total trabalhadores ao longo do ano}} \times 100$	72,1%	57,9%
Taxa investimento formação	$\frac{\text{Despesas formação}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	0,6%	0,4%

*Considerou-se 247 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	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	Nº. Trabalhadores em greve	Duração da paralisação	
PNT			
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