

BALANÇO SOCIAL

2016

Índice

| | |
|---|-----------|
| ENQUADRAMENTO LEGAL, MISSÃO E ATRIBUIÇÕES DO TURISMO DE PORTUGAL, I.P. ... | 2 |
| ORGANOGRAMA DO TURISMO DE PORTUGAL, I.P. | 6 |
| RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E GRUPOS PROFISSIONAIS | 9 |
| HABILITAÇÕES ACADÉMICAS | 12 |
| ESTRUTURA ETÁRIA | 14 |
| ANTIGUIDADE | 16 |
| HORÁRIOS DE TRABALHO | 17 |
| ABSENTISMO | 18 |
| FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 21 |
| ANEXOS – QUADROS | 24 |

Enquadramento Legal, Missão e Atribuições do Turismo de Portugal, I.P.

O presente Balanço Social visa caracterizar os efetivos do Turismo de Portugal, I.P., no ano 2016, nas seguintes vertentes:

- I Relação Jurídica de Emprego e Grupos Profissionais
- II Habilitações Académicas
- III Estrutura Etária
- IV Antiguidade
- V Horários de Trabalho
- VI Assiduidade
- VII Formação Profissional

Em termos de enquadramento legal, o Turismo de Portugal, I.P., é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, tutelado pelo Ministério da Economia, dotado de capacidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e património próprio, cuja orgânica funcional e estatutos foram aprovados, originariamente respetivamente, pelo Decreto-Lei n.º 141/2007, de 27 de abril e Portaria n.º 539/2007, de 30 de abril.

Tendo sido criado no âmbito do Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), este instituto veio prosseguir as atribuições do anterior Instituto de Turismo de Portugal, e dos entretanto extintos Instituto de Formação Turística, Inspeção-geral de Jogos e Direcção-Geral do Turismo (com exceção das atribuições de natureza normativa desta última).

A extinção destas estruturas e o início de atividade do Turismo de Portugal, I.P. dá-se em 1 de Julho de 2007.

No âmbito do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado (PREMAC), em 2012, o Turismo de Portugal, I.P. teve uma nova lei orgânica, o Decreto-Lei n.º 129/2012, de 22 de junho, e uma nova estrutura orgânica nos seus serviços centrais, aprovada pela Portaria n.º 321/2012, de 15 de outubro.

Balanço Social 2016



No ano 2015, no âmbito da aprovação do novo Regime Jurídico dos Jogos e Apostas *Online*, pelo Decreto –Lei n.º 66/2015, de 29 de abril, foi alterada a lei orgânica do Turismo de Portugal, I. P., de molde a integrar as novas atribuições de controlo, regulação e inspeção, consagrando verdadeiros poderes regulatórios em matéria de exploração e prática do jogo e apostas *online*, exercidas através da Comissão de Jogos e do novo Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos (SRIJ).

Nessa sequência, foi reformulada a anterior organização interna do Turismo de Portugal, I. P., de modo a adaptá-la a novas formas, mais ágeis e flexíveis, de gestão dos seus processos e procedimentos, considerando os recursos existentes, baseada numa sólida estruturação dos modelos de utilização de tecnologias e sistema de informação e de gestão e partilha do conhecimento, o que ocorreu através da aprovação dos novos Estatutos do instituto, aprovados em anexo à Portaria n.º 384/2015, de 26 de outubro.

A Deliberação do Conselho Diretivo n.º 2288/2015, de 28 de outubro, publicada no Diário da República, 2.ª série, de 17 de dezembro, veio corporizar a totalidade da atual organização interna dos serviços centrais do Turismo de Portugal, I.P.

Relativamente ao modelo de gestão e funcionamento das escolas de hotelaria e turismo, que permanecem como serviços territorialmente desconcentrados do instituto, o mesmo deverá constar de diploma próprio.

No que se refere em especial à caracterização dos recursos humanos do instituto no âmbito deste enquadramento legal, importa ter presente que o Turismo de Portugal, I.P., na sua qualidade de organismo integrador das acima mencionadas estruturas extintas e do instituto reestruturado, incorporou trabalhadores oriundos de diversos regimes jurídico-laborais, pelo que a caracterização dos efetivos constante deste Balanço Social reflete ainda algumas dessas situações de transições.

Organograma do Turismo de Portugal, I.P.

O organograma do Turismo de Portugal, I.P., que a seguir se apresenta, reflete a organização interna que vigorou no final do ano 2016, aprovada para os serviços centrais pela Portaria n.º 384/2015, de 28 de outubro e pela Deliberação do Conselho Diretivo n.º 2288/2015, de 28 de outubro, publicada no Diário da República, 2.ª série, de 17 de dezembro.

O Conselho Diretivo do Turismo de Portugal, I.P. em funções a 31 de dezembro de 2016 apresentava a seguinte composição:

Presidente – Dr. Luís Inácio Garcia Pestana Araújo

Vice-Presidente – Dra. Maria Teresa Rodrigues Monteiro

Vogal - Dr. Carlos Manuel Sales Abade

Vogal – Dr. Filipe Christensen Roed Gonçalves da Silva

Lei Orgânica: Decreto- Lei nº 129/2012

Estatutos: Portaria n.º 384/2015

Estrutura: Deliberação n.º 9361/2015



TURISMO DE PORTUGAL



Conselho Diretivo

Luis Araújo (Presidente)
Teresa Monteiro (Vice-Presidente)
Carlos Abade (Vogal)
Filipe Silva (Vogal)

Fiscal Único

Conselho de Crédito

Comissão de Jogos

Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos

Luis Coelho

Departamento de Planeamento e Controlo da Atividade de Jogo
Paulo Lopes

Áreas de Inspeção

Departamento de Regulação do Jogo
Manuela Bandeira

Departamento de Gestão de Projetos do Jogo
Miguel Rodrigues

Departamento de Jogo Online
Esperança Figueiredo

Departamento de Sistemas de Informação e Segurança do Jogo

Planeamento

Direção de Estratégia

Departamento de Gestão de Programas Comunitários
Nuno Fazenda

Direção de Gestão do Conhecimento

Sérgio Guerreiro
Departamento de Comunicação e Informação
Jorge Ambrósio

Negócio

Direção de Valorização da Oferta

Fernanda Vara

Departamento do Ordenamento Turístico
Fernanda Praça
Departamento de Estruturação da Oferta
Ana Blanco

Direção de Apoio ao Investimento

Departamento de Análise
Elisabete Félix
Departamento de Execução
Riscado dos Santos
Departamento de Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial

Direção de Apoio à Venda

Lidia Monteiro

Departamento de Comunicação
Susana Cardoso
Departamento de Marketing Digital
Filipa Cardoso
Departamento de Produção e Promoção Regional
Mãe João Silva
Departamento de Gestão de Equipas de Turismo
Nuno Madeira
Departamento de Desenvolvimento e Inovação
Teresa Ferreira

Equipas de Turismo no estrangeiro

Direção de Formação

Alexandra Pereira

Departamento de Gestão Pedagógica e Certificação
Elisabete Mendes
Departamento de Divulgação e Internacionalização
Miguel Martins

Escolas de Hotelaria e Turismo

Suporte

Direção de Recursos Humanos

Elsa Cruz

Direção Financeira e de Tecnologias

Paula Crispim

Departamento de Planeamento e Controlo Orçamental
Ana Sofia Silva
Departamento de Contabilidade e Tesouraria
Elsa Francisco
Departamento de Património, Aproveitamento e Monitorização Contratual
Cecília Silveira
Departamento de Tecnologias e SI
Ricardo Prieto

Direção Jurídica

Nuno Barros

Ainda no âmbito da organização interna, haverá que ter em conta que funcionam igualmente na dependência do Turismo de Portugal, I.P., as escolas de hotelaria e turismo, conforme disposto no n.º 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 129/2012, de 22 de junho, a redação dada pelo Decreto –Lei n.º 66/2015, de 29 de abril (Lei Orgânica do Turismo de Portugal, I.P.).

Conforme disposto no, ainda em vigor, regime de autonomia, administração e gestão das escolas de hotelaria e turismo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 226-A/2008, de 20 de novembro, bem como da Portaria n.º 1441/2008, de 11 de dezembro, que aprova a organização interna destas estruturas, as estruturas escolares encontram-se organizadas por agrupamentos formativos.

No ano 2012, o Turismo de Portugal procedeu ao encerramento de duas estruturas escolares, a escola de Santa Maria da Feira e a escola de Santarém, tendo os trabalhadores afetos a essas estruturas passado a desempenhar funções nas escolas do Porto, do Estoril e de Coimbra.

A partir do ano letivo de 2012/2013, as Escolas de Mirandela e do Fundão passaram a funcionar ao abrigo de Protocolos celebrados entre o Turismo de Portugal e as respetivas Câmaras Municipais, pelo que estas Escolas são atualmente estabelecimentos de ensino destes Municípios, assegurando o Turismo de Portugal a coordenação técnico-pedagógica destas estruturas.

Neste enquadramento, a rede de escolas de hotelaria e turismo do instituto tem atualmente a seguinte configuração:

❖ **Agrupamento Formativo da Escola do Algarve**

- Escola de Hotelaria e Turismo do Algarve – Escola Tipo I
- Escola de Hotelaria e Turismo de Portimão – Escola Tipo II
- Escola de Hotelaria e Turismo de Vila Real de Santo António – Escola Tipo II

❖ **Agrupamento Formativo da Escola de Coimbra**

- Escola de Hotelaria e Turismo de Coimbra – Escola Tipo I
- Escola de Hotelaria e Turismo do Oeste – Escola Tipo II

❖ **Agrupamento Formativo da Escola de Douro - Lamego**

- Escola de Hotelaria e Turismo de Douro – Lamego – Escola Tipo I

❖ **Agrupamento Formativo da Escola do Estoril**

- Escola de Hotelaria e Turismo do Estoril – Escola Tipo I

❖ **Agrupamento Formativo da Escola de Lisboa**

- Escola de Hotelaria e Turismo de Lisboa – Escola Tipo I
- Escola de Hotelaria e Turismo de Setúbal – Escola Tipo II

Balanço Social 2016



❖ **Agrupamento Formativo da Escola de Porto**

- Escola de Hotelaria e Turismo do Porto – Escola Tipo I
- Escola de Hotelaria e Turismo de Viana do Castelo – Escola Tipo II

❖ **Agrupamento Formativo da Escola de Portalegre**

- Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre – Escola Tipo I

O universo de efetivos considerado na análise expressa nos quadros e gráficos seguintes reporta-se aos 563 trabalhadores em exercício de funções a 31 de dezembro de 2016, nos serviços centrais e desconcentrados do Turismo de Portugal, I.P, não sendo assim considerados, para este efeito, as 403 prestações de serviço referentes a formadores externos das escolas de hotelaria e turismo.

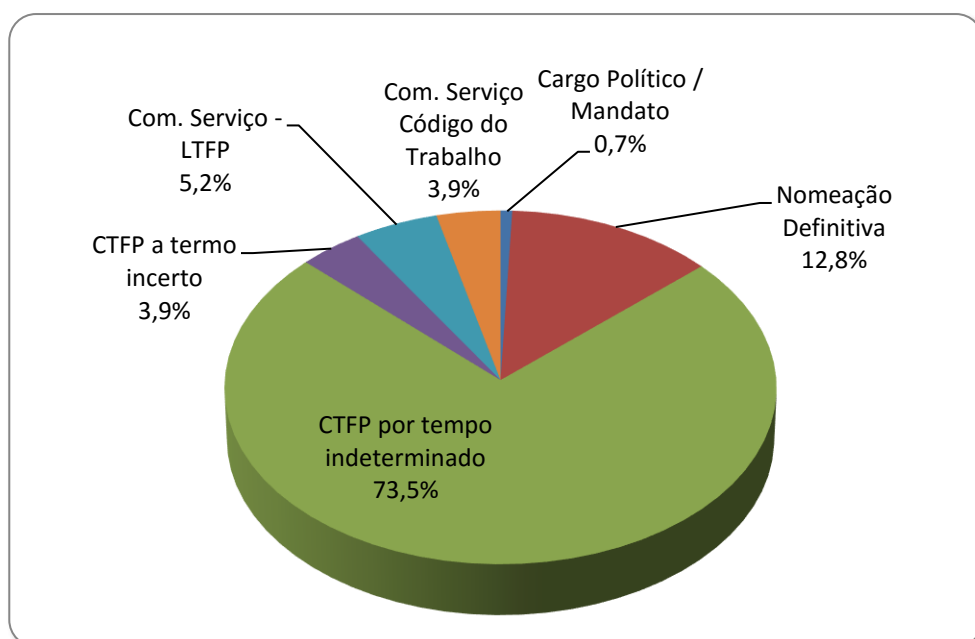
Por seu turno, os 29 trabalhadores inseridos em categorias subsistentes, mantidas enquanto tal nos termos do Decreto-Lei n.º 12/2014, de 22 de janeiro, encontram-se distribuídos, no modelo oficial de preenchimento do Balanço Social, pelas seguintes categorias, aproximadas de acordo com a tipologia de categoria de origem: 2 técnicos superiores, 24 assistentes técnicos, 2 informáticos e 1 assistente operacional.

Relação Jurídica de Emprego e Grupos Profissionais

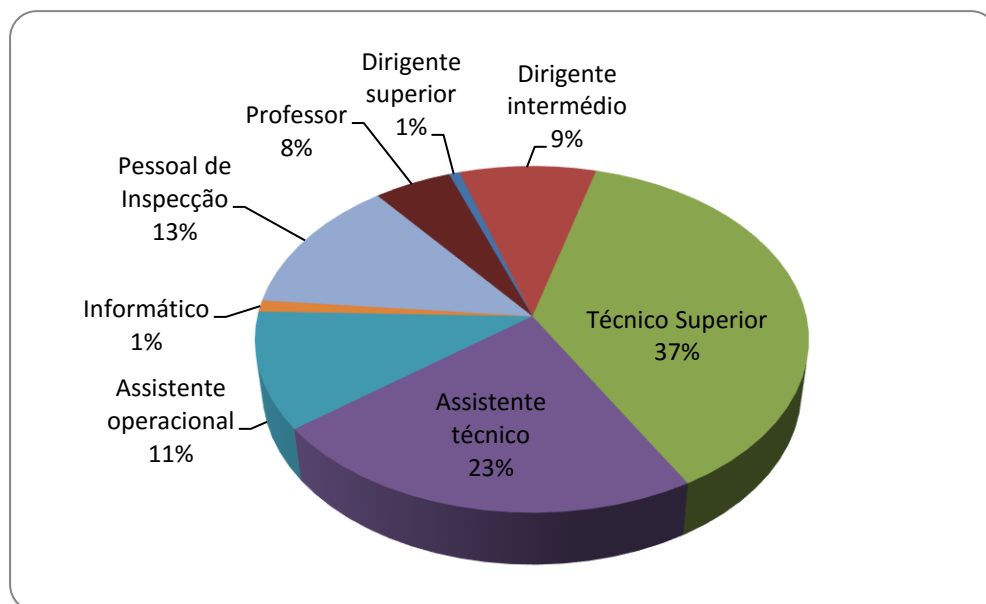
| Grupo/Cargo/Carreira | Cargo Político / Mandato | | Nomeação Definitiva | | CTFP por tempo indeterminado | | CTFP a termo certo | | CTFP a termo incerto | | Com. Serviço - LTFP | | Com. Serviço Código do Trabalho | | Total Geral |
|---------------------------------|--------------------------|----------|---------------------|-----------|------------------------------|------------|--------------------|----------|----------------------|-----------|---------------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------------|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | |
| Dirigente superior de 1º grau | 1 | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | 3 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | | | | | | | | | | | 3 | 5 | | | 8 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | | | | | | | | | | 8 | 13 | 11 | 11 | 43 |
| Técnico Superior | | | | | 61 | 128 | | | 9 | 13 | | | | | 211 |
| Assistente técnico | | | | | 36 | 93 | | | | | | | | | 129 |
| Assistente operacional | | | | | 23 | 38 | | | | | | | | | 61 |
| Informático | | | | | 6 | | | | | | | | | | 6 |
| Pessoal de Inspeção | | | 47 | 25 | | | | | | | | | | | 72 |
| Professores | | | | | 5 | 24 | | | | | | | | | 29 |
| Total Geral | 3 | 1 | 47 | 25 | 131 | 283 | 0 | 0 | 9 | 13 | 11 | 18 | 11 | 11 | 563 |

Conforme se verifica pelo gráfico seguinte, com a aplicação do regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a modalidade de vínculo dominante no Turismo de Portugal, I.P., é o contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado, com 73,5% dos efetivos nesta modalidade.

A percentagem de nomeação definitiva diz respeito exclusivamente ao grupo de trabalhadores na carreira de inspetor superior de jogos. Os dirigentes afetos aos serviços centrais estão sujeitos ao estatuto do pessoal dirigente, mantendo-se apenas relativamente aos dirigentes das escolas de hotelaria e turismo o regime de exercício de funções em comissão de serviço ao abrigo do Código do Trabalho, justificando-se assim a presença das duas modalidades de comissão de serviço na estrutura dirigente do instituto:



A representatividade de cada grupo/carreira profissional é a seguinte:

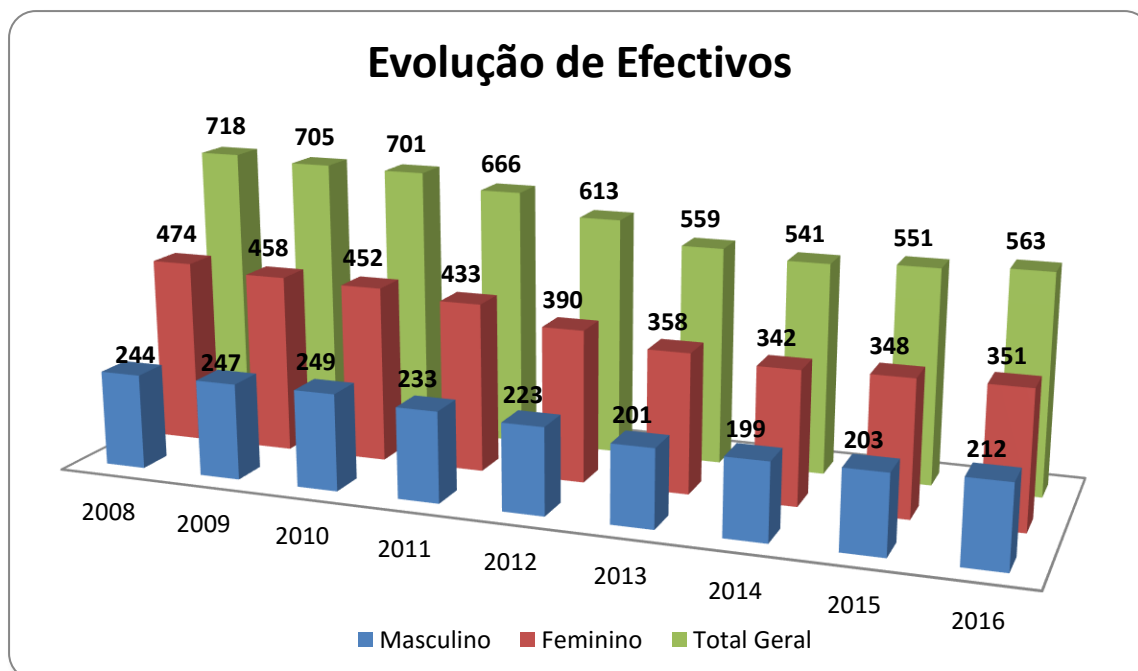


No Turismo de Portugal, I.P., existem ainda 29 trabalhadores em categorias subsistentes que, para a presente análise, e considerando a inexistência de previsão para esta tipologia em sede de balanço Social, foram considerados (pela tipologia inerente à categoria de origem) nas carreiras de assistente técnico (24 trabalhadores), técnico superior (2 trabalhadores), informático (2 trabalhadores) e assistente operacional (1 trabalhador).

Verifica-se assim que **o grupo com maior peso relativo no Turismo de Portugal, I.P., com 37% de representatividade, é o grupo dos técnicos superiores.**

Importa ainda referir que o grupo profissional "Professor" (8%) corresponde aos trabalhadores com funções de docência nas Escolas de Hotelaria e Turismo do Turismo de Portugal I.P., com a categoria profissional de origem do Ministério da Educação, colocados nas Escolas de Hotelaria e Turismo, ao abrigo de um Protocolo celebrado entre os dois Ministérios.

A evolução dos efetivos, no período de 2008 a 2016, é a seguinte:

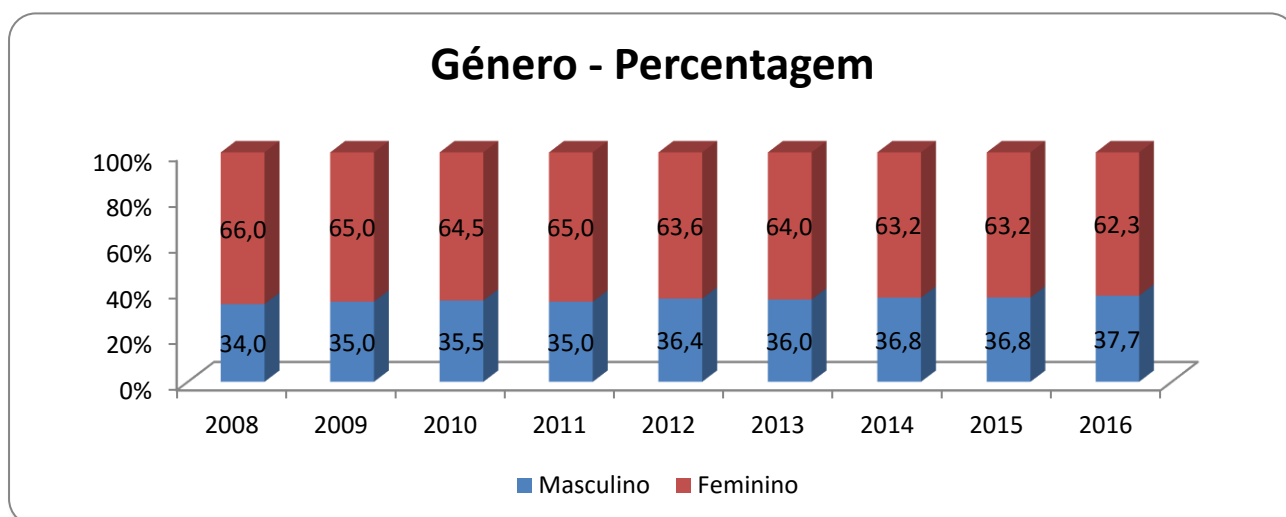


Considerando, desde 2008, o mesmo universo de trabalhadores (718, não contabilizando as prestações de serviço), **a evolução dos efetivos até 2016 espelha um decréscimo total, no período em causa, de 155 trabalhadores** (-123 feminino; -32 masculino).

A tendência descendente inverteu-se a partir de 2014, ano em que se registava um decréscimo de 177 trabalhadores (-132 feminino; -45 masculino); desde então verifica-se um aumento de 22 trabalhadores (9 feminino; 13 masculino).

Por seu turno, **mantém-se estável a dispersão por género (variação de 3,7%), com predominância do feminino** (62,3% em 2016), conforme gráfico abaixo.

De realçar, relativamente à distribuição por género, que, com exceção do grupo de pessoal informático (que apresenta 6 trabalhadores na totalidade do sexo masculino), o grupo profissional de inspetores é aquele que apresenta a maior inversão à tendência verificada, com a menor percentagem de trabalhadores do sexo feminino do Turismo de Portugal, I.P. (34,7%).



Habilitações Académicas

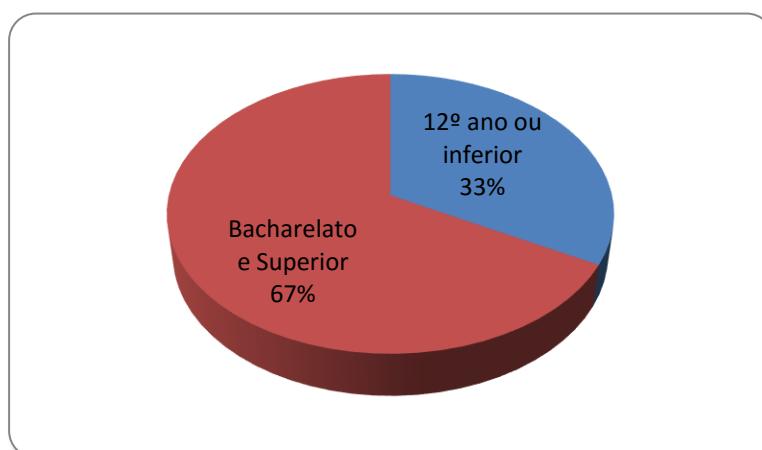
Da análise das habilitações académicas dos trabalhadores do Turismo de Portugal, I.P., destaca-se a licenciatura, com mais de metade dos trabalhadores (58%), sendo o 12.º ano de escolaridade (21%) o segundo nível com maior representatividade em relação aos restantes níveis habilitacionais, conforme quadro abaixo:

| Habilitações | Trabalhadores |
|-------------------------|---------------|
| 4 anos de escolaridade | 15 |
| 6 anos de escolaridade | 11 |
| 9 anos de escolaridade | 38 |
| 11 anos de escolaridade | 5 |
| 12 anos de escolaridade | 116 |
| Bacharelato | 5 |
| Licenciatura | 326 |
| Mestrado | 44 |
| Doutoramento | 3 |
| Total | 563 |

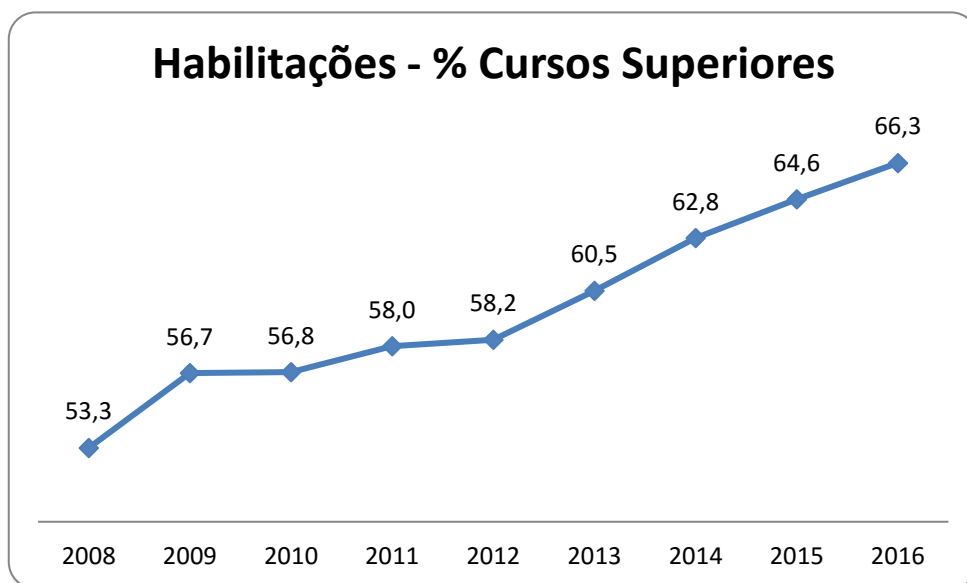
O quadro seguinte apresenta a distribuição das habilitações académicas pelos diferentes grupos profissionais e por género:

| Grupo/Cargo/Carreira | 4 Anos | | 6 Anos | | 9 Anos | | 11 Anos | | 12 Anos | | Bacharelato | | Licenciatura | | Mestrado | | Doutoramento | | Total Geral | |
|---------------------------------|----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-------------|----------|--------------|------------|-----------|-----------|--------------|----------|-------------|-----|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | |
| Dirigente superior de 1º grau | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | | | | | | 3 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | | | | | | | | | | | | | 1 | 5 | 1 | | | 1 | | 8 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | | | | | | 1 | | 2 | | 1 | | 11 | 21 | 3 | 3 | | 1 | | 43 |
| Técnico Superior | | | | | | | | | 3 | 2 | 1 | 1 | 53 | 123 | 13 | 14 | | 1 | | 211 |
| Assistente técnico | | | 2 | 1 | 6 | 12 | 1 | 2 | 21 | 68 | | 2 | 5 | 7 | 1 | 1 | | | | 129 |
| Assistente operacional | 4 | 11 | 3 | 5 | 5 | 15 | 1 | | 7 | 7 | | | | | 3 | | | | | 61 |
| Informático | | | | | | | | | 6 | | | | | | | | | | | 6 |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | | | | | | | 45 | 24 | 2 | 1 | | | | 72 |
| Professor | | | | | | | | | | | | | 5 | 22 | | 2 | | | | 29 |
| Total Geral | 4 | 11 | 5 | 6 | 11 | 27 | 3 | 2 | 39 | 77 | 2 | 3 | 123 | 203 | 23 | 21 | 2 | 1 | 563 | |

No gráfico abaixo pode ver-se a agregação das habilitações académicas dos trabalhadores em duas classes (efetivos com bacharelato ou curso superior, e efetivos com 12º ano ou inferior), **evidenciando-se a predominância do ensino superior:**



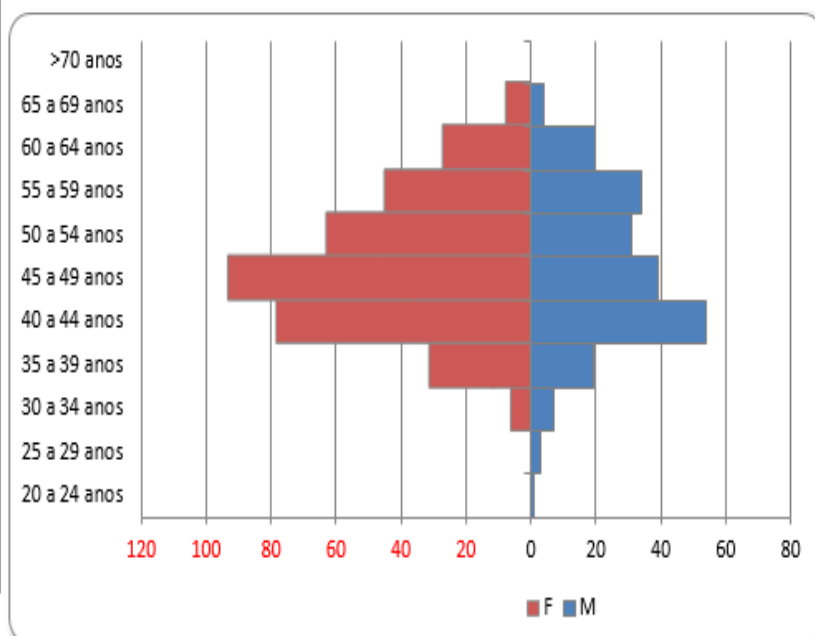
A evolução da incidência das licenciaturas ou cursos superiores nas habilitações do Turismo de Portugal, I.P., regista uma tendência de aumento de representatividade destas habilitações, demonstrando, assim, **a melhoria, em 13%, das competências académicas dos trabalhadores do instituto, entre 2008 e 2016:**



Estrutura Etária

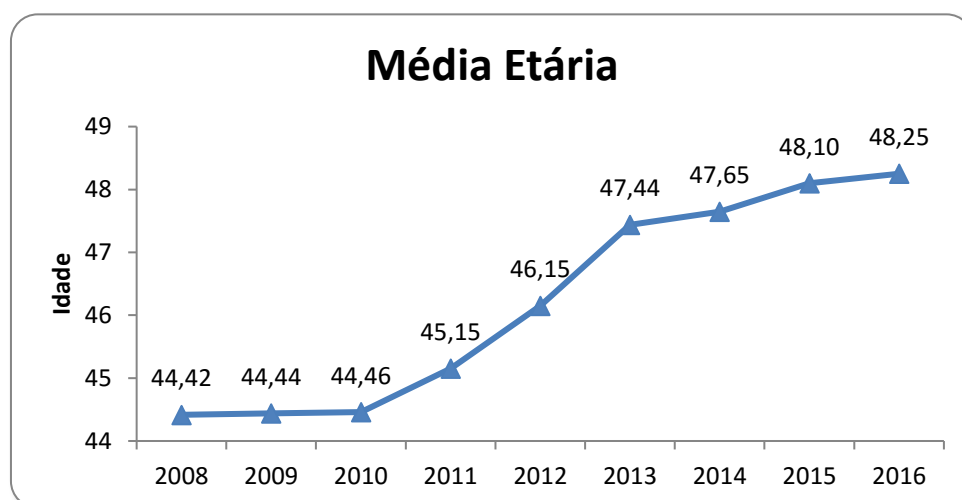
A distribuição dos efetivos pelos escalões etários consta da tabela e gráfico seguintes:

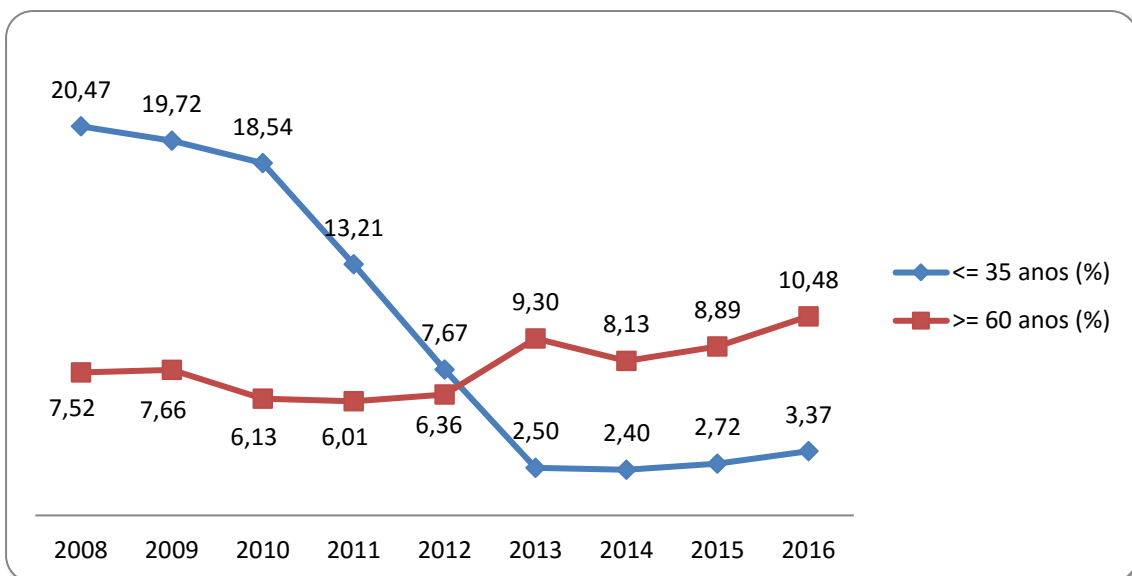
| Escalão Etário | Trabalhadores | Feminino | Masculino |
|----------------|---------------|------------|------------|
| >70 anos | 0 | 0 | 0 |
| 65 a 69 anos | 12 | 8 | 4 |
| 60 a 64 anos | 47 | 27 | 20 |
| 55 a 59 anos | 79 | 45 | 34 |
| 50 a 54 anos | 94 | 63 | 31 |
| 45 a 49 anos | 132 | 93 | 39 |
| 40 a 44 anos | 132 | 78 | 54 |
| 35 a 39 anos | 50 | 31 | 19 |
| 30 a 34 anos | 13 | 6 | 7 |
| 25 a 29 anos | 3 | | 3 |
| 20 a 24 anos | 1 | | 1 |
| <20 anos | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 563 | 351 | 212 |



A análise dos dados evidencia que **47% dos trabalhadores está numa faixa etária de 9 anos compreendida entre os 40 e os 49 anos, situando-se a idade média em 48 anos** (47,9 de média etária no sexo masculino; 48,4 no sexo feminino).

A **evolução 2008/2016 regista um aumento em quatro anos da média etária** (48 anos), a tendência de envelhecimento verifica-se também ao nível da representatividade dos grupos etários até aos 35 anos e de 60 e mais anos (ligeira subida de 2,96% da representatividade acima dos 60 anos e diminuição de 17,09% da representatividade do grupo até aos 35 anos):

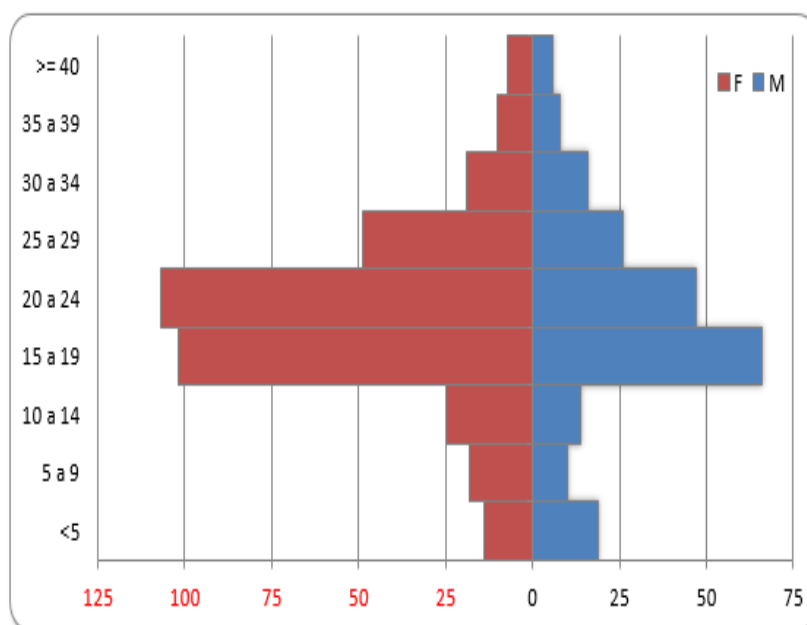




Antiguidade

A tabela e gráfico abaixo representam a antiguidade na função pública dos efetivos do Turismo de Portugal I.P.

| Antiguidade | Total Geral | Feminino | Masculino |
|--------------|-------------|----------|-----------|
| >= 40 Anos | 13 | 7 | 6 |
| 35 a 39 Anos | 18 | 10 | 8 |
| 30 a 34 Anos | 35 | 19 | 16 |
| 25 a 29 Anos | 75 | 49 | 26 |
| 20 a 24 Anos | 154 | 107 | 47 |
| 15 a 19 Anos | 168 | 102 | 66 |
| 10 a 14 Anos | 39 | 25 | 14 |
| 5 a 9 Anos | 28 | 18 | 10 |
| <5 Anos | 33 | 14 | 19 |

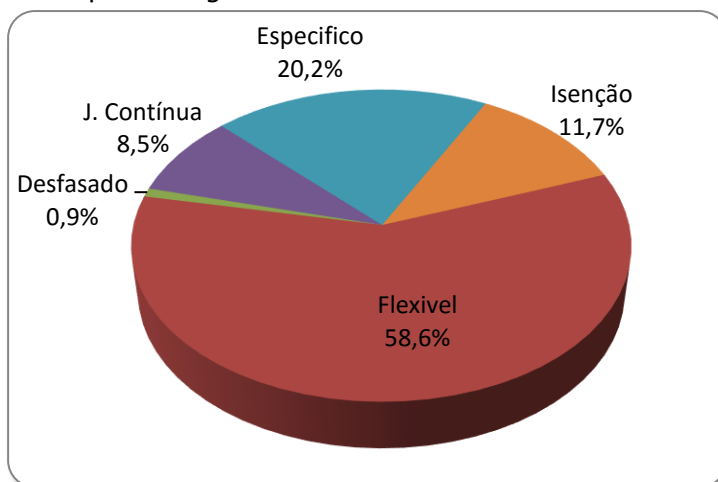


Os **escalões de antiguidade com maior número de trabalhadores são os que se situam numa margem de 9 anos** (entre os 15 e 24 anos), contendo cerca de metade (57%) do universo total.

A **antiguidade média é 20 anos** (19,9).

Horários de Trabalho

Os horários de trabalho praticados no Turismo de Portugal, I.P., estão representados no seguinte gráfico, com as respetivas percentagens:

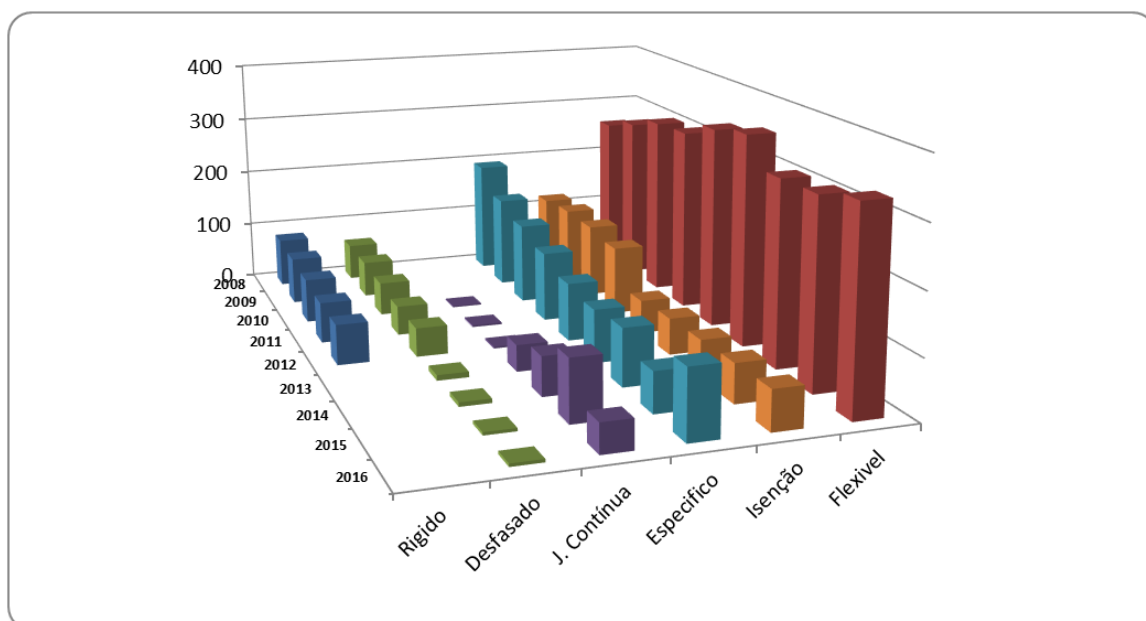


Pode observar-se que o **horário de trabalho mais frequente é de tipologia flexível**, com 58,6% dos trabalhadores neste regime; o horário de tipologia "Específico" é composto por horários especialmente criados por regulamento próprio para o serviço de regulação e inspeção de jogos, face à especificidade das funções de inspeção a desempenhar e respetiva compatibilização com os horários de funcionamento dos Casinos e Bingos, e por horários afetos a trabalhadores com a categoria de professor do Ministério da Educação.

A prática do horário flexível visa fomentar a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores do instituto, revelando-se assim a mais adequada a essa compatibilização.

Importa ainda referir que os pedidos de jornada contínua apresentados são objeto de deferimento anual pelo instituto, estando atualmente 8,5% dos efetivos a utilizar esse regime de horário.

O panorama de evolução 2008/2016 é o representado no gráfico seguinte:



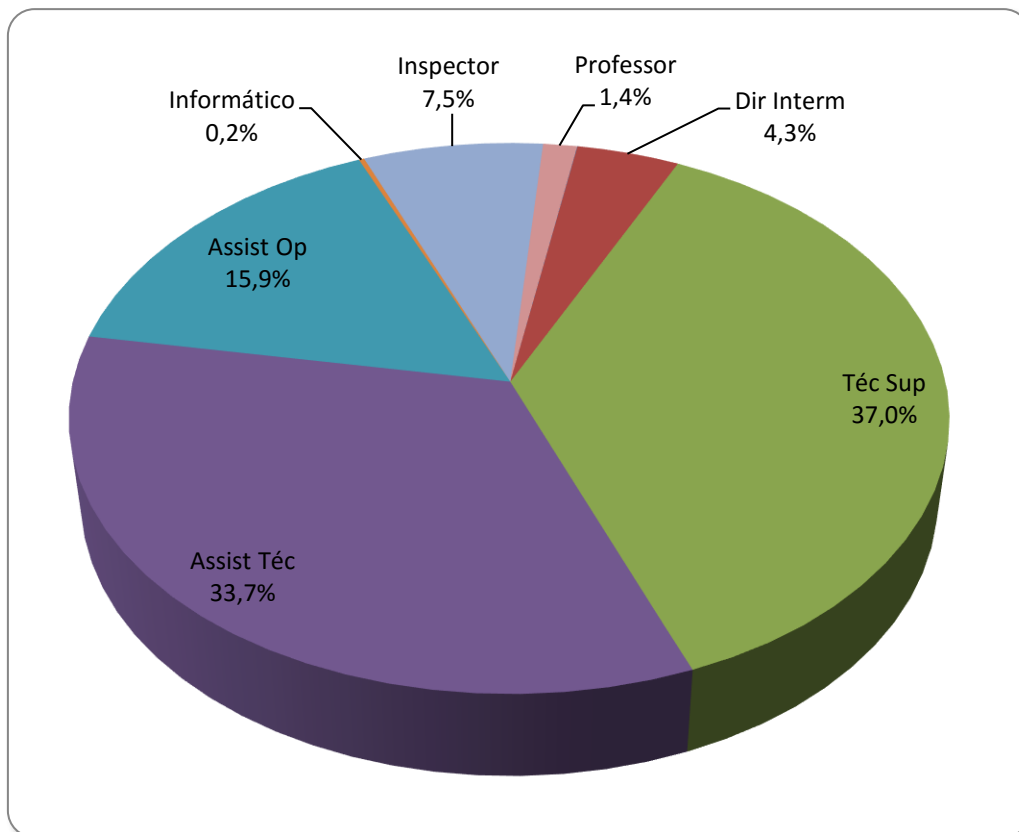
Absentismo

A taxa de absentismo no ano 2016 foi de **6,284** resultando da seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de Absentismo} = \text{Total de Ausência} / \text{Potencial Máximo Anual} \times 100$$

$$\text{Potencial Máximo Anual} = \text{Trabalhadores} \times (\text{Dias Úteis} - \text{Dias de Férias})$$

O seguinte gráfico apresenta as proporções do absentismo absoluto por grupo de pessoal:



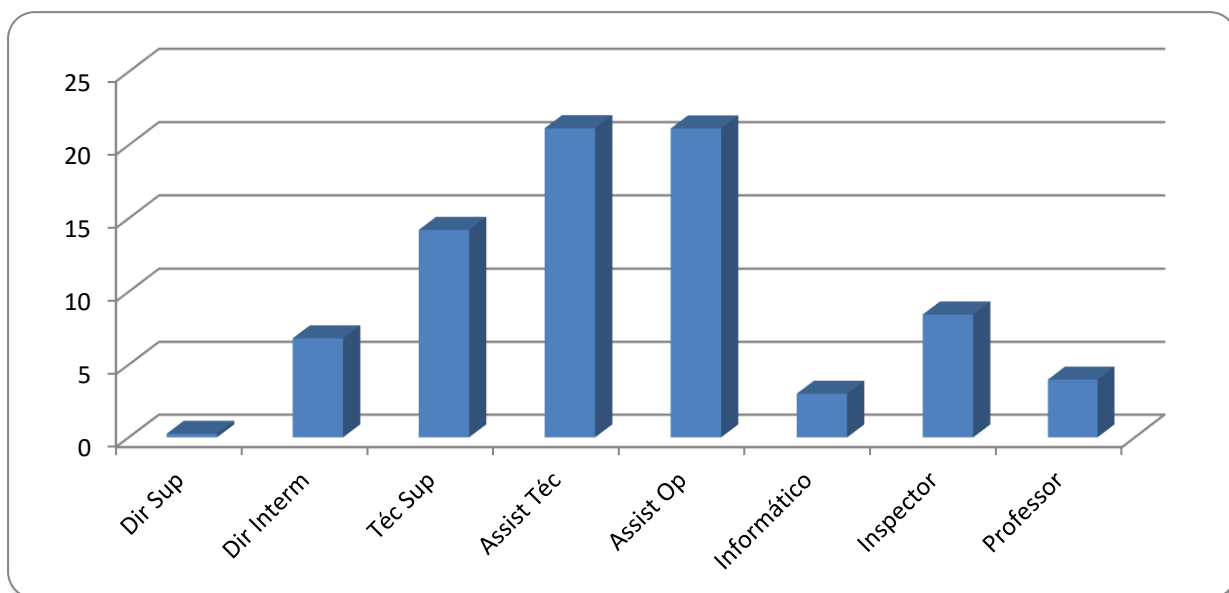
As faltas a que se reporta o gráfico são os dias de ausência pelos seguintes motivos:

casamento, proteção na parentalidade, falecimento de familiar, doença, incluindo as situações de doença prolongada (mais de 30 dias), por acidente em serviço ou doença profissional, assistência a familiares, trabalhador-estudante, por conta do período de férias, por perda de vencimento, cumprimento de pena disciplinar, greve, injustificadas e um grupo de "outras" (como, por exemplo, cumprimento de obrigações legais, motivos não imputáveis ao trabalhador).

Este gráfico representa a distribuição do total de faltas dadas, sendo os grupos profissionais das carreiras gerais, técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais os que registam maior absentismo absoluto (37%, 34% e 16% respetivamente), representando estes três grupos 87% do absentismo absoluto.

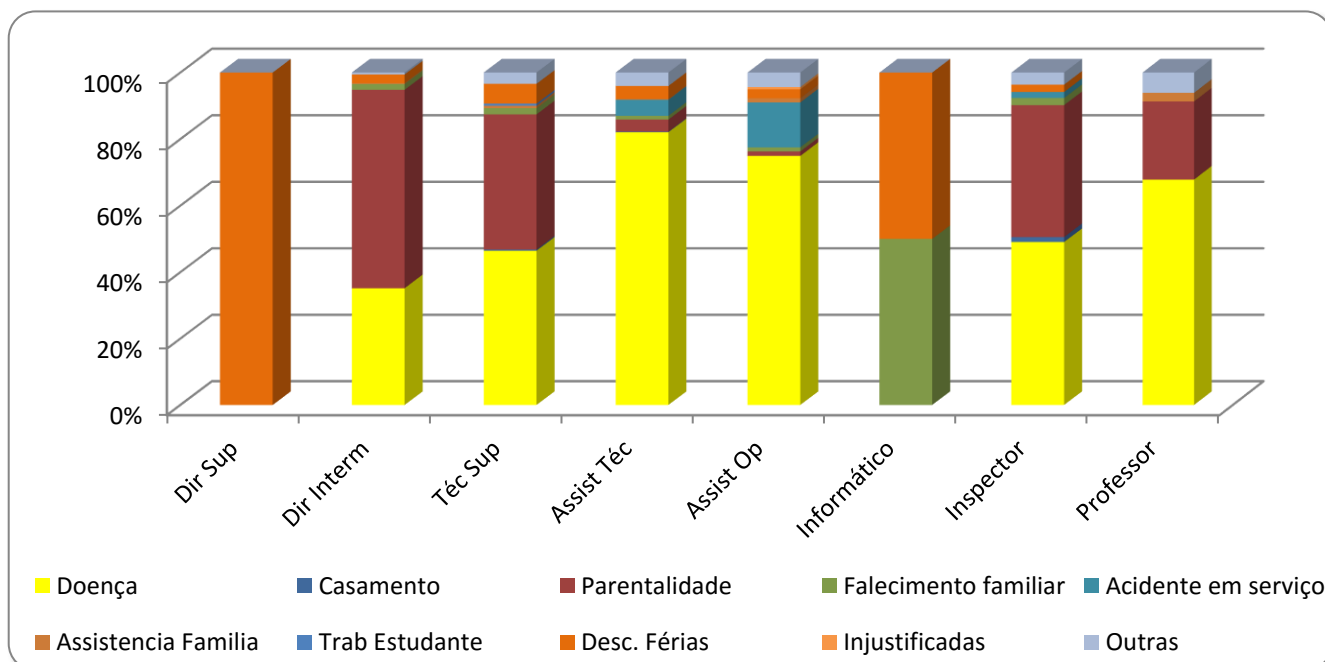
O gráfico seguinte apresenta a média de dias de ausência por efetivo de cada grupo profissional, proporcionando uma análise mais ajustada relativamente à absoluta.

Média de dias de ausência por efetivo de cada grupo profissional:



Em média, cada trabalhador do Turismo de Portugal, I.P., faltou cerca de 14 dias no ano, sendo que os grupo dos assistentes técnicos e assistentes operacionais registam as médias mais elevadas (ambos com 21 dias) seguido dos técnicos superiores (14 dias).

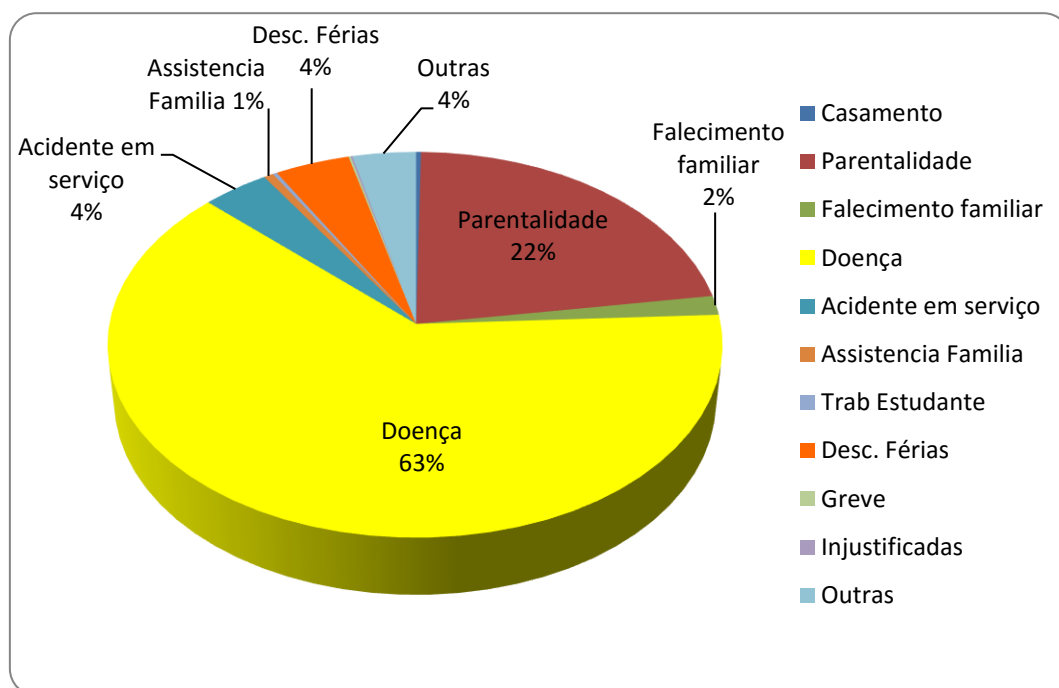
O seguinte gráfico mostra o índice, ou peso, dos diferentes motivos de ausência no total de absentismo por cada grupo de pessoal:



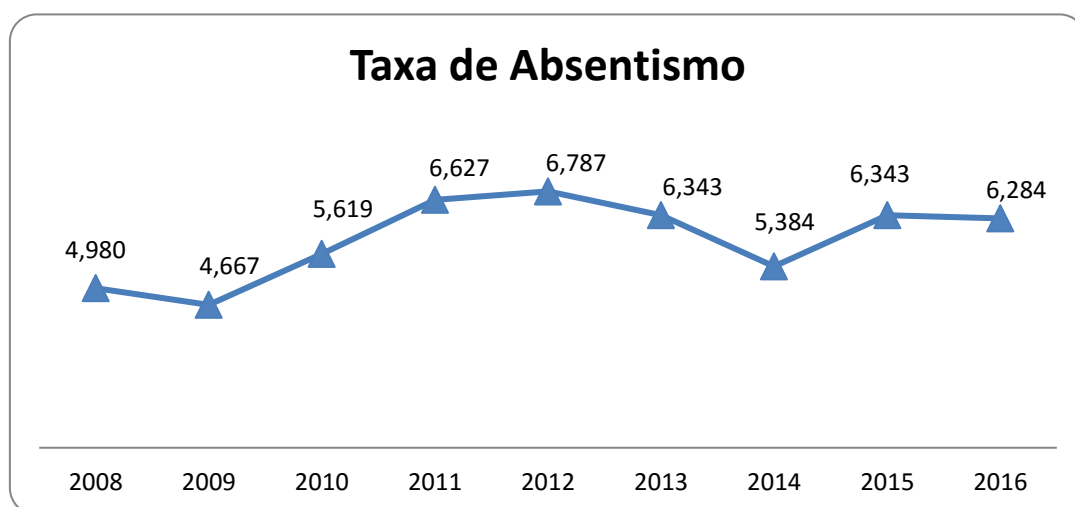
Balanço Social 2016

Verifica-se que em 2016 as faltas por doença representam cerca de metade (63%) do absentismo global, atingindo os valores de 82% no grupo dos assistentes técnicos, 75% no dos assistentes operacionais e 68% no dos professores. O segundo maior motivo é o da proteção na parentalidade com 22% (causa de 60% do absentismo no grupo dos dirigentes intermédios, e, cerca de 40% nos grupos técnico superior e inspetores).

O gráfico abaixo mostra a dispersão percentual dos principais motivos de absentismo:



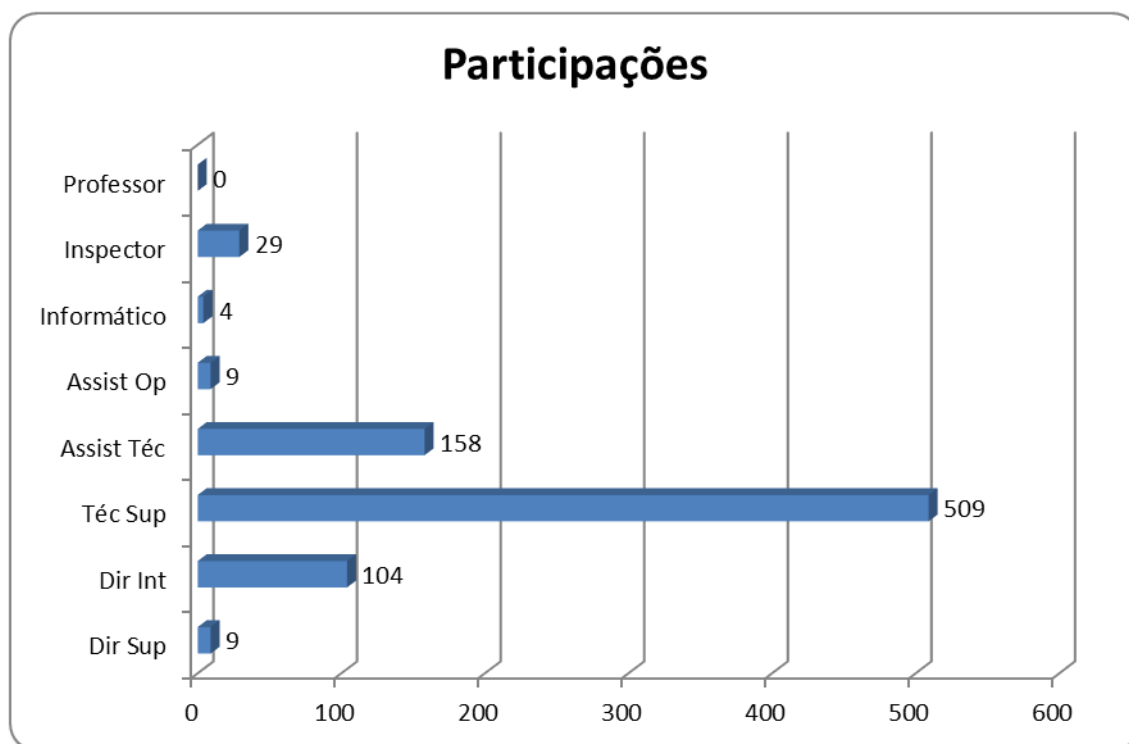
A evolução da taxa de absentismo é a seguinte:

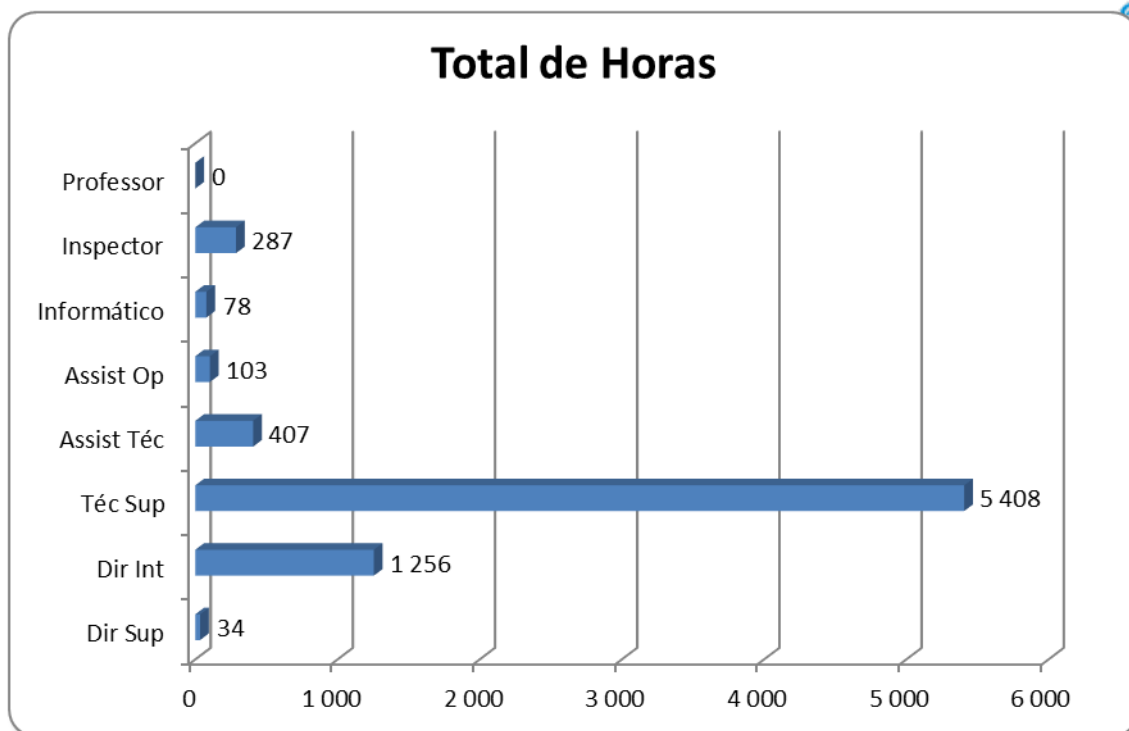


Formação Profissional

No que respeita à formação profissional, no ano de 2016 ocorreram 822 participações em ações de formação, abrangendo 307 trabalhadores, num total de 7.573 horas, cuja distribuição pelos grupos profissionais é a que se segue:

| Grupo/Cargo/Carreira | Participações | Participantes | Total de Horas |
|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| Dir Sup | 9 | 4 | 34 |
| Dir Int | 104 | 43 | 1 256 |
| Téc Sup | 509 | 169 | 5 408 |
| Assist Téc | 158 | 59 | 407 |
| Assist Op | 9 | 9 | 103 |
| Informático | 4 | 2 | 78 |
| Inspector | 29 | 21 | 287 |
| Professor | 0 | 0 | 0 |
| Total Geral | 822 | 307 | 7 573 |





Em 2016 o grupo dos técnicos superiores foi o que obteve mais participações (62% com um rácio de 2,4 participações por técnico superior), sendo que em horas de formação os maiores rácios por trabalhador recaem sobre os grupos de técnicos superiores (26h) e dirigentes intermédios (25h).

Em termos de tipologia de formação, o quadro abaixo mostra um favorecimento formação interna (80,5%) sobre a formação externa (19,5%):

| Acções | Inferior a 30 horas | De 30 a 59 horas | De 60 a 119 horas | De 120 a mais horas |
|----------|---------------------|------------------|-------------------|---------------------|
| Internas | 585 | 68 | 9 | 0 |
| Externas | 121 | 29 | 10 | 0 |

A formação subdivide-se em duas tipologias:

- Formação interna ou formatada à medida das necessidades específicas, sempre que possível, permitindo uma melhor adequação dos conteúdos às necessidades formativas, através da identificação prévia do núcleo central das matérias a abordar e articulação, para o efeito, com os formadores, ministrada nas instalações do Turismo de Portugal, I.P.;
- Formação externa inter-empresas em que os conteúdos estão pré-formatados e as acções são ministradas em instalações das entidades formadoras.

O seguinte quadro e gráficos apresentam a dispersão pelas duas tipologias de ações:

| Tipologia | Participações | Horas |
|-----------|---------------|---------|
| Internas | 662 | 4519:00 |
| Externas | 160 | 3054:00 |



A taxa de formação (participantes/efetivos*100) em 2016 foi de 54,5%.

Anexos – Quadros

Balanço Social 2016



IDENTIFICAÇÃO: **Turismo de Portugal, I.P.**

LOCALIZAÇÃO: **(Sede) Rua Ivone Silva, Lote 6, 1050-124 Lisboa**

CONTACTOS: Telefone: 211 140 200
Mail: info@turismodeportugal.pt

DIRIGENTE MÁXIMO

(a 31 de dezembro de 2016): **Lic. Luís Inácio Garcia Pestana Araújo
(Presidente do Conselho Diretivo)**

TOTAL DE EFECTIVOS: **966**

- **563 trabalhadores**
- **403 prestadores de serviço**

Indicadores DGAEP

| Indicador | Fórmula de cálculo | Valor |
|--|---|-------------|
| Nível etário | Soma das idades /Total de recursos humanos | 48,25044405 |
| Leque etário | Trabalhador mais idoso /Trabalhador menos idoso | 2,875 |
| Índice de envelhecimento | $\frac{\text{Número de Recursos humanos com idade } > 55 \text{ anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$ | 21,669627 |
| Antiguidade média da função pública | Soma das antiguidades na função pública /Total de efectivos | 19,95026643 |
| Índice de rotação | $\frac{\text{Número de Recursos humanos em 31 de Dezembro}}{\text{Número de recursos em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$ | 0,824304539 |
| Taxa de reposição | Número de admissões x 100/Número de saídas | 120 |
| Taxa de absentismo | $\frac{\text{Número de dias de faltas} \times 100}{\text{Número anual de dias trabalháveis} * \text{Número total de recursos humanos}}$ | 6,2837885 |
| Taxa de trabalho extraordinário | $\frac{\text{Número anual de horas de trabalho extraordinário} \times 100}{\text{Total de horas trabalháveis por semana} ** \times 47}$ | 2019,392097 |
| Leque salarial ilíquido | Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida | 10,79764151 |
| Índice de Tecnicidade | Número de técnicos superiores x 100/Total de recursos humanos | 37,47779751 |
| Índice de Enquadramento | Número de Dirigentes x 100/Total de Recursos humanos | 5,693581781 |
| Taxa de contratação a termo | Número de contratados a termo x 100/Total de efectivos do quadro | 4,066543438 |
| Índice de trabalhadores Estrangeiros | Número de recursos humanos estrangeiros x 100/Total de recursos humanos | 2,277432712 |
| Taxa de execução do Plano de formação | Número de ações planeadas e realizadas x 100/Total de ações planeadas | 152,8301887 |
| Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho | Número de acidentes no local de trabalho x 100/Total de recursos humanos | 2,131438721 |

* - Retirados os dias de férias

** - Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 35 horas por semana
nota - valores sublinhados a amarelo incluem no universo de calculo os prestadores de serviço

Análise estatística 1 – inclui prestadores de serviço

| Universe | 966 |
|--|------------|
| Taxa de efectivos vinculados no Mapa de Pessoal do T.P.: | 46,5838509 |
| Taxa de efectivos não vinculados ao Mapa de Pessoal do T.P.: | 53,4161491 |
| Taxa de feminilização: | 56,5217391 |
| Taxa de vinculação do pessoal dirigente: | 58% |
| Taxa de tecnicidade (Tec. Sup.): | 21,8426501 |
| Nível etário médio: | 45 anos |
| Nível médio de antiguidade (sem prestadores de serviço): | 20 anos |
| Taxa de trabalhadores deficientes: | 2,07039337 |
| Taxa de formação superior: | 70,9109731 |
| Taxa de escolaridade igual e inferior a 4 anos: | 1,55279503 |
| Taxa de admissões: | 49,1718427 |
| Taxa de saídas: | 47,9296066 |
| Taxa de absentismo (sem prestadores de serviço): | 6,2837885 |
| Taxa de participações em acções de formação: | 85,0931677 |
| Taxa de formação interna: | 80,5352798 |
| Taxa de formação externa: | 19,4647202 |
| Taxa de trabalhadores sindicalizados: | 9,73084886 |

Análise estatística 2 – exclui prestadores de serviço

| Universe | 563 |
|--|------------|
| Taxa de efectivos vinculados no Mapa de Pessoal do T.P.: | 79,928952 |
| Taxa de efectivos não vinculados ao Mapa de Pessoal do T.P.: | 20,071048 |
| Taxa de feminilização: | 62,3445826 |
| Taxa de vinculação do pessoal dirigente: | 58% |
| Taxa de tecnicidade (Tec. Sup.): | 37,4777975 |
| Nível etário médio: | 48 anos |
| Nível médio de antiguidade: | 20 anos |
| Taxa de trabalhadores deficientes: | 3,55239787 |
| Taxa de formação superior: | 66,2522202 |
| Taxa de escolaridade igual e inferior a 4 anos: | 2,6642984 |
| Taxa de admissões: | 12,7886323 |
| Taxa de saídas: | 10,6571936 |
| Taxa de absentismo (sem prestadores de serviço): | 6,2837885 |
| Taxa de participações em acções de formação: | 146,003552 |
| Taxa de formação interna: | 80,5352798 |
| Taxa de formação externa: | 19,4647202 |
| Taxa de trabalhadores sindicalizados: | 16,69627 |