

BALANÇO SOCIAL³ | 2024



SECRETARIA-GERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SOLIDARIEDADE E
SEGURANÇA SOCIAL

WWW.SG.MTSSS.GOV.PT

Balanço Social

2024



ÍNDICE

Introdução	3
I – Recursos Humanos	5
1. Efetivos	5
2. Efetivos por escalão etário e género	7
3. Efetivos por antiguidade	9
4. Efetivos por nível de escolaridade	10
5. Trabalhadores com deficiência	11
6. Admissões e regressos	11
7. Saídas	12
8. Mudanças de situação segundo o cargo / carreira e motivo	13
9. Modalidades de horários de trabalho e Período Normal de Trabalho (PNT)	13
10. Ausências ao trabalho	14
II – Encargos com Pessoal	17
1. Remunerações mensais ilíquidas	17
2. Encargos com pessoal	19
3. Suplementos remuneratórios	20
4. Encargos com prestações sociais	21
5. Encargos com benefícios sociais	22
III – Segurança e Saúde	22
1. Acidentes de trabalho	22
2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	22
3. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	23
IV – Formação Profissional	23
1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração	23
2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo	24
3. Horas despendidas em formação	25
4. Despesas anuais	26
V – Relações Profissionais	26
VI – Disciplina	26
VII – Indicadores de gestão	27
Perfil do(a) trabalhador(a) da SG	28

Introdução

O Balanço Social (BS) constitui um instrumento essencial de gestão, permitindo demonstrar o desempenho social dos serviços da Administração Pública, em particular no que respeita aos recursos humanos. A sua elaboração anual, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, decorre da obrigação estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

A elaboração do BS da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SG), segue as disposições desse diploma e as adaptações definidas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), sendo preenchido através de formulário *online*. Este documento permite não só caracterizar os recursos humanos do serviço, como também apoiar a tomada de decisões estratégicas nesta matéria.

Nos termos da alínea h) do artigo 3.º da Portaria n.º 139/2015, de 20 de maio, a responsabilidade pela elaboração do BS cabe à Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos.

Março de 2025

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2024, a SG contava com um total de 104 trabalhadores, dos quais 13 exerciam funções dirigentes em regime de comissão de serviço, enquanto que os restantes 91 exerciam funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Grupo/cargo/carreira Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau				1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau				1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau			1	3	1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau			2	5	2	5	7
Técnico Superior	15	48			15	48	63
Assistente técnico	2	24			2	24	26
Assistente operacional	1	1			1	1	2
Total	18	73	3	10	21	83	104

Quadro 1 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

As carreiras de técnico superior (63) e de assistente técnico (26) concentravam o maior número de trabalhadores, representando, respetivamente, 60,58% e 25% do total dos efetivos.

Verificou-se ainda a predominância do género feminino que representou 79,81% do total dos trabalhadores.

O **Gráfico 1** distribui os trabalhadores da SG por cargo/carreira, diferenciando-os segundo o género.

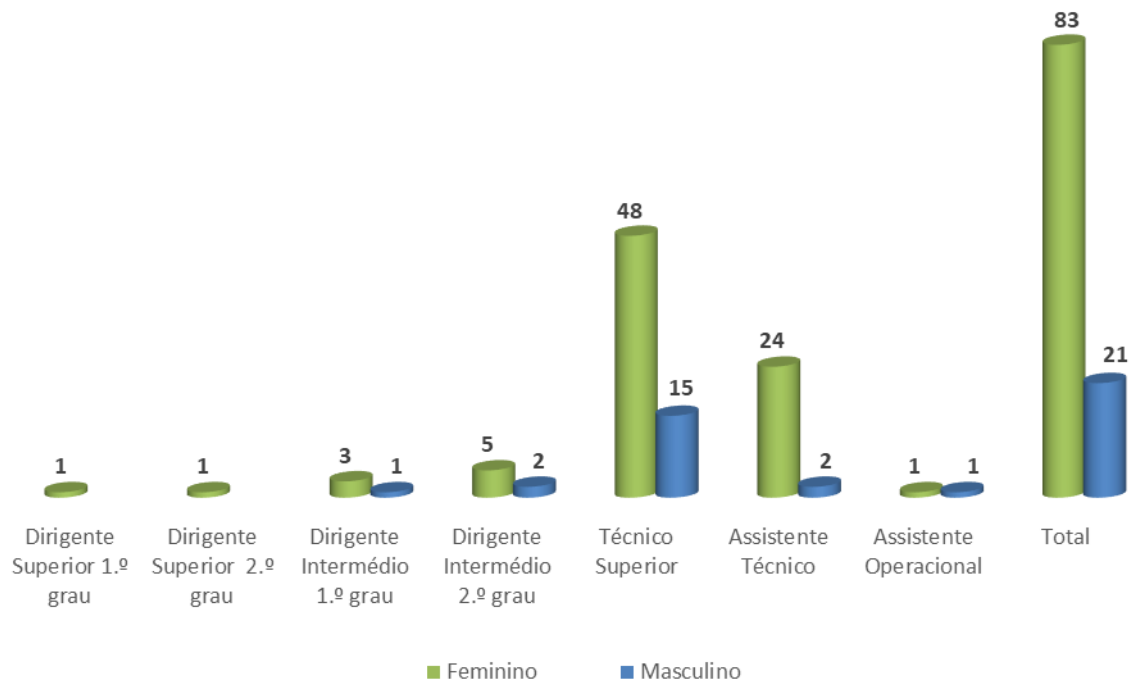


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

Já o **Gráfico 2** ilustra a evolução da proporção de trabalhadores do género feminino ao longo dos últimos cinco anos, evidenciando uma tendência de crescimento.

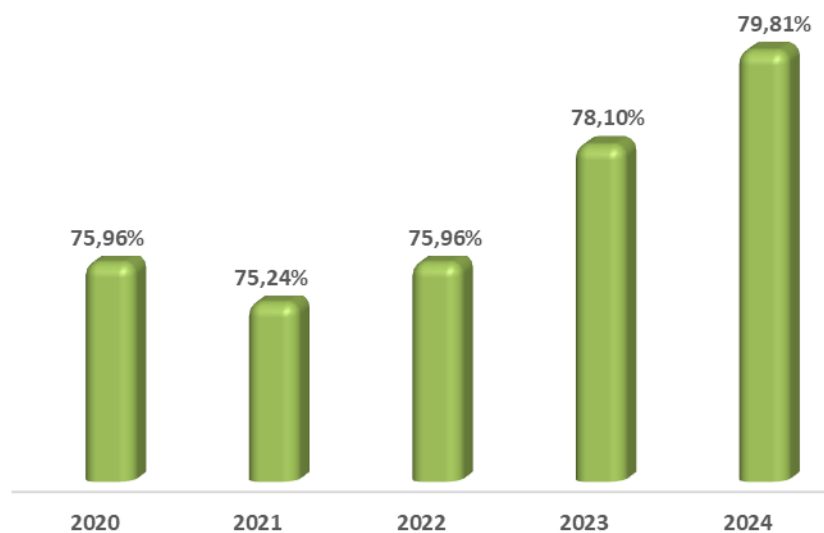


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

A análise dos dados do **Gráfico 3** demonstra que, apesar das variações registadas entre 2020 e 2024, o número total de trabalhadores da SG tem vindo a manter-se estável.

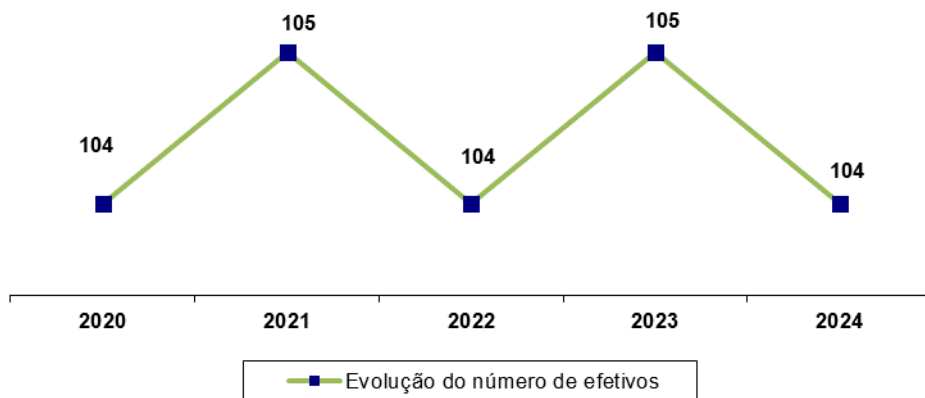


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

Cargo/carreira / Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																	1	0	1		1
Dirigente superior de 2º grau															1				0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau										1	1		1		1				1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau					1				1		3				1		1	2	5		7
Técnico superior	1	1	1	2	1	5	3	3	10	3	10	4	10	1	6	1	1	15	48		63
Assistente técnico			1	1	1	2	3		1		2		2		10		3	2	24		26
Assistente operacional												1					1	1	1		2
Total	1	1	2	3	3	7	0	6	3	13	4	15	5	13	2	18	1	7	21	83	104

Quadro 2 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

O escalão etário com maior representatividade em 2024 foi o compreendido entre os 60-64 anos, com um total de 20 trabalhadores, seguido do escalão 50-54 anos, que contabilizava 19 trabalhadores.

Existiam 46 trabalhadores com 55 ou mais anos, correspondendo a 44,23% do total, o que representou uma ligeira redução face a 2023, em que a taxa de envelhecimento se situou nos 46,67%.

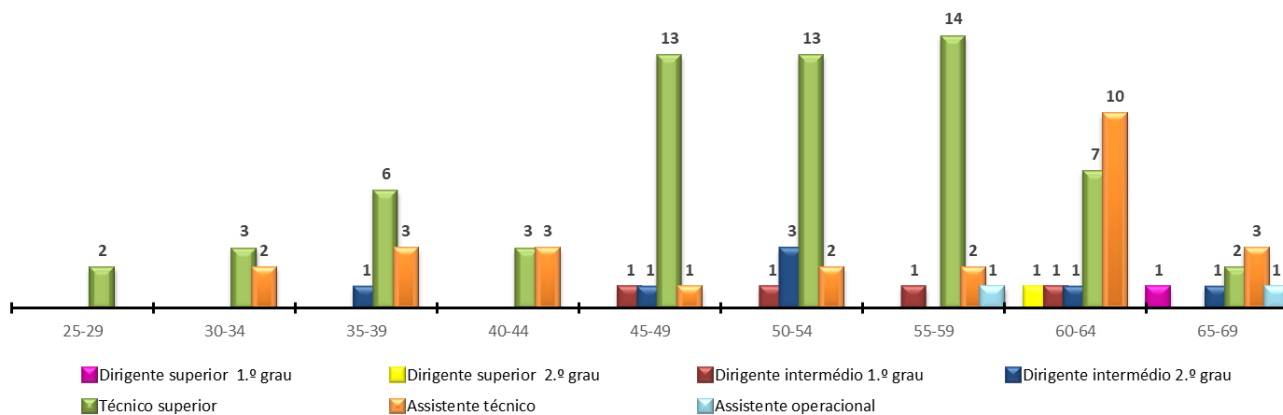


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

Com exceção do escalão etário 25-29 anos em que existiu paridade, nos restantes escalões etários o género feminino predominou, conforme se pode verificar no gráfico seguinte.

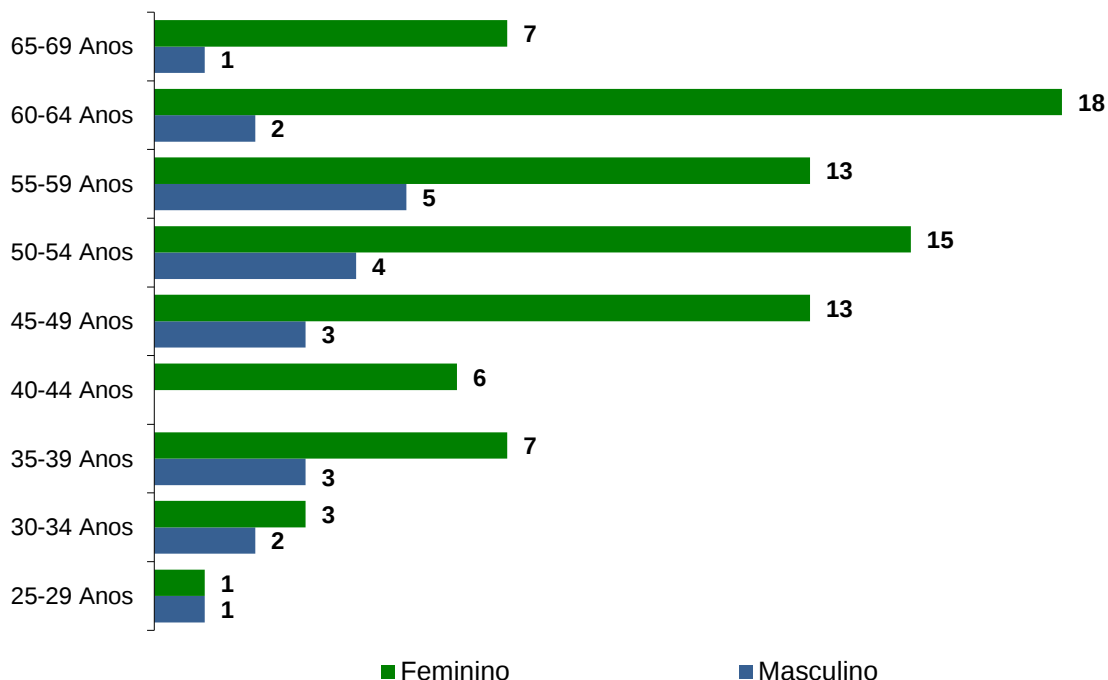


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade

Cargo/carreira	Tempo de serviço																		Total		
	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais			Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F
Dirigente superior 1.º grau																		1	0	1	1
Dirigente superior 2.º grau																		1	0	1	1
Dirigente intermédio 1.º grau				1							1	1						1	1	3	4
Dirigente intermédio 2.º grau					1					3		1		1			1		2	5	7
Técnico superior	2	6	2	5	1	7		5	3	8	4	8	1	4	1	1	1	4	15	48	63
Assistente técnico		3		2	2	2				1		6		3		2		5	2	24	26
Assistente operacional											1							1	1	1	2
Total	2	9	2	8	4	9	0	5	3	12	5	16	2	8	1	3	2	13	21	83	104

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

O escalão de antiguidade 25-29 anos de antiguidade foi o mais representativo, absorvendo 21 trabalhadores, o que correspondeu a 20,19% do total. Os escalões 20-24 anos e 40 ou mais anos de antiguidade, com 15 trabalhadores, representaram, cada um deles, 14,42% do total dos trabalhadores.

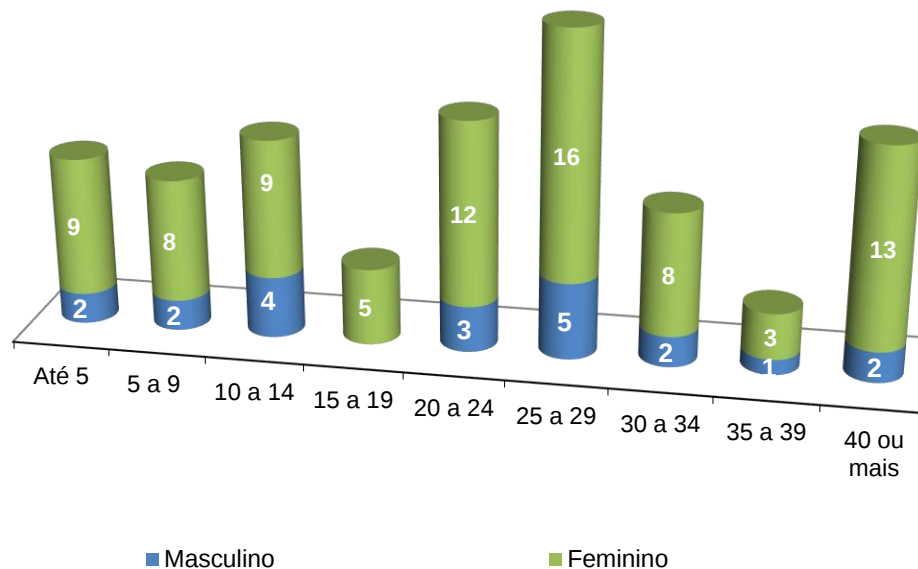


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

O gráfico seguinte espelha a distribuição dos 19 trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade, que representavam 18,27% do total, distribuídos por cargo/carreira.

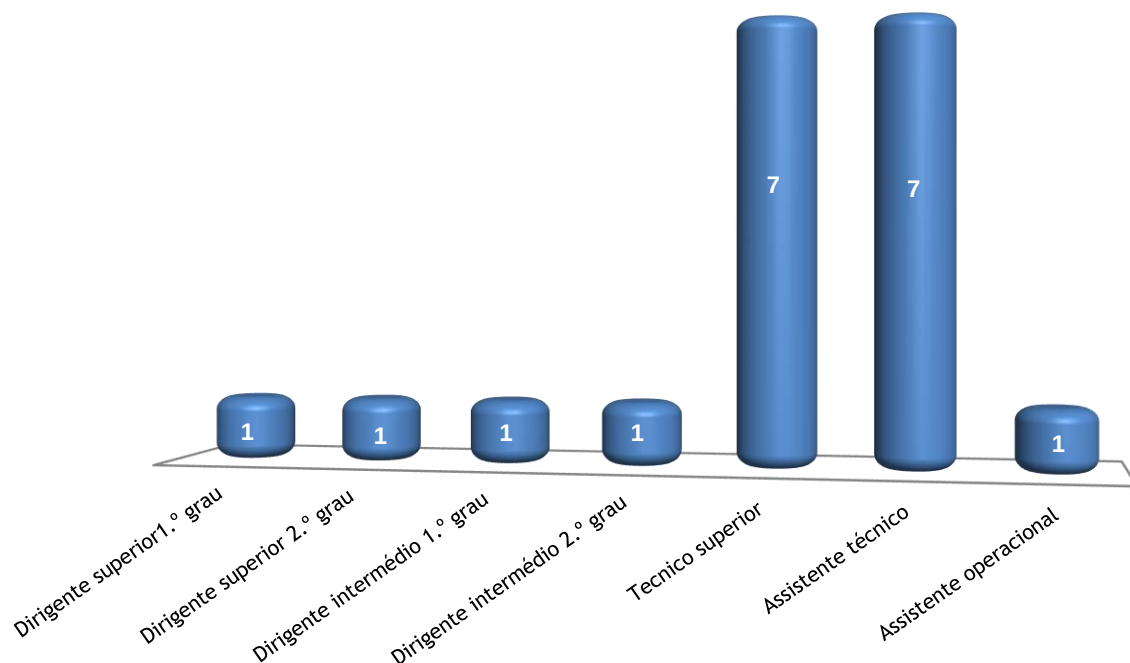


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

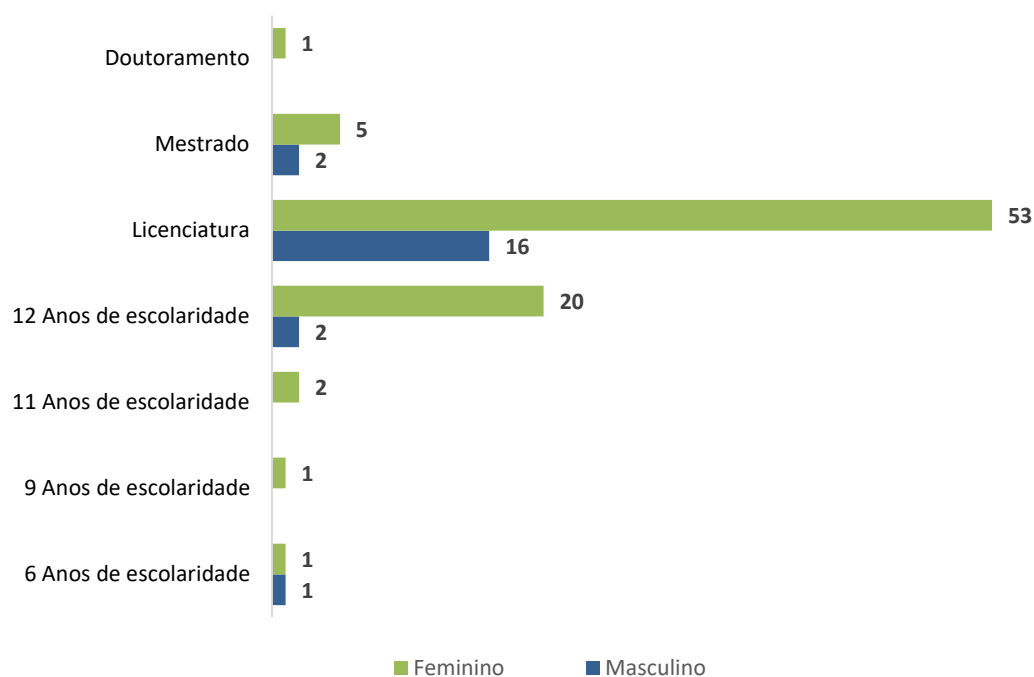


Gráfico 8 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

A licenciatura foi o nível de escolaridade dominante, abrangendo 69 trabalhadores, seguida do 12.º ano de escolaridade, com 22 efetivos, correspondendo a 66,35% e 21,15% do total, respetivamente, conforme ilustrado no gráfico anterior.

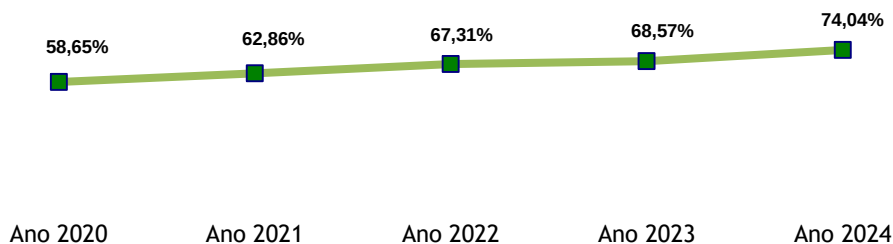


Gráfico 9 – *Evolução da taxa de habilitação superior nos últimos 5 anos*

Como resulta do gráfico anterior, a taxa de habilitação superior¹ tem tido uma tendência de crescimento, refletindo um aumento contínuo face aos valores apurados nos anos anteriores.

5. Trabalhadores com deficiência

Em 2024, registaram-se 11 trabalhadores com deficiência, dos quais 9 do género feminino e 2 do masculino.

6. Admissões e regressos

Ao longo de 2024, ocorreram 18 admissões e regressos, conforme ilustrado no gráfico seguinte. Deste total, 13 verificaram-se na carreira de técnico superior, destacando-se que nesta carreira 5 foram por mobilidade e 4 na sequência de procedimento concursal.

¹ Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos

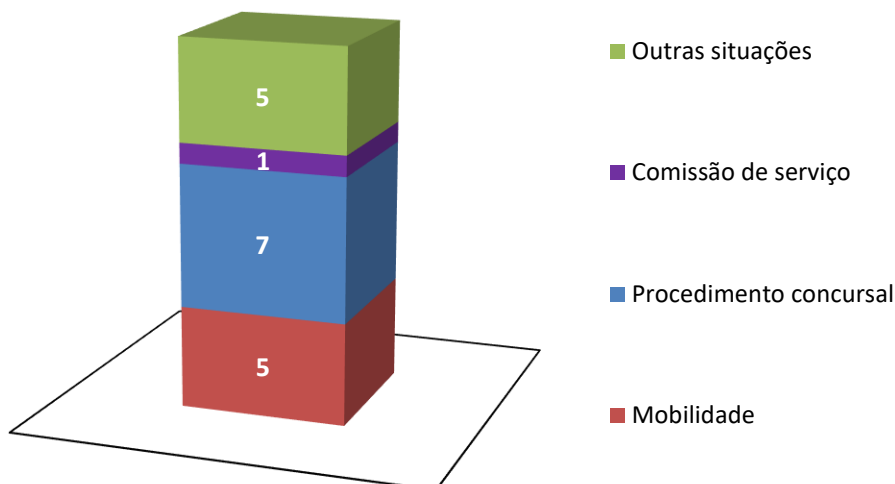


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas

Em 2024, 19 trabalhadores cessaram funções na SG, por diversos motivos, conforme ilustrado no gráfico seguinte. Destaca-se que das 9 das saídas por mobilidade, 4 ocorreram na carreira/categoria de técnico superior, 3 na de assistente técnico e 2 na de assistente operacional.

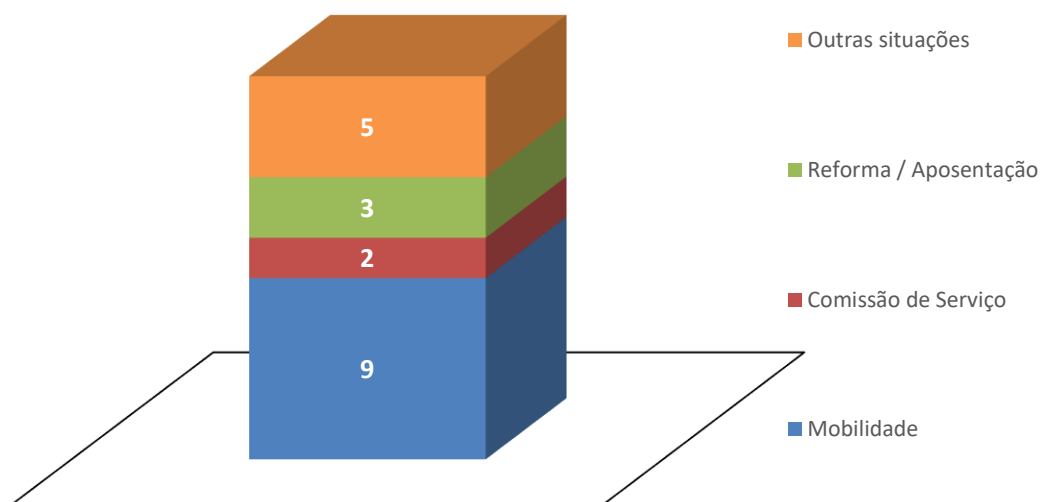


Gráfico 11 – Saídas de trabalhadores durante o ano segundo o motivo

8. Mudanças de situação segundo o cargo/carreira e motivo

Em 2024 registaram-se 33 mudanças de situação, das quais 21 na carreira/categoria de técnico superior, 9 na de assistente técnico e 3 na de assistente operacional, conforme detalhado no gráfico seguinte.

Das mudanças verificadas, 63,64% deveram-se a alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

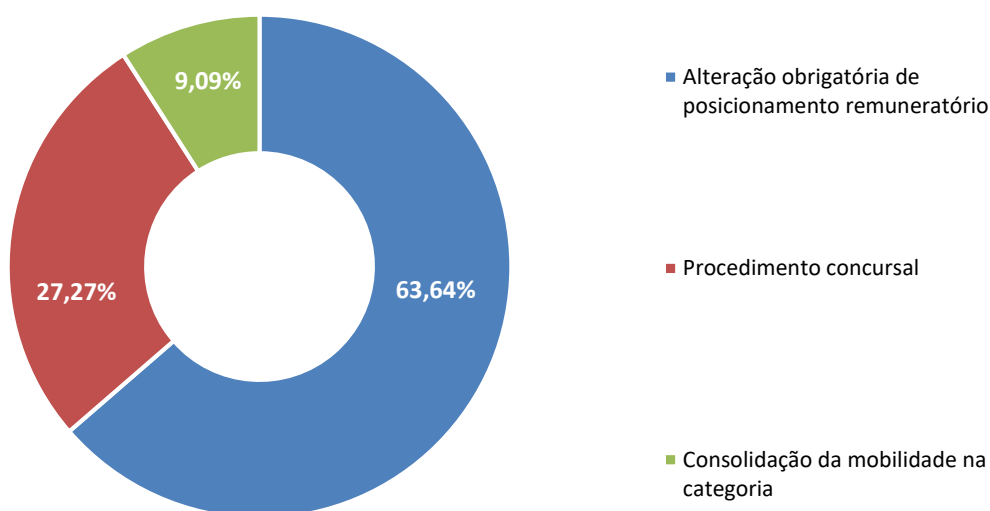


Gráfico 12 – Mudanças de situação de trabalhadores segundo o motivo

9. Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho (PNT)

A modalidade de horário de trabalho flexível prevaleceu, integrando 63 trabalhadores, o que correspondeu a 60,58% do total dos efetivos da SG, conforme se pode constatar nos gráficos que se seguem.

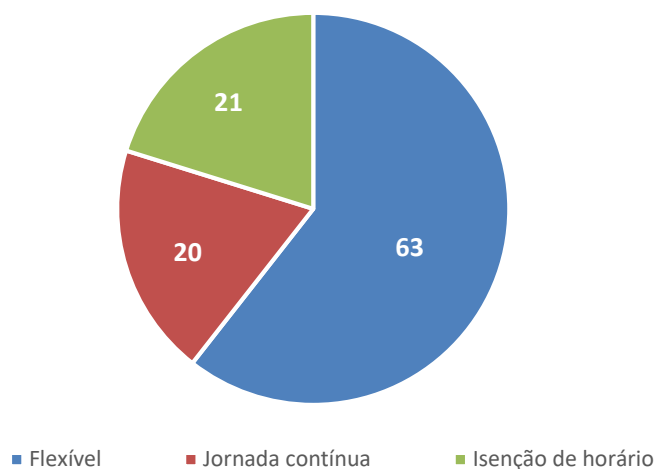


Gráfico 13 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

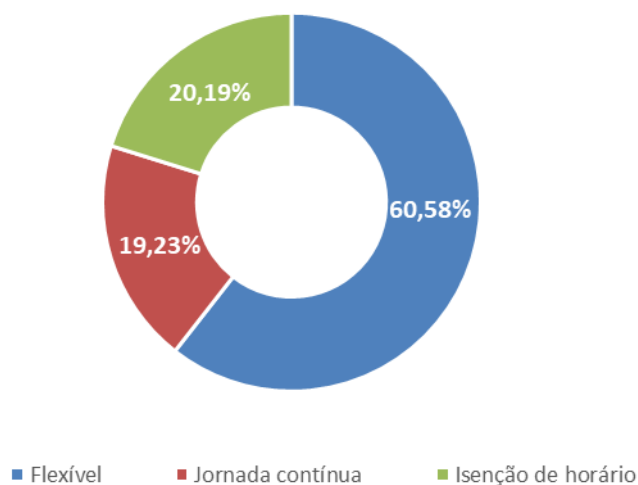


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

Todos os trabalhadores cumpriram horário de tempo completo.

10. Ausências ao trabalho

A carreira com o maior volume de ausências ao trabalho registadas foi a de técnico superior, com 494 dias, ou seja 50,61% da totalidade apurada em 2024.

Destaca-se ainda o número de ausências relativas à carreira de assistente técnico com 418 dias registados (42,83%) e no cargo de dirigente intermédio de 1.º grau com 63 ausências (6,45%), conforme ilustra o **Gráfico 15**.

Analisando o número de efetivos por cargo/carreira, verifica-se que os 26 trabalhadores da carreira de assistente técnico apresentaram a maior média de ausências ao trabalho, com 16,08 dias por trabalhador.

Seguem-se os 4 trabalhadores que ocupam o cargo de dirigente intermédio de 1.º grau, com uma média de 15,75 dias por trabalhador.

Já os 63 técnicos superiores da SG, registaram uma média de 7,84 dias de ausências ao trabalho por trabalhador.

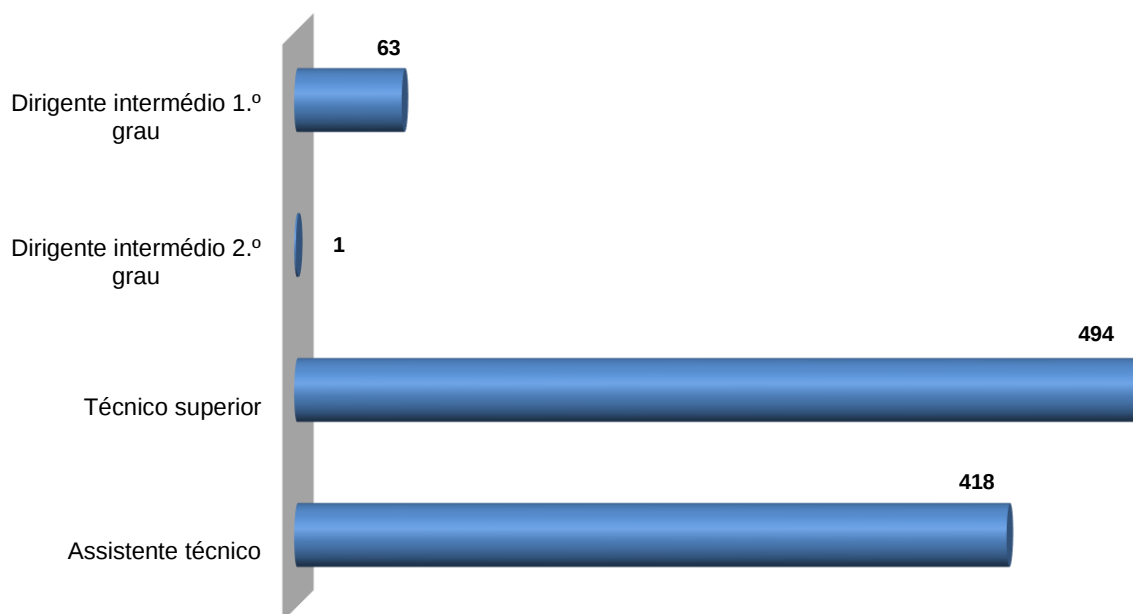


Gráfico 15 – Número de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

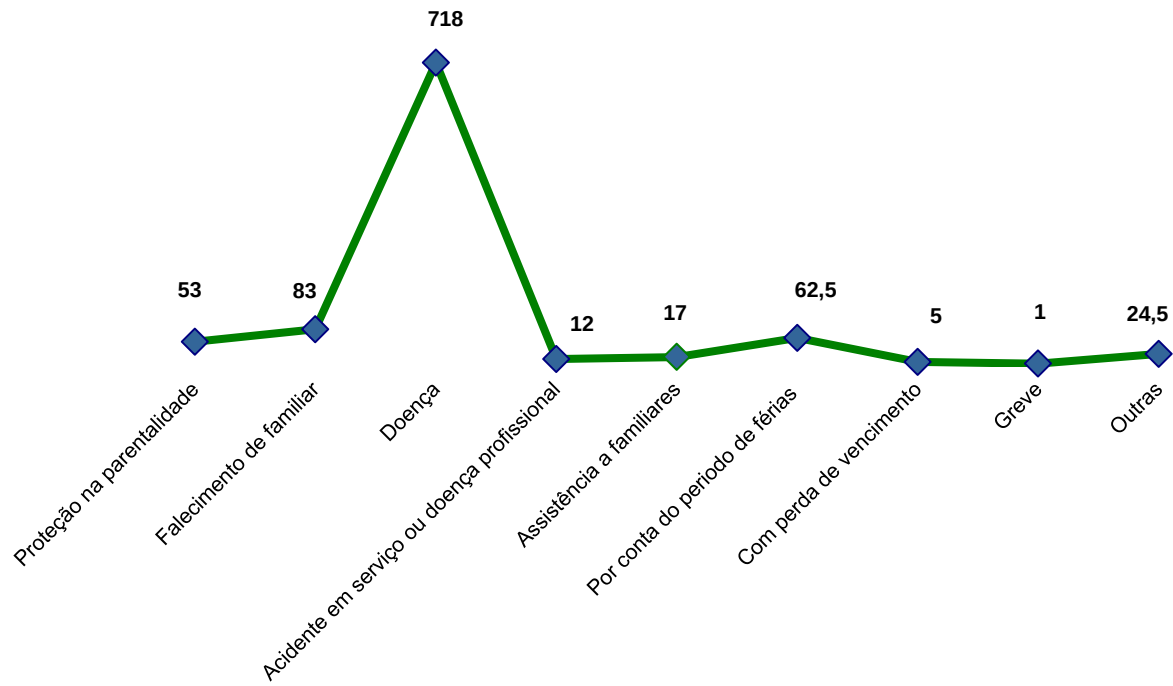


Gráfico 16 – Distribuição das ausências ao trabalho por motivo

A principal causa das ausências ao trabalho foi a doença, que representou 718 dos 976 dias registados, o que equivaleu a 73,57% do total, logo seguidas das ausências associadas ao falecimento de familiar, com 83 dias, o que correspondeu a 8,50% do total apurado em 2024.

Comparando com o ano anterior em que se registaram 1.052,5 dias de ausência ao trabalho, em 2024, observou-se uma redução de 76,5 dias, o que significa que, no ano em análise, houve uma diminuição de 7,27% do total de ausências face a 2023.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

A distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios encontra-se representada no quadro infra.

Escalão de remunerações (€)	Número de trabalhadores/Género		Total
	M	F	
501 - 1000	3	8	11
1001 - 1250		12	12
1251 - 1500	6	24	30
1501 -1750	2	9	11
1751 - 2000	1	3	4
2001 - 2250	3	9	12
2251 - 2500	1	1	2
2501 - 2750	2	4	6
2751 - 3000		1	1
3001 - 3250	2	5	7
3251 - 3500		2	2
3501 - 3750	1	2	3
3751 - 4000		1	1
4001 - 4250		1	1
4751 - 5000		1	1
Total	21	83	104

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas por escalões remuneratórios

O escalão remuneratório 1251€-1500€ foi o mais representativo, abrangendo 30 trabalhadores, conforme reflete o quadro anterior e ilustra o gráfico que se segue.

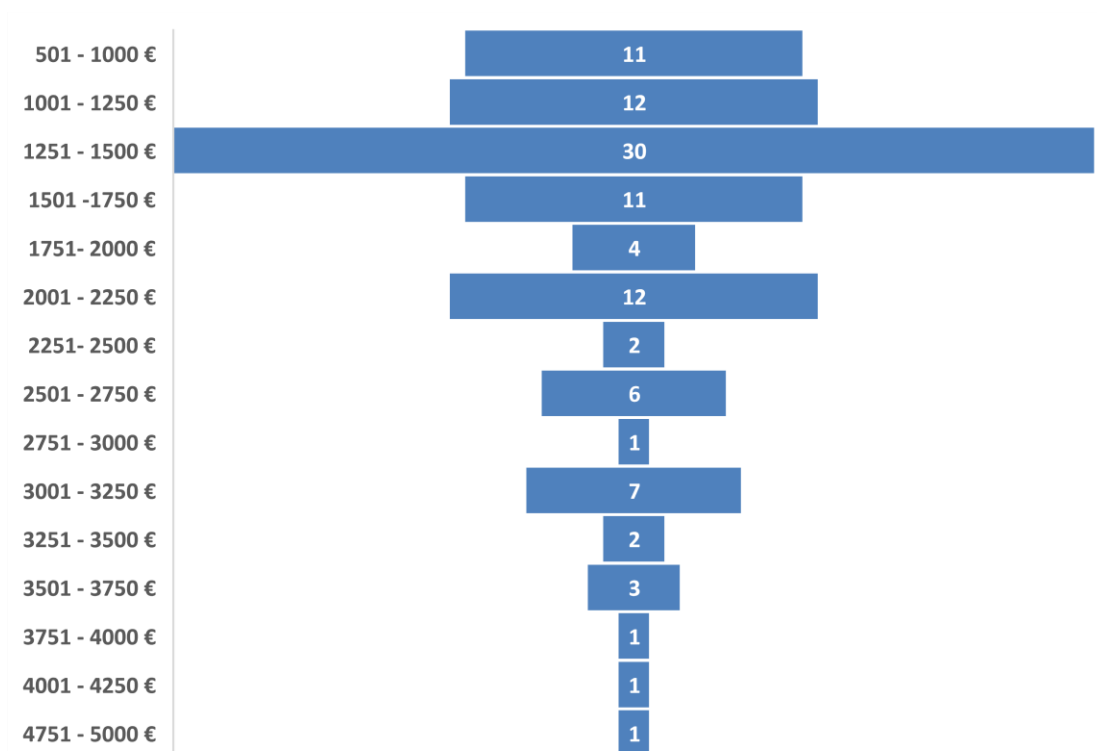


Gráfico 17 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Do universo de 104 trabalhadores da SG, 53 estavam posicionados nos 3 primeiros escalões remuneratórios (501€-1500€), ou seja 50,96% do total de trabalhadores.

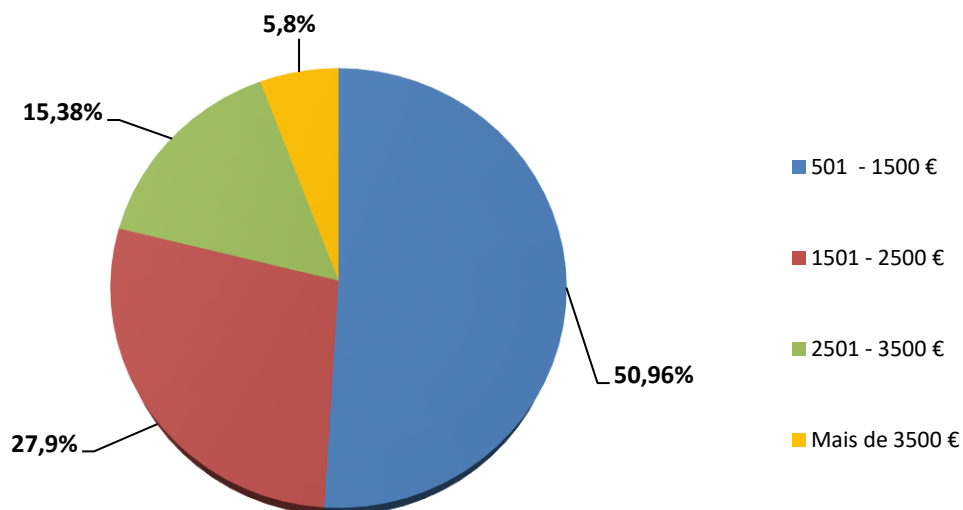


Gráfico 18 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas registadas em 2024, por género, estão indicadas no quadro seguinte, salientando-se que o leque salarial² no género masculino foi de 3,68 e no feminino de 5,25.

Remuneração (€)	M	F
Mínima	961,40	922,47
Máxima	3.542,10	4.845,38

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.587.732,48 €
Suplementos remuneratórios	57.638,39 €
Prestações sociais	134.790,41 €
Benefícios sociais	807,86 €
Outros encargos com pessoal	698.040,11 €
TOTAL	3.479.009,25 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal ascendeu a 3.479.009,25 €, representando um decréscimo de 72.189,72 € em relação a 2023.

Aquele decréscimo justificou-se pela saída de um Dirigente Intermédio de 1.º Grau, sem substituição, bem como pela não atribuição de prémios de desempenho, contribuindo assim para a redução do total dos encargos com pessoal.

No ano em análise, a remuneração base correspondeu a 74,38% do total dos encargos.

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

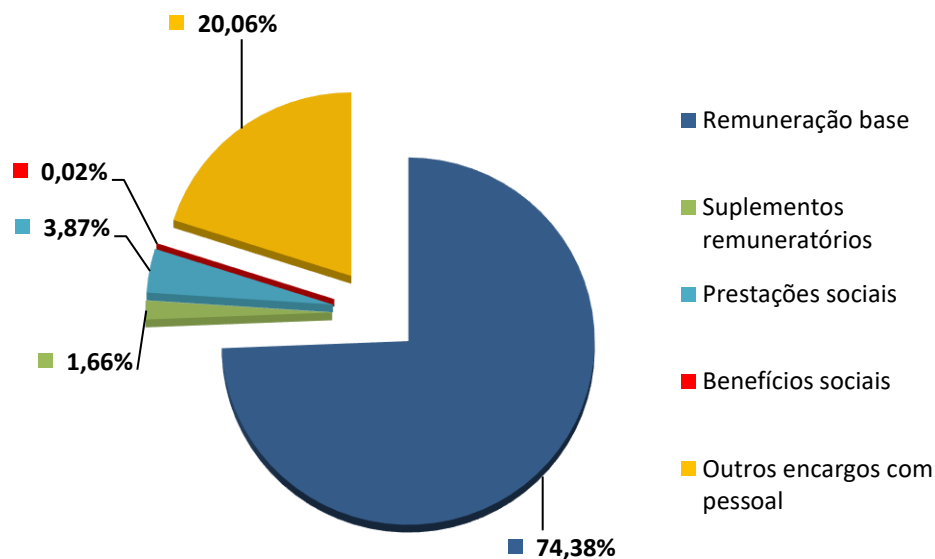


Gráfico 19 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

Importa referir que a rubrica "Outros encargos com pessoal" inclui as contribuições da entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social.

Para além do valor constante na rubrica "Remuneração base" (2.587.732,48 €), houve ainda um encargo adicional com remunerações base, no valor de 186.777,10 €, referente a 11 trabalhadores da SG que desempenharam funções em gabinetes ministeriais.

Esse valor (186.777,10 €) gerou descontos da entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social no montante de 44.090,63 €, o qual também não está contabilizado na rubrica "Outros encargos com pessoal" (698.040,11 €).

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios ascendeu a 57.638,39 €.

Dentro desta rubrica, o encargo mais elevado foi o relativo às despesas de representação que absorveu 87,25% do montante total.

Relativamente ao trabalho suplementar, registou-se um total de 552 horas e 36 minutos, que representou 9,32% dos encargos apurados com suplementos remuneratórios.

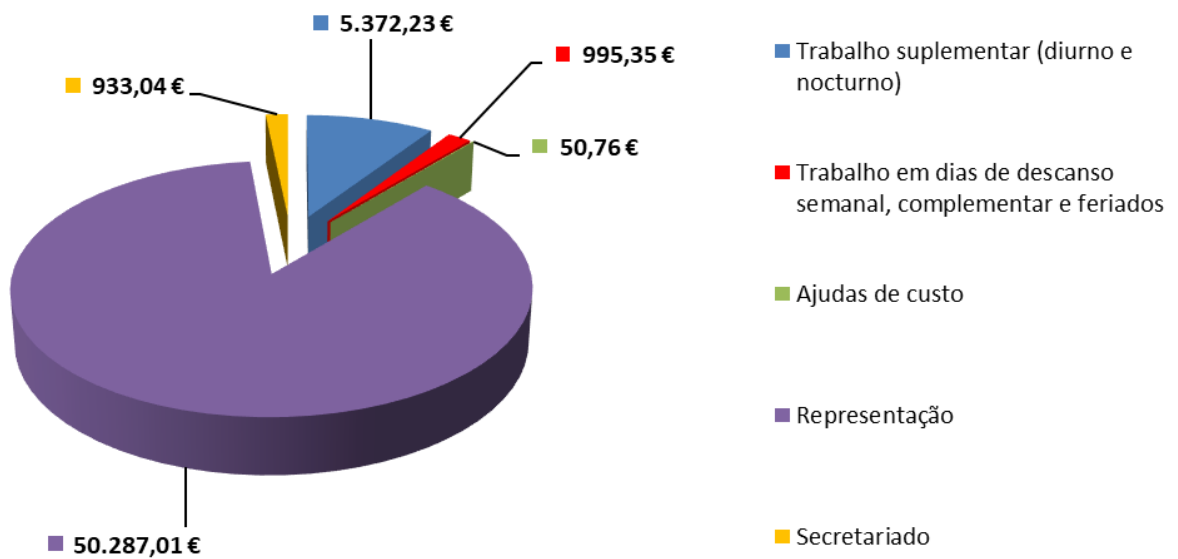


Gráfico 20 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	1.509,76 €
Abono de família	684,81 €
Subsídio de refeição	132.180,00 €
Outras prestações sociais	415,84 €
TOTAL	134.790,41 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

O total de encargos com prestações sociais atingiu 134.790,41 €, sendo o subsídio de refeição o montante mais significativo, com 132.180,00 €, o que correspondeu a 98,06% do total deste tipo de encargos.

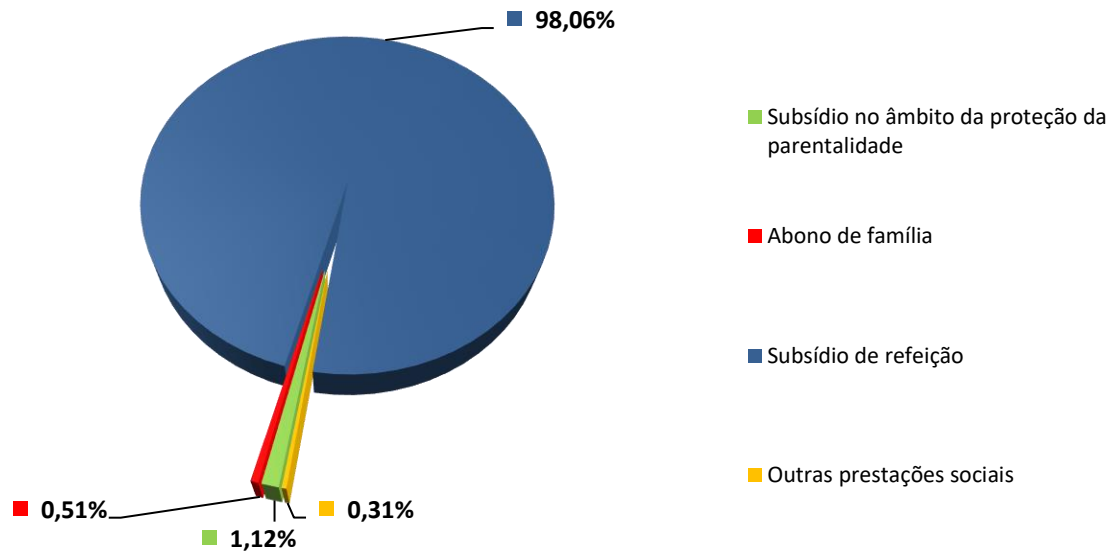


Gráfico 21 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

Em 2024, os encargos registados na rubrica "Outros benefícios sociais" perfizeram 807,86 €.

III – Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Em 2024, foi registado um acidente de trabalho, ocorrido *in itinere*, resultando numa ausência de 12 dias.

Registaram-se ainda 108 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores.

2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

No decorrer de 2024, não foram realizadas quaisquer atividades de medicina no trabalho.

3. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Em 2024, foram promovidas 11 ações de formação e sensibilização na área de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 9 trabalhadores.

IV – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração

Tipo de ação	Duração das ações de formação profissional				Total
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 Horas ou mais	
Interna	215	3	2	0	220
Externa	21	5	3	3	32
Total	236	8	5	3	252

Quadro 8 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

As ações de formação profissional de âmbito interno representaram 87,30% das participações, enquanto que as de natureza externa corresponderam a 12,70%. Destaca-se que 93,65% das participações em ações de formação tiveram uma duração inferior a 30 horas.

A variação no número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos cinco anos está ilustrada no gráfico seguinte.

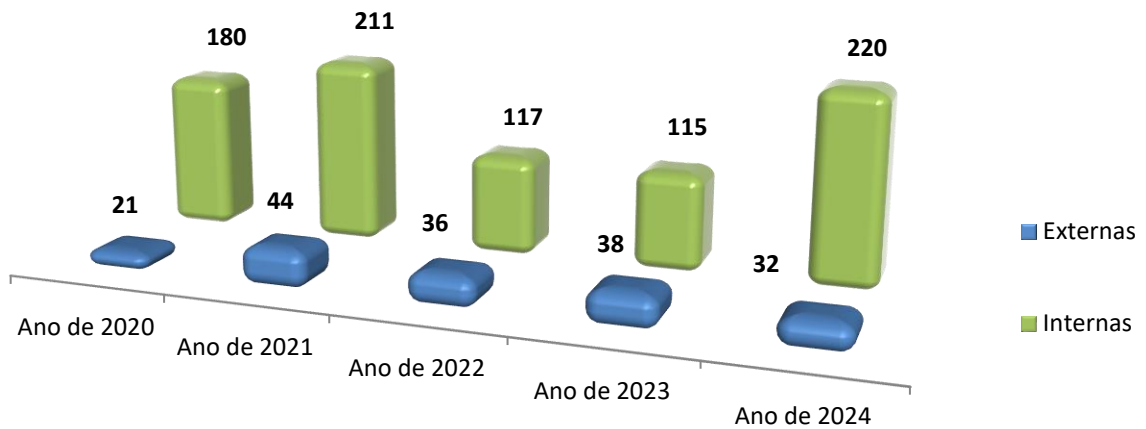


Gráfico 22 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2020 e 2024

2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo

Grupo/cargo/carreira	Nº de participações		Total	
	Internas	Externas	N.º participações	N.º participantes
Dirigente superior 1.º grau	2		2	1
Dirigente superior 2.º grau	2		2	1
Dirigente intermédio 1º grau	16	6	22	4
Dirigente intermédio 2º grau	19	4	23	7
Técnico superior	165	21	186	58
Assistente técnico	16	1	17	12
Total	220	32	252	83

Quadro 9 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Em 2024, registaram-se 252 participações em ações de formação profissional. Destas, 186 corresponderam a trabalhadores da carreira de técnico superior, 23 a trabalhadores no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau e 22 a trabalhadores no cargo de dirigente intermédio de 1.º grau.

Do total de 104 trabalhadores da SG, 83 participaram em ações de formação profissional, o que representou 79,81% dos efetivos.

3. Horas despendidas em formação

Cargo/carreira	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior 1.º grau	10:00		10:00
Dirigente superior 2.º grau	10:00		10:00
Dirigente intermédio 1º grau	159:00	206:00	365:00
Dirigente intermédio 2º grau	220:00	489:00	709:00
Tecnico superior	1988:00	365:00	2353:00
Assistente técnico	272:00	12:00	284:00
Total	2659:00	1072:00	3731:00

Quadro 10 – Horas despendidas em formação, por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Foram investidas 2.659 horas em ações de formação interna e 1.072 horas em ações de formação externa.

De acordo com o número de participações, os técnicos superiores registaram o maior número de horas de formação, com 2.353 horas (63,07%), seguidos pelos dirigentes intermédios de 2.º grau, com 709 horas (19%).

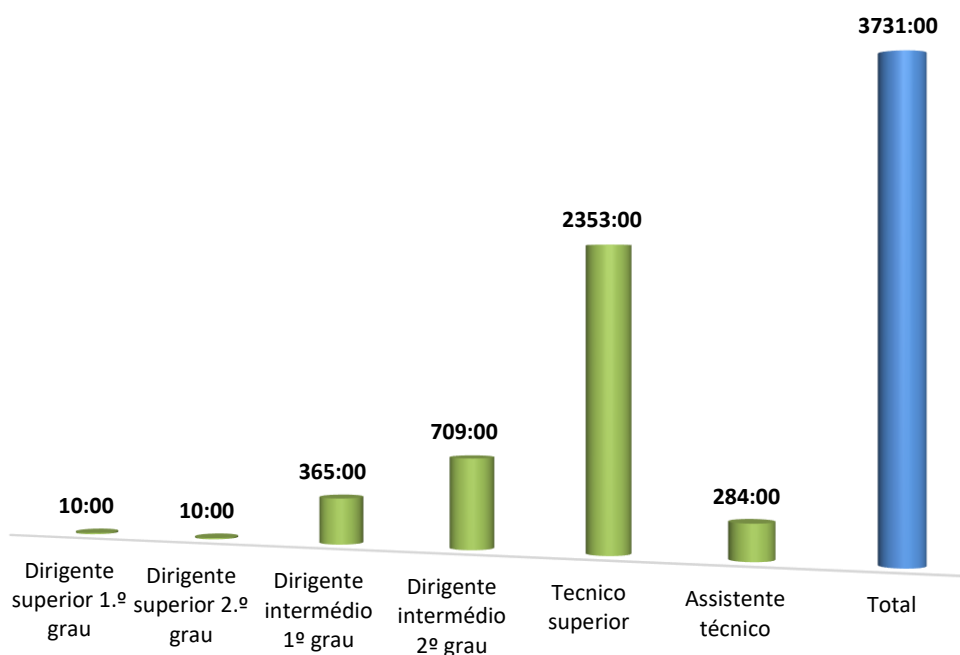


Gráfico 23 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor €
Despesas com ações internas	7.170,56 €
Despesas com ações externas	10.445,00 €
TOTAL	17.615,56 €

Quadro 11 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

Em 31 de dezembro de 2024, existiam 13 trabalhadores sindicalizados, cujas quotas sindicais foram descontadas no vencimento auferido. Releva-se que nos últimos 5 anos tem existido uma tendência de aumento do número de trabalhadores sindicalizados, conforme se pode constatar no gráfico infra.

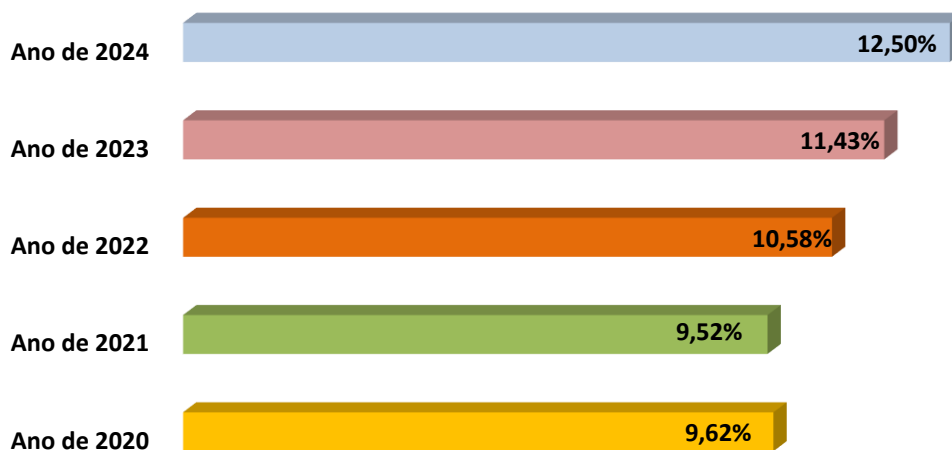


Gráfico 24 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI – Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	18,27%	16,19%	14,42%	13,33%	17,31%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	16,35%	15,24%	15,38%	12,38%	18,27%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	111,76%	106,25%	93,75%	107,69%	94,74%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	45,19%	49,52%	55,77%	56,19%	60,58%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	51,95	51,81	51,18	51,76	51,71
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	24,63	24,56	23,30	22,33	22,44
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	75,96%	75,24%	75,96%	78,10%	79,81%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade > = 55 anos / Total de efetivos x 100	46,15%	42,86%	42,31%	46,67%	44,23%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	13,46%	12,38%	11,54%	12,38%	12,50%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	58,65%	62,86%	67,31%	68,57%	74,04%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	32,69%	28,57%	25,96%	27,62%	23,08%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações < = 9º ano / Total de efetivos x 100	8,65%	8,57%	6,73%	3,81%	2,88%

Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- Predominantemente do sexo **feminino**
- Média de idade de **51,71 anos**, com maior concentração no escalão etário dos **60-64 anos**
- Habilitações académicas ao nível da **licenciatura**
- Integra a carreira de **técnico superior**
- Média de antiguidade de **22,44 anos** de serviço na Administração Pública, sendo o escalão com maior número de trabalhadores o de **25-29 anos**
- Detém uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
- Remuneração base mensal ilíquida média de **1.823,32 €**, com o maior número de trabalhadores no intervalo remuneratório entre **1.251€ e 1.500€**



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

