



Balanço Social SGMAI

2024

Ficha técnica:

Título:

Balanço Social 2024

Propriedade e Edição:

Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna

Rua de São Mamede, n.º 23

1100-553 LISBOA

Tel: 213 409 000

www.SGMAI.mai.gov.pt | sec.geral.mai@SGMAI.mai.gov.pt

Elaborado por:

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)

Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

Tratamento de dados, conceção, composição e grafismo:

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)

Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

Capa:

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)

Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

Abril, 2025

Conteúdo

1. Enquadramento	2
1.1. Contexto e Objetivos	2
1.2. Caracterização da SGMAI	2
1.2.1. Missão, visão e valores.....	3
1.2.2. Atribuições.....	3
1.2.4. Organização	4
1.2.5 . Serviços Prestados	5
2. Recursos humanos da SGMAI	6
2.1. Evolução do Número de Trabalhadores	6
2.2. Evolução do número de trabalhadores por ano	8
2.3. Caracterização dos trabalhadores	11
2.3.6 Antiguidade na Função Pública	18
2.3.6 Caracterização segundo a estrutura habilitacional	20
2.3.7 Trabalhadores portadores de deficiência	22
2.4. Movimentos de trabalhadores	22
2.4.1. Admissão/Regresso de Trabalhadores	23
2.4.2. Saída de Trabalhadores	25
2.5. Modalidades de horário.....	27
2.6. Assiduidade	28
2.6.1. Absentismo	28
2.7. Formação	30
3. Encargos com pessoal	31
3.1. Estrutura remuneratória.....	31
3.2. Total de encargos	33
4. Indicadores de Gestão	35

1. Enquadramento

1.1. Contexto e Objetivos

O presente Balanço Social constitui uma ferramenta estratégica de apoio à gestão de recursos humanos da SGMAI, baseada em indicadores objetivos, recolhidos com data de referência de 31 de dezembro de 2024. Este documento, elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, assume particular relevância para a análise de tendências, otimização de recursos e planeamento sustentado da força de trabalho.

A análise detalhada dos dados, complementada pela comparação com exercícios anteriores, permite compreender melhor a trajetória dos recursos humanos da SGMAI — nomeadamente ao nível da sua composição, dinâmica e desafios emergentes.

Num contexto de transformação digital e impacto crescente da Inteligência Artificial (IA), a gestão de pessoas enfrenta novos desafios e oportunidades. A IA permite:

- A melhoria da qualidade da informação que sustenta a tomada de decisões.
- Personalizar experiências de colaboradores, promovendo formação e desenvolvimento direcionados.

Contudo, o uso da IA também exige atenção redobrada a questões como:

- Privacidade e segurança de dados,
- Resistência à mudança e risco de desumanização das relações laborais.

A SGMAI reconhece esta dualidade e aposta numa abordagem equilibrada entre inovação tecnológica e valorização humana, com foco na eficiência e ética.

1.2. Caracterização da SGMAI

A SGMAI é um organismo com uma dupla vertente de serviço, atuando como prestadora, com maior ou menor extensão, de serviços técnicos, comuns e transversais, aos serviços e organismos da Administração Interna e, igualmente, na sua dimensão virada para o exterior, quer num quadro macro relativo, entre outros, à Administração Eleitoral, às Relações Internacionais, à Gestão dos Fundos Comunitários, à violência doméstica, quer no conhecimento relacionado com os grandes projetos levados a cabo nas áreas das Tecnologias da Informação e da Comunicação e ainda, num âmbito mais micro, como sejam, designadamente, os processos de autorização para a angariação de receitas a nível do território continental.

1.2.1. Missão, visão e valores

Visão

Pretende-se que a SGMAI seja um serviço no âmbito do MAI que sustenta a sua atividade na satisfação das necessidades e expectativas das partes interessadas e no respeito pelos princípios éticos próprios da Administração Pública (AP).



Missão

A SGMAI é uma organização de administração direta do Estado que procura garantir a concentração de funções técnico-administrativas e a respetiva normalização de processos nos serviços e organismos do MAI.

Valores

Qualidade: Trabalhar para superar as expectativas dos clientes da organização e oferecer continuamente um serviço que satisfaça as necessidades destes;

Inovação: Procurar novas soluções para responder aos desafios diários. Valorizar o espírito inovador e a iniciativa individual e manter canais abertos para implementar novos métodos de trabalho, abordagens e metodologias;

Rigor: Assegurar um desempenho com elevados níveis de profissionalismo e competência, com o empenho na procura de soluções eficazes e eficientes para alcançar objetivos;

Sustentabilidade: Assegurar o equilíbrio das contas públicas e respeitar a sociedade e o ambiente

1.2.2. Atribuições

Nos termos do seu diploma orgânico e com a estrutura formal definida, a SGMAI prossegue um conjunto alargado de atribuições, no âmbito da área governativa da Administração Interna, das quais se destacam, a título de exemplo:

- Acompanhamento, avaliação e controlo das atividades financeira e orçamental das entidades, serviços e organismos;
- Prestação de serviços comuns no quadro do exercício de funções transversais;
- Elaboração anual do Plano de Compras do Ministério (PCM), procedendo, junto dos serviços e organismos da AI, ao levantamento e à agregação de necessidades de bens e serviços;
- Apoio à gestão eficiente dos recursos dos serviços, sem prejuízo das competências legais dos respetivos dirigentes;
- Conceção, instrução, acompanhamento, preparação, programação e execução nacional, anual e plurianual, das candidaturas a financiamento relativamente a fundos comunitários e outros financiamentos internacionais;
- Apoio administrativo e logístico integral, bem como, gestão administrativa do património afeto aos gabinetes dos membros do Governo, às comissões, grupos de trabalho e outros organismos sem estrutura administrativa própria;

- Planeamento estratégico e de apoio na formulação de políticas, incluindo a área legislativa;
- Relações Internacionais, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros e de acordo com os objetivos definidos para a política externa portuguesa;
- Administração Eleitoral;
- Gestão dos sistemas de informação e de comunicação;
- Produção de estatísticas e estudos ao nível dos programas especiais que tem como grupo alvo as vítimas mais vulneráveis;
- Funções de planeamento, gestão, execução e monitorização de todos os projetos incluídos na Lei de Programação de Infraestruturas e Equipamentos das Forças e Serviços de Segurança.

Para assegurar a prossecução das suas atribuições, a SGMAI promove formas alargadas de parceria e de cooperação com outras entidades, nacionais e estrangeiras, designadamente com universidades e centros de investigação.

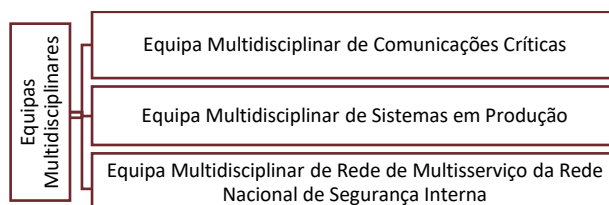
1.2.4. Organização

A SGMAI é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, cuja organização interna obedece a um modelo de estrutura hierarquizada, constituída por **11 unidades orgânicas nucleares, 18 unidades orgânicas flexíveis e 3 equipas multidisciplinares**, coordenadas por **Diretores de Serviço, Chefes de Divisão e Chefes de Equipa**.

As unidades orgânicas nucleares e flexíveis, bem como as respetivas dependências hierárquicas estão organizadas da seguinte forma:



Equipas Multidisciplinares



1.2.5 . Serviços Prestados

No âmbito das suas atribuições, a SGMAI presta um conjunto alargado de serviços que têm, igualmente, um conjunto diversificado de destinatários.

Por forma a diminuir a complexidade na intervenção em temáticas tão variadas, e garantir a coesão na intervenção, estão definidos procedimentos e consequentemente circuitos de comunicação diferenciados ajustados à tipologia das partes interessadas e dos serviços prestados, de acordo com quadro seguinte:

Partes interessadas / Stakeholders	Serviços prestados
Estrutura Dirigente SGMAI	Coordenação dos serviços técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações-públicas, qualificação, inovação, qualidade, e controlo orçamental, dados estatísticos e informativos.
Colaboradores SGMAI	Recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações-públicas, qualificação, inovação, qualidade, e iniciativas de responsabilidade social.
Gabinetes Ministeriais	Apoio técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações-públicas, qualificação, inovação, qualidade e controlo orçamental, dados estatísticos e informativos.
ANSR	Recursos humanos, qualificação, execução e controlo orçamental.
Outros organismos MAI	Contratação Pública, Qualificação, qualidade, relações-públicas, controlo orçamental, Parcerias em projetos específicos, Interoperabilidade de sistemas, Planeamento e Avaliação e Projetos na área da Segurança Interna.
Cidadão / Empresa	Angariação de receitas, registo de cartões de identidade, Recenseamento e processos eleitorais e referendários.
Outras entidades AP	Projetos de Benchmarking, sistema de reporte e feedback, Interoperabilidade de sistemas.
Entidades da Administração Local (CM's/JF's)	Apoio técnico, financeiro, logístico e jurídico; Disponibilização de plataformas de gestão do recenseamento e processos eleitorais.
Organizações da EU e Internacionais	Consolidação de contributos das entidades MAI para posição nacional/resposta a questionários; Emissão de pareceres sobre projetos/iniciativas; Coordenação do Plano Nacional de Implementação do Pacto de Reforço da PCSD Civil; Divulgação, processo de seleção e reporte da participação das FSS na PCSD - gestão Civil de Crises; Participação na Comissão Interministerial dos Assuntos Europeus (CIAE); BREXIT - coordenação posição MAI; (Nações Unidas) Processo relativo ao empenhamento das FSS nas missões de paz e Coordenação da participação das entidades MAI nos instrumentos das NU no domínio dos Direitos Humanos; Preparação das cimeiras bilaterais e Participação na Comissão Interministerial de Política Externa (CIPE)

2. Recursos humanos da SGMAI

2.1. Evolução do Número de Trabalhadores

Atendendo ao planeamento do efetivo para 2024, o mapa de pessoal da SGMAI para este ano contemplou 305 postos de trabalho (número de postos considerados necessários à prossecução das suas atribuições), apresentando **um número idêntico ao de 2023**, distribuídos da seguinte forma pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO's):

Quadro 1 - Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2024

Carreiras UO	Direção Superior	Direção Intermédia	Técnico Superior (TS)	Consultores	Informáticos	Assistente Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)	Total por UO
Direção	5			6		5	7	23
DSGOF		3	13			9	1	26
DSUMC		3	9			9	2	23
DSPCRH		2	8			12	2	24
DSDRP		3	13			12	8	36
DSAJCP		2	17			7	1	27
DSGFC		3	23			2	1	29
DSRI		3	25			1		29
DSATEE		2	6			2		10
DSGSIE		2	3		7	5		17
DAE		1	4			7	3	15
DSPPPI		2	21			2		25
DPIE		1						1
DSTIC		1	1		11	2	1	16
COGSIRESP		1						1
Equipas Multidisciplinares		3						3
Total de RH	5	32	143	6	18	75	26	305

A 31 de dezembro de 2024, os efetivos por UO distribuíram-se da seguinte forma:

Quadro 2 - Número de efetivos por Cargo/Carreira e UO

Carreiras UO	Direção Superior	Direção Intermédia	Técnico Superior (TS)	Consultores	Informáticos	Assistente Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)	Total por UO	Lugares ocupados (%)
DIREÇÃO	5				1	2	3	11	47,83%
DSGOF		3	7			4	1	15	57,69%
DSUMC		2	3			6	1	12	52,17%
DSPCRH		2	5			9	1	17	70,83%
DSDRP		2	12			8	2	24	66,67%
DSAJCPL		2	9			3	1	15	55,56%
DSGFC		3	10					13	44,83%
DSRI		3	13			1		17	58,62%
DSATEE		2	4			2		8	80,00%
DSGSIE		2			5	3		10	58,82%
DAE		1	2			2	2	7	46,67%
DSPPPI		2	3					5	20,00%
DPIE		1						1	100,00%
DSTIC		1	1		4	2		8	50,00%
COGSIRESP		1						1	100,00%
Eq.Multidis.		2						2	66,67%
Total RH	5,00	29,00	69,00	0,00	10,00	42,00	11,00	166	54,43%
Lugares ocupados (%)	100,0%	90,6%	48,3%	0,0%	55,6%	56,0%	42,3%	54,4%	54,43%

Contudo, à data de **31 de dezembro de 2024**, encontravam-se ocupados apenas **166 postos de trabalho**, o que corresponde a uma **taxa de execução de 54,43% face ao planeado**. Esta taxa relativamente baixa reflete, em grande medida, as dificuldades de recrutamento e a elevada rotação de pessoal verificada em diversas Unidades Orgânicas (UO).

As UO com menor capacidade de fixar trabalhadores foram a DSPPI, a DSGFC e a DAE. No que respeita às carreiras, os maiores défices registaram-se nos cargos de Consultores e Técnicos Superiores, seguidos pelos de Assistentes Técnicos e Informáticos.

2.2. Evolução do número de trabalhadores por ano

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados por ano

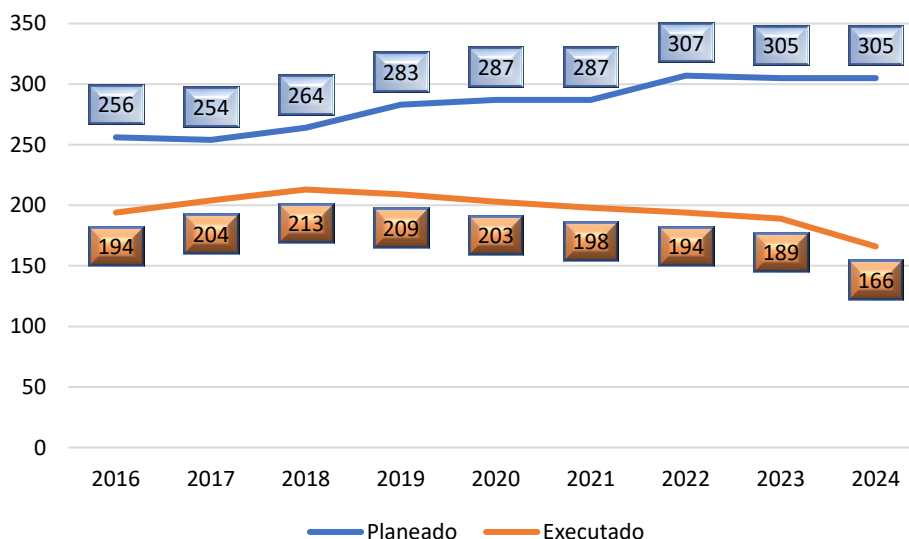


Gráfico 2 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados e Efetivos por ano

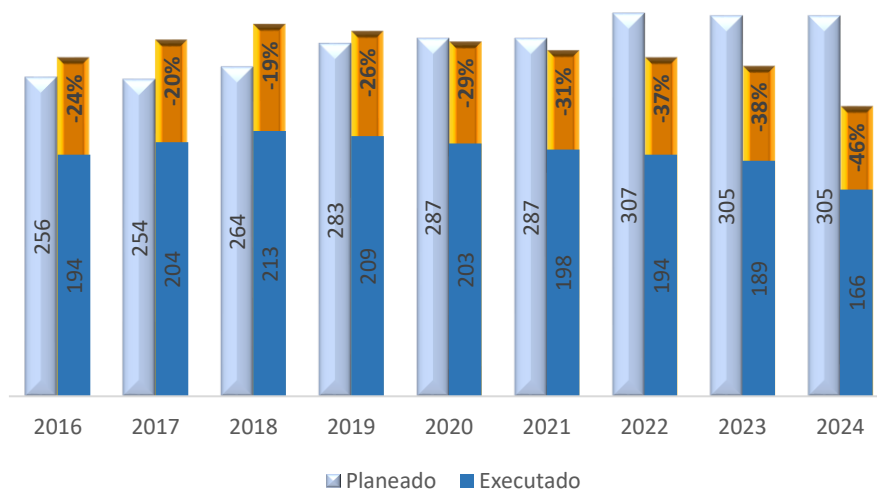


Gráfico 3 - Evolução média entre 2016-2024 de Efetivos por cargo/carreira

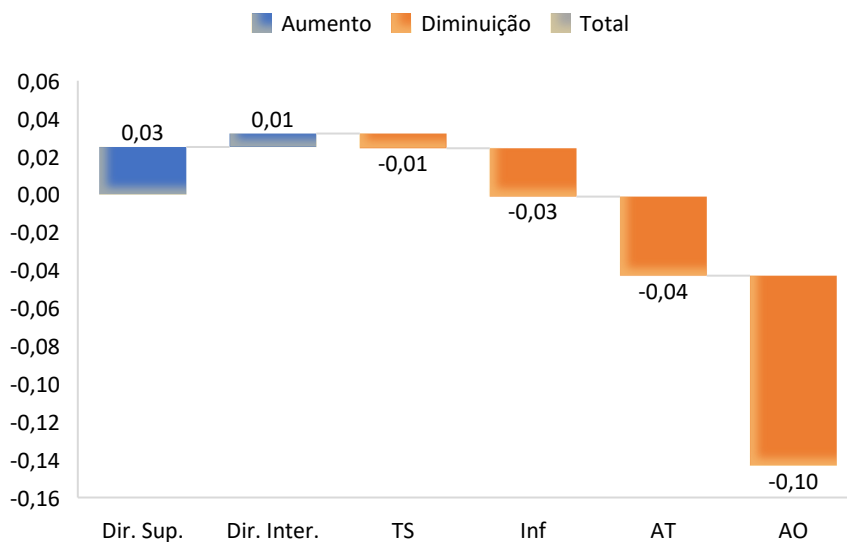
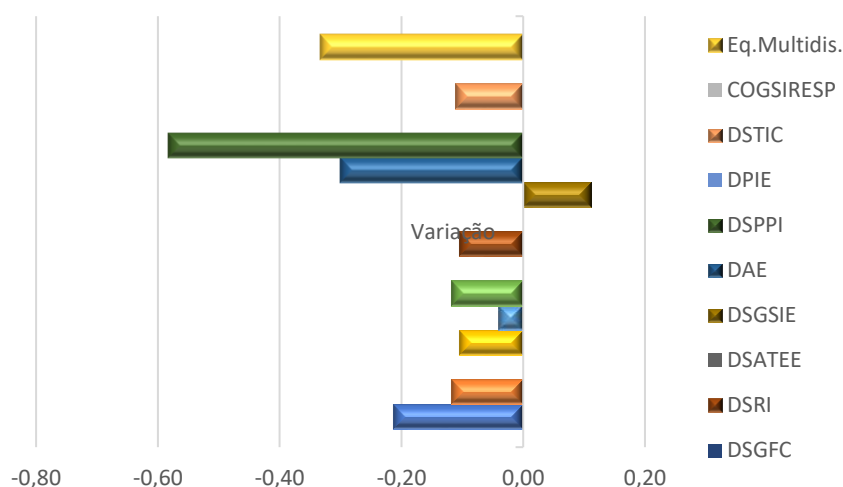


Gráfico 4 - Análise comparativa da evolução do Nº de trabalhadores por UO



UO	Direção	DSGOF	DSUMC	DSPCRH	DSDRP	DSAJCPL	DSGFC	DSRI	DSATEE	DSGSIE	DAE	DSPP	DPIE	DSTIC	COGSIRE SP	Eq. Multidis
Variação	-0,21	-0,12	0,00	-0,11	-0,04	-0,12	0,00	-0,11	0,00	0,11	-0,30	-0,58	0,00	-0,11	0,00	-0,33

O Gráfico 1 ilustra a evolução do número de trabalhadores no mapa de pessoal da SGMAI, considerando os valores planeados e executados ao longo dos últimos nove anos. Esta representação permite constatar que a curva apresenta oscilações anuais, com o número planeado a seguir uma trajetória ascendente, em contraponto ao executado, que tem vindo a diminuir desde 2019.

De acordo com o Gráfico 2, e conforme já evidenciado no Balanço Social de 2023, os maiores desvios entre o número planeado e o número efetivo de trabalhadores ocorreram a partir de 2021, com taxas de não preenchimento superiores a 30%, atingindo um diferencial máximo de 46% em 2024.

Os dados revelam uma redução progressiva do efetivo em praticamente todas as carreiras, sendo essa diminuição mais acentuada nas categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional. Em contrapartida, observa-se uma diminuição mais gradual nas carreiras de Técnico Superior e

Informático, o que evidencia uma **tendência para a qualificação técnica do perfil funcional** e uma **redução da dependência de funções de natureza operacional**.

Conforme se observa no **Gráfico 4**, a **evolução do número de trabalhadores em funções apresenta tendência negativa em todas as Unidades Orgânicas, com exceção da DSGSIE, que mantém um ligeiro crescimento no número de trabalhadores integrados**.

2.3. Caracterização dos trabalhadores

2.3.1. Trabalhadores segundo o género

Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2024

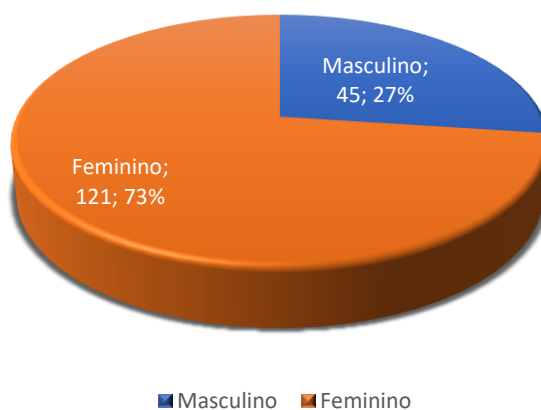
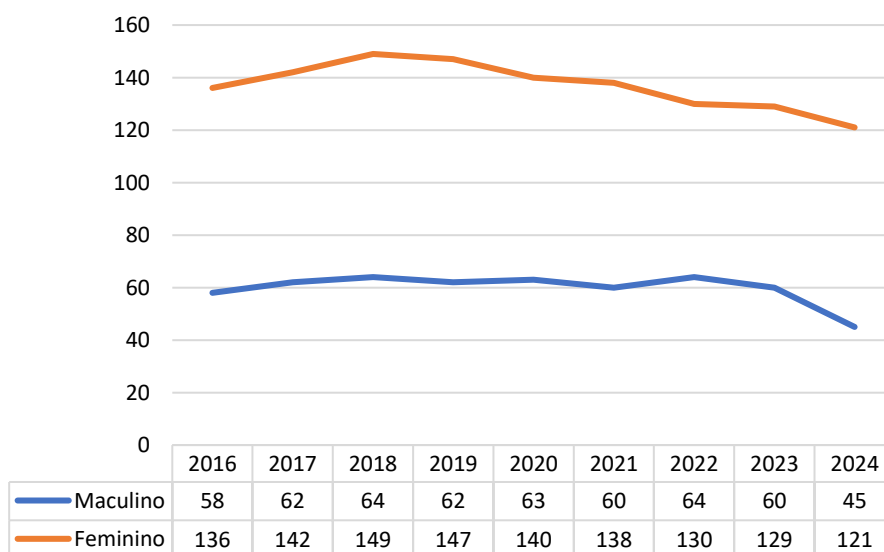


Gráfico 6 - Evolução do nº de trabalhadores segundo o género por anos



Taxa de Feminização

Anos	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de Feminização (%)	70,10	69,60	70,00	70,30	69,00	69,70	67,10	68,30	73,00

A **31 de dezembro de 2024**, existiam **121 trabalhadores do género feminino**, o que representa **73% do universo da organização**, e **45 trabalhadores do género masculino**, que representam **27% do universo total**.

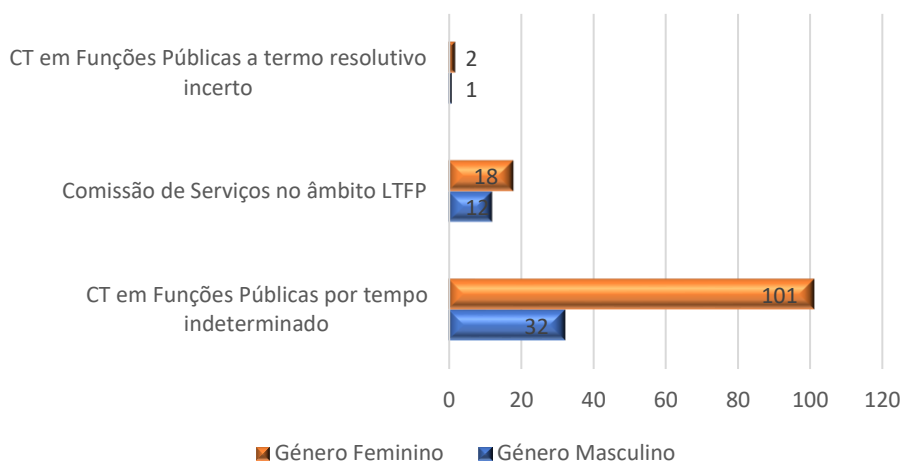
O número de mulheres em efetividade de funções na SGMAI tem-se mantido sempre superior ao dos homens. Entre **2016 e 2019**, ambos os géneros tiveram aumentos na sua população, situação que se **inverteu no género masculino em 2020 e no género feminino em 2021**.

Dessa forma, a **taxa de feminização da SGMAI em 2024 é de 73%**. Em todos os anos considerados para comparação, observa-se uma **predominância do número de trabalhadoras** em relação aos trabalhadores, refletindo a tendência verificada também na Administração Pública.

Importa salientar que a **taxa de feminização da SGMAI está acima da registada na Administração Pública em 2024**, a qual se situava nos **62%**.

2.3.2 Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género



No que diz respeito à **modalidade de vinculação dos trabalhadores** da SGMAI, o **Gráfico 7** demonstra que, tal como em 2023, a forma de vínculo **predominante** continua a ser o **contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, abrangendo **133 trabalhadores**. Em segundo lugar surge a **comissão de serviço ao abrigo da LTFP**, com **30 trabalhadores**.

Em termos percentuais, o **vínculo por tempo indeterminado representa 80,12%** do total de efetivos, evidenciando uma **expressiva prevalência** em relação às demais formas de vinculação. A **comissão de serviço**, segunda modalidade mais representada, corresponde a **18,07%**, o que revela uma diferença quantitativa significativa face ao regime contratual dominante.

2.3.4. Trabalhadores por cargo e carreira

Quadro 3 - Nº de Efetivos por Cargo/carreira e género

Cargo Categoria	Nº de Efetivos	Feminino	Masculino	Taxa de Feminização
SG	1	0	1	0,0%
SGA	4	1	3	0,6%
DS	11	6	5	3,6%
CD	17	14	3	8,4%
TS	70	52	18	31,3%
Inf	42	37	5	22,3%
AT	11	6	5	3,6%
AO	10	5	5	3,0%
Totais	166	121	45	73%

Gráfico 8 - % Cargo/Categoria face ao Total de Recursos Efetivos

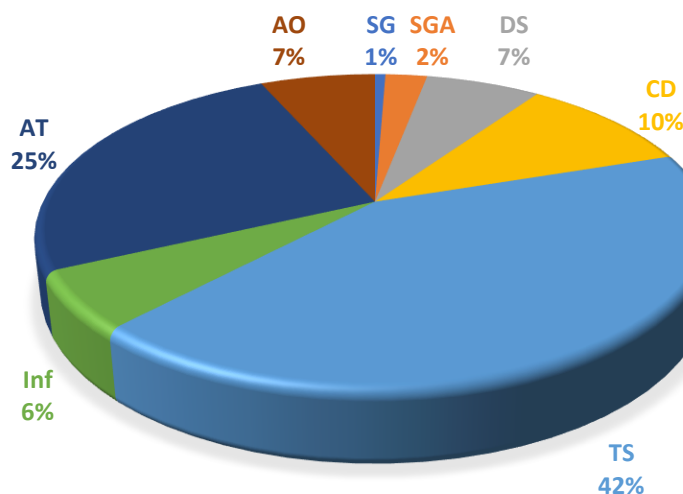
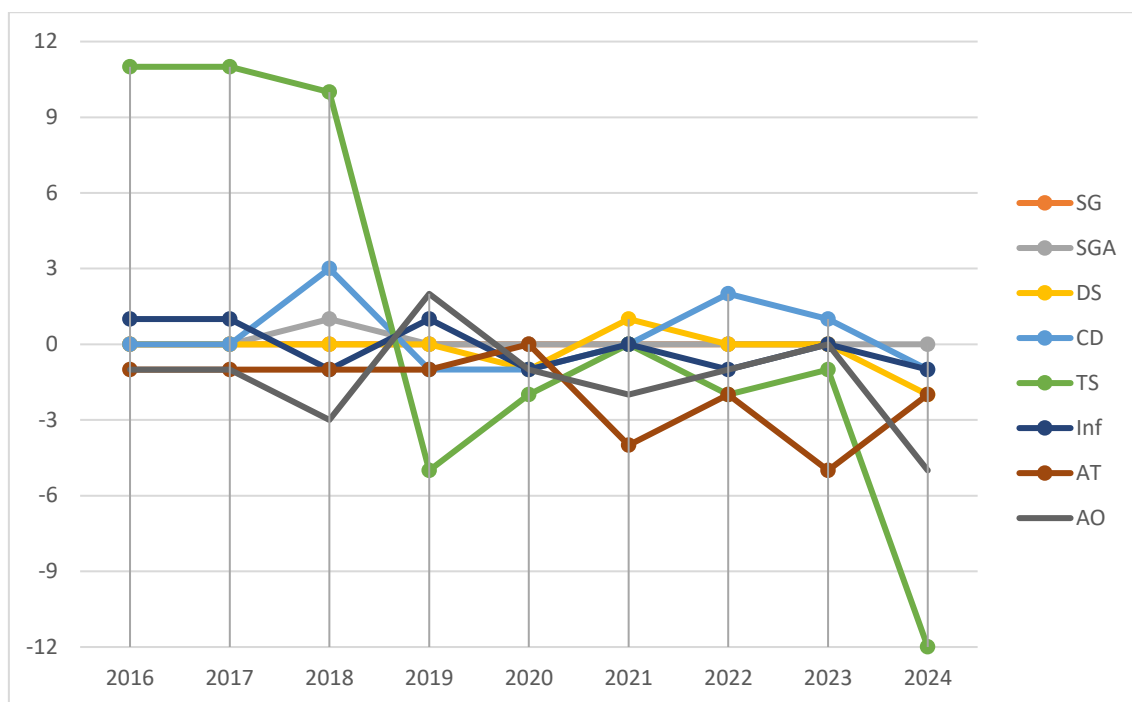


Gráfico 9 - Evolução média do número de trabalhadores nos Cargos /Carreiras 2016-2024



A análise conjunta do **Quadro 3** e do **Gráfico 8** permite constatar que a **carreira de Técnico Superior** é a mais representativa na SGMAI, integrando **70 trabalhadores**, o que corresponde a **42% do total de efetivos**. Esta carreira é também aquela onde se verifica a **maior taxa de feminização**, evidenciando uma presença particularmente significativa de trabalhadoras neste grupo profissional.

Numa análise evolutiva ao longo dos últimos **nove anos**, observa-se que é precisamente nesta carreira que se têm registado as **maiores oscilações anuais**, tanto em termos de aumentos como de reduções no número de efetivos. Em contraste, as **demais carreiras** apresentam **variações mais estáveis**, com uma evolução tendencialmente linear.

No que respeita ao **índice de tecnicidade** — indicador que reflete o peso dos Técnicos Superiores no total de trabalhadores — este situou-se, em 2024, nos **41,6%**, o que representa uma **diminuição de 1,3 pontos percentuais** face ao valor registado em 2023.

2.3.5. Estrutura Etária

Gráfico 10 - Pirâmide Etária da SGMAI 2024

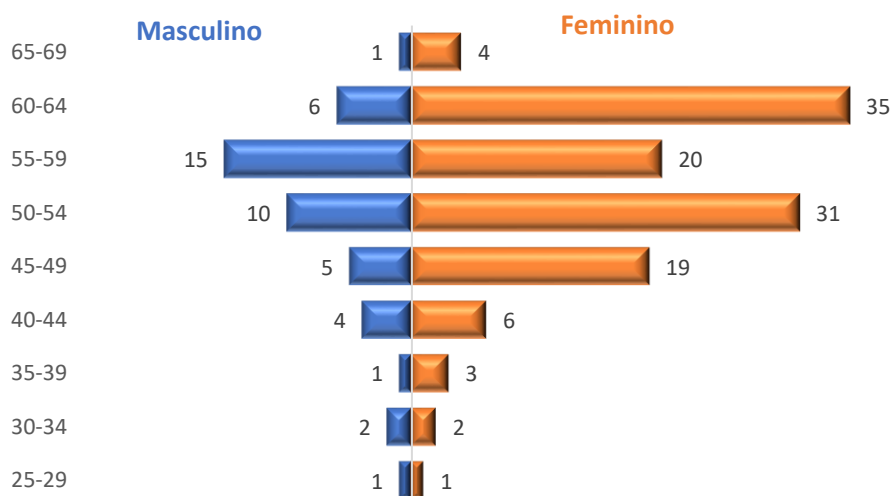
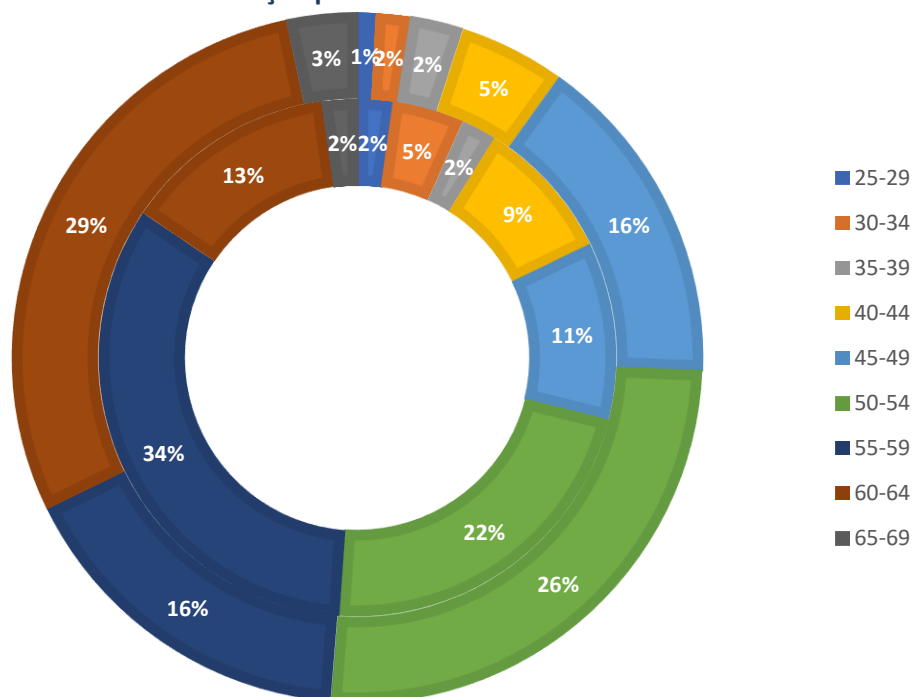


Gráfico 11 – Distribuição percentual dos escalões etários na SGMAI 2024



A análise da **pirâmide etária** (Gráfico 10) evidencia que a **maior parte dos trabalhadores da SGMAI tem 45 anos ou mais**, com destaque para os **41 colaboradores com idade superior a 60 anos**, o que antecipa uma **potencial vaga de aposentações** a médio prazo. Em contrapartida, apenas **6 trabalhadores têm menos de 35 anos**, refletindo uma reduzida presença de jovens na organização.

De acordo com os dados representados no **Gráfico 11**, observa-se que, entre as trabalhadoras, a **faixa etária mais representada é a dos 60 aos 64 anos**, abrangendo **29% do total feminino**, seguida do grupo entre **50 e 54 anos**, com **26%**. No caso dos trabalhadores do sexo masculino, a maior concentração verifica-se na **faixa dos 55 aos 59 anos (26%)**, seguida da faixa dos **50 aos 54 anos (22%)**, evidenciando um padrão semelhante ao registado no universo feminino.

A **idade média dos trabalhadores da SGMAI** em 2024 é de **54 anos**, um valor consideravelmente superior à média da Administração Pública no mesmo ano, fixada em **48,5 anos**. A **taxa de envelhecimento** atinge os **48,8%**, contrastando com uma **taxa de emprego jovem bastante reduzida**, fixada nos **1,2%**, o que reforça os desafios associados à renovação geracional da força de trabalho.

Gráfico 12 - Evolução das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2016 e 2024

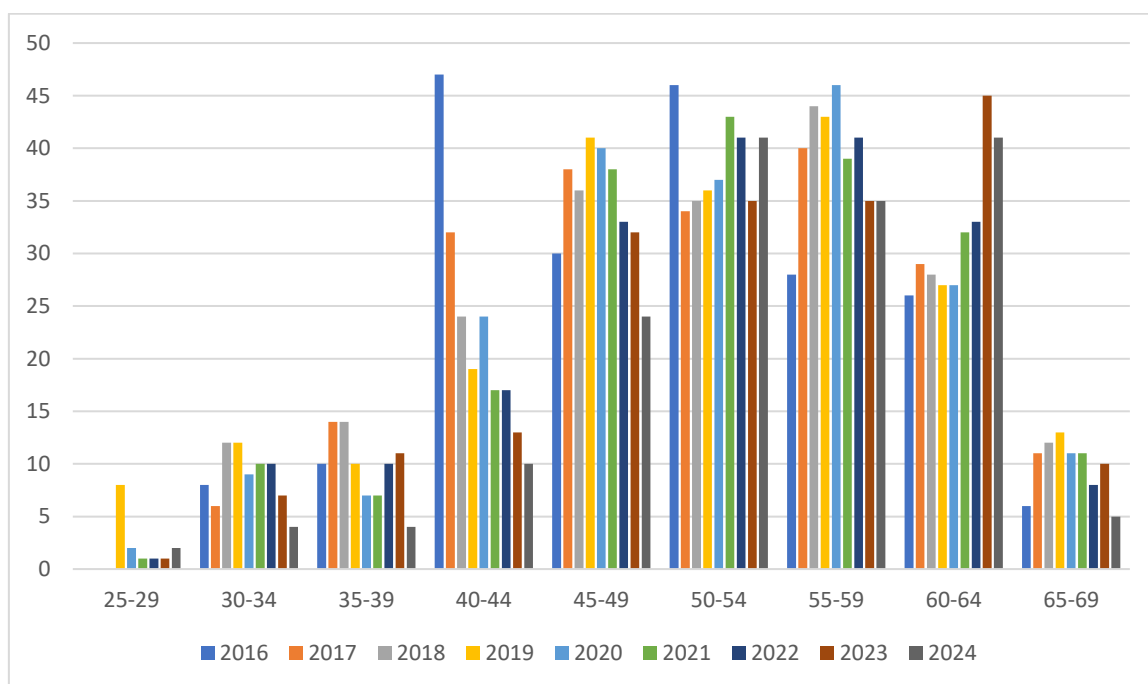
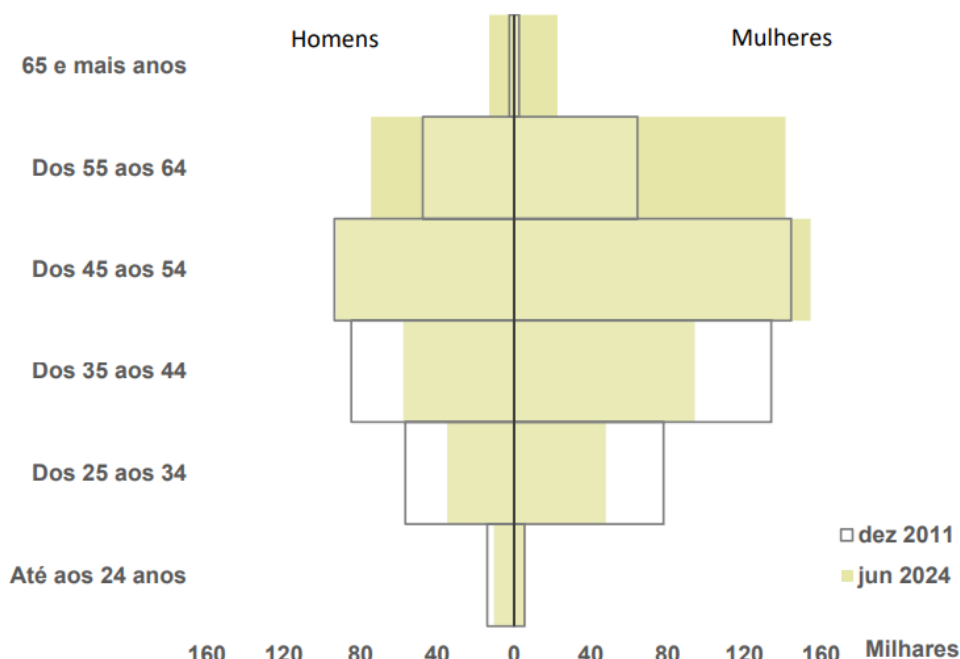


Gráfico 13 – Pirâmide etária comparativa de 2011 e 2024 na Administração Pública



A análise comparativa da **evolução da estrutura etária dos trabalhadores** ao longo dos últimos nove anos revela um **envelhecimento progressivo da força de trabalho** da SGMAI, refletido na diminuição contínua da proporção de trabalhadores nas faixas etárias mais jovens. Este fenómeno poderá estar relacionado, entre outros fatores, com a **reduzida oferta de procedimentos concursais externos**, que dificultam a entrada de novos profissionais na Administração Pública. De facto, o **recrutamento centralizado**, sendo o principal mecanismo de ingresso, tem-se revelado insuficiente para dar resposta às necessidades do organismo, nomeadamente no caso da SGMAI.

Importa destacar que esta **tendência não é exclusiva da SGMAI**, mas reflete uma realidade transversal a toda a Administração Pública. Conforme demonstrado no **Gráfico 13** e evidenciado no **Boletim Estatístico da DGAEP** (19 de dezembro de 2024), verifica-se, desde 2011, um **estreitamento da base da pirâmide etária do emprego público**, acompanhado por um **alargamento do topo**, traduzindo-se num aumento expressivo do número de trabalhadores em idades mais avançadas, com particular incidência nas mulheres entre os **55 e os 64 anos**.

Nesse sentido, o **Boletim de Observação do Emprego Público (BOEP)** assinala que, a 31 de dezembro de 2024, **62,4% dos postos de trabalho** na Administração Pública eram ocupados por **mulheres**, um aumento face aos **58,9% registados em 2011**, reforçando a sua predominância histórica no setor.

A **distribuição do emprego por sexo e escalão etário** revela uma quebra acentuada no número de trabalhadores entre os **25 e os 44 anos**, especialmente no caso feminino: menos **30,1 mil trabalhadoras** entre os 25-34 anos e **39,7 mil** entre os 35-44 anos, quando comparado com 2011. Em contrapartida, o número de trabalhadoras com **55 ou mais anos** registou um **crescimento significativo**, passando de **66,8 mil em 2011** para **163,9 mil em 2024**, um aumento superior a **97 mil efetivos**.

Esta evolução é, em larga medida, justificada pelo **aumento da idade legal de acesso à reforma** e pelas **alterações legislativas** que dificultam a sua antecipação, conduzindo, assim, à **permanência mais prolongada das trabalhadoras em funções**.

2.3.6 Antiguidade na Função Pública

Gráfico 14 - Antiguidade na Função por Sexo

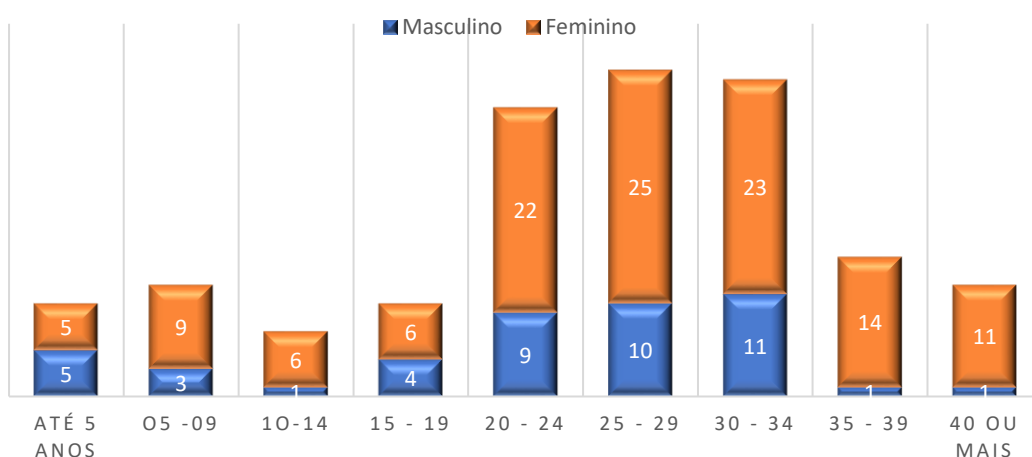
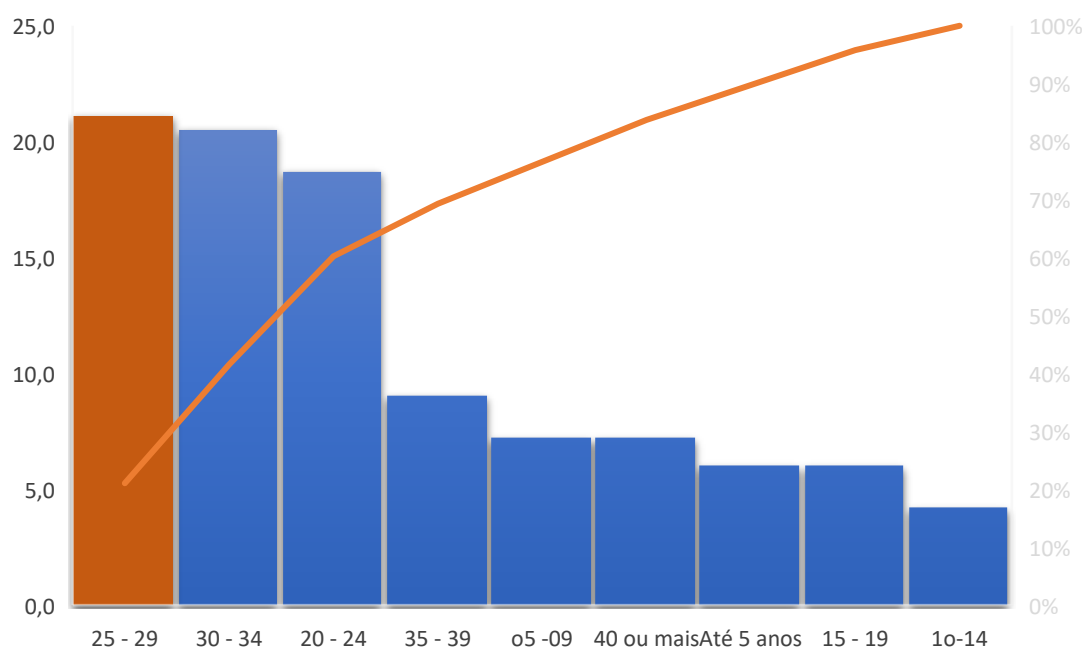


Gráfico 15 - Estrutura percentual de Antiguidade em 2024



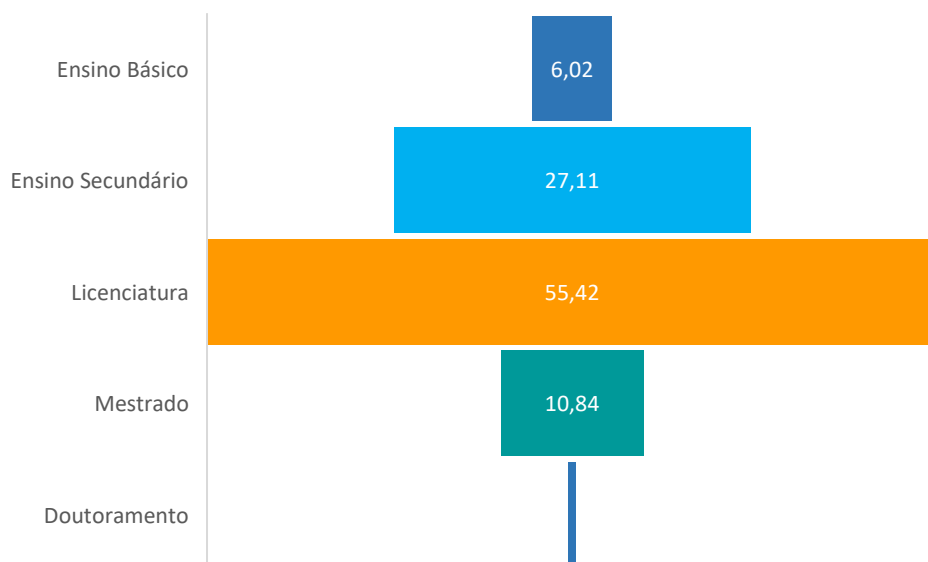
No que respeita à **antiguidade na função pública**, os dados representados no **Gráfico 14** indicam que uma parte substancial dos trabalhadores da SGMAI possui **entre 20 e 34 anos de serviço**, totalizando aproximadamente **100 efetivos**. Esta faixa etária corresponde aos **três escalões de antiguidade com maior expressão**, que, em conjunto, representam **cerca de 60,26%** do total da força de trabalho, conforme evidenciado no **Gráfico 15**.

Por outro lado, ao analisar os **três escalões de antiguidade mais reduzida** (até 5 anos, entre 5 e 9 anos, e entre 10 e 14 anos), verifica-se que entre 2023 e 2024 houve uma **ligeira diminuição do número de trabalhadores** nestes grupos, com menos **5 efetivos em termos absolutos**, o que corresponde a apenas **17,5% do total de trabalhadores** em 2024.

Em termos globais, o Nível de Antiguidade Médio na SGMAI é de 23,7 anos

2.3.6 Caracterização segundo a estrutura habilitacional

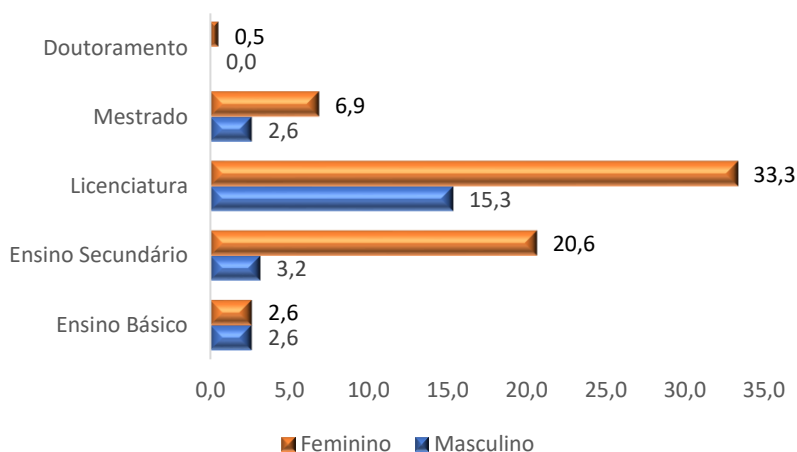
Gráfico 16 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade



A distribuição dos trabalhadores da SGMAI por **nível de habilitações literárias**, conforme representado no **Gráfico 16**, revela que a **maioria dos efetivos possui grau de licenciatura**, representando **55,42%** do total. Em seguida, destacam-se os trabalhadores com **ensino secundário completo (27,11%)** e, posteriormente, os detentores de **grau de mestrado**, que correspondem a **10,84%**.

Em comparação com os dados globais da Administração Pública, a SGMAI apresenta uma **proporção significativamente mais elevada de trabalhadores com formação superior ao nível da licenciatura (55,42% face a 40,4%)**, mantendo valores **semelhantes** no que respeita ao **ensino secundário e ao mestrado**.

Gráfico 17 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e Género em termos percentuais.



Quadro 4 – Nível de escolaridade

Nível de escolaridade	Masculino	Feminino	Total
Ensino Básico	5	5	10
Ensino Secundário	6	39	45
Licenciatura	29	63	92
Mestrado	5	13	18
Doutoramento	0	1	1
Total	45	121	166

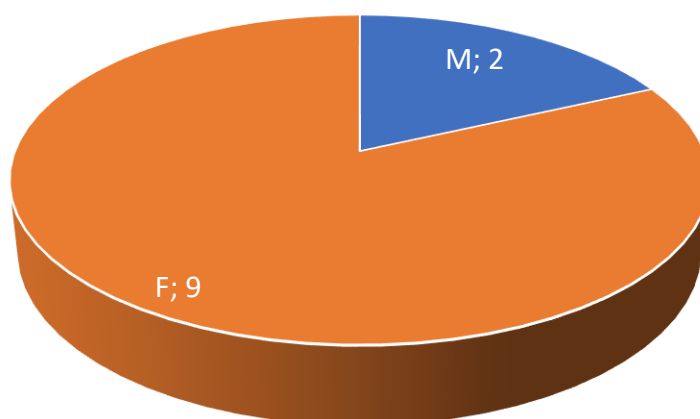
A análise da distribuição dos trabalhadores da SGMAI por **género e nível de habilitações literárias** evidencia uma **predominância do sexo feminino** em todos os escalões de escolaridade. Esta tendência é especialmente marcante ao nível da **licenciatura**, onde as trabalhadoras representam **33,3% do total de efetivos**.

As **maiores discrepâncias entre géneros** observam-se precisamente nos níveis de **licenciatura e ensino secundário**, com uma diferença de **34 e 33 trabalhadoras a mais**, respetivamente, em comparação com os trabalhadores do sexo masculino. Quanto ao **grau de doutoramento**,

permanece apenas **um elemento feminino** com esta qualificação, mantendo-se estável esta representação nos últimos anos.

2.3.7 Trabalhadores portadores de deficiência

Gráfico 18 – Trabalhadores portadores de deficiência.



Em 2024, a SGMAI contava com **11 trabalhadores no ativo com atestado de incapacidade superior a 60%**, o que corresponde a **6,6% do total de efetivos**. Deste grupo, **2 elementos são do género masculino e 9 do género feminino**, refletindo uma distribuição assimétrica que acompanha, em parte, a composição geral da força de trabalho da organização. A percentagem de trabalhadores com incapacidade superior a 60% é de 6,6% dos efetivos.

2.4. Movimentos de trabalhadores

Ao longo do ano de 2024, registaram-se **26 entradas e 49 saídas** de trabalhadores na SGMAI, resultando num total de **166 efetivos em exercício de funções** à data de **31 de dezembro**. Comparativamente ao ano anterior, observou-se um ligeiro aumento no número de admissões (**mais 1 entrada**), mas também um acréscimo mais expressivo nas saídas (**mais 17 desvinculações**), o que veio agravar o já existente **défice de recursos humanos** no organismo.

2.4.1. Admissão/Regresso de Trabalhadores

Quadro 5 – Admissões

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Recrutamento Interno		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2º grau						3			0	3	3
Técnico Superior	1		2	4			2	4	5	8	13
Assistente técnico	1	1	1	2				1	2	4	6
Assistente operacional			1				2		3	0	3
Informático							1		1	0	1
Total	2	1	4	6	0	3	5	5	11	15	26

Gráfico 19 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores por Género

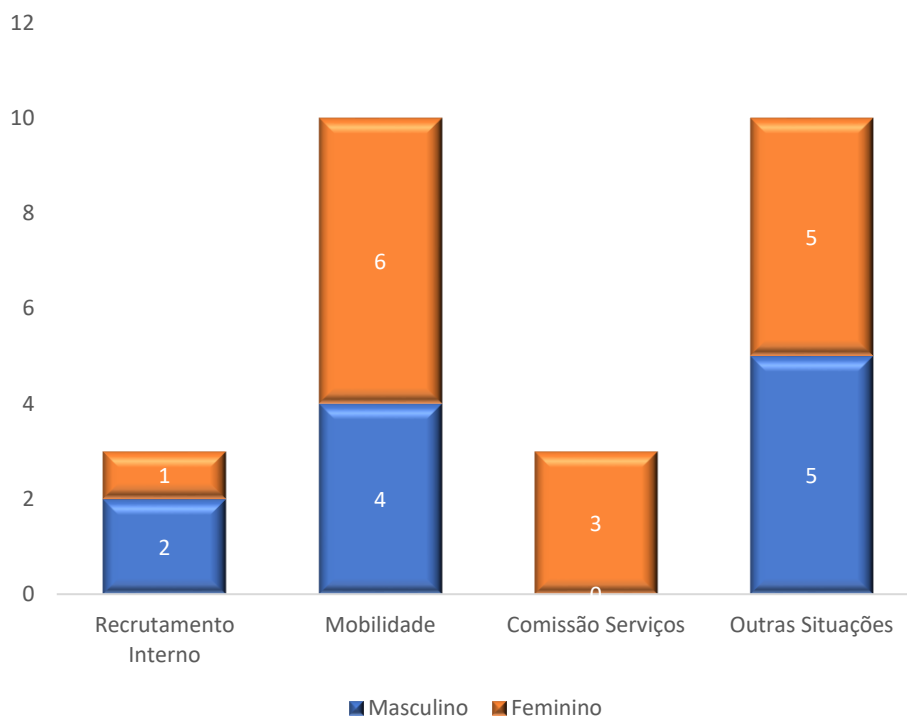
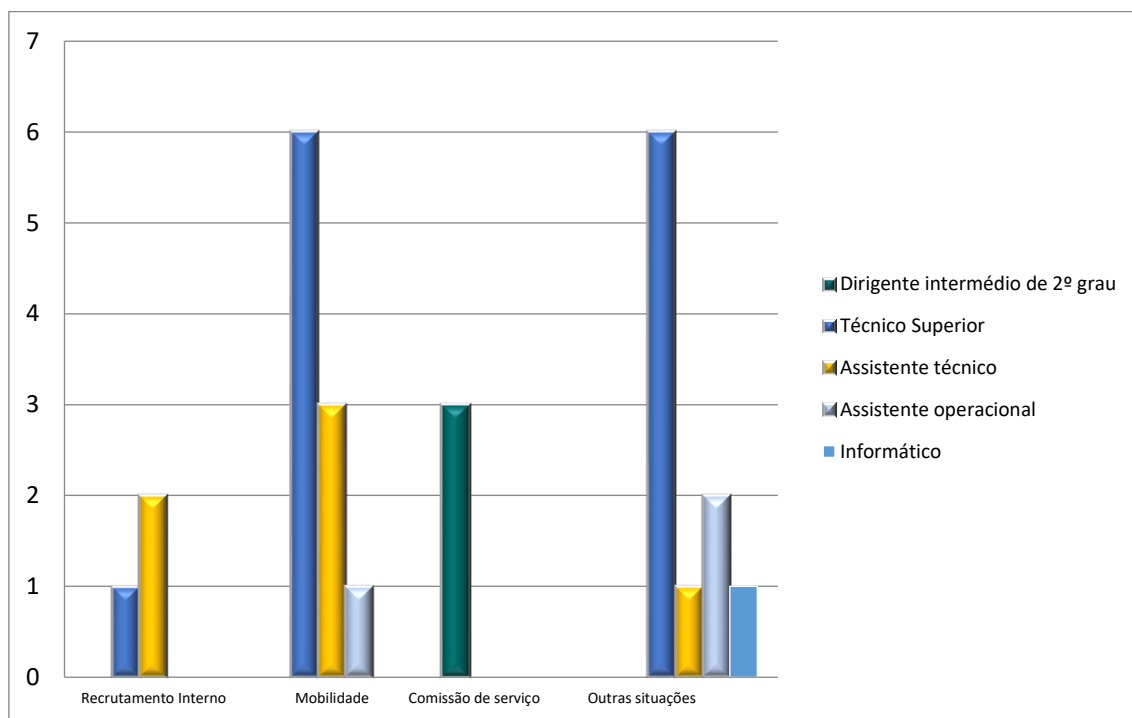


Gráfico 20 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira



A análise dos dados relativos ao total de admissões, ilustrados no **Gráfico 19**, evidencia uma **maior incidência de entradas do género feminino**, mantendo-se a tendência verificada em anos anteriores. A maioria das admissões ocorreu por via da **mobilidade interna** ou através de **outras situações específicas**, como o **regresso de trabalhadores anteriormente colocados noutras entidades da Administração Pública**.

Destaca-se, ainda, que a **carreira de Técnico Superior** foi a que registou o **maior número de novos ingressos** ao longo do ano, conforme ilustrado no **Gráfico 20**.

As modalidades de admissão que mais peso têm são a **mobilidade** e as enquadradas em **outras situações** (10 entradas em cada).

2.4.2. Saída de Trabalhadores

Quadro 6 – Saídas

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Morte		Reforma/aposentação		Mobilidade		Cedencia		Comissão Serviços		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau				1						1			0	2	2
Dirigente intermédio de 2º grau									3	1			3	1	4
Técnico Superior			1		8	6	1				5	4	15	10	25
Assistente técnico		1		3	1	2					1		2	6	8
Assistente operacional		1	1	1							5		6	2	8
Informático		1		1									0	2	2
Total	0	3	2	6	9	8	1	0	3	2	11	4	26	23	49

Gráfico 21 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Género

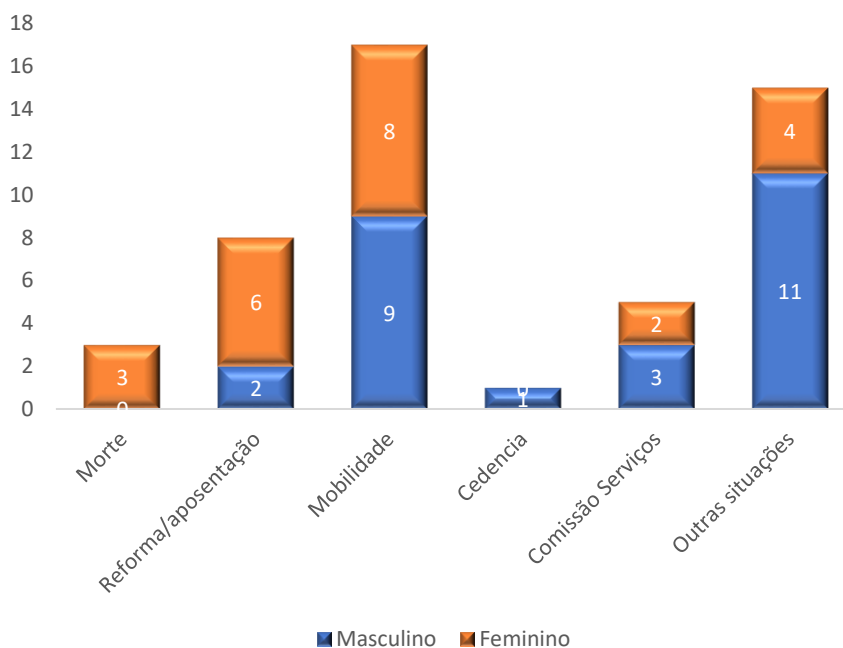
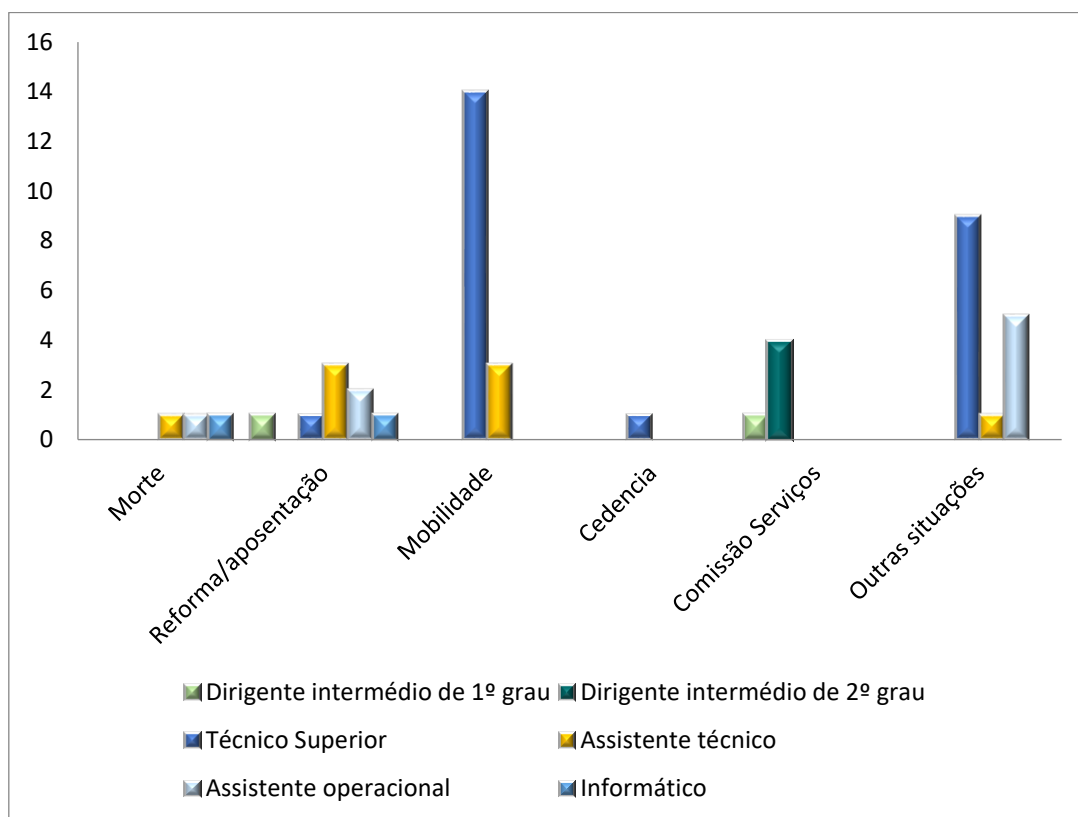


Gráfico 22 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Cargo/Categoria



Em 2024, registou-se um **número significativo de saídas** de trabalhadores da SGMAI, totalizando **49 desvinculações** ao longo do ano. A **mobilidade interna** manteve-se como o principal fator associado às saídas, dada a sua natureza simplificada e, frequentemente, maior celeridade em comparação com os procedimentos concursais.

Registou-se no decorrer do ano de 2024 o **falecimento de três trabalhadores** integrados no mapa de pessoal. A par disso, o **elevado índice etário** da força de trabalho contribuiu para o aumento do número de **reformas e aposentações**, que continuam a assumir um peso crescente nas causas de saída.

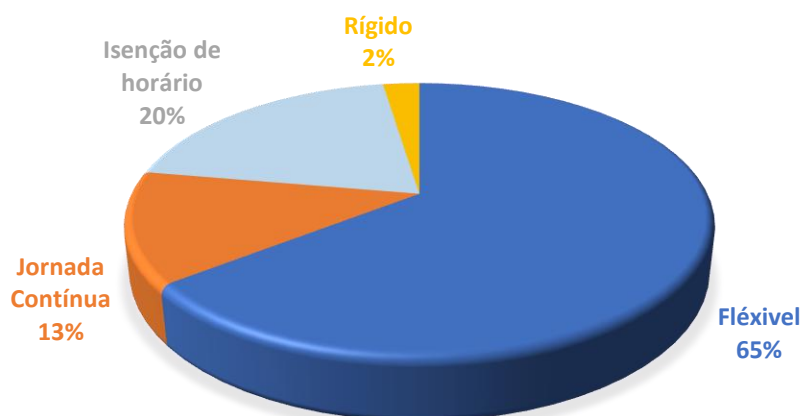
Outras situações, como as **designações para gabinetes ministeriais**, também tiveram impacto relevante na taxa de desvinculação verificada. À semelhança do que sucede com as admissões, foi na **carreira de Técnico Superior** que se concentrou o maior número de saídas.

No que diz respeito ao **índice de rotação** — calculado com base na relação entre os efetivos finais, iniciais e o volume de entradas e saídas — este atingiu o valor de **0,63**, representando um aumento de **0,11 pontos** face a 2023. Este acréscimo reflete uma **maior rotatividade negativa** dos recursos humanos ao longo do ano.

2.5. Modalidades de horário

A análise das **modalidades de horário de trabalho** praticadas na SGMAI em 2024 revela que a **modalidade flexível** é a mais representativa, abrangendo **65% dos trabalhadores**. Seguem-se a **isenção de horário**, adotada por **20% dos efetivos**, a **jornada contínua**, com **13%**, e, por fim, o **horário rígido**, praticado por apenas **2%** dos colaboradores.

Gráfico 23 - Modalidade de Horário de Trabalho



Em linha com a tendência já assinalada no ano anterior, o **teletrabalho** consolidou-se, em 2024, como uma prática cada vez mais integrada na cultura organizacional da Secretaria-Geral. O **modelo híbrido**, que combina **três dias de trabalho presencial com dois dias em regime de teletrabalho**, tem sido amplamente adotado, promovendo uma **melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal** dos colaboradores, sem comprometer os benefícios inerentes ao trabalho presencial, nomeadamente ao nível da colaboração, partilha de conhecimento e coesão das equipas.

2.6. Assiduidade

2.6.1. Absentismo

Gráfico 2413 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo



Gráfico 145 - Absentismo em 2024 por motivo

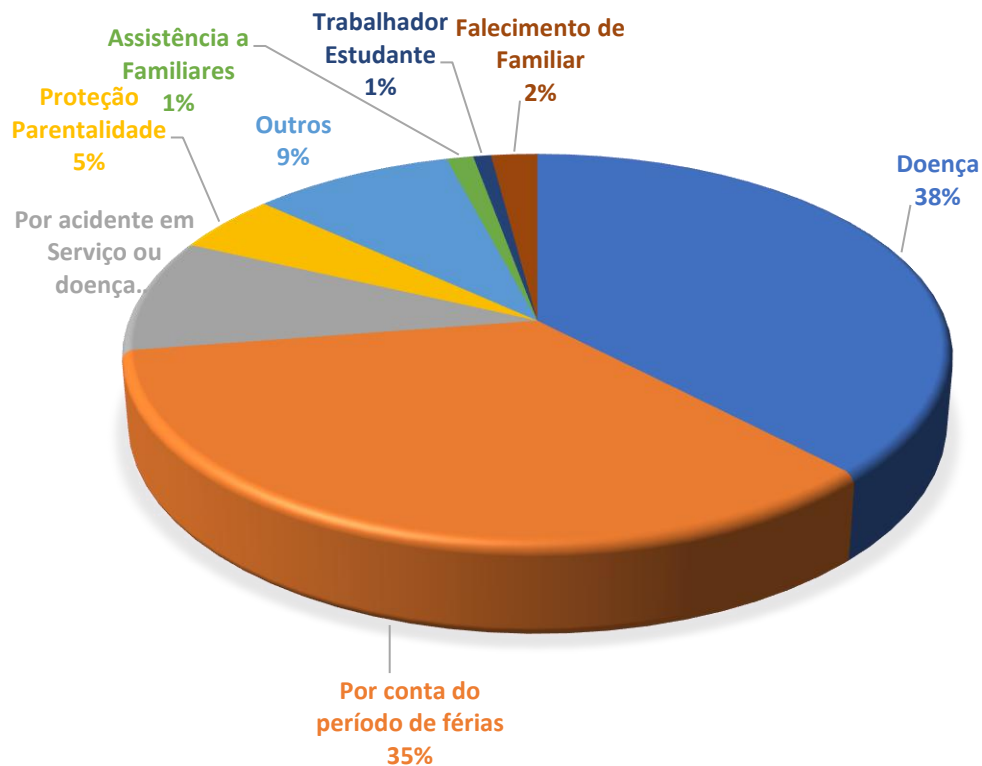
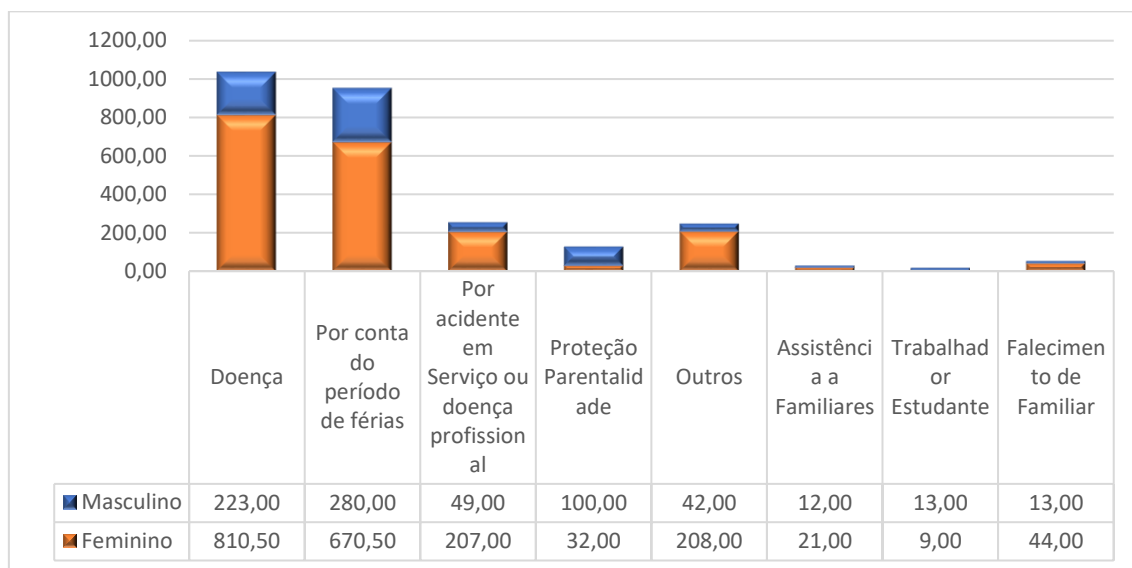


Gráfico 26 - Absentismo por motivo e sexo



Quadro 7 -Ausências

Motivo	nº de dias
Doença	1 034
Por conta do período de férias	951
Por acidente em Serviço ou doença profissional	256
Proteção Parentalidade	132
Outros	250
Assistência a Familiares	33
Trabalhador Estudante	22
Falecimento de Familiar	57
Total	2 734

Em 2024, a **taxa de absentismo** registada na SGMAI foi de **6,51%**, representando uma ligeira redução de **0,3 pontos percentuais** face ao valor observado no ano anterior. Nos últimos anos, esta taxa tem evidenciado uma **tendência de estabilidade ou ligeira diminuição**, sobretudo após os efeitos excepcionais dos anos pandémicos de 2020 e 2021.

Em termos absolutos, contabilizaram-se ao longo do ano **2.734 dias de ausência ao serviço**. O **principal motivo de ausência** foi a **doença**, responsável por **38% do total** (equivalente a **1.034 dias**), seguida dos dias gozados por conta do **período de férias não registado previamente no mapa de férias anual**, com um peso igualmente expressivo.

A carreira de **Técnico Superior**, por representar a maior fatia dos efetivos, é também aquela que concentrou o **maior número de dias de ausência**, rondando os **40% do total**.

Relativamente à análise por género, os **trabalhadores do sexo feminino** continuam a apresentar a **maior proporção de dias de ausência justificada**. Curiosamente, no domínio da **proteção na parentalidade**, foram os **trabalhadores do sexo masculino** que usufruíram de mais dias de ausência ao abrigo deste regime, contrariando a tendência habitual.

2.7. Formação

Quadro 8 - Formação

Designação	Ações Internas		Ações Externas		nº de participantes
	Nº participações	Horas despendidas	Nº participações	Horas despendidas	
Dirigente Superior 2º. Grau	1	1:00			1
Dirigente Intermédio 1º. Grau	3	5:00	1	18:00	3
Dirigente Intermédio 2º. Grau	17	21:00	4	228:00	12
Técnico Superior	30	34:00	20	356:00	25
Assistente Técnico	27	27:00	7	73:00	16
TOTAL	78	88:00	32	675:00	56

Ao longo do ano de 2024, foram realizadas **110 ações de formação**, das quais **32 correspondem a iniciativas externas**, com um total de **675 horas de formação** ministradas. Relativamente à formação interna, **78 trabalhadores** participaram nas várias ações promovidas pela SGMAI, num total de **88 horas**.

Do universo total de efetivos, **57 trabalhadores frequentaram pelo menos uma ação de formação**, o que representa **34,3%** da força laboral.

No que se refere aos encargos financeiros associados, os **custos das ações de formação externa** ascenderam a **7.490 euros**.

Importa ainda salientar que a análise detalhada da política formativa e da sua eficácia se encontra desenvolvida no **Relatório de Avaliação da Formação de 2024**, sendo nesta sede apenas efetuado um enquadramento geral da atividade formativa e do seu alcance organizacional.

3. Encargos com pessoal

3.1. Estrutura remuneratória

Gráfico 27 - Escalões Remuneratórios (FI)

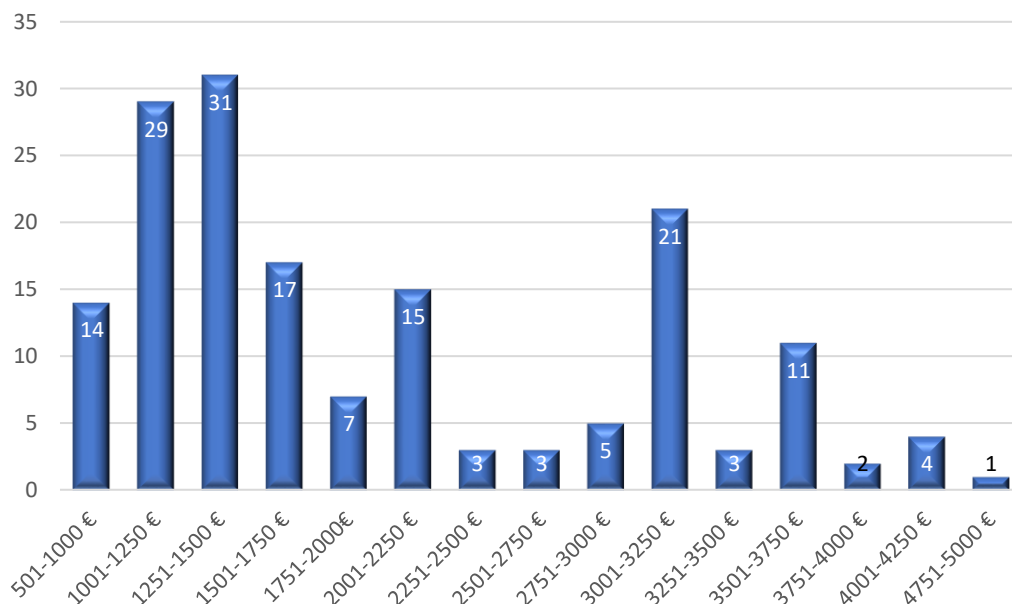


Gráfico 28 - Escalões Remuneratórios (%)

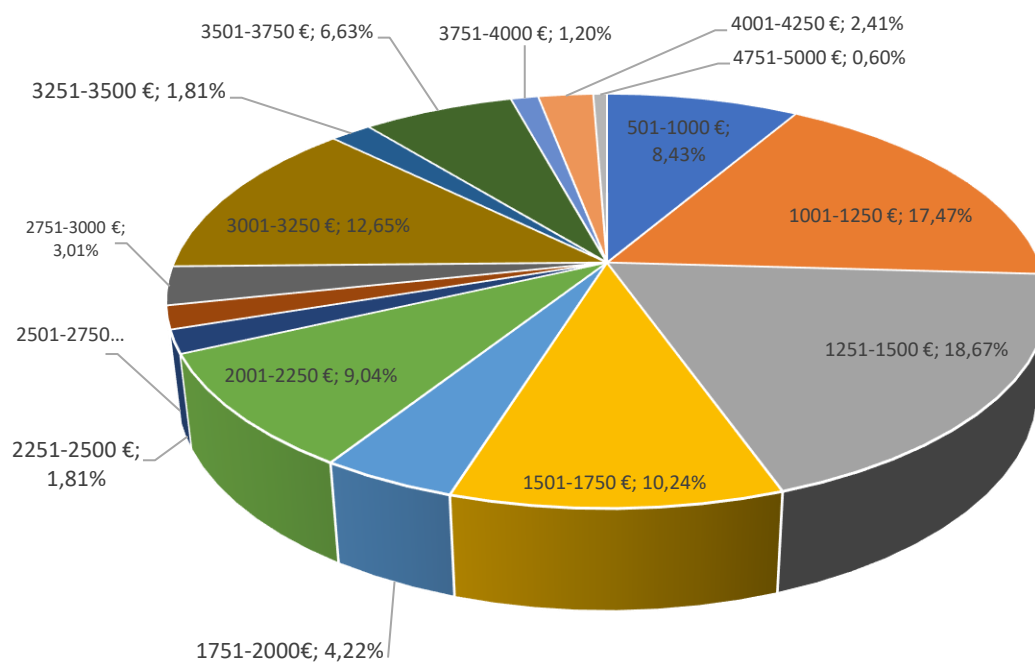


Gráfico 29 - Escalões Remuneratórios Agrupados (%)

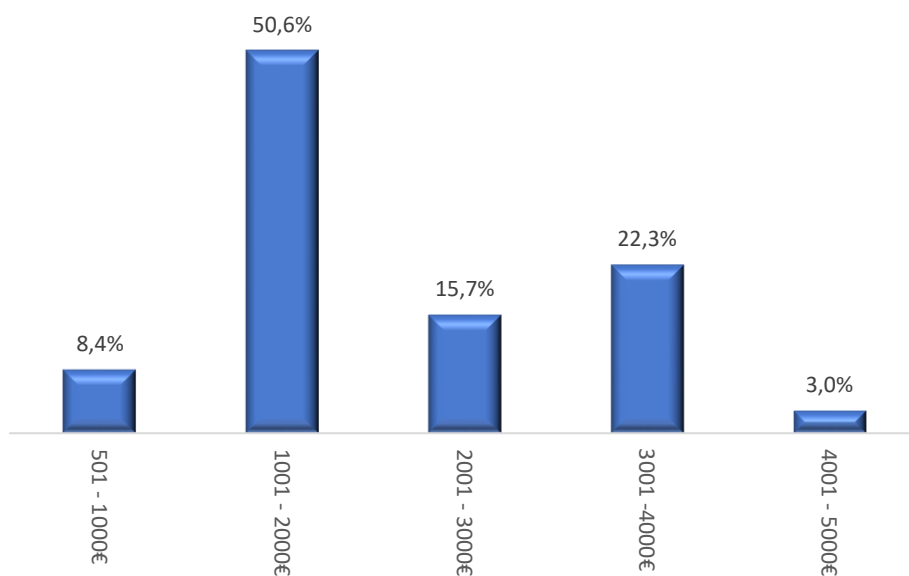
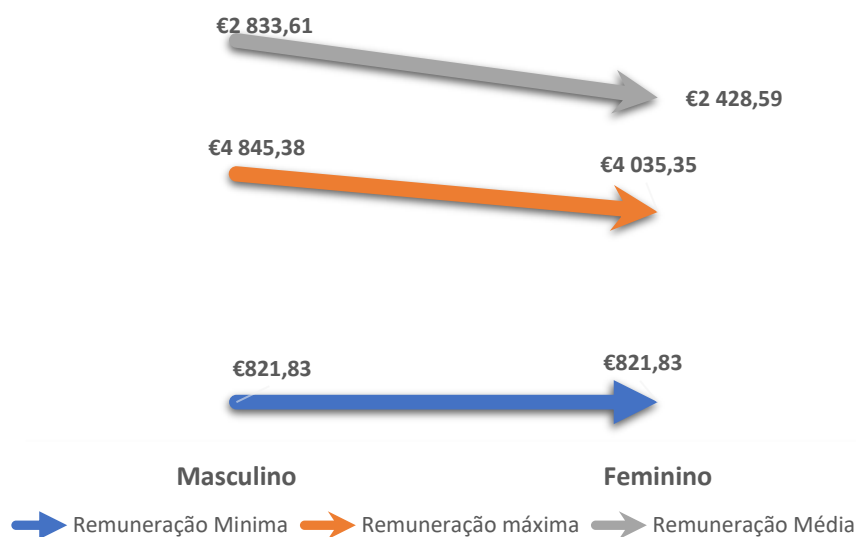


Gráfico 3015 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2024



A análise dos gráficos apresentados permite concluir que a maioria dos trabalhadores da SGMAI — cerca de **50,6%** — aufer uma remuneração mensal situada entre os **1.001€ e os 2.000€**, sendo que **59%** do total de efetivos aufer vencimentos abaixo desse limiar. Destaca-se, em particular,

o escalão remuneratório entre **1.251€ e 1.500€**, que concentra o maior número de trabalhadores, com **31 elementos**, correspondendo a **18,67%** do universo total.

Embora não se verifiquem diferenças ao nível da **remuneração mínima** entre géneros, observa-se uma **disparidade significativa** no valor máximo auferido: os trabalhadores do género masculino registam uma remuneração máxima **superior em 810,03€** face ao género feminino.

Considerando exclusivamente os valores de **remuneração mínima e máxima**, o **vencimento médio estimado** situa-se nos **2.631,10€**.

3.2. Total de encargos

Gráfico 31 - Encargos com Pessoal em valor absoluto e percentagem (%)

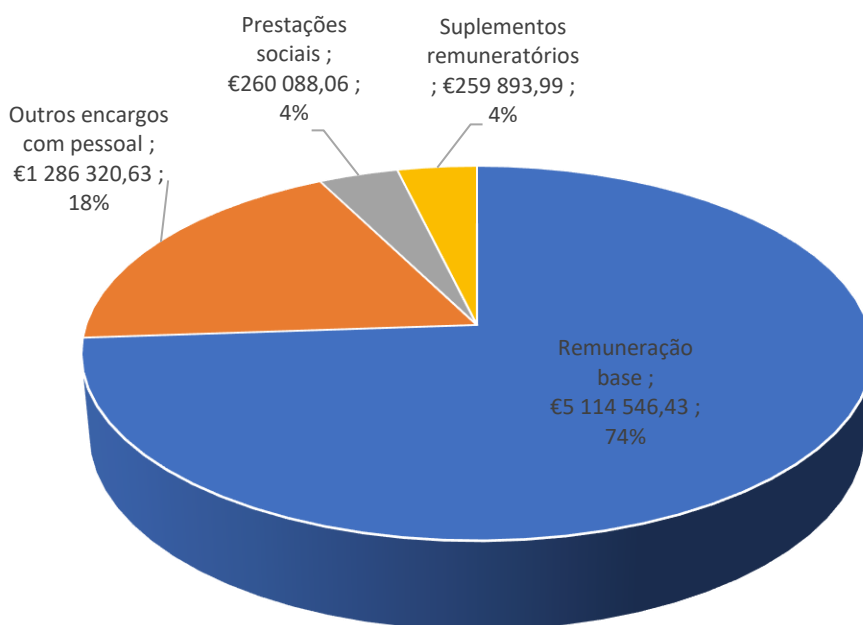
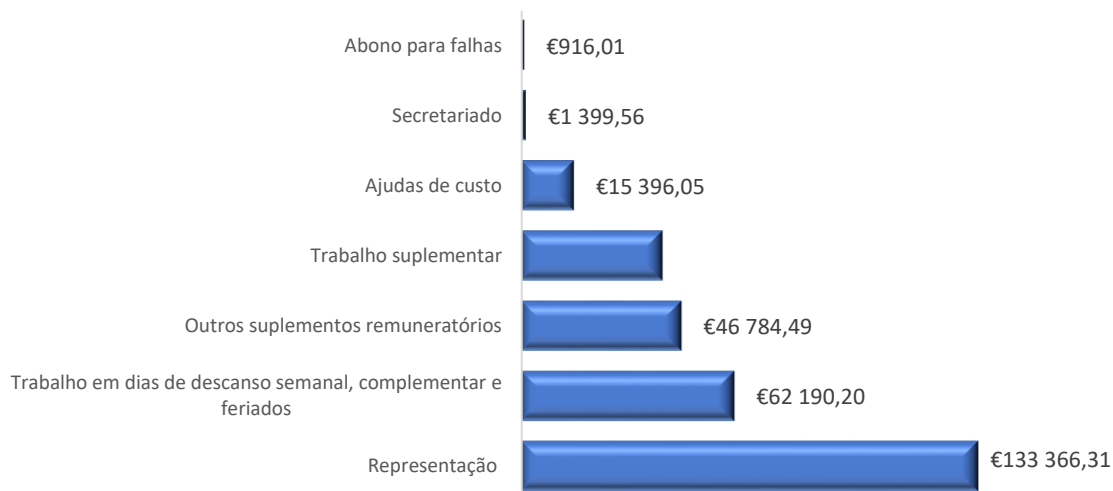


Gráfico 32 - Distribuição dos suplementos remuneratórios



No que respeita aos encargos com pessoal no ano de 2024, apurou-se um montante total de **660.955,12 euros**, o que representa uma redução de aproximadamente **49 mil euros** face ao valor registado em 2023.

A **remuneração base** continua a constituir a principal componente da despesa com pessoal, absorvendo **74% do total**, o que corresponde a **511.4546,43 euros**. À semelhança do observado em exercícios anteriores, as **despesas de representação** mantêm-se como a rubrica mais expressiva no conjunto dos suplementos remuneratórios, totalizando cerca de **133.366,00 euros** e representando **mais de 44%** do valor global atribuído a este título.

4. Indicadores de Gestão

Os principais indicadores de desempenho confirmam uma realidade marcada pelo envelhecimento progressivo da força de trabalho, elevada taxa de feminização, e um índice de tecnicidade consistente. A taxa de rotação aumentou, refletindo a dinâmica de entradas e saídas.

Indicador	Fórmula	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Unidade
Nível Etário Médio	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	51	49	50	51	52	51	52	54	Anos
Nível Antiguidade Médio	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total dos efetivos}}$	24	22	24	24	23,3	23	24,8	24	Anos
Índice de Tecnicidade *	$\frac{\text{Técnicos Superiores}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	40,20	43,19	41,63	41,9	41,9	42,3	42,9	41,6	%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	69,6	70,0	70,3	69	69,7	67	68,3	72,9%	%
Taxa de Formação Superior	$\frac{\text{n.º Func. Form. Sup.}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	58,33	62,44	60,77	60,59	61,1	63,4	63,6	67%	%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{efetivos idade} < 30 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	0	3,76	3,35	0,9	4,0	5,7	4,2	1,2%	%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{efetivos idade} \Rightarrow 55 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	39,22	39,44	39,71	41,3	41,4	42,8	47,6	48,8%	%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{n.º Trab. Admitidos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	14,71	20,19	15,79	19,7	12,1	10,8	14,2	15,7%	%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{n.º Saídas}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	9,80	15,96	17,70	22,6	22,6	12,9	16,9	29,5%	%
Índice de Rotação	$\frac{((\text{Entradas} + \text{Saídas})/2)}{\text{Efetivos finais}}$	0,79	0,75	0,74	0,54	0,56	0,55	0,52	0,63	Valor
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{n.º de dias de ausência}}{\text{Potencial máximo anual}} * 100$	9,41	5,89	5,77	3,87	3,61	6,7	6,8	6,51	%
Leque Salarial Ilíquido	$\frac{\text{maior venc. base ilíquido}}{\text{menor venc. base ilíquido}}$	8,1	7,7	7,10	7,05	8,9	9,5	6,11	5,90	Valor

* Apenas foram considerados para cálculo de indicador os Técnicos Superiores, conforme indicação da DGAEP..