



**AUTORIDADE
DA MOBILIDADE
E DOS TRANSPORTES**



BALANÇO SOCIAL DE 2017



Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. ESTRUTURA ORGÂNICA.....	5
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	7
3.1. Estrutura do quadro de pessoal.....	7
3.2 Perfil dos Recursos Humanos	8
3.2.1 Distribuição por vínculo de emprego	8
3.2.2 Distribuição por género.....	9
3.2.3 Distribuição por idades.....	10
3.2.4 Distribuição por nível de habilitações.....	10
4. ALTERAÇÕES NA SITUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	11
4.1. Seleção e recrutamento	11
4.2. Alterações de posição remuneratória / pagamento de prémios de desempenho	11
4.3. Saídas.....	11
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	12
5.1. Modalidades de horários praticados	12
5.2. Trabalho suplementar.....	12
5.3. Absentismo	12
6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	12
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	13
8. GASTOS COM O PESSOAL.....	13



1. INTRODUÇÃO

De acordo com o estipulado nos respetivos Estatutos, aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio, a Autoridade da Mobilidade e dos Transportes (AMT) deve elaborar o Balanço Social (BS) da entidade, nos termos da legislação aplicável.

A AMT elaborou o seu primeiro balanço social no ano de 2017 uma vez que apenas neste exercício atingiu os 50 colaboradores exigidos para o respetivo efeito.

Com a elaboração do presente BS, a AMT pretende divulgar um conjunto de informação diretamente relacionada com os seus trabalhadores, com o intuito de promover melhor *accountability* junto dos *stakeholders* no que à gestão de recursos humanos diz respeito.

O exercício de 2017, à semelhança de exercícios anteriores, voltou a ser marcado por políticas orçamentais restritivas impostas pela Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2017. Mais uma vez, as políticas adotadas pelo Governo basearam-se numa conjuntura de contenção e controlo da despesa pública.

Não obstante a AMT ser uma Entidade Pública Independente, ao abrigo da Lei-Quadro das Entidades Reguladoras, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, tem sido sujeita aos mesmos condicionalismos impostos aos organismos públicos sujeito aos poderes de tutela do Governo.

A título exemplificativo, refira-se as restrições decorrentes da LOE 2017 quanto à política de recrutamento de gestão de recursos humanos a que a AMT esteve sujeita durante este ano.

O recrutamento de trabalhadores para a AMT é realizado através de procedimentos concursais públicos, de acordo com o previsto na Lei-Quadro e nos seus Estatutos, bem como nas restantes normas que lhe sejam aplicáveis à data de abertura.



A AMT pode, também, recorrer ao recrutamento de trabalhadores que detenham vínculo de emprego público, utilizando para o efeito a figura jurídica do Acordo de Cedência de Interesse Público, instrumento que tem permitido suprir algumas necessidades internas do quadro de pessoal.

Importa ainda referir que, nos termos da Lei-Quadro das Entidades Reguladoras e nos Estatutos da AMT, os seus colaboradores estão sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho regulamentado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de dezembro, na sua redação atual.



2. ESTRUTURA ORGÂNICA

A AMT integra a seguinte estrutura orgânica:

O Conselho de Administração - é o órgão colegial máximo da AMT, composto por um presidente, um vice-presidente e três vogais.

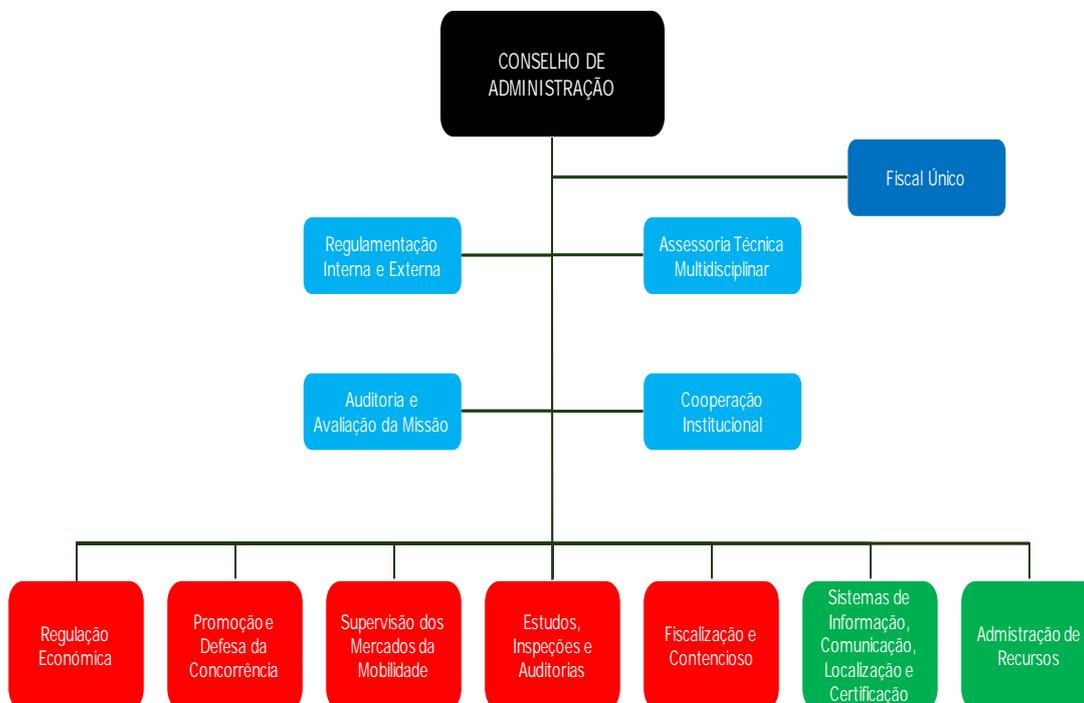
O Fiscal Único - é o órgão *“responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial da AMT, e de consulta do Conselho de Administração”*.

Importa realçar que, oportuna e reiteradamente, foi solicitado ao Governo, enquanto órgão competente para o efeito, a nomeação do Fiscal Único para a AMT, o que ainda não ocorreu.

Integram a AMT as seguintes Unidades Orgânicas:

- **Na área de funções de apoio direto ao Conselho de Administração:**
 - Direção de Regulamentação Interna e Externa;
 - Direção de Assessoria Técnica Multidisciplinar;
 - Direção de Auditoria e Avaliação da Missão; e
 - Direção de Cooperação Institucional.
- **Na área de funções substantivas:**
 - Direção de Regulação Económica;
 - Direção de Promoção e Defesa da Concorrência;
 - Direção de Supervisão dos Mercados da Mobilidade;
 - Direção de Estudos, Inspeções e Auditorias;
 - Direção de Fiscalização e Contencioso.
- **Na área de funções de suporte:**
 - Direção de Administração de Recursos;
 - Direção de Sistemas de Informação, Comunicação, Localização e Certificação.

Organograma AMT





3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3.1. Estrutura do quadro de pessoal

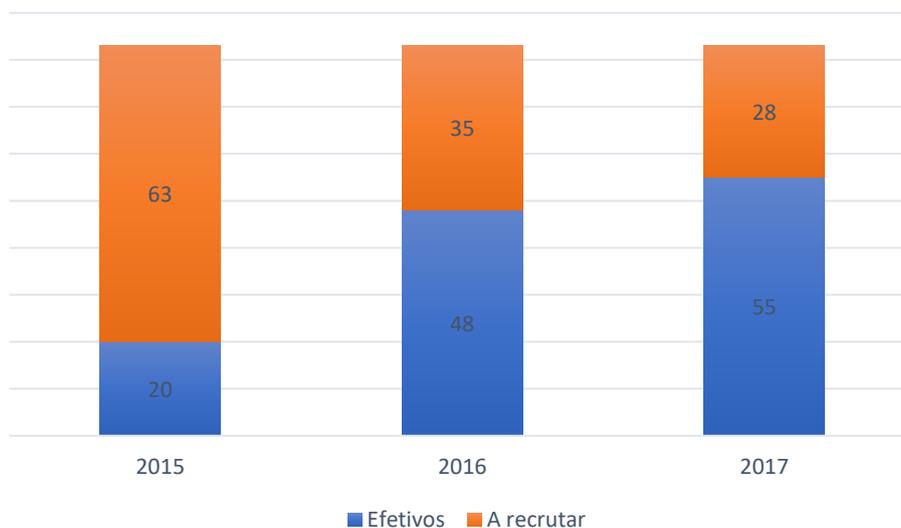
No Regulamento de Pessoal da AMT estão previstos os seguintes grupos profissionais, de acordo com o nível de qualificação dos colaboradores:

- ✓ Quadros superiores: integra os grupos profissionais de consultor principal (CP), consultor (C) e técnico superior (TS);
- ✓ Quadros médios: integra o grupo profissional de técnico especialista (TE);
- ✓ Profissionais qualificados: integra o grupo profissional de assistente administrativo (AA);
- ✓ Profissionais semiquualificados: integra o grupo profissional de auxiliar administrativo (AXA).

De 2015 a 2017, o número global de 83¹ lugares previstos no mapa de pessoal da AMT, que inclui o CA, manteve-se inalterado.

Relativamente à evolução do número de efetivos a maior verificou-se em 2016, conforme se pode constatar pelo gráfico infra.

¹ O Mapa de Pessoal aprovado para 2017 integra 83 postos de trabalho, uma vez que o Fiscal Único faz parte dos Órgãos Sociais da AMT e é orçamentado como tal.



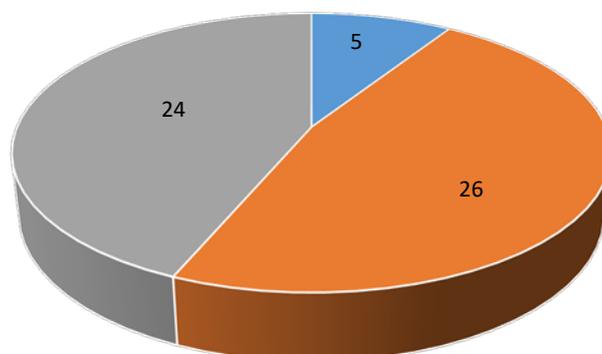
Quanto aos efetivos, importa também realçar que, excluindo os 5 membros do CA, foram recrutados 24 trabalhadores através da celebração de Acordos de Cedência de Interesse Público. Os restantes 26 trabalhadores foram recrutados através de procedimentos concursais públicos

3.2 Perfil dos Recursos Humanos

Em seguida apresentam-se um conjunto de gráficos de análise, relativos ao perfil dos 55 colaboradores que integravam o quadro de pessoal da AMT a 31 de dezembro de 2017.

3.2.1 Distribuição por vínculo de emprego

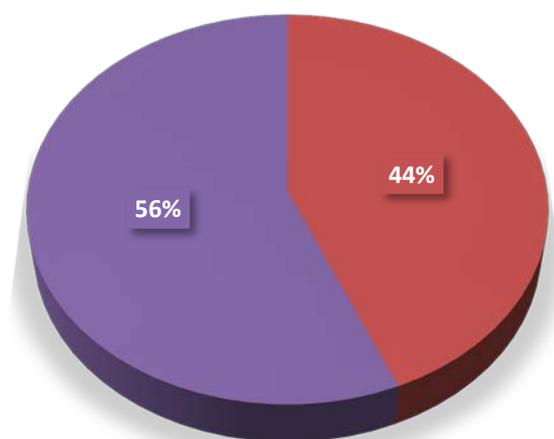
No final de 2017, a AMT contava com 5 membros do CA, designados pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 38-D/2015, publicada em DR, 2.ª série – N.º 142 – 23 de julho de 2015, 26 colaboradores com vínculo de Contrato Individual de Trabalho (dois a desempenhar funções em cargos públicos designados pelo Governo) e 24 colaboradores com vínculo de emprego público, recrutados através da celebração de Acordo de Cedência de Interesse Público.



■ Designação ■ Contrato Individual de Trabalho ■ Acordo de Cedência de Interesse Público

3.2.2 Distribuição por género

Em termos gerais e de acordo com os elementos apresentados no gráfico infra, existe um equilíbrio quanto à distribuição por género dos recursos humanos da AMT, dos 55 colaboradores, 31 eram mulheres e 24 eram homens.

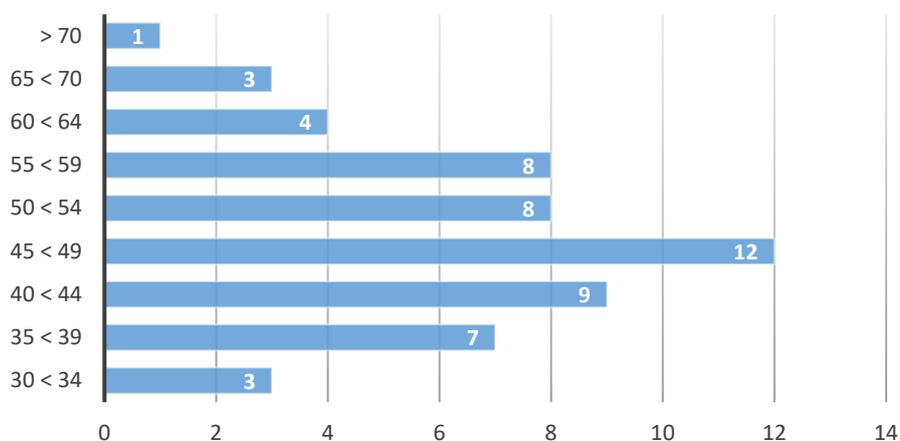


■ Masculino ■ Feminino



3.2.3 Distribuição por idades

Observando o gráfico infra, e à semelhança do exercício anterior, existe uma maior concentração de colaboradores na classe etária entre os 45 e 49 anos (12 colaboradores). Seguem-se as classes dos 40 aos 44 anos, dos 50 aos 54 anos e dos 55 aos 59 anos, contam com 9, 8, 8 colaboradores cada, respetivamente.



3.2.4 Distribuição por nível de habilitações

O nível de habilitações dos recursos humanos é demonstrativo da aposta forte da AMT em dotar o seu quadro de pessoal de colaboradores qualificados, privilegiando, desde o início da sua atividade, o recrutamento de pessoal com um nível de conhecimento e competências consolidados nas matérias que são o *core business* da organização.

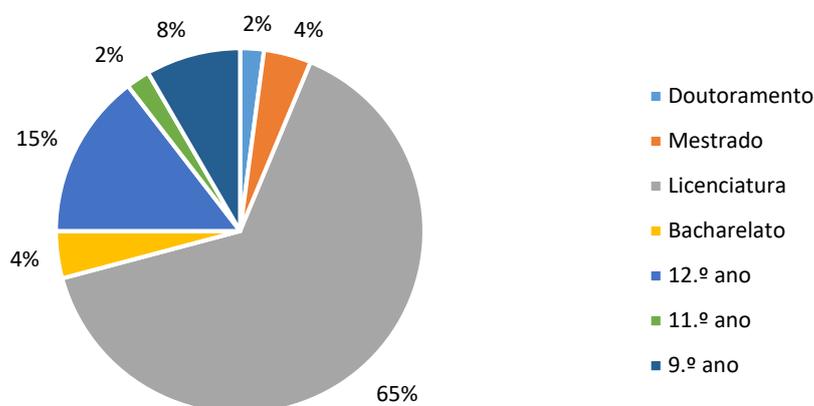


Fig. 4 – Distribuição de colaboradores por nível de habilitações

4. ALTERAÇÕES NA SITUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

4.1. Seleção e recrutamento

No ano de 2017, foram recrutados 8 novos colaboradores, sendo 5 destes na sequência da conclusão de procedimentos concursais iniciados em 2016, e 3 por recurso ao instrumento da Cedência de Interesse Público.

4.2. Alterações de posição remuneratória / pagamento de prémios de desempenho

Em 2017, não houve quaisquer alterações da posição remuneratória ou lugar ao pagamento de prémios de desempenho.

4.3. Saídas

Durante o ano de 2017 verificou-se a saída de 1 colaborador por sua iniciativa através da denúncia do contrato individual de trabalho, não tendo dado lugar ao pagamento de qualquer indemnização.



5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades de horários praticados

No ano de 2017 foram praticadas as seguintes modalidades de horário:

Horário rígido (horário base) - 38

Isenção de horário de trabalho - 14

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares - 1

5.2. Trabalho suplementar

Em 2017 não houve prestação de trabalho suplementar.

5.3. Absentismo

Durante o ano de 2017, o número total de faltas e ausências totalizou 181 dias, os quais se distribuídos da seguinte forma:

Faltas por doença - 37 dias

Faltas para assistência a membro do agregado familiar do trabalhador - 10 dias

Proteção na parentalidade - 125 dias

Outros motivos - 9 dias.

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No decurso do ano de 2017, foi registado 1 acidente de trabalho, ocorrido no local de trabalho.



7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

	2016	2017
Número de ações	19	10
Número de participações	38	17
Gastos com formação	€ 34 180	€ 9 207

O plano de formação da AMT ficou comprometido pelas medidas de contenção orçamental a que a Autoridade esteve sujeita durante o ano de 2017. Ao invés de se ter registado um aumento do investimento em formação como era expectável numa organização em crescimento, tal não foi possível devido ao facto de ter sido necessário canalizar os fundos disponíveis para outro tipo de despesa.

8. GASTOS COM O PESSOAL

Os gastos com o pessoal em 2017, ascenderam a € 4.688.657. Este aumento, na ordem dos 35% face a 2016, deveu-se essencialmente ao facto de (i) ter sido o primeiro ano completo de pagamento de salários a cerca de 50% dos trabalhadores da AMT, na medida que em 2016 as entradas foram ocorrendo progressivamente, (ii) pelo recrutamento de 7 novos colaboradores e (iii) pela reposição integral da redução salarial de 8% que havia sido aplicada no ano anterior.