

BALANÇO SOCIAL 2024

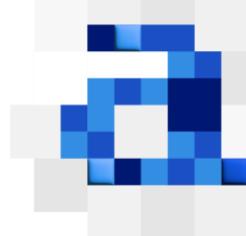
FICHA TÉCNICA

| | | | |
|----------------------|---|------------------------|------------|
| Título | Balanço Social de 2024 da Agência para a Modernização Administrativa, I.P | | |
| Autor | Divisão de Pessoas e Desenvolvimento / Departamento de Administração Geral | | |
| Versão | 1.0 | Data da versão | 31/03/2025 |
| Revisto por | DPD/DAG | Data de revisão | 31/03/2025 |
| Classificação | Público | N.º de páginas | 34 |
| Aprovado por | Conselho Diretivo | Data Aprovação | 31/03/2025 |
| Contactos | <p>Morada: Rua de Santa Marta, n.º 55, 3.º, 1150 - 294 Lisboa Tel.: 21 723 12 00 www.ama.gov.pt</p> | | |

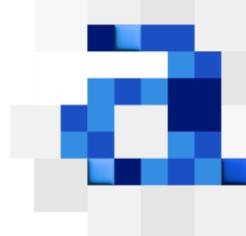


Índice

| | |
|---|-----------|
| 1. Caracterização da AMA, I.P. | 6 |
| 1.1 Apresentação da AMA, I.P..... | 6 |
| 1.2 Organograma | 7 |
| 1.3 Missão, Visão e Princípios..... | 7 |
| 2. Recursos humanos | 9 |
| 2.1 Efetivos | 9 |
| 2.2 Evolução dos efetivos | 13 |
| 2.3 Efetivos segundo o género..... | 14 |
| 2.4 Efetivos por escalão etário..... | 14 |
| 2.5 Efetivos por antiguidade na Administração Pública (AP)..... | 17 |
| 2.6 Efetivos por nível de escolaridade..... | 18 |
| 2.7 Movimentação de pessoal..... | 20 |
| 2.8 Modalidade de horário de trabalho | 21 |
| 2.9 Trabalho suplementar..... | 23 |
| 2.10 Ausências ao trabalho..... | 24 |
| 3. Encargos com pessoal | 26 |
| 3.1 Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório..... | 26 |
| 3.2 Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais..... | 28 |
| 4. Segurança e saúde..... | 29 |
| 4.1 Acidentes de trabalho e incapacidades..... | 29 |
| 4.2 Medicina no trabalho..... | 29 |
| 4.3 Segurança e saúde no trabalho: sensibilização e prevenção..... | 30 |
| 5. Formação profissional..... | 30 |
| 5.1 Participações em ações de formação | 30 |
| 5.2 Análise evolutiva | 31 |
| 5.3 Despesas com formação | 32 |
| 6. Relações profissionais | 32 |
| 6.1 Processos disciplinares..... | 32 |



| | |
|---|----|
| 7. Indicadores de gestão | 33 |
| 8. Perfil do(a) Trabalhador(a) da AMA | 33 |



NOTA INTRODUTÓRIA

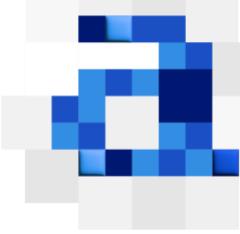
O Balanço Social é um instrumento de gestão dos serviços da Administração Pública, instituído pelo Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório a todos os serviços com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que tem como objetivo dar a conhecer a 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 comprehende 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 2024, 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 2025, Divisão de Pessoas e Desenvolvimento da AMA, I.P.



1. Caracterização da AMA, I.P.

1.1 Apresentação da AMA, I.P.

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 Ministério da Juventude e Modernização.

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

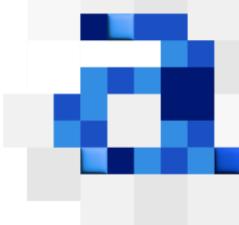
Para efeitos de desenvolvimento e gestão de redes de lojas para os cidadãos e para as empresas, a AMA é equiparada a entidade pública empresarial, tendo esta equiparação sido alargada por via do Decreto-Lei n.º 20/2018, de 23 de março, ao “desenvolvimento e operação de serviços de tecnologias de informação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

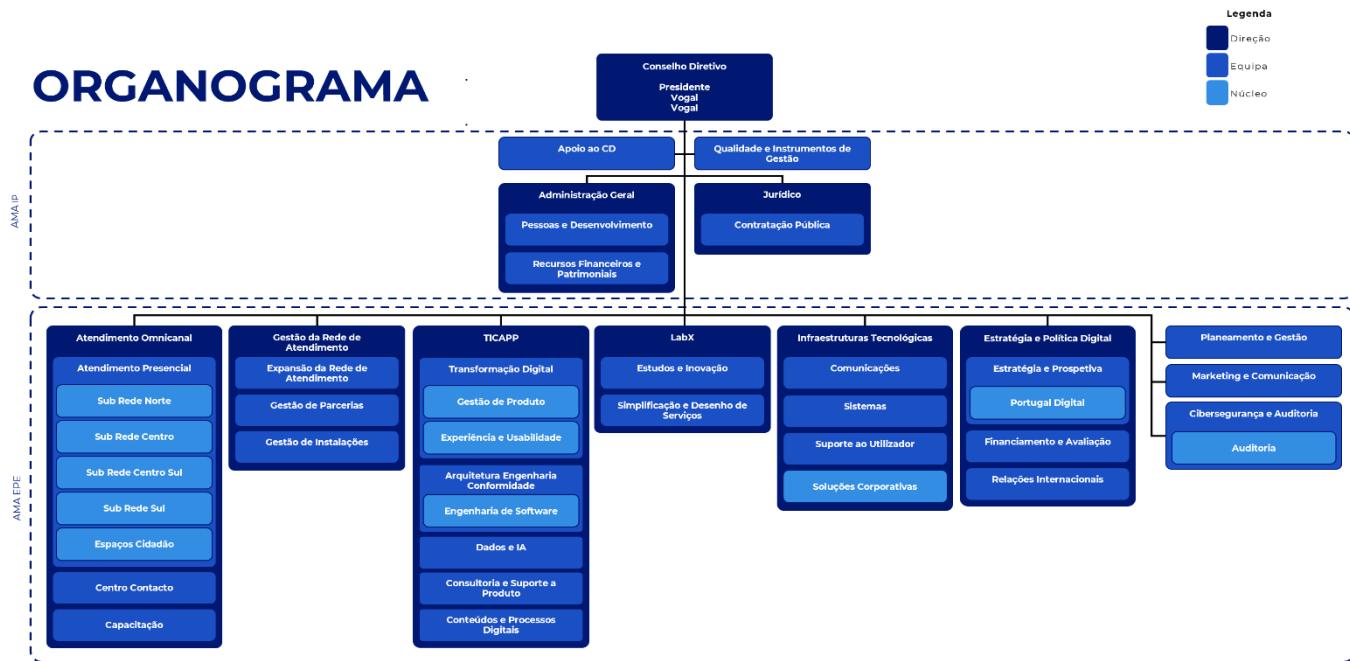
Em termos de organização, a AMA tem serviços centrais e serviços desconcentrados, incluindo-se nestes últimos as Lojas de Cidadão.

Para melhor percepção 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 Princípios

A AMA rege-se pela sua missão, visão, princípios, objetivos estratégicos e objetivos operacionais, refletidos no seu QUAR e Plano de Atividades, pelos quais se deve orientar a ação futura da AMA.

Assim a AMA tem como Missão:

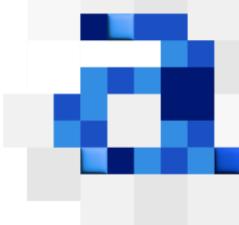
Identificar, desenvolver e avaliar programas, projetos e ações de modernização e de simplificação administrativa e promover, coordenar, gerir e avaliar o sistema de distribuição de serviços públicos, no quadro das políticas definidas pelo Governo.

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:

- 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, inclusão 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. Omnicanal 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 2024 exerciam funções na AMA 320 trabalhadores efetivos, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, se encontra refletida no Quadro 1, e que constitui a base do presente Balanço Social.

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

| Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação | Cargo Político / Mandato | CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito da LTFP | | CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho | | TOTAL | | TOTAL | |
|--|--------------------------|--|----|---------------------------------------|---|--|----|---|----|-------|-----|-------|-----|
| | | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | |
| Dirigente Superior 1º grau | | 1 | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | |
| Dirigente Superior 2º grau | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | |
| Dirigente Intermédio 1º grau | | | | 1 | 1 | | | 4 | | 5 | 1 | 6 | |
| Dirigente Intermédio 2º grau | | | | | 2 | | | 7 | 14 | 7 | 16 | 23 | |
| Dirigente Intermédio 3º grau | | | | | | | | 7 | 4 | 7 | 4 | 11 | |
| Técnico Superior | | 29 | 55 | | | 36 | 52 | | | 65 | 107 | 172 | |
| Assistente Técnico | | 7 | 34 | | | 11 | 23 | | | 18 | 57 | 75 | |
| Assistente Operacional | | | 2 | | | | | | | 0 | 2 | 2 | |
| Informático | | | 21 | 7 | | | | | | 21 | 7 | 28 | |
| Total | 1 | 2 | 57 | 98 | 1 | 3 | 47 | 75 | 18 | 18 | 124 | 196 | 320 |

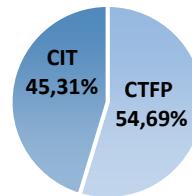
Verifica-se que a carreira com maior incidência continua a ser a de Técnico Superior, representando 53,75% do total de efetivos, seguida da carreira de Assistente Técnico com 23,44%. Em terceiro lugar, e



com um peso bastante significativo, encontram-se os trabalhadores que exercem cargos dirigentes, um total de 43, ou seja, 13,44% dos efetivos. É importante esclarecer que 36 dos trabalhadores com cargos dirigentes exercem as suas funções no âmbito de uma comissão de serviço, ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos do Regulamento Interno da AMA.

No Gráfico 1 está representada a distribuição percentual dos efetivos por modalidade de vinculação. A análise do mesmo permite-nos concluir que a modalidade com maior número de efetivos continua a ser o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com um total de 175 trabalhadores, o equivalente a 54,69% dos efetivos, assinalando-se, porém, a grande expressividade da modalidade do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, com 145 trabalhadores, correspondendo a 45,31% do universo da AMA.

Gráfico 1 – Tipo de Vínculo



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



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

| Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação | Cargo Político / Mandato | | CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito da LTFP | | CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho | | TOTAL | | TOTAL | |
|--|--------------------------|----------|--|-----------|---------------------------------------|----------|--|-----------|---|-----------|------------|------------|------------|--|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | |
| Dirigente Superior 1º grau | | 1 | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | |
| Dirigente Superior 2º grau | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | |
| Dirigente Intermédio 1º grau | | | | | 1 | 1 | | | 4 | | 5 | 1 | 6 | |
| Dirigente Intermédio 2º grau | | | | | | | 2 | | | 7 | 13 | 7 | 15 | |
| Dirigente Intermédio 3º grau | | | | | | | | | 5 | 1 | 5 | 1 | 6 | |
| Técnico Superior | | | 23 | 36 | | | 31 | 47 | | | 54 | 83 | 137 | |
| Assistente Técnico | | | 2 | 3 | | | 5 | 3 | | | 7 | 6 | 13 | |
| Assistente Operacional | | | | 1 | | | | | | | 0 | 1 | 1 | |
| Informático | | | 21 | 7 | | | | | | | 21 | 7 | 28 | |
| Total | 1 | 2 | 46 | 47 | 1 | 3 | 36 | 50 | 16 | 14 | 100 | 116 | 216 | |



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

| Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação | Cargo Político / Mandato | | CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito da LTFP | | CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho | | TOTAL | | TOTAL |
|--|--------------------------|----------|--|-----------|---------------------------------------|----------|--|-----------|---|----------|-----------|-----------|------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente Superior 1º grau | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Superior 2º grau | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Intermédio 1º grau | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Intermédio 2º grau | | | | | | | | | | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente Intermédio 3º grau | | | | | | | | | | | 2 | 3 | 5 |
| Técnico Superior | 7 | 19 | | | 4 | 5 | | | 11 | 24 | | | 35 |
| Assistente Técnico | 5 | 31 | | | 6 | 20 | | | 11 | 51 | | | 62 |
| Assistente Operacional | | | 1 | | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Informático | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 12 | 51 | 0 | 0 | 10 | 25 | 2 | 4 | 24 | 80 | 104 |

Do total de efetivos a exercer funções a 31 de dezembro de 2024 constata-se que 216 estão afetos aos Serviços Centrais, e 104 afetos aos Serviços Desconcentrados. Em termos de percentagem estes números traduzem-se em 67,5% nos Serviços Centrais e 32,5% nos Serviços Desconcentrados.



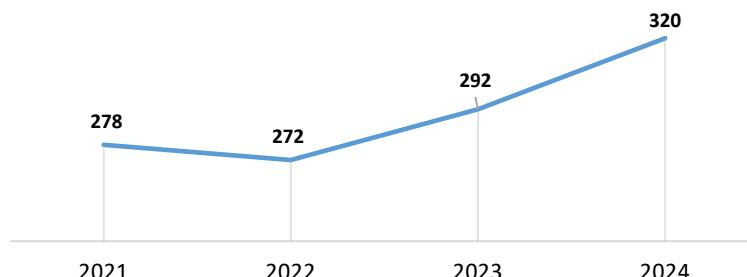
Verifica-se que 79,65% dos trabalhadores da carreira Técnico Superior encontram-se afetos aos Serviços Centrais e, em contrapartida, nos Serviços Desconcentrados estão a grande maioria dos trabalhadores da carreira de Assistente Técnico, representando 82,67% da totalidade deste grupo profissional.

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

2.2 Evolução dos efetivos

De seguida apresentamos a evolução dos efetivos ao longo dos últimos 4 anos. Relativamente ao ano anterior, nota-se uma subida acentuada na linha do Gráfico 2, correspondendo à admissão de 28 trabalhadores, comparativamente a 2023.

Gráfico 2 - Evolução de Efetivos



As novas competências da AMA e o maior volume de procedimentos concursais, ao abrigo do Programa de Recuperação e Resiliência (PRR), podem explicar o aumento verificado em 2024.

Considerando o total de 397 postos de trabalho constantes do Mapa de Pessoal para o ano 2024, e o número de postos efetivamente preenchidos (320), 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, estando previsto o preenchimento dos postos de trabalho livres até ao final do primeiro semestre de 2025.



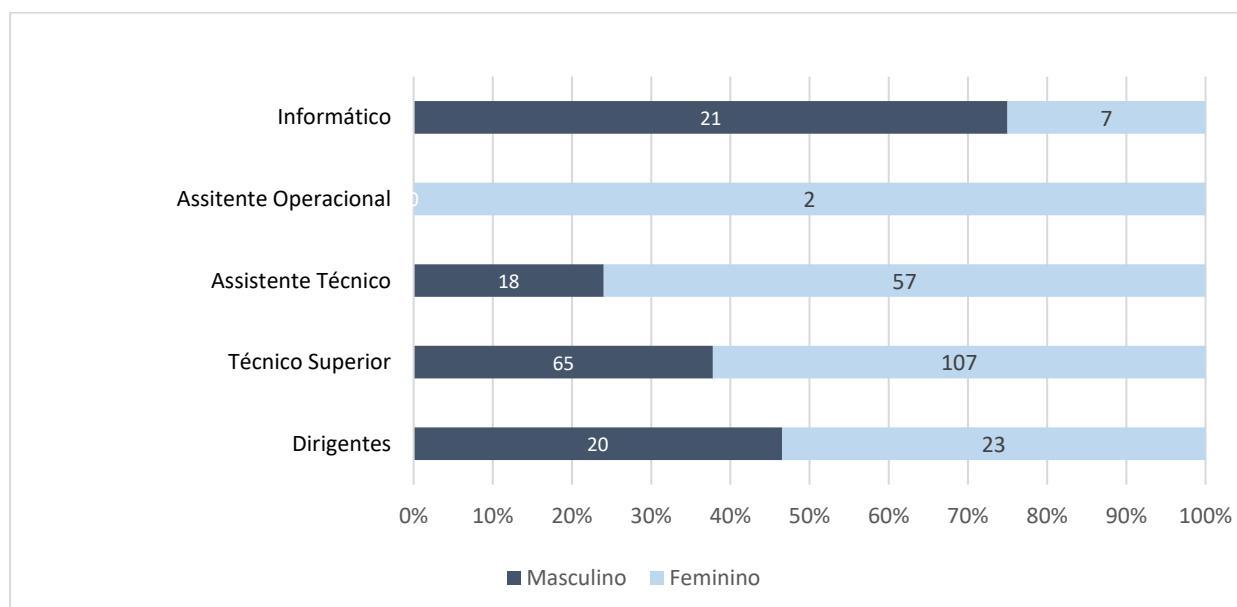
2.3 Efetivos segundo o género

Em 2024, o género feminino continua a ser o mais representativo, 196 efetivos, situando-se a taxa de feminização¹ nos 61,25%, ligeiramente inferior à registada em 2023 (61,98%).



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

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



2.4 Efetivos por escalão etário

No que se refere à estrutura etária, o escalão etário mais representativo foi o dos 45-49 anos de idade, integrando 88 dos 320 trabalhadores (27,5%), seguido do escalão dos 50-54 anos, com 63 trabalhadores

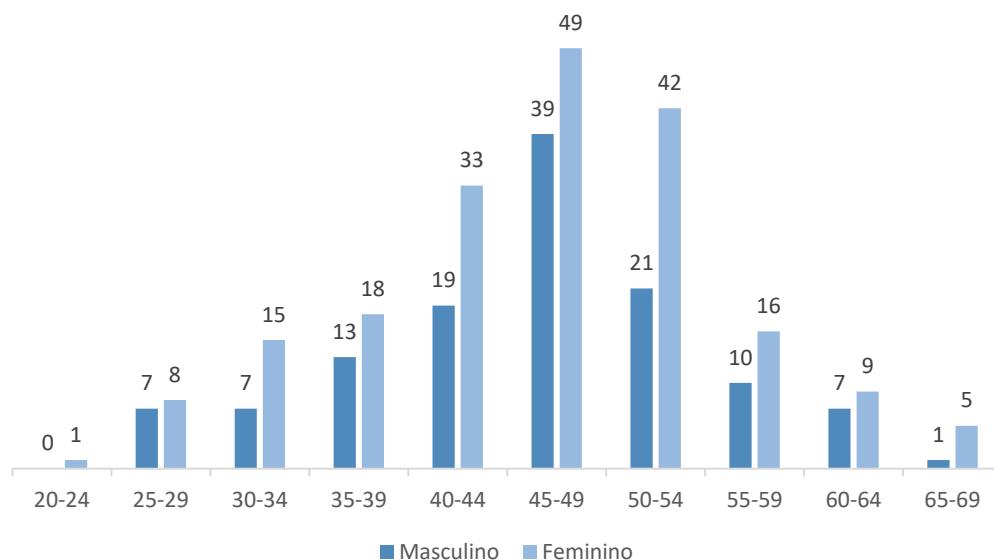
¹ Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100



(19,7%). O escalão etário com o menor número de registo, apenas uma trabalhadora, situa-se entre os 20-24 anos.

Destaca-se que, a 31 de dezembro de 2024, o trabalhador mais novo tinha 23 anos e o mais velho 68 anos. A média de idade dos trabalhadores da AMA é de 46 anos, verificando-se, portanto, que a AMA apresenta uma estrutura pouco envelhecida, conforme demonstrado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género.



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



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

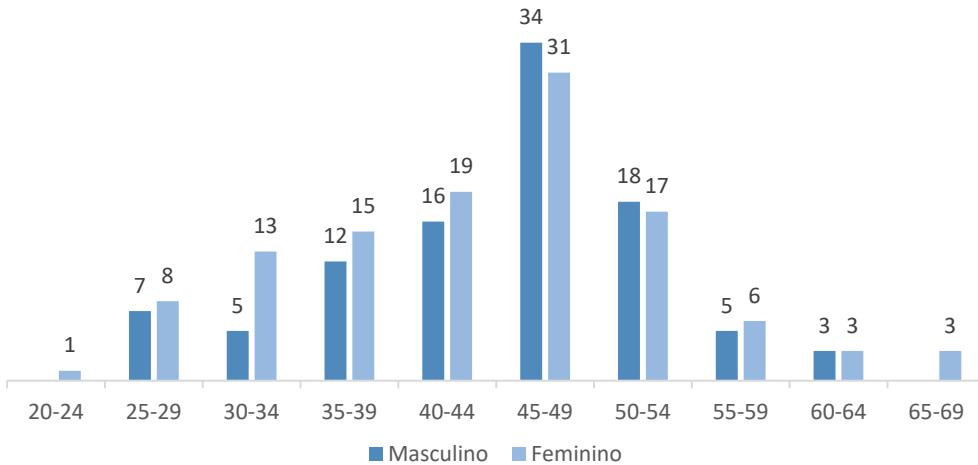
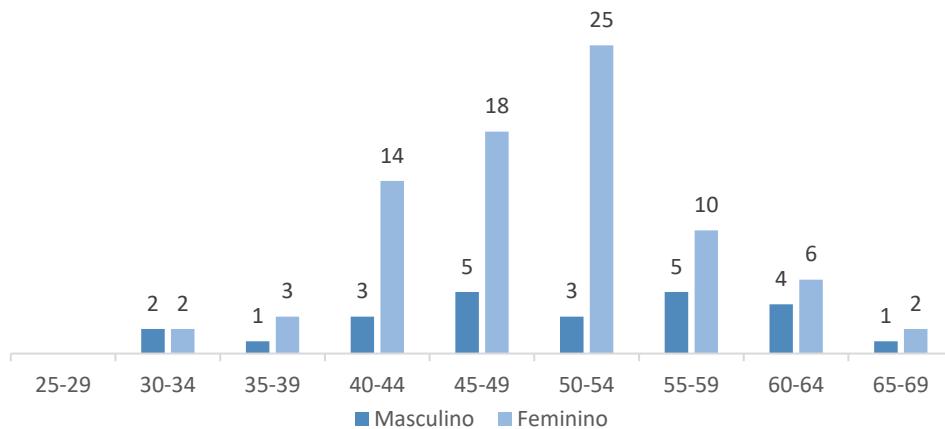


Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores dos Serviços Desconcentrados por escalão etário e género.



Como podemos verificar da análise dos Gráficos 5 e 6, nos Serviços Centrais os trabalhadores encontram-se maioritariamente na faixa etária dos 45 aos 49 anos, e no que diz respeito aos Serviços Desconcentrados verificamos que a esmagadora maioria dos trabalhadores são do género feminino, encontrando-se na faixa etária entre os 50 e os 54 anos.

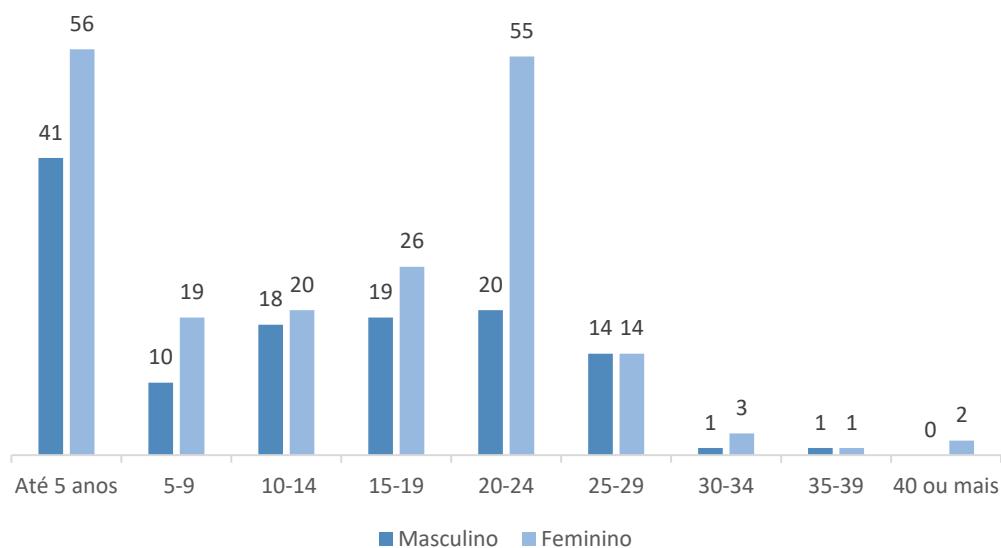


2.5 Efetivos por antiguidade na Administração Pública (AP)

Conforme ilustra o Gráfico 7, os 97 trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na Administração Pública representam o escalão com maior concentração de efetivos (correspondendo a 30,31% do total de efetivos). Seguido do intervalo temporal entre os 20 e os 24 anos de antiguidade, que reúne 23,44% dos trabalhadores, principalmente do género feminino.

Importa realçar que o acréscimo de trabalhadores com menos de cinco anos na AP são sobretudo trabalhadores contratados nos últimos anos para as áreas tecnológicas da AMA, bem como para reforço do atendimento nas Lojas de Cidadão.

Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género.



No Gráfico 8 constam os dados relativos à antiguidade na Administração Pública dos trabalhadores dos Serviços Centrais versus Serviços Desconcentrados.

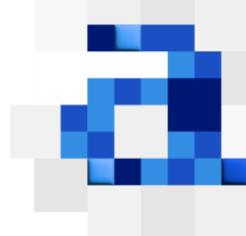
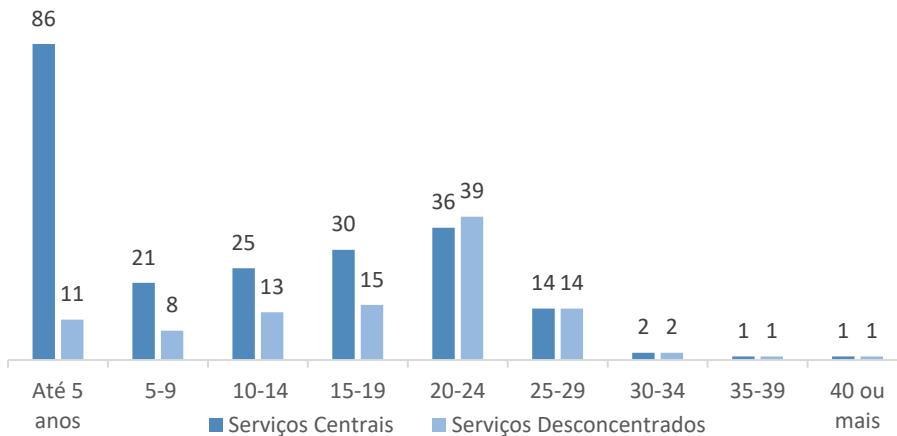


Gráfico 8 - Antiguidade dos trabalhadores dos Serviços Centrais/Serviços Desconcentrados.



Da análise do Gráfico 8 o intervalo que representa os trabalhadores com menos de 5 anos de antiguidade na Administração Pública é o mais representativo nos Serviços Centrais (30,31%). Nos Serviços Desconcentrados a maioria dos trabalhadores tem entre 20 e 24 anos de antiguidade na Administração Pública.

2.6 Efetivos por nível de escolaridade

Mantendo a tendência dos últimos anos, o nível de escolaridade mais representado é a licenciatura (Gráfico 9), correspondendo a 47,81% do total de trabalhadores da AMA, seguido pelos trabalhadores detentores de 12.º ano, que representam 25,94% do universo de efetivos. Dos 320 efetivos, 234 têm formação superior (doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato), o que evidencia o elevado nível habilitacional dos trabalhadores da AMA (73,13%).

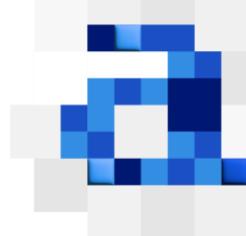
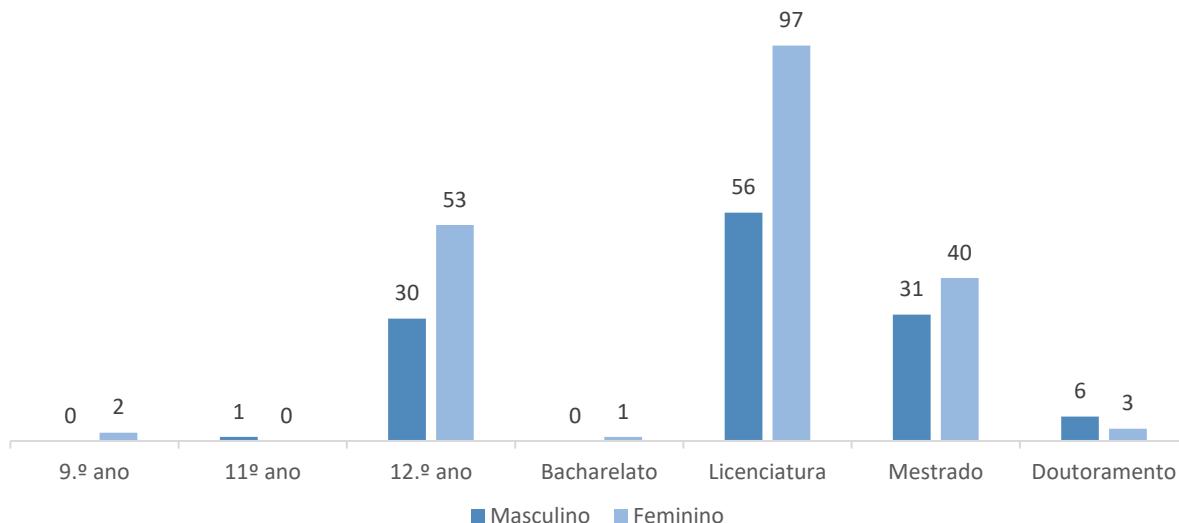
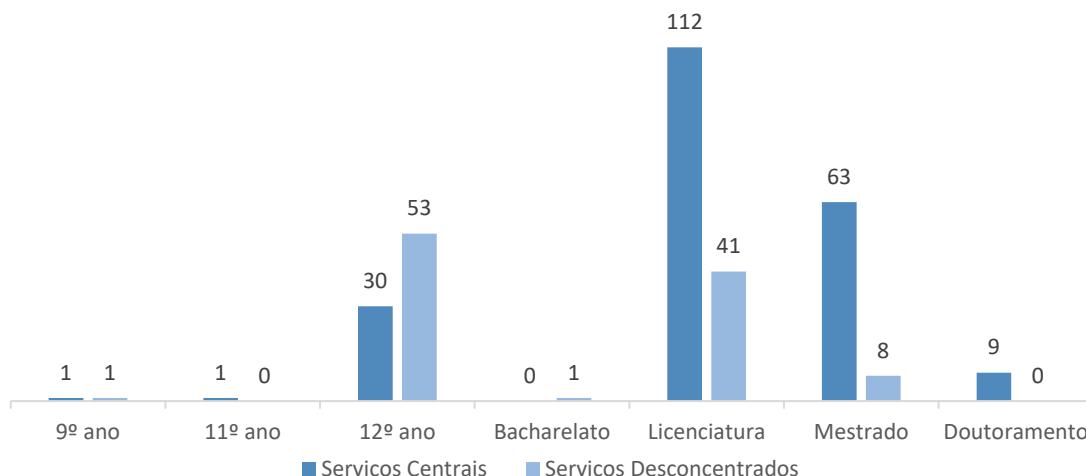


Gráfico 9 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género.

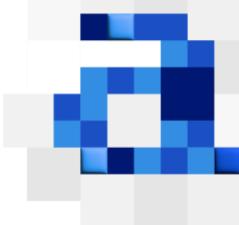


Também neste âmbito é oportuno fazer um breve apontamento relativamente às duas realidades, Serviços Centrais e Serviços Desconcentrados (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Nível de escolaridade dos trabalhadores dos Serviços Centrais/Serviços Desconcentrados.



Verifica-se que no Gráfico 10 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 2024, verificou-se a entrada/regresso de 63 trabalhadores, menos 3 do que em 2023, cuja distribuição por grupos profissionais e modalidades pode ser analisada no Quadro 2.

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

| Cargo/carreira | Procedimento concursal | | Cedência | | Mobilidade | | Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental | | Comissão de serviço | | Outras situações | | Total | | Total | |
|------------------------------|------------------------|----|----------|---|------------|---|---|---|---------------------|---|------------------|---|-------|----|-------|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | |
| Dirigente Superior 1º grau | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Superior 2º grau | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 | |
| Dirigente Intermédio 1º grau | | | | | | | | | 2 | | | | 2 | 0 | 2 | |
| Dirigente Intermédio 2º grau | | | | | | | | | 2 | | | | 2 | 0 | 2 | |
| Dirigente Intermédio 3º grau | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Técnico Superior | 15 | 19 | | 2 | 3 | 3 | | 1 | | | 2 | 2 | 20 | 27 | 47 | |
| Assistente Técnico | 3 | 3 | | | 1 | 1 | | | | | | | 4 | 4 | 8 | |
| Assistente Operacional | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Informático | | | | | 2 | | 1 | | | | | | 3 | 0 | 3 | |
| Total | 18 | 22 | 0 | 2 | 6 | 4 | 1 | 1 | 5 | 0 | 2 | 2 | 32 | 31 | 63 | |

Conforme se pode aferir do Quadro 2, em 2024 o maior número de admissões de trabalhadores na AMA foi feito com recurso ao Procedimento Concursal, representando 63,5% das entradas (40 trabalhadores). As entradas verificaram-se maioritariamente no grupo de pessoal Técnico Superior, com um peso de 74,6% das entradas (47 trabalhadores).

Relativamente às saídas, foram registadas um total de 35, menos 7 do que em 2023, cujos motivos se encontram elencados no Quadro 3.



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

| Cargo/carreira | Reforma | | Conclusão sem sucesso do período experimental | | Cessação por mútuo acordo | | Mobilidade | | Cedência | | Comissão de serviço | | Outras situações | | Total | | Total | |
|------------------------------|---------|---|---|---|---------------------------|---|------------|---|----------|---|---------------------|---|------------------|---|-------|----|-------|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | |
| Dirigente Superior 1.º grau | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente Superior 2.º grau | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente Intermédio 1º grau | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente Intermédio 2º grau | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente Intermédio 3º grau | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | | | | | | | 2 | 2 | | 1 | | 4 | 12 | 4 | 14 | 11 | 25 | |
| Assistente Técnico | | 1 | | | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | |
| Assistente Operacional | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 0 | 1 | | |
| Informático | | | | | | | 1 | | | | | | | | 1 | 0 | 1 | |
| Total | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 4 | 16 | 8 | 19 | 16 | 35 | |

Como se pode verificar pela análise do Quadro 3, as saídas registaram-se, sobretudo, no grupo Técnico Superior (25 trabalhadores). No total de saídas, o motivo preponderante foram Outras Situações (68,57%), a que correspondem denúncias de contrato ou cessação de mobilidades.

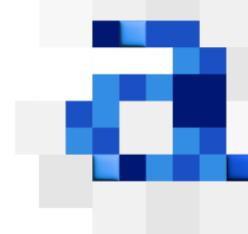
O Gráfico 11 permite verificar as variações das saídas nos últimos três anos, notando-se uma tendência decrescente.

Gráfico 11 - Variação do número de saídas nos últimos 3 anos.



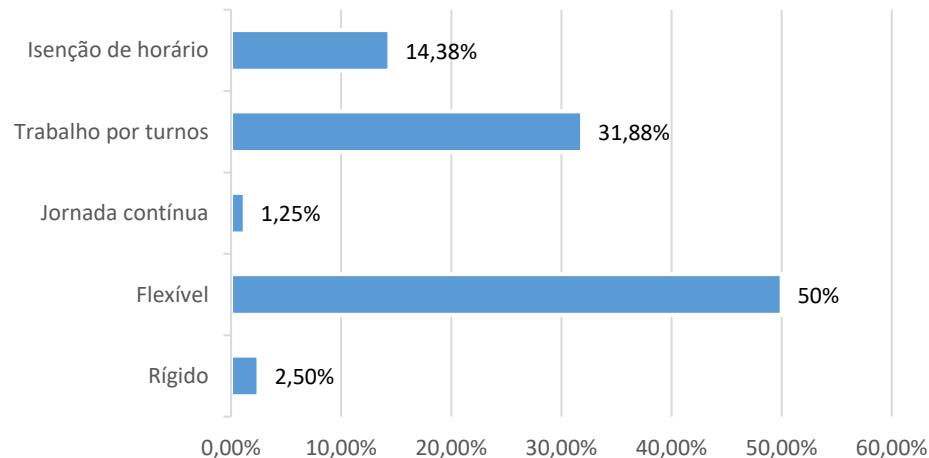
2.8 Modalidade de horário de trabalho

O Gráfico 12 traduz, em valores percentuais, a distribuição dos efetivos por modalidade de horário, constatando-se que as modalidades mais representativas são o horário flexível (50%) e o horário por



turnos (31,88%), este último praticado, sobretudo, pelos trabalhadores que integram as Lojas de Cidadão e os trabalhadores da Equipa de Suporte ao Utilizador.

Gráfico 12 – Distribuição dos efetivos por modalidades de horário de trabalho.



O Quadro 4 permite-nos observar a modalidade de horário distribuída por cargo/carreira, sendo evidente a grande expressividade da modalidade de horário flexível no grupo técnicos superiores, a modalidade de horário por turnos entre os grupos Assistente Técnico e Informático, fruto das funções de atendimento nas Lojas de Cidadão e de Suporte ao Utilizador, respetivamente, e por fim a modalidade de isenção de horário, praticado maioritariamente pelos dirigentes.



Quadro 4 - Distribuição de trabalhadores por grupo/carreira/cargo, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.

| Grupo/cargo/carreira / Modalidades de horário de trabalho e género | Rígido | | Flexível | | Jornada contínua | | Trabalho por turnos | | Isenção de horário | | TOTAL | | TOTAL | |
|--|--------|---|----------|----|------------------|---|---------------------|----|--------------------|----|-------|-----|-------|-----|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | |
| Dirigente Superior 1º grau | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Dirigente Superior 2º grau | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente Intermédio 1º grau | | | | | | | | | | | 5 | 1 | 5 | 1 |
| Dirigente Intermédio 2º grau | | | | | | | | | | | 7 | 16 | 7 | 16 |
| Dirigente Intermédio 3º grau | | | | | | | | | | | 7 | 4 | 7 | 4 |
| Técnico Superior | 1 | 1 | 54 | 81 | | | 2 | 9 | 22 | 1 | 1 | 65 | 107 | 172 |
| Assistente Técnico | | | 5 | 5 | 7 | | 1 | 13 | 44 | | | 18 | 57 | 75 |
| Assistente Operacional | | | 1 | | | | 1 | | | | | 0 | 2 | 2 |
| Informático | | | | 10 | 3 | | | 10 | 4 | 1 | | 21 | 7 | 28 |
| Total | 1 | 7 | 69 | 91 | 0 | 4 | 32 | 70 | 22 | 24 | 124 | 196 | 320 | |

2.9 Trabalho suplementar

No que diz respeito a trabalho suplementar, em 2024 foram prestadas um total de 1874 horas, distribuídas pelas carreiras de Técnico Superior (1070 horas), Assistente Técnico (283,5 horas) e de técnico de informática (520,5 horas), verificando-se a tendência de diminuição da prestação do referido trabalho, conforme se pode ver no Gráfico 13.

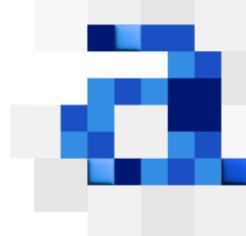
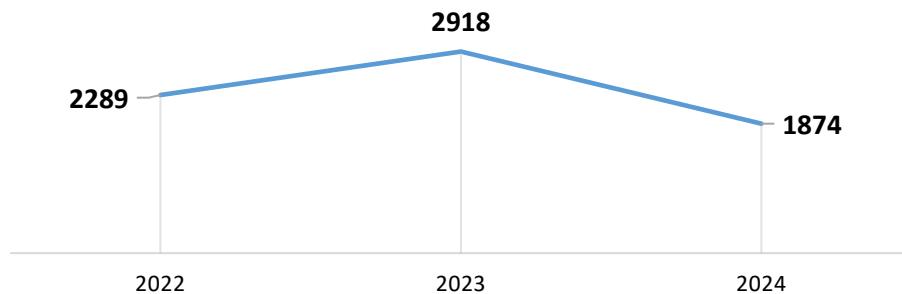


Gráfico 13 - Evolução do número de horas de trabalho suplementar nos últimos 3 anos.



2.10 Ausências ao trabalho

No decorrer do ano de 2024 registaram-se 2728 dias de ausência ao trabalho. O Gráfico 14 reflete a evolução do absentismo em relação ao último triénio.

Gráfico 14 - Variação do número de dias de ausência ao trabalho nos últimos 3 anos.



Atendendo ao número de dias de ausência, verifica-se um aumento de 514 dias face a 2023 (2214 dias), sendo a taxa de absentismo de 3,4% em 2024.

No Gráfico 15 estão discriminados os dias de ausência ao trabalho durante o ano em referência, segundo o motivo de ausência.

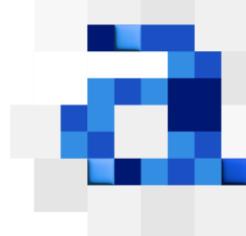
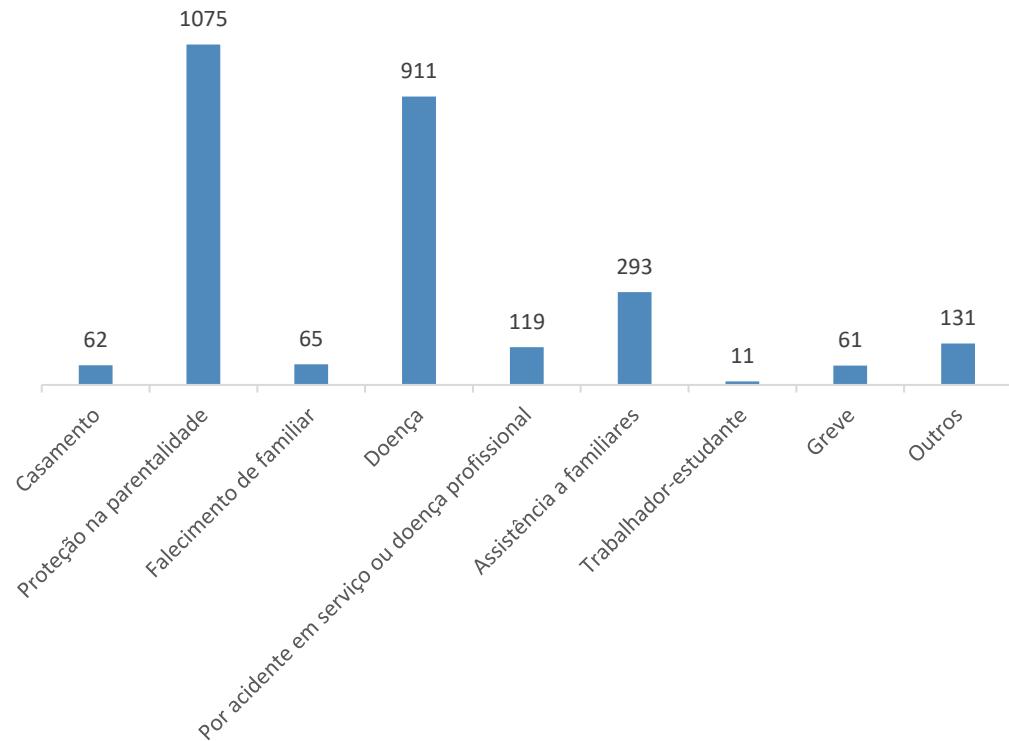


Gráfico 15 – Distribuição do total de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência.



Analisados os motivos das ausências, constata-se que o maior volume de absentismo diz respeito ao motivo “Proteção na Parentalidade” representando 39,41% do volume das ausências ao trabalho. Em segundo lugar, encontramos o motivo “Doença” com peso de 33,39%.

De seguida, no Quadro 5, representamos os dias de ausência ao trabalho durante o ano 2024, por grupo profissional.



Quadro 5 – Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional.

| Grupo/cargo/carreira / N.º de dias de ausência ao trabalho e género | Total | | Total |
|---|------------|-------------|-------------|
| | M | F | |
| Dirigente Superior 1.º grau | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Superior 2.º grau | 0 | 1 | 1 |
| Dirigente Intermédio 1.º grau | 5 | 0 | 5 |
| Dirigente Intermédio 2.º grau | 30 | 123 | 153 |
| Dirigente Intermédio 3.º grau | 44 | 0 | 44 |
| Técnico Superior | 504 | 1133 | 1637 |
| Assistente Técnico | 33 | 703 | 736 |
| Assistente Operacional | 0 | 115 | 115 |
| Informático | 29 | 8 | 37 |
| Total | 645 | 2083 | 2728 |

Analizando os indicadores do Quadro 5, o maior número de ausências registou-se no grupo profissional Técnico Superior, seguido da carreira de Assistente Técnico. Contudo, e atendendo ao número de efetivos de cada grupo profissional, constata-se que, proporcionalmente, os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico foram os que tiveram maior peso em termos de absentismo, com uma média de 10 dias de ausência por trabalhador.

3. Encargos com pessoal

3.1 Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório

O Gráfico 16 seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da AMA pelos diferentes escalões remuneratórios.

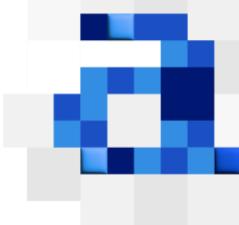
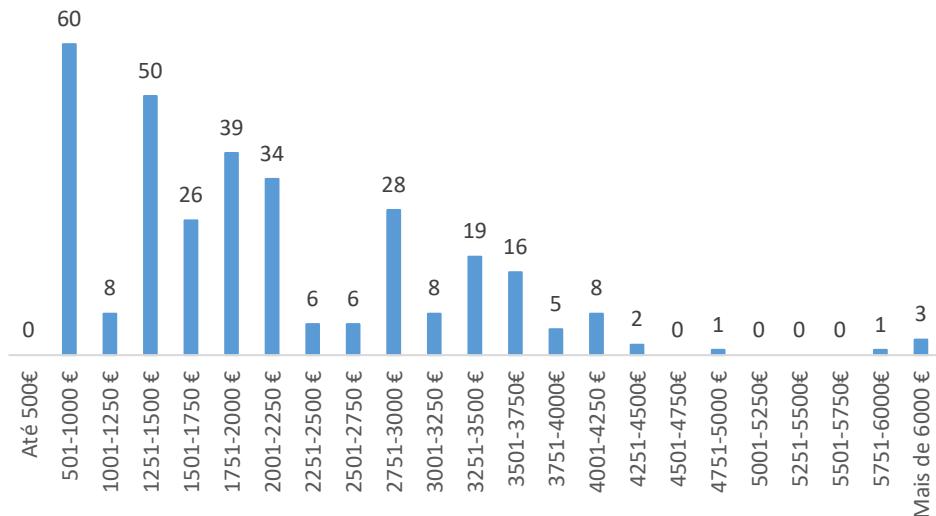


Gráfico 16 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório.



Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2024, 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 superior a 6000€, sendo o escalão remuneratório 501-1000€ aquele que concentrou o maior número de trabalhadores, correspondendo a 18,75% do total dos trabalhadores, logo seguido do intervalo entre 1251-1500€, que concentrou 15,63% dos efetivos. A análise do Gráfico 16 também permite concluir que, no ano de referência, 36,88% dos trabalhadores da AMA auferiram remuneração ilíquida mensal igual ou inferior a 1500€.

Relativamente aos leques salariais², o Quadro 6 apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial masculino é de 7,09 e o feminino de 8,86.

Quadro 6 - Remuneração mínima e máxima, em euros, por género.

| Remuneração (€) | Valor (€) | |
|-----------------|------------|------------|
| | Masculino | Feminino |
| Mínima (€) | 922,47 € | 922,47 € |
| Máxima (€) | 6.538,80 € | 8.173,48 € |

² Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida.



3.2 Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela AMA, durante o ano de 2024, encontram-se refletidos nos quadros 7, 8 e 9.

Quadro 7 – Total dos encargos anuais com pessoal.

| Encargos com pessoal | Valor (€) |
|------------------------------------|------------------------|
| Remuneração Base | 8.560.912,80 € |
| Suplementos remuneratórios | 550.968,40 € |
| Prestações sociais | 420.939,02 € |
| Outros encargos com pessoal | 2.349.517,49 € |
| TOTAL | 11.882.337,71 € |

Quadro 8 – Suplementos remuneratórios.

| Suplementos remuneratórios | Valor (€) |
|--|---------------------|
| Suplemento trabalho suplementar (diurno e noturno) | 15.727,84 € |
| Trabalho normal noturno | 77,43 € |
| Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados | 26.203,19 € |
| Isenção de horário de trabalho | 0,00 € |
| Disponibilidade permanente | 0,00 € |
| Outros regimes especiais de prestação de trabalho | 0,00 € |
| Risco, penosidade e insalubridade | 0,00 € |
| Fixação na periferia | 0,00 € |
| Trabalho por turnos | 0,00 € |
| Abono para falhas | 43.844,81 € |
| Participação em reuniões | 0,00 € |
| Ajudas de custo | 49.391,58 € |
| Representação | 83.267,28 € |
| Secretariado | 0,00 € |
| Outros suplementos remuneratórios | 332.456,27 € |
| Total | 550.968,40 € |



Quadro 9 – Encargos com prestações sociais.

| Prestações sociais | Valor (€) |
|---|---------------------|
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade | 4.433,79 € |
| Abono de família | 2.429,80 € |
| Subsídio de educação especial | 0,00 € |
| Subsídio mensal vitalício | 0,00 € |
| Subsídio para assistência de 3ª pessoa | 0,00 € |
| Subsídio de funeral | 0,00 € |
| Subsídio por morte | 0,00 € |
| Acidente de trabalho e doença profissional | 307,91 € |
| Subsídio de desemprego | 0,00 € |
| Subsídio de refeição | 413.767,52 € |
| Outras prestações sociais | 0,00 € |
| Total | 420.939,02 € |

Relativamente aos encargos com benefícios sociais, não houve despesa em 2024.

4. Segurança e saúde

4.1 Acidentes de trabalho e incapacidades

Durante o ano de 2024 registaram-se em auto de notícia 2 acidentes de trabalho no percurso de e para o trabalho (*in itinere*), envolvendo 2 trabalhadores (1 do sexo masculino e outro do sexo feminino). Dos 2 acidentes de trabalho registados ambos implicaram incapacidade temporária e absoluta para o trabalho num total de 119 dias de ausências ao trabalho.

4.2 Medicina no trabalho

Em 2024, a AMA apresentou encargos com a medicina no trabalho no valor de 7.536,76€ distribuídos pelas atividades elencadas no Quadro 10.



Quadro 10 - Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano.

| Atividades de medicina no trabalho | Número | Valor (€) |
|-------------------------------------|--------|-------------------------------|
| Total de exames médicos efetuados: | 232 | 7.366,00 € ³ |
| Exames de admissão | 26 | 825,50 € |
| Exames periódicos | 206 | 6.540,50 € |
| Exames ocasionais e complementares | 0 | 0,00 € |
| Exames de cessação de funções | 0 | 0,00 € |
| Despesas com a medicina no trabalho | NA | 616,61 € |
| Visitas aos postos de trabalho | 26 | NA |
| Total | | 7.982,61 €⁴ |

4.3 Segurança e saúde no trabalho: sensibilização e prevenção

Quanto à sensibilização dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, a AMA disponibilizou 8 ações de formação relativas ao tema e onde participaram 78 trabalhadores. Relativamente aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram gastos 18.044,45€ na estrutura de medicina e segurança no trabalho e foram gastos 7.230,00€ em formação em prevenção de riscos.

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.

No âmbito da formação profissional, verificaram-se 1 382 participações em ações de formação, 1 170 formações internas e 212 formações externas. Dos 320 trabalhadores da AMA, em 2024, verificou-se que 302 participaram em ações de formação, o que corresponde a 94,38% dos efetivos.

A distribuição dos participantes por carreira encontra-se demonstrada no Quadro 11.

³ Soma do valor gasto em Exames de admissão e em Exames periódicos.

⁴ Soma do valor gasto em Total de exames médicos efetuados e Despesas com a medicina no trabalho.



Quadro 11 - Número de participações em ações de formação profissional e número de participantes por grupo/cargo/carreira.

| Grupo/cargo/carreira | N.º de participações | N.º de participantes |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Dirigente superior de 1º grau | 1 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau | 3 | 2 |
| Dirigente intermédio 1.º grau | 12 | 6 |
| Dirigente intermédio 2.º grau | 54 | 24 |
| Dirigente intermédio 3.º grau | 62 | 12 |
| Técnico Superior | 688 | 156 |
| Assistente Técnico | 513 | 74 |
| Assistente Operacional | 6 | 2 |
| Informático | 43 | 25 |
| TOTAL | 1382 | 302 |

A carreira de Técnico Superior compreende o maior número de participantes (156), ou seja 51,66% do total de participantes.

5.2 Análise evolutiva

A representação gráfica abaixo (Gráfico 17) apresenta a evolução do número de participantes e do número de participações em ações de formação ao longo do último triénio.

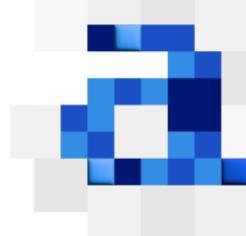
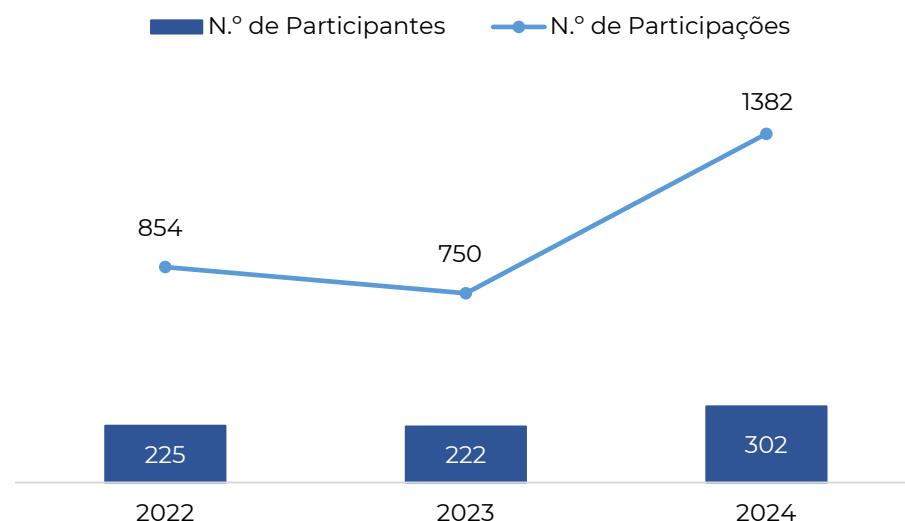


Gráfico 17 – Número de participantes e número de participações em ações de formação nos últimos três anos.



Da leitura do Gráfico 17 constata-se que em 2024 houve um aumento acentuado do número de participações em ações de formação, comparativamente com os anos de 2022 e 2023. O aumento também se verifica no número de participantes/trabalhadores abrangidos.

5.3 Despesas com formação

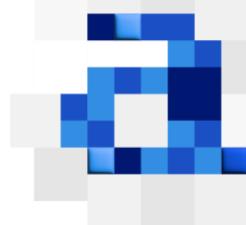
O investimento da AMA para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 14.837,50€, valor este referente apenas a ações de formação externas, visto que as ações internas são ministradas por uma unidade orgânica pertencente ao organograma da AMA.

6. Relações profissionais

No ano de referência do presente relatório, existem 20 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 6,25%.

6.1 Processos disciplinares

No que concerne à disciplina, verifica-se a existência de 2 processos de inquérito instaurados no decorrer do ano de 2024, tendo transitado a sua conclusão para o ano seguinte (2025).



7. 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--|------------|------------|-------------|
| Idade Média | Somatório das idades (ponto médio) / Total de efetivos | 46 | 46 | 46 |
| Nível Médio de Antiguidade | Somatório das antiguidades (ponto médio) / Total de efetivos | 15 | 14 | 13 |
| Taxa de Feminização | Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100 | 62% | 62% | 61% |
| Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) | N.º de técnicos superiores x 100 / Total de efetivos | 49% | 54% | 54% |
| Taxa de Admissões | Total de Admissões x 100 / Total de efetivos | 9% | 33% | 20% |
| Taxa de Saídas | Total de Saídas x 100 / Total de efetivos | 11% | 26% | 11% |
| Taxa de Habilitação Superior | Bacharelato+Lic.+Mestrado+Doutoramento x 100 / Total de efetivos | 70% | 73% | 73% |
| Índice de Absentismo | Total de ausências (s/férias) / (Total de dias potenciais de trabalho ⁵ x Total de trabalhadores) x 100 | 5% | 3% | 3% |
| Remuneração Base Média Anual | Total dos encargos com remuneração base / Total de efetivos | 24.363,85€ | 23.182,60€ | 25.808,66 € |
| Taxa de Participação (Formação) | Total de participantes na formação x 100 / Total de efetivos | 82% | 76% | 94% |
| Taxa de Investimento (Formação) | Total da despesa com formação x 100 / Total de encargos com pessoal | 0,06% | 0,45% | 0,17% |

8. Perfil do(a) Trabalhador(a) da AMA

O perfil tipo de trabalhador da AMA em 2024 corresponde a:

- indivíduo do sexo feminino;
- detentora de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- com 46 anos de idade;
- desempenha funções na administração pública há 13 anos;
- detentora de licenciatura e,
- integra a carreira de Técnico Superior.

⁵ A referência são 251 dias úteis de trabalho por ano.

amaz