BALANÇO SOCIAL 2012

AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, IP

ama
AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Título: Agência para a Modernização Administrativa, I.P.: Balanço Social 2012

Autoria: Departamento de Pessoas e Comunicação

Contributos:

Departamento de Pessoas e Comunicação

Departamento de Recursos Financeiros e Patrimoniais

Departamento de Formação

Aprovação: Conselho Diretivo da AMA

Data de edição:
Abril 2013

Versão 0.1

AMA - Agência para a Modernização Administrativa, IP

Presidência do Conselho de Ministros

Rua Abranches Ferrão, 10 3º G

1600 - 001 Lisboa

Telefone: +351 21 723 12 00

Fax: +351 21 723 12 00

www.ama.pt

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA 4

2. ORGANOGRAMA 6

3. RECURSOS HUMANOS 7

3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS 7

3.1.1. EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS *7*

3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO *7*

3.1.3. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO *10*

3.1.4. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO A ANTIGUIDADE *11*

3.1.5. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO *12*

3.1.6. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA *12*

3.1.7. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: PESSOAL ADMITIDO, REGRESSADO E SAÍDAS POR GÉNERO ... *13*

3.1.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO *15*

3.1.9. TRABALHO EXTRAORDINARIO *17*

3.1.10. ABSENTISMO (EXPRESSO EM NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA) POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E POR GÉNERO. *18*

4. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS 19

4.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA *19*

4.1.2. ENCARGOS COM PESSOAL *19*

4.2. PRESTAÇÕES SOCIAIS 21

5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO 22

6. FORMAÇÃO PROFISISONAL 23

7. MODALIDADES DE APOIO/RELAÇÕES PROFISSIONAIS 25

7.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS 25

7.2. DISCIPLINA 25

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS 26

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O balanço social foi instituído com carácter obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para todos os Serviços e Organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

Constitui, em conjunto com o plano e relatório de atividades e demais instrumentos de gestão dos Serviços e Organismos que integram a Administração Pública, um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, que disponibiliza informação diversa, nomeadamente sobre a caracterização e evolução dos recursos humanos disponíveis, auxiliando as organizações a adotar metodologias e linhas orientadoras que permitam o desenvolvimento de uma estratégia para a qualidade, na qual os recursos humanos devem estar integrados.

O Balanço Social da Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (doravante denominada AMA, I.P.) foi elaborado quer para dar cumprimento ao disposto no referido diploma, quer para sistematizar um conjunto de indicadores da gestão de recursos humanos relevantes para a gestão da organização.

Assim, a fim de permitir uma análise que evidencie a evolução dos recursos humanos ao longo do ano 2012, o Balanço Social agora apresentado segue o modelo oficial, publicitado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no respetivo site institucional, versando sobre as temáticas seguintes:

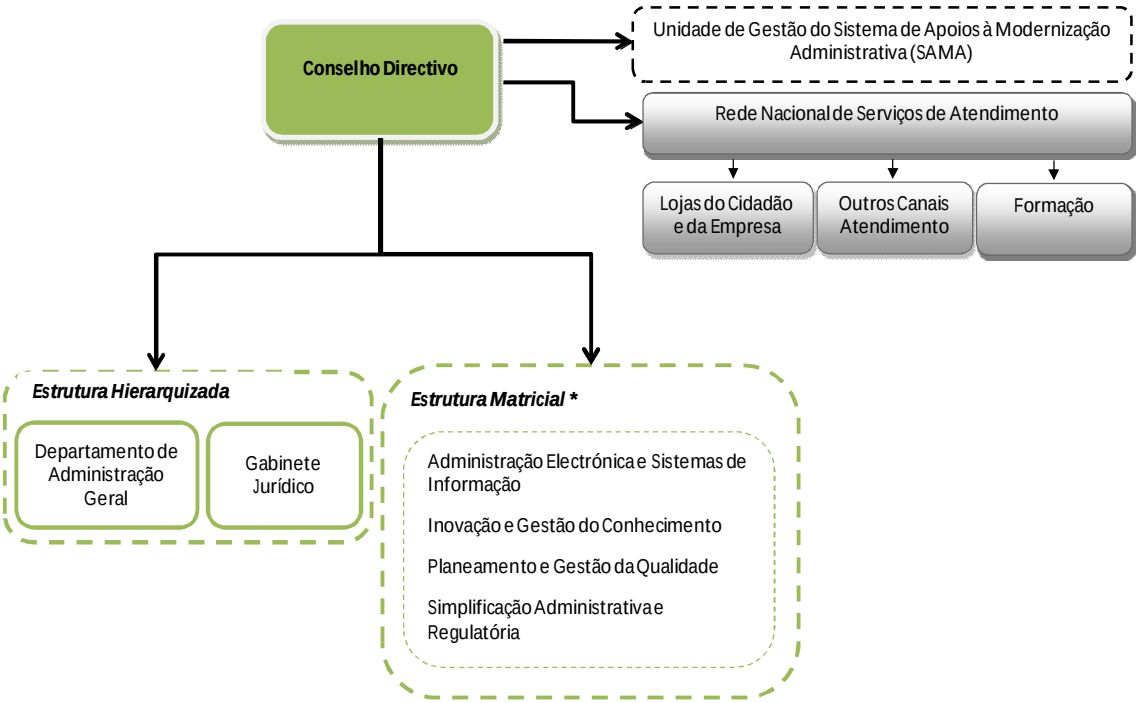
- Distribuição segundo a modalidade de vinculação e género;
- Distribuição segundo o grupo/cargo/carreira;
- Estrutura etária;
- Estrutura de antiguidades;
- Estrutura habilitacional;
- Trabalhadores portadores de deficiência;
- Admissões e regressos, segundo a forma de ocupação dos postos de trabalho;
- Saídas, segundo o motivo de saída;
- Mudanças de situação dos trabalhadores, segundo o motivo;
- Modalidades de trabalho;
- Período normal de trabalho (PNT);
- Trabalho extraordinário, segundo a modalidade de prestação do trabalho;
- Ausências ao trabalho, segundo o motivo;

- Estrutura remuneratória;
- Encargos com o pessoal;
- Suplementos remuneratórios;
- Encargos com prestações sociais;
- Acidentes de trabalho;
- Ações de formação profissional por tipo de ação, segundo a duração;
- Participações em ações de formação, segundo o tipo de ação;
- Horas despendidas em formação;
- Relações profissionais.

A informação disponibilizada abrangeu todos os trabalhadores em exercício de funções na AMA, I.P. a 31 de Dezembro de 2012, independentemente do vínculo.

Atendendo a que a AMA, I.P. é um instituto público e que para o exercício das suas competências, no que concerne à Rede Nacional de Serviços de Atendimento (adiante RNSA), é equiparada a uma entidade pública empresarial, existem trabalhadores para o exercício dessas competências cuja relação jurídica de emprego é o contrato individual de trabalho.

2. ORGANOGRAMA



*A Estrutura Matricial é constituída por equipas multidisciplinares com competências nas áreas descritas.

3. RECURSOS HUMANOS

3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3.1.1. EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2012, encontravam-se em exercício de funções na AMA 249 trabalhadores, número praticamente igual ao apurado nos anos de 2011 e 2010, 250 trabalhadores, respetivamente.

Esta estabilização do número de trabalhadores é explicada, por um lado, pelas medidas de contenção que condicionam fortemente a admissão de novos trabalhadores e, por outro, pela maturidade atingida pela AMA, I.P. na prossecução da sua missão nos vários eixos de intervenção.

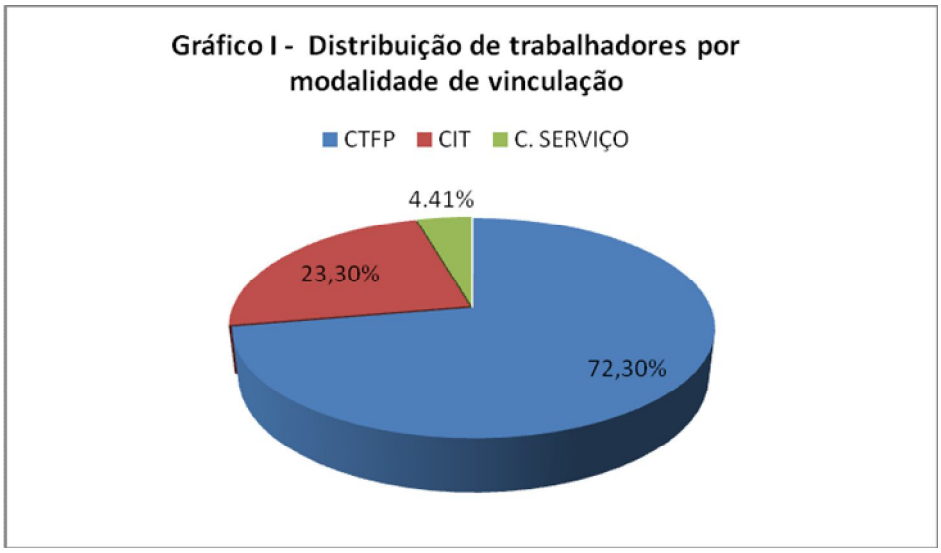
3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO

Como já foi referido, em 31 de dezembro de 2012 o número total de trabalhadores em exercício de funções na AMA era de 249, distribuídos conforme o quadro seguinte:

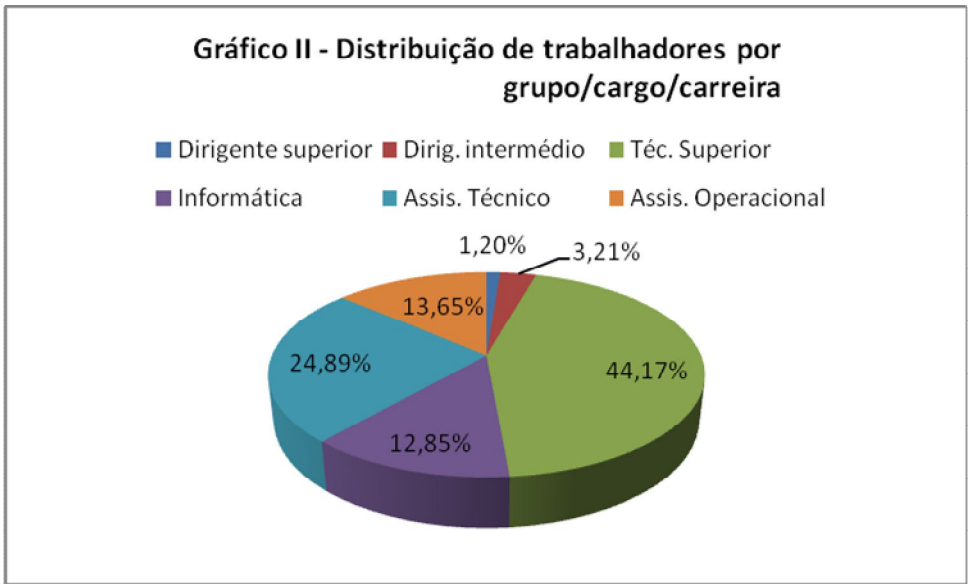
Quadro I - Contagem dos Trabalhadores por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo a Modalidade de Vinculação e Género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Modalidade de Vinculação	CT em funções Públicas por tempo indeterminado		CT em funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		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	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									1		1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau					1	2			2	2	3	4	7
Técnico Superior	27	53	1	3			14	12			42	68	110
Assistente Técnico	4	26					7	25			11	51	62
Assistente Operacional	8	26									8	26	34
Informático	21	11									21	11	32
Total	60	116	1	3	3	3	21	37	3	2	88	161	249

No que concerne à modalidade de vinculação, pelos dados apresentados no Gráfico I, verifica-se que o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado foi a modalidade com maior representatividade, tendo assumido um peso de 72%. Com um peso substancialmente inferior, surge a modalidade de contrato individual de trabalho (23%), verificada sobretudo nos trabalhadores em exercício de funções na RNSA, seguida da comissão de serviço no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR), 4,41%.

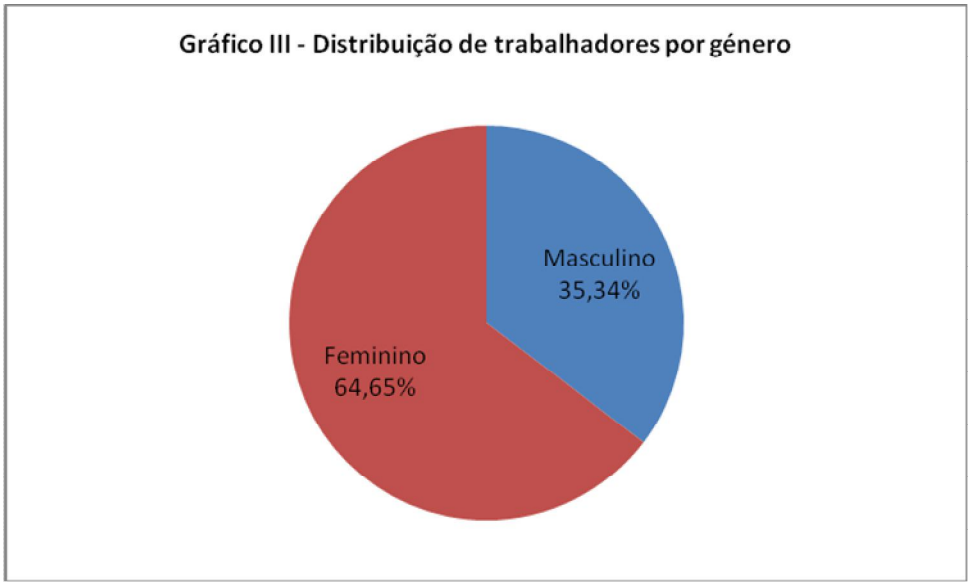


O grupo/cargo/carreira com maior representatividade foi o de Técnico Superior (44,17%), seguido de Assistente Técnico (24,89%), Assistente Operacional (13,65%), Informática (12,85%), Dirigente Intermédio (3,21%), e por último, Dirigente Superior (1,20%), conforme gráfico seguinte:

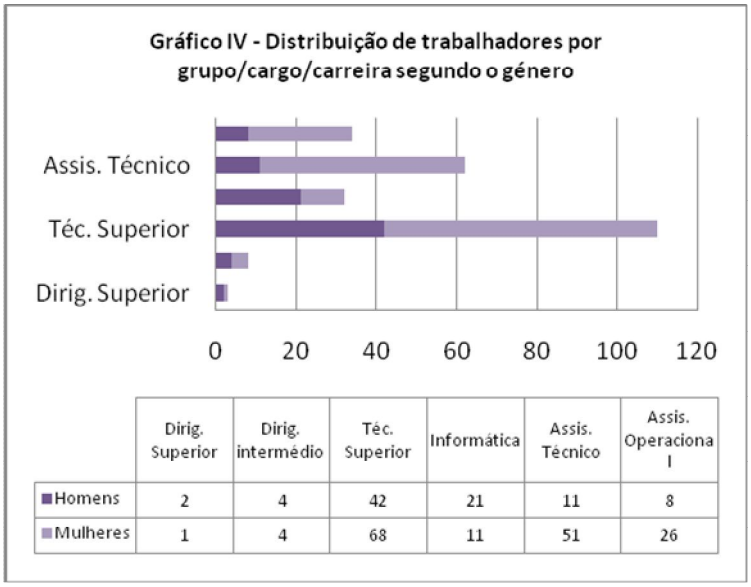


Em comparação com o ano anterior, verifica-se que houve um pequeno incremento (2,85%) na representatividade do grupo profissional de "Informática". O incremento verificado decorre do esforço de recrutamento de pessoal técnico, de forma a dotar a AMA de equipas com maior tecnicidade, dada a especificidade de novos projetos entretanto surgidos nos domínios das TIC, sobretudo, no âmbito da administração eletrónica, sistemas de informação e infraestruturas bem como em outras áreas chave da organização interna.

Analisada a distribuição dos trabalhadores por género, verifica-se que a população laboral da AMA é maioritariamente feminina representando 64,65% do total de trabalhadores.



Quanto à distribuição do género por grupo profissional, constata-se a predominância do género feminino em todos os grupos/cargos/carreiras profissionais, com exceção do grupo "Informática" no qual representa apenas 34%.



	Dirig. Superior	Dirig. intermédio	Téc. Superior	Informática	Assis. Técnico	Assis. Operacional
Homens	2	4	42	21	11	8
Mulheres	1	4	68	11	51	26

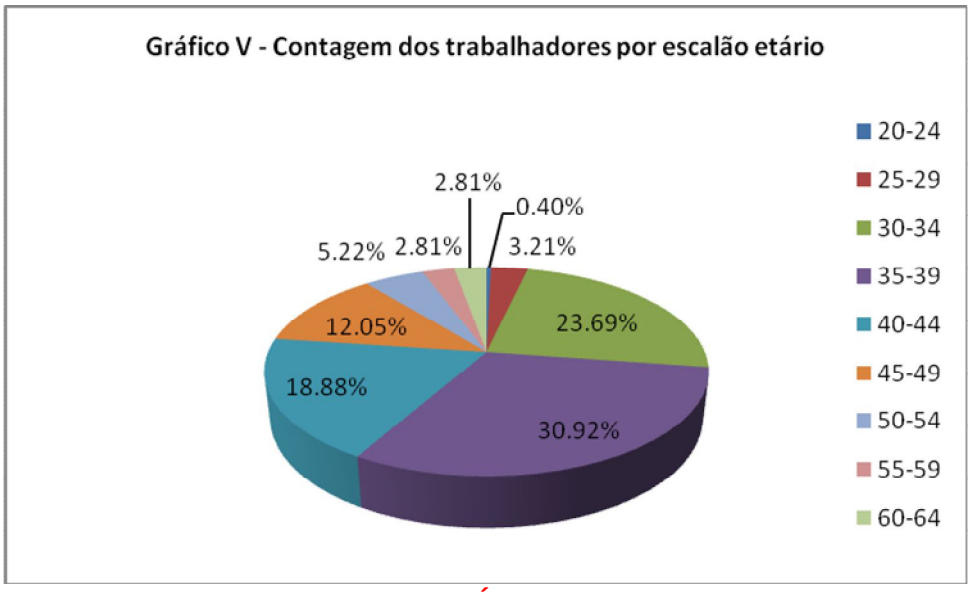
3.1.3. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

Em 31 de dezembro de 2012, a distribuição dos trabalhadores segundo o escalão etário e género foi a seguinte:

Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo o Escalão Etário e Género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Tempo de Serviço	20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	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									1										1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau				1			1	1	1	2	1								3	4	7
Técnico Superior			1	1	8	14	13	18	8	17	7	10	3	4		3	2	1	42	68	110
Assistente Técnico	1		1	4	1	10	2	16	3	8	2	3	1	4		4		2	11	51	62
Assistente Operacional					7	12	1	9		3		2							8	26	34
Informático					6	1	9	6	2	2	3	2					1		21	11	32
Total	1	0	2	6	22	37	26	51	15	32	13	17	5	8	0	7	4	3	88	161	249

No que se refere à estrutura etária, em 31 de dezembro de 2012, constata-se que os escalões etários mais representativos eram dos 35-39 anos e dos 30-34 anos, com 77 e 59 trabalhadores, respetivamente, correspondendo os referidos escalões etários a um peso de 54,61% relativamente ao número total de trabalhadores.



O nível médio etário dos trabalhadores situa-se nos 41,9 anos.

3.1.4. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO A ANTIGUIDADE

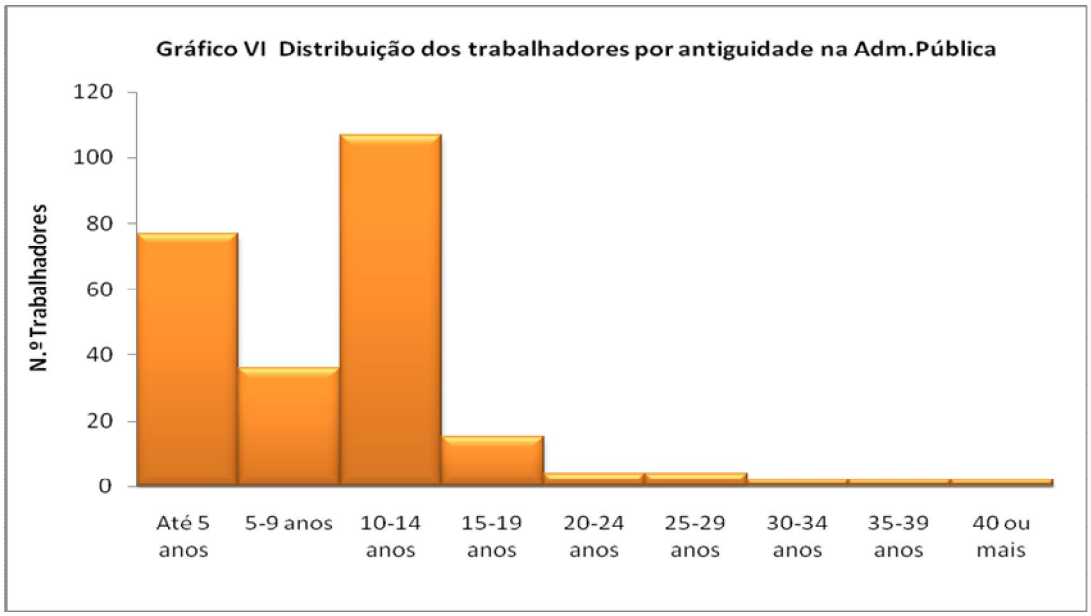
Os 249 trabalhadores que se encontravam em exercício de funções na organização estavam distribuídos por escalões de antiguidade na Administração Pública conforme a tabela seguinte:

Quadro 3 - Contagem dos Trabalhadores por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo Nível de Antiguidade e Género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Escalão Etário e Género	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		ou mais ar		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	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	1																		1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau	2	2			1	1		1											3	4	7
Técnico Superior	16	15	7	9	12	35	6	4		2		1		1	1	1			42	68	110
Assistente Técnico	7	27	2	2	1	17				2	1	2						1	11	51	62
Assistente Operacional			4	8	4	17								1					8	26	34
Informático	4	1	2	2	13	6	2	2											21	11	32
Total	31	46	15	21	31	76	8	7	0	4	1	3	0	2	1	1	1	1	88	161	249

Da análise à estrutura das antiguidades, verifica-se que os escalões de tempo de serviço mais representativos foram os dos 10 a 14 anos, até 5 anos e 5 a 9 anos, com 107, 77 e 36 trabalhadores, respetivamente.

O escalão de antiguidade 10 a 14 anos representa 42,9% dos trabalhadores da AMA.



O nível médio de antiguidade dos trabalhadores situa-se nos 10,11 anos.

3.1.5. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

O nível de escolaridade dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2012, repartia-se da seguinte forma:

Quadro 4 - Contagem dos Trabalhadores por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo Nível de Escolariedade e Género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Habilitação Literária	9º Ano ou		11º Ano		12º Ano ou		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		Total
	M	F	M	F	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									1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau									2	3	1	1			3	4	7
Técnico Superior								1	35	61	6	6	1		42	68	110
Assistente Técnico	1	3	1	3	7	33		1	2	10		1			11	51	62
Assistente Operacional	1	3			7	23									8	26	34
Informático	2	1	2	1	10	3			5	4	2	2			21	11	32
Total	4	7	3	4	24	59	0	2	46	79	9	10	2	0	88	161	249

Pelo quadro anterior, verifica-se que o grau académico mais representativo é o da licenciatura, detido por 50% dos trabalhadores da AMA, seguido do 12.º ano de escolaridade com 33,2%.

No que diz respeito à taxa de formação superior, verifica-se que esta representa 58,4%, traduzindo um aumento de 8,4% face ao ano anterior.

$$\textbf{Taxa de Formação Superior} = \frac{\text{Soma dos trabalhadores com Doutoramento+Mestrado+Pós-Graduação+Licenciatura+Bacharelato}}{\text{Número total de trabalhadores}} \times 100 = 58{,}4\%$$

3.1.6. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Observa-se a existência de três trabalhadoras, do sexo feminino, portadoras de deficiência enquadradas nos escalões etários dos 40-44 e 50-54.

Quadro 6 - Contagem de Trabalhadores portadores de deficiência por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo o escalão Etário e Género

Grupo/ Cargo/ Carreira	40 - 44		50 - 54		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		1			0	1	1
Assistente Técnico		1		1	0	2	2
Total	0	2	0	1	0	3	3

3.1.7. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: PESSOAL ADMITIDO, REGRESSADO E SAÍDAS POR GÉNERO

a) Movimentos de pessoal – admissões/regressos

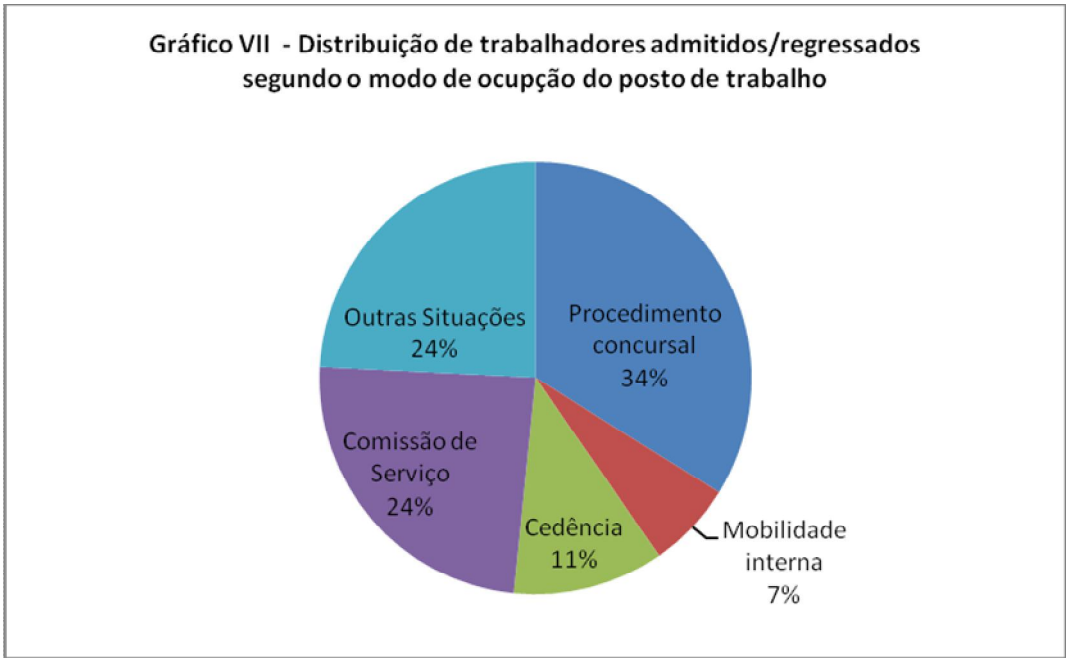
No decorrer do ano de 2012, foram admitidos ou regressaram à AMA, 62 trabalhadores, distribuídos pelo respetivo grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação conforme quadro seguinte:

Quadro 7 - Contagem dos Trabalhadores Admitidos e regressados durante o ano, por Grupo/ Cargo/ Carreira e Género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Modos de Ocupação do posto de trabalho	Procedimento Concursal		Mobilidade interna		Cedência		Regresso		Comissão de Serviço		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1.º Grau									2				2		2
Dirigente superior 2.º Grau									1	1			1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau									1	1	1		2	1	3
Dirigente Intermédio de 2º Grau									1	7			1	7	8
Técnico Superior	6	11		1	2	2				1	2		10	15	25
Assistente Técnico	1	3				1						5	1	9	10
Assistente Operacional						1						2	0	3	3
Informático			2	1		1						5	2	7	9
Total	7	14	2	2	2	5	0	0	5	10	3	12	19	43	62

Da análise do Quadro7 infere-se a entrada de 25 Técnicos Superiores, 10 Assistentes Técnicos e 9 Informáticos e 8 Dirigentes de 2.º Grau.

Relativamente ao modo de ocupação do posto de trabalho, a maior incidência foi o procedimento concursal, através do qual foram admitidos 34% dos trabalhadores.



b) Movimentos de pessoal – saídas

Durante o ano de 2012, foi registada a saída de 63 trabalhadores em comissão de serviço e contratados distribuídos de acordo com os Quadros 8 e 9:

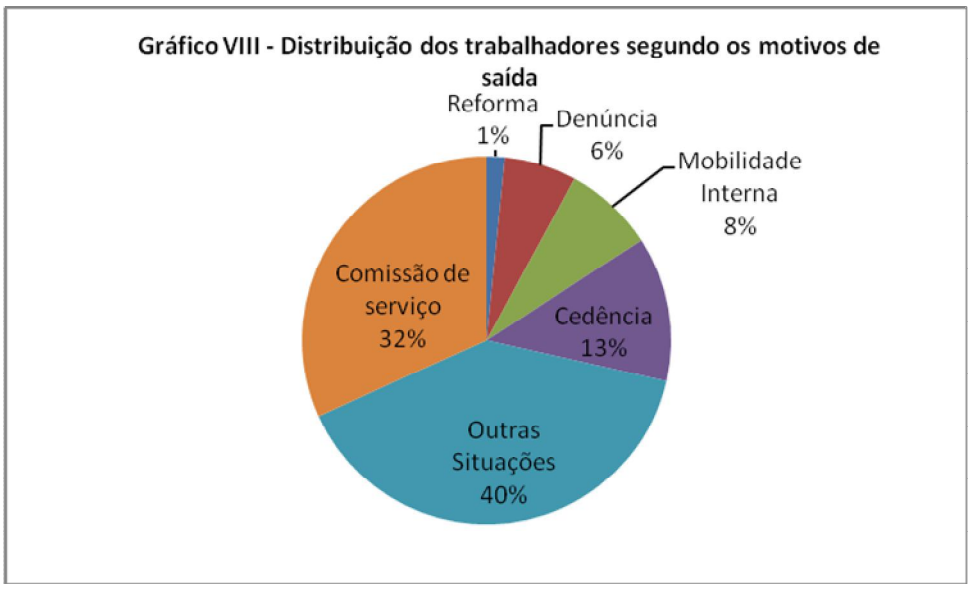
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Motivo de Saída (durante o Ano)	Comissão de Serviço		Total
	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau	1		1
Dirigente Superior de 2º Grau	1		1
Dirigente Intermédio de 1º Grau	3		3
Dirigente Intermédio de 2º Grau	3	8	11
Técnico Superior	2	2	4
Assistente Técnico			0
Assistente Operacional			0
Informático			0
Total	10	10	20

Quadro 9 - Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Motivo de Saída (durante o Ano)	Reforma		Denúncia		Mobilidade Interna		Cedência		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau													0
Dirigente Superior de 2º Grau													0
Dirigente Intermédio de 1º Grau									1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau													0
Técnico Superior		1	1	2	1	4	1	1	3	7	6	15	21
Assistente Técnico			1				1	5		8	2	13	15
Assistente Operacional										2		2	2
Informático									1	2	1	2	3
Total		1	2	2	1	4	2	6	5	20	10	33	43

Os motivos de saída dos 63 trabalhadores repartiram-se conforme gráfico seguinte:



c) Movimentos de pessoal – admissões e saídas

O Quadro 9A resume os dados constantes dos Quadros 7, 8 e 9, relativos ao movimento de admissões e saidas de trabalhadores.

Quadro 9A - Movimento de entradas e saídas de trabalhadores segundo o Grupo/ Cargo/ Carreira		
Grupo/ Cargo/ Carreira/ Modos de Ocupação do posto de trabalho	**Entradas**	**Saídas**
Dirigente superior 1.º Grau	2	1
Dirigente superior 2.º Grau	2	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau	3	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau	8	11
Técnico Superior	25	25
Assistente Técnico	10	15
Assistente Operacional	3	2
Informático	9	3
Total	**62**	**63**

3.1.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os 249 trabalhadores encontravam-se distribuídos pelos diferentes grupos/cargos/carreiras, segundo a modalidade de horário de trabalho e género conforme o Quadro 12.

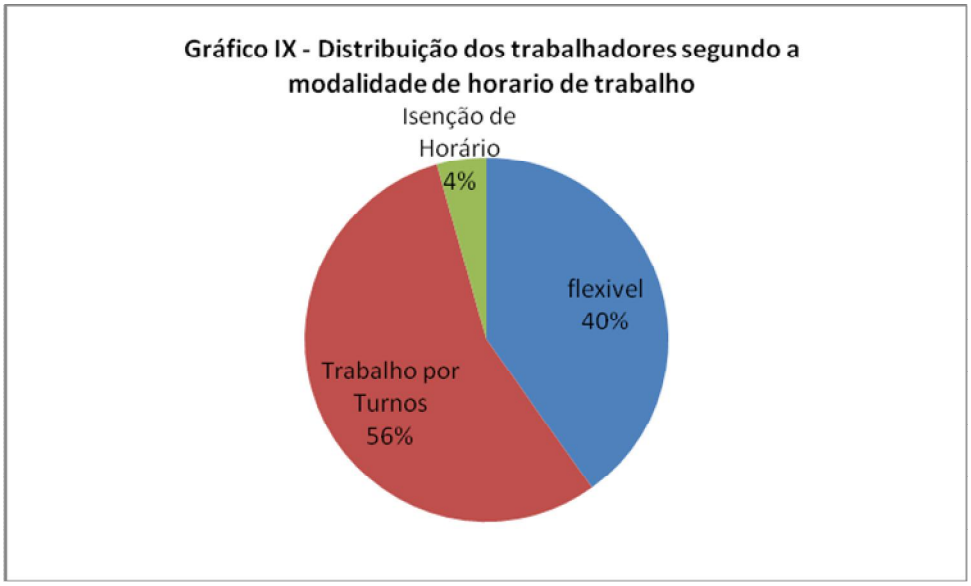
Quadro 12 - Contagem dos trabalhadores por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/ Cargo/ Carreira	Flexível		Trabalho por Turnos		Isenção de Horário		Total		Total
	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					1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau					3	4	3	4	7
Técnico Superior	23	29	19	39			42	68	110
Assistente Técnico	2	12	9	39			11	51	62
Assistente Operacional	1	2	7	24			8	26	34
Informático	21	10		1			21	11	32
Total	47	53	35	103	6	5	88	161	249

A modalidade de horário com maior expressão, na AMA, foi o trabalho por turnos (56% dos trabalhadores), seguindo-lhe o horário flexível (40%).

A justificação para o facto de 56% dos trabalhadores estarem enquadrados na modalidade de horário de trabalho por turnos, decorre dos horários de funcionamento dos postos de atendimento da RNSA, ou seja, as Lojas do Cidadão e Empresa, que funcionam com horário alargado.

Os trabalhadores que exercem as suas funções na sede praticam, na sua esmagadora maioria, a modalidade de horário de trabalho flexível, apenas com obrigatoriedade de cumprimento das plataformas fixas (9h30m às 12h30m e 14h00m às 17h00m).



O período normal de trabalho praticado pelos trabalhadores, com maior relevância, é o tempo completo de 35 horas semanais.

Quadro 13 - Contagem dos trabalhadores por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/ Cargo/ Carreira	35 horas		Total		Total
	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	1		1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau	3	4	3	4	7
Técnico Superior	42	68	42	68	110
Assistente Técnico	11	51	11	51	62
Assistente Operacional	8	26	8	26	34
Informático	21	11	21	11	32
Total	88	161	88	161	249

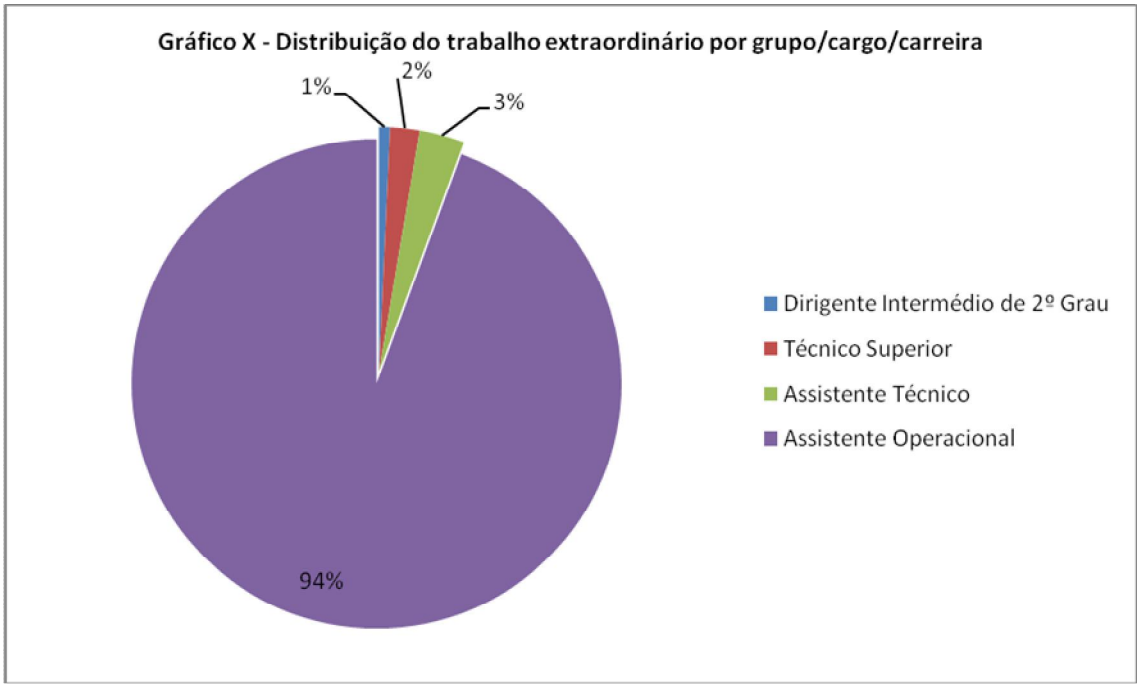
3.1.9. TRABALHO EXTRAORDINARIO

Durante o ano de 2012, foram realizadas 977 horas de trabalho extraordinário distribuídas conforme o Quadro 14:

Quadro 14 - Contagem das horas de trabalho extraordinário prestado por Grupo/ Cargo/ Carreira, segundo a modalidade de trabalho e género

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho Extraordinário Diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio de 2º Grau						7:00	0:00	7:00	7:00
Técnico Superior				14:00		5:00	0:00	19:00	19:00
Assistente Técnico		10:00		7:00		12:00	0:00	29:00	5:00
Assistente Operacional	922:00						922:00	0:00	922:00
Total	922:00	10:00	0:00	21:00	0:00	24:00	922:00	55:00	977:00

Pelo gráfico seguinte verifica-se que 94% das horas extraordinárias foram realizadas pelo grupo Assistente Operacional.



3.1.10. ABSENTISMO (EXPRESSO EM NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA) POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E POR GÉNERO.

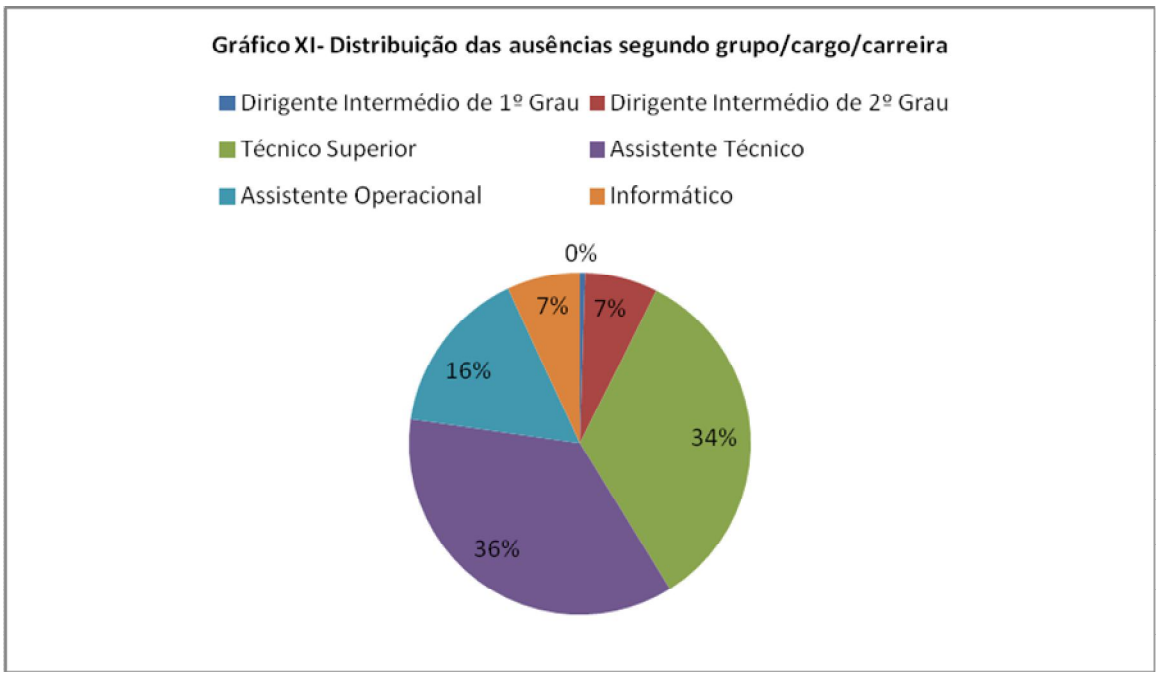
No decorrer do ano de 2012, os dias de ausência ao trabalho dos 249 trabalhadores em exercício de funções na AMA, distribuíram-se pelo respetivo grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género, de acordo com o Quadro 15.

Quadro 15- Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/Cargo/Carreira/Motivos de Ausência	Casamento		Proteção na		Falecimento de		Doença		Assistência a		Trabalhador-		Por Conta do		Com Perda de		Greve		Injustificadas		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio de 1º Grau								18.0													1.0		1.0	18.0	19.0
Dirigente Intermédio de 2º Grau			1.0	259.0	1.0			1.0									1.0						3.0	260.0	263.0
Técnico Superior	21.0	11.0	192.0	303.0	35.0	17.0	345.0	321.0	7.0	1.0	25.0						7.0	4.0			2.0	1.0	634.0	658.0	1,292.0
Assistente Técnico			20.0	317.0	3.0	9.0	309.0	556.0	1.0	11.0	51.0	86.0					1.0	7.0			2.0	6.0	387.0	992.0	1,379.0
Assistente Operacional			17.0	321.0		5.0	3.0	191.0	1.0	1.0	18.0	43.0				1.0	2.0	1.0				2.0	41.0	565.0	606.0
Informático	11.0		31.0	30.0		1.0	82.0	92.0									4.0		13.0				141.0	123.0	264.0
Total	32.0	11.0	261.0	1,230.0	39.0	32.0	739.0	1,179.0	9.0	13.0	94.0	129.0	0.0	0.0	0.0	1.0	15.0	12.0	13.0	0.0	5.0	9.0	1,207.0	2,616.0	3,823.0

Uma análise global das ausências ao trabalho, ocorridas no ano de 2012, permite verificar que o motivo de ausência com maior peso foi *Doença* (50,17%), seguido de *Proteção à parentalidade* (39%) e *Trabalhador – Estudante* (5,83%).

O gráfico seguinte representa a distribuição das ausências por grupo/cargo/carreira, verificando-se que o grupo profissional Assistente Técnico foi aquele cujas ausências ao trabalho apresentou uma maior incidência (36%), seguido do Técnico superior (34%).



A taxa de absentismo situou-se nos 6,88%.

4. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

4.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como base a remuneração ilíquida bem como os suplementos com carácter permanente, auferidos pelos trabalhadores da AMA no mês de dezembro de 2012, apresenta-se a estrutura remuneratória no Quadro 17.

Quadro 17 - Estrutura Remuneratória por Género (Remunerações Mensais ilíquidas (brutas)

Género/ Escalão de Remunerações	Número de Trabalhadores		Total
	M	F	
Até 500 €	1	7	8
501 - 1000 €	18	69	87
1001 - 1250 €	15	14	29
1251 - 1500 €	9	20	29
1501 - 1750 €	10	15	25
1751 - 2000 €	6	5	11
2001 - 2250 €	3	6	9
2251 - 2500 €	8	9	17
2501 - 2750 €	8	11	19
2751 - 3000 €	2	2	4
3001 - 3250 €	1	2	3
3251 - 3500 €	1		1
3501 - 3750 €	3		3
4001 - 4250 €	1		1
5251 - 5500 €	1	1	2
Mais de 6000 €	1		1
Total	88	161	249

O escalão remuneratório dos 501-1000€ é o que assume maior representatividade, auferindo, por este escalão remuneratório, 87 trabalhadores, que correspondem a 34,9% da totalidade dos trabalhadores da AMA.

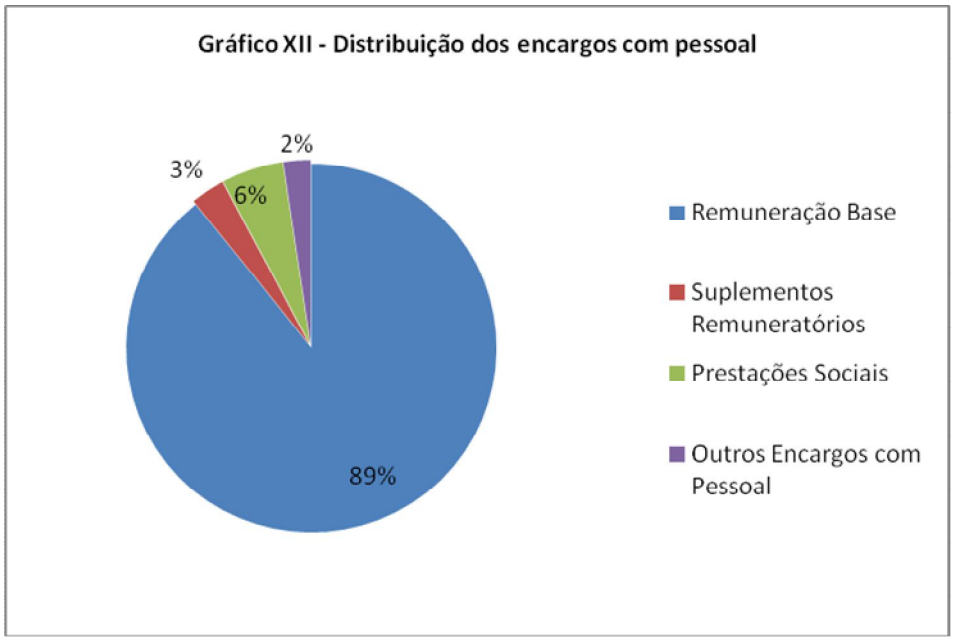
4.1.1. ENCARGOS COM PESSOAL

No que se refere aos encargos remuneratórios com os trabalhadores da AMA, verificou-se que, durante o ano de 2012, foi despendida a quantia total de €4.995.872,35, o que inclui

remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros.

Quadro 18 - Total dos Encargos com pessoal durante o ano	
Encargos com Pessoal	**Valor (Euros)**
Remuneração Base	**4,457,305.53 €**
Suplementos Remuneratórios	**148,788.78 €**
Prestações Sociais	**270,792.01 €**
Outros Encargos com Pessoal	**118,986.03 €**
Total	4,995,872.35 €

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, verifica-se que o peso da despesa com a remuneração base representa a 89% do total desses encargos.



Quadro 18.1 - Suplementos Remuneratórios	
Suplementos Remuneratórios	**Valor (Euros)**
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	**6,151.98 €**
Abono para Falhas	**5,286.36 €**
Ajudas de Custo	**22,508.22 €**
Representação	**65,268.32 €**
Secretariado	**2,306.89 €**
Outros Suplementos Remuneratórios	**47,267.01 €**
Total	**148,788.78 €**

4.2. PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que se refere aos encargos a título de prestações sociais em 2012, o valor total corresponde a € 270.792,01, sendo que 98% dessas prestações sociais dizem respeito aos encargos com o subsídio de refeição.

Os valores despendidos a título de "subsídio familiar a crianças e jovens" e "subsídio de educação especial" representam apenas 2% dos encargos.

Quadro 18.2 - Encargos com prestações sociais	
Prestações Sociais	**Valor (Euros)**
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	**2.179,10 €**
Abono de Família	**3.398,41 €**
Subsídio de Refeição	**265.214,50 €**
Total	**270.792,01 €**

5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Nos que se refere aos dados referentes à higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, acidentes de trabalho, doenças profissionais e medicina no trabalho, em 2012 não houve registo.

6. FORMAÇÃO PROFISISONAL

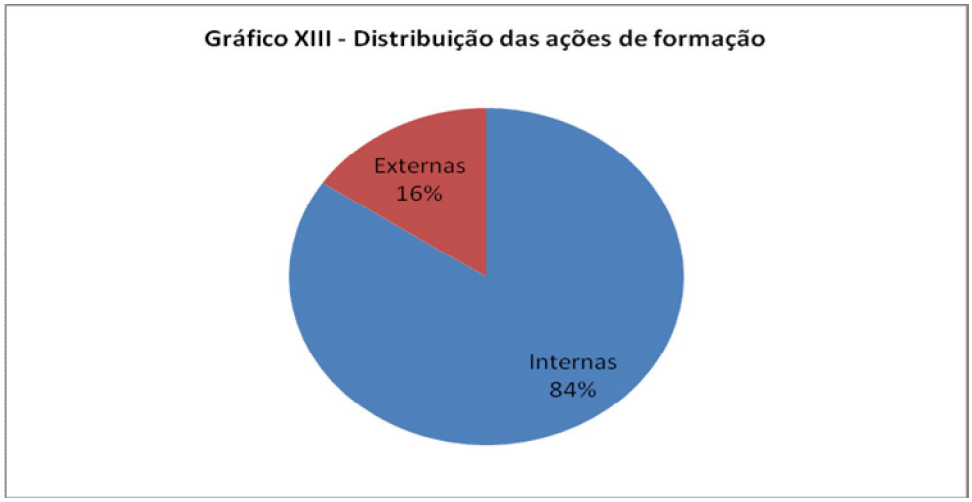
Ao nível da formação profissional é de realçar a especificidade da missão da AMA, que contempla a gestão da Rede Nacional de Serviços de Atendimento e que providencia as ações de formação para qualificar, quer os recursos da AMA, quer os dos parceiros.

Neste sentido, apresentam-se os resultados da formação relativos a 2012, com uma clara primazia da formação interna.

Quadro 27 - Contagem das participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de Ação/ Duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	385			385
Externas	49	19	3	71
Total	434	19	3	456

95% das ações de formação frequentadas foram de curta duração (menos de 30 horas), 4% com duração entre as 30 e as 59 horas e 1% de ações com duração igual ou superior a 120 horas.



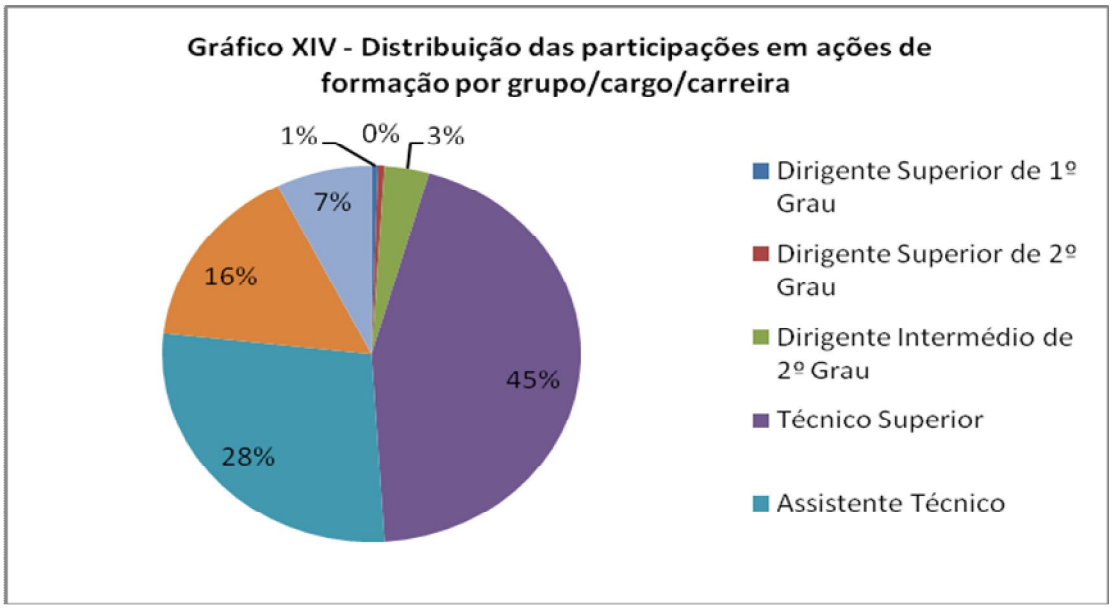
Quadro 28 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/ cargo/ carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/ Cargo/ Carreira/ Nº de participações e participantes	Ações Internas	Ações Externas	Total	
	Nº de Participações	Nº de Participações	Nº de Participações	Nº de Participantes
Dirigente Superior de 1º Grau		1	1	1
Dirigente Superior de 2º Grau		1	1	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau	10	1	11	7
Técnico Superior	156	34	190	90
Assistente Técnico	109	18	127	56
Assistente Operacional	91	11	102	32
Informático	19	5	24	15
Total	385	71	456	202

Num total global de 456 participações, conclui-se que o grupo profissional que obteve o maior número de participações foi o grupo dos Técnicos Superiores, com 90 participantes. Este valor é

seguido pelo número de participações atingidas pelo grupo profissional dos Assistentes Técnicos, que somou 56 participantes.

O gráfico seguinte representa a distribuição das participações pelo respetivo grupo/cargo/carreira conforme Gráfico XIV.



O investimento com a formação ascendeu a €36.157,74, correspondendo €21.775,24 a formação interna e €14.382,50, a formação externa.

7. MODALIDADES DE APOIO/RELAÇÕES PROFISSIONAIS

7.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores sindicalizados em 31 de dezembro de 2012 era de 21.

Quadro 31 - Relações Profissionais

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores Sindicalizados	21

Quadro 32 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	4
Processos instaurados durante o ano	3
Processos Decididos - Total	7
Arquivados	3
Repreensão Escrita	2
Multa	1
Suspensão	1

7.2. DISCIPLINA

Durante o ano de 2012 foram instaurados 3 processos disciplinares, que transitaram para 2013.

Verificou-se, ainda, a existência de 4 processos disciplinares que transitaram do ano de 2011, tendo sido decididos até 31 de dezembro de 2012, nos seguintes termos:

- Arquivados: 3

- Repreensão escrita: 2

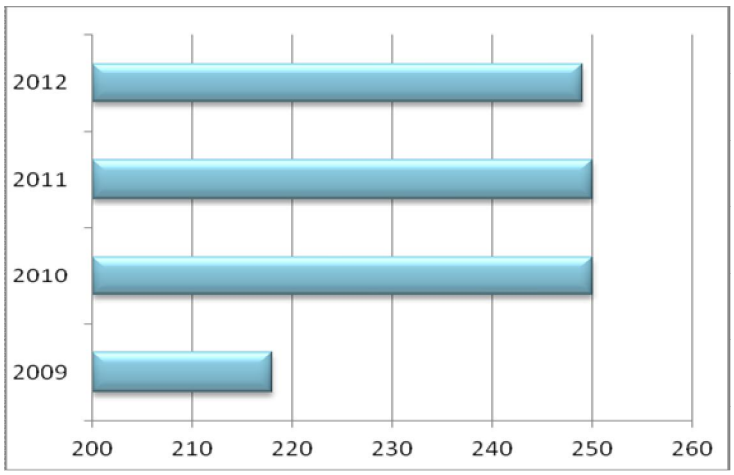
- Multa: 1

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O balanço social é um instrumento de gestão a que a AMA, confere a maior importância já que permite obter informação relevante e necessária à avaliação dos recursos humanos disponíveis e no planeamento das necessidades existentes neste domínio para efetuar as opções estratégicas, visando a prossecução de uma política que promova a eficácia, a economia e a eficiência dos recursos existentes.

A AMA está, ainda, a absorver os efeitos da profunda mudança orgânica e estrutural ocorrida em 2010 e a alteração nos órgãos socias e direção, ocorrida em 2012.

No gráfico seguinte pode observar-se a evolução dos recursos humanos da AMA, desde 2009:



N.º de trabalhadores em exercício de funções AMA (2009-2012)

Face a estas mudanças e impactos profundos, realçam-se os principais aspetos, decorrentes da elaboração do Balanço Social da AMA de 2012:

- ✓ A AMA detém 249 trabalhadores em exercício de funções;
- ✓ A modalidade de vinculação com maior peso, junto dos trabalhadores em exercício de funções da AMA, é o contrato de trabalho em funções públicas, representando 72,30% da população laboral;
- ✓ Cerca de 44,17% dos trabalhadores da AMA está representado no grupo profissional de Técnicos Superiores;
- ✓ No que concerne ao género predominante na população laboral da AMA, o género feminino representa cerca de 64,65% da mesma;

- ✓ A AMA é, no seguimento das conclusões dos Balanços Sociais anteriores, ainda um instituto público com uma população laboral bastante jovem já que a maior fatia dessa população encontra-se inserida no estrato etário dos 35-39 anos e 30-34, correspondendo a mais de 54,61% dos trabalhadores em exercício de funções;
- ✓ Quase metade dos trabalhadores da AMA detém uma antiguidade entre os 10 e 14 anos (42,9%);
- ✓ Já no que concerne à distribuição dos trabalhadores segundo nível de escolaridade e género, a taxa de formação superior atingiu, em 2012, 58,4%, sendo, especialmente nos níveis habilitacionais do 12.º ano, licenciatura e mestrado, representada de forma dominante pelo género feminino;
- ✓ Ao serviço da AMA encontram-se, em exercício de funções, 3 trabalhadoras portadoras de deficiência;
- ✓ Analisando o comportamento organizacional da AMA, durante o ano de 2012, saíram 63 trabalhadores tendo sido admitidos ou regressados 62 trabalhadores;
- ✓ A distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário de trabalho apontou para uma realidade tripartida: prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, por turnos e com isenção de horário de trabalho. Neste indicador mais de 50% dos trabalhadores enquadra-se na modalidade de prestação de trabalho na modalidade de trabalho por turnos;
- ✓ No que se refere ao trabalho extraordinário, foram prestadas 977 horas sendo que 94% dessas horas foram prestadas pelo grupo Assistente Operacional.
- ✓ Verificados os níveis de assiduidade, conclui-se que as faltas por doença e parentalidade constituem a "maior fatia" do absentismo no seio da AMA, totalizando 89,17% do absentismo. Nesta matéria verificou-se, ainda, que o grupo profissional que apontou maiores níveis de ausências é o grupo dos assistentes técnicos;
- ✓ Os encargos com financeiros com pagamento de retribuições ascenderam, em 2012, a €4.995.872,35, incluindo remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros;
- ✓ Finalmente, referirmo-nos à formação: quanto a esta rubrica, os custos, envolvendo formação externa e interna, totalizaram €36.157,74. Num total global de 202 participantes, foi possível concluir, ainda, que o grupo profissional mais envolvido nestas formações foi o grupo profissional dos técnicos superiores com 90 participantes.

Há, ainda, que referir que alguns quadros instituídos pela DGAEP não constam deste relatório por não se ter verificado a existência de qualquer tipo de ocorrência dessa natureza. Por esse motivo, não fazem parte integrante do presente Relatório, os quadros que, de seguida, se indicam:

- Trabalhadores estrangeiros;

- Trabalho noturno;

- Casos de incapacidade declarados quanto a vítimas de acidentes de trabalho;

- Casos de doença profissional e/ou acidente de trabalho;

- Atividades de medicina no trabalho;

- Intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho;

- Ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho;

- Prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Anexo

- Balanço Social 2012 – Mapas