

# BALANÇO SOCIAL<sup>3</sup>

| 2025



**SGMTSSS**

SECRETARIA-GERAL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SOLIDARIEDADE E  
SEGURANÇA SOCIAL

[WWW.SG.MTSSS.GOV.PT](http://WWW.SG.MTSSS.GOV.PT)



**SGMTSSS**

SECRETARIA-GERAL MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

# Balanço Social 2025



## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	3
<b>I – Recursos Humanos</b> .....	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
<b>II – Encargos com Pessoal</b> .....	16
1. Remunerações mensais ilíquidas .....	16
2. Encargos com pessoal .....	18
3. Suplementos remuneratórios .....	19
4. Encargos com prestações sociais.....	20
5. Encargos com benefícios sociais.....	20
<b>III – Segurança e Saúde no Trabalho</b> .....	21
1. Acidentes de trabalho.....	21
2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano.....	21
3. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho .....	21
<b>IV – Formação Profissional</b> .....	21
1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração .....	21
2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo.....	22
3. Horas despendidas em formação .....	23
4. Despesas anuais .....	24
<b>V – Relações Profissionais</b> .....	25
<b>VI – Disciplina</b> .....	25
<b>VII – Indicadores de gestão</b> .....	26
<b>Perfil do(a) trabalhador(a) da SG</b> .....	27



## 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, devendo ser efetuado até 31 de março.

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 2026

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



## I. Recursos Humanos

### 1. Efetivos

A Secretaria-Geral (SG) contava com um total de 98 trabalhadores em 31 de dezembro de 2025, sendo que 12 exerciam funções dirigentes em regime de comissão de serviço e os restantes 86 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

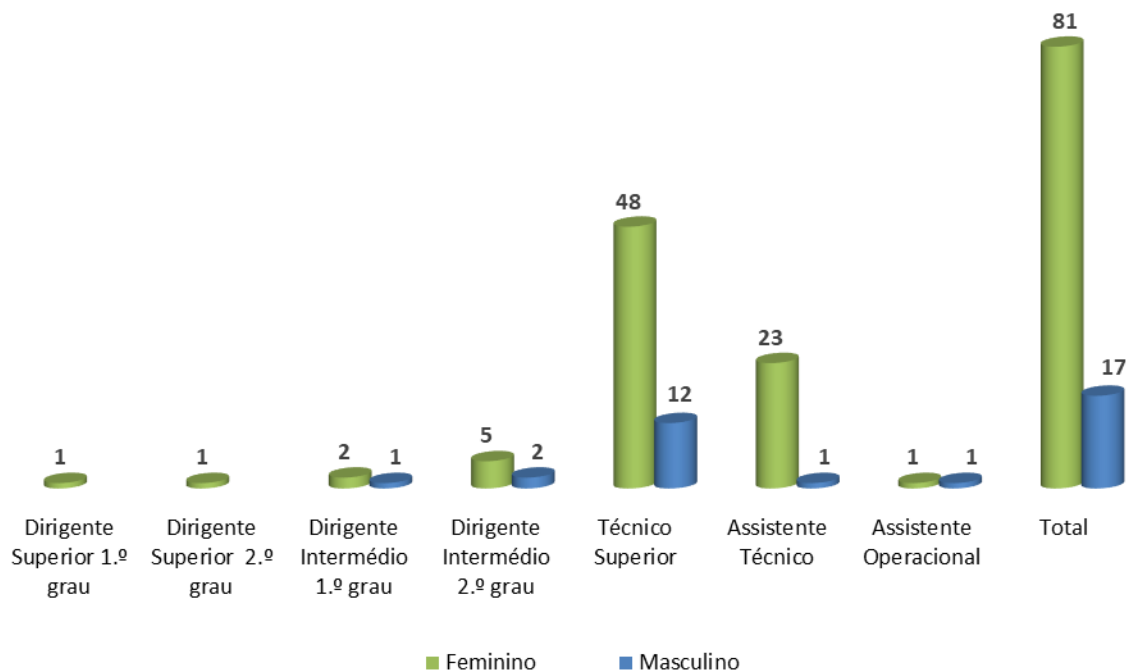
Grupo/cargo/carreira Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau				1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau				1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau			1	2	1	2	3
Dirigente intermédio de 2º grau			2	5	2	5	7
Técnico Superior	12	48			12	48	60
Assistente técnico	1	23			1	23	24
Assistente operacional	1	1			1	1	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>98</b>

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

As carreiras que concentravam o maior número de trabalhadores eram as de técnico superior (60) e de assistente técnico (24), representando, respetivamente, 61,22% e 24,49% do total dos efetivos.

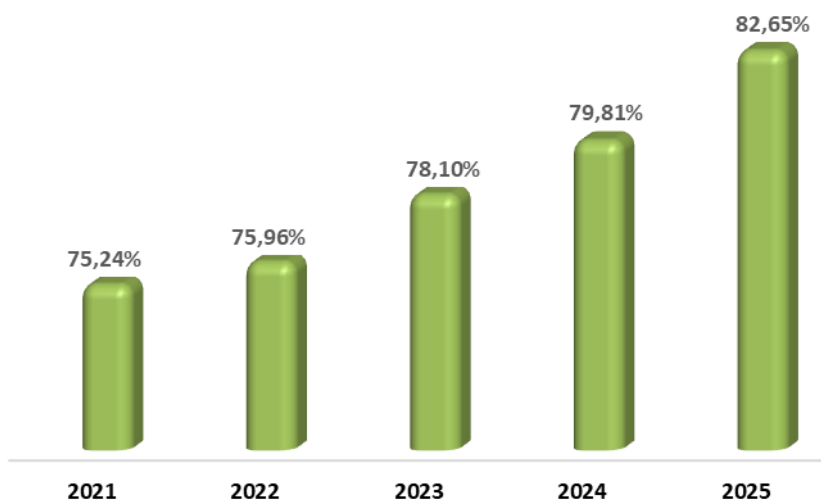
Tal como em anos anteriores, constatou-se a predominância do género feminino que representou 82,65% do total dos trabalhadores.

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



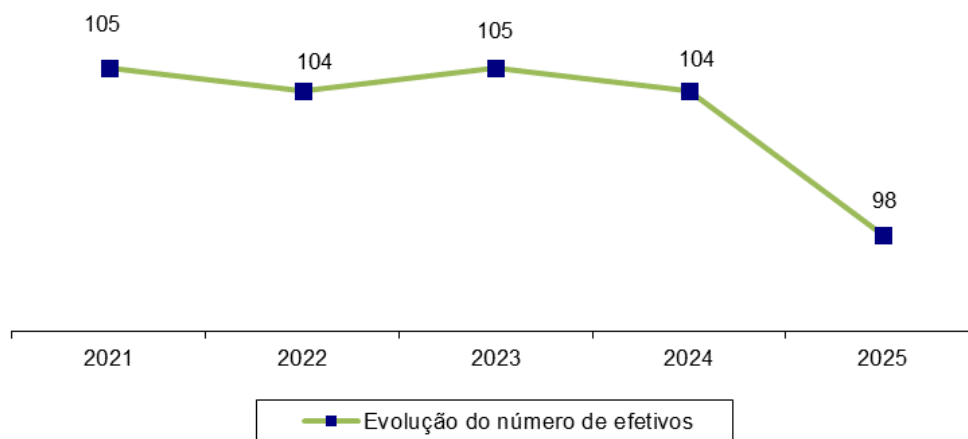
**Gráfico 1** – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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 o número total de trabalhadores da SG manteve-se estável entre 2021 e 2024, tendo registado uma ligeira redução em 2025.



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

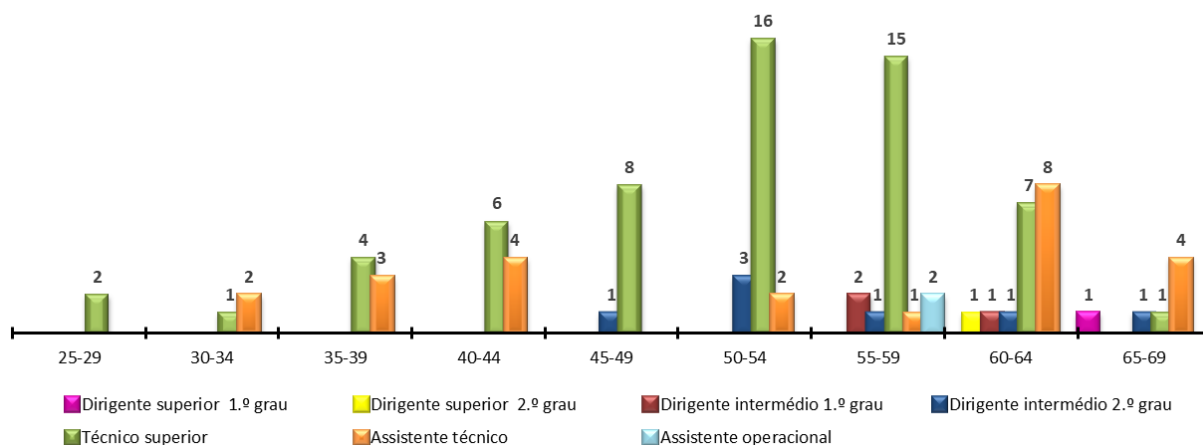
## 2. Efetivos por escalão etário e género

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			1
Dirigente superior de 2º grau																1				1	1	
Dirigente intermédio de 1º grau													1	1		1			1	2	3	
Dirigente intermédio de 2º grau									1			3		1	1			1	2	5	7	
Técnico superior		2		1	1	3	1	5	1	7	5	11	3	12	1	6		1	12	48	60	
Assistente técnico				1	1		3		4				2		1		8		4	1	23	24
Assistente operacional													1	1					1	1	2	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>98</b>	

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

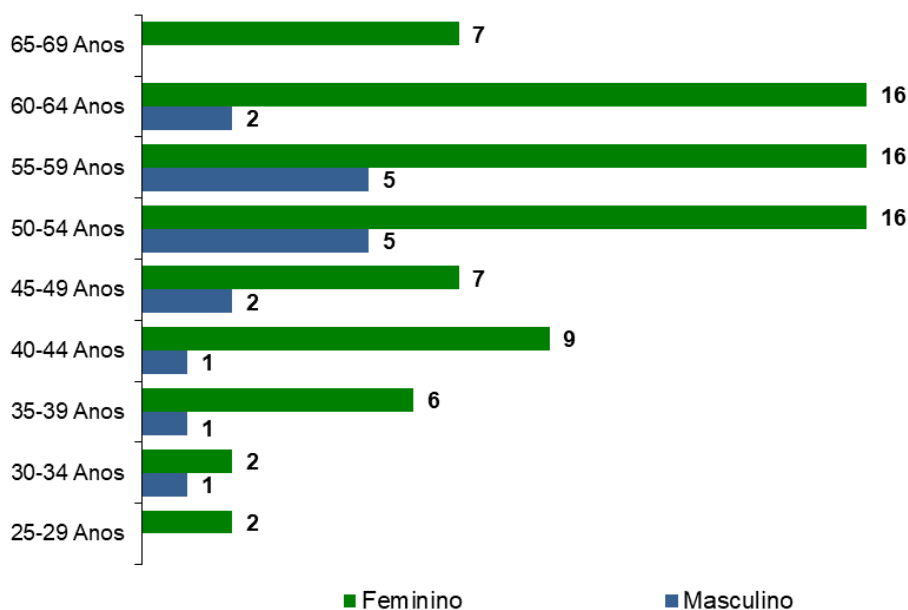
No ano de 2025, os escalões etários com maior número de trabalhadores foram os compreendidos entre os 50-54 e os 55-59 anos, com um total de 21 cada, seguido do escalão 60-64 anos, com 18 trabalhadores. Estes três escalões etários agregaram 61,22% da totalidade dos trabalhadores da SG.

A proporção de trabalhadores com 55 ou mais anos de idade por relação à totalidade dos efetivos, ou seja a taxa de envelhecimento, fixou-se em 46,94%, abarcando 46 trabalhadores.



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

Em todos os escalões etários o género feminino predominou, conforme se pode verificar no gráfico seguinte.



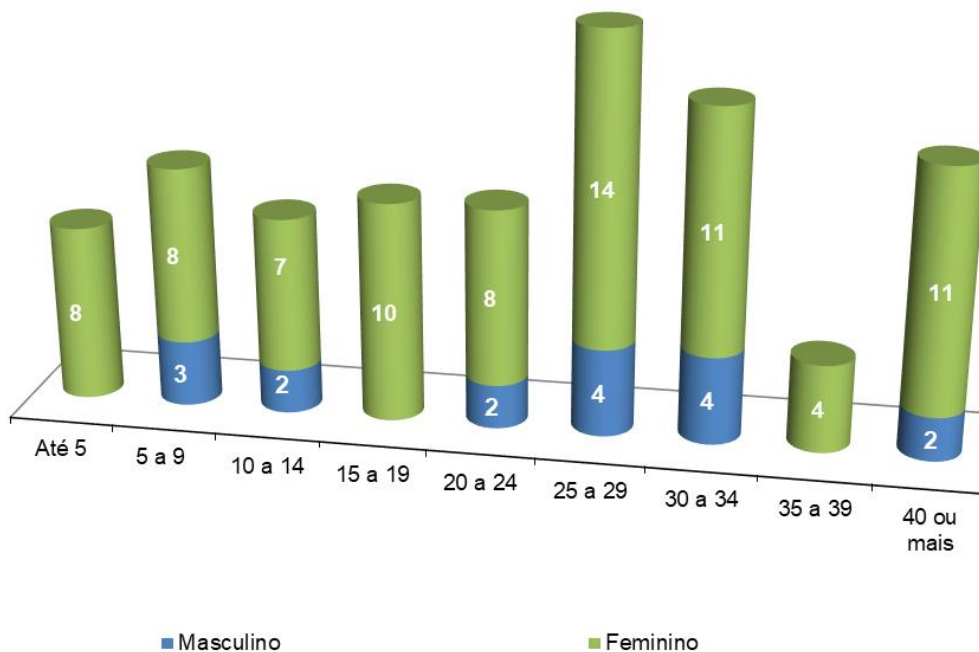
**Gráfico 5** – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

### 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	2	3	
Dirigente intermédio 2.º grau			1						2		2		1			1		2	5	7	
Técnico superior		4	2	5	1	6		8	2	5	3	9	3	6		2	1	3	12	48	60
Assistente técnico		4	0	3	1	1		2				3		4		2		4	1	23	24
Assistente operacional											1						1	1	1	2	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>98</b>

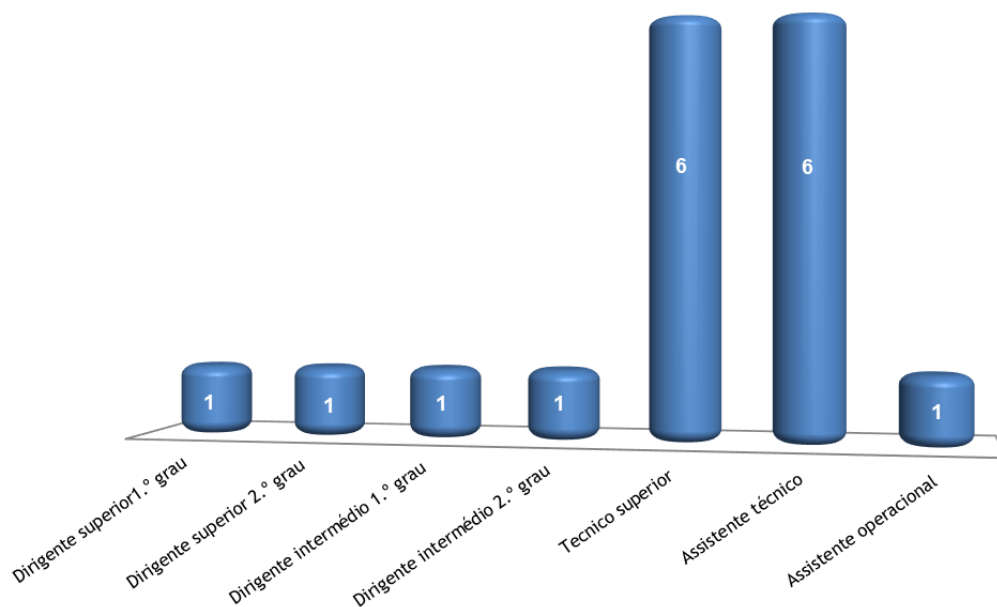
**Quadro 3** – Efetivos por escalão de antiguidade e género

O escalão de antiguidade mais representativo foi o de 25-29 anos, integrando 18 trabalhadores, o que correspondeu a 18,37% do total, seguido do escalão 30-34 anos de antiguidade com 15 trabalhadores, representando 15,31% do total dos trabalhadores.



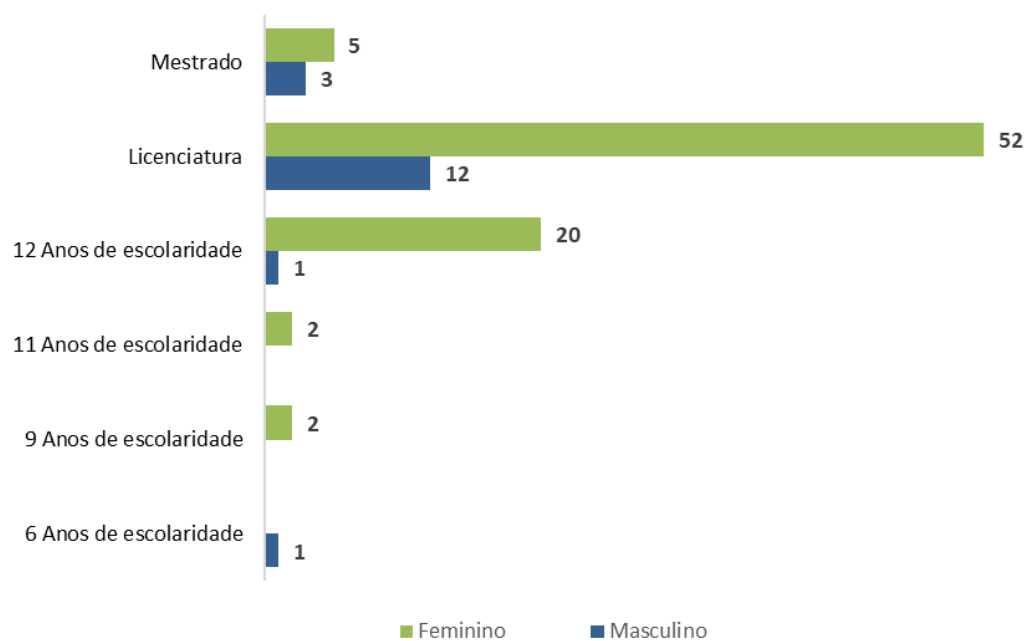
**Gráfico 6** – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

A distribuição dos 17 trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira, que o gráfico seguinte espelha, representavam 17,35% do total.



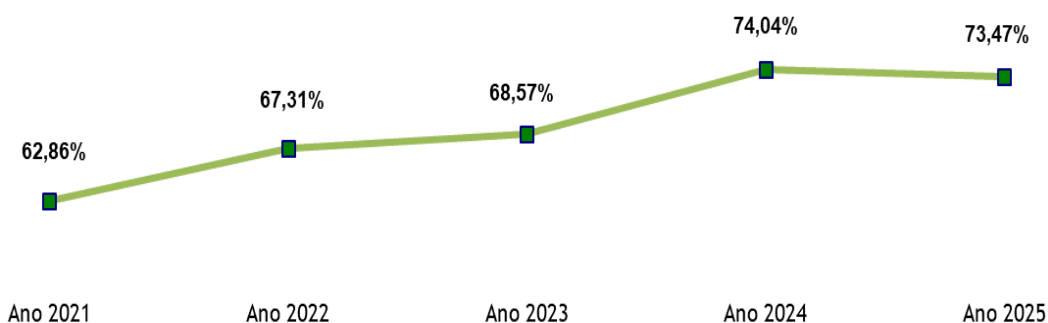
**Gráfico 7** – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

#### 4. Efetivos por nível de escolaridade



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

Conforme ilustra o gráfico anterior, o nível de escolaridade dominante foi a licenciatura com 64 trabalhadores, seguido do 12.º ano de escolaridade, com 21 efetivos, correspondendo, respetivamente, a 65,31% e 21,43% do total.



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

A taxa de habilitação superior<sup>1</sup> tem tido uma tendência de crescimento, com exceção do ano de 2025, em que se verificou uma ligeira redução, conforme se pode constatar no gráfico supra.

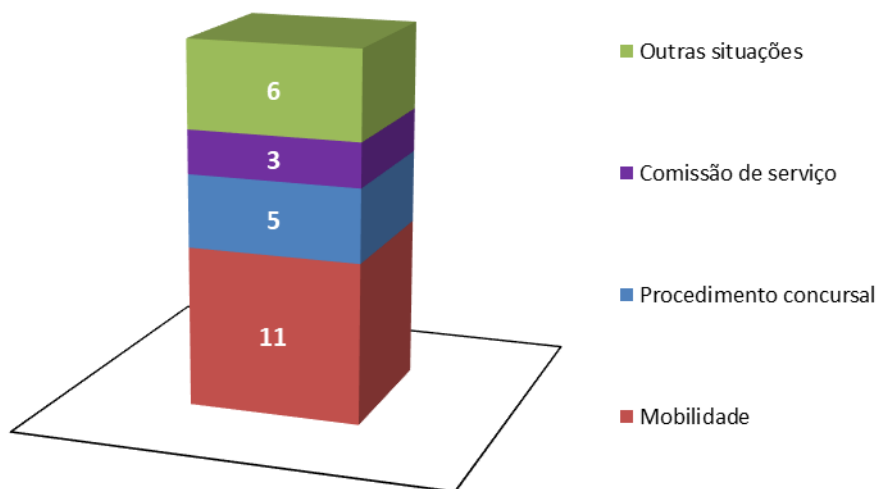
## 5. Trabalhadores com deficiência

Em 2025, registaram-se 7 trabalhadores com deficiência, dos quais 6 do género feminino e 1 do masculino.

## 6. Admissões e regressos

No ano em análise, ocorreram 25 admissões e regressos, conforme ilustra o gráfico seguinte. Do conjunto de admissões e regressos, 16 verificaram-se na carreira de técnico superior, das quais 10 por mobilidade.

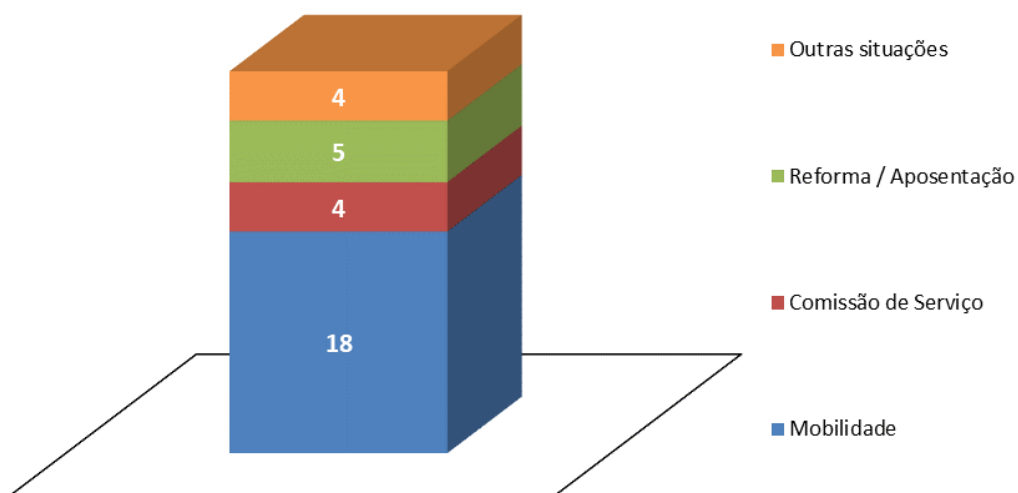
<sup>1</sup> Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos



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

## 7. Saídas

Cessaram funções na SG 31 trabalhadores durante o ano de 2025, por motivos diversos, com a distribuição apresentada no gráfico seguinte. De relevar ainda que das 18 das saídas por mobilidade, 13 ocorreram na carreira/categoria de técnico superior e 5 na de assistente técnico.

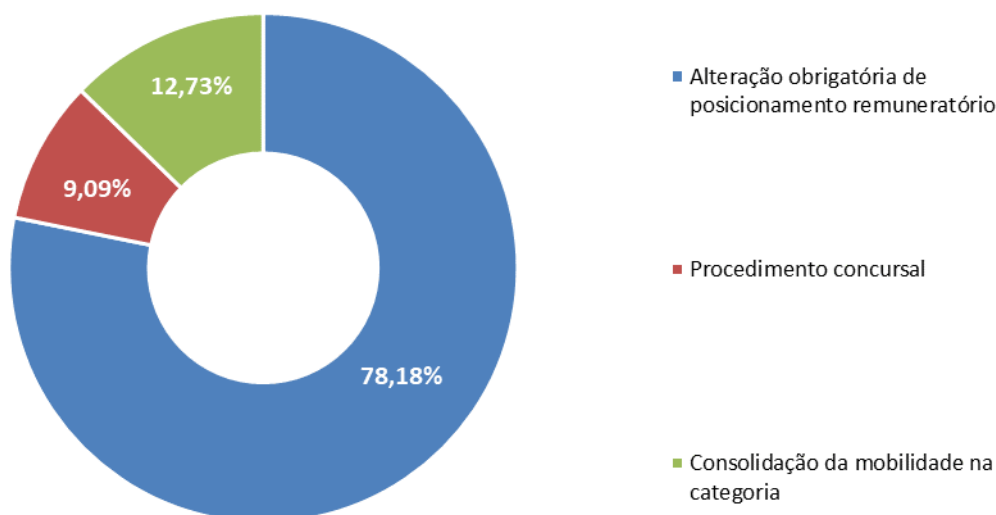


**Gráfico 11** – Saídas de trabalhadores durante o ano segundo o motivo

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

No que confere às mudanças de situação, foram contabilizadas 55, das quais 38 na carreira/categoria de técnico superior, 15 na de assistente técnico e 2 na de assistente operacional.

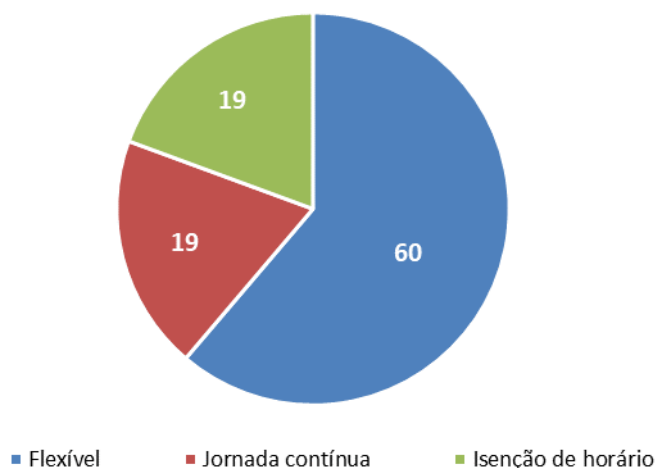
Das mudanças verificadas, 78,18% deveram-se a alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, como detalhado no gráfico seguinte.



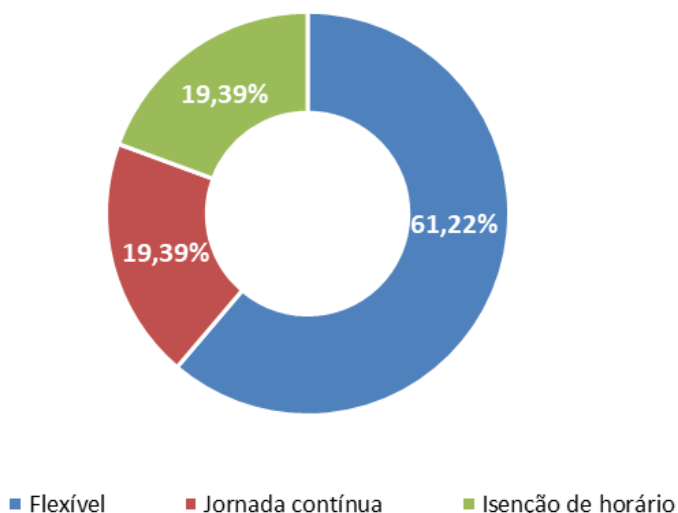
**Gráfico 12** – Mudanças de situação de trabalhadores segundo o motivo

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

A modalidade de horário de trabalho flexível foi a mais praticada, uma vez que integrou 60 trabalhadores da SG, correspondendo a 61,22% do total dos efetivos, conforme se pode verificar nos gráficos que se seguem.



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



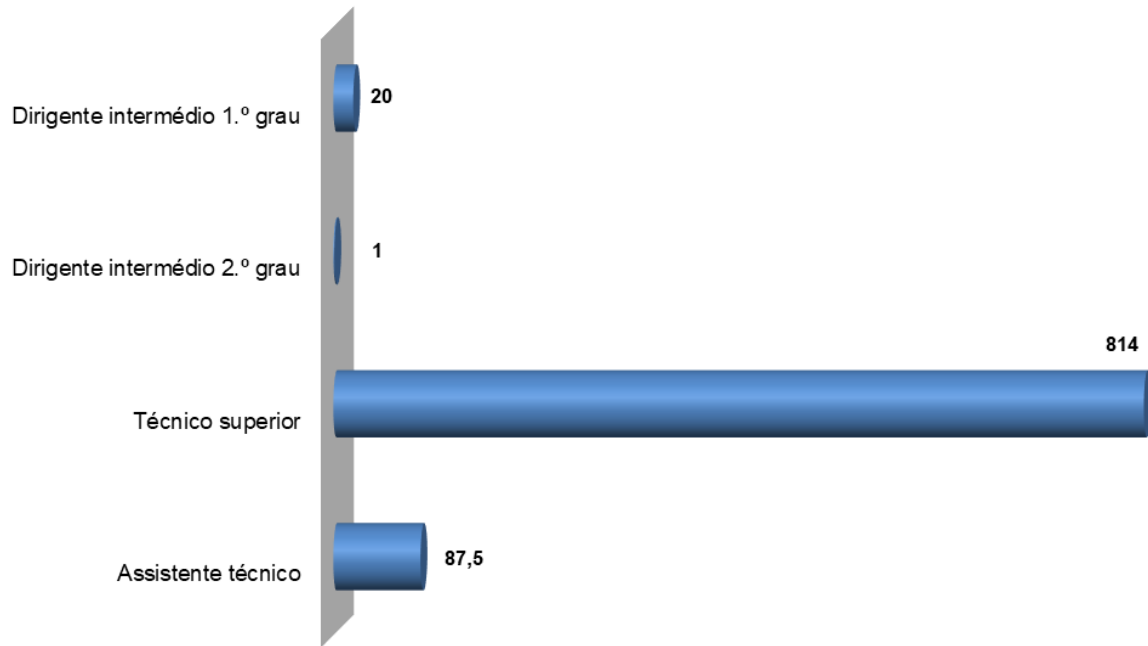
**Gráfico 14** – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

Todos os trabalhadores cumpriram horário de tempo completo.

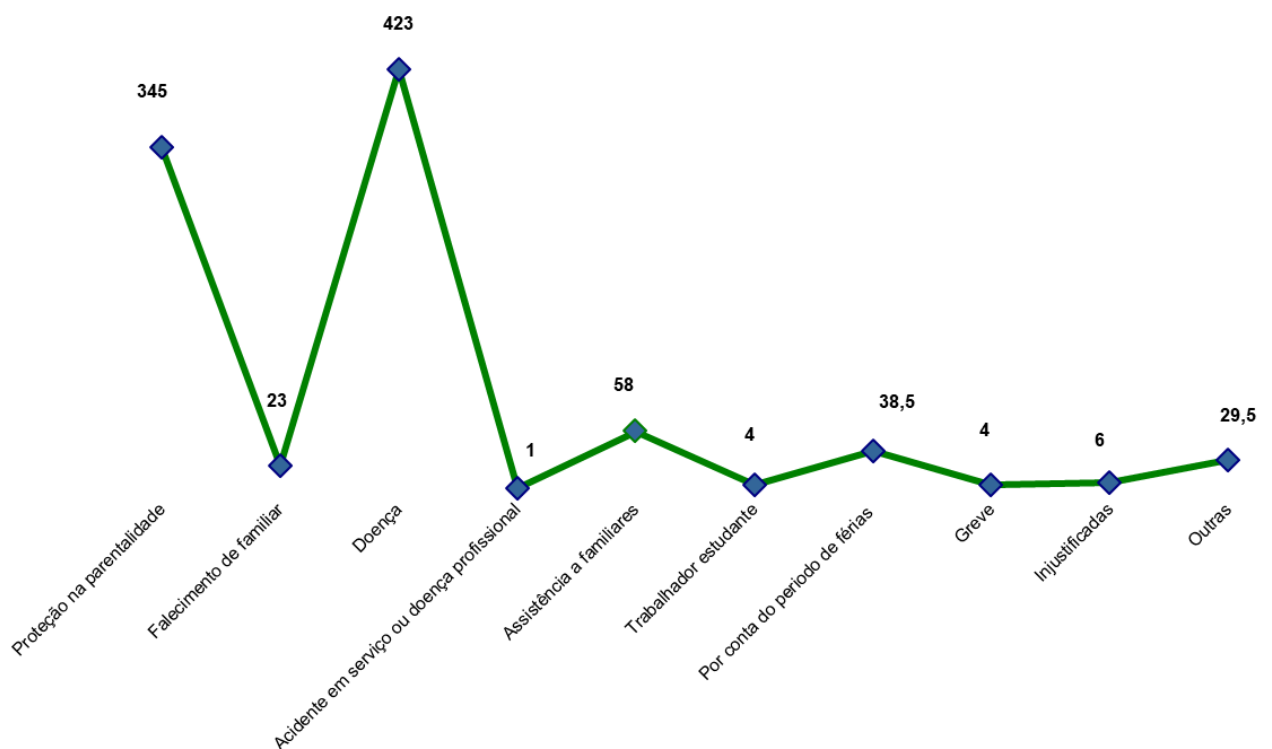
## 10. Ausências ao trabalho

Em 2025, a carreira/categoria de técnico superior foi a que registou o maior número de dias de ausências ao trabalho, com 814 dias, ou seja 87,39% da totalidade apurada (931,5 dias de ausência), conforme ilustra o **Gráfico 15**.

Analisando o número de efetivos por cargo/carreira, verifica-se que os 60 trabalhadores da carreira de técnico superior apresentaram a maior média de ausências ao trabalho, com 13,57 dias por trabalhador.



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



**Gráfico 16** – Distribuição das ausências ao trabalho por motivo

Do computo global dos dias de ausência apurados em 2025, a rubrica com maior relevância foi a doença, com 423 dos 931,5 dias registados, o que equivaleu a 45,41% do total.

De destacar igualmente as ausências associadas à proteção na parentalidade, com 345 dias, correspondendo a 37,04% do total.

Em 2025, observou-se uma redução de 44,5 dias de ausências ao trabalho quando comparado com o ano anterior, em que se registaram 976 dias. Esta redução traduziu-se em menos 4,56% do total de ausências face ao ano 2024.

## II – Encargos com Pessoal

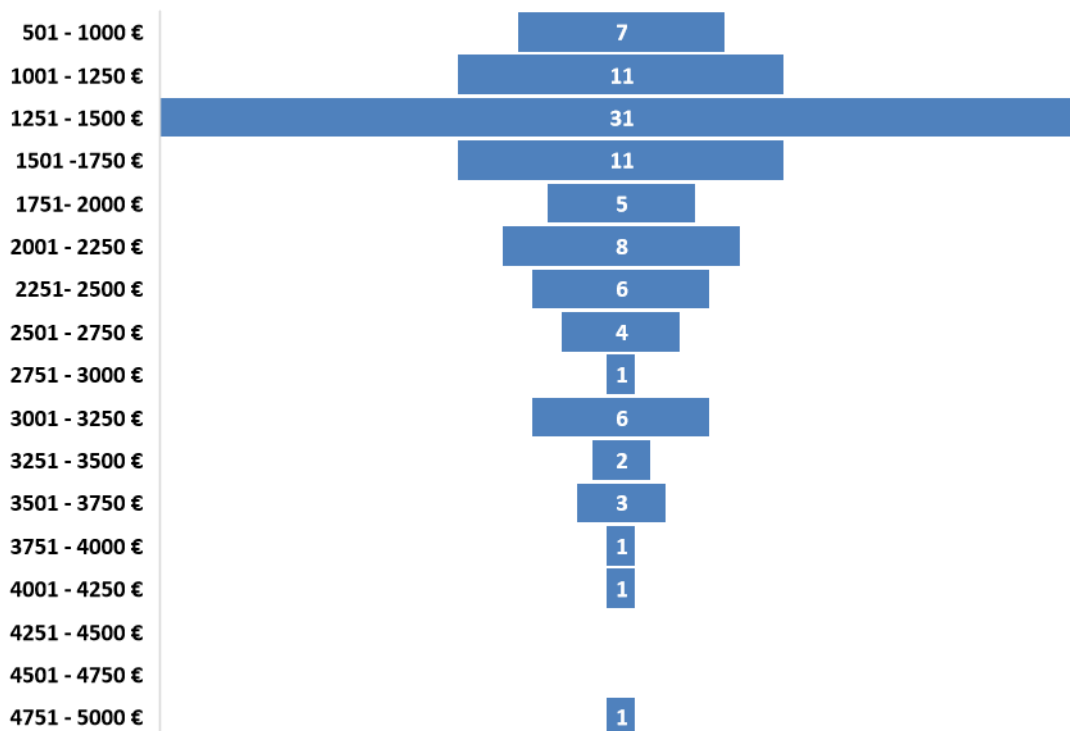
### 1. Remunerações mensais ilíquidas

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

Escalão de remunerações (€)	Número de trabalhadores/Género		Total
	M	F	
<b>501 - 1000</b>		7	<b>7</b>
<b>1001 - 1250</b>	2	9	<b>11</b>
<b>1251 - 1500</b>	3	28	<b>31</b>
<b>1501 -1750</b>	2	9	<b>11</b>
<b>1751 - 2000</b>	2	3	<b>5</b>
<b>2001 - 2250</b>	2	6	<b>8</b>
<b>2251 - 2500</b>	2	4	<b>6</b>
<b>2501 - 2750</b>	1	3	<b>4</b>
<b>2751 - 3000</b>		1	<b>1</b>
<b>3001 - 3250</b>	2	4	<b>6</b>
<b>3251 - 3500</b>		2	<b>2</b>
<b>3501 - 3750</b>	1	2	<b>3</b>
<b>3751 - 4000</b>		1	<b>1</b>
<b>4001 - 4250</b>		1	<b>1</b>
<b>4751 - 5000</b>		1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>98</b>

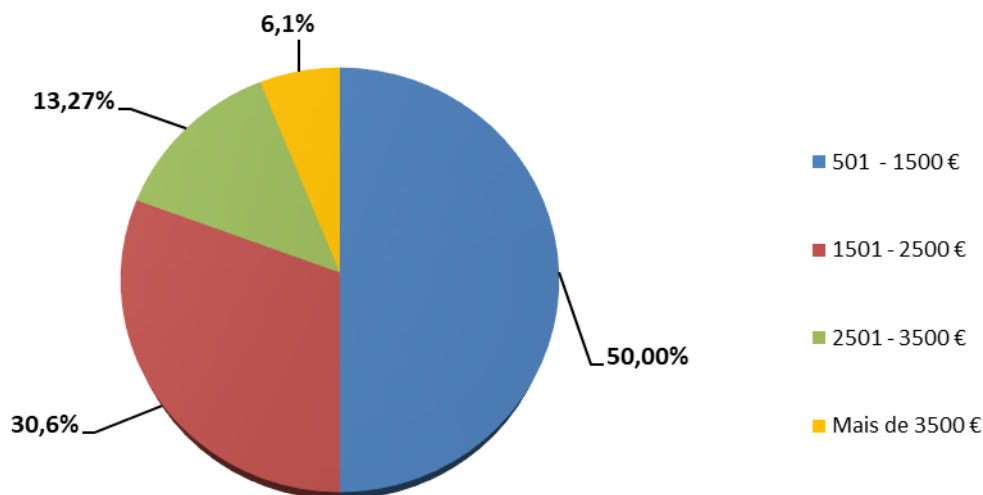
**Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas por escalões remuneratórios**

O escalão remuneratório que integrava mais trabalhadores (31) foi o de 1251€-1500€, conforme espelha o quadro anterior e ilustra o gráfico seguinte.



**Gráfico 17** – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Do universo de 98 trabalhadores da SG, 49 estavam posicionados nos 3 primeiros escalões remuneratórios (501€-1500€), ou seja 50% do total de trabalhadores.



**Gráfico 18** – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas por género auferidas no ano de 2025, indicadas no quadro seguinte, permitem concluir que o leque salarial<sup>2</sup> no género masculino foi de 3,55 e no feminino de 5,06.

Remuneração ( € )	M	F
<b>Mínima</b>	1.017,98	979,05
<b>Máxima</b>	3.618,26	4.949,55

**Quadro 5** – Remuneração mínima e máxima por género

## 2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.754.316,52 €
Suplementos remuneratórios	62.335,76 €
Prémios de desempenho	11.639,40 €
Prestações sociais	134.154,50 €
Outros encargos com pessoal	690.515,80 €
<b>TOTAL</b>	<b>3.652.961,98 €</b>

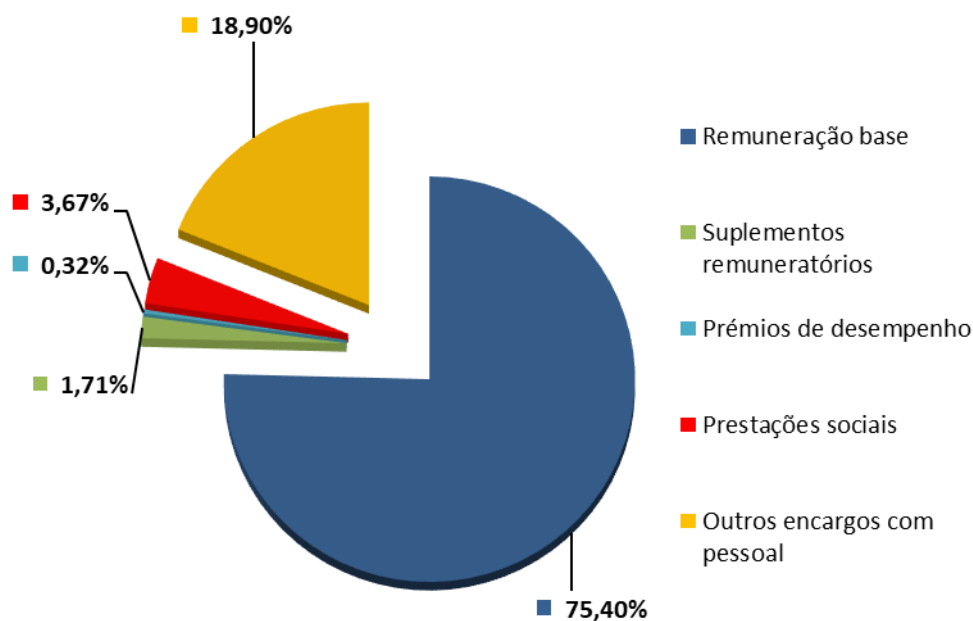
**Quadro 6** – Encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal ascendeu a 3.652.961,98 €, o que significou um aumento de 173.952,73 € quando comparado com o ano de 2024.

Salienta-se que no ano em análise, do total dos encargos com pessoal, a remuneração base equivaleu a 75,40%.

Foram ainda distribuídos prémios de desempenho no valor de 11.639,40 €, o que correspondeu a 0,32% do total.

<sup>2</sup> 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.

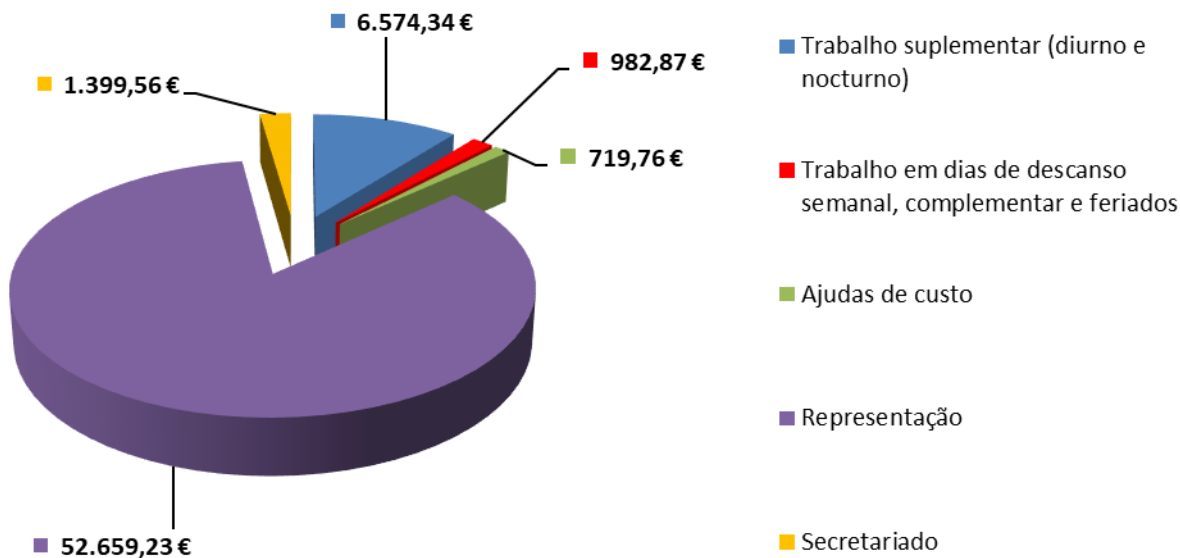
Para além do valor constante na rúbrica "Remuneração base" (2.754.316,52 €), houve ainda um encargo adicional com remunerações base referente a 10 trabalhadores da SG, que desempenharam funções em gabinetes ministeriais, no valor de 163.996,64 €.

Esse valor (163.996,64 €) gerou descontos da entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social no montante de 38.949,20 €, o qual também não está contabilizado na rubrica "Outros encargos com pessoal" (690.515,80 €).

### 3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 62.335,76 €.

Nesta rubrica, as despesas de representação foram o encargo mais elevado, que absorveu 84,48% do montante total.



*Gráfico 20 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios*

#### 4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Abono de família	1.914,48 €
Subsídio de refeição	132.240,02 €
<b>TOTAL</b>	<b>134.154,50 €</b>

*Quadro 7 – Encargos com prestações sociais*

O total de encargos apurados com prestações sociais atingiu 134.154,50 €, destacando-se o subsídio de refeição com 132.240,02 € como o mais significativo, o que correspondeu a 98,57% do total deste tipo de encargos.

#### 5. Encargos com benefícios sociais

Em 2025 não existiram encargos com benefícios sociais.

### III – Segurança e Saúde no Trabalho

#### 1. Acidentes de trabalho

Em 2025, foi registado um acidente de trabalho, ocorrido *in itinere*, sem dar lugar a baixa.

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

Durante o ano de 2025, realizaram-se 37 exames médicos, cujo encargo se fixou em 5.868,40 €.

Foram ainda realizadas 11 visitas aos postos de trabalho.

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

Em 2025, foram promovidas 11 ações de formação e sensibilização na área de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 70 trabalhadores.

### IV – Formação Profissional

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

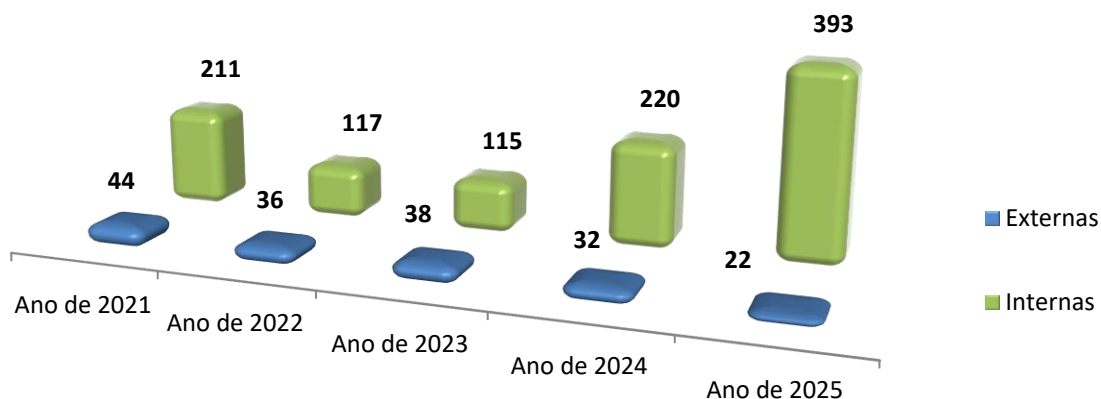
Tipo de ação	Duração das ações de formação profissional			
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	Total
Interna	383	8	2	393
Externa	20	2		22
<b>Total</b>	<b>403</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>415</b>

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

As ações de formação profissional de âmbito interno corresponderam a 94,70% das participações, enquanto as de natureza externa a 5,30%.

Destaca-se que 97,11% das participações em ações de formação tiveram uma duração inferior a 30 horas.

O comparativo do número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos cinco anos encontra-se espelhado no gráfico infra.



**Gráfico 21** – Comparativo das participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

## 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	5		5	1
Dirigente superior 2.º grau	5		5	1
Dirigente intermédio 1º grau	26	2	28	6
Dirigente intermédio 2º grau	37	2	39	7
Técnico superior	271	17	288	59
Assistente técnico	46	1	47	22
Assistente operacional	3		3	2
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>22</b>	<b>415</b>	<b>98</b>

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

Em 2025, registaram-se 415 participações em ações de formação profissional. Destas, 288 foram realizadas por trabalhadores da carreira/categoria de técnico superior, 47 por trabalhadores na de assistente técnico e 39 por trabalhadores inseridos no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau.

Todos os 98 trabalhadores da SG participaram em ações de formação profissional.

Foi ainda participante em ações de formação profissional interna um técnico superior que se encontrava em regime de voluntariado.

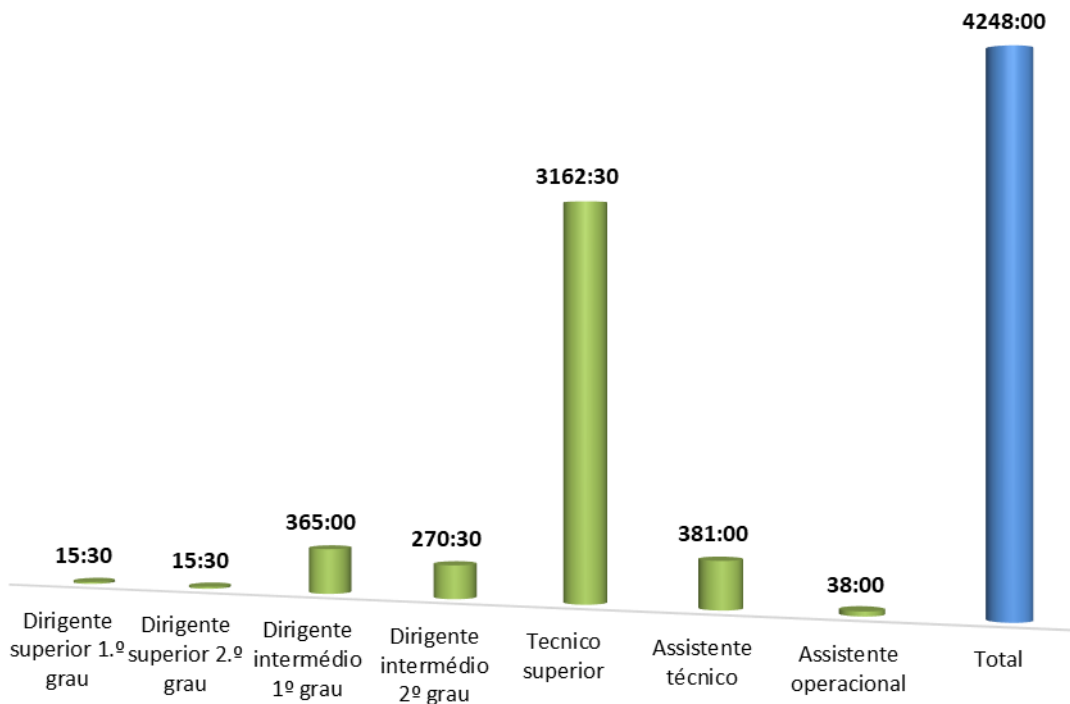
### 3. Horas despendidas em formação

<b>Cargo/carreira</b>	<b>Horas despendidas em ações internas</b>	<b>Horas despendidas em ações externas</b>	<b>Total de horas em ações de formação</b>
Dirigente superior 1.º grau	15:30		15:30
Dirigente superior 2.º grau	15:30		15:30
Dirigente intermédio 1º grau	337:30	27:30	365:00
Dirigente intermédio 2º grau	253:00	17:30	270:30
Tecnico superior	2782:30	380:00	3162:30
Assistente técnico	357:00	24:00	381:00
Assistente operacional	38:00		38:00
<b>Total</b>	<b>3799:00</b>	<b>449:00</b>	<b>4248:00</b>

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

Foram investidas 3.799:00 horas em ações de formação interna e 449:00 horas em ações de formação externa.

De acordo com o número de participações, os técnicos superiores registaram o maior número de horas de formação profissional, com 3.162:30 horas, correspondendo a 74,45% da totalidade de horas nesta rubrica, seguidos dos assistentes técnicos com 381:00 horas, que equivaleram a 8,97% do total.



**Gráfico 22** – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

#### 4. Despesas anuais

Tipo de ação	Valor €
Despesas com ações internas	8.913,56 €
Despesas com ações externas	1.357,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>10.270,56 €</b>

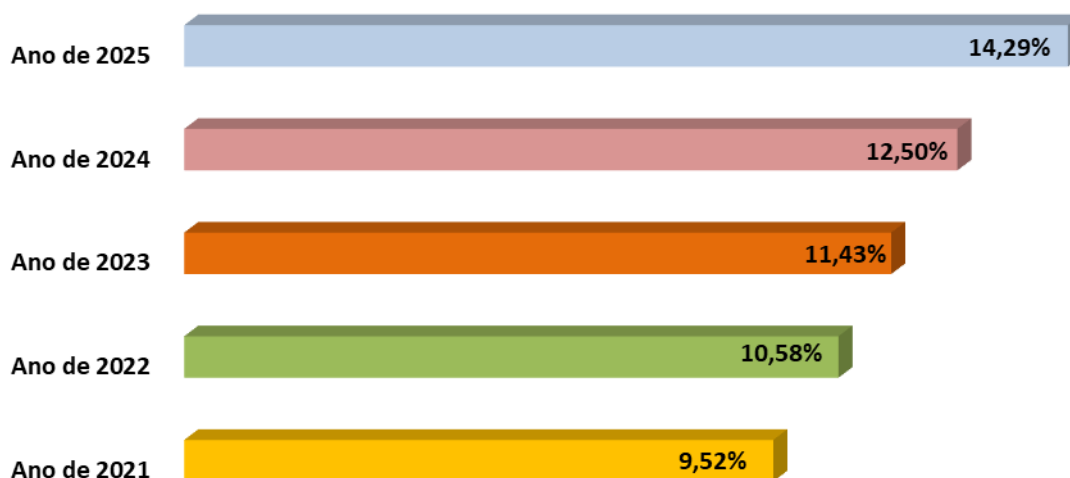
**Quadro 11** – Despesas anuais com formação

Conforme resulta do quadro anterior, as despesas com ações de formação profissional de âmbito interno representaram um maior encargo, quando comparadas com as de natureza externa, traduzindo-se em 86,79% da despesa anual.

## V – Relações Profissionais

Em 31 de dezembro de 2025, existiam 14 trabalhadores sindicalizados, cujas quotas sindicais foram descontadas no vencimento auferido.

Releva-se que nos últimos 5 anos tem existido uma tendêcia de aumento do número de trabalhadores sindicalizados, conforme se constata no gráfico infra.



**Gráfico 23** – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

## VI – Disciplina

No ano em análise, não foi instaurado qualquer processo de natureza disciplinar.

**VII – Indicadores de Gestão**

<b>Indicadores de Gestão</b>						
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	16,19%	14,42%	13,33%	17,31%	<b>25,51%</b>
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	15,24%	15,38%	12,38%	18,27%	<b>31,63%</b>
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	106,25%	93,75%	107,69%	94,74%	<b>80,65%</b>
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	49,52%	55,77%	56,19%	60,58%	<b>61,22%</b>
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	51,81	51,18	51,76	51,71	<b>52,31</b>
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	24,56	23,30	22,33	22,44	<b>23,01</b>
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	75,24%	75,96%	78,10%	79,81%	<b>82,65%</b>
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	42,86%	42,31%	46,67%	44,23%	<b>46,94%</b>
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	12,38%	11,54%	12,38%	12,50%	<b>12,24%</b>
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	62,86%	67,31%	68,57%	74,04%	<b>73,47%</b>
Taxa de Habilitação Secundária	1º ano + 2º ano + CMS / Total de efetivos x 100	28,57%	25,96%	27,62%	23,08%	<b>23,47%</b>
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações <= 9º ano / Total de efetivos x 100	8,57%	6,73%	3,81%	2,88%	<b>3,06%</b>

### Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- Predominantemente do género **feminino**
- Média de idade de **52,31 anos**  
Com maior concentração de trabalhadores (moda) nos escalões etários **50-54 e 55-59 anos**
- Habilitações académicas ao nível da **licenciatura**
- Integra a carreira de **técnico superior**
- Média de antiguidade de **23,01 anos** de serviço na Administração Pública  
O escalão de antiguidade com maior número de trabalhadores (moda) foi o de **25-29 anos**
- Detém uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
- Aufere a remuneração base mensal ilíquida média de **1.850,77 €**, com o maior número de trabalhadores no intervalo remuneratório compreendido entre **1.251 € e 1.500 €**



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**  
TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL

