

BALANÇO SOCIAL

2022

- AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA -

FICHA TÉCNICA

CONTROLO DE VERSÕES			
TÍTULO	BALANÇO SOCIAL DE 2022 DA AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, I.P.		
AUTOR	DIVISÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO		
VERSÃO	0.1	DATA DE VERSÃO	MARÇO 2023
CLASSIFICAÇÃO	INTERNO/EXTERNO	N.º TOTAL DE PÁG.	31
APROVAÇÃO DO DOCUMENTO			
APROVADO POR	CONSELHO DIRETIVO		
DATA DA APROVAÇÃO	31/03/2023		
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 NO ÚLTIMO TRIÊNIO	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.....	16
2.6. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	17
2.7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL.....	18
2.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	21
2.9. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	23
2.9. AUSÊNCIAS AO TRABALHO	24
3. ENCARGOS COM PESSOAL.....	27
3.1 – REMUNERAÇÕES MENSAIS ILÍQUIDAS POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO	27
3.2. ENCARGOS ANUAIS, SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	28
4. SEGURANÇA E SAÚDE	29
4.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES.....	29
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	30
5.1. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	30
5.2. ANÁLISE EVOLUTIVA.....	31
5.3. DESPESAS COM FORMAÇÃO	31
6. INDICADORES DE GESTÃO	31

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 2022, 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 2023, 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 22 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
 P1. ABERTURA, PARTICIPAÇÃO E TRANSPARÊNCIA	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
 P2. GESTÃO BASEADA EM EVIDÊNCIA	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
 P3. FOCO NOS CIDADÃOS E EMPRESAS	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
 P4. ACESSIBILIDADE, INCLUSIVIDADE E TRANSFRONTEIRIÇO POR DEFINIÇÃO	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
 P5. OMNISCANAL E DIGITAL POR DEFINIÇÃO	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
 P6. QUALIDADE, INTEROPERABILIDADE, SEGURANÇA E CONFIANÇA NOS SERVIÇOS	Os serviços públicos devem apoiar-se em tecnologias e infraestruturas de alta qualidade, geridas de acordo com as melhores práticas
 P7. INOVAÇÃO E USO RESPONSÁVEL DE TECNOLOGIAS EMERGENTES	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
 P8. REUTILIZAÇÃO E EFICIÊNCIA	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
 P9. COORDENAÇÃO E COLABORAÇÃO	Deve ser promovida a cooperação aos vários níveis da Administração Pública (internacional, interministerial, regional e local) em torno de objetivos estratégicos
 P10. APRENDIZAGEM E MELHORIA CONTÍNUA	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

2. RECURSOS HUMANOS

2.1. EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2022 exerciam funções na AMA 272 efetivos, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e gênero, se encontra refletida no quadro infra, e que constitui a base do presente Balanço Social.

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

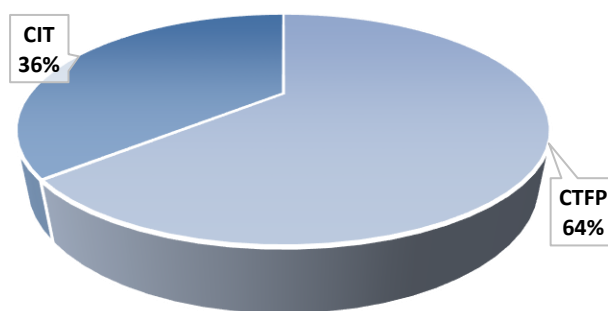
Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no da Lei 2/2004		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente. Superior 1.º grau			1						1		1
Dirigente. Superior 2º grau			1	1					1	1	2
Dirigente. Intermédio 1º grau			1	1			1	4	2	5	7
Dirigente Intermédio 2º grau			2	3			13	7	15	10	25
Dirigente Intermédio 3º grau							1	3	1	3	4
Técnico Superior/Técnico	30	60			19	23			49	83	132
Assistente técnico/Assistente	6	37			8	21			14	58	72
Assistente operacional	1	2							1	2	3
Pessoal da Carreira de Informática	19	7							19	7	26
Total	56	106	5	5	27	44	15	14	103	169	272

Verifica-se que a carreira com maior incidência continua a ser a de técnico superior/técnica, representando 48,53% do total de efetivos, seguida da carreira de assistente técnico/assistente com 26,47%. Em terceiro lugar, e com um peso bastante significativo, encontram-se os trabalhadores que exercem cargos dirigentes, um total de 39, ou seja, 14,34% 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 seguinte 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

172 trabalhadores, o equivalente a 63,24% dos efetivos, assinalando-se, porém, a grande expressividade da modalidade do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, com 100 trabalhadores, correspondendo a 36,76% 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 e trabalhadores dos Serviços Desconcentrados.

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	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		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau			1						1		1
Dirigente Superior 2º grau			1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio 1º grau			1	1			1	4	2	5	7
Dirigente Intermédio 2º grau			2	3			13	7	15	10	25
Dirigente Intermédio 3º grau							1	3	1	3	4
Técnico Superior/Técnico	21	41			15	18			36	59	95
Assistente técnico/Assistente	1	6			1	2			2	8	10
Assistente Operacional	1	1							1	1	2
Pessoal da carreira de informática	19	7							19	7	26
Total	42	55	5	5	16	20	15	14	78	94	172

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

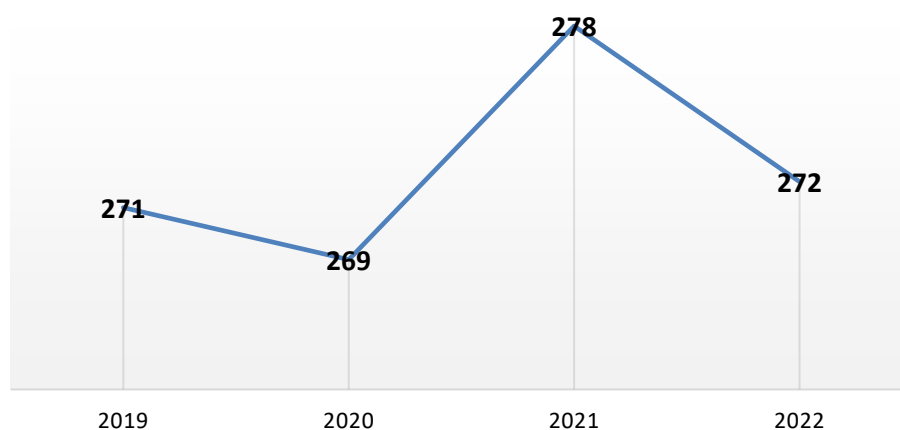
Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior/Técnico	9	19	4	5			13	24	37
Assistente técnico/Assistente	5	31	7	19			12	50	62
Assistente operacional		1						1	1
Total	14	51	11	24	1	2	25	75	100

Do total de efetivos a exercer funções a 31 de dezembro, 272, constata-se que 172 trabalhadores estão afetos aos Serviços Centrais, e 100 afetos aos Serviços Desconcentrados. Em termos de percentagem estes números traduzem-se em 63,24% nos Serviços Centrais e 36,76% nos Serviços Desconcentrados.

Verifica-se que 71,97% dos trabalhadores da carreira técnica superior/técnica encontram-se afetos aos Serviços Centrais, e em contrapartida nos Serviços Desconcentrados estão a grande maioria dos trabalhadores da carreira de assistente técnico/assistente, representando 86,11% 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 ténue descida na linha do gráfico, correspondendo à redução de 6 trabalhadores.

Gráfico 2 - evolução de efetivos

Considerando o total de 313 postos de trabalho constantes do Mapa de Pessoal para o ano 2022, e o número de postos efetivamente preenchidos (272), 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.

Durante praticamente todo o ano de 2022, em virtude do orçamento de estado apenas ter sido aprovado em junho e a lei de execução orçamental em agosto, não foi possível efetuar recrutamento no âmbito do Contrato Individual de trabalho, incluindo substituir trabalhadores que por sua iniciativa rescindiram o seu contrato com a AMA. Assim sendo, durante o ano de 2022, ao contrário do constante no mapa de pessoal, plano de atividades e orçamento não foi possível reforçar a AMA com mais Recursos Humanos.

2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Em 2022, o género feminino continua a ser o mais representativo, 169 efetivos, situando-se a taxa de feminização nos 62,13%, ligeiramente superior à registada em 2021 (61,51%).



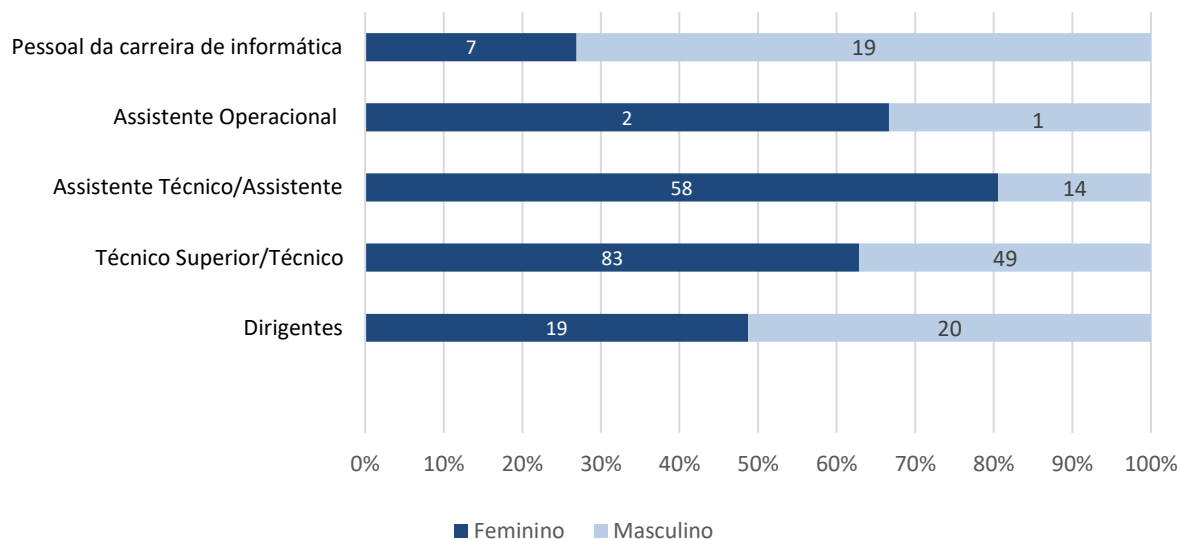
62,13%



37,87%

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/técnico, assistente operacional e assistente técnico/assistente predomina o género feminino, com bastante expressividade neste último, grande parte dela afeta ao atendimento nas Lojas. Nos cargos dirigentes, observa-se uma maior representação masculina, embora pouco expressiva. Realça-se que entre o pessoal da carreira de informática, continua a dominar o género masculino.

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



2.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

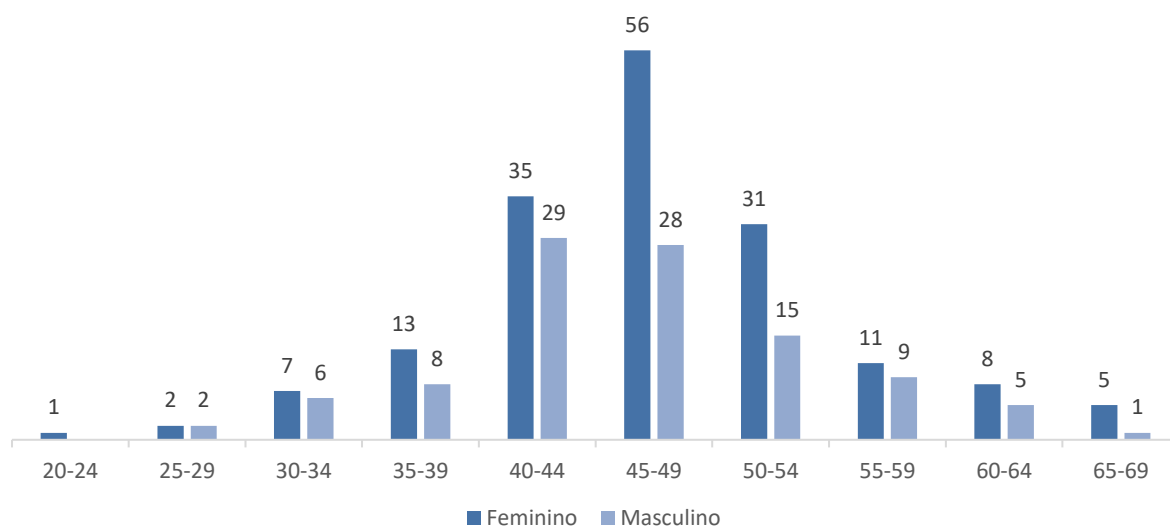
No que se refere à estrutura etária, o escalão etário mais representativo foi o dos 45-49 anos de idade, integrando 84 dos 272 trabalhadores (30,88%), seguido do escalão dos 40-44 anos, com 64

trabalhadores (23,53%). O escalão etário com o menor número de registros, apenas um trabalhador, situa-se entre os 20-24 anos.

Destaca-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2022, 24 anos e o mais velho 69 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 seguinte.

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 que se seguem demonstram essa distribuição.

Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores dos serviços centrais por escalão etário e género

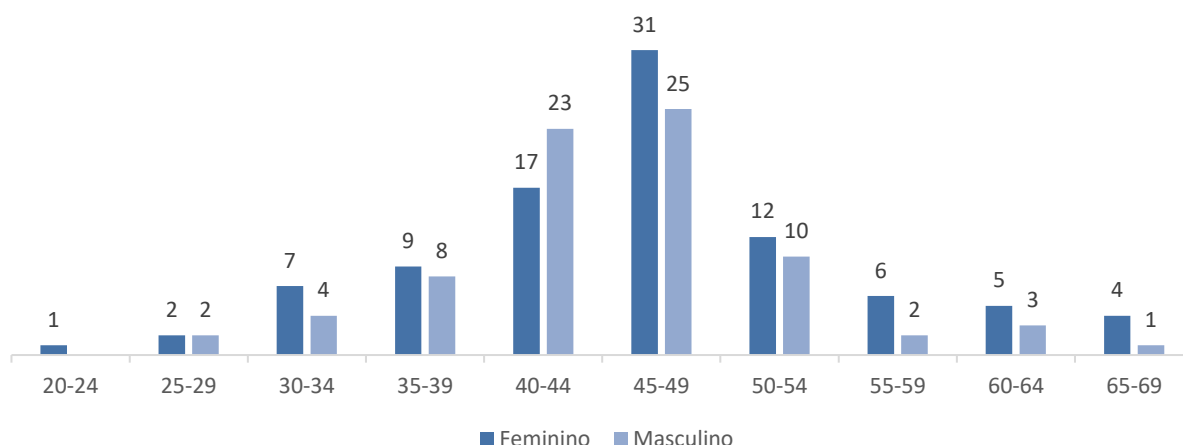
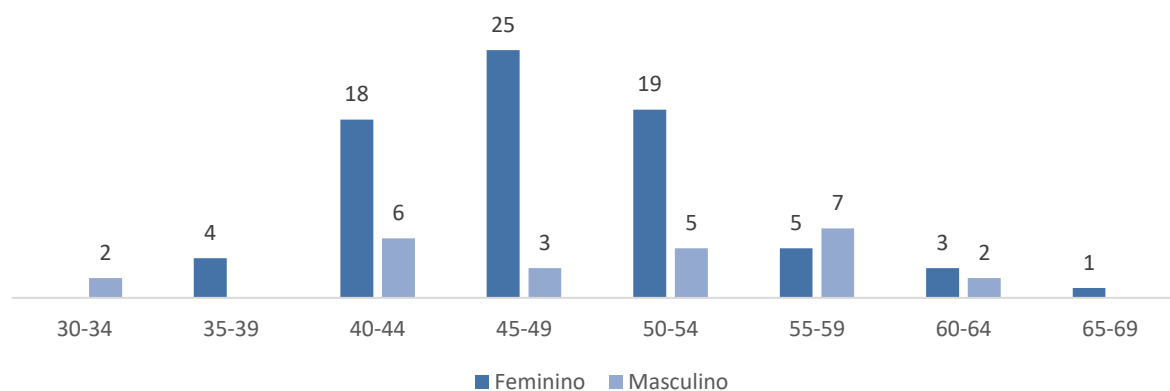


Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores dos serviços desconcentrados por escalão etário e género



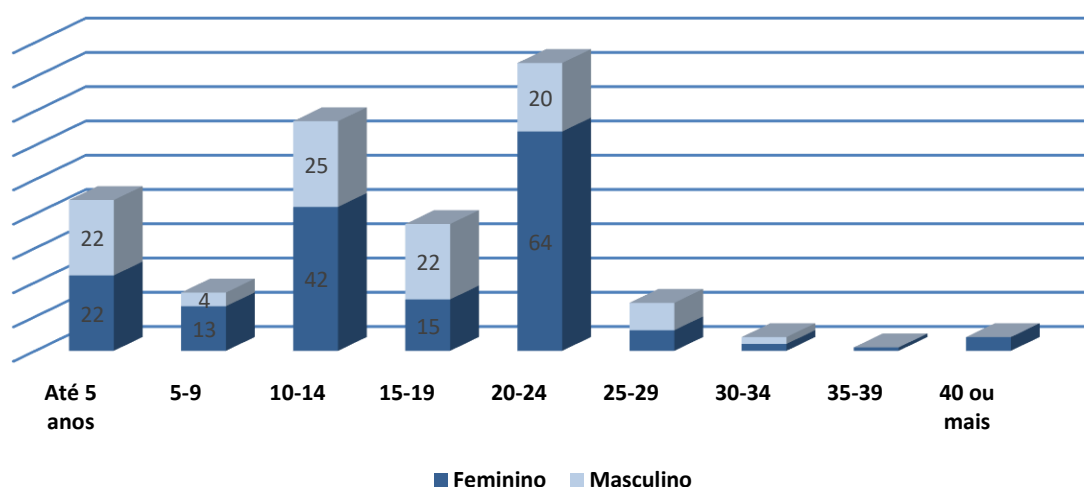
Como podemos verificar da análise dos gráficos acima, nos Serviços Centrais os trabalhadores encontram-se maioritariamente nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos, e nos que diz respeito aos Serviços Desconcentrados verificamos que a esmagadora maioria dos trabalhadores são do género feminino, encontrando-se 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 84 trabalhadores, o que corresponde a 30,88% do total de efetivos, sendo seguido do intervalo temporal 10-14 anos, que reúne 24,63% dos trabalhadores.

Importa realçar que 16,18% 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.

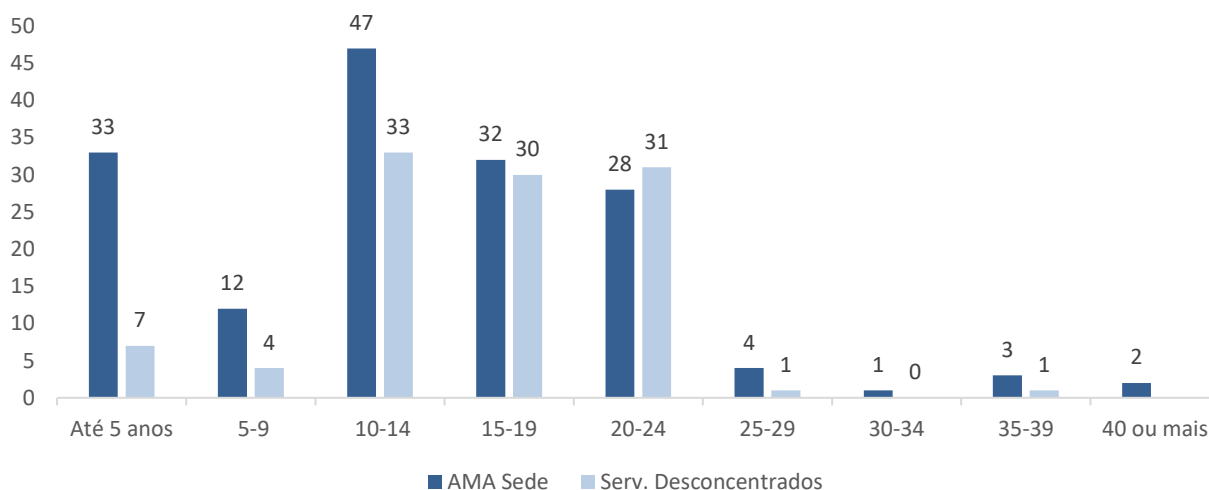
Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género



No gráfico abaixo, onde constam os dados relativos à antiguidade na Administração Pública dos trabalhadores dos Serviços Centrais *versus* Serviços Desconcentrados, observamos que a maior variação regista-se no intervalo dos trabalhadores com menos de 5 anos na Administração Pública, observando-se que 82,50% dos mesmos, exercem funções nos Serviços Centrais, tratando-se de efetivos contratados para as áreas das tecnologias, com especial destaque para o TicAPP.

Relativamente aos intervalos temporais 15-19 e 20-24, verifica-se uma distribuição bastante equilibrada entre Serviços Centrais e Serviços Desconcentrados.

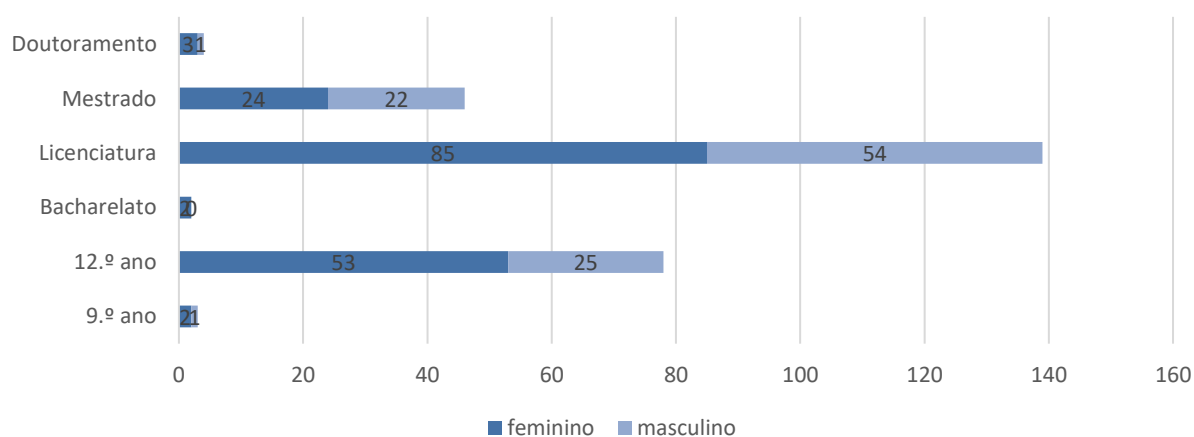
**Gráfico 8 - Antiguidade na Administração Pública
Serviços Centrais/Serviços Desconcentrados**



2.6. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

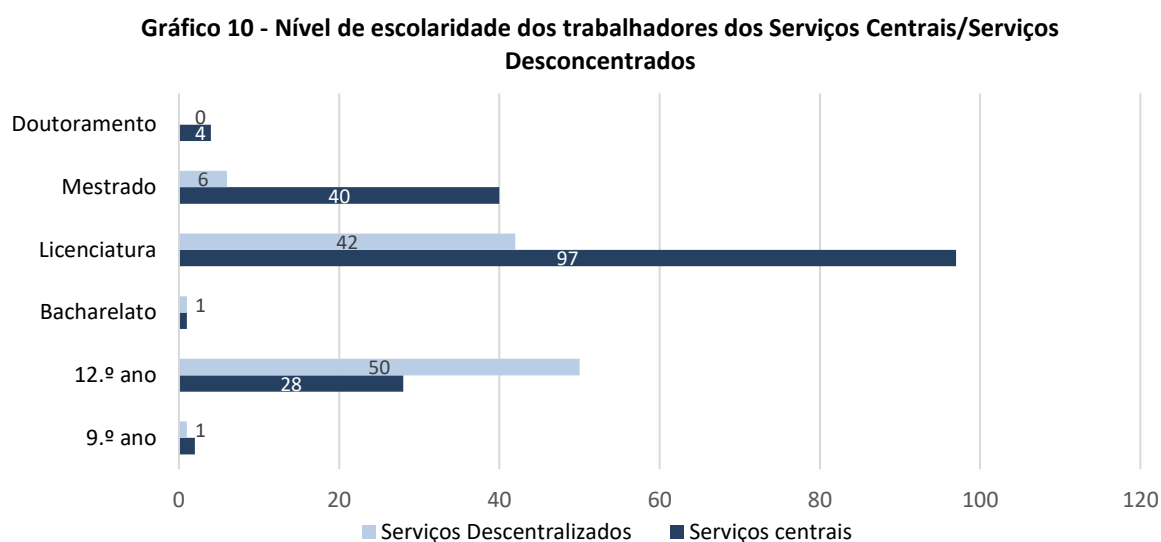
Mantendo a tendência dos últimos anos, o nível de escolaridade mais representado é a licenciatura, correspondendo a 51,10% do total de trabalhadores da AMA, seguido pelos trabalhadores detentores de 12.º ano, que representam 28,68% do universo de efetivos. Dos 272 efetivos, 191 têm formação superior (doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato), o que evidencia o elevado nível técnico dos trabalhadores da AMA.

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



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

Verifica-se no gráfico que se segue que o nível habilitacional dos trabalhadores que exercem as suas funções nos Serviços Centrais é superior ao daqueles que exercem funções nos Serviços Desconcentrados. 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 Desconcentrados.



2.7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No que respeita aos trabalhadores admitidos e que regressaram à AMA durante o ano de 2022, verificou-se a entrada de 25 trabalhadores, menos 9 do que em 2021, cuja distribuição por grupos profissionais e modalidades pode ser analisada no quadro seguinte.

A diminuição das entradas deve-se às razões mencionadas no ponto 2.2.

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

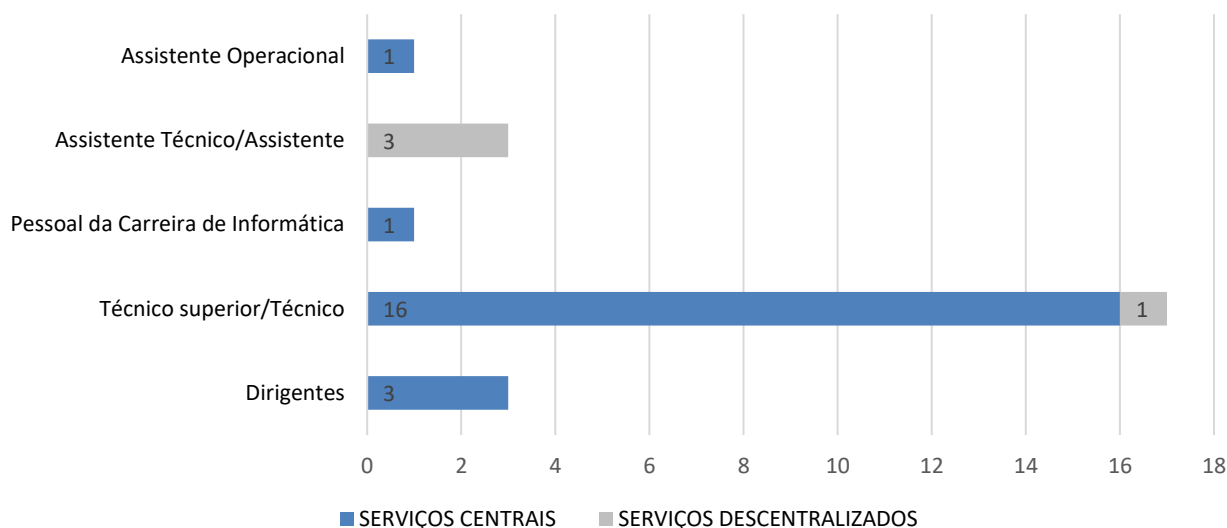
Grupo/cargo/carreira/ Mod. de vinculação	Mobilidade		Contratação CIT		Comissão de Serviço		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau					1				1		1
Dirigente Superior 2.º grau					1	1			1	1	2
Técnico superior/Técnica	4	4	2	2			2	3	8	9	17
Assistente Técnico/Assistente		2						1		3	3
Assistente Operacional	1								1		1
Pessoal carreira de informática	1								1		1
Total	6	6	2	2	2	1	2	4	12	13	25

Em 2022, conforme se pode aferir do quadro acima, o maior número de admissões de trabalhadores na AMA foi feito com recurso à mobilidade interna, representando 48% das entradas (12).

As entradas verificaram-se maioritariamente no grupo de pessoal técnico superior/técnico, com um peso de 68% das entradas (17 trabalhadores). Destes, 8 foram admitidos por recurso à mobilidade, 4 por via da contratação no âmbito do Código do Trabalho, 4 regressaram ao serviço após cessação dos regimes em que se encontravam (mobilidade, acordo de cedência de interesse público, comissão de serviço, nomeações em Gabinetes Ministeriais), e por fim, 1 trabalhador regressou após baixa médica prolongada.

No gráfico que se segue é possível observar a distribuição das entradas de trabalhadores nos Serviços Centrais *versus* Serviços Descentralizados, por cargo/carreira. De acordo com os dados em evidência, constata-se que 84% das entradas verificaram-se nos Serviços Centrais, com grande destaque nas carreiras de técnico superior/técnico, carreiras com um grau de complexidade elevado. Quanto aos serviços desconcentrados, verificaram-se apenas 4 entradas, das quais 3 por recurso ao regime da mobilidade interna na carreira de assistente técnico, e que se prenderam, sobretudo, com a necessidade de substituir trabalhadores que saíram e desta forma assegurar o funcionamento da rede de atendimento nas Lojas de Cidadão.

Quadro 11 - Entrada de trabalhadores dos Serviços Centrais/Serviços Descentralizados



Relativamente às saídas, foram registadas um total de 31, mais 6 do que em 2021, verificando-se uma variação negativa de 6 trabalhadores face às admissões e entradas, cujos motivos se encontram elencados no quadro abaixo.

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

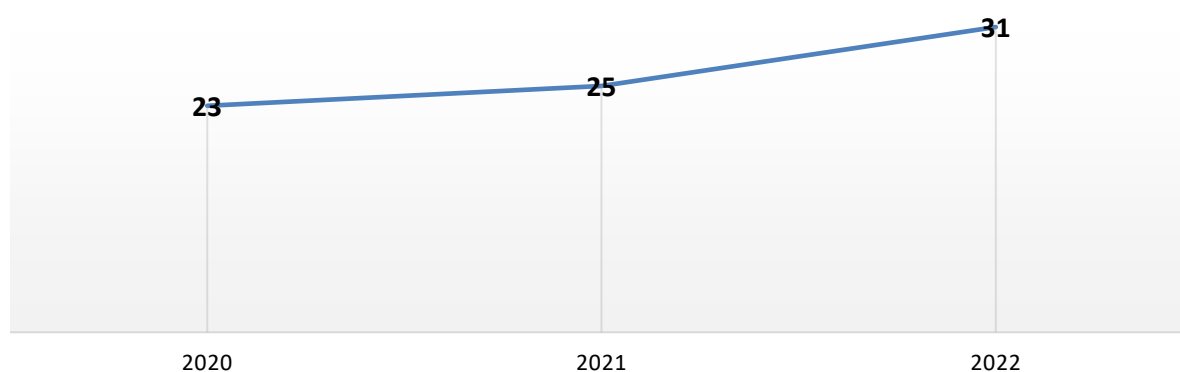
Grupo/cargo/carreira/ Mod. de vinculação	Mobilidade		Rescisão		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1.º grau						1		1	1
Dirigente superior 2.º grau					1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio 1.º grau					1		1		1
Dirigente Intermédio 2.º grau						1		1	1
Técnico superior/Técnica		1	4		6	7	10	8	18
Assistente Técnico/Assistente				2		2		4	4
Assistente Operacional					1		1		1
Pessoal carreira de informática	1				2		3		3
Total	1	1	4	2	11	12	16	15	31

Conforme podemos verificar pela análise do quadro 3, as saídas registaram-se, sobretudo, no grupo técnico superior/técnico (18). No total de saídas o motivo preponderante foi o designado *outros*

(74,19%), que engloba as saídas relacionadas com as seguintes situações: nomeações para Gabinetes Ministeriais, cargos dirigentes e outros (9), cessação de mobilidade (6), licenças sem vencimento (3), exoneração (3), admissão em procedimento concursal (1), e cessação de acordo de interesse público (1).

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

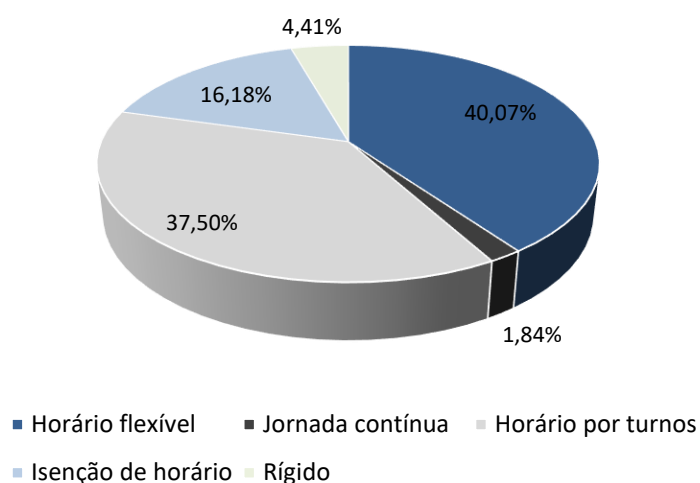
Gráfico 12 - variação saídas nos últimos 3 anos



2.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

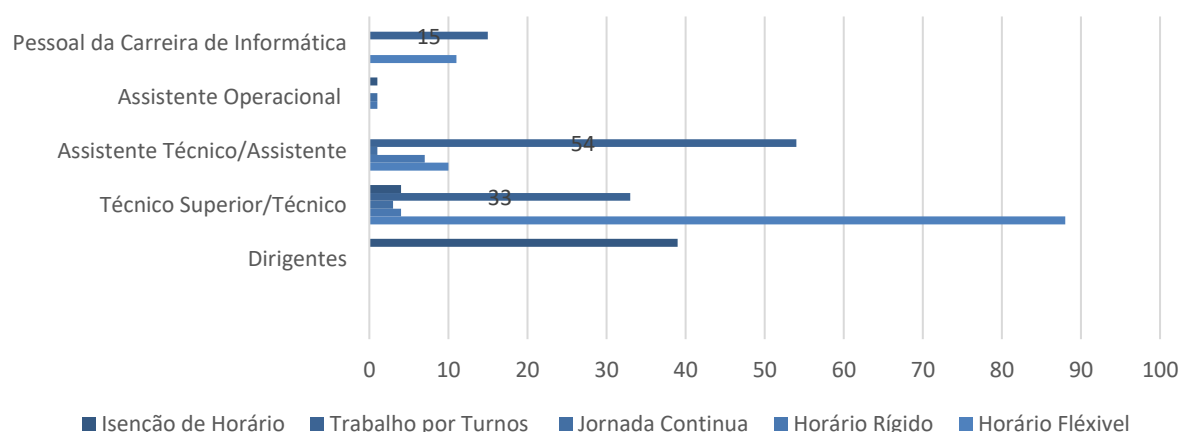
O gráfico 13 traduz em valores percentuais a distribuição dos efetivos por modalidade de horário, constatando-se que as modalidades mais representativas são o horário flexível (40,07%) e o horário por turnos (37,50%), o último praticado sobretudo pelos trabalhadores que integram as Lojas de Cidadão e trabalhadores da Equipa de Suporte ao Utilizador.

Gráfico 13- Modalidades de horário de trabalho



O gráfico abaixo 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/técnico, a modalidade de horário por turnos entre os grupos assistente técnico/assistente e pessoal da carreira de informática, 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 14 - Distribuição de trabalhadores por grupo/carreira/cargo, segundo a modalidade de horário

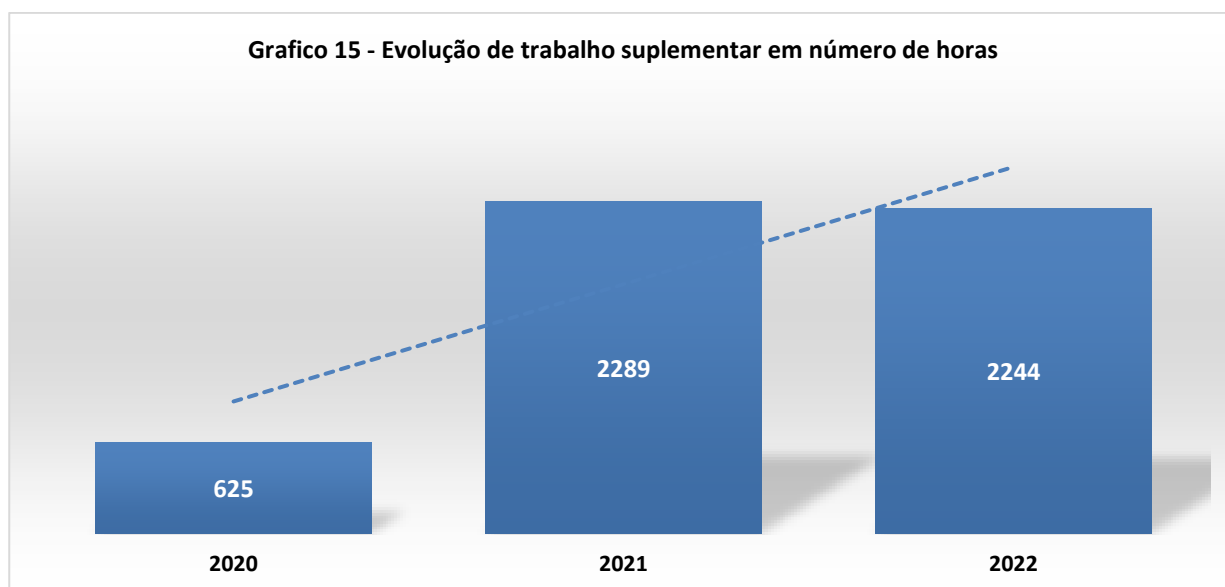


Refira-se que dos 272 trabalhadores em referência, 172 realizaram o horário estipulado para os trabalhadores em funções públicas, que se traduz no cumprimento de 35 horas semanais, e os demais trabalhadores (100), em virtude do seu vínculo, o horário semanal de 40 horas.

Importa também referir que no ano em análise, dos 172 trabalhadores afetos aos serviços centrais, um total de 161 celebraram contratos de teletrabalho, a grande maioria prestando as suas funções em regime híbrido, ou seja, alternado 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 2022 foram prestadas um total de 2244 horas, distribuídas pelas carreiras de técnico superior (1291h), assistente técnico (456h), assistente operacional (283:30) e de técnico de informática (212h), mantendo-se a tendência dos últimos anos de diminuição da prestação do referido trabalho, conforme se pode ver no gráfico abaixo.



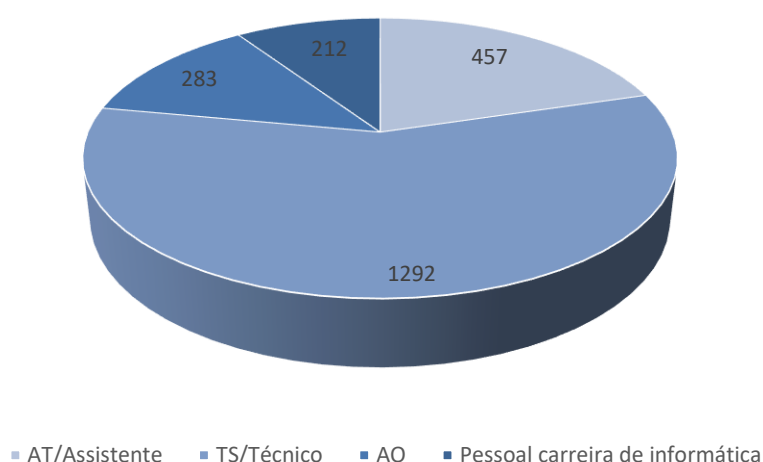
A maioria das horas de trabalho suplementar prestado é relativa a trabalho diurno em dias de semana, representando 58,20% do total de trabalho suplementar. Por sua vez, o trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado representa 41,80% do total.

Devido à Pandemia – Covid-19 durante o ano de 2020 e 2021, as lojas de cidadão permaneceram encerradas durante algum tempo, razão pela qual houve necessidade no último trimestre de 2021 e no

início de 2022 realizar-se a iniciativa “Casa Aberta” que consistiu no prolongamento do horário de funcionamento, primeiro aos fim-de-semana e depois durante a semana de 9 lojas de cidadão, com o objetivo de diminuir o elevado número de pendências. Neste sentido, para garantir o prolongamento do horário foi necessário alguns dos trabalhadores realizarem trabalho suplementar, e daí o elevado número de horas de trabalho suplementar.

O gráfico seguinte traduz em valores absolutos o número de horas suplementares realizadas pelos diversos grupos profissionais, constatando-se que o grupo dos técnicos superiores/técnicos foi o que mais horas suplementares realizou, um total de 1292 horas, ou seja 57,55 % do total de horas realizadas.

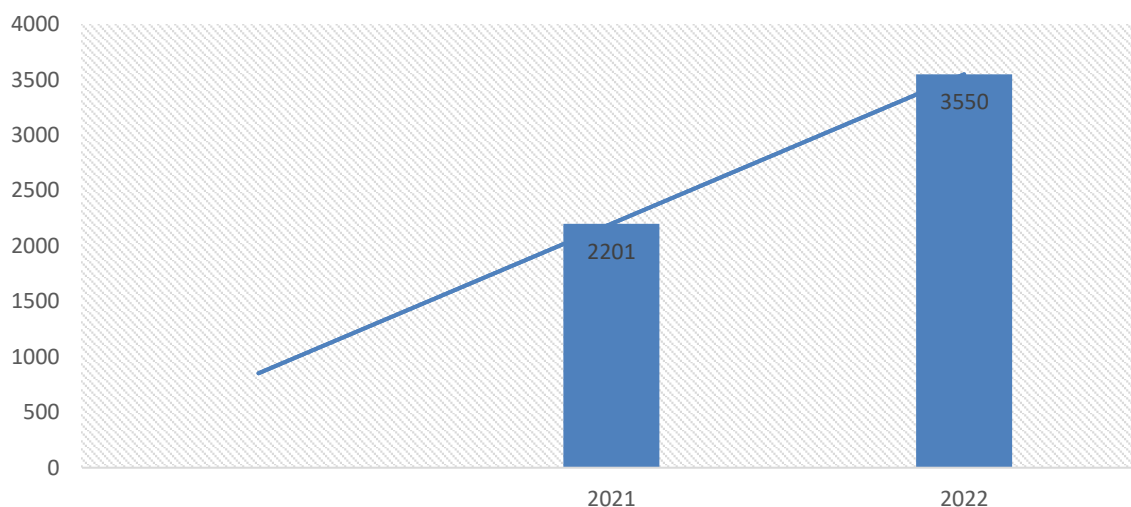
Gráfico 16 - Distribuição de Trabalho Suplementar (horas) por grupo profissional



2.10. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

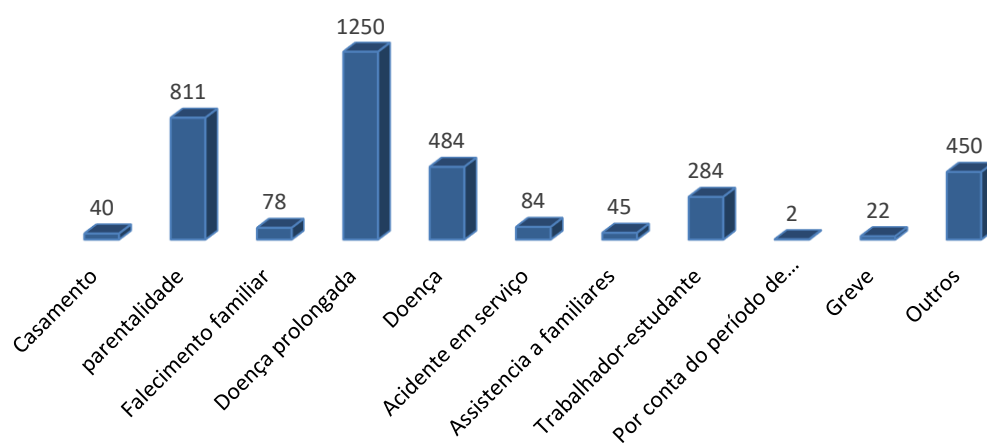
No decorrer do ano de 2022 registaram-se 3550 dias de ausência ao trabalho, traduzindo-se num aumento 1349 dias, face a 2021. O gráfico 17 reflete a evolução do absentismo em relação ao ano anterior.

Gráfico 17 - Evolução número de dias de ausência



No gráfico 18 estão discriminados os dias de ausência durante o ano em referência, segundo o motivo.

Gráfico 18 - Ausências por motivo



Analisados os motivos das ausências, constata-se que o maior volume de absentismo diz respeito ao motivo “doença”, com 1734 dias, representando 48,85% do volume de faltas, sendo que do total de 1734 dias de ausência, 1250 dias são referentes a dias de baixa médica prolongada. Em segundo lugar, encontramos o motivo “parentalidade”, com 811 dias, com peso de 22,85%. Relativamente às ausências por motivo de doença, sublinhe-se que o número das mesmas é significativamente superior ao registado em 2021 (855).

De seguida, representamos os dias de ausência ao trabalho durante o ano 2022, por grupo profissional.

Quadro 4 – Dias de ausência por grupo profissional

Grupos profissionais	N.º de faltas
Dirigentes	92
Técnico superior/técnico	1813
Assistente técnico/assistente	1516
Assistente operacional	22
Pessoal da carreira de informática	107

Analisando os indicadores do quadro 4, verifica-se que o maior número de ausências registou-se no grupo profissional de técnico superior/técnico, com 1813 dias de ausências, seguido da carreira de assistente técnico/assistente, com 1516 dias. Contudo, e atendendo ao número de efetivos de cada grupo profissional, constatamos que proporcionalmente, os trabalhadores da carreira de assistente técnico/assistente foram os que tiveram maior peso em termos de absentismo, com uma média de 21 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/técnico tem a possibilidade de exercer as suas funções em regime de teletrabalho.

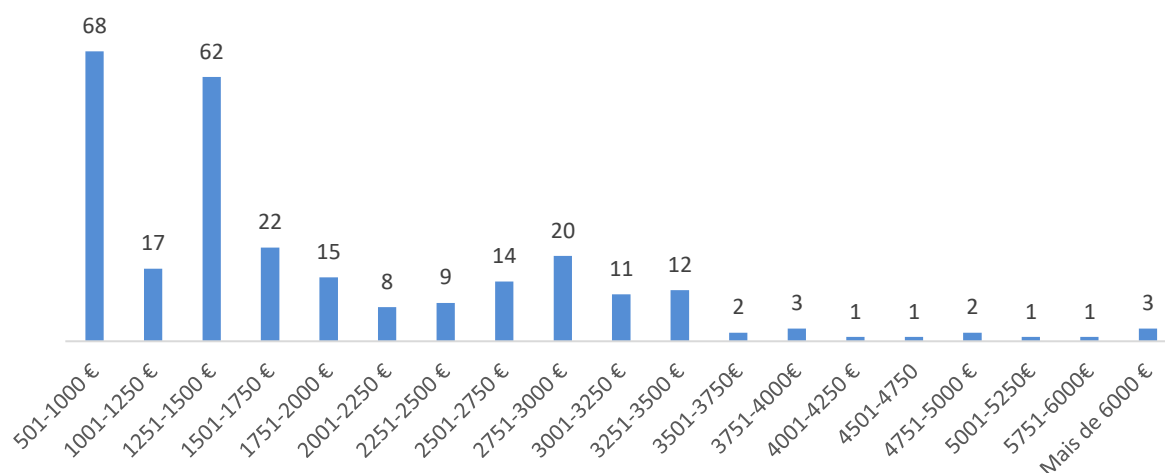
Atendendo a que a taxa de absentismo em 2021 situou-se nos 3,12% e em 2022 nos 5,20%, verifica-se um substancial aumento face ao ano anterior.

3. ENCARGOS COM PESSOAL

3.1 – REMUNERAÇÕES MENSAIS ILÍQUIDAS POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO

O gráfico seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da AMA pelos diferentes escalões.

Gráfico 19 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório



Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2022 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 25% do total dos trabalhadores, logo seguido do intervalo entre 1251-1500€, que concentrou 22,80% dos efetivos. A análise do gráfico também permite concluir que no ano em referência 54% dos trabalhadores da AMA auferiram remuneração ilíquida mensal inferior a 1501€.

Relativamente aos leques salariais¹, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial masculino é de 10,23 e o feminino de 8,74.

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima em euros por género

¹ Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	752,67 €	705 €
Máxima (€)	7702,80 €	6162,24 €

3.2. ENCARGOS ANUAIS, SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela AMA, durante o ano de 2022, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

Quadro 6 – Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	6.626.967,04 €
Suplementos remuneratórios	527.222,87 €
Prestações sociais	304.999,88 €
Outros encargos com pessoal	1.736.521,01 €
Total	9.195.710,80 €

Quadro 7 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	14.632,47 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	10.322,22 €
Abono para falhas	44.243,59 €
Ajudas de custo	23.162,96 €
Representação	101.667,45 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	331.794,62 €
Total	527.222,87 €

Quadro 8 – Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1.584,86 €
Subsídio de refeição	303.415,02 €
Outras prestações sociais	0,00 €
Total	304.999,88 €

4. SEGURANÇA E SAÚDE

4.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES

No ano em análise registaram-se três acidentes de trabalho, no percurso de e para o trabalho (*in itinere*), envolvendo três trabalhadoras do género feminino, que deram origem a 84 dias de ausência por incapacidade.

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 854 participações em ações de formação, 596 formações internas e 258 formações externas. Dos 272 trabalhadores da AMA em 2022, verificou-se que 225 participaram em ações de formação, o que corresponde a 82,72% dos efetivos. A carreira de técnico superior abrangeu o maior número de participantes (99), ou seja 44% do total de participantes.

A distribuição dos participantes por carreira encontra-se demonstrada no quadro abaixo.

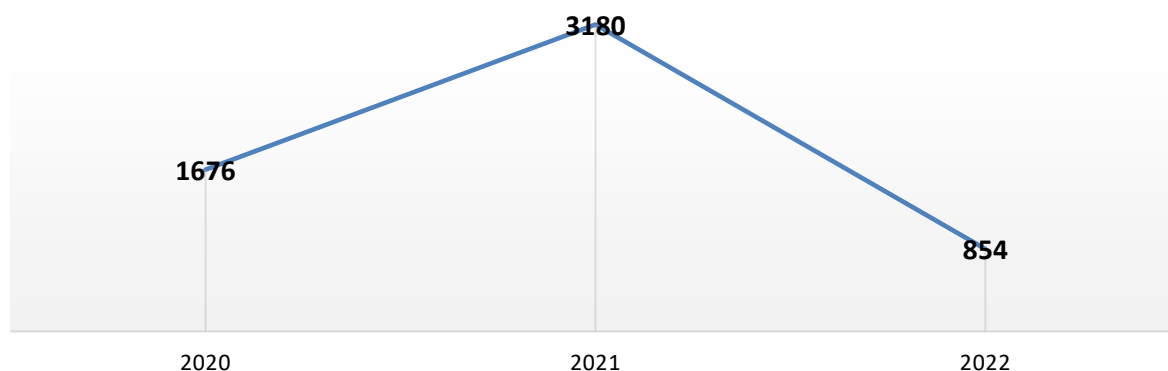
Quadro 9 - Participações e participantes por grupo/cargo/carreira

Cargo/carreira	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior 2.º grau	1	1
Dirigente intermédio 1.º grau	22	8
Dirigente intermédio 2.º grau	76	23
Dirigente intermédio 3.º grau	19	5
Técnico superior	363	99
Assistente técnico	331	70
Assistente operacional	3	2
Informático	39	17
TOTAL	854	225

5.2. ANÁLISE EVOLUTIVA

O gráfico infra mostra a evolução das participações em ações de formação ao longo do último triénio, constatando-se em 2022 um decréscimo muito significativo no número das mesmas face aos anos 2020 e 2021.

Gráfico 20 - 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 5803,98 €, valor este referente apenas a ações de formação externas, valor substancialmente abaixo do despendido em 2021 (26778,67 €).

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	2020	2021	2022
Idade Média	Somatório das idades (ponto médio)/Total de efetivos	45	45	46
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades (ponto médio)/Total de efetivos	14	14	15
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do gênero feminino/Total de efetivos x 100	60%	61%	62%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores X 100/Total de efetivos	61%	64%	65%
Taxa de Admissões	Total de Admissões X 100/Total de efetivos	8%	12%	9%
Taxa de Saídas	Total de Saídas X 100/Total de efetivos	9%	9%	11%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutorado X 100/Total de efetivos	68%	70%	70%
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/férias)/(Total de dias potenciais de trabalho* x Total de trabalhadores)x100	2%	3%	5%
Remuneração Base Média Anual	Total dos encargos c/remuneração base/Total de efetivos	22.656,44 €	22.944,58 €	
Taxa de Participação (Formação)	Total de participantes na formação X 100/Total de efetivos	100%	91%	82%
Taxa de Investimento (Formação)	Total da despesa com formação X100/Total de encargos com pessoal	0,24%	0,30%	

*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.

