

BALANÇO SOCIAL

2023

- AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA -

FICHA TÉCNICA

CONTROLO DE VERSÕES			
TÍTULO	BALANÇO SOCIAL DE 2023 DA AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, I.P.		
AUTOR	DIVISÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO		
VERSÃO	0.1	DATA DE VERSÃO	MARÇO 2024
CLASSIFICAÇÃO	INTERNO/EXTERNO	N.º TOTAL DE PÁG.	28
APROVAÇÃO DO DOCUMENTO			
APROVADO POR	CONSELHO DIRETIVO		
DATA DA APROVAÇÃO	31/03/2024		
ENTIDADE			
CONTACTO	AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA RUA SANTA MARTA Nº 55 1150-294 LISBOA – PORTUGAL + 351 217 231 200 www.ama.gov.pt/ facebook.com/ama.gov.pt		

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
1. CARACTERIZAÇÃO DA AMA, IP	5
1.1. APRESENTAÇÃO DA AMA, IP	5
1.2. ORGANOGRAMA	6
1.3. MISSÃO, VISÃO E PRÍNCÍPIOS	7
2. RECURSOS HUMANOS	9
2.1. EFETIVOS	9
2.2. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS.....	11
2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GÊNERO	12
2.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO	13
2.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ANTIGUIDADE NA AMA.....	14
2.6. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	15
2.7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL.....	17
2.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	18
2.9. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	19
2.10. AUSÊNCIAS AO TRABALHO	20
3. ENCARGOS COM PESSOAL.....	22
3.1. REMUNERAÇÕES MENSAS ILÍQUIDAS POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO	22
3.2. ENCARGOS ANUAIS, SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	23
4. SEGURANÇA E SAÚDE	24
4.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES.....	24
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24
5.1. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO.....	24
5.2. ANÁLISE EVOLUTIVA.....	25
5.3. DESPESAS COM FORMAÇÃO	25
6. INDICADORES DE GESTÃO	26

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social é um instrumento de gestão dos serviços da Administração Pública, instituído pelo Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório a todos os serviços com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que tem como objetivo dar a conhecer a realidade das organizações, apresentando um conjunto de indicadores sociais que permite uma caracterização dos seus recursos humanos.

Por forma a complementar os dados apresentados no Balanço Social foi elaborado o presente relatório, cujo conteúdo compreende tabelas e gráficos estatísticos, acompanhados de uma breve análise explicativa e comparativa com os anos anteriores. Esta comparação é essencial porque permite observar tendências e refletir sobre medidas de melhoria contínua dentro da organização.

O apuramento e a recolha de dados tiveram por base o efetivo de trabalhadores em exercício de funções na AMA, I.P. a 31 de dezembro de 2023, independentemente do seu regime jurídico-laboral.

No final do presente relatório apresentamos um conjunto de indicadores de gestão que se afiguram pertinentes para a apreciação global do documento, que termina com o perfil do trabalhador da AMA.

Março de 2024, Divisão de Pessoas e Desenvolvimento da AMA, I.P.

1. CARACTERIZAÇÃO DA AMA, IP

1.1. APRESENTAÇÃO DA AMA, IP

A AMA, I. P. é um Instituto Público de regime especial responsável pela promoção e desenvolvimento da modernização administrativa, encontrando-se presentemente sob superintendência e tutela do Secretário de Estado da Digitalização e da Modernização Administrativa.

A organização interna dos serviços centrais da AMA obedece a um modelo estrutural misto, constituído por uma estrutura hierarquizada e por uma estrutura matricial.

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de redes de lojas para os cidadãos e para as empresas, a AMA é equiparada a entidade pública empresarial, tendo esta equiparação sido alargada por via do Decreto-Lei n.º 20/2018, de 23 de março, ao *“desenvolvimento e operação de serviços de tecnologias de informação e comunicação”* (vd. o n.º 3 do artigo 3.º).

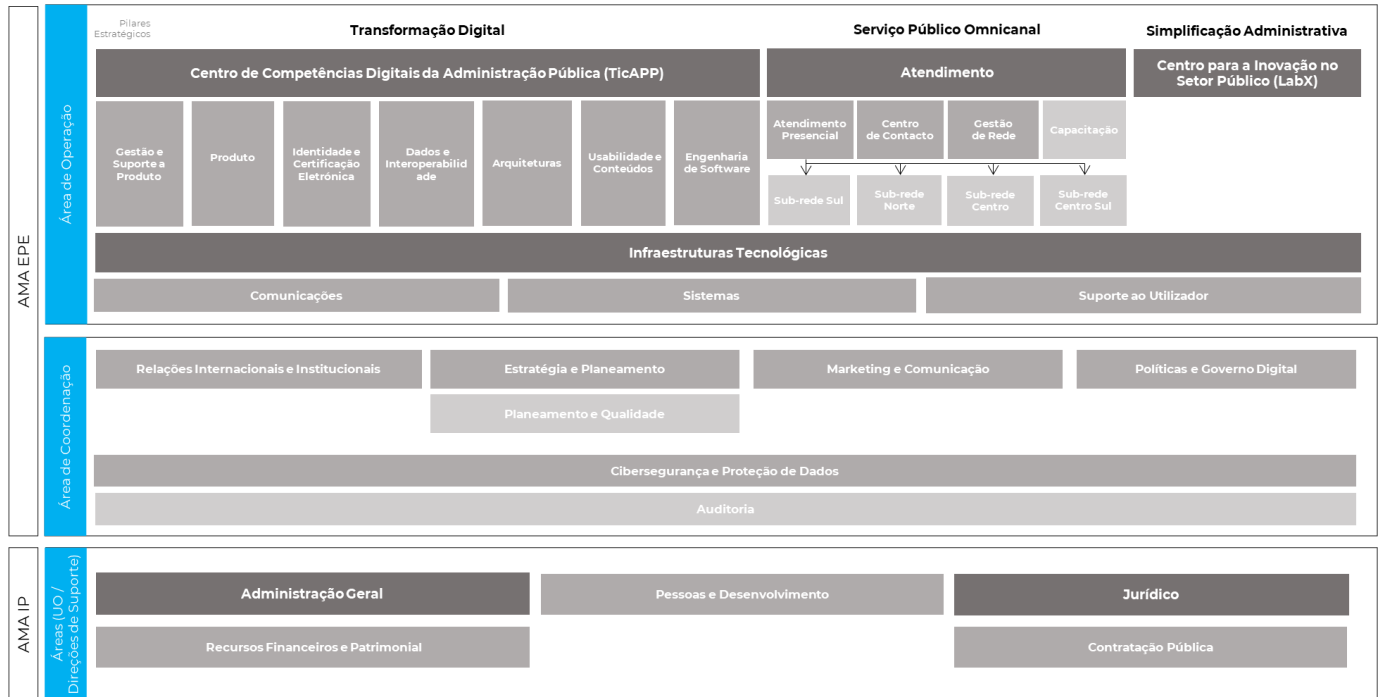
Atendendo a esta dupla natureza, organismo público e entidade pública empresarial, encontramos na AMA trabalhadores com regimes jurídicos distintos, designadamente, trabalhadores com vínculo de emprego público, detentores de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e trabalhadores com relação laboral de direito privado, com contrato individual de trabalho no âmbito do Código do Trabalho, conforme expresso nos mapas de pessoal aprovados.

Em termos de organização, a AMA tem serviços centrais e serviços desconcentrados, sendo estes últimos compostos por 21 Lojas de Cidadão.

Para melhor perceção da realidade subjacente, as diversas matérias são representadas através de quadros e gráficos com comentários, destacando-se os aspetos mais relevantes.

Tendo em conta a realidade da AMA, considerou-se importante desagregar os dados considerados mais importantes, no sentido de espelhar a realidade dos serviços centrais e dos serviços desconcentrados.

1.2. ORGANOGRAMA



1.3. MISSÃO, VISÃO E PRÍNCÍPIOS

Em dezembro de 2020, foi aprovado pela Secretária de Estado da Inovação e da Modernização Administrativa, O Plano Estratégico da AMA 2021-2023 (PEAMA23) o qual é o instrumento que define a visão, os princípios, os objetivos estratégicos e os objetivos operacionais, pelos quais se deve orientar a ação futura da AMA, constituindo-se um instrumento de avaliação e transparência.

Assim a AMA tem como Missão:

Identificar, desenvolver e avaliar programas, projetos e ações de modernização e de simplificação administrativa e promover, coordenar, gerir e avaliar o sistema de distribuição de serviços públicos, no quadro das políticas definidas pelo Governo.

E tem como Visão:

Liderar e apoiar a modernização da Administração Pública, tornando-a mais simples, acessível, integrada e pró-ativa, guiada pelas necessidades e expectativas dos cidadãos, das empresas e da sociedade.

Nestes termos, a estratégia da AMA tem como propósito a prossecução da visão assumida, no quadro da sua missão, para a criação de valor para diversos *stakeholders*, destacando-se três categorias de destinatários:

- i. **Cidadãos e empresas utilizadores dos serviços públicos;**
- ii. **Administração Pública;**
- iii. **Sociedade em geral.**

Para concretizar esta visão, a AMA pauta a sua atuação pelos seguintes princípios (P):

PRINCÍPIO	DESCRIÇÃO
 <p>P1. ABERTURA, PARTICIPAÇÃO E TRANSPARÊNCIA</p>	<p>Deve ser promovida a participação cívica na definição de políticas e serviços públicos e devem ser disponibilizados os dados da Administração Pública de forma aberta.</p>
 <p>P2. GESTÃO BASEADA EM EVIDÊNCIA</p>	<p>Deve ser promovida a reutilização dos dados e uma cultura de decisão baseada na evidência dos dados, incluindo a avaliação de impacto de casos para decisões de investimento.</p>
 <p>P3. FOCO NOS CIDADÃOS E EMPRESAS</p>	<p>Os serviços públicos devem ter por base as necessidades e preferências dos seus utilizadores e aportar valor público, reduzindo a burocracia e os custos de contexto.</p>
 <p>P4. ACESSIBILIDADE, INCLUSIVIDADE E TRANSFRONTEIRIÇO POR DEFINIÇÃO</p>	<p>Deve ser promovido o acesso aos serviços públicos (presenciais, telefónicos, digitais ou mediados) a todos os cidadãos e empresas, independentemente do seu contexto, localização, competências ou necessidades especiais.</p>
 <p>P5. OMNICANAL E DIGITAL POR DEFINIÇÃO</p>	<p>Deve ser privilegiado o canal digital para a prestação de serviços públicos, através do Balcão Único, complementando-o com outros canais de forma integrada e coerente.</p>
 <p>P6. QUALIDADE, INTEROPERABILIDADE, SEGURANÇA E CONFIANÇA NOS SERVIÇOS</p>	<p>Os serviços públicos devem apoiar-se em tecnologias e infraestruturas de alta qualidade, geridas de acordo com as melhores práticas.</p>
 <p>P7. INOVAÇÃO E USO RESPONSÁVEL DE TECNOLOGIAS EMERGENTES</p>	<p>Deve ser promovida a experimentação e avaliação do uso de tecnologias emergentes no desenho e entrega de serviços públicos, tendo em consideração princípios éticos e de equidade e fazendo uma adequada gestão de potenciais riscos.</p>
 <p>P8. REUTILIZAÇÃO E EFICIÊNCIA</p>	<p>No desenho e entrega de serviços públicos, deve ser promovida a partilha e reutilização de recursos e estimulada a utilização de normas comuns e de código aberto.</p>
 <p>P9. COORDENAÇÃO E COLABORAÇÃO</p>	<p>Deve ser promovida a cooperação aos vários níveis da Administração Pública (internacional, interministerial, regional e local) em torno de objetivos estratégicos.</p>
 <p>P10. APRENDIZAGEM E MELHORIA CONTÍNUA</p>	<p>Todos os trabalhadores devem promover a partilha de experiências e boas práticas, a geração de novo conhecimento e a melhoria contínua dos serviços, processos e produtos.</p>

2. RECURSOS HUMANOS

2.1. EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2023 exerciam funções na AMA 292 trabalhadores efetivos, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e gênero, se encontra refletida no Quadro 1, e que constitui a base do presente Balanço Social.

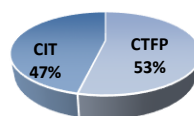
Quadro 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e gênero

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		SUB-TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau	1										1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	1	1									1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau						2			1	2	1	4	5
Dirigente intermédio de 2º grau						3			10	9	10	12	22
Dirigente intermédio de 3º grau									3	4	3	4	7
Técnico Superior			35	56			25	41			60	97	157
Assistente Técnico			8	20			7	34			15	54	69
Assistente Operacional			1	2							1	2	3
Informático			19	7							19	7	26
Total	2	1	63	85	0	5	32	75	14	15	111	181	292

Verifica-se que a carreira com maior incidência continua a ser a de técnico superior, representando 53,77% do total de efetivos, seguida da carreira de assistente técnico com 23,63%. Em terceiro lugar, e com um peso bastante significativo, encontram-se os trabalhadores que exercem cargos dirigentes, um total de 37, ou seja, 12,67% dos efetivos. É importante esclarecer que 29 dos trabalhadores com cargos dirigentes exercem as suas funções no âmbito de uma comissão de serviço, ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos do Regulamento Interno da AMA.

No Gráfico 1 está representada a distribuição percentual dos efetivos por modalidade de vinculação. A análise do mesmo permite-nos concluir que a modalidade com maior número de efetivos continua a ser o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com um total de 156 trabalhadores, o equivalente a 53,42% dos efetivos, assinalando-se, porém, a grande expressividade da modalidade do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, com 136 trabalhadores, correspondendo a 46,58% do universo da AMA.

Gráfico 1 - Tipo de vínculo



Analisados os efetivos globais da AMA, importa agora olhar para os dados desagregados em dois grupos, trabalhadores dos Serviços Centrais (Quadro 1.1) e trabalhadores dos Serviços Desconcentrados (Quadro 1.2).

Quadro 1.1 – Distribuição de trabalhadores dos Serviços Centrais por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género.

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		SUB-TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau	1											1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	1	1										1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau						2			1	2	1	4	5	
Dirigente intermédio de 2º grau						3			10	8	10	12	21	
Dirigente intermédio de 3º grau									2	2	2	2	4	
Técnico Superior			26	35			22	36			48	71	119	
Assistente Técnico			1	4			2	2			3	6	9	
Assistente Operacional			1	1							1	1	2	
Informático			5	0			14	7			19	7	26	
Total	2	1	33	40	0	5	38	45	13	12	86	103	189	

Quadro 1.2 – Distribuição de trabalhadores dos Serviços Desconcentrados por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género.

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		SUB-TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2º grau						1	0	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau					1	2	1	2	3
Técnico Superior	9	21	3	5			12	26	38
Assistente Técnico	6	30	6	18			12	48	60
Assistente Operacional	0	1					0	1	1
Total	15	52	9	23	1	3	24	79	103

Do total de efetivos a exercer funções a 31 de dezembro de 2023 constata-se que 189 estão afetos aos Serviços Centrais, e 103 afetos aos Serviços Desconcentrados. Em termos de percentagem estes números traduzem-se em 64,73% nos Serviços Centrais e 35,27% nos Serviços Desconcentrados.

Verifica-se que 75,80% dos trabalhadores da carreira técnico superior encontram-se afetos aos Serviços Centrais e, em contrapartida, nos Serviços Desconcentrados estão a grande maioria dos trabalhadores da carreira de assistente técnico, representando 86,96% da totalidade deste grupo profissional.

Concluiu-se assim que, nos Serviços Centrais estão concentrados os trabalhadores com maior tecnicidade, o que resulta das funções aí desenvolvidas, nomeadamente nas áreas tecnológicas, e nos Serviços Desconcentrados trabalhadores com nível de tecnicidade mais baixo, cujas funções se centram sobretudo na área do atendimento.

2.2. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS

De seguida apresentamos a evolução dos efetivos ao longo dos últimos 4 anos. Relativamente ao ano anterior, nota-se uma subida acentuada na linha do Gráfico 2, correspondendo à admissão de 20 trabalhadores, comparativamente a 2022.



As novas competências da AMA e o maior volume de procedimentos concursais, ao abrigo do Programa de Recuperação e Resiliência (PRR), podem explicar o aumento verificado em 2023.

Considerando o total de 320 postos de trabalho constantes do Mapa de Pessoal para o ano 2023, e o número de postos efetivamente preenchidos (292), verifica-se que o número de trabalhadores em funções é reduzido face à real necessidade de recursos humanos para o cumprimento da missão da AMA.

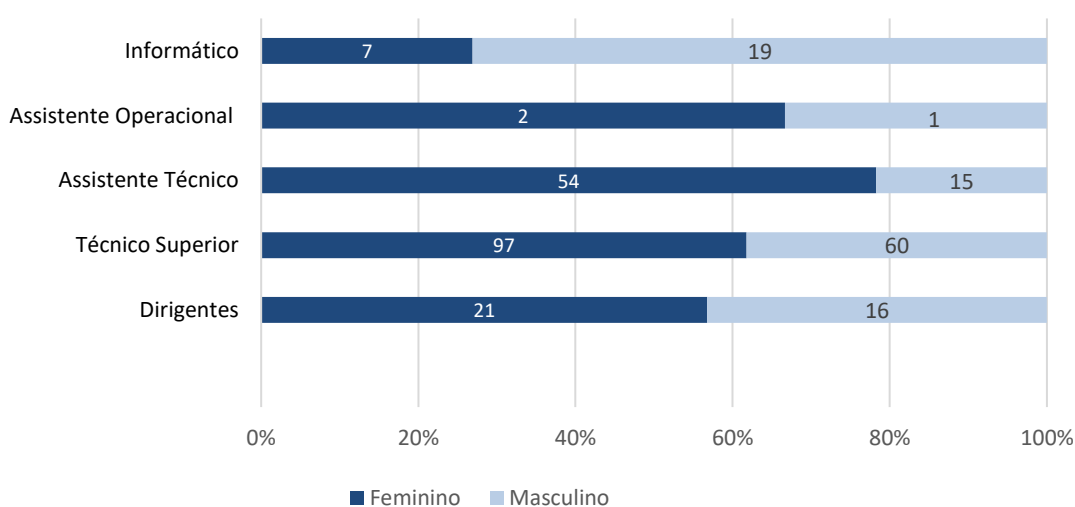
2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Em 2023, o género feminino continua a ser o mais representativo, 181 efetivos, situando-se a taxa de feminização nos 61,98%, ligeiramente inferior à registada em 2022 (62,13%).



Da análise do Gráfico 3, respeitante à distribuição dos efetivos por cargo/carreira, segundo o género, é visível que todos os grupos profissionais são constituídos por trabalhadores de ambos os géneros, notando-se que nas carreiras de técnico superior, assistente operacional, assistente técnico e dirigentes predomina o género feminino, com bastante expressividade na carreira de assistente técnico, grande parte dela afeta ao atendimento nas Lojas. Entre o pessoal da carreira de informática, observa-se uma maior representação masculina.

Gráfico 3 - Distribuição por grupo/ cargo/carreira, segundo o género

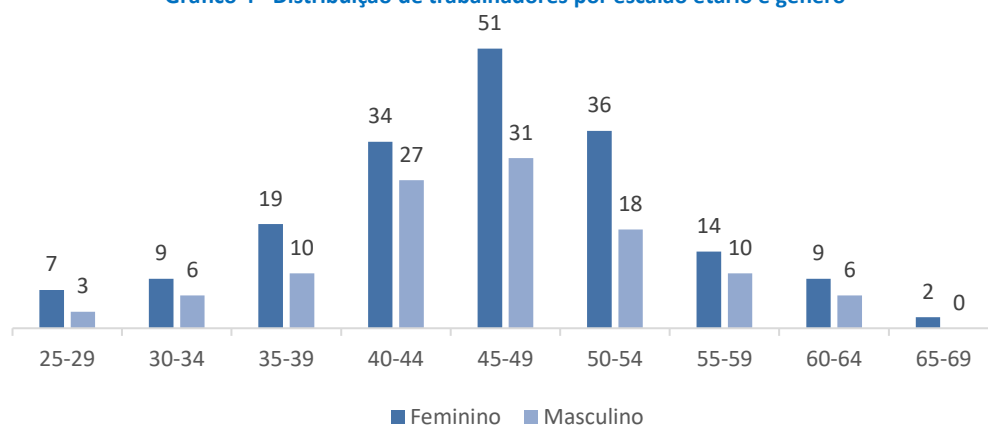


2.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

No que se refere à estrutura etária, o escalão etário mais representativo foi o dos 45-49 anos de idade, integrando 82 dos 292 trabalhadores (28,08%), seguido do escalão dos 40-44 anos, com 61 trabalhadores (29,89%). O escalão etário com o menor número de registos, apenas duas trabalhadores, situa-se entre os 65-69 anos.

Destaca-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2023, 25 anos e o mais velho 67 anos. A média de idade dos trabalhadores da AMA é de 46 anos, verificando-se, portanto, que a AMA apresenta uma estrutura pouco envelhecida, conforme demonstrado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género



Importa agora analisar como é que os trabalhadores estão distribuídos por escalão etário e género nos Serviços Centrais e nos Serviços Desconcentrados. Os Gráficos 5 e 6 demonstram essa distribuição.

Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores dos Serviços Centrais por escalão etário e género

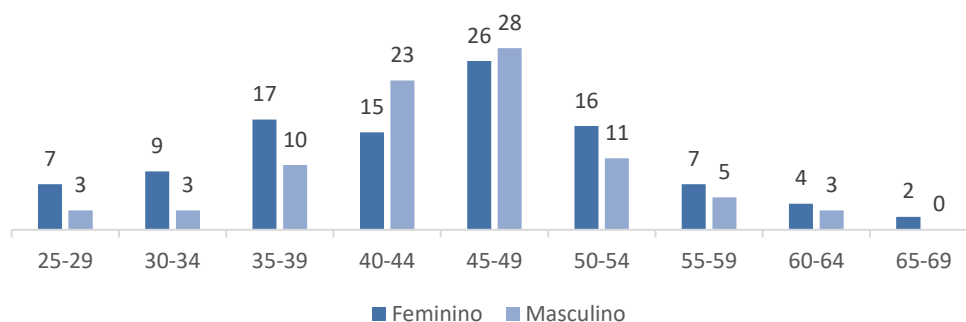
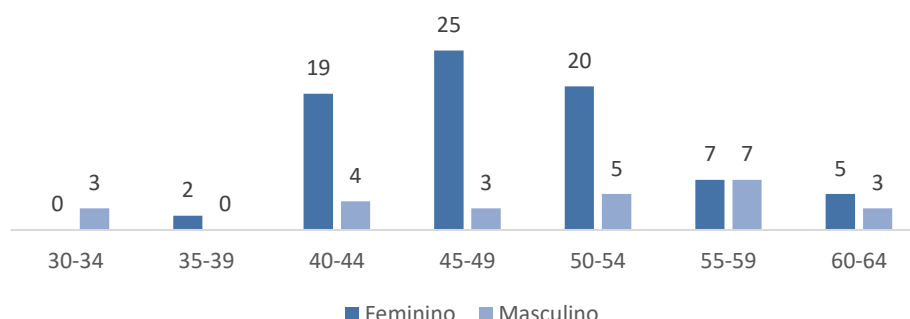


Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores dos Serviços Desconcentrados por escalão etário e gênero



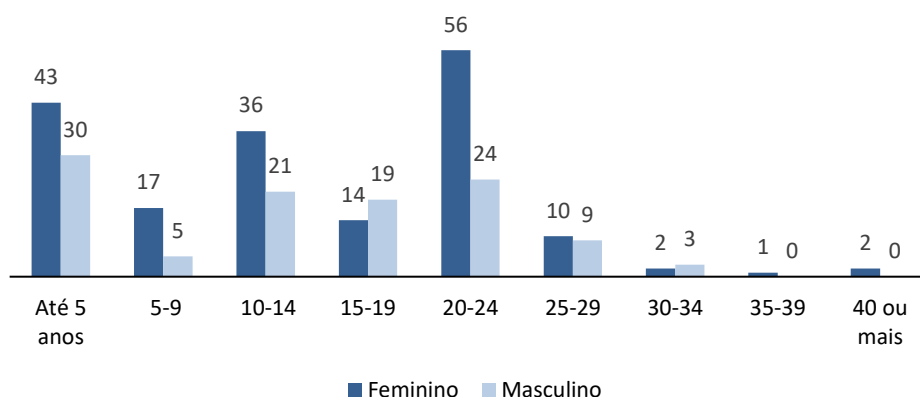
Como podemos verificar da análise dos Gráficos 5 e 6, nos Serviços Centrais os trabalhadores encontram-se maioritariamente nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos, e no que diz respeito aos Serviços Desconcentrados verificamos que a esmagadora maioria dos trabalhadores são do gênero feminino, encontrando-se nas faixas etárias entre os 40 e os 50 anos.

2.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ANTIGUIDADE NA AMA

Conforme ilustra o Gráfico 7, o escalão de antiguidade na Administração Pública com maior concentração de efetivos situou-se entre os 20 e os 24 anos de serviço, com 80 trabalhadores, o que corresponde a 27,39% do total de efetivos, sendo seguido do intervalo temporal inferior a 5 anos, que reúne 25% dos trabalhadores.

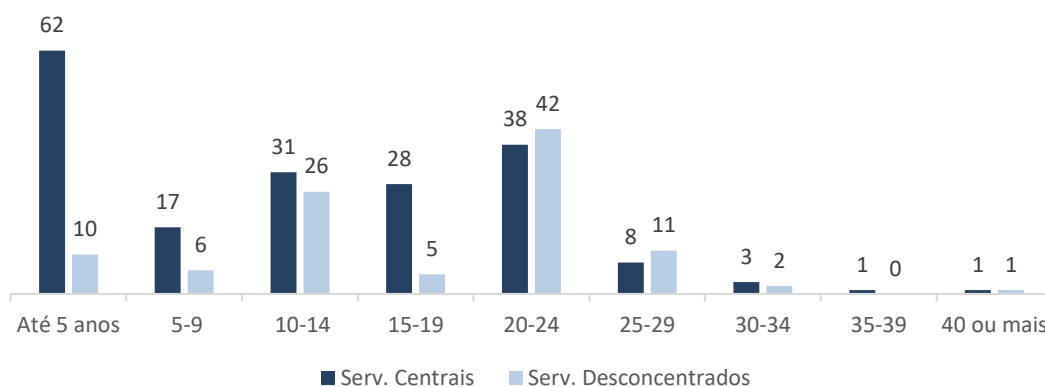
Importa realçar que 24,66% dos trabalhadores da AMA têm menos de 5 anos de serviço e de antiguidade na Administração Pública, tratando-se sobretudo de trabalhadores contratados nos últimos anos para as áreas tecnológicas da AMA, bem como para reforço do atendimento nos Espaços Cidadão.

Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e gênero



No Gráfico 8, onde constam os dados relativos à antiguidade na Administração Pública dos trabalhadores dos Serviços Centrais *versus* Serviços Desconcentrados, observamos que a maior variação se registra no intervalo dos trabalhadores com menos de 5 anos na Administração Pública, observando-se que 38,10% dos mesmos, exercem funções nos Serviços Centrais. Relativamente aos intervalos temporais 10-14 e aos intervalos superiores a 20 anos, verifica-se uma distribuição bastante equilibrada entre Serviços Centrais e Serviços Desconcentrados.

Gráfico 8 - Antiguidade dos trabalhadores dos Serviços Centrais/Serviços Desconcentrados

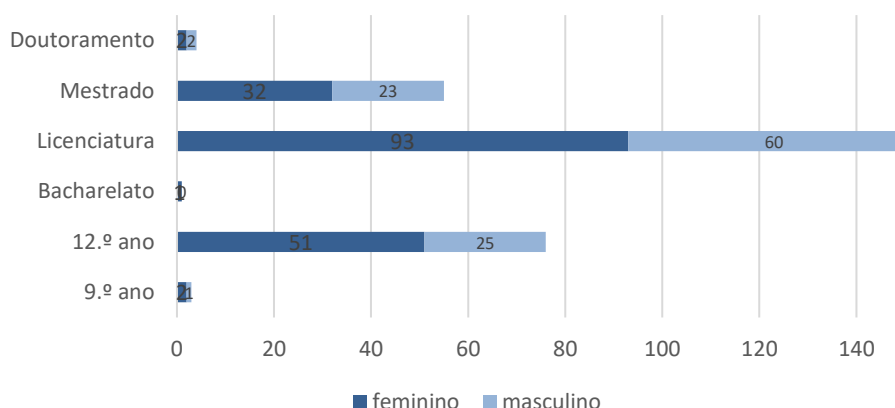


2.6. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Mantendo a tendência dos últimos anos, o nível de escolaridade mais representado é a licenciatura (Gráfico 9), correspondendo a 52,39% do total de trabalhadores da AMA, seguido pelos trabalhadores detentores de 12.º ano, que representam 26,02% do universo de efetivos. Dos 292 efetivos, 213 têm

formação superior (doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato), o que evidencia o elevado nível técnico dos trabalhadores da AMA (72,94%).

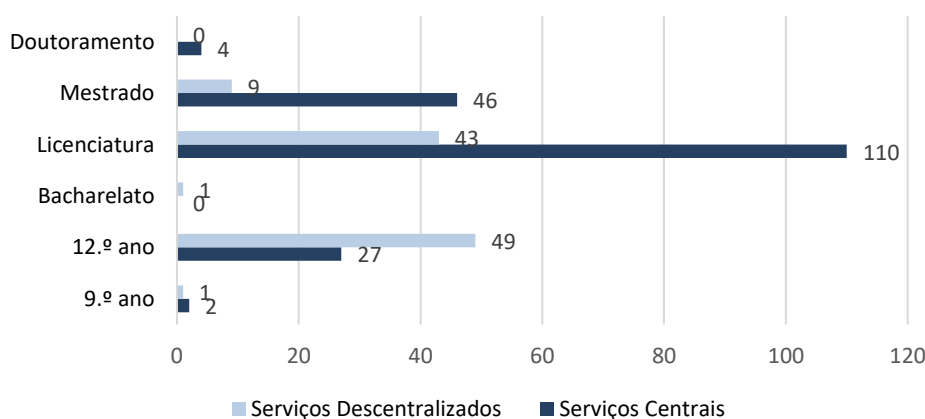
Gráfico 9 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género



Também neste âmbito é oportuno fazer um breve apontamento relativamente às duas realidades, Serviços Centrais e Serviços Descentralizados.

Verifica-se no Gráfico 10 que o nível habilitacional dos trabalhadores que exercem as suas funções nos Serviços Centrais é superior ao daqueles que exercem funções nos Serviços Descentralizados. Este facto prende-se com o conteúdo e natureza das funções desempenhadas, funções de maior complexidade e tecnicidade nos Serviços Centrais, e funções, sobretudo de atendimento ao público, nos Serviços Descentralizados.

Gráfico 10 - Nível de escolaridade dos trabalhadores dos Serviços Centrais/Serviços Descentralizados



2.7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No que respeita aos trabalhadores admitidos e que regressaram à AMA durante o ano de 2023, verificou-se a entrada/regresso de 66 trabalhadores, mais 41 do que em 2022, cuja distribuição por grupos profissionais e modalidades pode ser analisada no Quadro 2.

Quadro 2 – Distribuição de entrada de trabalhadores por cargo/carreira e género, segundo o motivo.

Grupo/cargo/carreira/ Mod. de vinculação	Procedimento Concursal		Cedência		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras Situações		Sub-Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio 1.º grau								1	1		1	1	2
Técnico Superior	11	25	2	3	8	7			2	1	23	36	59
Assistente Técnico	1	1			1	1					2	2	4
Assistente Operacional					1						1	0	1
Total	12	26	2	3	10	8	0	1	3	1	24	39	66

Em 2023, conforme se pode aferir do quadro acima, o maior número de admissões de trabalhadores na AMA foi feito com recurso ao Procedimento Concursal, representando 54,54% das entradas (36). As entradas verificaram-se maioritariamente no grupo de pessoal técnico superior, com um peso de 89,39% das entradas (59 trabalhadores).

Relativamente às saídas, foram registadas um total de 42, mais 11 do que em 2022, cujos motivos se encontram elencados no Quadro 3.

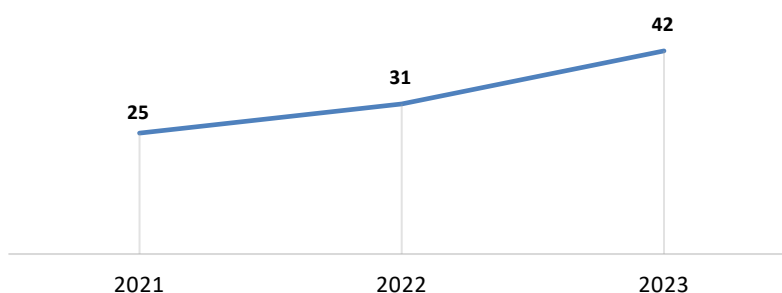
Quadro 3 – Distribuição de trabalhadores saídos por grupo/cargo/carreira e género, segundo o motivo.

Grupo/cargo/carreira/ Mod. de vinculação	Reforma Aposentação		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Cedência		Outros		Sub-Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio 2.º grau								1		1	0	2	2
Dirigente Intermédio 3.º grau		1									0	1	1
Técnico Superior	1	3	4	3	3	7			8	4	16	17	33
Assistente Técnico						1				2	0	3	3
Assistente Operacional									1		1	0	1
Informático									2		2	0	2
Total	1	4	4	3	3	8	0	1	11	7	19	23	42

Conforme podemos verificar pela análise do Quadro 3, as saídas registaram-se, sobretudo, no grupo técnico superior (33). No total de saídas o motivo preponderante foi o designado “Outros” (48,86%).

O Gráfico 11 permite verificar as variações das saídas nos últimos três anos, notando-se uma tendência de crescimento.

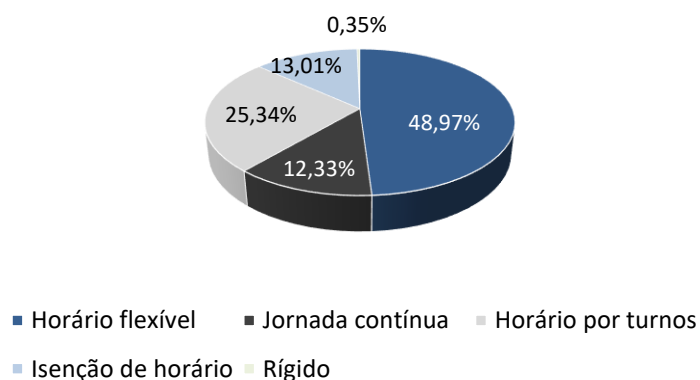
Gráfico 11 - Variação das Saídas nos últimos 3 anos



2.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

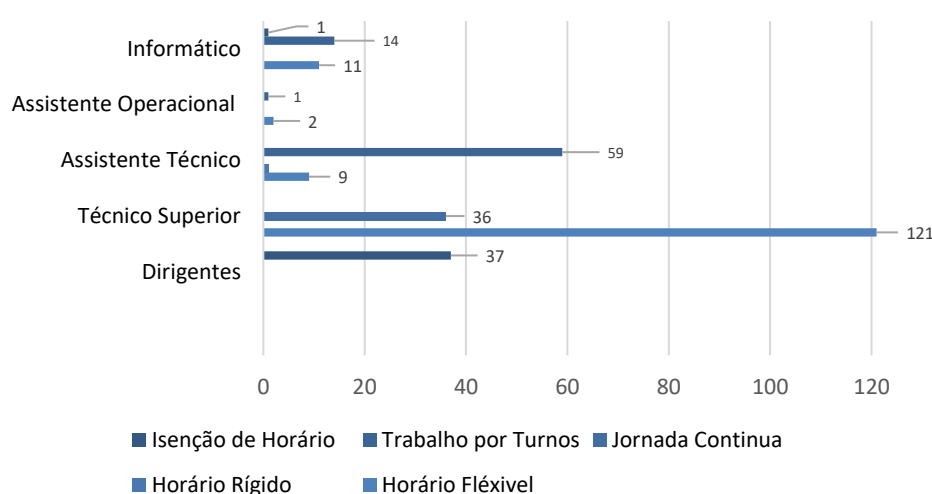
O Gráfico 12 traduz, em valores percentuais, a distribuição dos efetivos por modalidade de horário, constatando-se que as modalidades mais representativas são o horário flexível (48,97%) e o horário por turnos (25,34%), o último praticado sobretudo pelos trabalhadores que integram as Lojas de Cidadão e trabalhadores da Equipe de Suporte ao Utilizador.

Gráfico 12 - Modalidades de horário de trabalho



O Gráfico 13 permite-nos observar a modalidade de horário distribuída por cargo/carreira, sendo evidente a grande expressividade da modalidade de horário flexível no grupo técnicos superiores, a modalidade de horário por turnos entre os grupos assistente técnico e informático, fruto das funções de atendimento nas Lojas de Cidadão e de apoio ao suporte informático, respetivamente, e por fim a modalidade de isenção de horário, praticado maioritariamente pelos dirigentes.

Gráfico 13 - Distribuição de trabalhadores por grupo/carreira/cargo, segundo a modalidade de horário



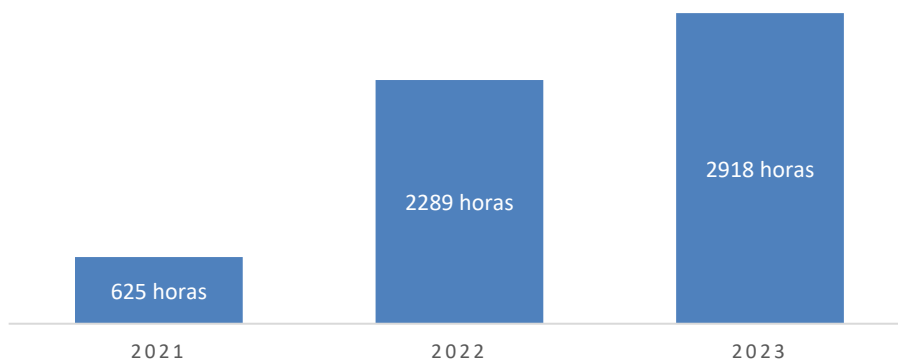
Refira-se que dos 292 trabalhadores em referência, 156 realizaram o horário estipulado para os trabalhadores em funções públicas, que se traduz no cumprimento de 35 horas semanais, e os demais trabalhadores (136), em virtude do seu vínculo, o horário semanal de 40 horas.

Importa também referir que no ano em análise, dos 189 trabalhadores afetos aos serviços centrais, um total de 165 celebraram contratos de teletrabalho, a grande maioria prestando as suas funções em regime híbrido, ou seja, alternando o exercício de funções prestadas remotamente com dias de presença na AMA. É compreensível que os trabalhadores afetos aos serviços desconcentrados não usufruam deste regime de trabalho por força da natureza das suas funções (maioritariamente atendimento).

2.9. TRABALHO SUPLEMENTAR

No que diz respeito a trabalho suplementar, em 2023 foram prestadas um total de 2918 horas, distribuídas pelas carreiras de técnico superior (1580 horas), assistente técnico (164 horas), assistente operacional (917 horas) e de técnico de informática (258 horas), verificando-se a tendência de aumento da prestação do referido trabalho, conforme se pode ver no Gráfico 14.

Gráfico 14 - Evolução de Trabalho Suplementar em Número de Horas

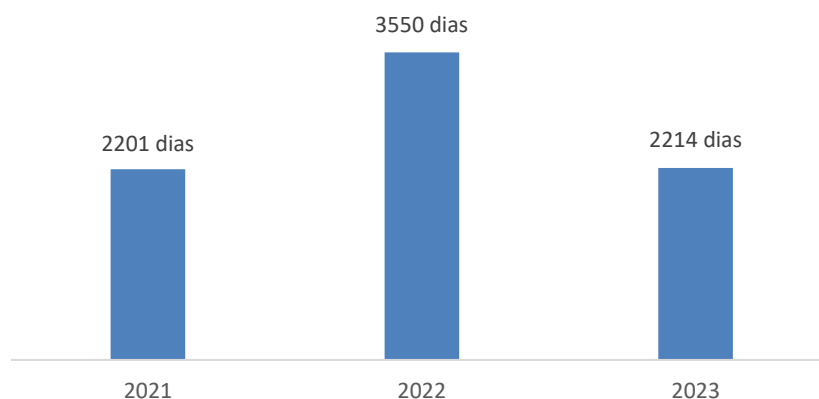


A maioria das horas de trabalho suplementar prestado é relativa a trabalho diurno, representando 62,72% do total de trabalho suplementar.

2.10. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

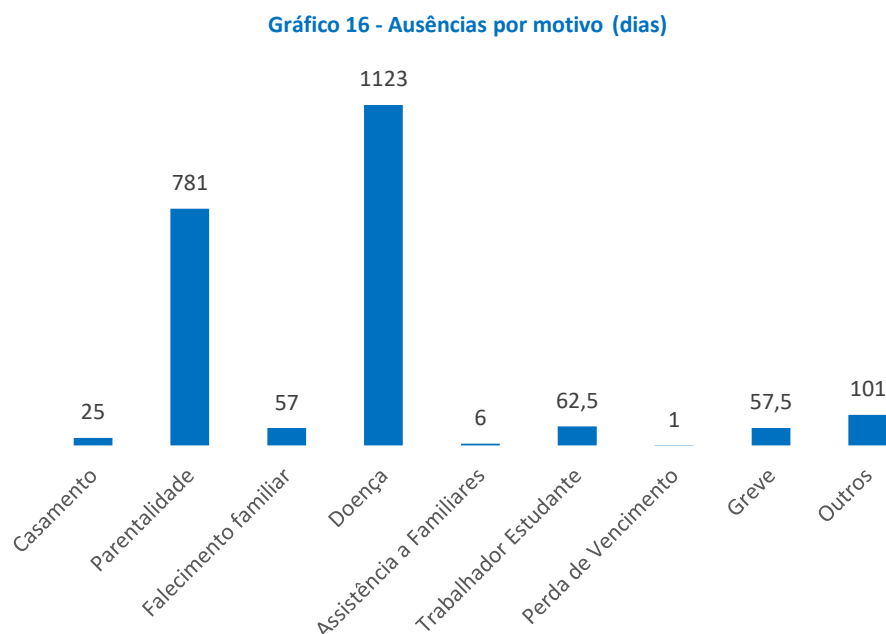
No decorrer do ano de 2023 registaram-se 2.214 dias de ausência ao trabalho, traduzindo-se numa diminuição face a 2022. O Gráfico 15 reflete a evolução do absentismo em relação ao ano anterior.

Gráfico 15 - Evolução número de dias de ausência



Atendendo ao número de dias de ausência, verifica-se uma diminuição face a 2022. Passando de uma taxa de absentismo de 5% para 3% em 2023.

No Gráfico 16 estão discriminados os dias de ausência durante o ano em referência, segundo o motivo.



Analisados os motivos das ausências, constata-se que o maior volume de absentismo diz respeito ao motivo “Doença” representando 50,72% do volume de faltas. Em segundo lugar, encontramos o motivo “Parentalidade” com peso de 35,28%.

De seguida, no Quadro 4, representamos os dias de ausência ao trabalho durante o ano 2023, por grupo profissional.

Quadro 4 – Dias de ausência por grupo profissional

Grupos profissionais	N.º de faltas (dias)
Dirigentes	218
Técnico Superior	1069,5
Assistente Técnico	838,5
Assistente Operacional	48
Informático	40

Analisando os indicadores do Quadro 4, verifica-se que o maior número de ausências se registou no grupo profissional de técnico superior, seguido da carreira de assistente técnico. Contudo, e atendendo ao número de efetivos de cada grupo profissional, constatamos que, proporcionalmente, os

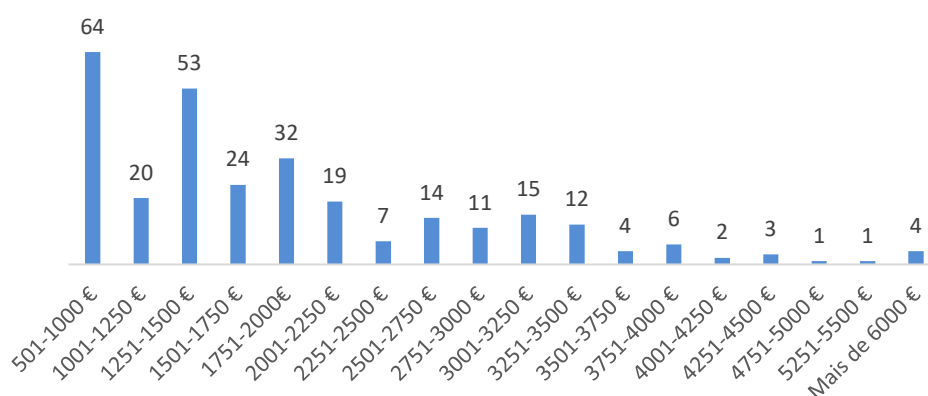
trabalhadores da carreira de assistente técnico foram os que tiveram maior peso em termos de absentismo, com uma média de 12 dias de ausência por trabalhador. Este indicador poderá estar relacionado com facto de os trabalhadores deste grupo profissional exercerem maioritariamente as suas funções presencialmente, ao passo que os trabalhadores do grupo técnico superior têm a possibilidade de exercer as suas funções em regime de teletrabalho.

3. ENCARGOS COM PESSOAL

3.1. REMUNERAÇÕES MENSAIS ILÍQUIDAS POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO

O Gráfico 17 seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da AMA pelos diferentes escalões remuneratórios.

Gráfico 17 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório



Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2023, e considerando as remunerações base ilíquidas mais os suplementos regulares, verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores da AMA incide entre os escalões remuneratórios 501€-1000€ e mais de 6000€, sendo o escalão remuneratório 501-1000€ aquele que concentrou o maior número de trabalhadores, correspondendo a 21,9% do total dos trabalhadores, logo seguido do intervalo entre 1251-1500€, que concentrou 18,15% dos efetivos. A análise do Gráfico 17 também permite concluir que no ano de referência 46,92% dos trabalhadores da AMA auferiram remuneração ilíquida mensal igual ou inferior a 1500€.

Relativamente aos leques salariais¹, o Quadro 5 apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial masculino é de 10,32 e o feminino de 7,77.

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima em euros por género

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	769,20€	817,22€
Máxima (€)	7.935,42€	6.348,34€

3.2. ENCARGOS ANUAIS, SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela AMA, durante o ano de 2023, encontram-se refletidos nos quadros 6, 7 e 8.

Quadro 6 – Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	6 946 332,39 €
Suplementos remuneratórios	513 111,66 €
Prestações sociais	374 766,18 €
Outros encargos com pessoal	1 810 713,61 €
Total	9 644 923,84 €

Quadro 7 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	16 546,03 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	17 196,06 €
Abono para falhas	43 406,15 €
Ajudas de custo	33 099,85 €
Representação	86 018,39 €
Secretariado	287,68 €
Outros Suplementos remuneratórios	316 557,50€
Total	513 111,66 €

¹ Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida.

Quadro 8 – Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	931,23 €
Abono de Família	3 507,72 €
Acidentes de trabalho e doença profissional	448,36 €
Subsídio de Refeição	369 878,87 €
Total	374 766,18 €

4. SEGURANÇA E SAÚDE

4.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES

No ano em análise não se registaram acidentes de trabalho. Contudo, foram contabilizados 41 dias de ausência por incapacidade relativos a acidentes ocorridos em 2022.

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.1. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

A AMA assegura a adequada formação profissional dos seus trabalhadores com o objetivo de promover o respetivo desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao seu bom desempenho profissional.

É ainda responsável pela formação de todos os funcionários das entidades presentes na rede de Lojas de Cidadão e Empresa e dos Espaços Cidadão.

Neste âmbito, verificaram-se 750 participações em ações de formação, 526 formações internas e 224 formações externas. Dos 292 trabalhadores da AMA, em 2023, verificou-se que 222 participaram em ações de formação, o que corresponde a 76,02% dos efetivos. A carreira de técnico superior abrangeu o maior número de participantes (132), ou seja 45,21% do total de participantes.

A distribuição dos participantes por carreira encontra-se demonstrada no Quadro 9.

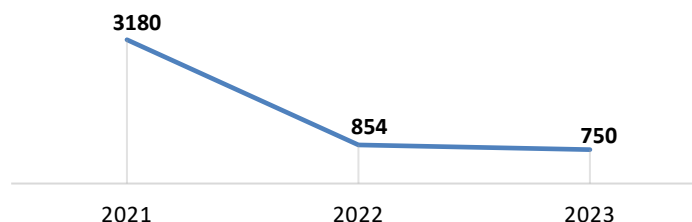
Quadro 9 - Participações e participantes por grupo/cargo/carreira

Cargo/carreira	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente intermédio 1.º grau	11	4
Dirigente intermédio 2.º grau	33	9
Dirigente intermédio 3.º grau	15	4
Técnico superior	449	132
Assistente técnico	232	66
Assistente operacional	3	1
Informático	7	6
TOTAL	750	222

5.2. ANÁLISE EVOLUTIVA

O Gráfico 18 mostra a evolução das participações em ações de formação ao longo do último triénio, constatando-se em 2023 um decréscimo no número das mesmas face aos anos 2021 e 2022.

Gráfico 18 - Participações em ações de formação



5.3. DESPESAS COM FORMAÇÃO

O investimento da AMA para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 33.501,70 €, valor este referente apenas a ações de formação externas, valor substancialmente superior ao despendido em 2022 (5.803,98 €).

6. INDICADORES DE GESTÃO

Complementa-se o presente documento com um conjunto de indicadores de gestão, referentes aos últimos 3 anos, que retratam, em parte, a evolução dos recursos humanos, e, finalmente, apresenta-se o perfil do (a) trabalhador (a) da AMA.

Indicador	Fórmula de cálculo	2021	2022	2023
Idade Média	Somatório das idades (ponto médio) / Total de efetivos	45	46	46
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades (ponto médio) / Total de efetivos	14	15	14
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	61%	62%	62%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores x 100 / Total de efetivos	64%	65%	73%
Taxa de Admissões	Total de Admissões x 100 / Total de efetivos	12%	9%	33%
Taxa de Saídas	Total de Saídas x 100 / Total de efetivos	9%	11%	26%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento x 100 / Total de efetivos	70%	70%	73%
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/férias) / (Total de dias potenciais de trabalho* x Total de trabalhadores) x 100	3%	5%	3%
Remuneração Base Média Anual	Total dos encargos com remuneração base / Total de efetivos	22.944,58 €	24.363,85 €	23.182,60 €
Taxa de Participação (Formação)	Total de participantes na formação x 100 / Total de efetivos	91%	82%	76%
Taxa de Investimento (Formação)	Total da despesa com formação x 100 / Total de encargos com pessoal	0,30%	0,06%	0,45%

*251 dias úteis de trabalho

Perfil do(a) Trabalhador(a) da AMA:

- . Mulher
- . 46 anos de idade (média)
- . Detentor(a) de licenciatura
- . Integra a carreira de técnico superior
- . Possui cerca de 14 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
- . Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

