



Balanço Social 2017

**Agência Nacional para a
Qualificação e o Ensino
Profissional, I.P.**



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2017

AUTOR/EDITOR

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I. P.

AV. 24 DE JULHO, N.º 138 • 1399-026 LISBOA

TEL: 21 394 37 00 • FAX: 21 394 37 99

E-MAIL: ANQEP@ANQEP.GOV.PT

CONCEÇÃO TÉCNICA

DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DATA DE EDIÇÃO

10 DE ABRIL DE 2018

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS, QUADROS, GRÁFICOS E INDICADORES	4
INTRODUÇÃO	5
1. CARACTERIZAÇÃO DA ANQEP, I.P.	6
1.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	6
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
2.1. EFETIVOS EM FUNÇÕES	7
2.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	9
1.1. GRUPO DE PESSOAL /CARGO/CARREIRA	9
2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	10
2.4. ESTRUTURA ETÁRIA	11
2.5. ANTIGUIDADE	13
2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	14
3. MOVIMENTO DE PESSOAL	15
3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	16
3.2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	16
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	16
4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS E AFINS	16
4.2. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO	17
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	17
5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS	17
5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR	19
5.3. ABSENTISMO LABORAL	19
6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	21
6.1. ACIDENTES DE TRABALHO	21
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	21
8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	23
9. OUTROS	23
10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	23
10.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	23
10.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS	25

10.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	26
10.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	26
10.5. OUTROS ENCARGOS	27
SÍNTESE	28
INDICADORES	30
ANEXOS	31
QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2017	32

ÍNDICE DE FIGURAS, QUADROS, GRÁFICOS E INDICADORES

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DA ANQEP, I.P.	7
GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EFETIVOS DA ANQEP, DE 2011 A 2017	8
GRÁFICO 2 – TRABALHADORES SEGUNDO CARGO E CARREIRA	9
GRÁFICO 3 – TRABALHADORES SEGUNDO CARGO E CARREIRA	10
GRÁFICO 4 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO	11
GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ESTRUTURA ETÁRIA E GÉNERO	12
GRÁFICO 6 – NÚMERO DE TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE	13
GRÁFICO 7 – NÚMERO DE TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL HABILITACIONAL E GÉNERO	14
GRÁFICO 8 – TAXA DE HABILITAÇÃO SUPERIOR	15
GRÁFICO 9 – MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO (%)	18
GRÁFICO 10 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA E MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	18
GRÁFICO 11 - NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA DOS TRABALHADORES, POR MOTIVO	20
GRÁFICO 12 – Nº DE DIAS DE ABSENTISMO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO	20
GRÁFICO 13 - HORAS DE FORMAÇÃO POR GRUPO DE PESSOAL	22
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DOS ESCALÕES REMUNERATÓRIOS, POR GÉNERO	24
INDICADOR 1 - N.º MÉDIO TRABALHADORES 2017	8
INDICADOR 2 - ÍNDICE DE ENQUADRAMENTO DE CARGOS DIRIGENTES	10
INDICADOR 3 – LEQUE ETÁRIO	12
INDICADOR 4 – ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO	12
INDICADOR 5 – ÍNDICE DE TECNICIDADE	14
INDICADOR 6 – LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO	24
QUADRO 1 - DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO 2017 POR UNIDADE ORGÂNICA E CARGO/CARREIRA	8
QUADRO 2 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO POR CARGO /CARREIRA	13
QUADRO 3 – EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE ADMISSÕES/SAÍDAS NOS ÚLTIMOS 7 ANOS	15
QUADRO 4 – EVOLUÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR NOS ÚLTIMOS 3 ANOS	19
QUADRO 5 – EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO NOS ÚLTIMOS 3 ANOS	22
QUADRO 6 - COMPARAÇÃO ANUAL DE ENCARGOS REMUNERATÓRIOS COM OS TRABALHADORES	25
QUADRO 7 - COMPARAÇÃO ANUAL DOS SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS COM OS TRABALHADORES	26
QUADRO 8 – COMPARAÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	27
QUADRO 9 - COMPARAÇÃO DE OUTROS ENCARGOS	27

INTRODUÇÃO

O Balanço Social constitui, a par do plano e relatório de atividades, um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos.

O Balanço Social de 2017 da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.) foi elaborado com referência a 31 de dezembro, nos termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, tendo também em consideração as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP).

Este instrumento de gestão está igualmente consagrado no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado¹, bem como no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública².

O presente relatório visa sintetizar de uma forma clara a evolução verificada na ANQEP, I.P., ao longo do ano de 2017, evidenciando um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros

Esta informação permite caracterizar socialmente este organismo, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os mais frágeis da gestão de recursos humanos, corrigir as estratégias delineadas e perspetivar a sua evolução.

Para além dos indicadores de 2017, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos mesmos, respeitante a anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da ANQEP, I.P., por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia desta Agência face às suas constantes alterações na conjuntura global da Administração Pública.

¹ Alínea c) do n.º 1 do artigo 7º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011 de 22 de dezembro e 68/2013, de 29 de agosto.

² Alínea e) do n.º 1 do artigo 8º, em conjugação com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 31º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro.

1. CARACTERIZAÇÃO DA ANQEP, I.P.

1.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A ANQEP, I.P. é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, com autonomia administrativa, financeira e pedagógica no prosseguimento das suas atribuições, atualmente sob a superintendência e tutela conjunta dos Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em coordenação com o Ministro da Economia. O respetivo diploma orgânico foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 36/2012, de 15 de fevereiro, os seus estatutos constam da Portaria n.º 294/2012, de 28 de setembro.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 36/2012, de 15 de fevereiro, a ANQEP, I.P. é administrada por um Conselho Diretivo (composto por um presidente, coadjuvado por dois vogais), fazendo ainda parte dos seus órgãos sociais, o Conselho Geral (órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação da ANQEP, I. P., e nas tomadas de decisão do conselho diretivo) e o Fiscal Único (órgão responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial, cujas competências são as previstas na lei-quadro dos institutos públicos).

Na sequência do estabelecido no anexo da referida Portaria, o Despacho n.º 13336/2012, de 11 de outubro, cria as unidades orgânicas flexíveis essenciais ao seu funcionamento e estabelece as respetivas competências.

Na área operacional, a ANQEP apenas dispõe de um departamento técnico, o Departamento de Gestão Integrada de Sistemas de Qualificação (DGISQ), que integra 2 divisões técnicas: a Divisão de Gestão do Catálogo Nacional de Qualificações (DGCNQ) e a Divisão de Gestão da Rede de Estruturas para a Qualificação e Ensino Profissional (DGREQEP).

As áreas de suporte são o Departamento de Administração Geral (DAG), no qual está inserida a Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), o Gabinete de Assessoria (GA) e o Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI).

Nos termos do nº 1 do artigo 5.º do anexo à Portaria n.º 294/2012, de 28 de setembro, a ANQEP, I.P. integra ainda uma Equipa Multidisciplinar de Dinamização Territorial (EMDT), a qual compete acompanhar e apoiar os vários projetos da Agência de natureza descentralizada, bem como promover, em todo o território continental, à articulação com as várias entidades locais e regionais envolvidas

A representação gráfica da estrutura orgânica da ANQEP, I.P. é aquela que se apresenta na Figura 1:

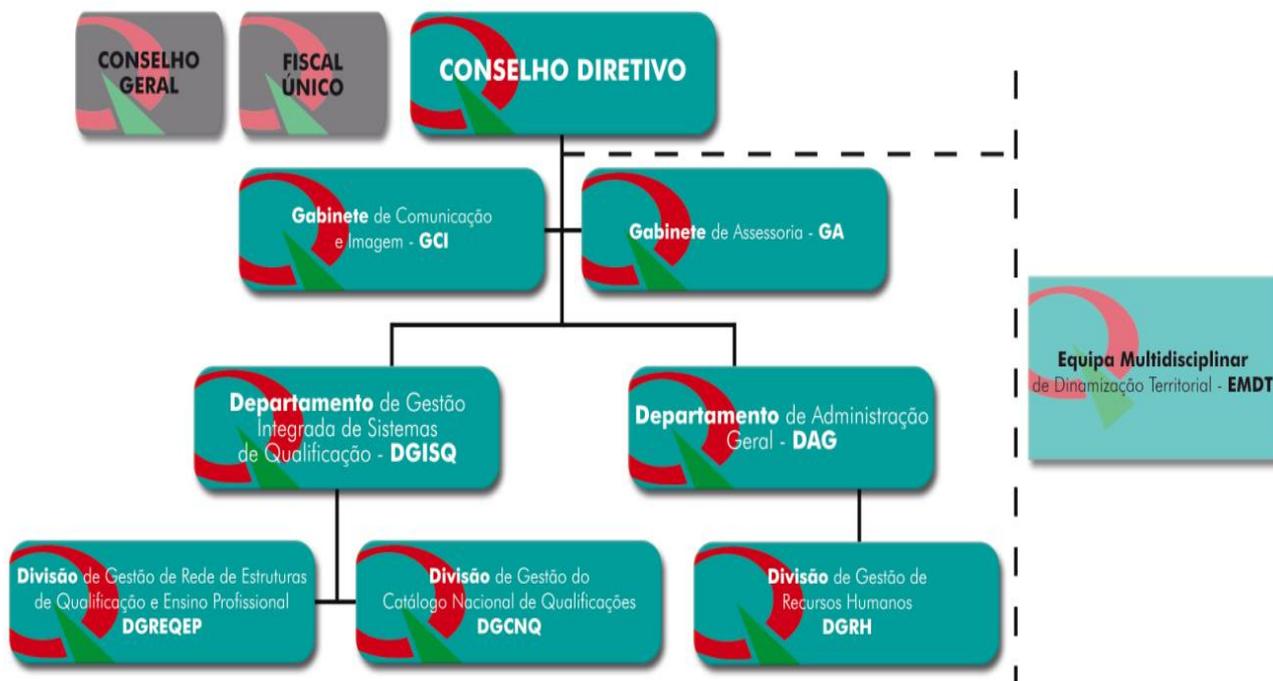


Figura 1- Organograma da ANQEP, I.P.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. EFETIVOS EM FUNÇÕES

Para o ano de 2017, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da ANQEP, I.P., um total de 116 colaboradores, dos quais dez (10) correspondiam a dirigentes, distribuídos por um (1) Presidente do Conselho Diretivo, dois (2) Vogais do Conselho Diretivo, dois (2) Diretores de Departamento, dois (2) Chefes de Divisão, dois (2) Coordenadores de Gabinete e um (1) Chefe de equipa multidisciplinar, equiparado a chefe de divisão, para efeitos remuneratórios.

No documento estavam igualmente previstos 80 Técnicos Superiores, onde se incluíam incluídos sete (7) Docentes do Ensino Básico e Secundário em regime da mobilidade estatutária, bem como um (1) Coordenador Técnico de Informática, um (1) Especialista de Informática, dois (2) Técnicos de Informática, catorze (14) Assistentes Técnicos e sete (7) Assistentes Operacionais.

No decorrer dos sete (7) últimos anos, tem-se registado uma acentuada diminuição dos trabalhadores efetivos, conforme se constata pela observação do gráfico abaixo, tanto na área da missão como nas áreas de suporte, o que tem conduzindo a uma situação de carência generalizada de meios técnicos e, conseqüentemente, a um aumento na intensidade do esforço dos recursos existentes.

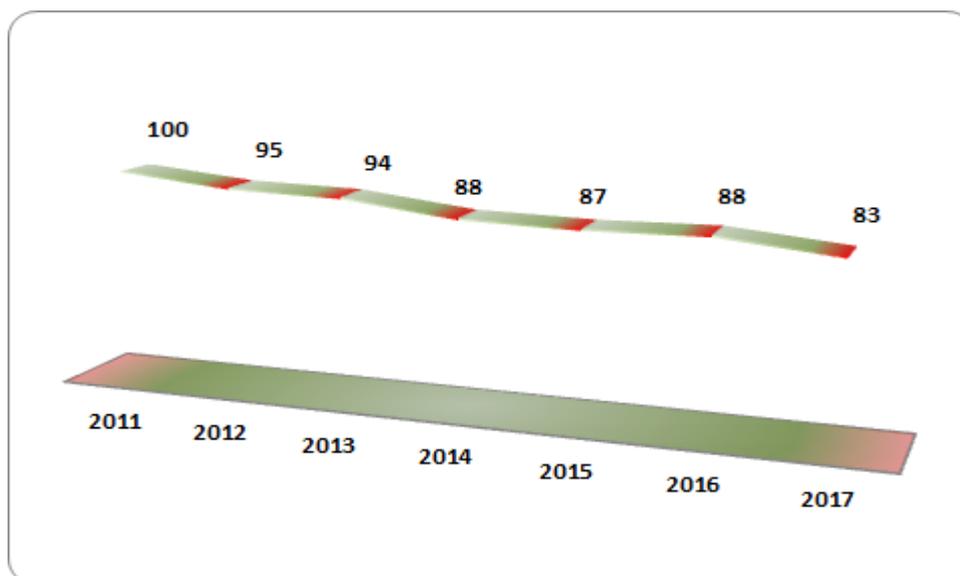


Gráfico 1 – Evolução do número de efetivos da ANQEP, de 2011 a 2017

Sendo certo que em 31 de dezembro de 2017, o número total de efetivos era de 83 trabalhadores, o número médio de trabalhadores em exercício de funções foi de 85 trabalhadores, atendendo às constantes movimentações (saídas e entradas) ocorridas ao longo do ano em análise.

$$\text{N.º Médio Trabalhadores} = \frac{[\text{n.º trabalhadores início do ano} + \text{n.º trabalhadores final do ano}]}{2}$$

$$\text{N.º Médio Trabalhadores 2017} = 85$$

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2017

Da análise do quadro 1, constata-se a seguinte distribuição dos efetivos em funções pelas unidades orgânicas, salientando que a área operacional, DGISQ, detém 48% (40 trabalhadores) do efetivo a 31 de dezembro de 2017, seguida do DAG com 20 trabalhadores (24%), os Gabinetes de Assessoria e Comunicação e Imagem contavam com, respetivamente, 11 e 10 trabalhadores (25%) e o Conselho Diretivo representa 2% do efetivo.

UO	Cargo / Carreira							Totais por UO	
	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Docente	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	N.º	%
CD	2							2	2%
DGISQ			6	4		1		11	13%
DGCNQ		2	11	2				15	18%
DGREQEP		1	12				1	14	17%
DAG		1	4		3	4	4	16	19%
DGRH		1	2			1		4	5%
GA		1	8	1		1		11	13%
GCI		1	7			2		10	12%
N.º	2	7	50	7	3	9	5	83	100%

Quadro 1 - Distribuição do efetivo 2017 por unidade orgânica e cargo/carreira

2.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2017, 72 (87%) trabalhadores da ANQEP, I.P. encontravam-se vinculados através de relação jurídica de emprego, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas³ (LTFP) e 9 (11%) trabalhadores em comissão de serviço no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente⁴ (EPD por fim, o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo incerto com 2 trabalhadores (que representam 2% do total dos efetivos).

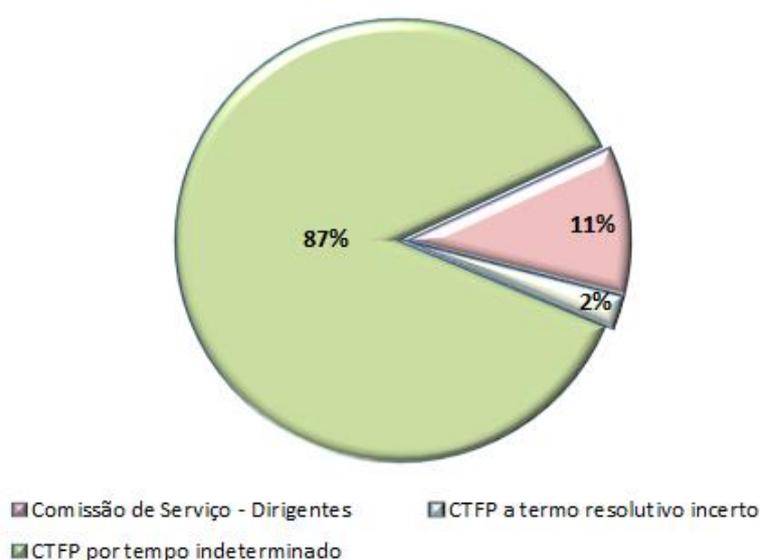


Gráfico 2 – Trabalhadores segundo cargo e carreira

No pessoal dirigente, em comissão de serviço, incluem-se os membros do conselho diretivo (presidente e vogais), assim como os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

1.1. GRUPO DE PESSOAL /CARGO/CARREIRA

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de Técnico Superior com 50 trabalhadores, ou seja, 60% do total de efetivos, seguido dos Assistentes Técnicos, com uma representatividade de 11% (9 trabalhadores), os Docentes⁵, pertencentes à carreira de

³ Aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

⁴ Designações Ver Nota de Rodapé n.º 1.

⁵ Estes trabalhadores são “recrutados” através do concurso anual de mobilidade de docentes ao abrigo do artigo 64.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Docentes do Ensino Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei nº 139-A/90, de 28 de abril, com a última redação dada pelos Decretos-leis nºs 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, para o desempenho de funções técnico-pedagógicas

Educadores de infância e docentes do ensino básico e secundário, com sete elementos (8%), os Assistentes Operacionais com cinco trabalhadores (6%) e, por fim, conforme gráfico infra.

Menor representatividade mantém-se no grupo de pessoal da carreira informática, representada por 4% (3 trabalhadores).

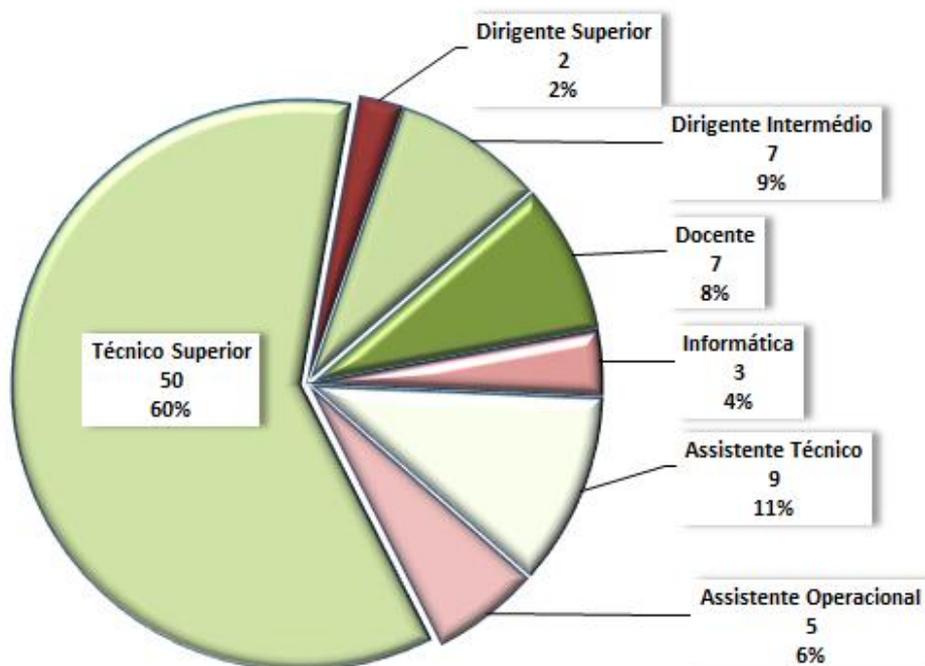


Gráfico 3 – Trabalhadores segundo cargo e carreira

Comparativamente com o ano de 2016, contabilizam-se menos três Técnicos Superiores do que no ano anterior e menos dois Assistentes Técnicos, mantendo-se o mesmo número de trabalhadores na carreira de Informática, Docentes e Assistente Operacionais.

A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 10,8%, sendo que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 10,6%.

Índice de Enquadramento = [(n.º dirigentes/total efetivo) x 100]

Índice de Enquadramento 2017 = 10,84%

Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes

2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos trabalhadores da ANQEP, I.P., 66 são mulheres (menos 5 que no ano anterior) e 17 são homens. Assim, à semelhança dos anos anteriores, continua a verificar-se uma diferença acentuada de género no total dos trabalhadores desta Agência, predominando o elemento feminino.

relacionadas com as áreas de intervenção prioritárias da ANQEP, I.P. não pertencendo ao Mapa de Pessoal desta Agência.

Tal é observável no gráfico seguinte, constatando-se aquela predominância em todos os cargos/carreiras, com exceção na carreira de Assistente Operacional, onde existe mais homens do que mulheres, e nos cargos de dirigente de nível superior (1.º e 2.º grau) onde existe igualdade em ambos os géneros, sendo que nos cargos de nível intermédio verifica-se, novamente, a predominância do género feminino.

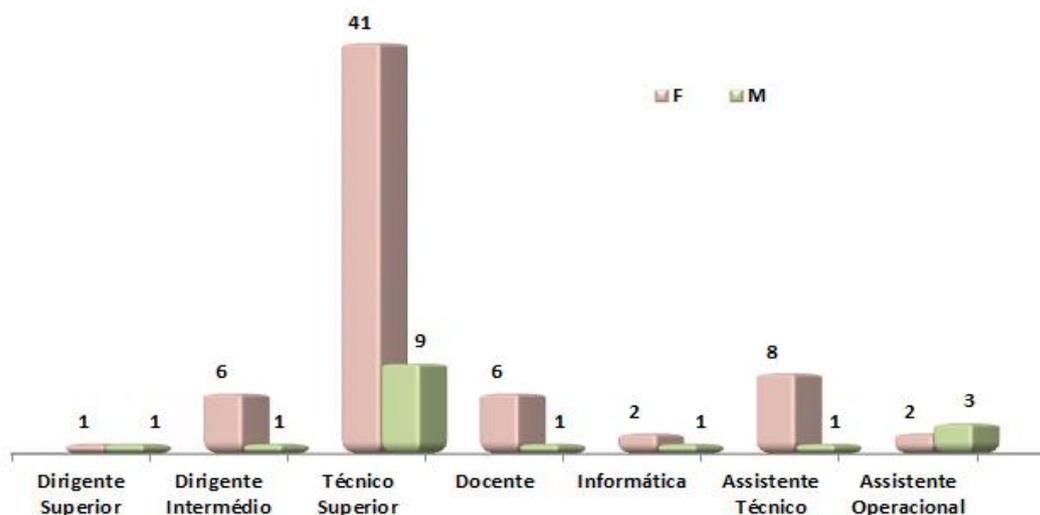


Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira e género

A taxa de feminização na ANQEP, I.P. diminuiu 1 ponto percentual em relação ao ano de 2016, correspondendo a 80% dos trabalhadores, e a taxa de masculinização, comparativamente ao ano anterior, aumentou 1 ponto percentual para 20%.

2.4. ESTRUTURA ETÁRIA

Na estrutura etária (gráfico 5), o efetivo da ANQEP, I.P., situa-se no intervalo compreendido entre os 30 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, para ambos os géneros, no escalão 45-49 anos de idade, com um número de trabalhadores de 22 do género feminino e 6 do género masculino.

Fazem parte desta faixa etária 28 trabalhadores, 22 mulheres e seis homens, que correspondem a 34% do total dos trabalhadores em exercício de funções nesta Agência, o que evidencia uma estrutura jovem, porém ligeiramente acima da média no geral da Administração Pública Central⁶ com 46,1 anos, mas abaixo da média dos trabalhadores do Ministério da Educação (49,1 anos), seguido imediatamente do intervalo dos “35 aos 39 anos” com 17%, onde se situam 14 trabalhadores, 10 mulheres e 4 homens.

⁶ BOEP: Boletim Estatístico do Emprego Público n.º 17 dezembro de 2017 (Q.1.1.12)

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que mais de metade dos trabalhadores em exercício de funções na ANQEP, I.P. (65%) tem mais de 45 anos, isto é, têm idades compreendidas entre os 45 e os 69 anos.

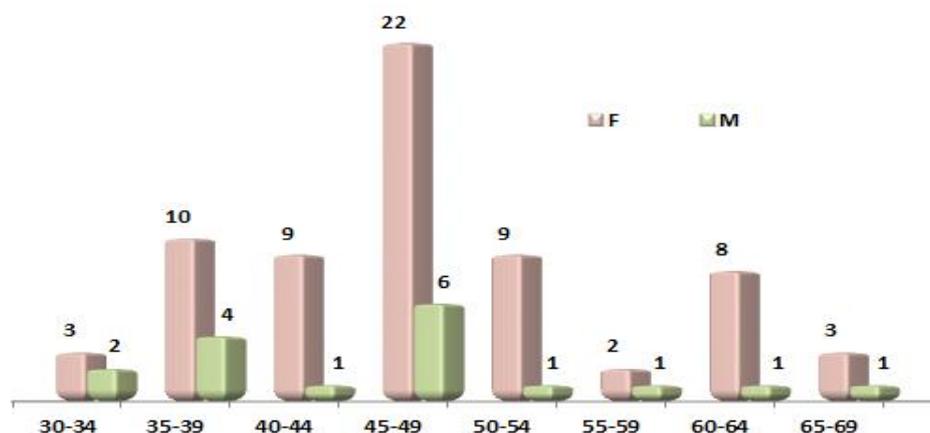


Gráfico 5 – Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género

Destaca-se que o trabalhador mais jovem tem 31 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos de idade. O leque etário que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é de 38 anos (mantendo-se igual ao ano anterior).

Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador menos idoso)

Leque Etário = 2,23

Indicador 3 – Leque Etário

O nível médio de idade dos trabalhadores da ANQEP, I.P. tem vindo a aumentar no decorrer dos anos, passando de 46,5 para 47 anos, o leque etário é de 2,23 e o índice de envelhecimento é de 19%, superior ao do ano anterior que era 18,2%.

Índice de Envelhecimento = (N.º trabalhadores com idade > = a 55 anos/Total efetivo) x 100

Índice Envelhecimento = 19%

Indicador 4 – Índice de Envelhecimento

Analisando o mesmo indicador por cargo/carreira (quadro 2), o grupo mais envelhecido é o grupo dos Técnicos Superiores (56%), seguido do Assistente Técnico (19%).

Cargo / Carreira	Índice Envelhecimento
Dirigente Superior	0,00%
Dirigente Intermédio	0,00%
Técnico Superior	56,25%
Docente	12,50%
Informática	0,00%
Assistente Técnico	18,75%
Assistente Operacional	12,50%

Quadro 2 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira

Uma das causas da elevada média etária dos trabalhadores, relaciona-se com a dificuldade de rejuvenescimento dos quadros, devido à limitação de admissão de novos trabalhadores.

2.5. ANTIGUIDADE

Na ANQEP, I.P. o nível médio de antiguidade que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número total de trabalhadores é de 20,7 anos, mantendo-se praticamente igual em relação ao ano anterior.

O nível de antiguidade situado no intervalo “20 aos 24 anos” é o que congrega o maior número de trabalhadores (26), como aconteceu no ano anterior, o que representa uma taxa de 31% do total dos trabalhadores, seguido logo do intervalo “5 aos 9 anos” com 16 trabalhadores, o que representa 19%.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que na antiguidade das mulheres o maior número de elementos situa-se no intervalo “20 aos 24 anos”, com 21 trabalhadoras, e nos homens encontra-se no mesmo intervalo “20 aos 24 anos”, com 4 elementos do género masculino.

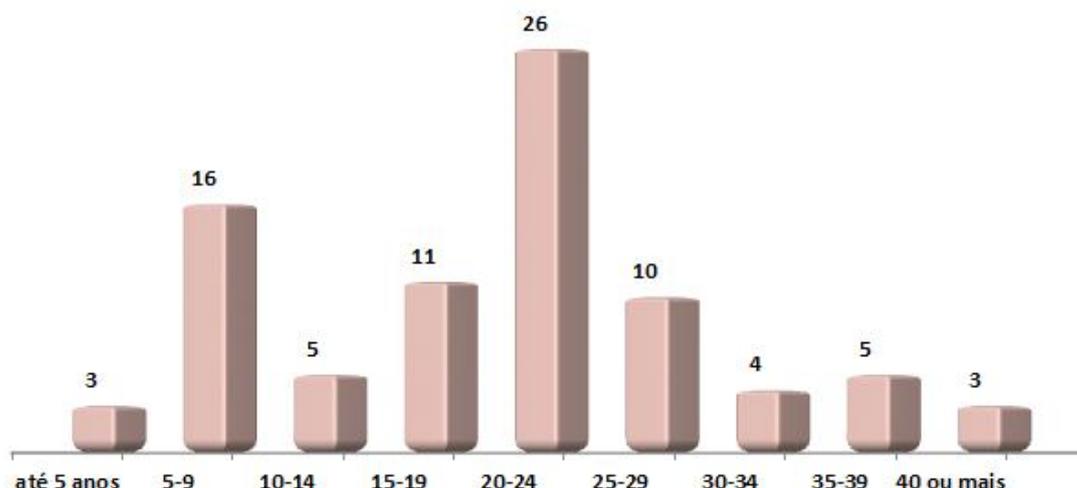


Gráfico 6 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade

2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que diz respeito à estrutura habilitacional da ANQEP, I.P. o grau académico mais comum é a “licenciatura”, com 50 trabalhadores, 41 mulheres e 9 homens, representando 60% do total dos trabalhadores, diminuindo um pouco em relação ao ano anterior que se encontrava nos 64%, facto imputável à cessação de funções de 3 técnicos superiores.

O segundo nível habitacional mais representado é o “mestrado”, correspondendo a 16% do total dos efetivos, representando 13 trabalhadores (10 mulheres e 3 homens), seguido pelo “12º ano de escolaridade ou equivalente” com 11%, correspondendo a 9 trabalhadores, 7 mulheres e 2 homens.

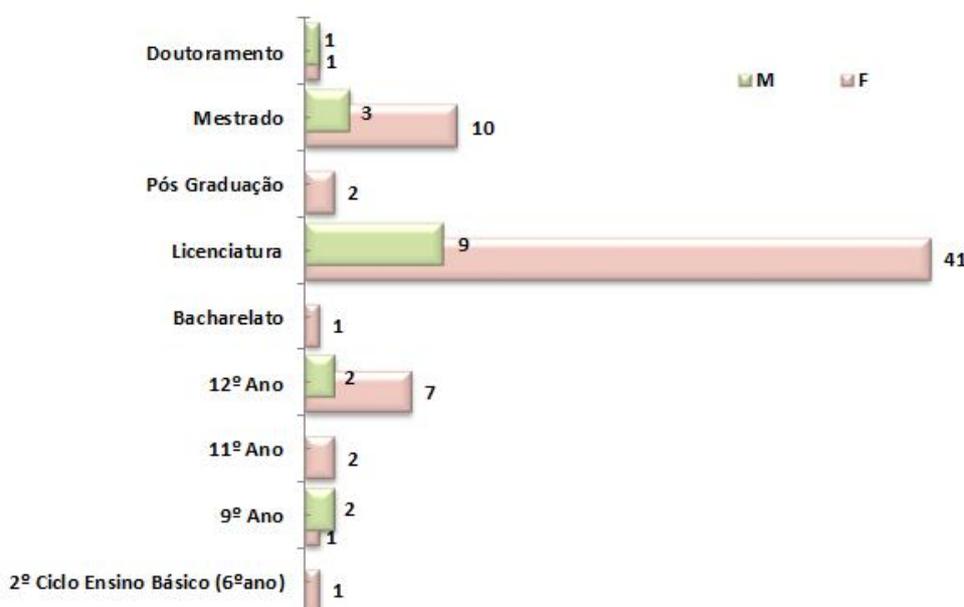


Gráfico 7 – Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género

Relativamente, à taxa de tecnicidade dos trabalhadores desta Agência, que resulta no número de trabalhadores Técnicos Superiores, Docentes e Informáticos sobre o total de trabalhadores, é de 71% (idêntica à do ano anterior), o que revela que existe um nível elevado de tecnicidade por parte dos recursos humanos da ANQEP, I.P., denotando a capacitação do corpo técnico para o desempenho das suas funções que se caracterizam como especializadas na qualificação e ensino profissional.

$$\text{Índice de Tecnicidade} = (\text{N.º Técnicos Superiores/Total efetivo}) \times 100$$

$$\text{Índice de Tecnicidade} = 71\%$$

Indicador 5 – Índice de Tecnicidade

É de realçar que este nível de tecnicidade encontra-se acima da média do Ministério da Educação (66%), bem como da generalidade da Administração Pública Central⁷ (58%).

Por sua vez, a taxa de habilitação superior da ANQEP, I.P., que resulta do número de efetivos com habilitação superior – doutoramento, mestrado, licenciatura, pós-graduação e bacharelato – sobre o total dos trabalhadores da Agência, mantém-se igual ao que se vindo a registar nos últimos 3 anos – 82%.

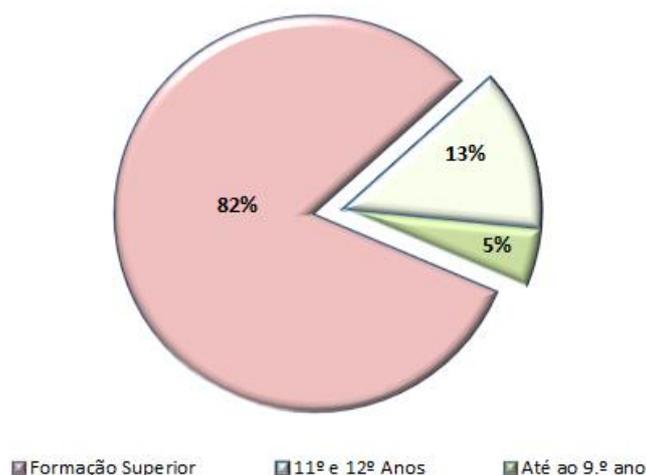


Gráfico 8 – Taxa de habilitação superior

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

Nos últimos 7 anos, como se pode verificar no quadro infra, tem-se verificado uma diminuição acentuada do número de efetivos da ANQEP, I.P., tanto na área de negócio como na área de suporte, sendo o ano de 2017 como o menor número efetivos em funções.

Anos	Total de Efetivos	Saídas	Admissões	Taxa de Saídas	Taxa de Admissões	Taxa de Rotatividade	Taxa de Reposição
2011	100	14	13	14,00%	13,00%	13,50%	92,86%
2012	95	8	3	8,42%	3,16%	5,79%	37,50%
2013	94	5	4	5,32%	4,26%	4,79%	80,00%
2014	88	15	9	17,05%	10,23%	13,64%	60,00%
2015	87	4	5	4,60%	5,75%	5,17%	125,00%
2016	88	10	8	11,36%	9,09%	10,23%	80,00%
2017	83	5	1	6,02%	1,20%	3,61%	20,00%

Quadro 3 – Evolução das taxas de admissões/saídas nos últimos 7 anos

⁷ BOEP: Boletim Estatístico do Emprego Público n.º 17 dezembro de 2017 (Q.1.2.12)

Em 2017 a taxa de admissão diminuiu em relação ao ano anterior (de 9,09% para 1,20%) e, no entanto, a taxa de saída deste ano situa-se nos 6,02%, tendo diminuído em relação ao ano transato, que registou 11,36%.

Da análise do quadro em apreço, pode-se constatar que 2015 foi o único ano em que as admissões foram superiores às saídas, que origina um baixo índice de rotatividade e, conseqüentemente, uma maior taxa de reposição.

Apesar das diligências efetuadas para repor gradualmente o capital de conhecimento da ANQEP, I.P. e, simultaneamente, garantir de forma sustentada o seu nível de qualidade e produtividade, esta situação de persistente redução de efetivos, conduz a uma situação de carência generalizada de meios técnicos e, conseqüentemente, a uma elevada intensidade do esforço dos recursos existentes.

3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

No decorrer do ano de 2017 foi designado, em comissão de serviço, o Vogal do Conselho Diretivo, equiparado a cargo de Direção Superior de 2º grau para efeitos remuneratórios, não pertencente ao mapa de pessoal da ANQEP, I.P.. No entanto, nesse mesmo ano cessou funções por motivo de tomada de posse em outro cargo público.

3.2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Em 2017 registaram-se cinco (5) saídas de trabalhadores pertencentes aos cargos/carreiras que de seguida se identificam:

- ⇒ Do cargo de direção superior de 2.º grau: cessou funções um (1) dirigente por motivo de início de funções em outro cargo público;
- ⇒ Da carreira/categoria Técnica Superior: cessou funções uma (1) trabalhadora por motivo de cessação da sua mobilidade intercarreiras e outra por início de funções em outro organismo do Ministério da Educação.
- ⇒ Da carreira/categoria Assistente Técnica: cessaram funções duas (2) trabalhadoras, uma por procedimento concursal para o exercício de funções na carreira/categoria de Técnica Superior e outra por início de funções, em regime de mobilidade, noutra organismo do Ministério da Educação.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS E AFINS

A 31 de dezembro de 2017 não tiveram seguimento procedimentos concursais, em função da indisponibilidade orçamental por via das cativações aplicadas a esta Agência, decorrentes da entrada em vigor do decreto de execução orçamental para 2017.

Efetivamente as cativações às verbas inscritas no Agrupamento 01 no Orçamento anual da ANQEP, I.P. sucessivamente previstas nos decretos de execução orçamental desde 2016, tem representado uma diminuição de 21% ao montante aprovado em sede da respetiva Lei do Orçamento de Estado, verbas este necessária para assunção de todos os encargos decorrentes despesas com pessoal (Agrupamento 01), incluindo os encargos relativos a remunerações dos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se tem aprovisionado as necessidades de recrutamento.

Face a estes constrangimentos, a ANQEP, I.P. tem recorrido dos mecanismos legais (e possíveis) de recrutamento de pessoal, designadamente através do procedimento mais célere, ou seja, o regime de mobilidade, visando colmatar as necessidades emergentes da área de missão, bem como para as áreas de suporte.

Deste modo, e em conformidade com o Mapa de Pessoal para o ano de 2017 encontra-se por prover os seguintes postos de trabalho:

- 12 postos de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior;
- 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico;
- 1 posto de trabalho para a carreira Informática.

4.2. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Em 2017 verificou-se duas (2) alterações de situação profissional, motivada pela consolidação da mobilidade na categoria de 2 trabalhadores, 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

Com a entrada da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que veio estabelecer as 35 horas como período de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, a partir de 1 de julho de 2016, procedendo à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o período normal de trabalho foi alterado de oito para sete horas por dia, de 40 para 35 horas, sendo este o período normal de trabalho (PNT) a 31/12/2017.

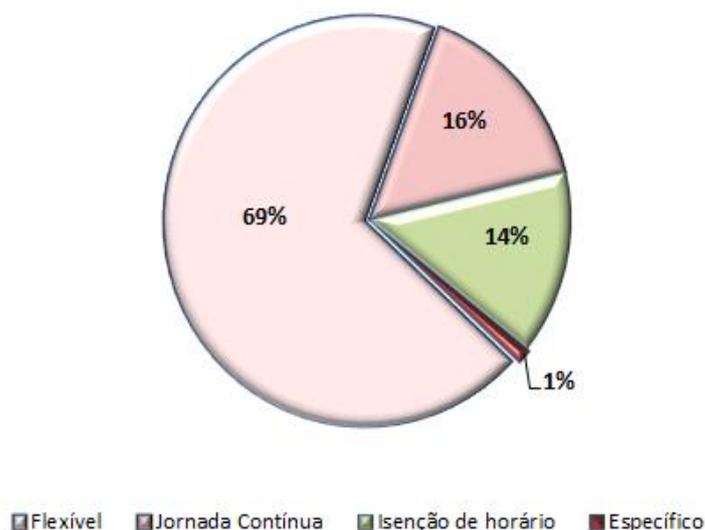


Gráfico 9 – Modalidade de horário de trabalho (%)

Assim, o horário de trabalho mais praticado na ANQEP, I.P. é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h30 às 12h30 e das 14h30 às 16h30. Praticam este tipo de horário 69% do total dos trabalhadores, sensivelmente acima dos 68% registados no ano anterior, o que corresponde a 57 trabalhadores (43 são mulheres e 14 são homens).

De seguida, a modalidade de horário mais utilizada é a jornada contínua, com 14 trabalhadores, onde 13 são mulheres e 1 é homem, representando 16% do total dos efetivos, ligeiramente inferior aos 17% verificados no ano anterior. O principal motivo relaciona-se com a assistência a menores de 12 anos.

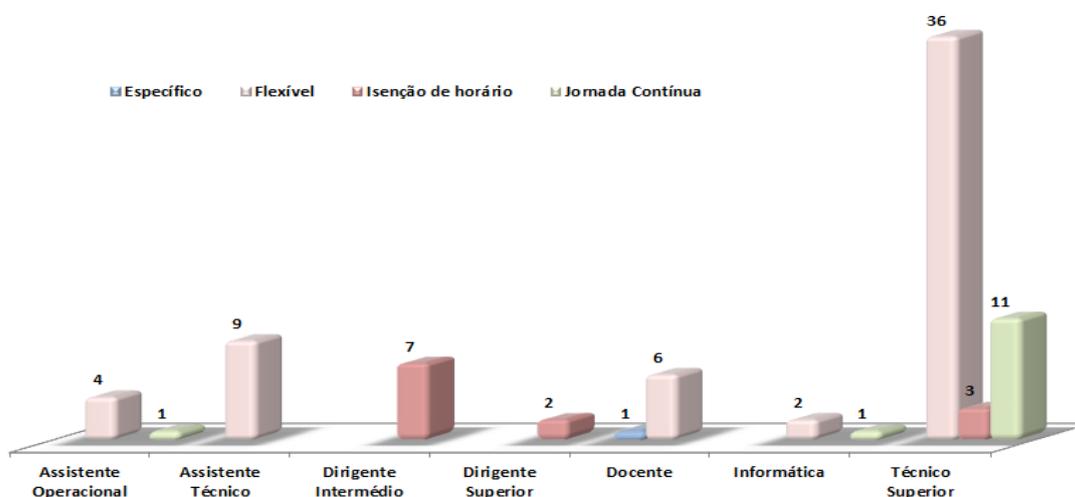


Gráfico 10 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira e modalidades de horário de trabalho

Por sua vez, surge a isenção de horário, com 11 trabalhadores, onde se inserem os Dirigentes, os trabalhadores em funções de coordenação (chefe de equipa multidisciplinar e coordenador técnico de informática), dois Técnicos Superiores com funções fundamentadas para a sua isenção (com acordo escrito celebrado) e os Assistentes Operacionais com funções de motoristas, perfazendo 14% do total dos trabalhadores, menos dois p.p. do que o ano anterior, onde 9 são mulheres e 2 são homens.

Por último, em regime específico, a tempo parcial encontra-se uma trabalhadora pertencente à carreira de Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário, repartindo, por acordo tripartido, praticando o horário de 17 horas e 30 minutos semanais.

5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano de 2017, foram prestadas na ANQEP, I.P. um total de 1.977 horas de trabalho suplementar, destacando-se 1.749 horas em trabalho suplementar diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar de 137 horas.

Na ANQEP, I.P. o trabalho suplementar diurno em dias normais foi desenvolvido, essencialmente, por Assistentes Operacionais, que exercem funções de motorista.

No que diz respeito ao trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, em dias de descanso semanal complementar, bem como em dias feriado foi realizado, maioritariamente, por Técnicos Superiores, seguidos por Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, no âmbito das competências conferidas a esta Agência, designadamente no suporte de eventos por todo o país.

TRABALHO SUPLEMENTAR (em horas)	2015	2016	2017	%	Δ (2017/2016)
Trabalho suplementar diurno	1555	1437	1749	88,47%	21,71%
Trabalho suplementar noturno	6	0	0	0,00%	-
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	419	48	91	4,60%	89,58%
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	0	149	137	6,93%	-8,05%
Trabalho em dias feriado	16	10	0	0,00%	-100,00%
TOTAL	1.996	1.644	1.977	100%	20,26%

Quadro 4 – Evolução do trabalho suplementar nos últimos 3 anos

5.3. ABSENTISMO LABORAL

No final do ano 2017, nesta Agência registaram-se o mesmo número de dias de absentismo registado em 2016, ou seja, 1.219 dias, a que corresponde a uma taxa de absentismo de 6,44 %, ligeiramente superior ao que se registou o ano passado (5,80 %).

Globalmente, o total das ausências verificadas ao longo do ano, o motivo “ausência por motivo de doença do trabalhador” contabiliza 917 dias (menos 4 dias que no ano anterior), representando 75% do total das ausências dos trabalhadores da ANQEP, I.P., menos do que registado em 2016 (76%).

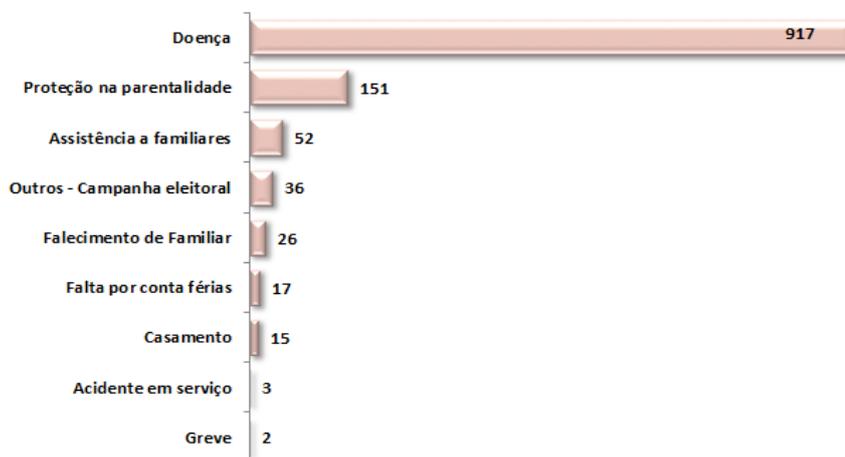


Gráfico 11 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo

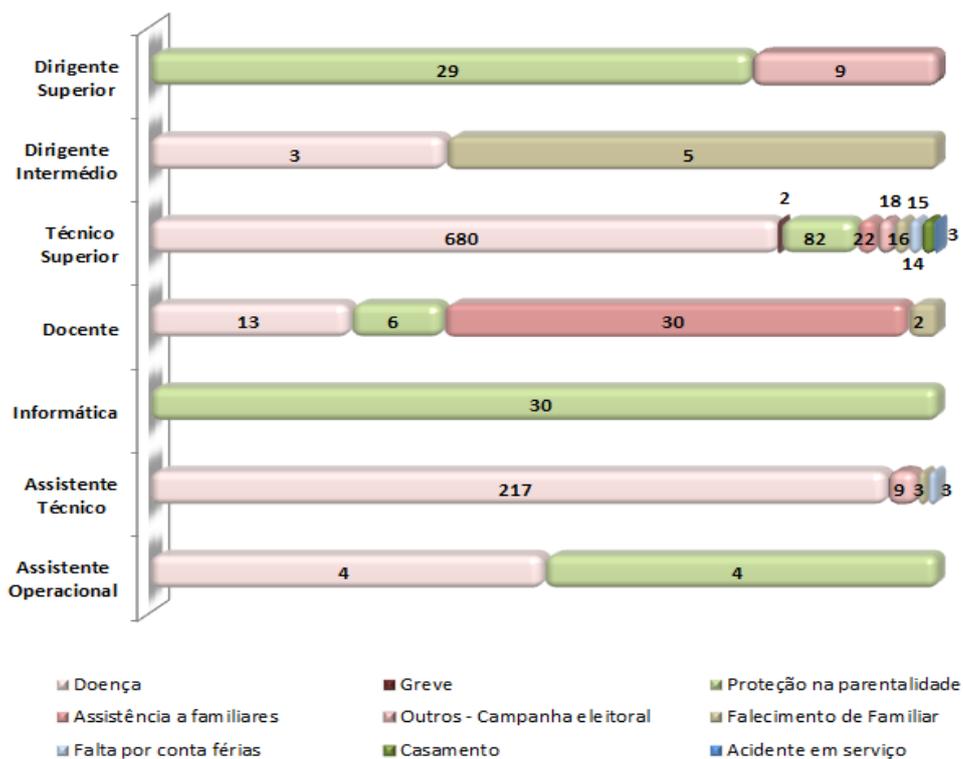


Gráfico 12 – Nº de dias de absentismo, por grupo de pessoal e tipo

Através da análise aos gráficos anteriores, verifica-se que o maior número de ausências se deve a doença do próprio trabalhador, ocorrendo em praticamente todas as carreiras/categorias, seguido por proteção da parentalidade e ausências por assistência a familiares.

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Por iniciativa da ANQEP, I. P., em 2017 realizou-se, nas suas instalações, uma análise à qualidade do ar interior e uma avaliação de riscos ergonómicos para a segurança e saúde dos seus trabalhadores.

Os Relatórios da Qualidade do Ar Interior e de Riscos – Ergonomia foram de divulgação geral interna, tendo-se salvaguardado (no que respeita ao referente à ergonomia), a reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores alvo da amostra, divulgando-se os resultados sem identificar os trabalhadores em concreto.

Na sequência daquelas análises, verificou-se apenas necessidade de substituição de cadeiras nos postos de trabalho, que se traduziu num encargo de 5.036,85 euros.

Também em 2017 decorreram diligências com vista à contratação da “Prestação de Serviços para a Elaboração e Implementação das Medidas de Autoproteção para Edifícios Não Escolares do Património da Parque Escolar”, no qual a ANQEP, I. P. integra como parte interessada, referentes às instalações arrendadas pela ANQEP, I.P., contribuindo com um pagamento de 1.200,00 euros. A Parque Escolar, I.P. é a entidade responsável pela condução deste processo de aquisição.

Em sede de projeto de Orçamento para o corrente ano, previu-se a contratação de uma empresa de prestação de serviços de medicina no trabalho. No entanto, em face dos limites impostos pelo artigo 49.º da LOE 2017, e considerando as prioridades adjacentes à concretização das atribuições da ANQEP, não houve disponibilidade orçamental para acomodar esta despesa.

6.1. ACIDENTES DE TRABALHO

No ano de 2017 registou-se apenas um acidente no local de trabalho, originado três dias de ausência por parte do trabalhador.

Não houve transição, para o ano em análise, de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Ao longo de 2017, a ANQEP, I.P. proporcionou formação a 16 trabalhadores, com intuito de dotar os seus recursos humanos de competências transversais essenciais aos processos de modernização e gestão de qualidade.

No total foram realizadas 16 ações de formação, todas externas.

Quanto ao número de horas das ações de formação realizadas todas tiveram duração “inferior a 30 horas” e abrangeram um universo de 16 participantes.

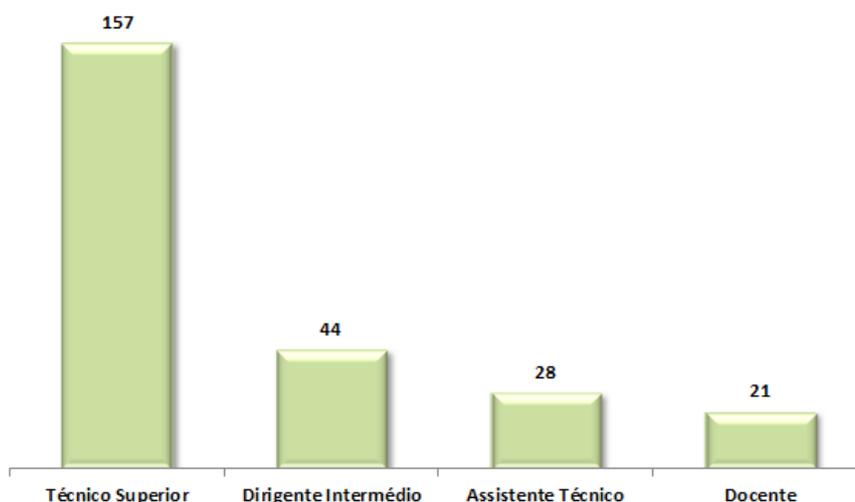


Gráfico 13 - Horas de formação por grupo de pessoal

Globalmente foram despendidas 250 horas em ações de formação, um valor inferior ao registado em 2016, com 542 horas.

Em relação ao ano de 2017 e numa análise comparativa de dados, podemos concluir que se verificou uma diminuição significativa do número de horas ações de formação, consequência da diminuição registadas na frequência de cursos com cargas horárias com maior número de horas.

EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO	2015	2016	2017	Δ (2017/2016)
Taxa de formação profissional	26,44%	31,82%	19,28%	-39,42%
Número de horas despendidas em ação de formação	416 horas	524 horas	250 horas	-52,29%
Taxa de investimento em ação de formação	5,30%	4,60%	0,06%	-98,80%

Quadro 5 – Evolução da Formação nos últimos 3 anos

A taxa de participação na formação que consiste no rácio entre os participantes na formação e o total de efetivos da ANQEP, I.P. foi de 19%, inferior à registada no ano de 2016 (32%).

O número de horas de formação é inferior ao registado no ano anterior e os custos totais foram inferiores, sendo de 1.610,00€ em 2017, comparativamente a 12.720,00€ em 2016.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio da despesa com as ações de formação e o total de encargos com o pessoal, foi de 0,055% muito inferior à registada no ano anterior (0,46%).

Das 400 horas previstas para formação, foram efetivadas 250 horas, o que represente uma execução de 63% do planeado.

De referir que a ANQEP, I.P., no seu QUAR 2017, propôs um objetivo relacionado com o desenvolvimento de competências e capacitação dos seus colaboradores, nomeadamente o indicador 12, cuja enunciação ficou expressa como “Taxa de execução do Plano anual de Formação”, e com uma meta de 50% do universo.

Acontece que por força do artigo 49º da LOE, a ANQEP, I.P. viu-se obrigada a cancelar várias inscrições programadas em ações e a desenvolver novas diligências no sentido de se promover procedimento adequado tendo visto a aquisição de serviço de formação ao INA no valor 1.750,00 solicitando autorização de dispensa do limite do n.º 1 do referido art.º 49º, sem que se tivesse conseguido levar a bom termo tal pedido.

Assim, considerando a superveniência e imprevisibilidade daquela situação, foi submetido e autorizado a anulação do indicador “Taxa de execução do Plano anual de Formação”.

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

A taxa de sindicalização dos trabalhadores da Agência é de 4,8% do total dos trabalhadores, ligeiramente superior ao do ano passado (4,5%). São quatro os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de desconto em vencimento.

Não está constituída nenhuma comissão de trabalhadores. Foi eleita em 6/12/2016 a Comissão Paritária para o período de 2017-2020, nos termos legais, e encontra-se devidamente constituída.

Em 2017 não houve qualquer processo disciplinar transitado do ano anterior, nem nenhum processo foi instaurado.

9. OUTROS

Em 2017 não existiam quaisquer trabalhadores estrangeiros e eram três os trabalhadores portadores de deficiência e/ou incapacidade.

Relativamente ao recurso à greve, ao longo do ano, foram registadas duas adesões, por parte de 2 técnicos superiores e a duração da paralisação durou, no total, 14 horas.

10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

10.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores da ANQEP, I.P., tendo como referência o mês de dezembro, considerou-se a remuneração salário base ilíquido e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

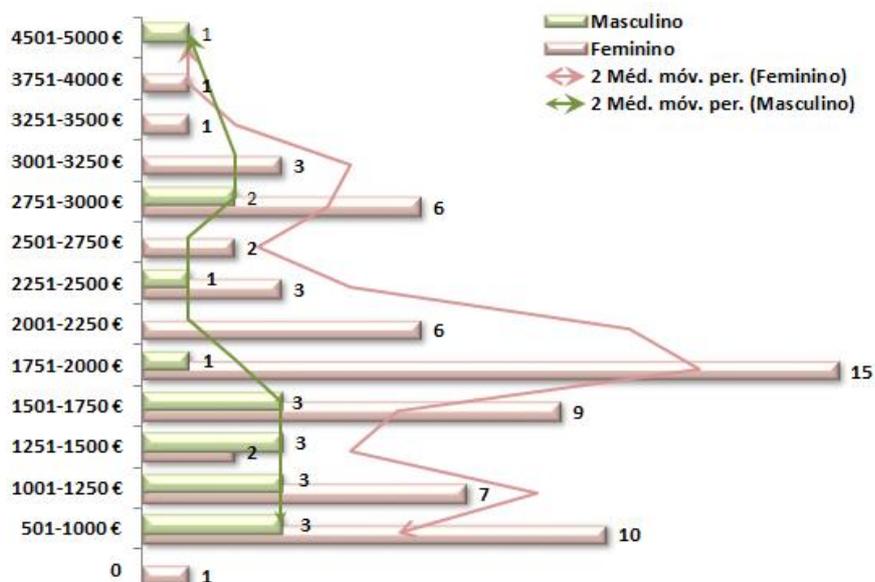


Gráfico 14 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género

A estrutura remuneratória na Agência verifica-se que 26 trabalhadores situam-se nos escalões remuneratórios acima dos 2.000,00 € (22 mulheres e 4 homens), 28 encontram-se entre os escalões 1.500,00 € e 2.000,00 € (24 mulheres e 2 homens), 15 estão abrangidos entre 1.001,00 € e os 1.500,00 € (9 mulheres e 6 homens) e 14 trabalhadores auferem até 1.000,00€ (11 mulheres e 3 homens). A trabalhadora registada como a auferir 0 € pertence à carreira de educadores de infância e docentes do ensino básico e secundário, que, por acordo tripartido, a sua remuneração é assegurada pela escola onde leciona a tempo parcial.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da ANQEP, I.P., identificou-se como vencimento mínimo, o valor de 557,00 euros, para o género feminino e 583,58 euros, para o género masculino. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de 4.512,09 € euros para o género masculino e 3.757,76 € euros para o género feminino. A diferença observada entre os valores máximos e mínimos das remunerações auferidas, entre géneros, tanto no caso feminino como no masculino, prende-se com o exercício de funções como membros do Conselho Diretivo, para os limites máximos, e as funções exercidas com a categoria de Assistente Operacional., para os limites mínimos.

A amplitude do leque salarial ilíquido, ou seja, a diferença entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo, é de 3.955,09 €, incluindo dirigentes, ou seja, a remuneração ilíquida mais elevada é 6 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa, sendo a média da remuneração ilíquida mensal no valor de 1.852,75€, aumentando em relação ao ano anterior (1.675,63€).

$$\text{Leque Salarial Ilíquido} = \frac{\text{Maior remuneração ilíquida}}{\text{Menor remuneração ilíquida}}$$

$$\text{Leque Salarial Ilíquido} = 8,1$$

Indicador 6 – Leque Salarial Ilíquido

10.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram, em 2017, 2.910.719,51€, correspondendo a cerca de 27,8% do orçamento de funcionamento total da ANQEP, I.P., traduzindo um aumento de 139.308,78 euros face ao ano anterior (2016).

Encargos Anuais com Pessoal	2016		2017		↕
	€	(%)	€	(%)	
Remuneração base	2.064.373 €	74,49%	2.152.897 €	73,96%	88.524 €
Suplementos remuneratórios	72.045 €	2,60%	81.711 €	2,81%	9.666 €
Prémios de desempenho	0 €	0,00%	0 €	0,00%	0 €
Prestações sociais	113.408 €	4,09%	131.660 €	4,52%	18.252 €
Benefícios sociais	0 €	0,00%	12.438 €	0,43%	12.438 €
Outros encargos com pessoal	521.585 €	18,82%	532.014 €	18,28%	10.429 €
Total	2.771.410,73 €	100,00%	2.910.719,51 €	100,00%	139.308,78 €

Quadro 6 - Comparação anual de encargos remuneratórios com os trabalhadores

A maior fração corresponde à remuneração base (incluindo subsídio de férias e de Natal) que tem um peso de 74% no total dos encargos, seguida de 18% com despesas com outros encargos com pessoal, 4,5% referente a prestações sociais e, por último, 3% com suplementos remuneratórios.

De referir que se considera “outros encargos com pessoal”, as indemnizações por férias não gozadas, os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social.

O aumento ocorrido deve-se maioritariamente à alteração da posição remuneratória de 2 trabalhadoras, considerando que esta Agência foi notificada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP), de que 3 trabalhadoras, haviam tido uma alteração salarial, decorrente da sua promoção e subsequente evolução profissional, na sequência da abertura de um concurso de promoção relativo aos anos de 2004, 2005 e 2006⁸.

Assim, no decorrer dos meses de junho e agosto de 2017 esta Agência processou os acertos devidos desde o ano em que estas iniciaram funções nesta agência, pagando também à segurança social as contribuições por si devidas e as quotizações devidas pelos trabalhadores ao seu serviço, cujo encargo total foi de 98.437,99 €.

⁸ Esta notificação por parte do IEFP surgiu para se dar cumprimento ao Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 17 de dezembro de 2014, relativo à ação administrativa especial interposta pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional, (STEMPFOR), que entendeu que estes acertos devem retroagir às datas em que os referidos concursos deveriam ter sido abertos. Em 15 de novembro de 2016, foi publicada em Diário da República, o Aviso (extrato) n.º 14100/2016, que informava onde se encontravam disponíveis as listas com a divulgação dos candidatos promovidos nos referidos anos para as novas categorias do referido Instituto, onde se encontravam as referidas trabalhadoras. Tiveram assim, as citadas trabalhadoras uma alteração salarial, decorrente da sua promoção e subsequente evolução profissional, em cumprimento do já referido acórdão do Supremo Tribunal Administrativo.

Outro fator que contribuiu para o aumento com os encargos remuneratórios foi que em 2017 estava totalmente eliminada a redução remuneratória prevista na Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro⁹.

10.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Em 2017, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de 81.711,06 euros, registando um aumento de 9.666,49 euros, comparativamente com o ano anterior.

O suplemento remuneratório com maior encargo para a ANQEP, I.P. mantém-se nas despesas de representação com o valor de 43.090 euros (52,73%), seguido do encargo as ajudas de custo no valor de 22.636 euros (27,70%).

Suplementos remuneratórios	2016		2017		↕
	€	(%)	€	(%)	
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	4.754 €	6,60%	8.294 €	10,15%	3.540 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	2.544 €	3,53%	4.545 €	5,56%	2.001 €
Abono para falhas	859 €	1,19%	797 €	0,97%	-62 €
Ajudas de custo	21.307 €	29,57%	22.636 €	27,70%	1.328 €
Representação	37.690 €	52,31%	43.090 €	52,73%	5.400 €
Secretariado	1.400 €	1,94%	1.400 €	1,71%	0 €
Outros suplementos remuneratórios	3.491 €	4,85%	951 €	1,16%	-2.540 €
Total	72.044,57 €	100,00%	81.711,06 €	100,00%	9.666,49 €

Quadro 7 - Comparação anual dos suplementos remuneratórios com os trabalhadores

Residualmente, contabilizam-se os encargos com o trabalho suplementar (10,15%), outros suplementos remuneratórios (1,16%), trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados (5,56%), despesas relacionadas com o secretariado (1,71%) e, por fim, com o abono para falhas (1%).

10.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que diz respeito aos encargos com prestações sociais, o subsídio de refeição representa o maior peso neste tipo de encargo, com 65,40%, seguido de outras prestações sociais com 26,78%, onde estão inseridos o subsídio familiar a crianças e jovens e subsídio de doença, o abono de família representa 4,99% e os outros encargos são residuais.

⁹ Através da Lei n.º 159-A/2015, de 30 de dezembro, foi progressivamente eliminada ao longo do ano de 2016, com reversões trimestrais, nos seguintes termos: 40 % nas remunerações pagas a partir de 1 de janeiro de 2016; 60 % nas remunerações pagas a partir de 1 de abril de 2016; 80 % nas remunerações pagas a partir de 1 de julho de 2016 e, eliminação completa da redução remuneratória a partir de 1 de outubro de 2016.

Encargos com prestações sociais	2016		2017		↕
	€	(%)	€	(%)	
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	481 €	0,42%	3.718 €	2,82%	3.237 €
Abono de família	2.077 €	1,83%	6.572 €	4,99%	4.495 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0 €	0,00%	0 €	0,00%	0 €
Subsídio de refeição	81.642 €	71,99%	86.105 €	65,40%	4.463 €
Outras prestações	29.207 €	25,75%	35.265 €	26,78%	6.057 €
Total	113.407,75 €	100,00%	131.659,58 €	100,00%	18.251,83 €

Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais

10.5. OUTROS ENCARGOS

No que diz respeito aos outros encargos com pessoal, as despesas com as contribuições que a Agência, como entidade patronal, tem para com a Caixa Geral de Aposentações, representam 63,55% do total das despesas, seguida das contribuições para a Segurança Social com 34,16% e outros encargos representam 2,28%.

Outros encargos com o pessoal	2016		2017		↕
	€	(%)	€	(%)	
Contribuições da entidade patronal para a CGA	356.841 €	68,41%	346.020 €	63,55%	-10.821 €
Contribuições da entidade patronal para a Segurança Social	139.774 €	26,80%	185.994 €	34,16%	46.220 €
Contribuições da entidade patronal para a ADSE	0 €	0,00%	0 €	0,00%	0 €
Outros	24.970 €	4,79%	12.438 €	2,28%	-12.532 €
Total	521.585,34 €	100,00%	544.451,99 €	100,00%	22.866,65 €

Quadro 9 - Comparação de outros encargos

De referir que o aumento que se verificou nas contribuições da entidade patronal para a Segurança Social encontra-se relacionado com o pagamento dos acertos remuneratórios referidos no ponto 10.2 do presente relatório.

SÍNTESE

- Em 31 de dezembro de 2017, a ANQEP, I.P. contava com um total de **83 trabalhadores**, 66 mulheres e 17 homens, verificando-se uma significativa predominância do género feminino, com uma **taxa de feminização de 80%**.
- A modalidade de vinculação com maior evidência na Agência foi o **Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado**, com uma **representatividade de 87%** do total dos trabalhadores, seguido pela modalidade de comissão de serviço com 11%.
- O grupo profissional dominante era o dos **Técnicos Superiores**, com 50 efetivos, 41 mulheres e 9 homens, que **representam 60%** do total dos recursos humanos.
- Do total dos trabalhadores da ANQEP, I.P. **11% ocupavam cargos de direção superior e intermédia**, com um efetivo de cada género, desempenhavam funções em cargos de direção superior e um homem e seis mulheres na direção intermédia.
- No que respeita à estrutura etária **65% dos trabalhadores tinham idade acima dos 45 anos**. Os grupos etários mais representativos correspondiam aos intervalos “45 a 49 anos” (34%) e “35 aos 39 anos” (17%).
- A **taxa de envelhecimento**, que representa os trabalhadores da ANQEP, I.P. com 55 ou mais anos no total de efetivos, situou-se nos **19%**, sendo o **nível médio de idade de 47 anos**.
- No período em análise, a **antiguidade média dos trabalhadores** da ANQEP, I.P. situa-se nos **20,7 anos**. O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo “20 aos 24 anos”, que representam 30 % do total dos trabalhadores.
- O nível de habilitação escolar mais representado em 2016 corresponde à **licenciatura**, contabilizando **64% do total dos trabalhadores**, sendo 47 mulheres e 9 homens. A **taxa de habilitação superior da ANQEP, I.P.**, que resulta do número de efetivos com habilitação superior – doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato – sobre o total dos trabalhadores da Agência **é de 82%** e a **taxa de tecnicidade dos trabalhadores** que resulta no número de trabalhadores Técnicos Superiores, Docentes e Informáticos sobre o total de trabalhadores, **é de 72%**.
- Durante 2017 não foram admitidos trabalhadores, representando uma **taxa de admissão de 0%**, e saíram 5 correspondendo a uma **taxa de saída de 5,7%**.
- A modalidade horária mais praticada pelos trabalhadores da ANQEP, I.P. é o **horário flexível** com **69% do total dos trabalhadores**, o que corresponde a 57 trabalhadores (43 são mulheres e 14 são homens).
- Em 2017 foram prestadas na ANQEP, I.P. um total de **1.977:30 horas de trabalho suplementar**, destacando-se 1.749:30 horas em trabalho suplementar diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar de 137 horas.

- O **índice médio de ausência ao trabalho** registado em 2017 situou-se em **3,38 dias** por trabalhador. O número de dias de absentismo o total foi de 1220 dias.
- No ano de 2017 não se registou **nenhum acidente em serviço**, não tendo resultado em dias de ausência ou baixa por parte do trabalhador.
- No período em análise foram **15 os colaboradores** da ANQEP, I.P. que **receberam formação**, num total de 16 participações em ações de formação, todas em ações externas.
- A **taxa de sindicalização** dos trabalhadores da Agência é de **4,8%** do total dos trabalhadores.
- No que concerne à **estrutura remuneratória**, considerando as remunerações mensal base ilíquidos (brutas), mais os suplementos regulares, verifica-se que **36% dos trabalhadores** da ANQEP, I.P. se **situam no escalão remuneratório “1500-2000€”**, abarcando 30 trabalhadores, 26 mulheres e 4 homem.
- O **leque salarial ilíquido**, que consiste na proporção entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo, atingiu a amplitude de 7,8, sendo a média da remuneração ilíquida mensal no valor de 1.852,8€.
- O **total dos encargos com pessoal** em 2017 ascendeu a **2.910.719,51€**, correspondendo a cerca de 27,8% do orçamento de funcionamento total da ANQEP, I.P.

INDICADORES

Indicadores Sociais	
Taxa de Feminização	$N.^{\circ}$ trabalhadores do género feminino/Total de trabalhadores
Taxa de Masculinização	$N.^{\circ}$ trabalhadores do género masculino/Total de trabalhadores
Nível Médio de Idades	\sum Idades dos trabalhadores/Total de trabalhadores
Leque Etário	Idade do trabalhador mais idoso-Idade do trabalhador mais novo
Taxa de Envelhecimento	$N.^{\circ}$ trabalhadores \geq 55 anos/Total de trabalhadores
Nível Médio de Antiguidade	\sum Antiguidades dos trabalhadores/Total de trabalhadores
Taxa de Habilitação Superior	$N.^{\circ}$ Doutoramentos + Mestrados + Licenciaturas + Bacharelatos/Total de trabalhadores
Taxa de Tecnicidade	$N.^{\circ}$ de trabalhadores Técnicos Superiores + Docentes + Informáticos/Total de trabalhadores
Taxa de Admissão	$N.^{\circ}$ total de admissões/Total de trabalhadores
Taxa de Saída	$N.^{\circ}$ total de saídas/Total de trabalhadores
Índice de Absentismo	\sum Ausências ao trabalho/ Total de dias potenciais de trabalho (n. ^o de dias úteis x total de trabalhadores)
Taxa de Sindicalização	$N.^{\circ}$ trabalhadores sindicalizados/Total trabalhadores
Remunerações e Encargos	
Remuneração Base Média Anual	\sum Encargos com remuneração base/Total de trabalhadores
Remuneração Base Média Mensal ilíquida	$(\sum$ Encargos com remuneração base/Total de trabalhadores) /14
Leque Salarial Ilíquido	Valor do salário máximo/Valor salário mínimo
Formação Profissional	
Taxa de Participação em Formação	$N.^{\circ}$ participantes nas formações/Total de trabalhadores
Taxa de Investimento em Formação	\sum Encargos com formação/ \sum Encargos com pessoal