



Instituto da Mobilidade
e dos Transportes Terrestres, I.P.



Relatório Balanço Social

12 de Abril, 2012



Índice

Introdução	2
Identificação do Organismo	3
Indicadores de gestão	4
Perfil tipo do trabalhador	5
1. Caracterização do efetivo global	6
1.1 Efetivos por relação jurídica de emprego	6
1.2 Efetivos por grupo profissional	7
1.3 Efetivos segundo o sexo	8
1.4 Efetivos por estrutura etária	9
1.5 Efetivos por antiguidade	10
1.6 Estrutura habilitacional	12
2. Movimentos de pessoal	14
2.1 Admissões e regressos	14
2.2 Saídas	16
3. Absentismo	18
4. Regime de horário	20
5. Encargos com pessoal	21
6. Acções de formação profissional	23
ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL	26

Introdução

O Balanço Social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

O presente Balanço Social do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P., (IMTT) foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Este documento, pretende sintetizar de uma forma clara a evolução verificada no IMTT ao longo do ano de 2011, fornecendo um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros a eles afetos, permitindo assim, mais facilmente proceder a análises e sustentar decisões.

Identificação do Organismo

1. Designação: INSTITUTO DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTES TERRESTRES, I.P. (IMTT)

2. Sede: LISBOA

2.1 Endereço	Avenida das Forças Armadas, nº 40 – 1649-022 LISBOA
2.2 Telefone	217 949 000
2.3 Fax	217 973 777
2.4 E-mail	imtt@imtt.pt

3. Número de Pessoa Coletiva – 508 195 446

4. Missão do Organismo - regular, fiscalizar e exercer funções de coordenação e planeamento do sector dos transportes terrestres, supervisionar e regulamentar as atividades desenvolvidas neste sector, visando satisfazer as necessidades de mobilidade de pessoas e bens, com promoção da segurança, da qualidade e dos direitos dos utilizadores dos referidos transportes.

5. Número de Pessoas ao Serviço: 773 (a 31 de Dezembro de 2011)

6. Natureza Jurídica – pessoa coletiva de direito público integrado na administração indireta do Estado, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, sob a tutela e superintendência do Ministro da Economia e Emprego.

7. Diplomas Orgânicos – foi criado pelo Decreto-Lei n.º 147/2007, de 27 de Abril, e os seus estatutos pela Portaria n.º 545/2007, de 30 de Abril.

Indicadores de gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$(\text{Total de efetivos} - \text{Dirigentes}) \div \text{Dirigentes}$	13
Leque etário	Funcionário mais velho – Funcionário mais novo	43 anos
Taxa de envelhecimento	$\Sigma \text{Efetivos idade} \geq 50 \div \text{Total de efetivos} \times 100$	50,3%
Taxa de Feminização	$\Sigma \text{Efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	67%
Taxa de Masculinização	$\Sigma \text{Efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	34,3%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	32%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	24,6%
Nível médio etário	$\Sigma \text{Idades} \div \text{Total de efetivos}$	50,4 anos
Nível médio de antiguidade na Função Pública	$\Sigma \text{Antiguidades na Função Pública} \div \text{Total de efetivos}$	24,3 anos
Nível médio de antiguidade na Função Pública dos homens	$\Sigma \text{Antiguidades na Função Pública dos homens} \div \text{Total de efetivos}$	8,7 anos
Nível médio de antiguidade na Função Pública das mulheres	$\Sigma \text{Antiguidades na Função Pública das mulheres} \div \text{Total de efetivos}$	15,6 anos

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de formação superior	Total dos efetivos com Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação + Bacharelato ou Curso Médio ÷ Total de efetivos x 100	38,7%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	Σ Efetivos com escolaridade ≤ 6 anos ÷ Total de efetivos x 100	7,4%
Taxa de escolaridade = 9 anos	Σ Efetivos com escolaridade = 9 anos ÷ Total de efetivos x 100	14,5%
Taxa de escolaridade = 12 anos	Σ Efetivos com escolaridade = 12 anos ÷ Total de efetivos x 100	26,3%
Índice de admissões	N.º Total de Admissões ÷ Total de efetivos x 100	8,4%
Índice de saídas	N.º Total de saídas ÷ Total de efetivos x 100	14,2%
Taxa de absentismo	Total de dias de ausência ÷ [N.º de efetivos x Dias trabalháveis do ano (retirados 25 dias de férias)] x 100	20,1%

Perfil tipo do trabalhador

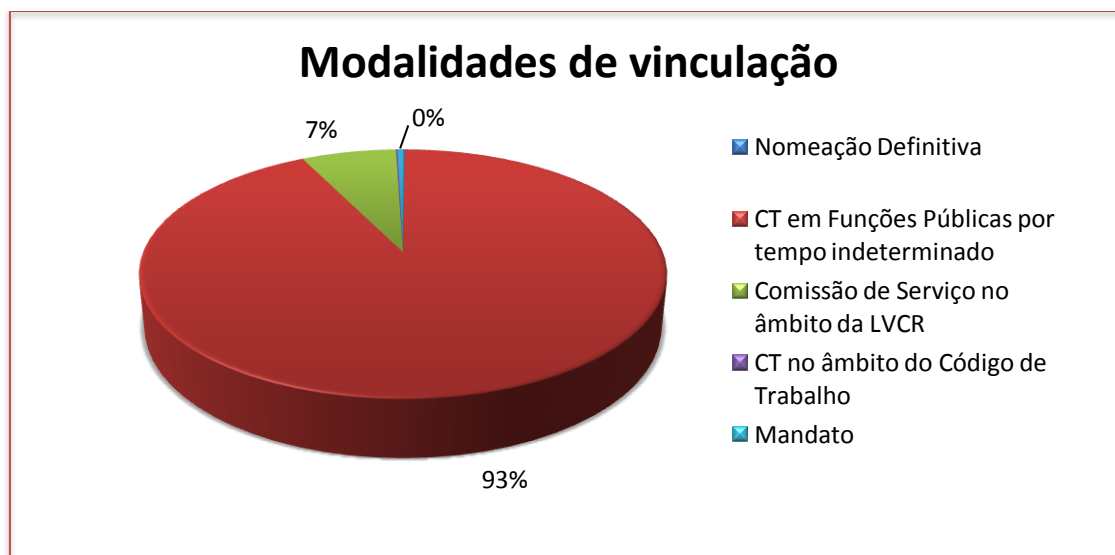
Género	Carreira	Habilitação	Média Idade	Média antiguidade	Relação jurídica de emprego	Regime de horário de trabalho
Mulher	Assistente Técnico	Não Licenciado	50 anos	24 anos	CTFPTI ¹	Flexível

¹ Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1. Caracterização do efetivo global

1.1 Efetivos por relação jurídica de emprego

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, contava em 31 de Dezembro de 2011, para a prossecução das suas atividades com um total de 773 efetivos², o que representa um número inferior ao apresentado relativamente ao ano anterior de 40 trabalhadores.



² A metodologia aplicada para o apuramento do número global dos trabalhadores respeitou as novas regras definidas pela DGAEP, que são as mesmas aplicadas aquando o report de informação para o SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado). Assim, são considerados para a contagem de efetivos os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- estar efetivamente a exercer funções no serviço, independentemente da entidade processadora da remuneração.
- trabalhadores que se encontrem em exercício efetivo de funções;
- trabalhadores a tempo parcial;
- trabalhadores da entidade que se encontrem em gozo de licença de parentalidade, licença sem vencimento ou retribuição, doença ou acidente de trabalho, cuja duração seja inferior a 6 meses;
- trabalhadores que estando vinculados a outras entidades exercem funções na entidade que regista os dados;
- pensionistas em exercício de funções.

Não são considerados como efetivos:

- participantes em programas ocupacionais (POC - acordos IEF, IP);
- trabalhadores com contratos de trabalho celebrados com empresas de trabalho temporário;
- trabalhadores remunerados com verbas do PRODEP;
- trabalhadores ausentes por período superior a 6 meses (licença sem vencimento ou remuneração, doença, acidente de trabalho ou outros motivos);
- trabalhadores com vínculo à entidade deslocados para outras instituições;
- estágios profissionais.

Contudo, não aplicando esta metodologia a contagem de trabalhadores atinge **784 efetivos ao serviço no IMTT**.
Relatório Balanço Social 2011

Dos 773 trabalhadores em funções no IMTT e existentes a 31 de Dezembro de 2011, verifica-se que cerca de 92,3% (716 trabalhadores) tem vínculo à Administração Pública através do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, cerca de 6,9% (53 trabalhadores) encontram-se em regime de comissão de serviço no âmbito da LVCR, quanto aos restantes, os três membros do conselho diretivo têm mandato e um inspetor tem uma nomeação definitiva.

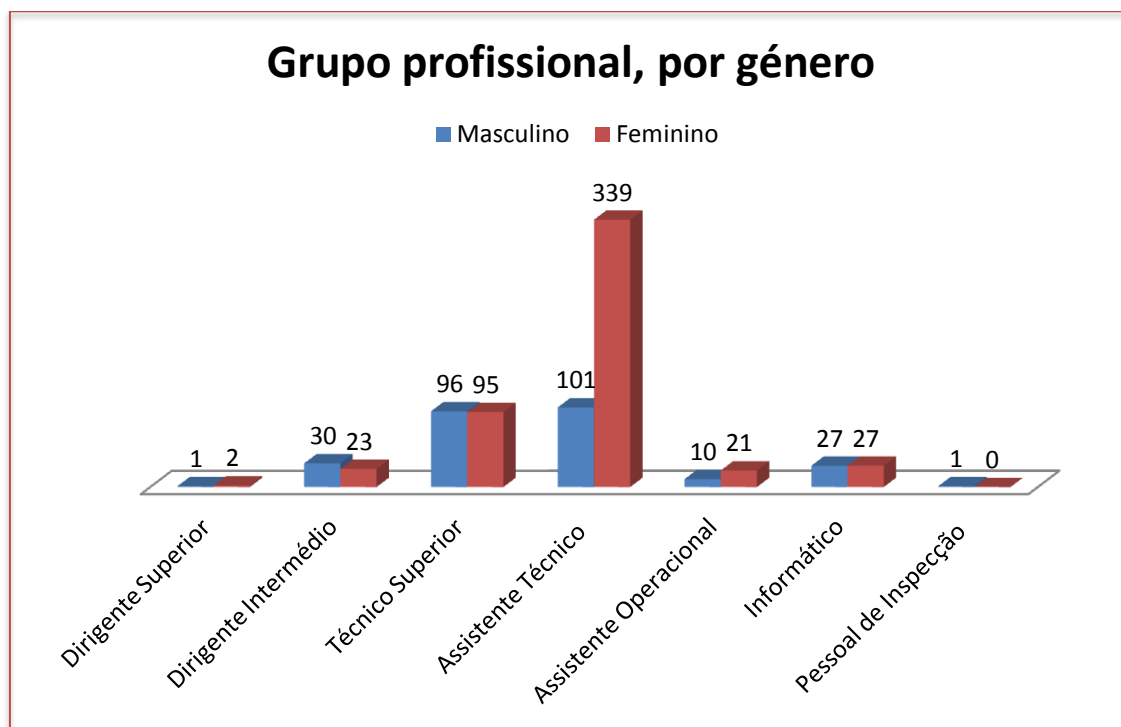
1.2 Efetivos por grupo profissional

Continua-se a verificar, tal como no ano anterior, a concentração, do maior número de efetivos no grupo de profissional assistente técnico com 440 trabalhadores (57%), seguido do técnico superior com 191 trabalhadores (24,7%). As carreiras de informática e assistente operacional permanecem os menos representados, com 54 e 32 trabalhadores, respetivamente.



1.3 Efetivos segundo o sexo

Da análise dos dados por distribuição de efetivos por sexos, verifica-se uma predominância do sexo feminino no universo dos efetivos e, na maioria dos grupos profissionais, à exceção dos grupos dirigente intermédio (30 homens e 23 mulheres), pessoal de inspeção (1 inspetor superior) e técnico superior (96 homens e 95 mulheres), e, uma igualdade na carreira informática (27 homens e 27 mulheres).

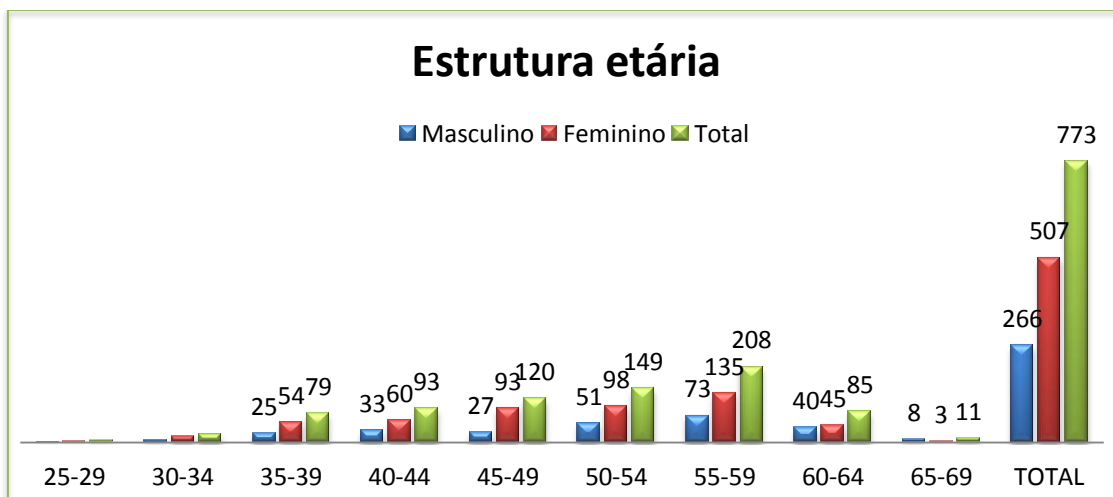


A taxa de feminização do IMTT é de 67%, o que corresponde a 507 trabalhadoras, onde os restantes 266 trabalhadores são do sexo masculino. Apesar da tendência manifesta da presença do grupo feminino neste Instituto, a verdade é que se depara no grupo dos dirigentes intermédios, técnicos superior e da carreira de informática um equilíbrio entre os géneros femininos/masculinos.



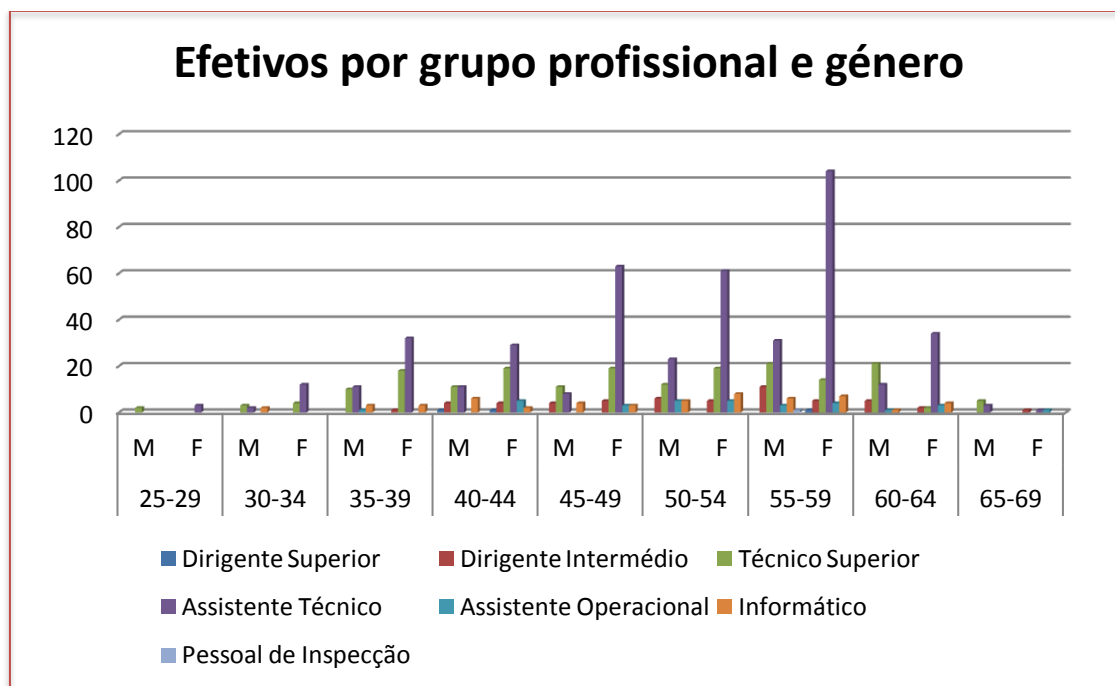
1.4 Efetivos por estrutura etária

A média etária do efetivo total do IMTT, a 31 de Dezembro de 2011, situa-se nos 50 anos, o que consubstancia um ligeiro decréscimo relativamente à verificada em 2010 (51 anos).



Da análise da estrutura etária por anos, verifica-se a manutenção no intervalo [55-59] anos da classe modal em 2011, uma tendência desde sempre manifestada no IMTT,

resultando estes valores do facto da existência de uma taxa de envelhecimento³ elevada (50,23%), onde a abertura de procedimentos concursais nos últimos 3 anos não conseguiu alcançar o rejuvenescimento da organização.



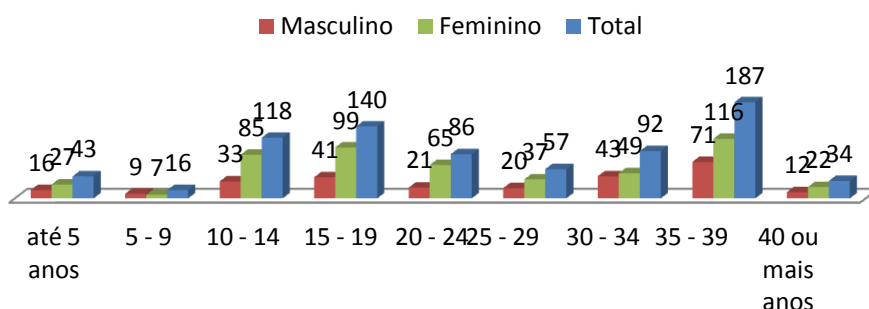
É na faixa etária entre os 55 e os 59 anos, que se verifica o maior número de trabalhadores (208) o que corresponde a 26,9% do total de efetivos em exercício no IMTT. O leque etário, traduz-se na diferença entre o indivíduo mais novo de 26 anos e o mais velho de 69 anos, é de 43 anos.

1.5 Efetivos por antiguidade

O nível médio de antiguidade dos efetivos situa-se nos 24,3 anos de antiguidade, sendo a classe modal de referência notoriamente a dos [35-39] anos de antiguidade com uma representação de 24,19% do efetivo total, perfazendo 187 trabalhadores.

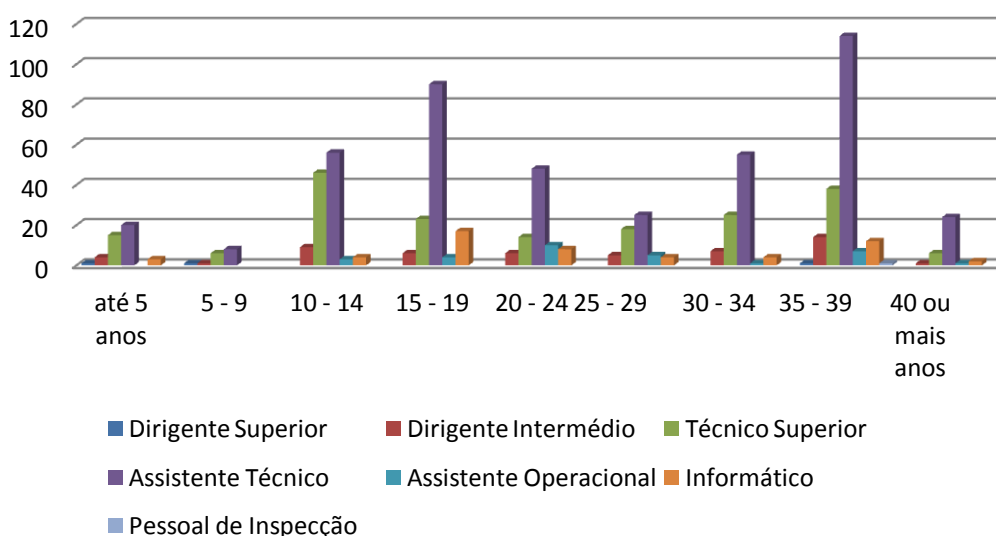
³ A taxa de envelhecimento consiste no somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 50 anos, sobre o total de efetivos.

Estrutura etária dos efetivos por género



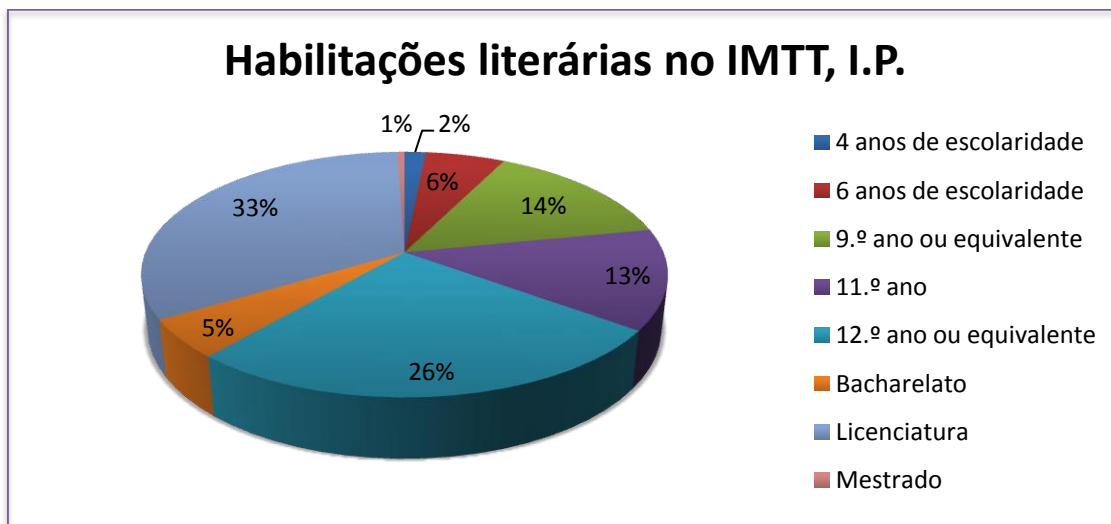
Segue-se de muito perto o intervalo [15-19] anos, com 140 trabalhadores, representando 18% do total dos efetivos. Salienta-se ainda a existência de 34 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos. Mantém-se igualmente a tendência da moda no intervalo de [35-39] anos para os grupos profissionais assistente técnico e dirigente intermédio, no entanto, na carreira de informática o intervalo situa-se nos [15-19] anos. Já na carreira de técnico superior o intervalo de antiguidade encontra-se nos [10-14] anos.

Estrutura da antiguidade dos efetivos por grupo profissional

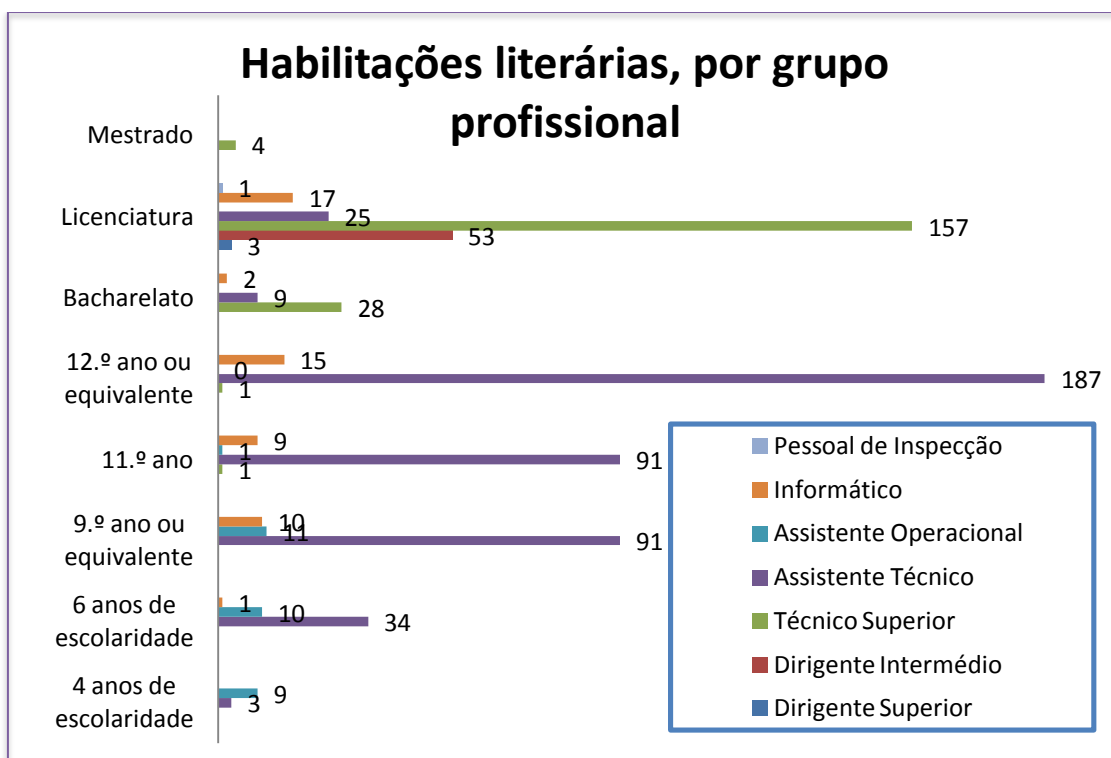


1.6 Estrutura habilitacional

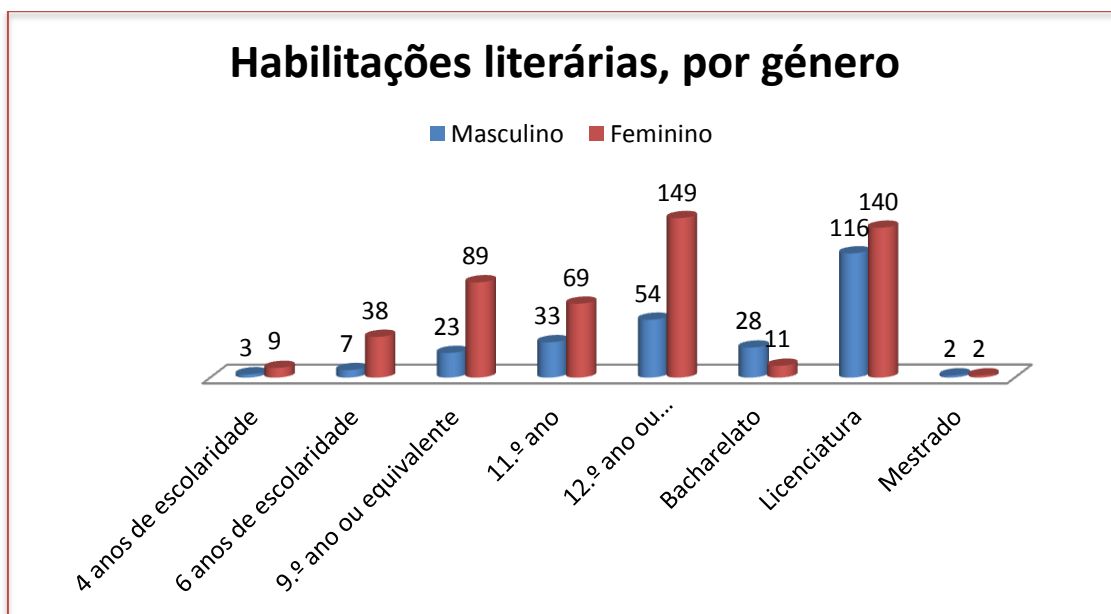
Dos 773 efetivos do IMTT, 33% detêm uma licenciatura, 26% têm 12 anos de escolaridade, enquanto 13% têm 11 anos de escolaridade e 14% com 9 anos de escolaridade. Por outro lado, apenas 2% detêm 4 anos de escolaridade.



Existe uma tendência lógica onde predominam claramente os técnicos superiores e dirigentes como detentores de licenciatura ou mestrado. Já para a carreira de assistente técnico prevalece a escolaridade entre o 12º ano e o 9º ano.

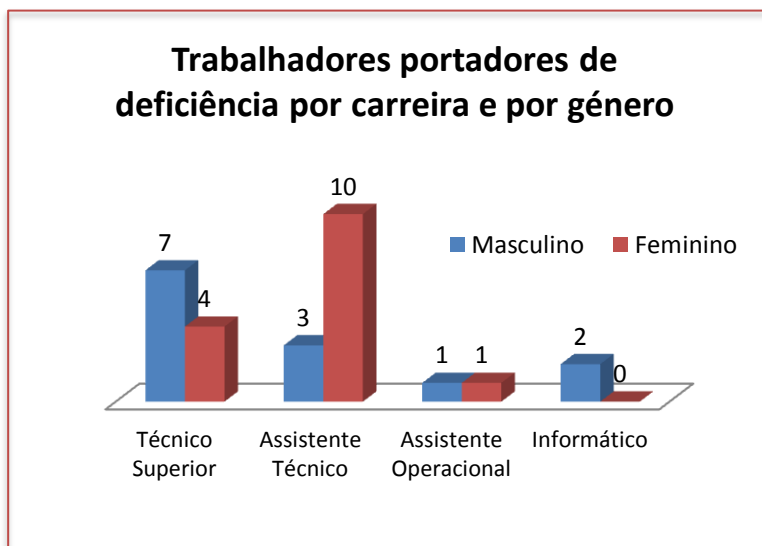


Predomina nos efetivos femininos uma formação tendencialmente técnica, 30%, (149 trabalhadoras detendo 12 anos de escolaridade) ou técnica superior, 30%, (153 trabalhadoras detentoras de licenciatura, bacharelato ou mestrado). Tendência esta, também, verificada nos trabalhadores do sexo masculino, 146 trabalhadores detém uma licenciatura, bacharelato ou mestrado, 55%, e 54 trabalhadores possuem 12 anos de escolaridade, 20%.



A taxa de formação superior corresponde a 38,7% dos trabalhadores (doutoramentos, mestrados licenciaturas, pós-graduações e bacharelatos).

O número de trabalhadores deficientes, com grau de deficiência entre os 60% e 90%, é de 28 trabalhadores, 13 homens e 15 mulheres. Estes trabalhadores representam 3,6% dos efetivos.

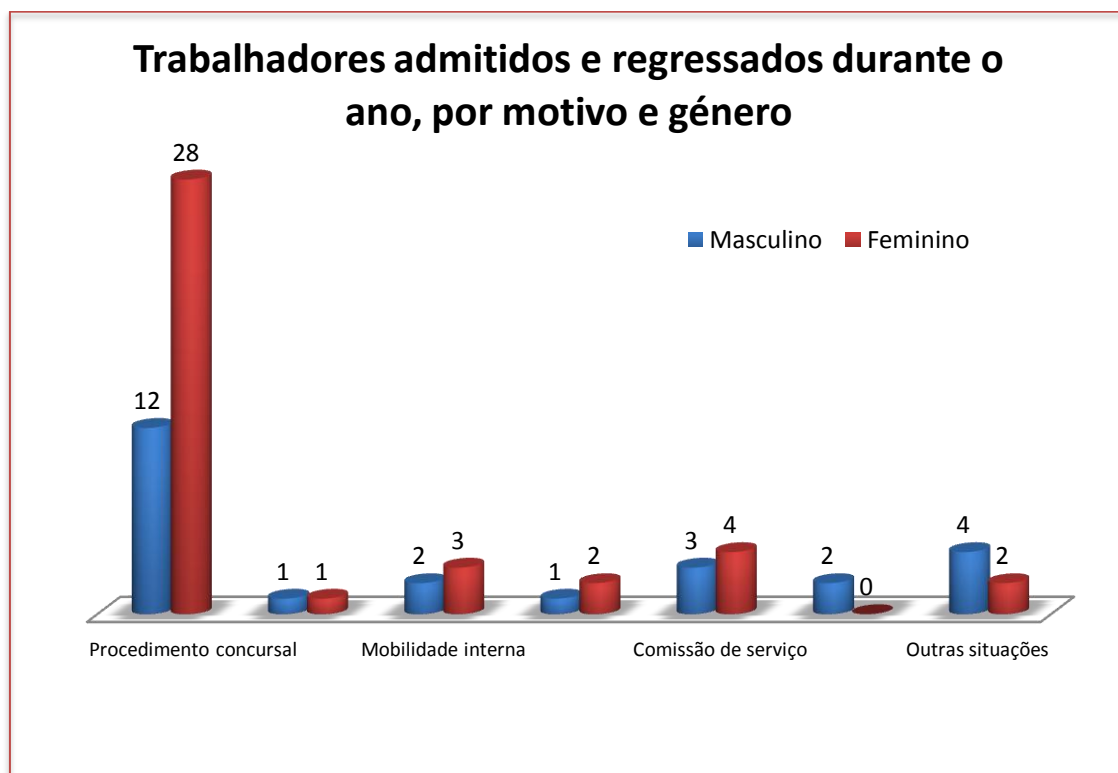


2. Movimentos de pessoal

2.1 Admissões e regressos

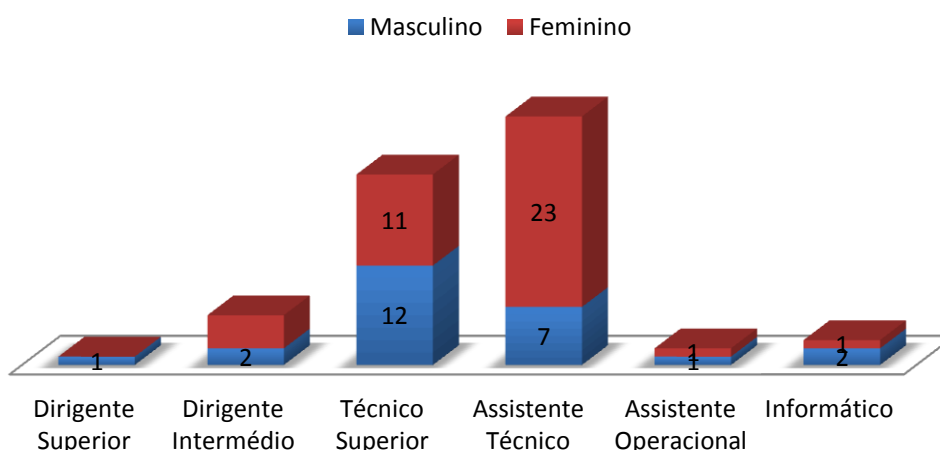
Durante o ano de 2011, entraram ou reentraram no IMTT cerca de 65 trabalhadores.

Predominaram as admissões por procedimento concursal, 40 efetivos (onde 12 masculinos e 28 femininos), seguiram-se as entradas por comissão de serviço, 7 efetivos. Ocorreram também entradas por mobilidade interna (5 efetivos), cedência de interesse público (2), Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (2) e outras situações (6). A taxa de admissões no ano de 2011 corresponde a 8,4%.



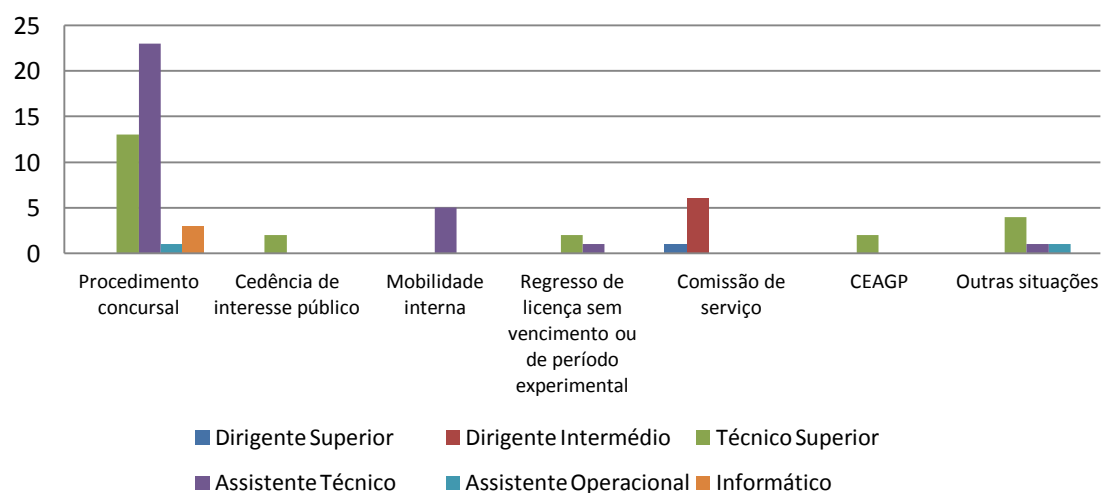
Das 65 admissões ou reentradas registadas, 25 efetivos são do sexo masculino e os restantes 40 do sexo feminino. Predominaram as entradas de trabalhadores para as carreiras assistente técnico e técnico superior, onde também aqui sobressaiu a prevalência feminina.

Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por carreira e género



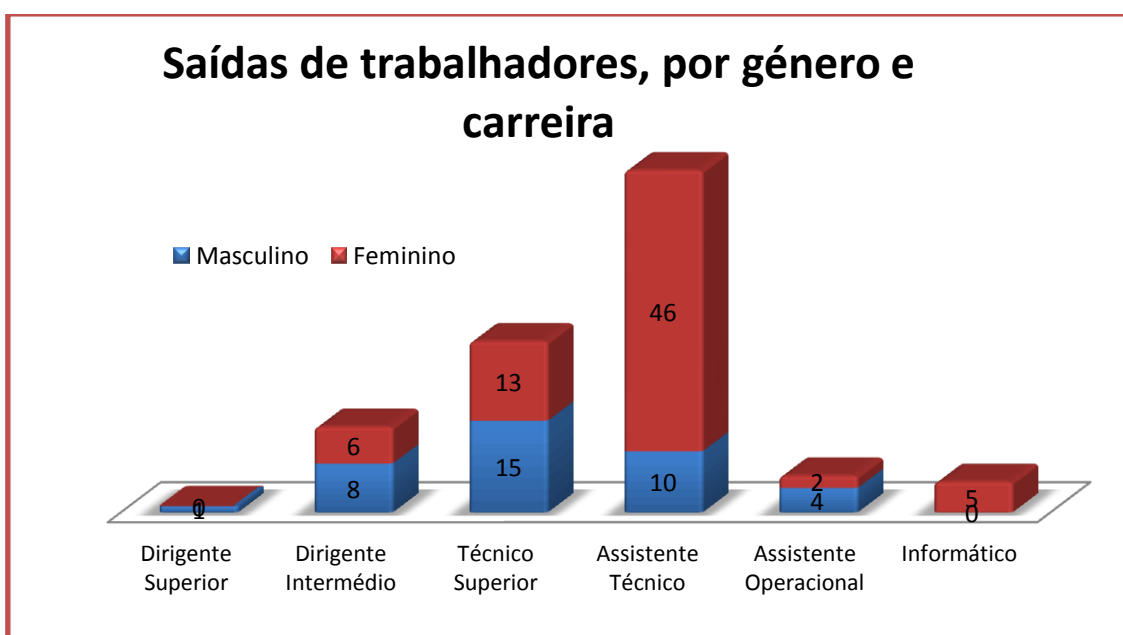
Como já foi referido predominam as entradas por procedimento concursal que se concentram nas carreiras de assistente técnico e técnico superior. O grupo profissional dos dirigentes concentra as admissões por comissão de serviço. As entradas por mobilidade interna atingiram maioritariamente a carreira de assistente técnico.

Admissões por modo de ocupação do posto de trabalho e por carreira



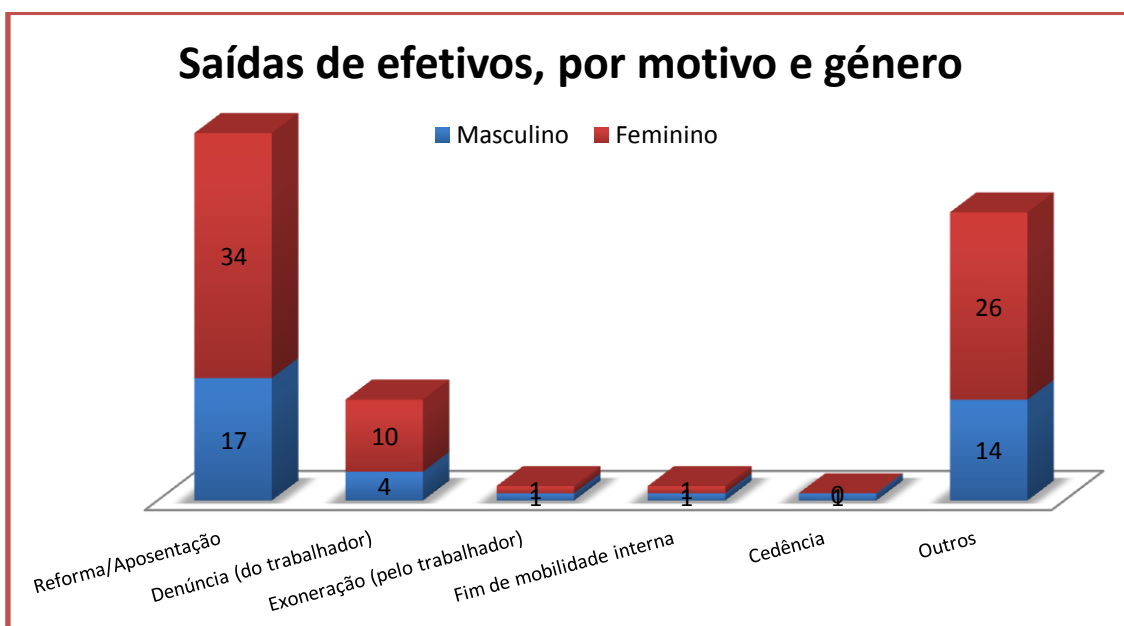
2.2 Saídas

Das 110 saídas ocorridas no ano de 2011, 56 corresponderam a trabalhadores da carreira assistente técnico, seguidos da carreira técnica superior com o registo da saída 28 trabalhadores.



Predominaram as saídas de trabalhadoras do sexo feminino (72), contra apenas 38 trabalhadores saídas do sexo masculino. Efetivamente, as saídas ocorrem por reforma ou aposentação, sendo este o contingente significativo com 51 saídas, seguido das denúncias efetuadas por iniciativa dos trabalhadores e de outras situações⁴.

⁴ Incluem-se: fim de mobilidade interna, fim acordo de cedência especial, fim de interesse público, fim de comissão de serviço, suspensão e licença sem vencimento.



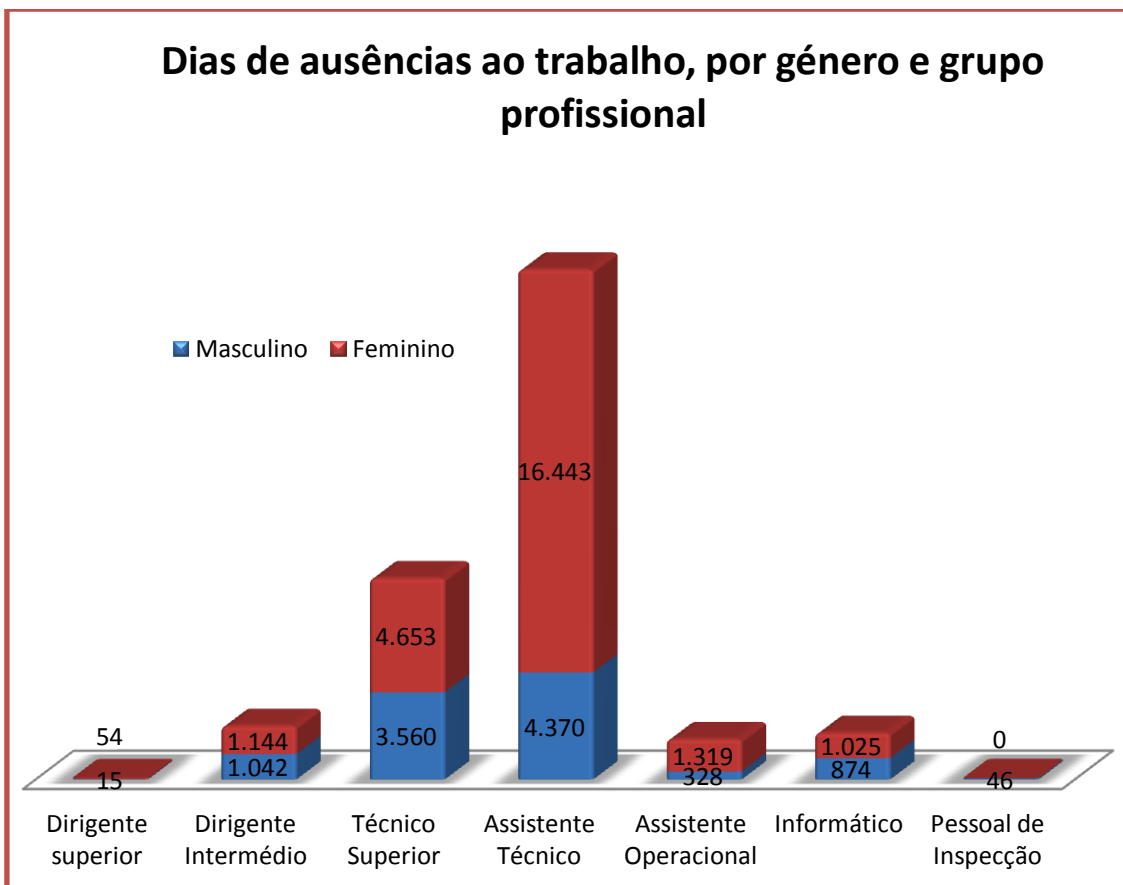
Assim, do movimento de pessoal conclui-se que, o número de saídas foi superior às entradas, representando uma diferença em cerca de 40 efetivos e onde o índice de saídas atinge os 14,2%. Realça-se que, o maior número de admitidos e saídos é no grupo de pessoal assistente técnico.

3. Trabalho extraordinário

Foram prestadas 11 074 horas, que correspondem sobretudo a trabalho extraordinário diurno, em dias de descanso complementar e dias feriado. Este trabalho foi compensado através de contrapartida remuneratória que totalizou 79,7 m€.

4. Absentismo

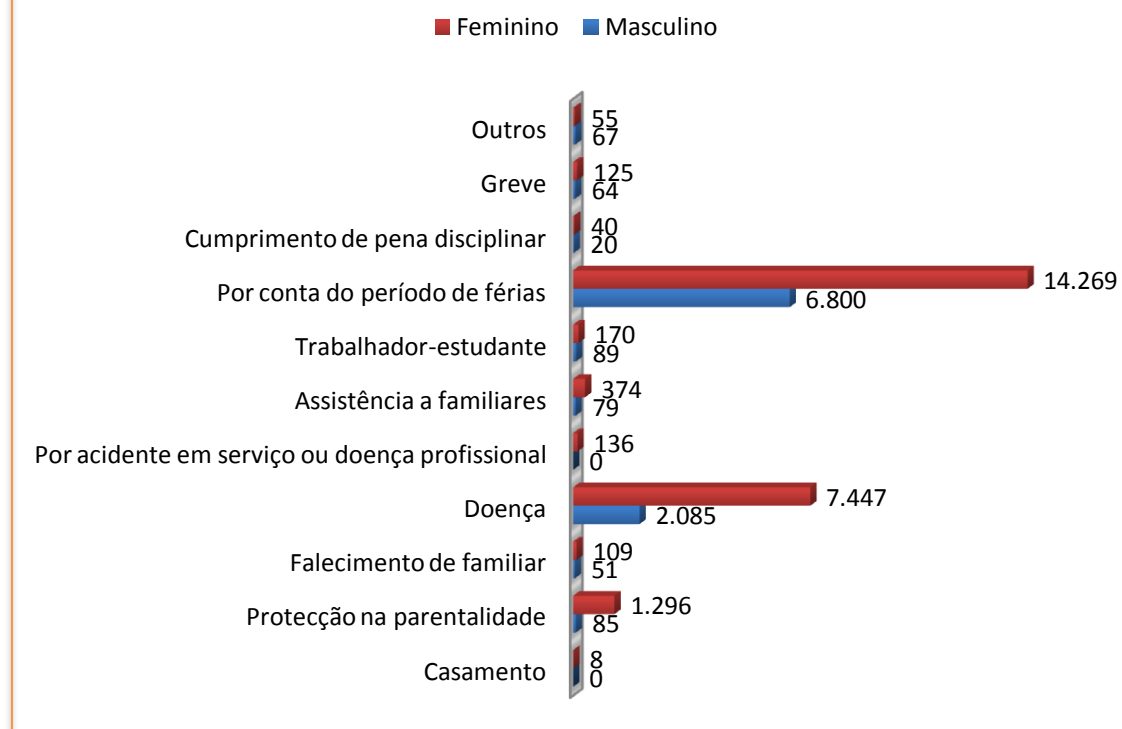
No ano de 2011, foram registados 34 873 dias de ausência ao trabalho, caracterizam-se como sendo praticadas predominantemente por trabalhadores da carreira assistente técnico e do sexo feminino.



A taxa de absentismo em 2011 situou-se nos 20,1%, sendo as principais causas de ausência ao trabalho por conta do período de férias, doença, proteção na parentalidade e assistência a familiares.

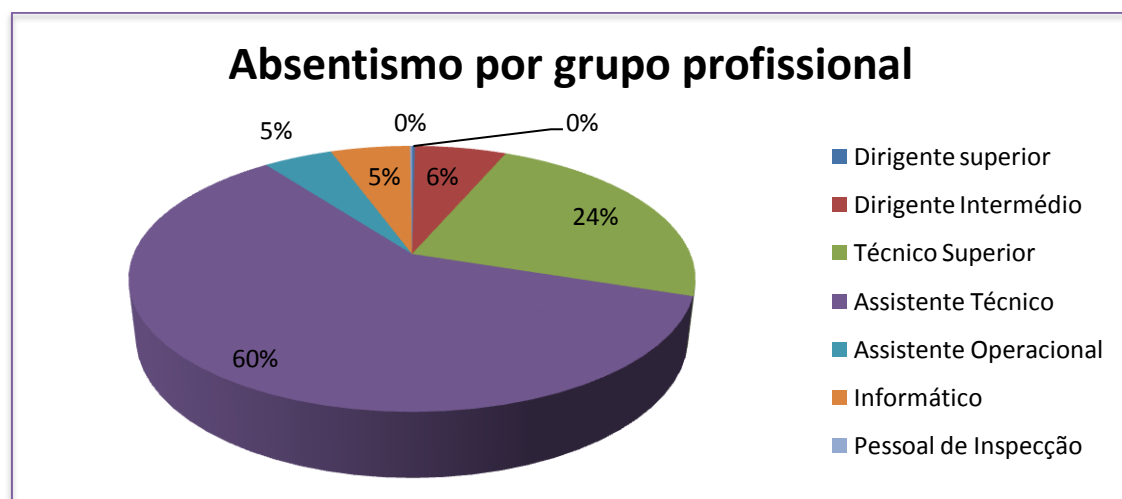
Merece ainda relevância o número de faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes (266). Por motivo de greve não foram trabalhados 192 dias correspondentes às duas greves gerais ocorridas em 2011.

Dias de ausências ao trabalho, por motivo e género



Da análise dos dados constantes do gráfico, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no sexo feminino (24 638) em relação às registadas no sexo masculino (10 235), registando-se os valores mais elevados nas ausências por conta do período de férias e doença.

Absentismo por grupo profissional

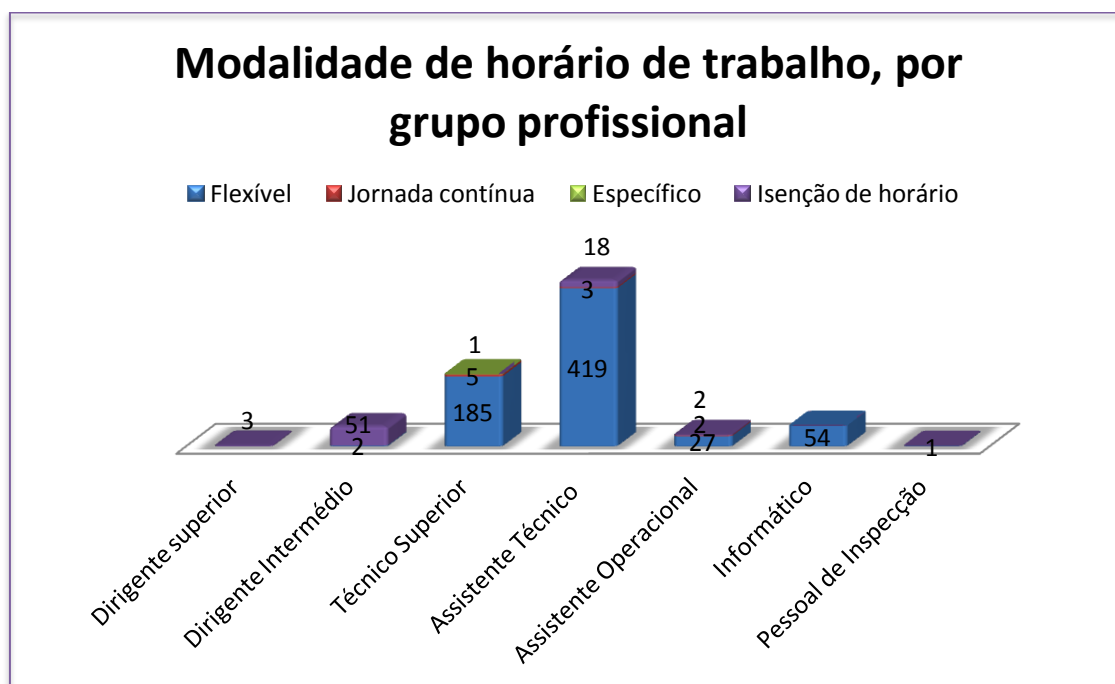


O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o de assistente técnico com um valor de 20 813 dias de ausências, seguidos do técnico superior com 8 214, o que é natural dado estes constituírem os grupos profissionais dominantes.

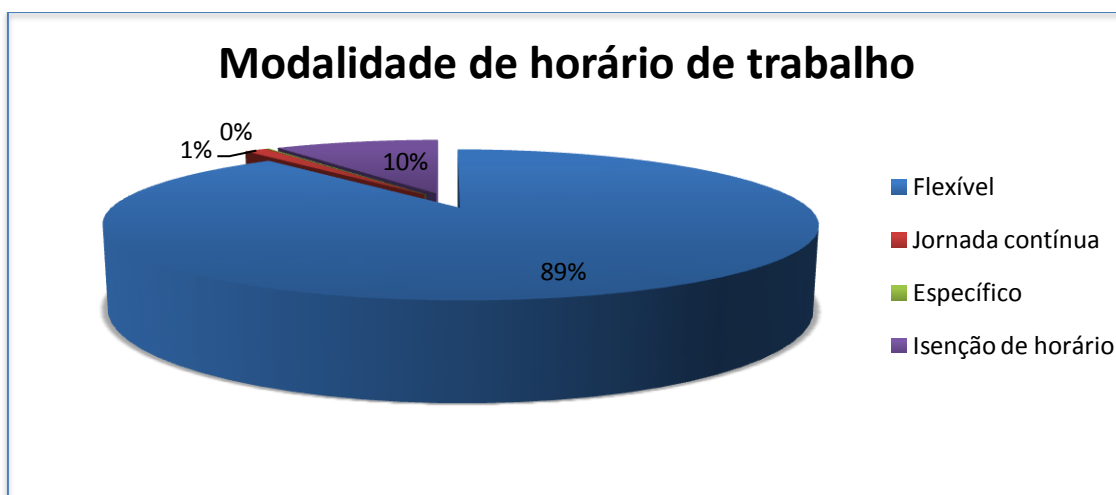
De salientar que existem no IMTT 139 trabalhadores sindicalizados, não tendo sido registado qualquer dispêndio de tempo com a atividade sindical.

5. Regime de horário

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas no IMTT, resulta a clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível (688 trabalhadores), seguido dos trabalhadores com isenção de horário (74 trabalhadores), jornada contínua (10 trabalhadores) e com horário específico (apenas um trabalhador).



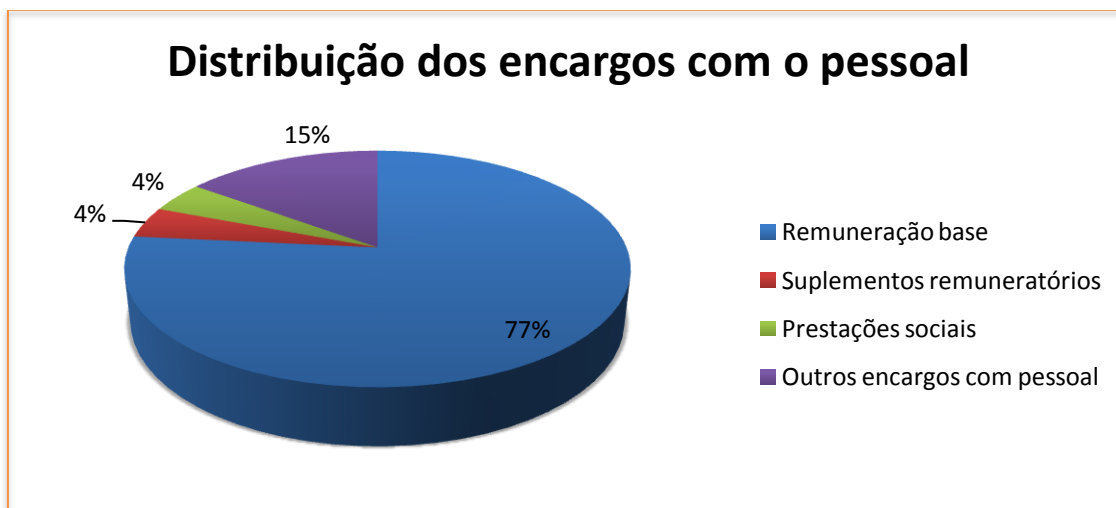
O horário de trabalho praticado no IMTT é o horário flexível, com plataformas fixas das 10 horas às 12 horas e das 14 horas e 30 minutos às 17 horas. Praticam este horário 89% dos trabalhadores. Com o regime de jornada contínua por motivo a assistência a menores, familiares doentes ou doença própria, encontram-se 10 trabalhadores.



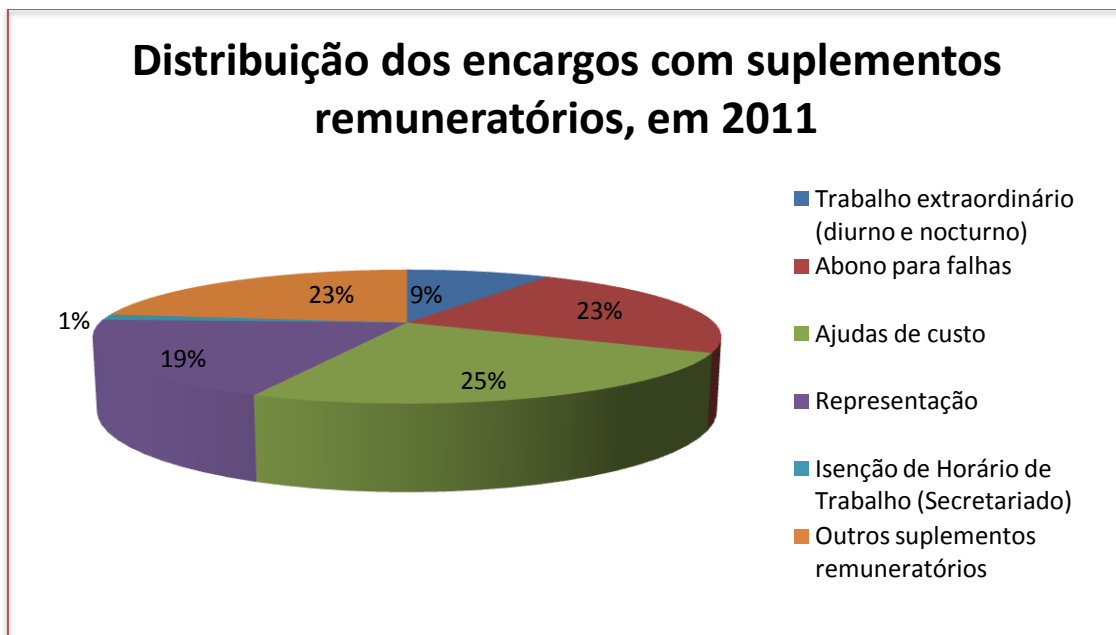
Existe uma tendência clara nos dirigentes e coordenadores técnicos de prática de isenção de horário de trabalho.

6. Encargos com pessoal

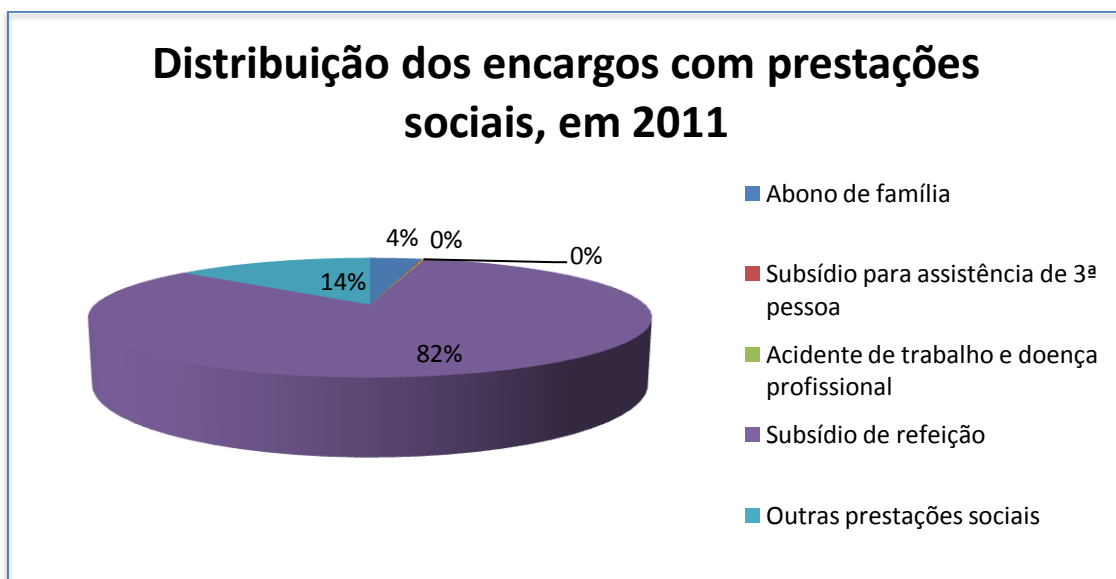
Em 2011, os encargos com o pessoal atingiram 20.633 m€ e distribuíram-se do seguinte modo:



Verificou-se que 77% dos encargos com pessoal foram atribuídos a remunerações base mensais, 15% a outros encargos, 4% a suplementos remuneratórios e 4% a prestações sociais.



Os suplementos remuneratórios atingiram 879,5 m€, nos quais estão incluídos o trabalho extraordinário (9%), os abonos para falhas (23%), as ajudas de custo (25%), as despesas de representação (19%), a isenção de horário de trabalho (1%) e outros suplementos remuneratórios (23%).



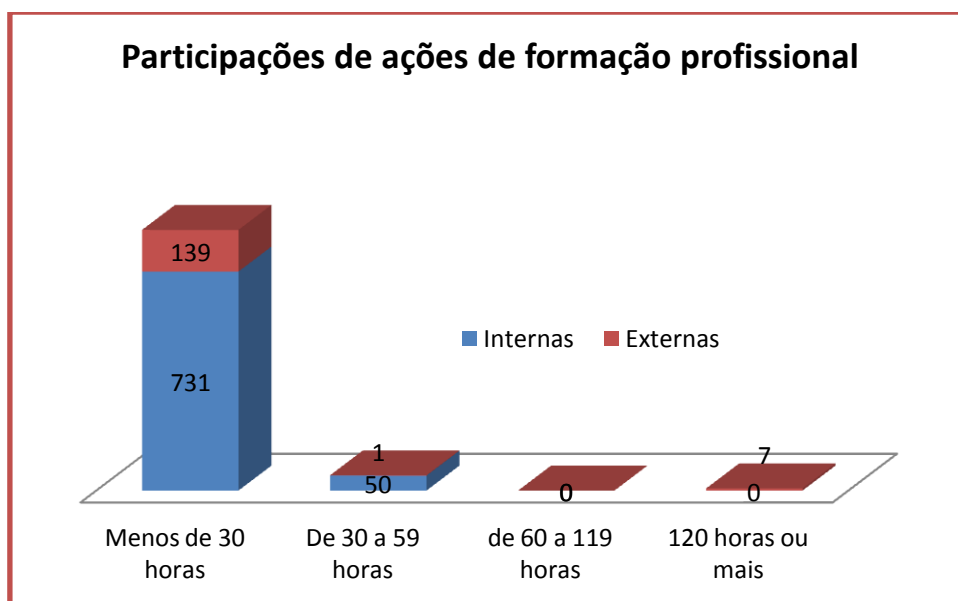
No respeitante, aos encargos com prestações sociais pagas no ano de 2011 perfaz a quantia de 875,9 m€, nos quais estão incluídos o abono de família, subsídio para assistência de 3ª pessoa, acidente de trabalho e doença profissional, subsídio de refeição e outras prestações sociais.

7. Higiene e Segurança

Foram registados no ano de 2011, 8 acidentes em serviço, em que, 5 foram considerados no local de trabalho, os quais resultaram em 150 dias de baixa. O número total de dias perdidos, com baixa por acidente em serviço, foi de 243 dias.

8. Ações de formação profissional

No ano de 2011, o IMTT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência em 928 ações de formação, enquadradas no âmbito do Plano de Ações de Formação para 2011. Das modalidades de formação executadas, 781 foram organizadas internamente, resultando as outras 147 em formação externa.

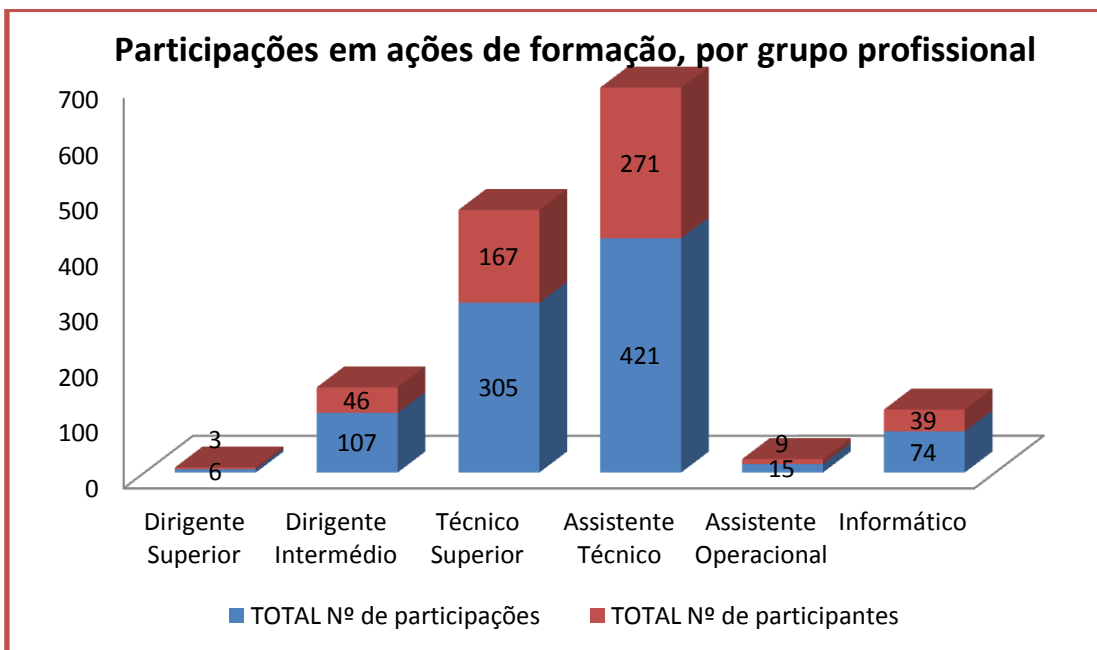


Durante o ano em análise, a formação realizada de acordo com o Plano reflete os seguintes fatores:

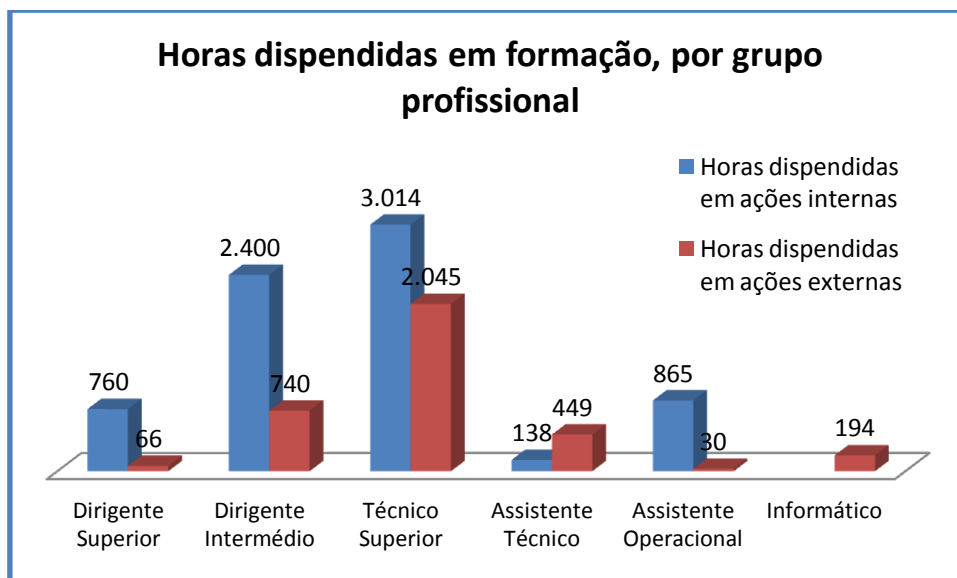
1. A entrada em produção de aplicações nucleares para o funcionamento do Instituto (key operational applications) levou ao desenvolvimento de ações de formação internas e de curta duração, nomeadamente: **GeRFiP** (Solução de Gestão de Recursos Financeiros em Modo Partilhado), **Laserfiche** (Sistema de gestão documental da sede), **SGE** (Sistema de Gestão de Entidades) e Requalificação de Entidades. Estas ações envolveram 293 trabalhadores;
2. Formação na área do atendimento ao público, com a realização de ações de formação à medida. Estas ações, internas e de curta duração, envolveram 40 trabalhadores;
3. Participação em eventos nacionais e internacionais de relevo para o trabalho desenvolvido pelos colaboradores. As ações de formação ministradas a este nível foram externas e, igualmente, de curta duração;
4. De referir ainda, que foram realizadas ações de formação, interna e de curta duração, que envolveram 17 trabalhadores.

Para além da formação prevista no Plano de Formação, foi ministrada formação extra plano de formação, consubstanciada, essencialmente:

- na participação em cerca de 13 eventos nacionais e internacionais na área dos Transportes, Políticas Públicas, Gestão Pública e Gestão de Recursos;
- na realização do Curso Prático de Tacógrafos e Tempos de Condução, de média duração, que envolveu 50 colaboradores provenientes quer dos serviços centrais quer dos desconcentrados;
- nas ações de formação em Webservices e Webservices – Desenvolvimento, que abrangeram 13 colaboradores da Direção de Serviços de Sistemas de Informação



Nas ações de formação realizadas, participaram um total de 535 formandos, para um volume de formação de 928. A formação predominou sobretudo na carreira dos assistentes técnicos seguindo-se os técnicos superiores. As horas dispendidas são largamente superiores em ações internas (7 177) quando comparadas com as ações externas (3 524).



Relativamente aos encargos financeiros, a despesa com as ações de formação interna atingiram os 18,7 m€, resultando que a despesa com ações externas atingiu 22,6m€.

O Plano de Ações de Formação em 2011 deu ênfase à formação interna nas áreas de Regulação Técnica e de Segurança (Veículos, formação comportamental em Auditoria) e Formação e Certificação (Reforço de Competências de Examinadores, Direção Técnica de Escolas de Condução, Licenciamento de Veículos de Instrução), bem como à área das tecnologias de informação e comunicação e às ações de proximidade para esclarecimento acerca dos sistemas de gestão de pessoas (SIADAP, Competências e Formação).



Instituto da Mobilidade
e dos Transportes Terrestres, I.P.

Anexos