



BS2021

BALANÇO SOCIAL

ama | AGÊNCIA PARA A
MODERNIZAÇÃO
ADMINISTRATIVA

FICHA TÉCNICA

CONTROLO DE VERSÕES			
TÍTULO	BALANÇO SOCIAL DE 2021 DA AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, I.P.		
AUTOR	DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS		
VERSÃO	0.1	DATA DE VERSÃO	MARÇO 2022
CLASSIFICAÇÃO	INTERNO/EXTERNO	N.º TOTAL DE PÁG.	32
APROVAÇÃO DO DOCUMENTO			
APROVADO POR	CONSELHO DIRETIVO		
DATA DA APROVAÇÃO	25/03/2022		
ENTIDADE			
CONTACTO	AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA RUA SANTA MARTA Nº 55 1150-294 LISBOA – PORTUGAL + 351 217 231 200 www.ama.gov.pt/ facebook.com/ama.gov.pt		

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
1. CARACTERIZAÇÃO DA AMA, IP	5
1.1. APRESENTAÇÃO DA AMA, IP	5
1.2. ORGANOGRAMA	6
1.3. MISSÃO, VISÃO E PRÍNCIPIOS.....	7
2. RECURSOS HUMANOS	9
2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GÊNERO	12
2.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO	13
2.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ANTIGUIDADE NA AMA.....	15
2.6. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	17
2.7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL.....	18
2.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	21
2.9. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	23
2.9. AUSÊNCIAS AO TRABALHO	25
3. ENCARGOS COM PESSOAL.....	27
3.1 – REMUNERAÇÕES MENSAIS ILÍQUIDAS POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO	27
3.2. ENCARGOS ANUAIS, SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	28
4. SEGURANÇA E SAÚDE	29
4.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES.....	29
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	29
5.1. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO.....	29
5.2. ANÁLISE EVOLUTIVA.....	30
5.3. DESPESAS COM FORMAÇÃO	30
6. INDICADORES DE GESTÃO	31

NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

O apuramento e a recolha de dados tiveram por base o efetivo de trabalhadores em exercício de funções na AMA, I.P. a 31 de dezembro de 2021, independentemente do seu regime jurídico-laboral, excluindo-se os trabalhadores com ausências superiores a 6 meses no ano em análise.

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 2022, Divisão de Recursos Humanos da AMA, I.P.

1. CARACTERIZAÇÃO DA AMA, IP

1.1. APRESENTAÇÃO DA AMA, IP

A AMA, I. P. é um Instituto Público de regime especial que prossegue as atribuições da Área Governativa da Modernização do Estado e da Administração Pública nas áreas da modernização e simplificação administrativa e da administração eletrônica.

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).

Neste sentido, a AMA no âmbito das suas atividades tem trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas e trabalhadores com contrato individual de trabalho, conforme expresso nos mapas de pessoal aprovados.

Em termos de organização, a AMA tem serviços centrais e serviços desconcentrados, sendo estes compostos por 34 Lojas de Cidadão com gestão AMA, das quais 23 têm trabalhadores da AMA e as restantes apenas trabalhadores de entidades parceiras.

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

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

1.2. ORGANOGRAMA



1.3. MISSÃO, VISÃO E PRÍNCIPIOS

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

Assim a AMA tem como Missão:

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

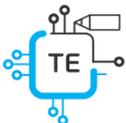
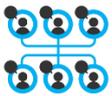
E tem como Visão:

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

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

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

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

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

2. RECURSOS HUMANOS

2.1. EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2021, a AMA contava com um total de 278 trabalhadores, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e gênero, se encontra refletida no quadro infra, e que constitui a base do presente Balanço Social.

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

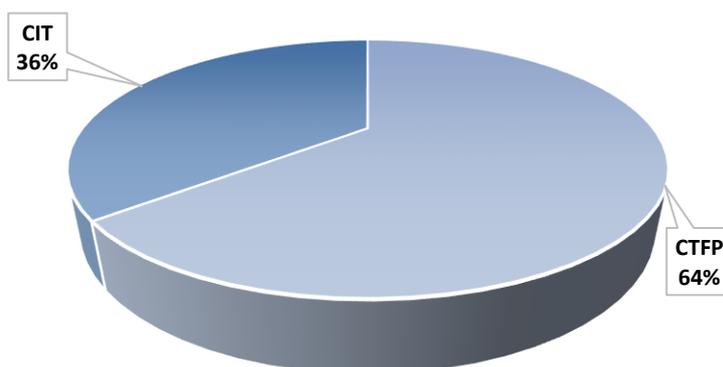
Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no da Lei 2/2004		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente. Superior 1.º grau				1						1	1
Dirigente. Superior 2º grau			1	1					1	1	2
Dirigente. Intermédio 1º grau			1	1			3	3	4	4	8
Dirigente Intermédio 2º grau			2	3			12	7	14	10	24
Dirigente Intermédio 3º grau							2	3	2	3	5
Técnico Superior/Técnica	23	56			26	28			49	84	133
Assistente técnico/Assistente	6	37			8	22			14	59	73
Assistente operacional	1	2							1	2	3
Pessoal da Carreira de Informática	22	7							22	7	29
Total	52	102	4	6	34	50	17	13	107	171	278

Os 278 trabalhadores a exercer funções na AMA encontram-se repartidos por 5 grupos profissionais, sendo 14,39% dirigentes, 47,84% técnicos superiores, 26,26% assistentes técnicos, 1,09 % assistentes operacionais e 10,43 % pessoal da carreira de informática.

A relação jurídica predominante continua a ser o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com 178 trabalhadores (64%), mantendo-se, porém, a grande expressividade dos

trabalhadores com contrato individual de trabalho, com uma representatividade de 36 % (100 trabalhadores), conforme demonstrado no gráfico abaixo.

Gráfico 1 - Efetivos segundo o tipo de vínculo



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

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP e Gestão Público		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau				1						1	1
Dirigente Superior 2º grau			1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio 1º grau			1	1			3	3	4	4	8
Dirigente Intermédio 2º grau			2	3			12	7	14	10	24
Dirigente Intermédio 3º grau							1	1	1	1	2
Técnico Superior/Técnico	20	43				17	18		37	61	98
Assistente técnico/Assistente	1	6				1	3		2	9	11
Assistente Operacional	1	1							1	1	2
Pessoal da Carreira de Informática	22	7							22	7	29
Total	45	50	4	6	15	16	18	11	82	95	177

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio 3º grau					1	2	1	2	3
Técnico Superior/Técnico	3	13	9	10			12	23	35
Assistente técnico/Assistente	5	31	7	19			12	50	62
Assistente Operacional		1						1	1
Total	8	45	16	29	1	2	25	76	101

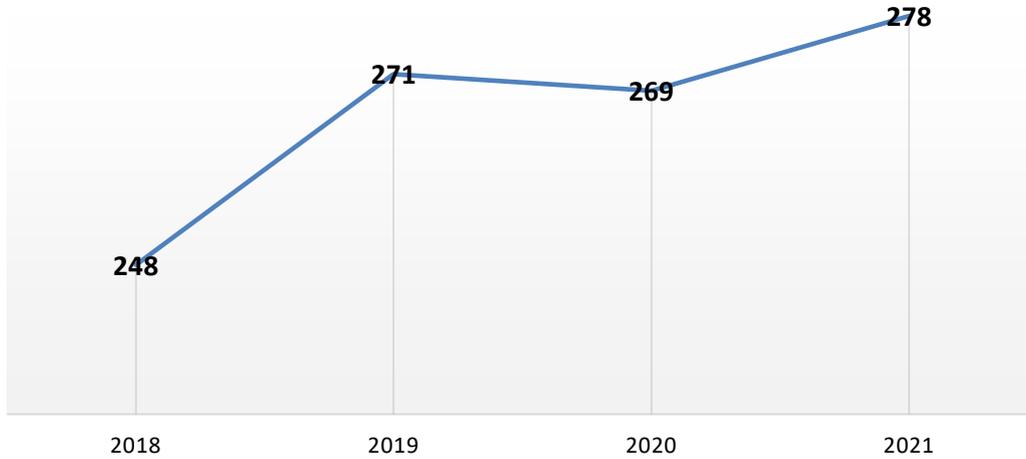
Do total de efetivos a exercer funções a 31 de dezembro, constata-se que 177 trabalhadores estão afetos aos Serviços Centrais, e 101 aos Serviços Desconcentrados. Em termos de percentagem estes números traduzem-se em 63,67% nos Serviços Centrais e 36,33% nos Serviços Desconcentrados.

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por grupo profissional, verifica-se que 73,68% dos trabalhadores da carreira técnica superior/técnica encontram-se afetos aos Serviços Centrais, o que resulta das funções aí desenvolvidas, nomeadamente nas áreas tecnológicas e áreas de suporte, e 76,09% dos trabalhadores do grupo assistente técnico/assistente exercem as suas funções nos Serviços Desconcentrados, desempenhando funções na área do atendimento. Desta análise, conclui-se que nos Serviços Centrais estão concentrados os trabalhadores com maior tecnicidade.

2.2. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS

No gráfico 2 observa-se a evolução do número de efetivos ao longo dos últimos quatro anos. Permite-nos verificar que em 2021 registou-se um aumento de efetivos em exercício de funções na AMA, mais 9 do que em 2020, sendo que a maioria ficou afeta a unidades orgânicas dos serviços centrais, predominantemente ao TicAPP – Centro de Competências Digitais da Administração Pública.

Gráfico 2 - Evolução de Efetivos



2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Em 2021, o género feminino continua a ser o mais representativo, 171 efetivos, situando-se a taxa de feminização nos 61,51%, ligeiramente superior à registada em 2020 (59,85%).



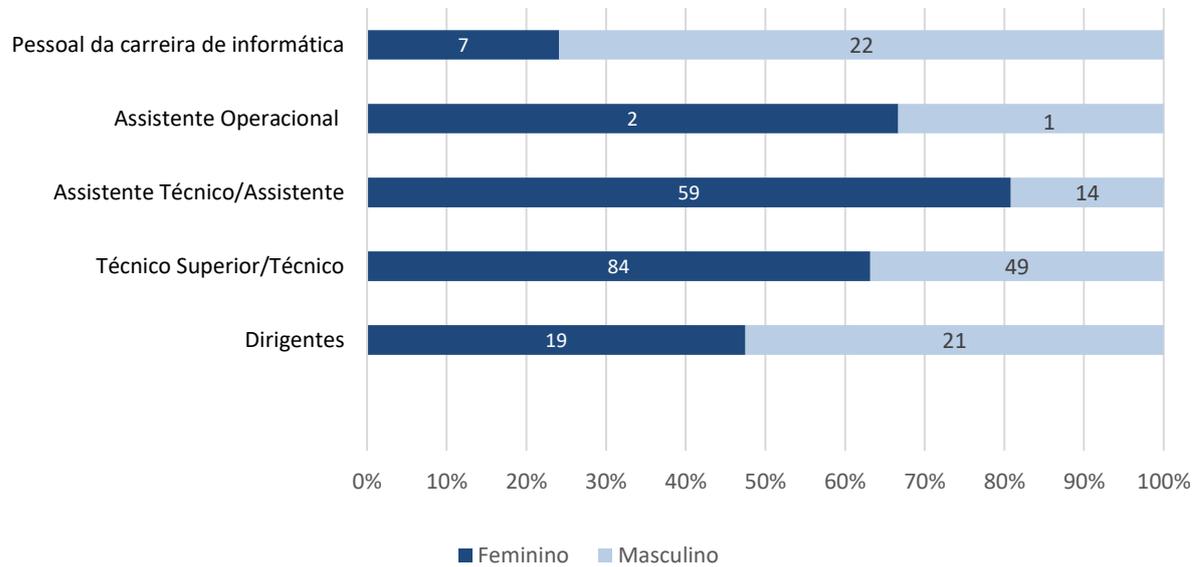
61,51%



38,49%

Da análise do gráfico 3, respeitante à distribuição dos efetivos por cargo/carreira, segundo o género, é visível que as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional encontram-se representadas maioritariamente por trabalhadores do género feminino. Esta diferença inverte-se na carreira de informática, onde a maior percentagem de efetivos é do género masculino, com 75,86% de representatividade. Quanto aos cargos de dirigentes, verifica-se uma distribuição equilibrada por géneros, estando o género masculino representado apenas com mais dois dirigentes em relação ao feminino.

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



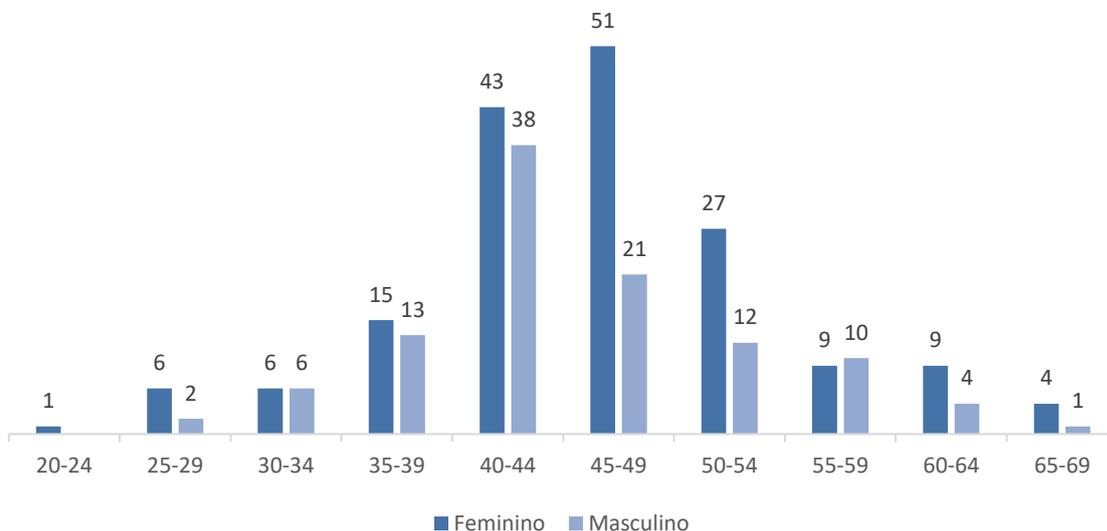
2.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

Da análise do gráfico abaixo, podemos verificar que o escalão com maior representatividade situa-se, à semelhança dos anos anteriores, entre os 40-44 anos de idade, integrando 82 dos 278 trabalhadores (29,50%), seguido do escalão dos 45-49 anos, com 71 trabalhadores (25,54%), e com uma grande representatividade de trabalhadores do género feminino. O escalão etário menos representativo, com apenas um trabalhador, é o dos 20-24 anos.

Destaca-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2021, 23 anos e o mais velho 68 anos.

A média de idade dos trabalhadores da AMA é de 45 anos, verificando-se, portanto, que a AMA apresenta uma estrutura pouco envelhecida, o que diverge da generalidade dos organismos da Administração Pública, que tendencialmente têm um quadro de recursos humanos mais envelhecido, este facto resulta da contratação através de contrato individual de trabalho de trabalhadores mais novos.

Gráfico 4 - Distribuição de Trabalhadores por Escalão Etário e Gênero



Importa agora analisar como é que os trabalhadores estão distribuídos por escalão etário e gênero nos Serviços Centrais e nos Serviços Desconcentrados. Os gráficos que se seguem demonstram essa distribuição.

**Gráfico 5
Distribuição de Trabalhadores dos Serviços Centrais por Escalão Etário e Gênero**

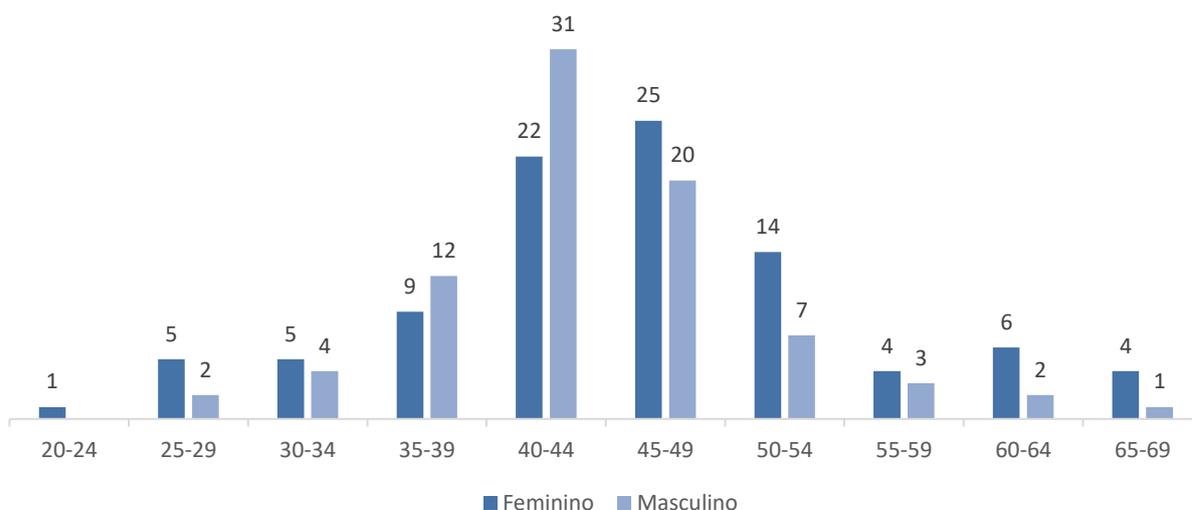
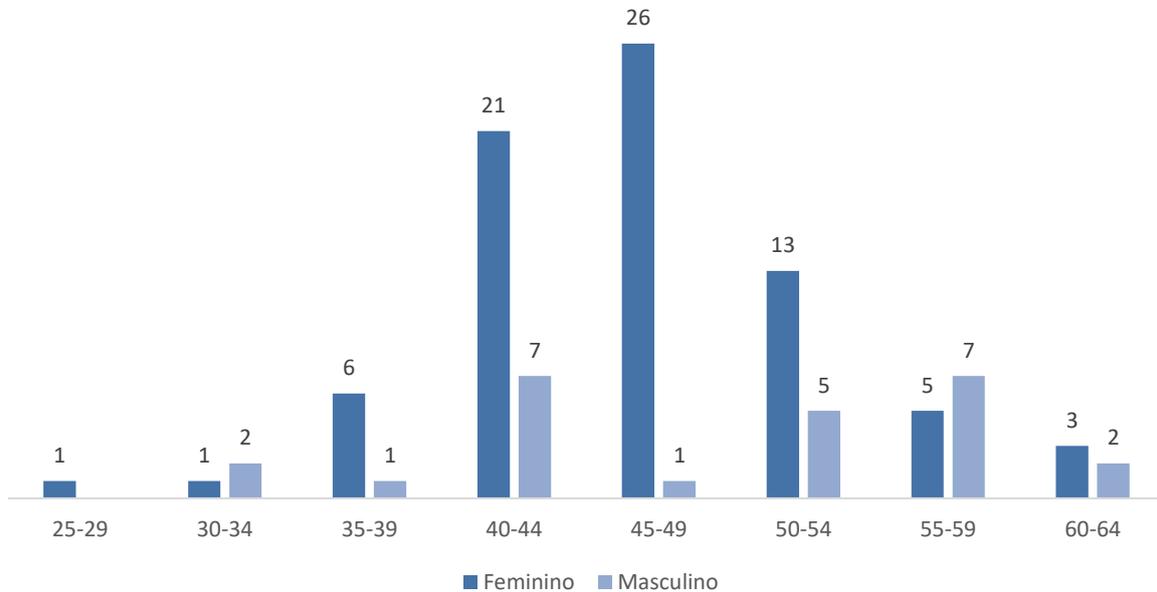


Gráfico 6 - Distribuição de Trabalhadores dos Serviços Desconcentrados por Escalão Etário e Gênero



Conforme se infere da leitura dos gráficos 5 e 6, em ambos os serviços, Centrais e Desconcentrados, as faixas etárias mais representativas são as dos 40-44 anos e 45-49 anos. Verifica-se, também, que nos Serviços Desconcentrados a esmagadora maioria dos trabalhadores é do gênero feminino, encontrando-se nas faixas etárias entre os 40 e os 54 anos, ao passo que nos Serviços Centrais é notório um equilíbrio entre os dois gêneros, ainda que com uma ligeira predominância do gênero feminino.

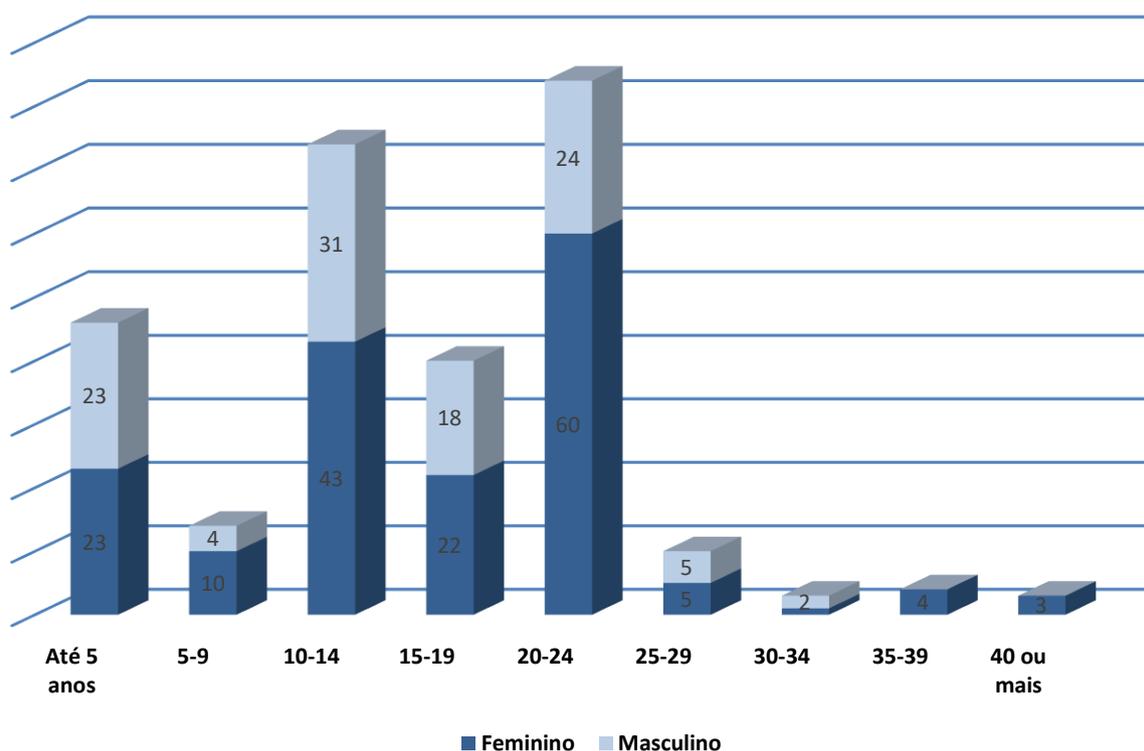
2.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ANTIGUIDADE NA AMA

No ano de 2021, o nível médio de antiguidade na AMA é de 14,81 anos, valor semelhante ao registrado em 2020 (14,17 anos).

De acordo com o gráfico 7, o escalão de antiguidade que abrange o maior número de trabalhadores é o compreendido entre os 20 e os 24 anos, com 84 trabalhadores, ou seja 30,22% do total de efetivos. Em segundo e terceiro lugar estão os escalões entre os 10 e os 14 anos, com 74 trabalhadores, e o escalão dos trabalhadores com menos de 5 anos de serviço, com 46 efetivos. O aumento no número de trabalhadores com antiguidade inferior a 5 anos deve-se, sobretudo, à contratação, levada a cabo nos últimos anos, para as áreas tecnológicas, bem como para reforço do atendimento nos Espaços Cidadão.

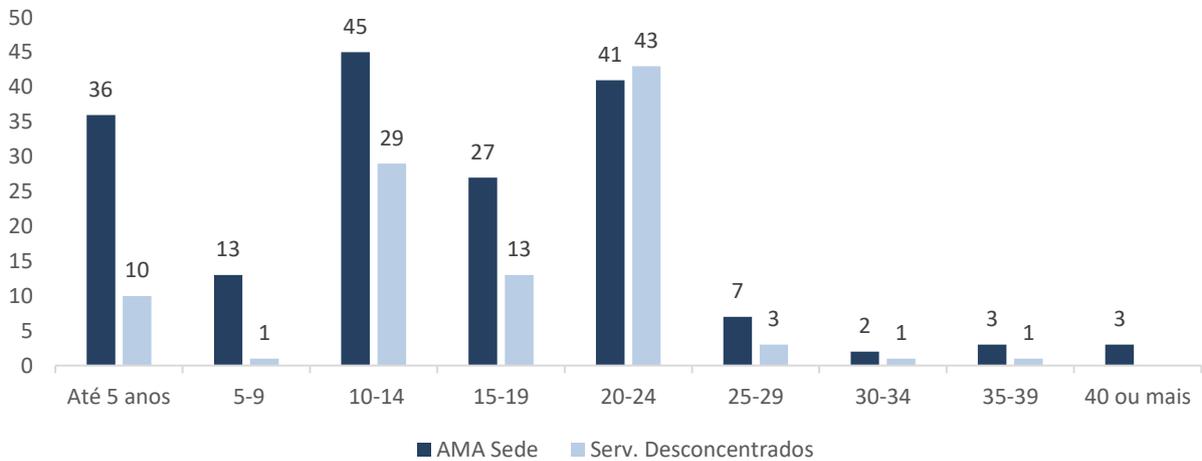
Relativamente à distribuição da antiguidade por géneros, verifica-se uma grande assimetria, sobretudo no intervalo temporal dos 20 aos 24 anos, com 71,43% dos trabalhadores a pertencerem ao género feminino. Na antiguidade inferior a 5 anos os géneros estão representados de forma equitativa.

Gráfico 7 - Distribuição de Trabalhadores por Antiguidade e Género



O gráfico seguinte permite observar a antiguidade dos trabalhadores dos Serviços Centrais *versus* Serviços Desconcentrados, podendo-se aferir que, com exceção do intervalo temporal dos 20-24 anos, a taxa de antiguidade é superior entre os trabalhadores dos Serviços Centrais.

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

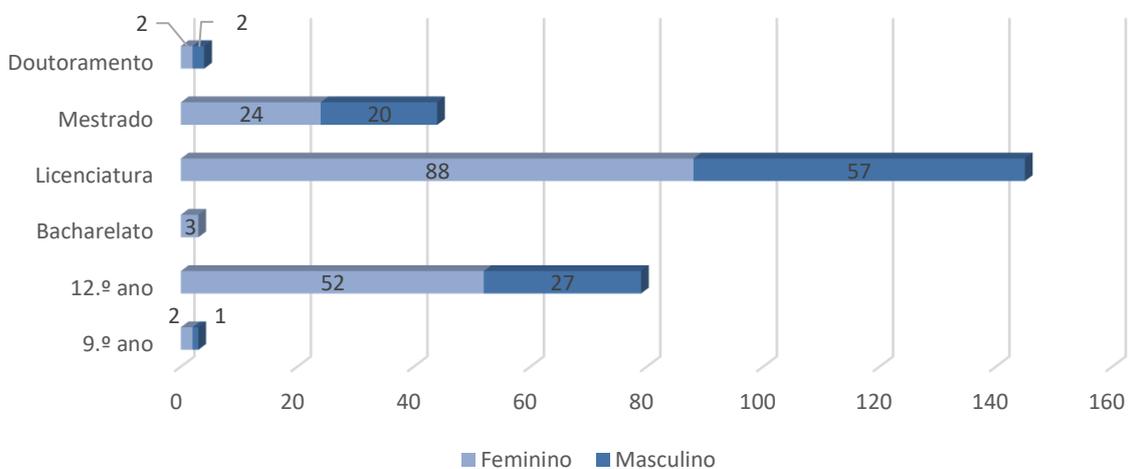


2.6. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

No gráfico 9, observa-se a distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e gênero. O nível habilitacional com maior representatividade é a licenciatura, detida por 52,16% dos efetivos. Dos 278 efetivos, 196 têm formação superior (doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato), o que evidencia o elevado nível técnico dos trabalhadores da AMA.

Os trabalhadores detentores de 12.º ano, representam 28,42% do universo de efetivos.

Gráfico 9 - Distribuição de Trabalhadores por Nível de Escolaridade e Gênero

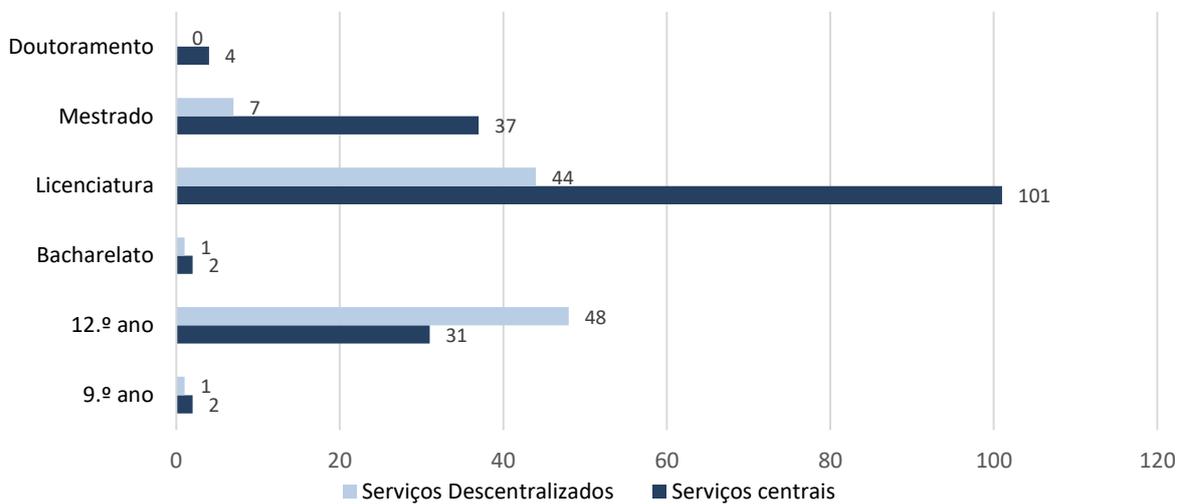


Dos 196 trabalhadores com formação superior, 59,69% são do gênero feminino e 40,31% do masculino.

A taxa de habilitação superior em 2021 foi de 70,25%, verificando-se, portanto, um aumento em relação ao ano de 2020 (67,66%), este facto resulta da contratação de técnicos especializados, essencialmente para as áreas TIC.

O gráfico que se segue compara o nível habilitacional entre trabalhadores dos Serviços Centrais e trabalhadores dos Serviços Desconcentrados.

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



Da análise do gráfico observamos que o nível habilitacional dos trabalhadores que exercem as suas funções nos Serviços Centrais é superior ao dos que exercem funções nos Serviços Desconcentrados. Este facto prende-se com o conteúdo e/ou 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 2021, verificou-se a entrada de 34 trabalhadores, mais 13 do que em 2020, cuja distribuição por grupos profissionais e modalidades pode ser analisada no quadro seguinte.

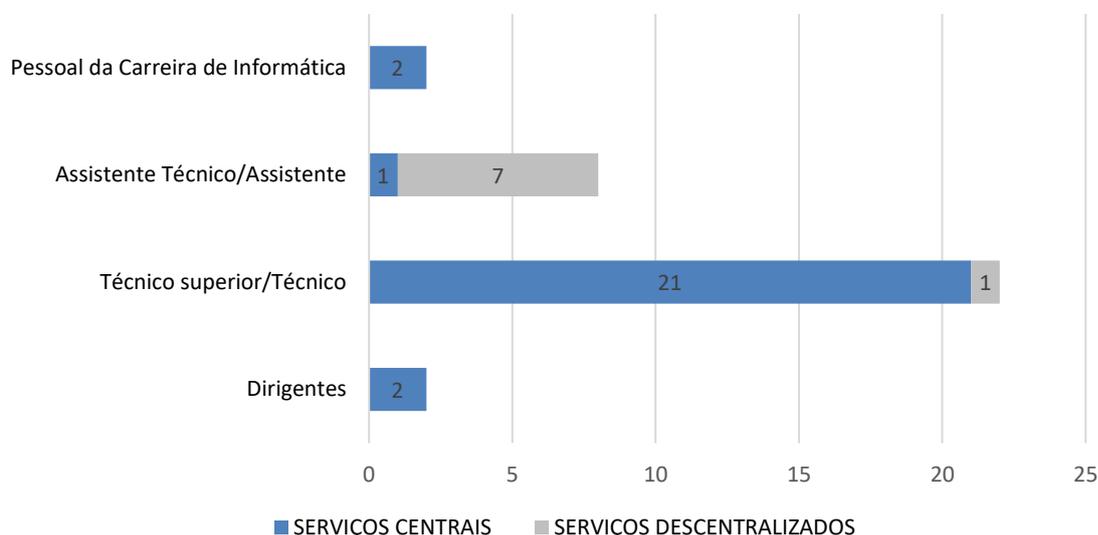
Quadro 2 – Distribuição de entrada de trabalhadores por cargo/carreira e gênero, segundo o motivo

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de vinculação	Procedimento concursal		Mobilidade		Contratação CIT		Comissão de Serviço		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Interm. de 1.º grau								1				1	1
Dirigente Interm. de 2.º grau								1				1	1
Técnico superior/Técnico	1	1		9	4	5			2		7	15	22
Assistente Técnico/Assistente			2	4	2						4	4	8
Pessoal da Carreira de Informática			2								2		2
Total	1	1	4	13	6	5		2	2		13	21	34

As entradas/regressos verificaram-se majoritariamente no grupo de pessoal técnico superior/técnico, representando 64,70% das entradas (22 trabalhadores). Destes, 9 foram admitidos por recurso à mobilidade, 9 por via da contratação no âmbito do Código do Trabalho, 2 no âmbito do procedimento de recrutamento centralizado na Administração Pública e, por último, 2 regressaram ao serviço por cessação de comissões de serviço.

De acordo com os dados em evidência no gráfico 11, onde é possível observar a distribuição dos trabalhadores dos Serviços Centrais *versus* Serviços Descentralizados, constata-se que 76,47% das entradas verificaram-se nos Serviços Centrais, majoritariamente no grupo de pessoal técnico superior/técnico. Nos Serviços Desconcentrados, verificaram-se 8 entradas, sendo que 7 foram de trabalhadores do grupo assistente técnico/técnico, e que se prenderam, sobretudo, com a necessidade de substituir trabalhadores que saíram e desta forma a assegurar o funcionamento da rede de atendimento nas Lojas de Cidadão.

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



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

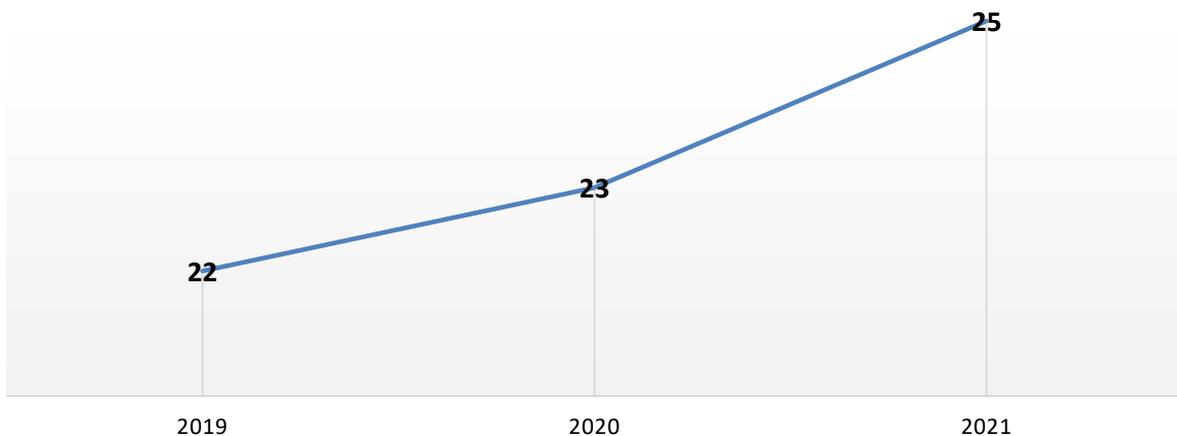
Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de vinculação	Mobilidade		Rescisão		Cedência de Interesse Público		Aposentação		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio de 1.º grau											1	1	1
Dirigente Intermédio 2.º grau		1			1						1	1	2
Técnico superior/Técnico	3		2	1					4	1	9	2	11
Assistente Técnico/Assistente		2	1					1	2	4	3	7	10
Pessoal da Carreira de Informática			1								1		1
Total	3	3	4	1	1			1	6	6	14	11	25

Da análise do quadro 3, constatamos que no ano em análise registou-se a saída de 25 trabalhadores, mais 2 do que em 2020 (23), sobretudo entre trabalhadores dos grupos técnico superior/técnico (11) e assistente técnico/assistente (10). No total de saídas o motivo preponderante foi o designado *outras situações* não especificadas (48%), que engloba as saídas relacionadas com efetivos da AMA que

cessaram mobilidades, que foram admitidos em procedimentos concursais, situações de trabalhadores ausentes por doença por mais de 6 meses, e trabalhadores em licença sem vencimento. O segundo motivo com maior incidência diz respeito às saídas por mobilidade (24%), e em terceiro lugar o motivo rescisão do contrato de trabalho (20%).

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

Gráfico 12 - variação saídas nos últimos 3 anos



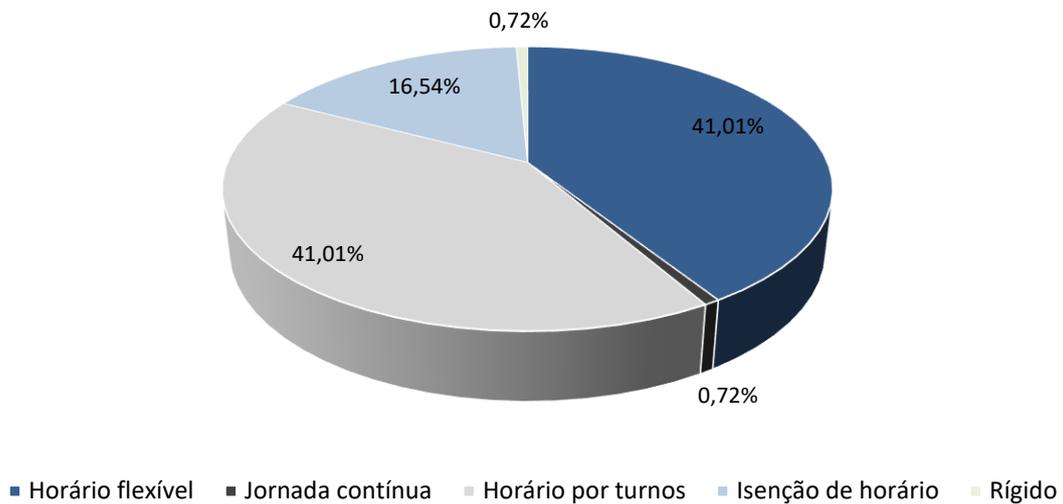
2.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As modalidades de trabalho distribuíram-se da seguinte forma:

- Horário flexível – 114
- Horário por turnos - 114
- Isenção de horário – 46
- Jornada contínua – 2
- Horário rígido – 2

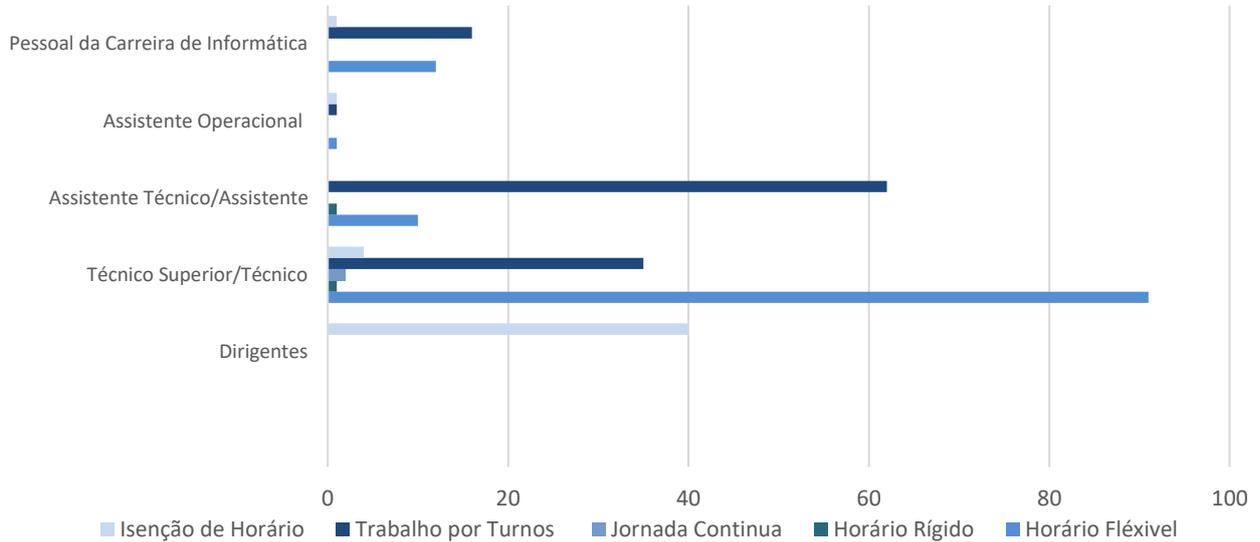
O gráfico seguinte traduz em valores percentuais os números supramencionados, e onde se pode observar que as modalidades dominantes em 2021 foram, o horário de trabalho por turnos (41,01%) e a modalidade de horário flexível (41,01%), horário praticado nos serviços desconcentrados e horário praticado nos serviços centrais, respetivamente. O horário de isenção de horário com (16,54%) apenas é efetuado pelos dirigentes.

Gráfico 13- Modalidades de horário de trabalho



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

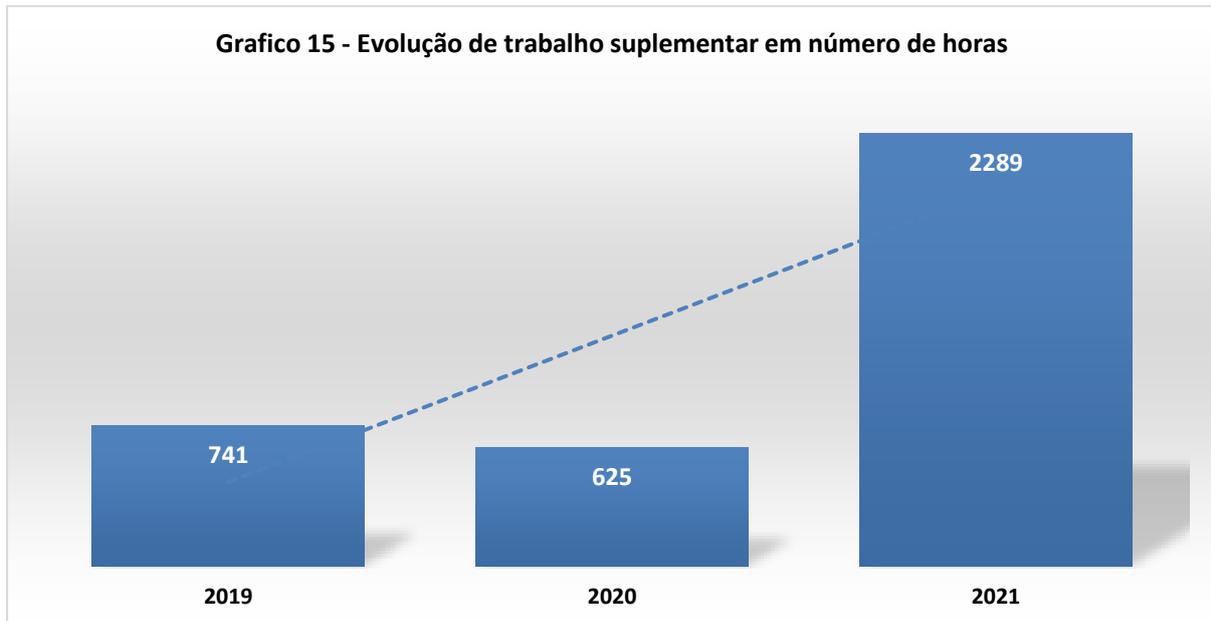
Gráfico 14 - Distribuição de trabalhadores por grupo/carreira/cargo, segundo a modalidade de horário



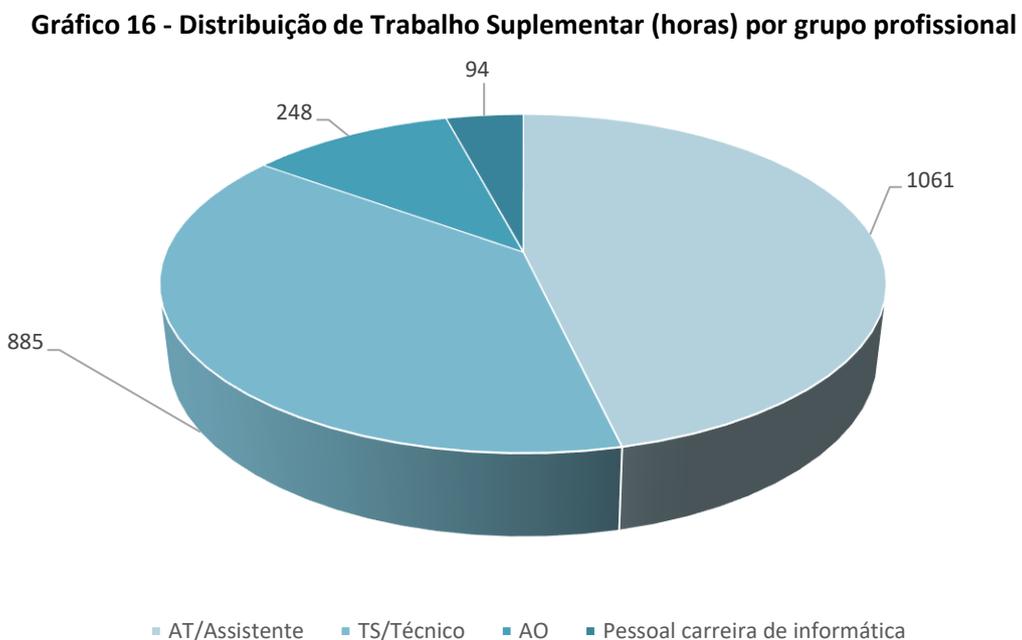
2.9. TRABALHO SUPLEMENTAR

Ao longo do ano de 2021, foi prestado na AMA um total de 2289 horas de trabalho suplementar, o que consubstancia um aumento face ao ano anterior de 243,18%, tendo 667 horas sido prestadas em dia normal de trabalho, 149:30 horas em dias de descanso semanal obrigatório, 1467:30 horas em dias de descanso semanal complementar e 5 horas em dias feriados.

Devido à Pandemia – Covid-19 durante o ano de 2020 e 2021, as lojas de cidadão permaneceram encerradas durante algum tempo, razão pela qual houve necessidade no último trimestre de 2021 realizar-se a iniciativa “Casa Aberta” que consistiu no prolongamento do horário de funcionamento, primeiro aos fim-de-semana e depois durante semana de 9 lojas de cidadão, com o objetivo de diminuir o elevado número de pendências. Neste sentido, para garantir o prolongamento do horário foi necessário alguns dos trabalhadores realizarem trabalho suplementar, o que explica o elevado aumento de horas de trabalho suplementar.



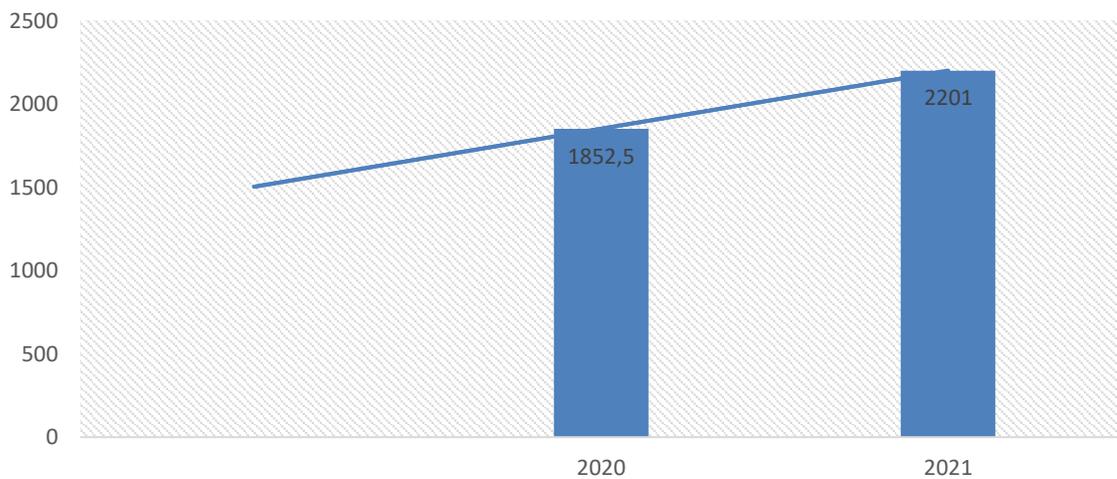
O gráfico seguinte traduz em valores absolutos o número de horas suplementares realizadas pelos diversos grupos profissionais, constatando-se que o grupo dos assistentes técnicos/assistentes, que maioritariamente presta as suas funções nas Lojas de Cidadão, prestou 1161 horas de trabalho suplementar, ou seja 46,35% do total de horas realizadas.



2.9. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

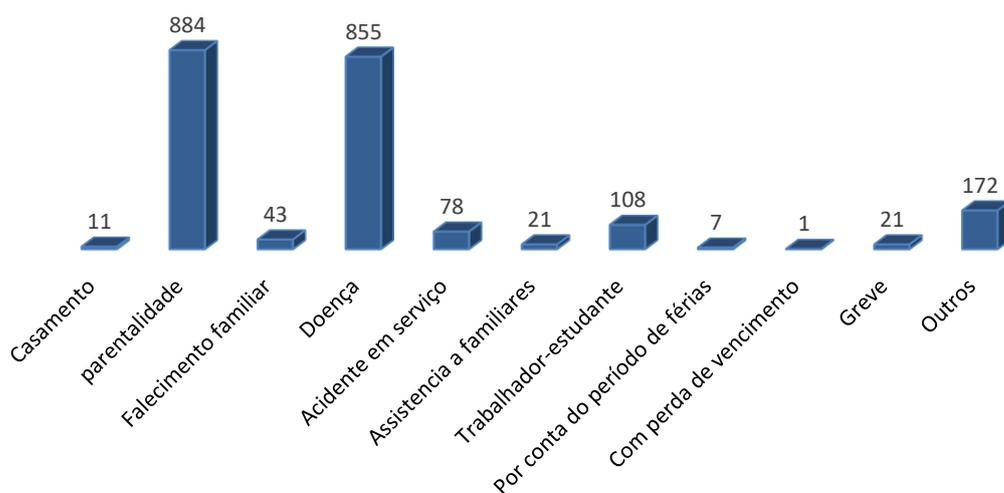
O número total de faltas dadas pelos trabalhadores da AMA, no ano em análise, foi de 2201, o que substancia um aumento face ao ano anterior de 18,8%. Das 2201 faltas, 1850 (84,05%) foram perpetuadas por trabalhadores do género feminino e 351 (15,95%) por trabalhadores do género masculino.

Gráfico 17 - Evolução número de dias de ausência



No gráfico 18 observa-se o total dos dias de ausência ao trabalho, discriminados por tipo de falta.

Gráfico 18 - Ausências por motivo



O motivo predominante nas ausências relaciona-se com a parentalidade (884 dias), com um peso de 40,16% no total das faltas. As faltas por doença registaram um total de 855 dias, o que corresponde a 38,85% das faltas. Verificando-se a tendência de anos anteriores, estes dois tipos de faltas continuam a ter um peso significativo no absentismo dos trabalhadores.

Para melhor perceção destes dados e da elevada taxa de absentismo em 2021, é necessário atender ao contexto específico vivenciado por força da situação pandémica durante o ano em análise. De referir, que no cômputo das ausências pelo motivo “parentalidade” estão incluídas as faltas de apoio excecional à família, decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar e de apoio à primeira infância, no decorrer do ano de 2021. Também, entre as ausências por “doença” encontram-se contabilizadas as faltas decorrentes de isolamento profilático por doença do próprio ou por contactos de alto risco.

Relativamente aos grupos profissionais, o que apresenta maior índice de absentismo é o dos assistentes técnicos/assistentes, como se pode verificar no quadro seguinte.

Quadro 4 - Dias de ausência por grupo profissional

Grupos profissionais	N.º de faltas
Dirigentes	29
Técnico superior/técnico	760
Assistente técnico/assistente	1329
Assistente operacional	2
Pessoal da carreira de informática	81

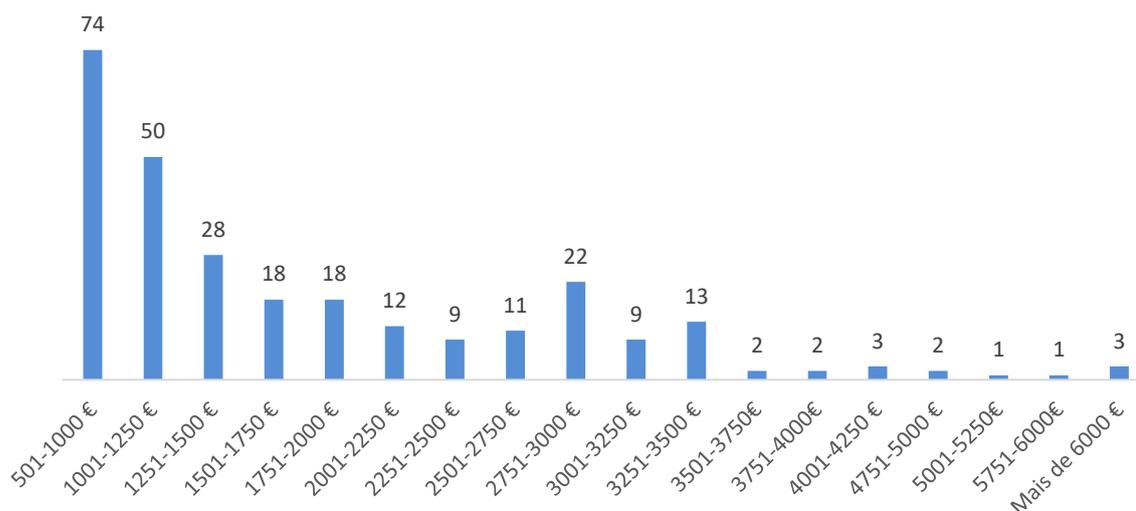
Em 2021 a taxa de absentismo situou-se nos 3,12%, verificando-se um aumento face a 2020, pelas razões já mencionadas.

3. ENCARGOS COM PESSOAL

3.1 – REMUNERAÇÕES MENSIS ILÍQUIDAS POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO

Da análise do gráfico 19, que tem como referência o mês de dezembro de 2021, verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores da AMA incide entre os escalões remuneratórios 501€-1000€ e mais de 6000€, sendo o escalão remuneratório 501-1000€ aquele que concentrou o maior número de trabalhadores (74), logo seguido dos intervalos entre os 1001-1250€ e 1251-1500€, os quais concentram cerca de 28,06% do total de trabalhadores, (17,99% e 10,07% respetivamente).

Gráfico 19 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório



Relativamente aos leques salariais, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial masculino é de 8,81 e o feminino de 11,33.

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima em euros por género

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	693,13 €	665 €
Máxima (€)	6 107,27 €	7 634,09 €

3.2. ENCARGOS ANUAIS, SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela AMA, durante o ano de 2021, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

Quadro 6 – Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	6 378 593,50 €
Suplementos remuneratórios	478 641,59 €
Prestações sociais	305 306,35 €
Outros encargos com pessoal	1 641 323,71 €
Total	8 803 865,15 €

Quadro 7 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	3 653,39 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	20 279,42 €
Abono para falhas	31 248,70 €
Ajudas de custo	17 703,38€
Representação	115 589,33 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	288 652,32 €
Total	478 641,59€

Quadro 8 – Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	4 889,88 €
Subsídio de refeição	300 342,30 €
Total	305 306,35 €

4. SEGURANÇA E SAÚDE

4.1. ACIDENTES DE TRABALHO E INCAPACIDADES

No decorrer do ano em análise registaram-se 2 acidentes de trabalho, no percurso de e para o trabalho (*in itinere*), envolvendo dois trabalhadores do género feminino, que deram origem a 78 dias de ausência por incapacidade.

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.1. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

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

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

Neste âmbito, verificaram-se 3180 participações em ações de formação, com grande preponderância das formações externas (2379), com um peso de 74,81%, tendo-se realizado 801 formações internas.

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

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

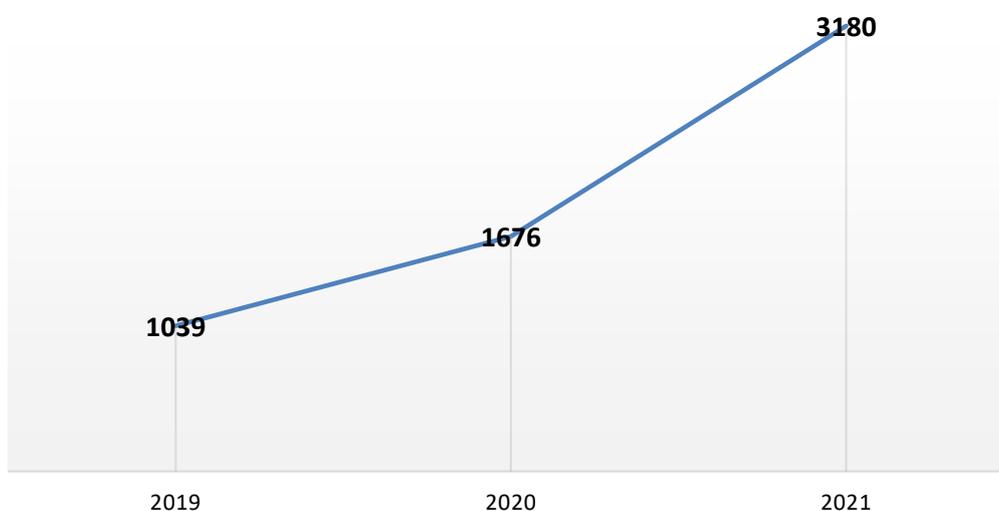
Cargo/carreira	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente intermédio 1.º grau	36	7
Dirigente intermédio 2.º grau	193	22
Dirigente intermédio 3.º grau	3	2
Técnico superior/Técnico	1556	117
Assistente técnico/Assistente	900	77
Assistente operacional	1	1
Pessoal da Carreira de Informática	491	27

TOTAL	3180	253
--------------	-------------	------------

5.2. ANÁLISE EVOLUTIVA

O gráfico infra mostra a evolução das participações em ações de formação ao longo do último triênio, constatando-se em 2021 um aumento de 89,74% em relação a 2020, e de 206,06% em relação a 2019.

Gráfico 20 - evolução ações de formação



5.3. DESPESAS COM FORMAÇÃO

O investimento da AMA para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 26 778,67€, valor este referente apenas a ações de formação internas e externas, valor acima do despendido em 2020 (19.872,00€).

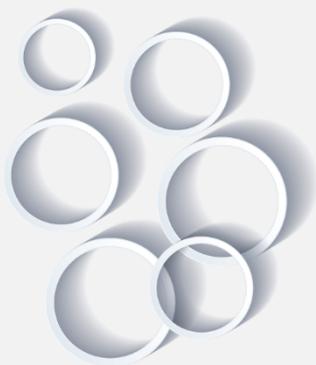
6. INDICADORES DE GESTÃO

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

Indicador	Fórmula de cálculo	2019	2020	2021
Idade Média	Somatório das idades (ponto médio)/Total de efetivos	44	45	45
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades (ponto médio)/Total de efetivos	8	14	14
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino/Total de efetivos x 100	69%	60%	61%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores X 100/Total de efetivos	41%	61%	64%
Taxa de Admissões	Total de Admissões X 100/Total de efetivos	17%	8%	12%
Taxa de Saídas	Total de Saídas X 100/Total de efetivos	8%	9%	9%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento X 100/Total de efetivos	68%	68%	70%
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/férias)/(Total de dias potenciais de trabalho* x Total de trabalhadores)x100	5%	2%	3%
Remuneração Base Média Anual	Total dos encargos c/remuneração base/Total de efetivos	21.473,63 €	22.656,44 €	22.944,58 €
Taxa de Participação (Formação)	Total de participantes na formação X 100/Total de efetivos	99,26%	100%	91%
Taxa de Investimento (Formação)	Total da despesa com formação X100/Total de encargos com pessoal	0,06%	0,24%	0,30%

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

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



BS2021

BALANÇO SOCIAL

ama | AGÊNCIA PARA A
MODERNIZAÇÃO
ADMINISTRATIVA