



BALANÇO SOCIAL 2016

AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, IP



FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social de 2016 da Agência para a Modernização Administrativa, I.P.

Autoria: Equipa de Recursos Humanos

Aprovação: Conselho Diretivo da Agência para a Modernização Administrativa, I.P.

Data de edição: Março 2017

Versão 0.1

**AMA, I.P. - Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
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.gov.pt

ÍNDICE GERAL

Nota Introdutória.....	6
1 – Recursos Humanos	7
1.1. Efetivos.....	7
1.2. Efetivos por escalão etário e gênero	11
1.3. Efetivos por antiguidade	12
1.4. Efetivos por nível de escolaridade	13
1.5. Trabalhadores portadores de deficiência	14
1.6. Admissões e regressos	14
1.7. Saídas	15
1.8. Modalidades de horários de trabalho.....	16
1.9. Trabalho suplementar.....	16
1.10. Ausências ao trabalho	17
2 – Encargos com Pessoal	19
2.1. Remunerações mensais ilíquidas	19
2.2. Encargos com pessoal	21
2.3. Suplementos remuneratórios.....	21
2.4. Encargos com prestações sociais.....	22
3 – Segurança e Saúde.....	22
3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades.....	22
3.2. Atividades de segurança e saúde no trabalho	22
4 – Formação Profissional	23
4.1. Ações de formação profissional	23
4.2. Participações em ações de formação.....	24
4.3. Despesas anuais.....	24
5 – Relações Profissionais e Disciplina	25

6 – Considerações finais	26
Indicadores de gestão	27
Perfil do(a) trabalhador(a) da AMA, I.P.	28
Anexo	29

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	7
Quadro 2 – Distribuição dos trabalhadores admitidos e regressados por grupo/cargo/carreira e género, segundo a modalidade de ocupação do posto de trabalho.....	14
Quadro 3 – Contagem das saídas dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género, segundo o motivo	15
Quadro 4 – Remuneração mínima e máxima, em euros, por género	20
Quadro 5 – Encargos anuais com pessoal	21
Quadro 6 – Encargos com suplementos remuneratórios	21
Quadro 7 – Encargos com prestações sociais	22
Quadro 8 – Participações e participantes por grupo/cargo/carreira	24
Quadro 9 – Evolução do investimento em ações de formação.....	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira.....	8
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o género	8
Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por género	9
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos dentro da estrutura AMA, I.P.	9
Gráfico 5 – Evolução dos efetivos nos últimos 5 anos	10
Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por escalão etário, segundo o género	11
Gráfico 7 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalão etário	11
Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género	12
Gráfico 9 – Distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade	13
Gráfico 10 – Distribuição dos trabalhadores com formação superior, segundo o género	14

Gráfico 11 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e gênero.....	16
Gráfico 12 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo	17
Gráfico 13 – Distribuição das ausências, por gênero	17
Gráfico 14 – Distribuição das ausência por grupo/cargo/carreira	18
Gráfico 15 – Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório	19
Gráfico 16 – Estrutura remuneratória	20
Gráfico 17 – Participações em ações de formação por tipo	23
Gráfico 18 – Taxa de sindicalização nos últimos 3 anos	25

NOTA INTRODUTÓRIA

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, institui a obrigação dos serviços da Administração Pública elaborarem anualmente o seu Balanço Social (BS), com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Este documento, consagrado como instrumento privilegiado de gestão de recursos humanos, deve incluir a informação constante do formulário anexo ao supracitado diploma legal, com as adaptações resultantes da reestruturação operada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e dos modelos de recolha de informação disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Nesta conformidade, foi elaborado o BS da Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (doravante AMA, I.P.), reportado a 31 de dezembro de 2016, que, para além de dar cumprimento integral à legislação em vigor, permite avaliar o desempenho social do organismo, o desenvolvimento do seu capital humano, bem como dos recursos financeiros a ele alocados.

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

Finalmente, evidenciam-se 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, I.P..

Março de 2017, Equipa de Recursos Humanos da AMA, I.P.

1 – RECURSOS HUMANOS

1.1 - EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2016, a AMA, I.P., registou um total de 214 efetivos¹, cuja distribuição por grupo/cargo/categoria, segundo a modalidade de vinculação e género, se encontra refletida no quadro infra, que constitui a base do presente BS.

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		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	M	F	
Dirigente superior de 1º grau					1						1		1
Dirigente superior de 2º grau					1	1					1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau						1					0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau						2					0	2	2
Técnico Superior	22	38		3			17	17	2	3	41	61	102
Assistente técnico	10	38					6	23			16	61	77
Assistente operacional	1	2									1	2	3
Informático	18	8									18	8	26
Total	51	86	0	3	2	4	23	40	2	3	78	136	214

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Numa análise global, verifica-se que foi na modalidade de vinculação do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado onde se concentrou o maior número de trabalhadores, 137, com peso de 64,02%, seguido da modalidade do contrato individual de trabalho, com peso substancialmente inferior, 29,40% (63 trabalhadores). As restantes modalidades apresentam números pouco significativos.

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior com 102 trabalhadores, ou seja, 48,11% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 23,58% (77 trabalhadores).

¹ De acordo com as instruções veiculadas pela DGAEP, no BS não devem ser considerados trabalhadores que se encontrem ausentes ao serviço há mais de 6 meses.

O gráfico seguinte representa a distribuição percentual do efetivo da AMA, I.P., por grupo/cargo/carreira.

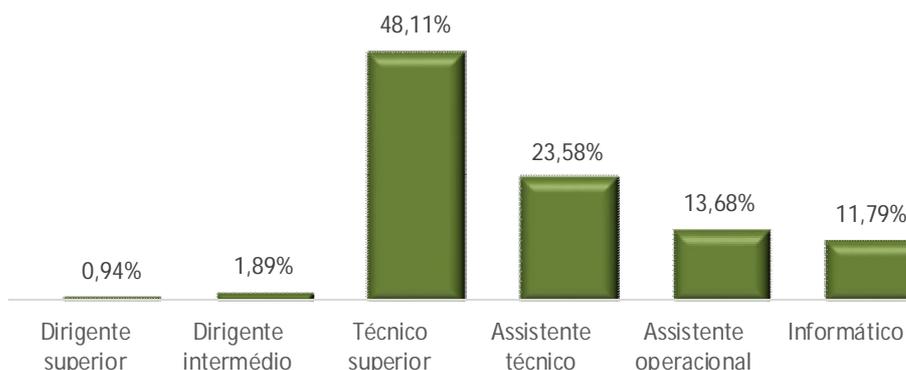


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira

Relativamente ao género, constata-se a predominância do feminino em quase todos os cargos e carreiras, com exceção dos cargos dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau e da carreira de informática onde predomina o masculino.

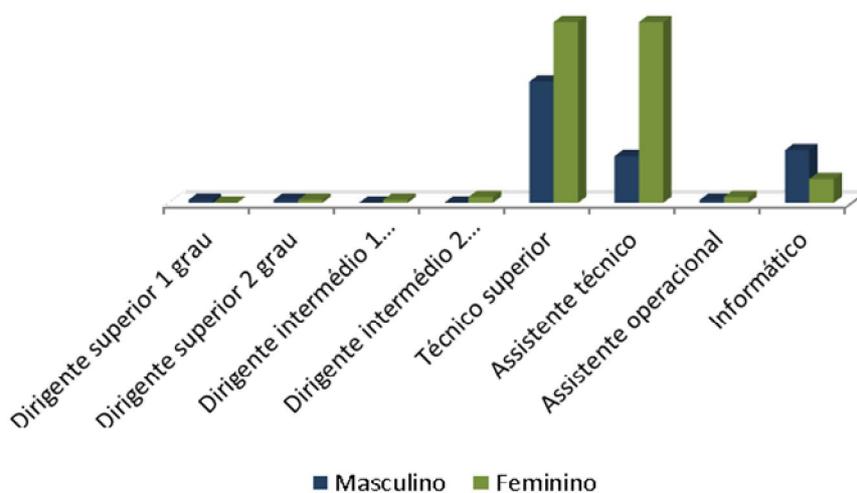


Gráfico 2: Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Destaca-se, ainda, que a população laboral da AMA, I.P., continua a ser maioritariamente feminina, representando no ano em análise 63,55% do total de efetivos.

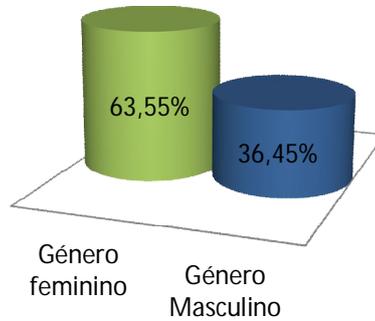


Gráfico 3: Distribuição dos trabalhadores por gênero

A AMA, I.P., é um instituto público (IP) com autonomia administrativa e financeira e patrimônio próprio, sendo equiparada para efeitos de desenvolvimento e gestão de redes de lojas para os cidadãos e para as empresas, a entidade pública empresarial (EPE).

No ano em referência, o seu efetivo, que cumpriu e executou todas as suas atribuições e competências, encontrou-se estruturalmente repartido conforme gráfico abaixo.

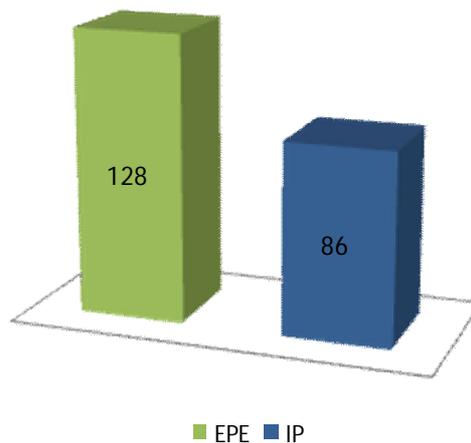


Gráfico 4: Distribuição dos efetivos dentro da estrutura AMA, I.P.

Relativamente à evolução de efetivos, verifica-se um decréscimo, entre 2012 e 2014, fruto das políticas de redução para a Administração Pública assumidas ao nível governamental, pese embora as inúmeras atribuições e competências² cometidas por lei à AMA, I.P., em 2014. Quando comparado o efectivo de trabalhadores de 2014 e 2016, verifica-se que não houve qualquer crescimento.



Gráfico 5: Evolução dos efetivos nos últimos 5 anos

² Designadamente as previstas no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, que aprova um conjunto de medidas de simplificação e modernização administrativa, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 4/97, de 9 de janeiro e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, e o Decreto-Lei n.º 74/2014, de 13 de maio, Estabelece a regra da prestação digital de serviços públicos, consagra o atendimento digital assistido como seu complemento indispensável e define o modo de concentração de serviços públicos em Lojas do Cidadão.

1.2 – EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO

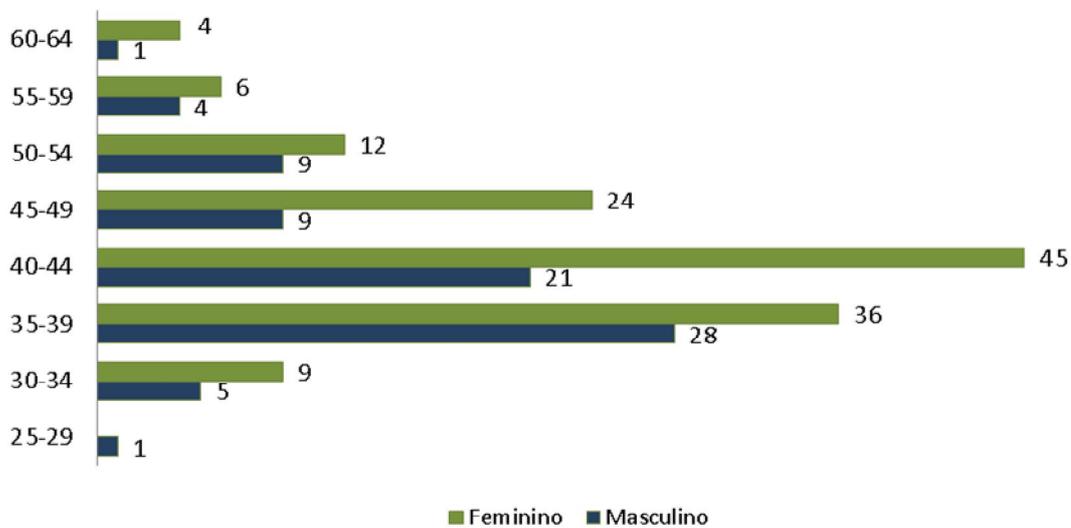


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por escalão etário, segundo o gênero

No que se refere à estrutura etária, os escalões mais representativos foram os dos 40 - 44 anos de idade, integrando 66 dos 214 trabalhadores, sendo a carreira de técnico superior a mais representativa deste escalão, seguido do escalão 35-39, com 64 trabalhadores.

Destaca-se que o trabalhador mais jovem tem 28 anos e o trabalhador com maior idade tem 64 anos de idade.

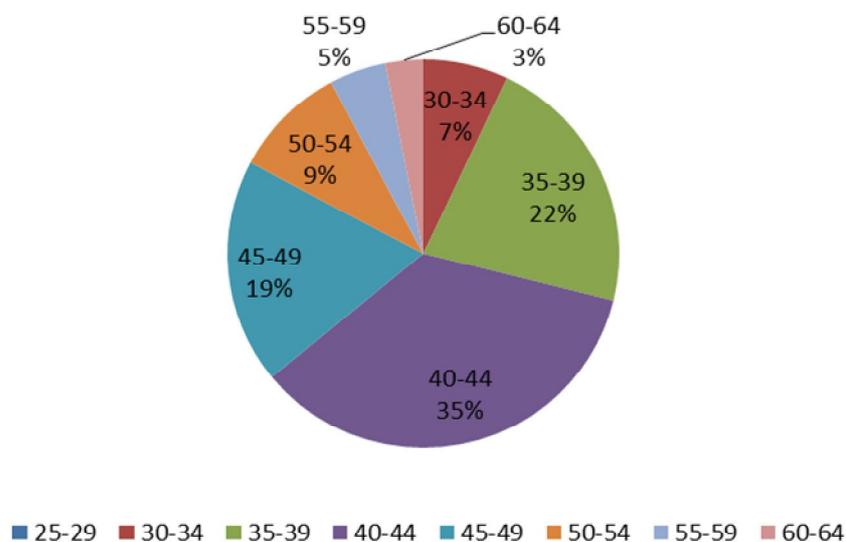


Gráfico 7: Distribuição percentual dos trabalhadores por escalão etário

1.3. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que respeita à estrutura de antiguidades, o intervalo compreendido entre 15-19 anos foi onde se concentrou o maior número de trabalhadores (93), seguido do dos 5-9 anos com 69 trabalhadores.

O gráfico 8 reflete a distribuição dos trabalhadores da AMA, I.P., por escalões de antiguidade e género.

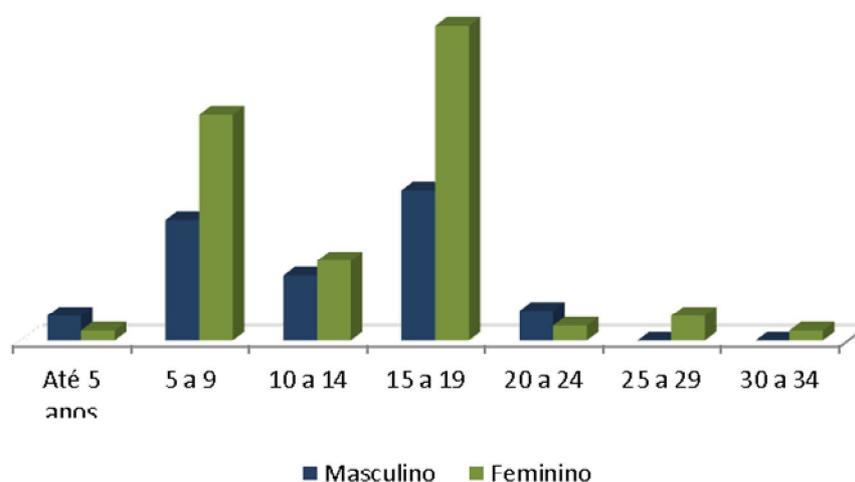


Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

Destaca-se que 138 dos efetivos (64,49%) têm antiguidade superior a 10 anos.

Importa referir, que o género feminino é superior em todos os escalões de antiguidade, com exceção dos escalões até 5 anos e de 20 a 24 anos.

1.4. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

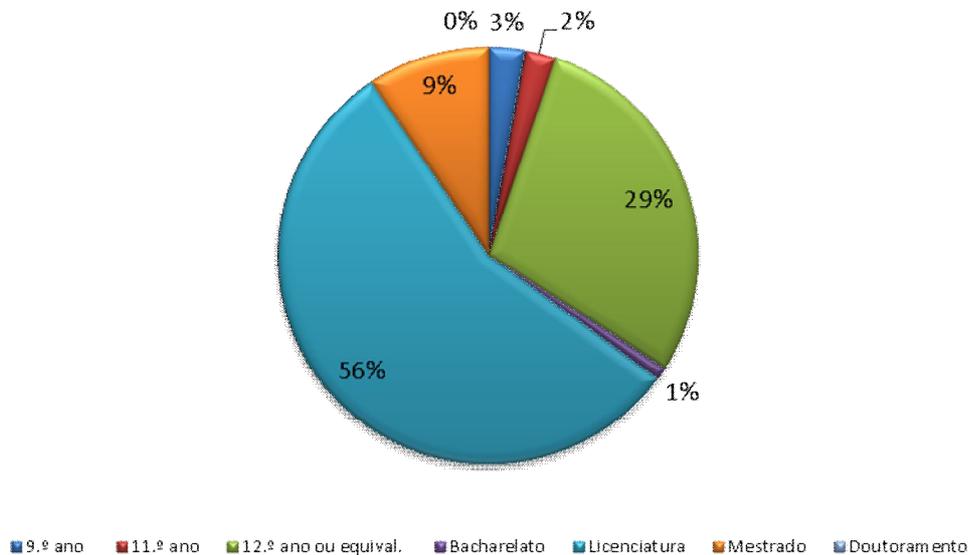


Gráfico 9: Distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade

Como se pode observar no gráfico supra, o grau acadêmico mais representativo é o da licenciatura, detido por cerca de 56% dos trabalhadores da AMA, I.P., seguido do 12.º ano de escolaridade com 29%.

Apesar do maior número de licenciados se concentrar na carreira de técnico superior, existem licenciados em todos os grupos/cargos/carreiras.

No que concerne à Taxa de Formação Superior³, o gráfico seguinte ilustra que o género feminino encontra-se representado com maior evidência no nível de habilitação superior - licenciatura. Já o nível de habilitação superior – mestrado apresenta diferenças pouco significativas, sendo o género masculino o predominante.

³ $\text{Bacharelato} + \text{Lic.} + \text{Mestrado} / \text{Total de efetivos} \times 100$

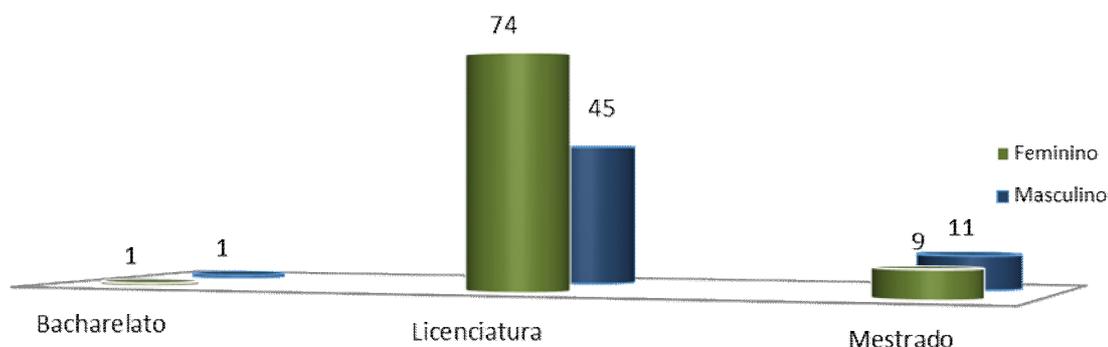


Gráfico 10: Distribuição dos trabalhadores com formação superior, segundo o género

1.5. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Em 31 de dezembro de 2016 apenas existia 1 trabalhador, do género feminino, portador de deficiência.

1.6. ADMISSÕES E REGRESSOS

No período em análise registaram-se 5 admissões e regressos, distribuídos de acordo com o quadro infra.

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	Procedimento Concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de Licença sem vencimento		Comissão de Serviço		CEAGEP		Outras Situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																		
Dirigente superior de 2º grau																		
Dirigente intermédio de 1º grau																		
Dirigente intermédio de 2º grau										1						1		1
Técnico Superior					1								1	2	2	2		4
Assistente técnico																		
Assistente operacional																		
Informático																		
Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	2	2	3		5

Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores admitidos e regressados por grupo/cargo/carreira e género, segundo a modalidade de ocupação do posto de trabalho

O maior número de admissões registou-se na categoria de técnico superior.

1.7. SAÍDAS

Durante o ano de 2016 foi registada a saída de 7 trabalhadores.

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	Outras Situações		TOTAL
	M	F	
Dirigente superior de 1º grau			
Dirigente superior de 2º grau			
Dirigente intermédio de 1º grau		1	1
Dirigente intermédio de 2º grau		2	2
Técnico Superior	1	2	3
Assistente técnico		1	1
Assistente operacional			
Informático			
Total	1	6	7

Quadro 3: Contagem das saídas dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género, segundo o motivo

O motivo de saída identificado foi o de *outras situações*⁴, nas quais se enquadram, a cessação de comissões de serviço, cessação de mobilidades e cessação de acordos de cedência.

⁴ Assim qualificado nos mapas de preenchimento obrigatório, elaborados pela DGAEP.

1.8. MODALIDADES DE HORÁRIOS DE TRABALHO

A modalidade de horário mais praticada neste organismo é a de trabalho por turnos, pela qual se regem 47,66% dos trabalhadores.

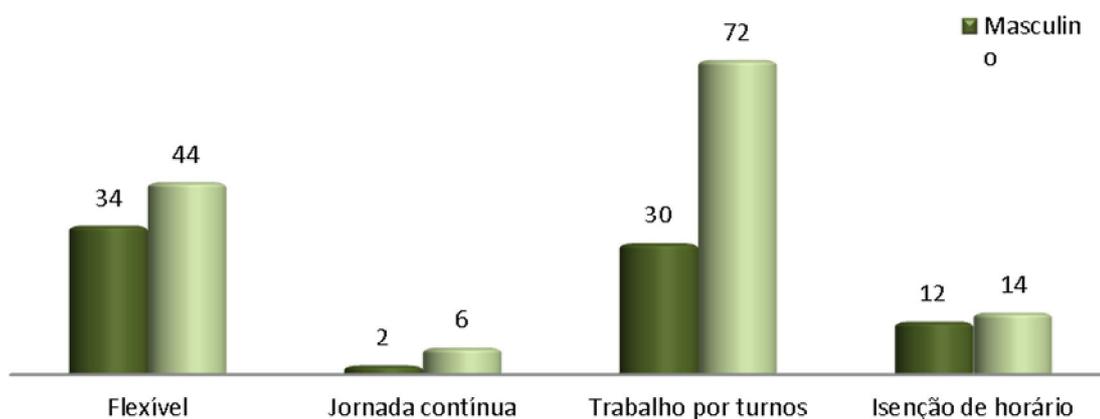


Gráfico 11: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e gênero

Os trabalhadores que praticam a modalidade do horário de trabalho por turnos exercem funções nas Lojas do Cidadão, e realizam rotativamente turnos enquadrados nos horários seguintes: das 08:15h às 15.15h ou das 09:00h às 16:00h ou das 13:00h às 20:00h.

1.9. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso do ano de 2016 foram realizadas 1235 horas e 30 minutos de trabalho suplementar, que abrangeram trabalhadores de todos os grupos/cargos/carreiras, o que comparativamente com o ano transato corresponde a um ligeiro aumento de 23 horas e 30 minutos.

1.10. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

No decorrer do ano de 2016 registaram-se 2753,5 dias de ausência ao trabalho, distribuídas de acordo com o gráfico infra.

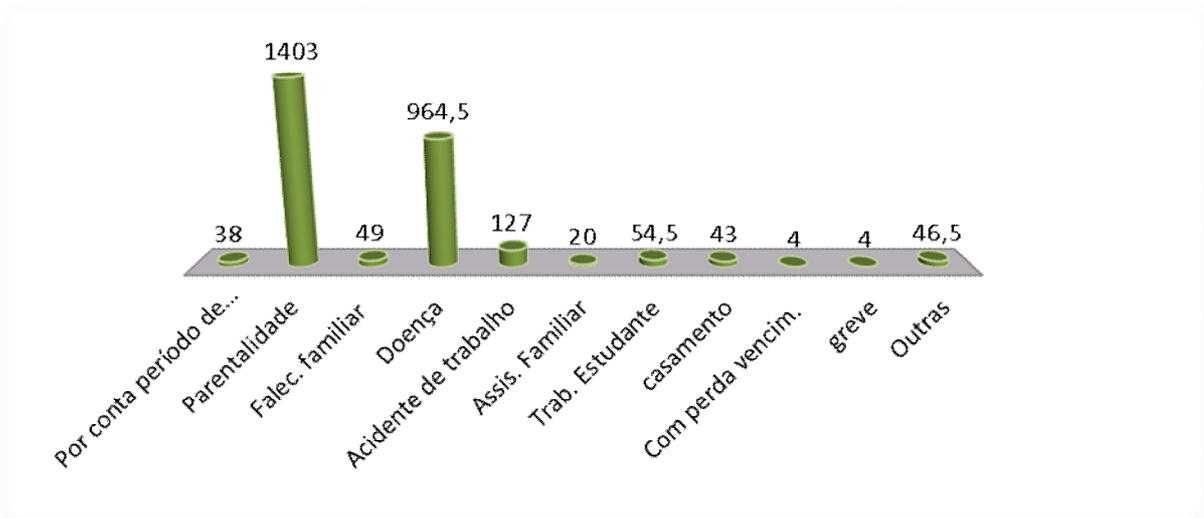


Gráfico 12: Contagem dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

As situações que originaram maior número de ausências prenderam-se com motivos de parentalidade (1403 dias), seguidas das faltas por motivos de doença (964,5 dias).

No que se refere às ausências por género, o feminino registou 87,14% do total.

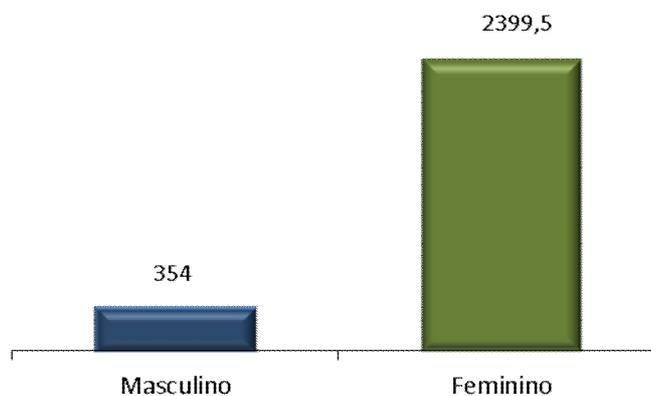


Gráfico 13: Distribuição das ausências, por género

O gráfico seguinte representa a distribuição das ausências por grupo/cargo/carreira, podendo-se verificar que o grupo profissional técnico superior foi aquele cujas ausências ao trabalho apresentou uma maior incidência (43%), seguido do assistente técnico (34%).

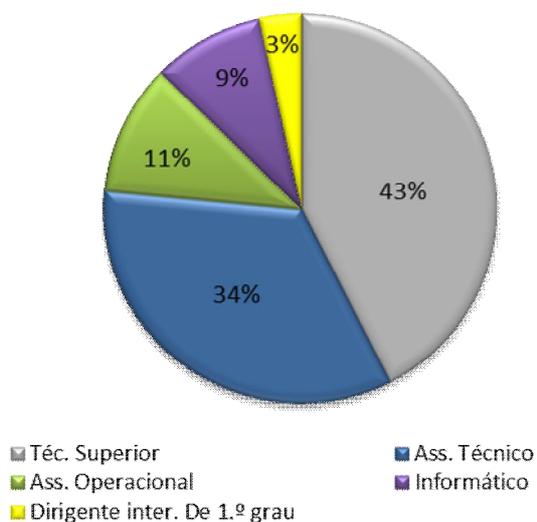


Gráfico 14: Distribuição das ausências por grupo/cargo/carreira

2 – ENCARGOS COM PESSOAL

2.1. REMUNERAÇÕES MENSIS ILÍQUIDAS

No gráfico seguinte está considerada a estrutura remuneratória dos efetivos da AMA, I.P..

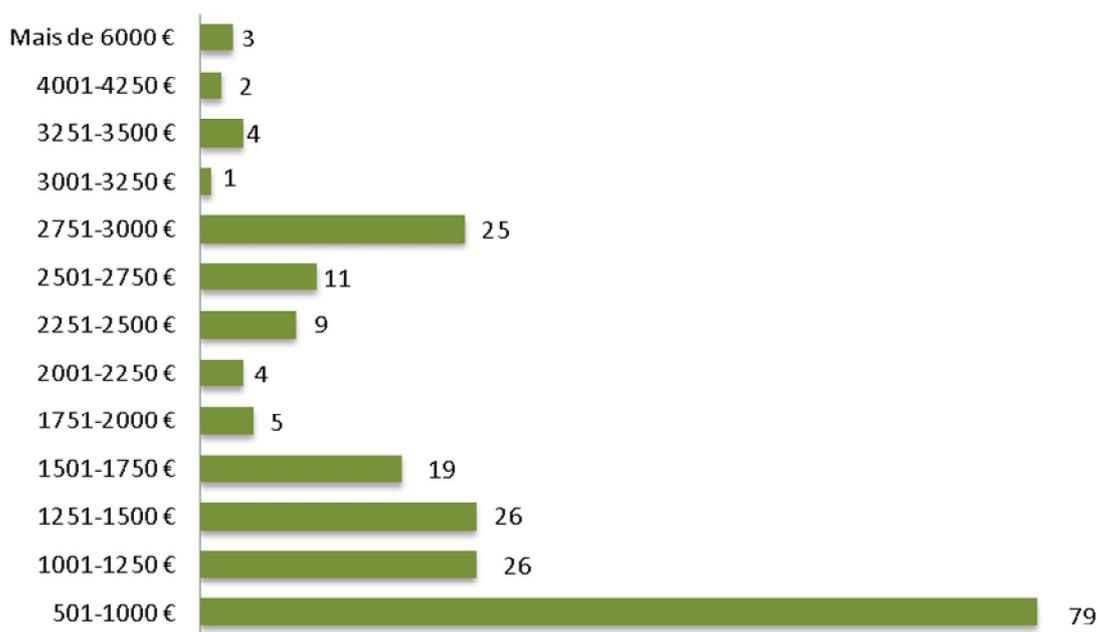


Gráfico 15: Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório

As remunerações ilíquidas dos efetivos da AMA, I.P., situaram-se entre os escalões remuneratórios 501-1000€ e mais de 6000€, sendo o escalão remuneratório 501-1000€ aquele que concentrou o maior número de trabalhadores (79).

Da leitura do gráfico infra constata-se, ainda, que 61,21% das remunerações ilíquidas mensais eram inferiores a 1500€ e que 11,21% se situaram no intervalo entre 1501€ – 2000€, o que permite concluir que 72,43% dos trabalhadores do AMA, I.P., auferiram remuneração ilíquida mensal inferior a 2000€.

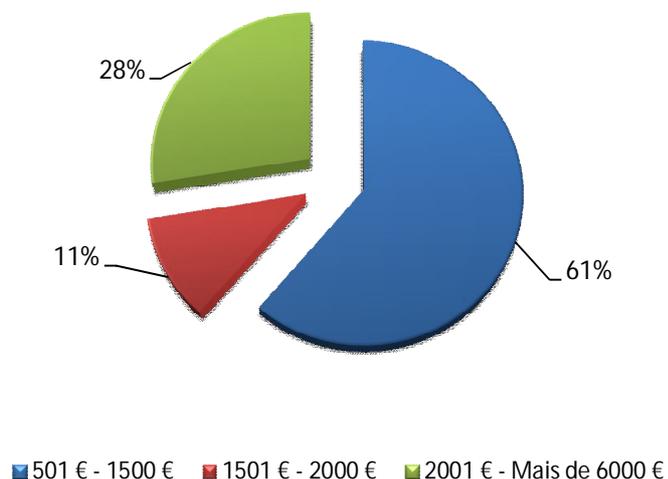


Gráfico 16: Estrutura remuneratória

Relativamente aos leques salariais⁵, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, donde se pode concluir que o leque salarial masculino é de 11,41 e o feminino de 11,49.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13	530
Máxima (€)	7611,26	6089

Quadro 4: Remuneração mínima e máxima, em euros, por género

⁵ Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida

2.2. ENCARGOS COM PESSOAL

O valor total de encargos com pessoal cifrou-se em 4.796.124,89€, sendo o mais representativo o referente à remuneração base mensal 4.397.014,53€ (91,68 %), no qual se incluem os subsídios de férias e de natal.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	4.476 607,25 €
Suplementos remuneratórios	164 723,81€
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	222 739,60€
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	11 646,95€
Total	4.875717,61 €

Quadro 5: Encargos anuais com pessoal

2.3. SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Os encargos com suplementos remuneratórios perfizeram o montante de 164.723,81€, sendo a rúbrica despesas de representação, devida pelo exercido de cargos dirigentes, a que atingiu o maior peso.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	5 775,67 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	525,28€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	16 624,10€
Abono para falhas	983,69€
Ajudas de custo	21 907,63€
Representação	104 704,24€
Secretariado	2 324,80€
Outros suplementos remuneratórios	11 878,40 €
Total	164 723,81 €

Quadro 6: Encargos com suplementos remuneratórios

2.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que se refere aos encargos a título de prestações sociais, a sua distribuição verificou-se apenas em 3 rúbricas, conforme ilustra o quadro seguinte.

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	501,34€
Abono de família	961,04 €
Subsídio de refeição	221 277,22 €
Total	222 739,60 €

Quadro 7: Encargos com prestações sociais

3 – SEGURANÇA E SAÚDE

3.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES

No ano em análise registou-se 1 ocorrência de acidente de trabalho ocorrido *in itinere*, no qual resultou em 131 dias de ausência ao trabalho por parte da trabalhadora acidentada.

3.2. ATIVIDADES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em cumprimento da legislação em vigor, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, no ano de 2016, a AMA, I.P., investiu um total de 760,00 €, em atividades de medicina no trabalho e em auditorias de segurança e saúde.

4 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A AMA, I.P., assegura a adequada formação profissional dos seus trabalhadores com o objetivo de promover o respetivo desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnico-profissionais necessários ao bom desempenho profissional.

Neste âmbito, verificaram-se 273 participações, no ano em análise, em ações de formação profissional de componente interna e externa. Desta forma, pode-se concluir que as participações em ações de formação no ano em análise sofreram um acréscimo face ao ano transato.

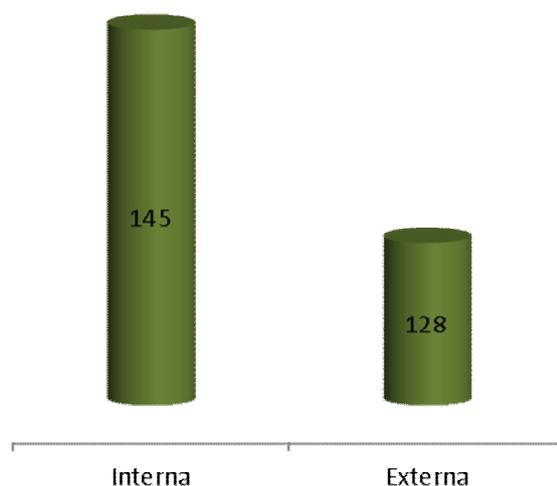


Gráfico 17: Participações em ações de formação por tipo

4.2. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Contrariamente ao ano transato, o maior número de participações em ações de formação incidiu na carreira de assistente técnico, com um total de 98 participações, seguido da carreira de técnico superior com 87. Esta alteração decorreu da abertura de novos espaços do cidadão, onde maioritariamente exercem funções assistentes técnicos.

Cargo/carreira	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior	1	1
Dirigente intermédio	79	38
Técnico superior	87	54
Assistente técnico	98	73
Assistente operacional	1	1
Informático	7	6
TOTAL	273	173

Quadro 8: Participações e participantes por grupo/cargo/carreira

O total de horas despendidas em formação foi de 2595h e 30m, com maior expressão na carreira de assistente técnico com 997h seguida da carreira de Dirigentes Intermédios de 2.º grau com 874h e 30m.

4.3. DESPESAS ANUAIS

O investimento em ações de formação foi de 8.916,40€, em formação externa.

Comparativamente com 2015, constata-se pela leitura do quadro abaixo que no ano em análise houve um aumento significativo das despesas com ações de formação. Este aumento deve-se ao exposto no ponto 4.2.

	2015	2016	Variação
	Despesas	Despesas	Despesas
Ações internas	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ações externas	1.020,00 €	8.916,40 €	7.896,40 €
Total	1.020,00 €	8.916,40 €	7.896,40€

Quadro 9: Evolução do investimento em ações de formação

5 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

Em 2016, do total dos 214 efetivos, 20 eram sindicalizados, o que revela uma diminuição percentual de trabalhadores sindicalizados face ao ano de 2015.

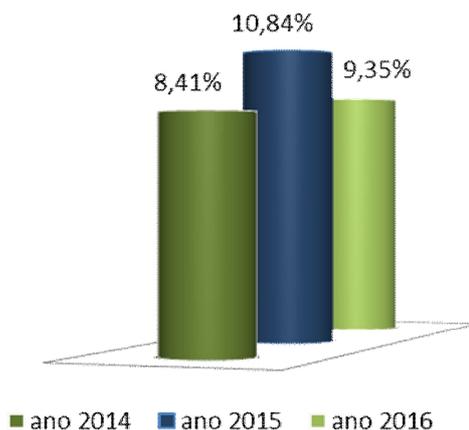


Gráfico 18: Taxa de sindicalização nos últimos 3 anos

Em termos disciplinares, no ano de 2016, não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ano de 2016 a população laboral da AMA, I.P., continua a ser maioritariamente feminina, representando no ano em análise 63,55% do total dos efetivos.

Relativamente à média das idades dos trabalhadores, situa-se nos 42,63 anos.

A taxa de habilitação superior⁶ registou um crescimento face ao ano de 2015, tendo passado dos 61,79% para os 70%.

De destacar que, apesar do maior número de licenciados concentrar-se na carreira de técnico superior, existem licenciados em todos os grupos/cargos/carreiras.

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, I.P.

⁶ Taxa de habilitação superior = Total Bach+Lic+Mest / Total de efetivosx100

Indicadores de Gestão

Indicador	Fórmula de cálculo	2013	2014	2015	2016
Idade Média	Somatório das idades (ponto médio)/Total de efetivos	40,24	41,27	42,21	42,64
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades (ponto médio)/Total de efetivos	9,87	10,76	11,2	12,48
Taxa de Envelhecimento	Somatório idades dos efetivos com idade >= 55 anos/Total de efetivos x 100	5,60%	6,07%	8,49%	6,54%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino/Total de efetivos x 100	64,00%	65,00%	64,15%	63,55%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x100	46,86%	46,26%	48,11%	47,66%
Taxa de Admissões	Total de Admissões/Total de efetivos x 100	3,34%	1,40%	13,68%	2,33%
Taxa de Saídas	Total de Saídas/Total de efetivos x 100	6,69%	6,07%	14,62%	3,27%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento/ Total de efetivos x 100	58,57%	59,34%	61,79%	65,89%
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/férias)/(Total de dias potenciais de trabalho* x Total de trabalhadores)x100	6,26%	8,87%	7,40%	5,83%
Remuneração Base Média Anual	Total dos encargos c/remuneração base/Total de efetivos	19.980,48 €	20.606,09 €	20.029,62 €	€ 20.918,73
Taxa de Participação (Formação)	Total de participantes na formação/Total de efetivos x 100	89,12%	46,26%	41,98%	80,84%
Taxa de Investimento (Formação)	Total da despesa com formação/Total de encargos com pessoal x 100	0,67%	0,35%	0,02%	0,18%

*251 dias úteis de trabalho

Perfil do (a) Trabalhador (a) da AMA, I.P.

- Mulher
- 42,63 de idade (média)
 - (escalão etário moda – 35-39 anos)
- Detentora de licenciatura
- É da carreira de técnico superior
- Possui cerca de 12,48 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
 - (escalão de antiguidade moda – 10-14 anos)
- Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
- Aduere de remuneração mensal ilíquida de 1494,19€ (média)
 - (escalão remuneratório moda – 501-1000€)