



BALANÇO SOCIAL - 2025

ÍNDICE

Introdução	3
I. Recursos Humanos	4
1. Efetivos ao Serviço da AMRAM.....	4
2. Estrutura Etária e Nível Médio de Idade.....	6
3. Estrutura de Antiguidade e Nível Médio de Antiguidade	7
4. Estrutura Habilitacional	8

Introdução

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, não obstante que os serviços e organismos que possuam menos de 50 trabalhadores elaborem também, e sempre que possível, atentos os meios de que dispõem, o respetivo Balanço Social.

O Balanço Social deve ser elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior e constitui um instrumento de gestão que fornece informação que permite efetuar a gestão dos recursos humanos.

Assim, em cumprimento do estabelecido no Decreto-Lei n.º 190/96, de 09/10, **adaptado à RAM através do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro de 2023**, apresenta-se os mapas do Balanço Social da AMRAM com referência a 31 de dezembro de 2025 nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do citado Decreto Regulamentar Regional [mapas a enviar pelos serviços com menos de 50 trabalhadores].

3

AMRAM, 30 de janeiro de 2026 | SGA

I. Recursos Humanos

1. Efetivos ao Serviço da AMRAM

O artigo 6.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) dispõe que:
[...] 2 - O vínculo de emprego público é aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público, de forma subordinada e mediante remuneração.

3 - O vínculo de emprego público reveste as seguintes modalidades:

- Contrato de trabalho em funções públicas;
- Nomeação;
- Comissão de serviço.

4 - O vínculo de emprego público pode ser constituído por tempo indeterminado ou a termo resolutivo".

1	RECURSOS HUMANOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
		H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1	Total efectivos	M	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
		T	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.1		M	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
		T	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
	Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.2		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.5		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.6		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Outros	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.7		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total		0	1	2	0	0	0	0	0	0	3

Quadro 1:

Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

Assim, em 31 de dezembro de 2025, o total de efetivos da AMRAM era de 3 (três) trabalhadores, todos em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, sendo que o trabalhador que constava na carreira de

Técnico Superior encontrava-se a exercer funções de Secretário Executivo da AMRAM, em regime de comissão de serviço, por deliberação da Assembleia Intermunicipal da AMRAM de 15.12.2025, publicitada no Diário da República, 2.ª série – N.º 250, de 30 de dezembro de 2025 (Aviso (extrato n.º 31681/2025/2)).

No final de 2025, a única modalidade de vinculação era o Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado.

O número de efetivos, estava concentrado nas carreiras de assistente técnico (2) e técnico superior (1), correspondendo, respetivamente, a 66,6% e 33,3%.

Quanto à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género, o feminino era o único que tinha predominância. A taxa de feminização correspondia a 100,00% [*Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100*].

2. Estrutura Etária e Nível Médio de Idade

Os escalões etários de 40-44, 45-49 e 50-54 anos de idade, apresentavam, em 31 de dezembro de 2025, um trabalhador cada.

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 24 anos	0	0	0
	25-29	0	0	0
	30-34	0	0	0
	35-39	0	0	0
	40-44	0	1	1
	45-49	0	1	1
	50-54	0	1	1
	55-59	0	0	0
	60-64	0	0	0
	65-69	0	0	0
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> Total de efectivos	=	47,33
	Nível médio etário masculino =			0
	Nível médio etário feminino =			47,33

6

Quadro 2:

Contagem dos trabalhadores segundo escalão etário e género

A média de idades dos trabalhadores era de 47,33 anos de idade, à data de 31/12/2025.

Verifica-se que em 2025, não havia trabalhadores com idade inferior a 40 anos, nem havia trabalhadores com 55 ou mais anos de idade.

O género feminino era o único existente em todos os escalões etários.

3. Estrutura de Antiguidade e Nível Médio de Antiguidade

O intervalo de antiguidade compreendido entre 15-19 anos concentrava 1 (um) trabalhador, e o intervalo de antiguidade compreendido entre 20-24 anos reunia 2 (dois) trabalhadores, em 31 de dezembro de 2025.

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total	
	Até 5 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	5-9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	10-14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	15-19	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
	20-24	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
	25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	30-35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Mais de 36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.5	Nível médio de antiguidade:															21,33
	Nível médio de antiguidade masculino =															0
	Nível médio de antiguidade feminino =															21,33

Quadro 3:

Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade

O género feminino era o único existente nos dois escalões de antiguidade.

4. Estrutura Habilitacional

Tal como sucedeu em anos anteriores, em 2025, a habilitação literária com maior expressão era 12 anos de escolaridade detida por 2 (dois) trabalhadores, o que representou 66,67% do total dos trabalhadores.

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Até 4 anos de escolaridade	0	0	0	0,00%
	6 anos de escolaridade	0	0	0	0,00%
	9 anos de escolaridade	0	0	0	0,00%
	11 anos de escolaridade	0	0	0	0,00%
	12 anos de escolaridade	0	2	2	66,67%
	Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,00%
	Licenciatura	0	1	1	33,33%
	Mestrado	0	0	0	0,00%
	Doutoramento	0	0	0	0,00%

Quadro 4:

Contagem dos trabalhadores segundo o género e nível de escolaridade.

De relevar que a taxa de habilitação superior detida pelos trabalhadores era de 33,33% [Taxa de habilitação superior = *Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos*].