

Aprovado pelo CA

Cláudia

06/07/2026

A Presidente do CA
Cláudia Ribeiro



Secretaria-Geral da Presidência da República

BALANÇO SOCIAL 2025

Dados referentes a 31 de dezembro de 2025

ÍNDICE

Lista de siglas	1
INTRODUÇÃO.....	2
ORGANOGRAMA DA SGPR	3
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
1.1 Evolução dos Efetivos	5
1.2 Efetivos por Serviço	6
1.3 Efetivos segundo o gênero.....	7
1.4 Efetivos segundo a relação jurídica.....	7
1.5 Efetivos segundo a carreira e categoria.....	9
1.6 Efetivos segundo a idade.....	12
1.7 Efetivos segundo o nível de antiguidade.....	14
1.8 Efetivos segundo o nível de escolaridade	15
MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	18
2.1 Entradas	18
2.2 Saídas	20
2.3 Mudanças de Situação.....	21
TEMPOS DE TRABALHO	22
3.1 Efetivos por modalidade de horário	22
3.1.1 Trabalho em Regime de Teletrabalho.....	23
3.1.2 Estatuto Trabalhador-Estudante	23
3.2 Assiduidade	24
REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	26
4.1 Estrutura Remuneratória.....	26
4.2 Encargos com o pessoal.....	27
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	29
5.1 Acidentes de Trabalho.....	29
5.2 Medicina no Trabalho.....	31
5.3 Custos com Segurança e Saúde no Trabalho	32
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	34
6.1 Ações de formação frequentadas.....	34
6.2 Custos com ações de formação.....	38
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	40
7.1 Relações Profissionais.....	40
7.2 Disciplina	40
INDICADORES	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42

LISTA DE SIGLAS

SGPR – Secretaria-Geral da Presidência da República

SIOE – Sistema de Informação da Organização do Estado

TSE – Técnico Superior Especialista

CTAPP - Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas

AO – Assistente Operacional

AT – Assistente Técnico

TS – Técnico Superior

H – Homem

M – Mulher

BS25 – Balanço Social de 2025

BS24 – Balanço Social de 2024

DSAF – Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros

DSARP – Direcção de Serviços de Apoio e Relações Públicas

MPR – Museu da Presidência da República

DSI – Direcção de Serviços de Informática

DSDA – Direcção de Serviços de Documentação e Arquivo

PR – Presidência da República

CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

DAP – Divisão de Administração e Pessoal

DGFP – Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial

DIE – Divisão de Instalações e Equipamentos

PF25 – Plano de Formação 2025

PF24 – Plano de Formação 2024

INTRODUÇÃO

O Balanço Social de 2025 constitui um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos da Secretaria-Geral da Presidência da República (SGPR), integrado no respetivo ciclo anual de gestão. Tem como finalidade assegurar uma comunicação institucional transparente e rigorosa, disponibilizando informação estruturada de apoio à tomada de decisão.

Este documento proporciona uma visão global da realidade organizacional da SGPR, contribuindo para uma gestão de recursos humanos sustentável, eficiente e orientada para a valorização dos trabalhadores.

Os dados reportam-se a 31 de dezembro de 2025 e abrangem os principais indicadores de gestão de recursos humanos, com evolução face a anos anteriores, em coerência com a informação prestada ao Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

Em 2025, a SGPR reforçou o compromisso com a modernização organizacional, assegurando a possibilidade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, em modalidade total ou parcial, sempre que compatível com as funções exercidas, favorecendo a conciliação entre a vida profissional e pessoal sem comprometer a qualidade do serviço.

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril, foi criada a carreira de Técnico Superior Especialista em Coordenação Transversal da Administração e das Políticas Públicas (CTAPP), integrada no grau de complexidade funcional 3 e equiparada à carreira de Técnico Superior. Em resultado da aplicação daquele regime, os trabalhadores abrangidos e interessados, transitaram automaticamente para a nova carreira, com efeitos a 1 de abril de 2025.

Secretaria-Geral da Presidência da República, 31/03/2026.

ORGANOGRAMA DA SGPR

A Secretaria-Geral da Presidência da República (SGPR) é um serviço de apoio técnico, administrativo, informativo e documental da Presidência da República, nos termos do estabelecido na sua Lei Orgânica¹.

É dirigida e coordenada pelo/a Secretário/a-Geral da Presidência da República, que, por inerência, é o/a Secretário/a-Geral das Ordens Honoríficas Portuguesas. No exercício das respetivas funções, é coadjuvado/a pelo/a Secretário/a-Geral Adjunto/a.

A estrutura organizacional da SGPR comporta serviços e áreas de apoio, com a distribuição, no ano de 2025, que se encontra no organograma a seguir representado:



Figura 1 - Organograma da Secretaria-Geral da Presidência da República

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Presidência da República (SGPR), aprovado por despacho da Secretária-Geral da Presidência da República em 31 de julho de 2024, previa para 2025 um total de 153 trabalhadores, distribuídos pelos diversos cargos e carreiras gerais.

Em 31 de dezembro de 2025, a SGPR contava com 147 efetivos, incluindo 5 trabalhadores afetos aos Gabinetes dos Ex-Presidentes da República.

Em 2025, foi criada a carreira de Técnico Superior Especialista (TSE) em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas (CTAPP), através do Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril.

Em 31 de dezembro de 2025, encontravam-se integrados nesta carreira 43 trabalhadores, dos quais 41 por transição automática e 2 em mobilidade intercarreiras, mantendo-se ainda 3, trabalhadores na carreira de Técnico Superior. No total, as carreiras de grau de complexidade funcional 3 abrangiam 46 trabalhadores em funções.

Atendendo à equivalência do grau de complexidade funcional, os indicadores apresentados nos pontos seguintes consideram ambas as carreiras de forma agregada, sob a designação TS/TSE ou Técnico Superior/Especialista.

Os trabalhadores em exercício de funções no final do ano de 2025 estão distribuídos da seguinte forma por cargo/carreira e género:

CARGO / CARREIRA	H	M	TOTAL
Dirigentes	4	8	12
Técnico Superior / Especialista	24	22	46
Informática	5	2	7
Assistente Técnico	15	21	36
Assistente Operacional	32	13	45
Carreiras Não Revistas ²	1	0	1
Total	81	66	147

Quadro 1 – Efetivos por cargo/carreira e género

No final de 2025, não se encontrava em exercício de funções qualquer trabalhador de nacionalidade estrangeira.

Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência ou incapacidade, registou-se um aumento face ao ano anterior, passando de 5 para 8 trabalhadores com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, cuja distribuição por cargo/carreira e género consta do Quadro 2.

Carreira	H	M	Total
Dirigente	-	2	2
Técnico Superior / Especialista		1	1
Assistente Técnico	1	1	2
Assistente Operacional	1	2	3
Total	2	6	8

Quadro 2 – Efetivos portadores de deficiência ou incapacidade por cargo/carreira e género

1.1 Evolução dos Efetivos

Em 2025, a SGPR registou um acréscimo de 8 efetivos relativamente ao ano anterior, passando de 139 para 147 trabalhadores. Este aumento representa o maior crescimento anual verificado no período compreendido entre 2020 e 2025, consolidando a tendência de reforço gradual dos recursos humanos iniciada em 2024.

A evolução registada reflete o compromisso estratégico da SGPR com o fortalecimento da sua capacidade operacional, visando assegurar uma resposta mais eficaz às necessidades funcionais e organizacionais, bem como a melhoria contínua dos níveis de desempenho e qualidade do serviço prestado.

O Gráfico 1 evidencia a evolução do número total de efetivos a 31 de dezembro de cada ano, permitindo observar a estabilidade registada nos anos anteriores e o crescimento mais expressivo alcançado em 2025, o qual constitui um indicador relevante da consolidação da estrutura organizacional e da capacidade operacional da SGPR.

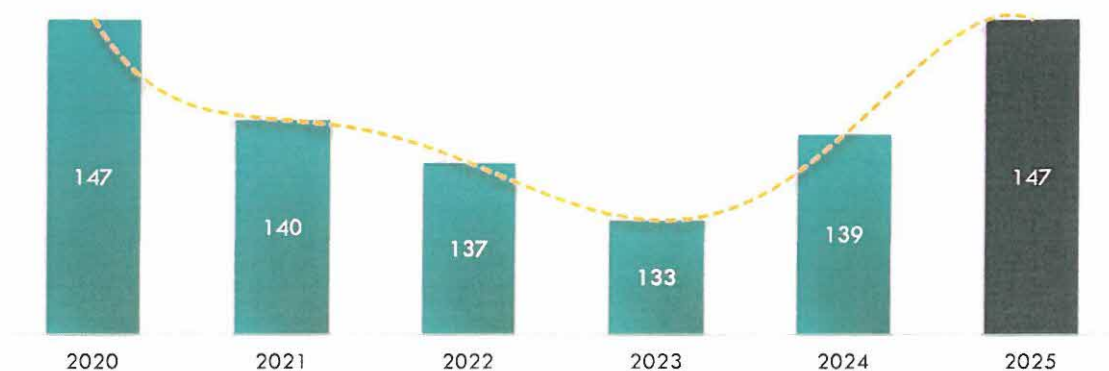


Gráfico 1 – Total de efetivos a 31 de dezembro (2020 - 2025)

1.2 Efetivos por Serviço

Tendo em consideração a estrutura organizacional da SGPR, os 147 trabalhadores em exercício de funções em 31 de dezembro de 2025 distribuem-se pelas diversas unidades orgânicas, destacando-se a DSAF como a unidade com maior número de efetivos, com 59 trabalhadores. Seguem-se o MPR com 27 trabalhadores, e a DSDA e a DSARP, ambas com 19 trabalhadores. No que respeita à distribuição dos efetivos por carreira, evidencia-se a carreira de Assistente Operacional, predominantemente concentrada na DSAF, onde se encontra cerca de 60% dos trabalhadores desta carreira. Integram este universo, maioritariamente, motoristas e trabalhadores afetos a funções de suporte transversal à atividade da SGPR, designadamente nas áreas da Central Telefónica, de apoio aos Serviços e Órgãos da PR e da manutenção.

UNIDADES ORGÂNICAS	Dir.	TS/ TSE	Inf. ³	AT	AO	CnR ⁴	TOTAL
Gabinete da Secretária-Geral ⁵ (Gab. SG)	1	1		3			5
Gabinete da Secretária-Geral Adjunta ⁶ (Gab. SGA)	1	3					4
Direção de Serviços de Informática (DSI)	1		7				8
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)	4	15		13	27		59
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo (DSDA)	3	9		6	1		19
Direção de Serviços de Apoio e Relações-Públicas (DSARP)	1	3		3	11	1	19
Museu da Presidência da República (MPR)	1	14		11	1		27
Apoio aos Serviços e Órgãos da Presidência da República ⁷		1			5		6
TOTAL	12	46	7	36	45	1	147

Quadro 3 – Efetivos por Cargo/Carreira e Serviço

Dir. – Dirigente
TS/TSE – Técnico

Superior / Técnico Superior
Especialista

Inf. – Informática
AT – Assistente Técnico

AO – Assistente Operacional
CnR – Carreiras Não Revistas

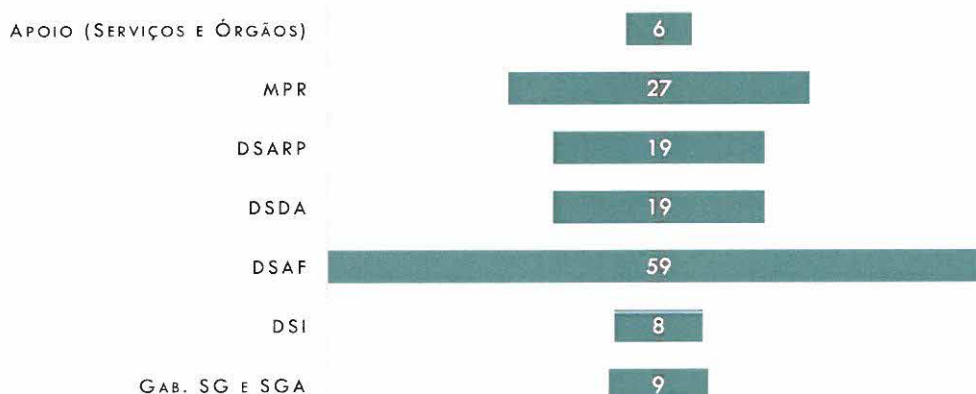


Gráfico 2 – Distribuição gráfica dos efetivos por Serviços

³ Inclui as carreiras de Especialista e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

⁴ Mordomo

⁵ Inclui Secção de Apoio à C. Bancelária das Ordens Honoríficas

⁶ Inclui Gabinete Jurídico e do Contencioso

⁷ Inclui Gabinetes dos Ex. Presidentes da República e Gabinete de Apoio Médico

1.3 Efetivos segundo o gênero

Dos 147 trabalhadores em exercício de funções em 31 de dezembro de 2025, 55% são do gênero masculino e 45% do gênero feminino, mantendo-se a predominância masculina ao longo dos anos, sobretudo nas carreiras de Assistente Operacional, com destaque para as funções de motorista, jardineiro e Informática, tradicionalmente mais representadas por homens.

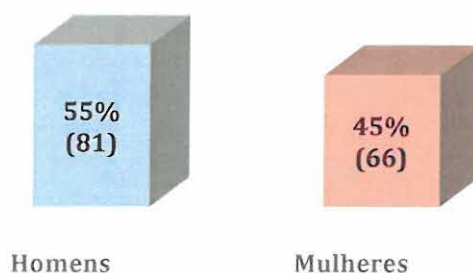


Gráfico 3 – Representação gráfica relação Homens / Mulheres (gênero)



Gráfico 4 – Evolução da relação Homens / Mulheres (gênero)

1.4 Efetivos segundo a relação jurídica

Em 2025, a SGPR contava com 147 trabalhadores em exercício de funções, distribuídos por diferentes modalidades de vinculação, conforme evidenciado abaixo no Quadro 4.

Destacava-se o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, abrangendo 134 trabalhadores, enquanto o regime de Comissão de Serviço compreendia 12 dirigentes.

O Gráfico 5 evidencia a evolução da distribuição dos efetivos por modalidade de vínculo entre 2020 e 2025, bem como a manutenção do Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo desde 2023, associado ao exercício de funções públicas por trabalhador aposentado, nos termos do regime aplicável e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

RECURSOS HUMANOS por modalidade de vinculação	Gênero	Dir.	TS/ TSE	Inf. ⁸	AT	AO	CnR ⁹	TOTAL
Total de efetivos	H	4	24	5	15	32	1	81
	M	8	22	2	21	13		66
	T	12	46	7	36	45	1	147
Comissão de Serviço – Dirigentes	H	4						4
	M	8						8
	T	12						12
Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) a Termo Resolutivo Certo	H				1			1
	M							
	T				1			1
Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por Tempo Indeterminado ¹⁰¹¹	H		24	5	14	32	1	76
	M		22	2	21	13		58
	T		46	7	35	45	1	134

Quadro 4 – Efetivos por modalidade de vinculação, cargo/carreira e gênero

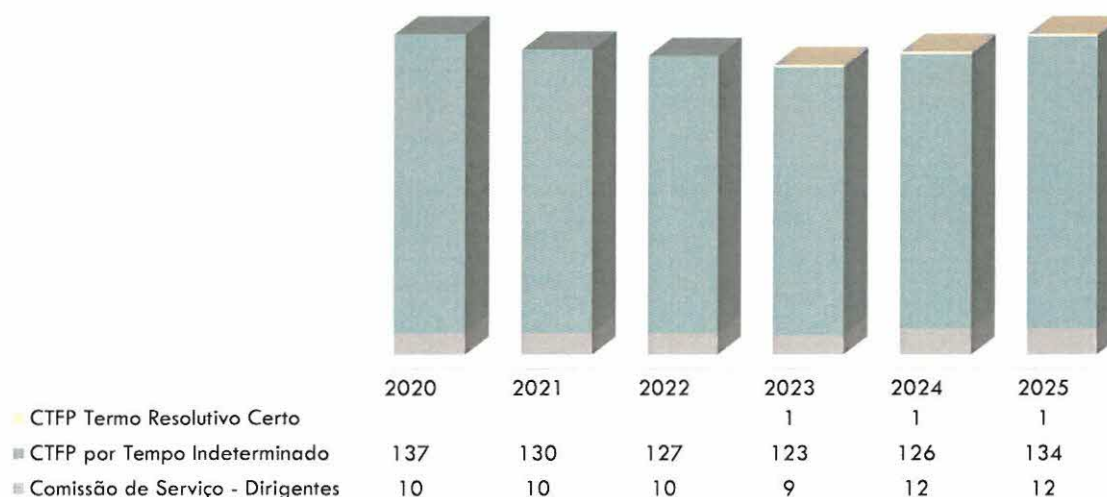


Gráfico 5 – Distribuição por relação jurídica 2020-2025

⁸ Inclui as carreiras de Especialista, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

⁹ Mordomo.

¹⁰ Não estão contabilizadas as Técnicas Superiores (4) que se encontram nomeadas em comissão de serviço para o exercício de funções de Dirigente na SGPB.

¹¹ Estão incluídas as situações de mobilidade de trabalhadores pertencentes a outros organismos (11), incluindo uma situação de cedência de interesse público.

Dos trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 12 encontravam-se em regime de mobilidade interna, incluindo situações de mobilidade intercarreiras e de cedência de interesse público provenientes de outros organismos.

Trabalhadores em Mobilidade	Gênero	Dir.	TS/ TSE	Inf. 12	AT	AO	Outros	TOTAL
Total de efetivos	H		2		4	3		9
	M				2	1		3
	T		2		6	2		12
Mobilidade – trabalhador remunerado pelo serviço de destino (SGPR)	H		2		4	1		7
	M				2	1		3
	T		2		6	2		10
Mobilidade – trabalhador remunerado pelo serviço de origem	H					2		2
	M							
	T					2		2

Quadro 5 – Efetivos em mobilidade por carreira e gênero

1.5 Efetivos segundo a carreira e categoria

Conforme evidenciado no Gráfico 6, a carreira de Técnico Superior/Especialista é a que apresenta maior representatividade na SGPR, abrangendo 46 trabalhadores, correspondentes a 31,3% do total de efetivos em exercício de funções no final de 2025. Segue-se a carreira de Assistente Operacional, com 45 trabalhadores, representando 30,6% do total de efetivos.

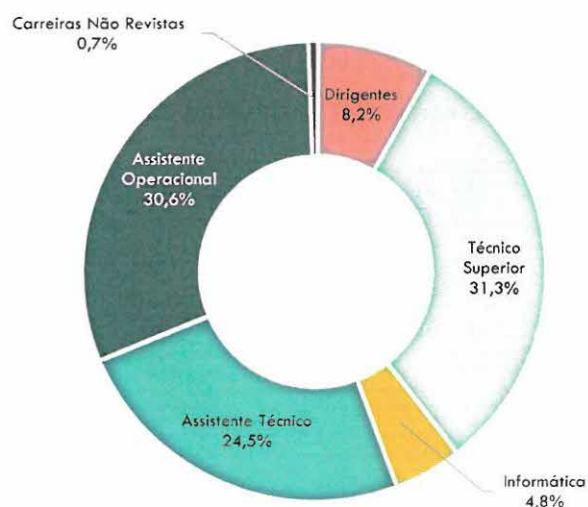


Gráfico 6 – Representação gráfica da distribuição dos efetivos por carreira

Por sua vez, o Quadro 6 evidencia a evolução dos efetivos por carreira entre 2020 e 2025, destacando-se, em 2025, o aumento do número de trabalhadores nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional face ao ano anterior. Em sentido inverso, verificou-se a redução de um efetivo nas carreiras da área de Informática, enquanto os cargos dirigentes e a carreira de Técnico Superior/Especialista mantiveram valores estáveis. No período em análise, observa-se uma maior oscilação nas carreiras de Assistente Operacional e Assistente Técnico, ao passo que a carreira de Técnico Superior/Especialista permaneceu relativamente estável. O reforço das carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional em 2025 traduz o fortalecimento da capacidade operacional e do suporte transversal aos serviços da SGPR.

Cargo Carreira	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Variação 2025/24	Variação 2025/20
Dirigentes	10	10	10	9	12	12	0	2
Técnico Superior / Especialista	48	46	45	47	46	46	0	-2
Informática	7	8	7	7	8	7	-1	0
Assistente Técnico	31	30	31	29	32	36	4	5
Assistente Operacional	49	45	43	40	40	45	5	-4
Carreiras não revistas	1	1	1	1	1	1	0	0
Outros ¹³	1	0	0	0	0	0	0	-1
Total	147	140	137	133	139	147	8	0

Quadro 6 – Evolução dos efetivos por carreira 2020-2025

Da análise do Gráfico 7, verifica-se ainda uma maior representatividade do género feminino na carreira de Assistente Técnico e nos cargos dirigentes. Em contrapartida, o género masculino apresenta maior expressão nas carreiras de Assistente Operacional e de Informática, verificando-se igualmente uma ligeira predominância masculina na carreira de Técnico Superior/Especialista.



Gráfico 7 – Representação gráfica da distribuição dos efetivos por carreira e género

¹³ Elemento pertencente à Força Aérea que exerceu funções típicas de encarregado do parque de viaturas.

O Quadro abaixo apresenta a distribuição dos trabalhadores por cargo, carreira e categoria:

Cargo Carreira Categoria	Cargo Carreira Categoria	2025		
		H	M	TOTAL
Direção Superior Dirigente Superior 1.º Grau	Secretária-Geral	0	1	1
Direção Superior Dirigente Superior 2.º Grau	Secretária-Geral Adjunta	0	1	1
Direção Intermédia Dirigente Intermédio 1.º Grau	Diretor de Serviços	2	3	5
Direção Intermédia Dirigente Intermédio 2.º Grau	Chefe de Divisão	2	3	5
Técnico Superior Especialista CTAPP	Técnico Superior Especialista	21	22	43
Técnico Superior	Técnico Superior	3	0	3
	Especialista de Sistemas e Tecnologias de informação	2	1	3
	Técnico de Sistemas e Tecnologias de informação	3	1	4
	Coordenador Técnico	1	1	2
Assistente Técnico	Assistente Técnico	14	20	34
	Encarregado Operacional			0
Assistente Operacional	Assistente Operacional ¹⁴	32	13	45
Carreiras Não Revistas	Mordomo	1		1
TOTAL		81	66	147

Quadro 7– Distribuição dos efetivos por género e cargo/carreira/categoria

¹⁴ O presente quadro não inclui os dados relativos aos trabalhadores que se encontram em licença, bem como os trabalhadores que se encontram em situação de ausência por doença ou por outras causas, bem como os trabalhadores que se encontram em situação de ausência por outras causas.

1.6 Efetivos segundo a idade

A distribuicao etaria dos efetivos da SGPR em 31 de dezembro de 2025 esta representada nos Quadros e Graficos seguintes.

Escalao Etario	Genero	Dir.	TS/ TSE	Inf. ¹⁵	AT	AO	CnR ¹⁶	TOTAL
Menos de 29 anos	H							
	M							
	T							
30-34 anos	H					1		1
	M				1			1
	T				1	1		2
35-39 anos	H		1		2			3
	M					1		1
	T		1		2	1		4
40-44 anos	H		3		3	4		10
	M	1	1					2
	T	1	4		3	4		12
45-49 anos	H	2	10	2	3	5		22
	M	2	5		6	4		17
	T	4	15	2	9	9		39
50-54 anos	H	2	4			10		16
	M	2	6	1	4			13
	T	4	10	1	4	10		39
55-59 anos	H		3	1	4	6		14
	M	1	3		3	2		9
	T	1	6	1	7	8		23
60-64 anos	H		3		1	2		6
	M	1	5		2	3		11
	T	1	8		3	5		17
65-69 anos	H			2	1	3	1	7
	M		2	1	5	3		11
	T		2	3	6	6	1	18
70 ou mais anos	H				1	1		2
	M	1						1
	T	1			1	1		3
TOTAL	H	4	24	5	15	32	1	81
	M	8	22	2	21	13	0	66
	T	12	46	7	36	45	1	147
Media de Idades	H	48,75	49,38	56,60	51,87	53,53	68,00	52,12
	M	53,63	54,77	59,00	54,57	55,85		54,91
	T	52,00	51,96	57,29	53,44	54,20	68,00	53,37
Moda ^(Bimodal)	Idade mais frequente entre os efetivos							51
Mediana	Idade central da amostra							52
Desvio-Padrão	Medida de dispersao das idades em relacao a media							8,60
Leque Etario	idade do efetivo mais idoso / idade do efetivo mais jovem							2,57

Quadro 8 – Distribuicao dos efetivos por escaloes etarios

O Quadro 8 apresenta a distribuicao etaria dos trabalhadores da SGPR no final do ano de 2025, evidenciando uma media de idades de 53 anos.

¹⁵ Inclui as carreiras de Especialista e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informacao

¹⁶ Mardomo

Mais de metade dos trabalhadores, correspondendo a 96 efetivos, tem menos de 55 anos, incluindo 2 trabalhadores com menos de 35 anos. O leque etário varia entre os 28 e os 72 anos, correspondendo a uma dispersão etária de 2,57, o que significa que a idade do trabalhador mais velho é cerca de duas vezes e meia superior à do trabalhador mais jovem.

Face a 2024, a média de idades manteve-se globalmente estável, beneficiando da entrada de trabalhadores mais jovens que compensou a saída de efetivos com maior idade. Verifica-se ainda que 61 trabalhadores, correspondentes a cerca de 41,5% dos efetivos, têm mais de 55 anos, representando um relevante capital de experiência e conhecimento institucional, essencial para a continuidade e integração de novos colaboradores na SGPR.

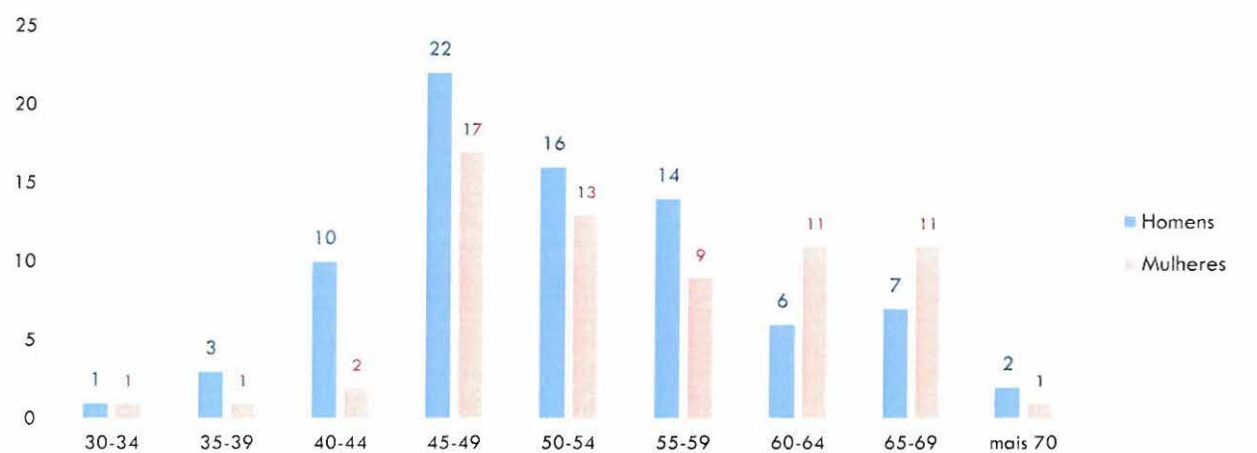


Gráfico 8 – Efetivos por escalões etários e género

Da análise do Gráfico 8, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos é a dos 45-49 anos, com 39 trabalhadores, seguida das classes 50-54 anos, com 29 efetivos, e 55-59 anos, com 23 efetivos. O género feminino apresenta maior representatividade nas classes etárias dos 60-64 e 65-69 anos, enquanto o género masculino predomina nas classes dos 45-49, 50-54 e 55-59 anos.

Pode observar-se no Quadro 9, a distribuição da média de idades por serviço:

Serviços	Média de idades
Gabinete da Secretária-Geral ¹⁷	56,60
Gabinete da Secretária-Geral Adjunta ¹⁸	58,25
Direção de Serviços de Apoio e Relações-Públicas	52,74
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	52,42
Direção de Serviços de Informática	56,50
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo	54,32
Museu da Presidência da República	51,26
Apoio aos Serviços e Órgãos da Presidência da República ¹⁹	61,17

Quadro 9 – Média de idades por serviço

¹⁷ O Gabinete da Secretária-Geral tem o maior número de efetivos.

¹⁸ O Gabinete da Secretária-Geral Adjunta tem o segundo maior número de efetivos.

¹⁹ O apoio aos serviços e órgãos da Presidência da República tem o maior número de efetivos.

1.7 Efetivos segundo o nível de antiguidade

No Quadro 10 encontra-se a distribuição dos 147 efetivos relativamente à antiguidade na função pública.

Nível de antiguidade	Género	Dirigente	Técnico Superior/ Especialista	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ²⁰	TOTAL
Até 5 anos	M	1			2	2		5
	F				2	4		6
5 a 9 anos	M		2		1			3
	F		1		1			2
10 a 14 anos	M		5			1		6
	F	1	3					4
15 a 19 anos	M	1	4	1	2	2		10
	F	3	5		2			10
20 a 24 anos	M		2		2	3		7
	F	1	3	1	4	2		11
25 a 29 anos	M	2	6	1	2	8		19
	F		1		3	4		8
30 a 35 anos	M		3	1	1	9		14
	F	1	6		3	2		12
36 anos ou mais	M		2	2	5	7	1	17
	F	2	3	1	6	1		13
TOTAL	M	4	24	5	15	32	1	81
	F	8	22	2	21	13		66
	T	12	46	7	36	45	1	147
MÉDIA DE ANTIGUIDADE (anos)	M	17,75	21,17	32,80	25,13	28,78	45,00	25,75
	F	24,75	24,27	30,50	27,10	19,92		24,56
	🕒	22,42	22,65	32,14	26,28	26,22	45,00	25,22

 Total de efetivos: 147 trabalhadores	 Antiguidade média global: 25,22 anos	 Antiguidade média por género: Feminino: 24,56 anos Masculino: 25,75 anos	 Leque etário: 28 a 72 anos
--	--	--	--

Quadro 10 – Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade na função pública

Da análise dos dados apresentados, verifica-se que a antiguidade média na função pública dos trabalhadores da SGPR é de 25,22 anos, registando um valor ligeiramente inferior ao do ano anterior 25,87. A antiguidade média revela-se relativamente equilibrada entre géneros, sendo ligeiramente superior no género masculino 25,75 anos face ao género feminino 24,56 anos. Destaca-se ainda que mais

de 69% dos trabalhadores possuem mais de 20 anos de antiguidade, evidenciando uma estrutura de recursos humanos com elevada experiência profissional e conhecimento acumulado.

1.8 Efetivos segundo o nível de escolaridade

A distribuição dos efetivos por nível de escolaridade está representada no Quadro e no conjunto de Gráficos seguintes.

Nível de Escolaridade	Gênero	Dirigente	Técnico Superior/Especialista	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ²¹	TOTAL
4 anos de escolaridade	M					2		2
	F					1		1
6 anos de escolaridade	M					5		5
	F							0
9 anos de escolaridade	M			1		9		10
	F				1	7		8
11 anos de escolaridade	M			1		5		6
	F				1			1
12 anos de escolaridade	M			1	15	10	1	27
	F			1	18	4		23
Licenciatura	M	3	18	2		1		24
	F	6	15	1	1			24
Mestrado	M	1	4					5
	F	2	7					9
Doutoramento	M		2					2
	F							0
TOTAL	M	4	24	5	15	32	1	81
	F	8	22	2	21	13		66
	T	12	46	7	36	45	1	147

Total de efetivos
147
trabalhadores

Maior representatividade
12.º ano de escolaridade
50
efetivos (34,0%)

Ensino superior (Licenciatura ou superior)
64
efetivos (43,5%)

Ensino básico (até 9 anos)
26
efetivos (17,7%)

Ensino secundário (10.º e 12.º ano)
57
efetivos (38,8%)

Quadro 11 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

Da análise do Quadro 11, verifica-se que 48 trabalhadores possuem licenciatura, 14 concluíram o mestrado e 2 possuem doutoramento, correspondendo a um índice de formação superior de 43,53%.

Comparativamente ao ano anterior, o índice de formação superior manteve-se globalmente estável, registando uma ligeira variação face aos 44,60% observados em 2024. Destaca-se ainda que o nível de

escolaridade mais representativo corresponde ao 12.º ano de escolaridade, abrangendo 50 trabalhadores.

Da análise do Gráfico 9 verifica-se que 78% dos trabalhadores da SGPR detêm 12 ou mais anos de escolaridade, evidenciando a estabilidade do perfil habilitacional da organização face ao ano anterior. Por sua vez, o Gráfico 10 demonstra que as carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Informática apresentam maior diversidade de níveis de escolaridade, abrangendo habilitações compreendidas entre o 4.º ano e a licenciatura.

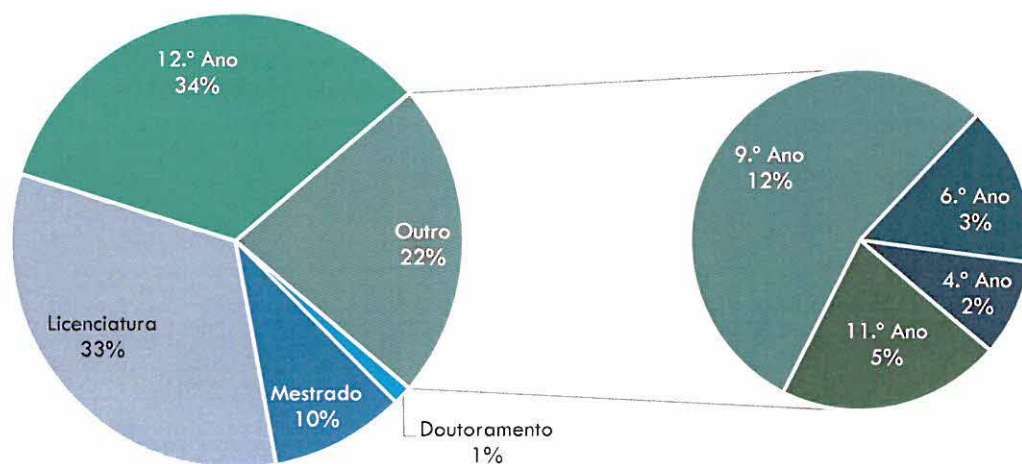


Gráfico 9 – Efetivos por nível de escolaridade

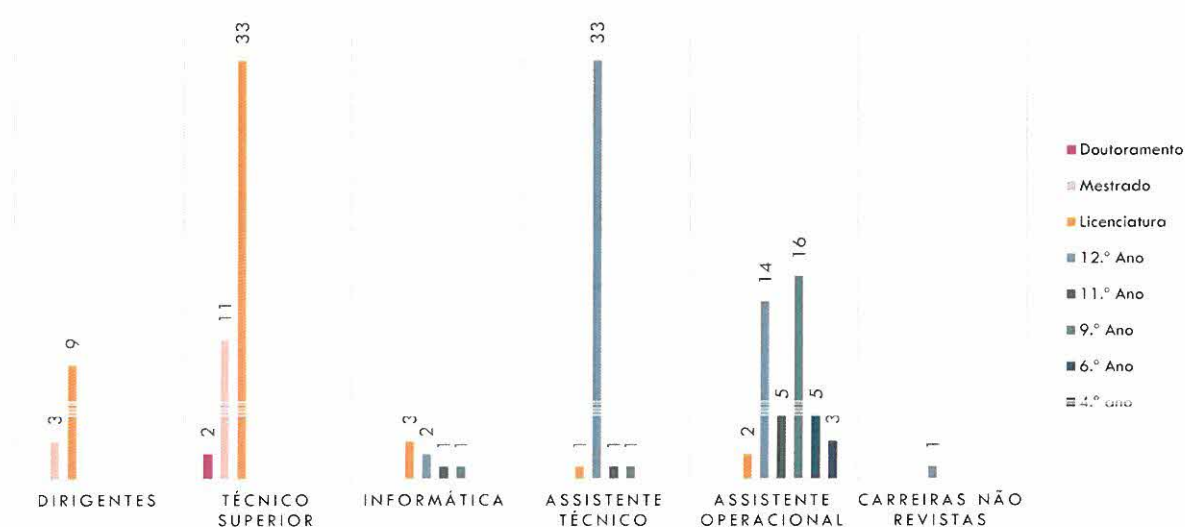


Gráfico 10 – Efetivos por nível de escolaridade e Cargo/Carreira/Categoria

Por sua vez, o Gráfico 11 revela um equilíbrio entre gêneros ao nível das habilitações superiores, com igual número de trabalhadores de ambos os gêneros com formação superior, embora se observe maior representatividade masculina nos níveis de escolaridade mais baixos. Destaca-se ainda que os trabalhadores com doutoramento pertencem exclusivamente ao género masculino.

Finalmente, o Gráfico 12 demonstra que o 12.º ano e a licenciatura constituem os níveis de escolaridade predominantes em ambos os gêneros, verificando-se igualmente maior expressão do grau de mestrado no género feminino.

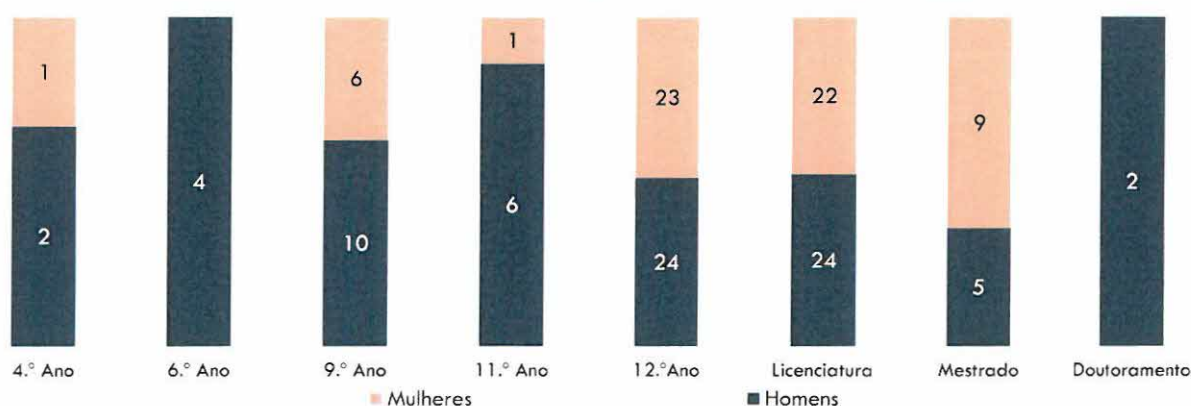


Gráfico 11 – Efetivos por nível de escolaridade e género

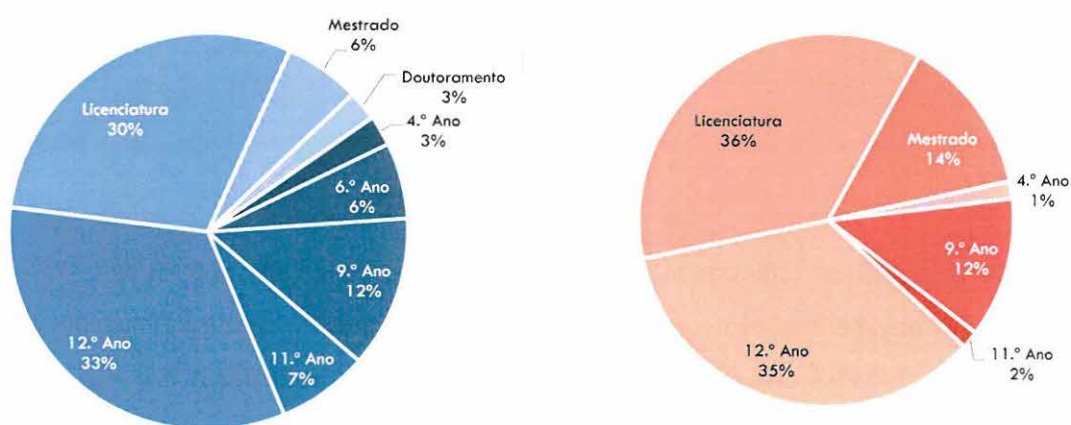


Gráfico 12 – Comparação dos níveis de escolaridade por género

MOVIMENTOS DE PESSOAL

Neste capítulo são analisadas as entradas, saídas e mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano de 2025 na SGPR.

2.1 Entradas

Modalidade	Gênero	Dirigente	Técnico Superior/Especialista	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ²²	Total
Procedimento Concursal	H					4		4
	M							
	T					4		4
Mobilidade	H		1		4	1		6
	M				2			2
	T		1		6	1		8
Regresso	H					1		1
	M							
	T					1		1
Total entradas			7		6		8	
			Homens (60%)		Mulheres (40%)		Mobilidade	

Quadro 12 – Trabalhadores admitidos/regresso - segundo o modo de ocupação do posto de trabalho/vinculação

Em 2025, registaram-se 13 entradas/regressos na SGPR, mantendo-se o volume de admissões observado em 2024. As movimentações ocorreram maioritariamente em regime de mobilidade, destacando-se a integração de trabalhadores provenientes de outros organismos públicos e o regresso de elementos pertencentes ao mapa de pessoal da SGPR.

As principais movimentações verificaram-se, sobretudo, no Museu da Presidência da República e na Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas. Do total de entradas/regressos, 8 ocorreram em regime de mobilidade, 4 resultaram de procedimento concursal e 1 correspondeu ao regresso de trabalhador

anteriormente designado para exercer as funções de motorista no Gabinete da Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade.

As carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional foram as mais representativas nestas movimentações, refletindo o reforço das áreas de suporte operacional e administrativo da SGPR.

Conforme evidenciado no Gráfico 13, os ingressos distribuíram-se pelas carreiras de Técnico Superior/Especialista (1), Assistente Técnico (6) e Assistente Operacional (6), verificando-se uma maior representatividade do género masculino, com 7 admissões, face a 6 do género feminino.

Por sua vez, o Gráfico 14 ilustra a evolução do número de entradas/regressos entre 2020 e 2025, registando-se, em 2025, um total de 13 entradas/regressos, correspondente a cerca de 9% do total de efetivos da SGPR. Esta evolução traduz o reforço e a renovação gradual do quadro de pessoal, refletindo o compromisso da organização com a capacidade operacional e a eficiência da resposta às suas necessidades funcionais.



Gráfico 13 – Modo de ocupação do posto de trabalho por carreira



Gráfico 14 – N.º de entradas/regressos (2020 - 2025)

2.2 Saídas

Motivos de Saída	Gênero	Dirigente	Técnico Superior/Especialista	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ²³	Total
Aposentação	H			1	0			1
	M			0	2			2
	T			1	2			3
Aposentação (limite de idade)	H					1		1
	M					0		0
	T					1		1
Mobilidade para outro serviço	H							
	M							
	T							
Comissão de serviço	H							
	M							
	T							
Outras Situações ²⁴	H		1					3
	M		0					0
	T		1					3
TOTAL	H		1	1	0	1		3
	M		0	0	2	0		2
	T		1	1	2	1		5

Quadro 13 – Trabalhadores saídos segundo o motivo de saída

No ano de 2025, registaram-se 5 saídas de trabalhadores da SGPR, menos 2 que no ano anterior. As saídas ocorreram majoritariamente por motivo de aposentação, abrangendo as carreiras de Assistente Técnico, Assistente Operacional e Informática.

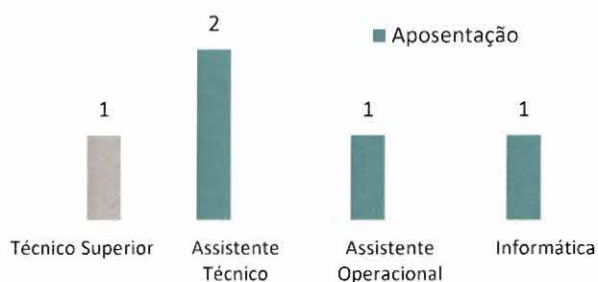


Gráfico 15 – Motivos de Saída por carreira

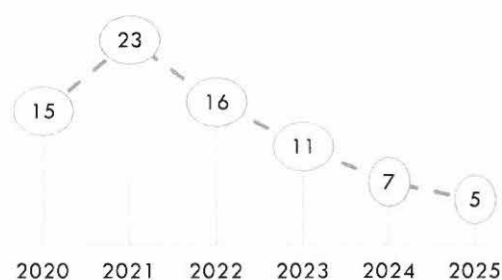


Gráfico 16 – N.º de saídas (2020 - 2025)

Da análise do Gráfico 16, constata-se que o maior número de saídas ocorreu em 2021, com 23 trabalhadores. Em contraste, os anos de 2024 e 2025 registaram o menor número de saídas do período em análise, com 7 e 5 saídas, respetivamente.

²³ Munkato.

²⁴ 1 Trabalhador por situação.

No ano em análise, 13 trabalhadores do mapa de pessoal da SGPR encontravam-se a exercer funções fora desta Secretaria-Geral, conforme apresentado no Quadro 14.

Trabalhadores Noutras Situações	Género	Dir.	TS/TSE	Inf.	AT	AO	CnR ²⁵	outros	TOTAL
Nomeação para os serviços de apoio direto do Presidente da República	H		0		0	1			1
	M		2		6	0			8
	T		2		6	1			9
Outros (Licença s/ remuneração, Mobilidade, Cedência ou Comissão de Serviço)	H		0	2					2
	M		2	0					2
	T		2	2					4
TOTAL	H		0	2	0	1			3
	M		4	0	6	0			10
	T		4	2	6	1			10

Quadro 14 – Trabalhadores pertencentes ao Mapa de Pessoal da SGPR – Noutras Situações

Da análise do quadro, verifica-se que 9 trabalhadores se encontravam nomeados para os serviços de apoio direto do Presidente da República, maioritariamente na carreira de Assistente Técnico. Os restantes 4 trabalhadores encontravam-se noutras situações, designadamente licença sem remuneração, mobilidade, cedência ou comissão de serviço, com predominância nas carreiras de Técnico Superior/Especialista e Informática.

2.3 Mudanças de Situação

No decurso de 2025, foram consolidadas diversas situações de mobilidade na categoria, ao abrigo dos artigos 99.º e 99.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abrangendo 10 trabalhadores oriundos de outros organismos: 2 Assistentes Operacionais, 5 Assistentes Técnicos e 3 Técnicos Superiores/Especialistas, distribuídos por diferentes unidades orgânicas da SGPR. Destaca-se ainda a mobilidade intercarreiras de 2 trabalhadores do mapa de pessoal da SGPR para a carreira de Técnico Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas (CTAPP).

Esta evolução traduz o investimento da SGPR na valorização profissional e no reforço das competências internas, promovendo uma melhor adequação dos recursos humanos às necessidades dos serviços.

TEMPOS DE TRABALHO

De acordo com o Regulamento de Horário de Funcionamento e Atendimento e Horário de Trabalho da SGPR, as modalidades de horário praticadas são as seguintes: horário rígido, horário flexível, jornada contínua e isenção de horário de trabalho.

3.1 Efetivos por modalidade de horário

Modalidades de Horário	Gênero	Dirigente	Técnico Superior/Especialista	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ²⁶	TOTAL
Horário rígido	H		8		3	9		20
	M		2		8	9		19
	T	0	10	0	11	18	0	39
Horário flexível	H		11	5	11			27
	M		15	2	13			30
	T	0	26	7	24	0	0	57
Jornada Contínua	H		5		1			6
	M		5			2		7
	T	0	10	0	1	2	0	13
Isenção de Horário	H	4				23	1	28
	M	8				2	0	10
	T	12	0	0	0	25	1	38
TOTAL	H	4	24	5	15	32	1	81
	M	8	22	2	21	13	0	66
	T	12	46	7	36	40	1	147

Quadro 15 – Efetivos por modalidade de horário

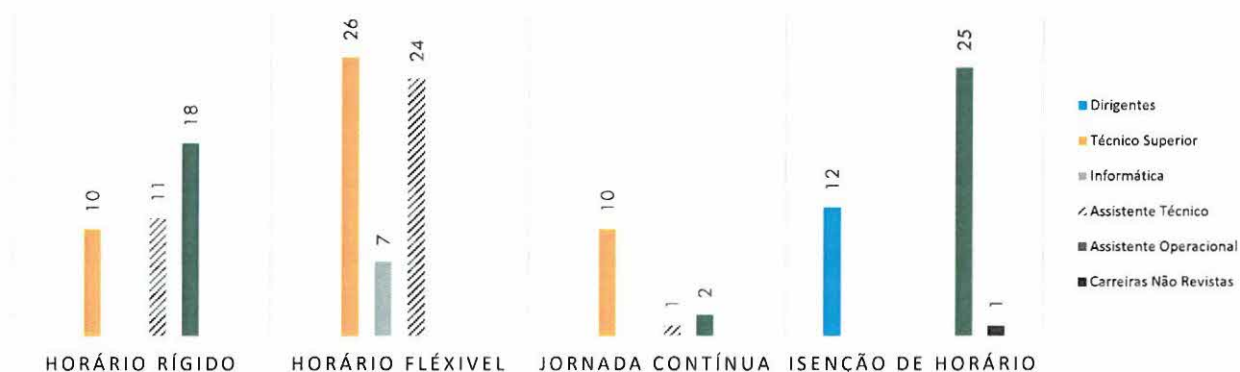


Gráfico 17 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário

A análise do Quadro 15 e do Gráfico 17 evidencia a diversidade de modalidades de horário praticadas na SGPR em 2025, destacando-se o horário flexível como o regime mais representativo, seguido do horário rígido e da isenção de horário. O horário flexível predominou nas carreiras de Técnico Superior/Especialista e Assistente Técnico, enquanto a isenção de horário teve maior expressão nos cargos dirigentes e na carreira de Assistente Operacional, em particular nos trabalhadores que exercem funções de motorista. Estas modalidades contribuem para uma maior flexibilidade organizacional e para a conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal dos trabalhadores.

3.1.1 Trabalho em Regime de Teletrabalho

Em 2025 manteve-se a possibilidade de exercício de funções em regime de teletrabalho, em modalidade permanente ou alternada, desde que compatível com a natureza das funções desempenhadas. No ano em análise, encontravam-se 10 trabalhadores em regime de teletrabalho, distribuídos pelas carreiras de Técnico Superior/Especialista, Informática e Assistente Técnico, tendo 2 autorizações sido concedidas durante 2025 para responder a necessidades emergentes dos trabalhadores.

	Gênero	Técnico Superior /Especialista	Informático	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
REGIME DE TELETRABALHO	M	2	3	1		6
	F	1	1	2		4
	Total	3	4	3		10

Quadro 16 – Trabalhadores em teletrabalho

3.1.2 Estatuto Trabalhador-Estudante

	Gênero	Técnico Superior /Especialista	Informático	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
ESTATUTO TRABALHADOR-ESTUDANTE	M	2	1	3	1	7
	F			1	1	2
	Total	2	1	4	2	9

Quadro 17 – Trabalhadores em teletrabalho

Em 2025, 9 trabalhadores da SGPR usufruíram do estatuto de trabalhador-estudante, correspondendo a um aumento face ao ano anterior, em que se registaram 6 trabalhadores nesta situação.

A distribuição por carreira evidencia a atribuição do estatuto a 2 Técnicos Superiores/Especialistas, 1 trabalhador da carreira de Informática, 4 Assistentes Técnicos e 2 Assistentes Operacionais.

Este aumento reflete o compromisso da SGPR com a valorização académica e profissional dos seus trabalhadores, promovendo o desenvolvimento de competências e a qualificação contínua dos recursos humanos.

3.2 Assiduidade

Em 2025 registaram-se 1.936 dias de ausência, o que representa uma redução de 181 dias face ao ano anterior, apesar do aumento do número de efetivos, um resultado positivo que evidencia maior assiduidade e estabilidade organizacional.

Tipos de ausência	Gênero	Dirigente	Técnico Superior/Especialista	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não revistas ²⁷	TOTAL
Casamento	H				11			11
	M	11	11					22
	T	11	11	0	11	0	0	33
Parentalidade	H		1	3	12	15		31
	M		31		5			36
	T	0	32	3	17	15	0	67
Falecimento de Familiar	H	1	2		16	17		36
	M	5	25		10			40
	T	6	27	0	26	17	0	76
Doença	H	2	315	1	61	270		649
	M	63	198	3	185	2		451
	T	65	513	4	246	272	0	1100
Assistência a Familiares	H					30		30
	M		16		2	7		25
	T	0	16	0	2	37	0	55
Trabalhador Estudante	H		8	28	27	8		71
	M				26	12		38
	T	0	8	28	53	20	0	109
Por conta do período de férias	H	1	37	4	24	34		100
	M	7	29	6	30	1		73
	T	8	66	10	54	35	0	173
Greve / Atividade Sindical	H		2		3			5
	M		2					2
	T	0	4	0	3	0	0	7
Injustificadas	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H	2	68		31	126		227
	M	1	41		37	10		89
	T	3	109	0	68	136	0	316
TOTAL	H	6	433	36	185	500	0	1160
	M	87	353	9	295	32	0	776
	T	93	786	45	480	532	0	1936

Quadro 18 – Contagem dos dias de ausência

A doença constitui o principal motivo de ausência, com 1.100 dias (649 no gênero masculino e 451 no feminino), seguindo-se as ausências por conta de férias (9%), parentalidade (3,5%) e estatuto de trabalhador-estudante (5,6%).

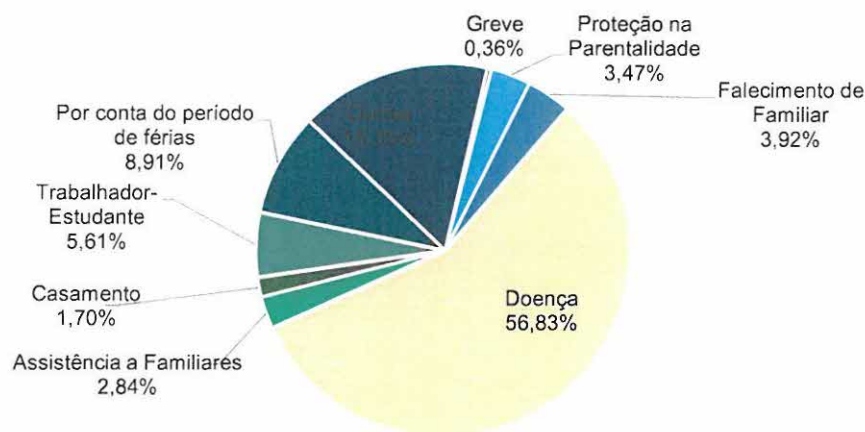


Gráfico 18 – Distribuição das ausências por motivo

Face a 2024, as ausências por doença reduziram-se significativamente, de 1.394 para 1.100 dias, refletindo uma evolução positiva na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

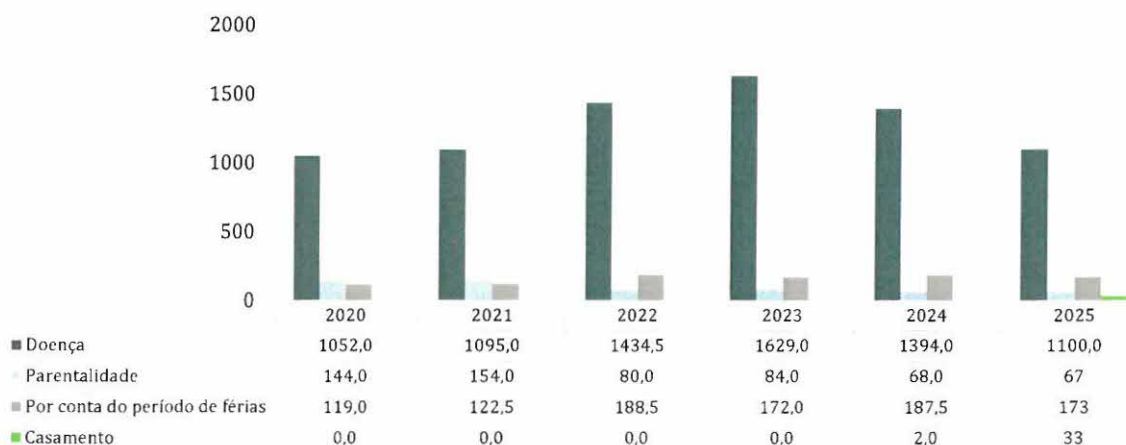


Gráfico 19 – Evolução das ausências (2020-2025)

O Gráfico 19 evidencia que, entre 2020 e 2025, a doença constituiu o principal motivo de ausência ao serviço. Verifica-se ainda o aumento das ausências relacionadas com o estatuto de trabalhador-estudante, refletindo o investimento dos trabalhadores na sua qualificação académica e o compromisso da SGPR com o desenvolvimento profissional contínuo. As ausências no âmbito da parentalidade mantiveram expressão reduzida, enquanto as relacionadas com férias permaneceram globalmente estáveis nos últimos anos.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

4.1 Estrutura Remuneratória

Escalão de Remunerações	H	M	Total
Até 878,41 € ²⁸	4	6	10
879 - 1.000 €	5	5	10
1.001 - 1.250 €	11	16	27
1.251 - 1.500 €	5	6	11
1.501 - 1.750 €	30	2	32
1.751 - 2.000 €	7	8	15
2.001 - 2.250 €	6	8	14
2.251 - 2.500 €	0	1	1
2.501 - 2.750 €	1	3	4
2.751 - 3.000 €	3	0	3
3.001 - 3.250 €	3	2	5
3.251 - 3.750 €	6	8	14
3.751 - 4.000 €			
Mais de 4.000,00 €	0	1	1
Total	81	66	147

Remuneração mínima	878,41 €	878,41 €
Remuneração máxima	3.803,29 €	4.989,47 €
Leque salarial ilíquido (por género)	4,33	5,68
Leque salarial ilíquido		5,68

Quadro 19 – Estrutura remuneratória por género

Observando o Quadro 19 verifica-se que a maior parte dos efetivos se encontra nas classes remuneratórias entre os 1.501- 1.750 €, situação essa que se verificava igualmente no ano anterior. Existem 10 pessoas a auferir a remuneração mínima mensal garantida (nível 5 da Tabela Remuneratória Única), menos uma pessoa do que no ano anterior.

²⁸ Nos termos do Decreto-Lei n.º 103/2024 de 22 de novembro, a remuneração mínima mensal na Administração Pública passou a ser de 876,41€ a partir de 1 de janeiro de 2025.

4.2 Encargos com o pessoal

De seguida serão analisados os encargos com os efetivos da SGPR durante o ano de 2025.

ENCARGOS COM PESSOAL	VALORES
Remuneração Base	3 623 350,10
Pessoal dos Quadros-Regime de função pública	2 897 977,17
Pessoal aguardando aposentação	7 921,06
Pessoal em qualquer outra situação	135 201,57
Remuneração por doença	15 978,06
Remuneração por acidente serviço	16 493,42
Subsídio de férias e de Natal	549 778,82
Suplementos Remuneratórios	2 150 938,28
Representação	81 682,37
Remuneração Suplementar	1 840 599,78
Suplemento Motoristas	159 316,45
Comparticipação Fardamento	2 863,37
Suplemento por Acidente Serviço	11 492,32
Abono para Falhas	2 152,60
Colaboração Técnica Especializada (Serviço Copa/Serviço Mesa)	23 144,32
Ajudas de Custo	29 687,07
Prestações Sociais	216 753,72
Subsídio de Refeição	191 813,30
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	723,68
Abono de Família	2 341,41
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1 380,28
Acidentes em serviço ²⁹	336,03
Subsídio Assistência Agregado Familiar	2 723,31
Outras Pensões	17 435,71
Contribuições da Entidade Patronal	1 350 044,22
Caixa Geral de Aposentações	789 086,50
Segurança Social	524 893,34
Serviços Sociais	36 064,38
TOTAL	7 341 086,32

Quadro 20 – Totais dos encargos com pessoal durante o ano 2025

Em 2025, os encargos com pessoal totalizaram 7.341.086,32€, um aumento de 16,2% face a 2024 (6.315.563,42€), justificado pela atualização remuneratória da Administração Pública, pelo reforço do número de efetivos, pela criação da carreira de TSE/CTAPP e pelo pagamento da remuneração suplementar em 14 meses. A renovação parcial dos efetivos contribuiu para atenuar o crescimento dos encargos salariais, assegurando a continuidade e qualidade do serviço. As remunerações base (3.623.350,10€) constituem a principal componente, seguidas dos suplementos remuneratórios (2.150.938,28€) e das contribuições para a Segurança Social e CGA (1.350.044,22€). O acréscimo global da despesa com pessoal resulta, sobretudo, da atualização remuneratória aplicada à Administração

Pública em 2025, do aumento do número de efetivos, que passou de 139 para 147 trabalhadores, da criação da carreira de Técnico Superior Especialista (TSE) em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas (CTAPP) e do pagamento da remuneração suplementar referente ao 13º e 14º mês.

A maior adesão à Segurança Social, conjugada com a redução dos dias de ausência por doença, contribuiu para a diminuição dos encargos com remuneração por doença, que passaram de 38.520,87€ em 2024 para 15.978,06€ em 2025.

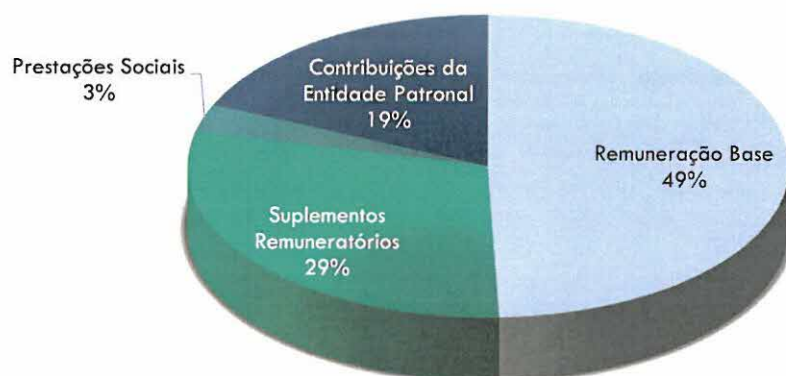


Gráfico 20 – Encargos com pessoal

Da análise do Gráfico 20 conclui-se que 49% do total dos encargos com pessoal correspondem a remunerações base, 29% a suplementos remuneratórios, 19% a contribuições da entidade patronal e 3% a prestações sociais. No âmbito dos suplementos remuneratórios, destaca-se a remuneração suplementar, que representa a componente mais significativa desta despesa, correspondendo a cerca de 85,6% do total dos suplementos pagos. Evidenciam-se ainda as despesas de representação (3,8%) e o suplemento de motoristas (7,4%).



Gráfico 21 – Prestações Sociais

Em 2025, as prestações sociais processadas pela SGPR incidiram maioritariamente no subsídio de refeição e no reembolso de encargos com alimentação, correspondendo a 88,5% do total. Foram ainda processados valores relativos a prestações familiares e parentalidade, bem como efetuado o reembolso à Caixa Geral de Aposentações de pensões pagas por esta entidade³⁰, representando 8,0% do total das prestações sociais processadas.

³⁰ Pensões por incapacidade a trabalhador a já aposentado e a outra que ainda está no ativo, complementos de pensão a trabalhadores já aposentados

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Segurança e Saúde no Trabalho é regida pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e subsequentes alterações, que regulamentam o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações subsequentes.

Indicadores-chave

8	5	3	68
Total de acidentes	Sem baixa médica (62,5% dos casos)	Com baixa médica (37,5% dos casos)	Dias de baixa (acidentes ocorridos em 2025)

5.1 Acidentes de Trabalho

Tipo de acidente	Sem baixa	Com baixa (casos)			Total	Dias baixa (2025)	Dias baixa (anos anteriores)
		< 10 dias	10-20 dias	> 20 dias			
<i>In itinere</i>	2	1	1	1	5	68	0
No local de trabalho	3	0	0	0	3	0	233
Total	5	1	1	1	8	68	233

Quadro 21 – Acidentes em serviço e dias de trabalho perdidos por baixa

Em 2025 registaram-se 8 acidentes de trabalho na SGPR, dos quais 5 ocorreram *in itinere* e 3 no local de trabalho. Dos acidentes registados, 3 (37,5%) originaram baixa médica, com 68 dias de ausência respeitantes ao próprio ano, todos associados a acidentes *in itinere*. Os restantes 233 dias reportam-se a ocorrências de anos anteriores mantidas ativas em 2025. Estes resultados sublinham o valor das medidas preventivas em vigor e a importância do acompanhamento contínuo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

O Quadro e Gráfico seguintes sintetizam a evolução dos acidentes de trabalho ocorridos entre os anos de 2020 e 2025:

Segurança e Saúde no Trabalho	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total de Acidentes	1	2	5	6	4	8
Acidentes no Local de Trabalho	0	1	4	4	3	3
Acidentes <i>In Itinere</i>	1	1	1	2	1	5
Nº de acidentes com baixa	1	2	3	5	2	3
Nº de acidentes sem baixa	0	0	2	1	2	5
Número de dias perdidos com baixa médica	128	143	150	438	576	301

Quadro 22 – Evolução dos acidentes em serviço e dias de trabalho perdidos (2020-2025)

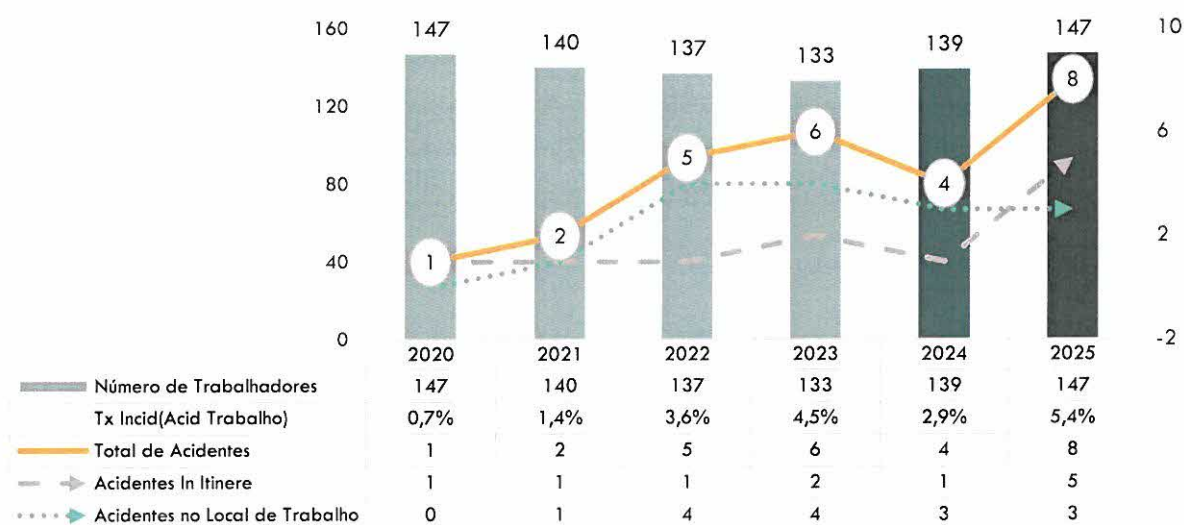


Gráfico 22 – Evolução dos acidentes em serviço Vs Nº Trabalhadores (2020-2025)

O Gráfico 22 evidencia que, apesar do aumento do número de acidentes em 2025, a maioria não originou qualquer dia de baixa, verificando-se que os acidentes com ausência ao serviço ocorreram exclusivamente, fora da SGPR, *i.e.*, no trajeto para o local de trabalho (*in itinere*).

Embora a taxa de incidência tenha aumentado face a 2024, este indicador não traduz um agravamento das condições de trabalho na SGPR, evidenciando-se a manutenção de um ambiente laboral seguro.

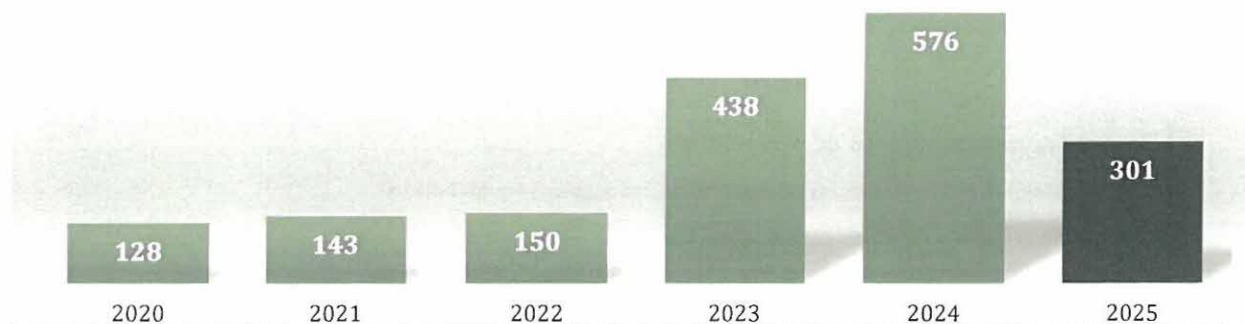


Gráfico 23 – Dias de baixa por acidente em serviço (2020-2025)

Por sua vez, o Gráfico 23 demonstra uma diminuição do número total de dias de ausência associados a acidentes de trabalho, incluindo situações transitadas de anos anteriores, refletindo uma redução da gravidade global dos acidentes e o impacto positivo das medidas de prevenção implementadas. Destaca-se ainda a entrada em pleno funcionamento, em 2025, dos serviços especializados de segurança e saúde no trabalho, reforçando o compromisso da SGPR com a prevenção de riscos laborais, a promoção da saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

5.2 Medicina no Trabalho

No âmbito da Medicina do Trabalho, a SGPR contratualizou serviços especializados de Saúde no Trabalho com uma entidade externa, reforçando o seu compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, bem como com a prevenção dos riscos profissionais.

Para o efeito, foram realizados, durante o ano em análise, exames médicos destinados a avaliar a aptidão dos trabalhadores para o exercício das respetivas funções, identificando e prevenindo eventuais riscos para a saúde associados aos postos de trabalho.

Estes exames são realizados nas seguintes modalidades:



Componentes do exame de saúde

Consulta de medicina no trabalho

Inclui anamnese com inquérito sobre antecedentes profissionais, clínicos e familiares, estado de saúde atual, data do exame e patologias associadas à atividade do posto de trabalho.

Exame objetivo

Perfil psicológico · Biometria · Pele e mucosas · Cabeça e pescoço · Acuidade visual · Avaliação pulmonar · Hérnias ·
Membros · Exame neurológico sumário · Programa de vacinação

Exames complementares de diagnóstico

Análises clínicas a múltiplos fatores hematológicos, bioquímicos e metabólicos.
Eletrocardiograma em repouso · Audiograma · Espirometria · Optometria

Foram realizados 86 exames de saúde, dos quais 76 foram de carácter periódico e 10 por motivos de novas admissões:

11 SESSÕES REALIZADAS EM 2025



86 trabalhadores avaliados em 2025

● Periódico / ocasional (76) ● Admissão (10) ◆ Apto condicionalmente (2)



5.3 Custos com Segurança e Saúde no Trabalho

Em 2025, os encargos com Segurança e Saúde no Trabalho na Presidência da República ascenderam a 85.963,81€, conforme apresentado no Quadro 23.

Encargos com Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	2025 (€)
Encargos de Estrutura de Medicina do Trabalho e Segurança	15.634,61 €
Equipamento/Serviços no âmbito da Proteção e da Segurança	63.567,06 €
Formação em Prevenção de Riscos	
Outros Custos com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	15.808,37
Total	85.963,81€

Quadro 23 – Encargos com higiene, segurança e saúde no trabalho

Os principais encargos estiveram associados à manutenção preventiva e corretiva dos sistemas de segurança contra incêndios, videovigilância, climatização, ascensores e equipamentos de segurança existentes nos Palácios de Belém e da Cidadela de Cascais, bem como à aquisição de serviços de comunicações e segurança³¹.

Destacam-se ainda os encargos com equipamentos e serviços no âmbito da proteção e segurança, no montante de 63.567,06€, correspondendo à componente mais significativa da despesa nesta área.

No âmbito da prevenção e sensibilização, a SGPR promoveu, em 2025, ações de formação e sensibilização em Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE), dirigidas aos trabalhadores do Palácio de Belém, com o objetivo de reforçar o conhecimento dos procedimentos previstos no Plano de Emergência³².

Estas ações foram dinamizadas pelo Delegado de Segurança da Presidência da República³³, em parceria com a Escola de Bombeiros do Regimento de Sapadores de Lisboa.

Paralelamente, foram igualmente promovidas formações em Suporte Básico de Vida com Desfibrilhação Automática Externa (SBV-DAE), Higiene do Trabalho, Condução Defensiva e preparação para situações de emergência sísmica.

Estas iniciativas evidenciam o compromisso da SGPR com a promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores, reforçando uma cultura organizacional orientada para a prevenção de riscos e a resposta eficaz em situações de emergência.

³¹ Estatuto de emergência nº18/2019, entre outros, PE nº46/2015, do Conselho de Estado nº6/2016, da Assembleia da República nº8/2016, do Regimento de Bombeiros de Belém.

³² PE nº16/2025, de 20 de maio de 2025, da Assembleia da República, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº224/2017, de 24 de outubro, e pelo Regulamento Interno nº1/2019, de 20 de maio de 2019, da SGPR.

³³ O titular do cargo de Delegado de Segurança da SGPR nomeado pelo Conselho de Estado foi o Sr. João Luís Costa, em 25 de maio de 2019, para desempenhar as funções de Delegado de Segurança.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Plano de Formação de 2025 (PF25) teve como objetivo reforçar as competências dos trabalhadores da SGPR, promovendo o desenvolvimento profissional contínuo, a partilha de conhecimento e a melhoria da qualidade do desempenho. O plano integrou 38 áreas temáticas e 126 ações de formação, prevendo 4.659 horas de formação.

Destacou-se, em 2025, a adoção de um modelo mais flexível na gestão das ações de formação, permitindo a substituição de ações dentro da mesma área temática. Esta medida favoreceu uma execução mais eficiente do plano de formação, assegurando simultaneamente uma maior adequação da oferta formativa às necessidades identificadas pelos serviços e pelos trabalhadores. Esta abordagem reforça o compromisso da SGPR com a valorização, motivação e qualificação contínua dos seus recursos humanos.

6.1 Ações de formação frequentadas

Em 2025 realizaram-se 144 ações de formação, das quais 3 internas e 141 externas, abrangendo 31 áreas temáticas, o que representa um crescimento significativo face a 2024. Este aumento evidencia o reforço do investimento da SGPR no desenvolvimento profissional e na valorização das competências dos trabalhadores.

A flexibilização do Plano de Formação e o aperfeiçoamento do diagnóstico de necessidades contribuíram para uma execução mais eficiente e ajustada às necessidades dos serviços. Relativamente à duração das ações, verificou-se o predomínio de formações de curta duração, maioritariamente inferiores a 30 horas, conforme resulta da leitura do Quadro infra:

Tipo de ação / duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	3				3
Externas	128	12		1	141
Total	131	12	0	1	144

Quadro 24 – Ações de formação frequentadas

As ações de formação internas frequentadas em 2025, foram as seguintes:

Designação da Ação de Formação	N.º de Participantes	N.º de Horas	Custo (€)
Ação de sensibilização em Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE)	29	58,00	0,00 €
Conservação preventiva no âmbito da gestão dos espaços de função do Palácio Nacional de Belém	10	20,00	0,00 €
Sessão de Esclarecimento: Gestor do Contrato - Funções, Deveres e Responsabilidades	23	46,00	0,00 €
Total	62	124,00	0,00 €

Quadro 25 – Ações de formação interna

As formações internas abrangeram áreas relacionadas com segurança, conservação preventiva e gestão contratual, envolvendo um total de 62 participações e 124 horas de formação, sem encargos diretos para a SGPR.

Em 2025, a participação em ações de formação internas representou cerca de 14% do total das participações em formação, enquanto as ações externas corresponderam a 86%. Comparativamente a 2024, registou-se um ligeiro aumento do peso relativo da formação interna.

Esta evolução evidencia o reforço da capacidade da SGPR em promover ações formativas internas, contribuindo para o desenvolvimento de competências técnicas e transversais dos seus trabalhadores, de forma ajustada às necessidades dos serviços.

Participações em ações de formação	Género	Dir.	TS/TSE	Inf.	AT	AO	CnR	TOTAL
N.º de participações em ações internas	H	2	8	1	6	24		41
	M	0	4	0	5	8		17
	T	2	12	1	11	32		58
N.º de participações em ações externas	H	12	112	7	31	18		180
	M	16	71	2	56	26		171
	T	28	183	9	87	44		351
Total de participações em ações de formação	H	14	120	8	37	42		221
	M	16	75	2	61	34		188
	T	30	195	10	98	76		409

Quadro 26 – Participações em ações de formação

Os trabalhadores da carreira Técnica Superior/Especialista, com 195 participações, foram os que mais participaram em ações de formação internas e externas, com 12 participações internas e 183 externas, respetivamente. Relativamente ao género, observa-se um ligeiro ascendente no género masculino, com 221 participações face a 188 do género feminino, invertendo a tendência registada em 2024.

Serviços Número de Participações (P)/Número de efetivos(E)	Dir.	TS/TSE	Inf.	AT	AO	CnR	TOTAL	Índice Participação por Efetivo	% Participação por serviço
Gabinetes da Secretária-Geral e Secretária-Geral Adjunta ³⁴	P		13	8			21	2,33	5,13%
	E	2	4	3			9		
Direção de Serviços de Informática	P			10			10	1,25	2,44%
	E	1		7			8		
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	P	18	89	43	31		181	3,07	44,25%
	E	4	15	13	27		59		
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo	P	7	29	11	2		49	2,58	11,98%
	E	3	9	6	1		19		
Direção de Serviços de Apoio e Relações-Públicas	P	4	8	11	36		59	3,11	14,43%
	E	1	3	3	11	1	19		
Museu da Presidência da República	P	1	54	25	5		85	3,15	20,78%
	E	1	14	11	1		27		
Apoio aos Serviços e Órgãos da Presidência da República ³⁵	P		2		2		4	0,67	0,98%
	E		1		5		6		
Total	P	30	195	10	99	76	0	2,78	100%
	E	12	46	7	36	45	1		
Total Participações (%)		7,33%	47,68%	2,44%	23,96%	18,58%	0,00%		

Quadro 27 – Participações em ações de formação por unidade orgânica

O Quadro 27 apresenta as participações dos trabalhadores em ações de formação, distribuídas por unidades orgânicas da SGPR. Da sua análise, destaca-se o seguinte:

- A Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF) registou a maior percentagem de participações em ações de formação, representando 44,3% do total, seguida do Museu da Presidência da República (MPR) com 20,8% e da Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas (DSARP) com 14,4%.
- Apesar de a DSAF ter frequentado o maior número de ações de formação, importa salientar que, de acordo com a coluna “Índice de Participação por Efetivo” (que reflete o número de ações de formação frequentadas por trabalhador de cada serviço), foram os trabalhadores do MPR que mais participaram, com uma média de 3,15 participações por trabalhador, seguidos de perto pela DSARP com 3,11 e pela DSAF com 3,07.
- As ações de formação internas que registaram maior número de participações foram: a Ação de Sensibilização em Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE), com 29 participações, a Sessão de Esclarecimento sobre Gestão do Contrato, com 23 participações, e a formação em Conservação Preventiva, com 10 participações.

³⁴ Inclui Seção de Apoio à Chancelaria das Ordens Honoríficas e Gabinete Jurídico e de Contencioso

³⁵ Inclui Gabinetes dos 1.º e 2.º Presidentes da República e Gabinete de Apoio Médico

- No que diz respeito às carreiras profissionais, os trabalhadores da carreira de Técnico Superior/Especialista foram os que participaram em mais ações de formação (47,7%), seguidos pela categoria de Assistente Técnico (23,2%), Assistente Operacional (18,6%), Cargos Dirigentes (7,3%), Carreira de Informática (2,4%) e Coordenador Técnico (0,7%). Esta distribuição demonstra o alcance das ações de formação a todas as carreiras profissionais e cargos da SGPR. Em comparação com o ano anterior, destaca-se o crescimento contínuo da categoria de Assistente Operacional, que passou de 12,5% em 2024 para 18,6% em 2025.
- Em 2025, o número de trabalhadores com pelo menos uma participação em formação aumentou face ao ano anterior (89 trabalhadores em 2024, correspondendo a 64% do total), consolidando a tendência crescente. O aumento das participações de 257 para 409 reforça o compromisso contínuo da SGPR no desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores.

Da análise do Quadro 28, verifica-se que as ações de formação realizadas em 2025 totalizaram 3.574,5 horas de formação, das quais 255 horas corresponderam a formação interna e 3.319,5 horas a formação externa. As carreiras de Técnico Superior/Especialista e Assistente Técnico foram as que registaram maior número de horas de formação, refletindo a forte aposta na atualização e desenvolvimento de competências técnicas e transversais.

Verifica-se igualmente uma distribuição equilibrada das horas de formação entre géneros, com 1.893,5 horas frequentadas por trabalhadores do género masculino e 1.681 horas por trabalhadoras do género feminino.

Horas em ações de formação	Género	Dir.	TS/TSE	Inf.	AT	AO	CnR	TOTAL
Horas despendidas em ações internas	H	4,0	41,0	2,0	12,0	150,0		209,0
	M		20,0		10,0	16,0		46,0
	T	4,0	61,0	2,00	22,0	166,0		255,0
Horas despendidas em ações externas	H	96,0	1011,5	65,00	243,0	269,0		1684,5
	M	132,0	743,0	14,00	544,0	202,0		1635,0
	T	228,0	1754,5	79,0	787,0	471,0		3319,50
Total de horas em ações de formação	H	100,0	1052,5	67,0	255,0	419,0		1893,5
	M	132,0	763,0	14,0	554,0	218,0		1681,0
	T	232,0	1815,5	81,0	809,0	637,0		3574,5

Quadro 28 – Horas despendidas em ações de formação

6.2 Custos com ações de formação

O Quadro seguinte demonstra os encargos com a formação profissional em 2025:

Tipo de ação	Encargos (€)
Ações internas	0,00 €
Ações externas	25 399,54 €
Total	25 399,54 €

Quadro 29 – Encargos com ação de formação

Em 2025, registou-se uma nova redução, de 3,3%, nos encargos com a formação profissional em comparação com o ano de 2024. Enquanto em 2024 os custos ascenderam a 26.274,66€, em 2025 corresponderam a 25.399,54€.

Esta diminuição, em linha com os restantes indicadores, demonstra uma gestão mais eficiente do orçamento destinado à formação. Apesar da ligeira redução de 3,3% nos encargos, todos os outros indicadores apresentaram uma evolução positiva, conforme ilustrado no Quadro 30 (abaixo):

- Número de *horas de formação*: +20%
- Número de *participações*: +59%
- Número de *ações frequentadas*: +43%

Estes resultados reforçam a capacidade da SGPR em maximizar os recursos disponíveis, promovendo o desenvolvimento das competências dos trabalhadores de forma mais eficaz e eficiente.

Formação Profissional	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N.º de ações frequentadas	21	28	64	65	101	144
N.º de participações	163	87	225	113	257	409
N.º de Horas despendidas	889	1202	2464	1897	2977,5	3574,5
Custos totais com formação (€)	5.436,0	11.358,8	18.757,7	33.346,5	26.274,66	25.399,54
Custo médio por formando (€)	33,35	130,56	83,37	295,10	102,24	62,10

Quadro 30 – Resumo dos dados relativos a formação profissional (2020-2025)

Conforme se observa no quadro 30, desde 2020, registou-se uma variação em todos os indicadores. No que diz respeito aos encargos totais com a formação, verifica-se uma evolução positiva, refletindo o investimento contínuo da SGPR na qualificação e desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores.

Contudo, em 2020 e 2021, num período de pandemia (COVID-19), observa-se uma redução na execução dos principais indicadores de formação profissional, limitando as oportunidades de formação durante esse período.

No que respeita a 2025, verifica-se um crescimento no número de ações, participações e horas de formação, comparativamente ao ano anterior. Estes resultados demonstram a capacidade da SGPR para maximizar a utilização dos recursos disponíveis, assegurando uma maior abrangência da atividade formativa e uma resposta mais eficaz às necessidades de qualificação dos trabalhadores, através de uma gestão financeira criteriosa e eficiente.

Os Gráficos seguintes ilustram os custos com a formação profissional e as horas despendidas, no período de 2020 a 2025:

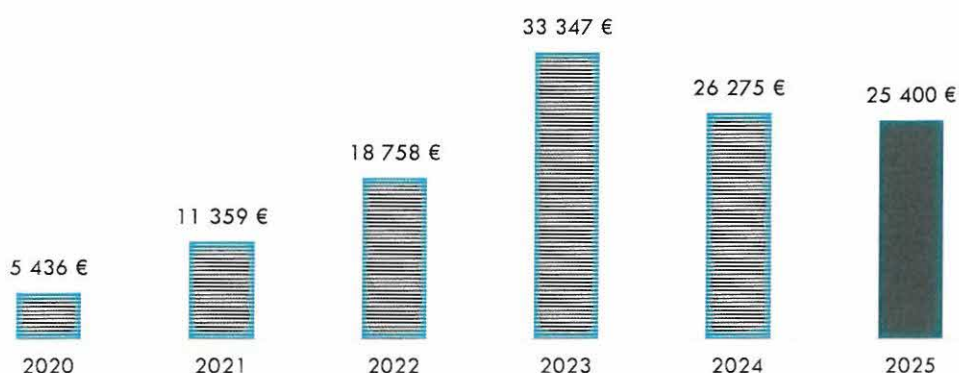


Gráfico 24 – Custos com formação (2020-2025)

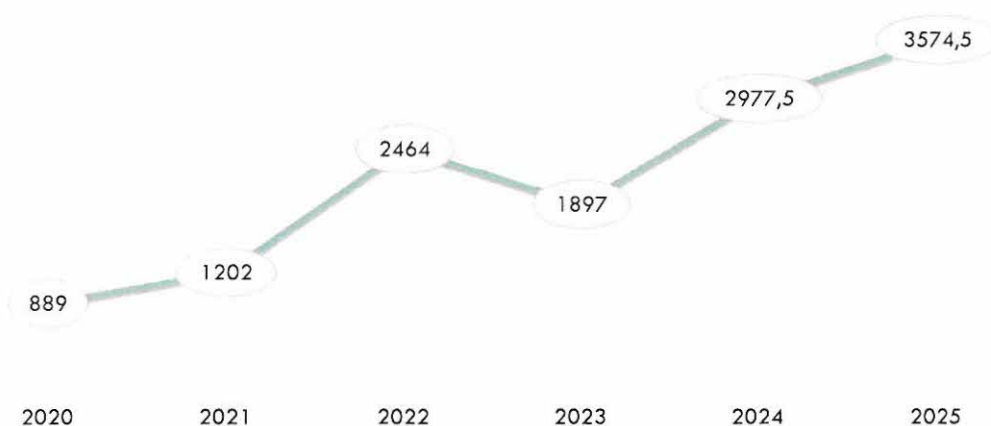


Gráfico 25 – Horas com formação (2020-2025)

Em 2025, comparativamente com o período homólogo, e conforme já indicado anteriormente, constata-se uma ligeira diminuição nos encargos com a formação profissional, acompanhada de um aumento expressivo nas horas despendidas em formação, $-(3,3\%)$ e $+(20\%)$, respetivamente.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

7.1 Relações Profissionais

Num universo de 147 trabalhadores a desempenhar funções em 31/12/2025, constata-se que 16 são sindicalizados, o que representa uma taxa de sindicalização de 9,2%. Destes, 1 desempenha um cargo de Dirigente, 5 integram a carreira Técnico Superior/Especialista, 5 de Assistente Técnico, 4 de Assistente Operacional e 1 uma Carreira não revista³⁶.

Quanto à distribuição da filiação por sindicato, é a que seguidamente se apresenta:

- 7 no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP);
- 4 no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE);
- 4 no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA);
- 1 no Sindicato do Pessoal com funções não policiais da PSP (SPNP).

7.2 Disciplina

No ano de 2025 foi instaurado um processo disciplinar. Do total dos processos disciplinares que decorreram durante o ano, um resultou numa pena de suspensão para o trabalhador, suspensa na sua execução pelo período por um ano.

Regista-se, igualmente, a transição de um processo disciplinar instaurado em 2016, o qual se encontra suspenso, por se encontrar em curso ação penal.

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos – Total	
▪ Arquivados	
▪ Repreensão escrita	
▪ Multa	
▪ Suspensão	1
▪ Demissão	
▪ Despedimento por ato imputável ao trabalhador	
▪ Cessação da comissão de serviço	

Quadro 31 – Disciplina

³⁶ Mordomo

INDICADORES

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Observações	Valor ou %		
			2025	2024	▲▼
Nível etário	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	7846/147	53,37	53,58	▼
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{trabalhador menos idoso}}$	72 anos / 28 anos	2,57	2,22	▲
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com idade} \geq 55 \text{ anos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	61 trabalhadores	41,50%	40,29%	▲
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com idade} < 25 \text{ anos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	0 trabalhadores	0%	0%	▼
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	66 trabalhadoras	44,90%	44,60%	▲
Índice de tecnicidade	$\frac{\text{N.º de Técnicos Superiores} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	46 efetivos	31,29%	33,09%	▼
Índice de enquadramento	$\frac{\text{N.º de Dirigentes} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	12 efetivos	8,16%	8,63%	▼
Taxa de Feminização Dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes} * 100}{\text{Total de dirigentes}}$	8 efetivos	66,67%	66,67%	=
Antiguidade média da função pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades na função pública}}{\text{Total de efetivos}}$	3707/147	25,22	25,87	▼
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos em 31 de dezembro}}{\text{efetivos em 1 de janeiro + entradas + saídas}}$	$\frac{139 \text{ efetivos}}{147 \text{ efetivos} 15 \text{ entradas} 7 \text{ saídas}}$	0,82	0,84	▼
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de admissões} * 100}{\text{N.º de saídas}}$	15 admissões / 7 saídas	214%	187%	▲
Taxa de absentismo	$\frac{\text{N.º de dias de faltas} * 100}{\text{N.º anual de dias trabalháveis} * \text{Total de efetivos}}$	1936 faltas; 251 dias trabalháveis; 147 efetivos	5,25%	5,25%	=
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	€4.989,47 e €878,41	5,68	5,88	▼
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	€ 3.623.350,10/ 147	24.648,64	23.283,51	▲
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total encargos c/ prestações sociais} * 100}{\text{Total de encargos c/ remuneração}}$	€216.753,72	5,98%	6,57%	▼
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\text{N.º de acidentes no local de trabalho} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	3 acidentes no local de trabalho	2,04%	2,88%	▼
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{Total participantes na formação} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	409 participantes	278%	187%	▲
Taxa de investimento na formação	$\frac{\text{Total da despesa em formação} * 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	€25.399,54 €7.341.086,32	0,35%	0,42%	▼

Quadro 32 – Indicadores

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2025 constituiu um período de consolidação e crescimento para a gestão de recursos humanos da Secretaria-Geral da Presidência da República (SGPR), marcado pelo reforço da capacidade operacional, pela modernização organizacional e pela valorização contínua dos trabalhadores. A análise dos indicadores apresentados no presente Balanço Social evidencia uma evolução positiva em diversas áreas da gestão de pessoas, refletindo o compromisso da SGPR com a eficiência, a qualificação profissional, o bem-estar organizacional e a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado. Neste contexto, destacam-se os seguintes aspectos:

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS:

A SGPR reforçou a sua capacidade operacional em 2025, registrando um crescimento de 8 trabalhadores face ao ano anterior, totalizando 147 efetivos e consolidando a tendência positiva de crescimento verificada desde 2024. A DSAF manteve-se como a unidade orgânica com maior número de trabalhadores, seguindo-se o Museu da PR e a DSDA e DSARP. A estrutura de recursos humanos assenta numa forte estabilidade laboral, garantida pela predominância de vínculos de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e numa distribuição equilibrada entre as carreiras de Técnico Superior/Especialista, Assistente Operacional e Assistente Técnico. Destaca-se ainda o elevado nível de experiência profissional dos trabalhadores, com uma antiguidade média superior a 25 anos, e o expressivo investimento na qualificação académica, evidenciado pela significativa percentagem de trabalhadores com formação superior, incluindo licenciados, mestres e doutorados.

MOVIMENTOS DE PESSOAL:

A dinâmica de recrutamento em 2025 revelou-se muito positiva, com 13 entradas/regressos na SGPR, um aumento face ao ano anterior, abrangendo diversas carreiras, com destaque para Técnico Superior/Especialista, Assistente Técnico e Assistente Operacional, e ocorrendo maioritariamente através de mobilidade e procedimentos concursais. Este reforço de efetivos demonstra a capacidade da SGPR em atrair e integrar novos trabalhadores qualificados. As 5 saídas registadas, em linha com o ano anterior, decorrem sobretudo de situações de aposentação, refletindo a maturidade e experiência acumulada dos trabalhadores ao longo das suas carreiras. No âmbito das mudanças de situação, destaca-se a consolidação de mobilidades e a criação da carreira de Técnico Superior Especialista em CTAPP, reforçando as competências especializadas da organização.

TEMPOS DE TRABALHO:

A gestão do tempo de trabalho em 2025 registou uma evolução muito favorável, com uma redução das ausências para 1.936 dias, apesar do aumento do número de efetivos, o que demonstra uma melhoria efetiva do bem-estar e da estabilidade organizacional. Destaca-se de forma muito positiva o aumento das ausências associadas ao estatuto de trabalhador-estudante, que reflete o empenho da SGPR no incentivo ao desenvolvimento académico e à qualificação contínua dos seus trabalhadores, bem como o crescimento das ausências relacionadas com direitos de parentalidade, evidenciando uma cultura organizacional que valoriza a conciliação entre a vida profissional e familiar.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS:

Em 2025, a estrutura remuneratória da SGPR manteve-se globalmente estável, com a maioria dos trabalhadores concentrada nos escalões entre os 1.501 € e os 1.750 € e uma distribuição equilibrada entre géneros, ajustada às diferentes carreiras e níveis de responsabilidade da organização.

Os encargos com pessoal totalizaram 7.341.086,32 €, um aumento de 16,2% face a 2024, influenciado pela atualização remuneratória da Administração Pública, pelo reforço de efetivos, pelo pagamento da remuneração suplementar em 14 meses e pela criação da carreira de Técnico Superior Especialista em CTAPP. A renovação gradual dos recursos humanos e o aumento de trabalhadores inscritos no regime da Segurança Social (com as inerentes transferências de encargos com remunerações, prestações e abonos para esse regime), contribuíram para uma evolução moderada dos encargos, sem prejuízo da qualidade e continuidade do serviço prestado.

A remuneração base representou cerca de 49% da despesa total com pessoal, seguindo-se os suplementos remuneratórios (29%) e as contribuições para os regimes de proteção social (18%). Nas prestações sociais, destacaram-se os subsídios de refeição e o abono de família como as componentes mais expressivas.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

Os resultados em matéria de segurança e saúde no trabalho em 2025 representam o melhor desempenho dos últimos cinco anos, traduzindo o maior rácio de acidentes sem perda de dias de trabalho face ao número total de ocorrências registadas. Dos 8 acidentes de trabalho registados, apenas 3 implicaram baixa médica, totalizando 68 dias perdidos, o que representa um impacto limitado da sinistralidade laboral.

Importa ainda referir, que todos os acidentes ocorridos em 2025 que implicaram ausência ao trabalho foram acidentes *in itinere*, ou seja, ocorridos fora das instalações da SGPR, o que reforça a leitura favorável do ambiente de trabalho e das condições de segurança asseguradas internamente. Importa ainda salientar que mais de 77% dos dias perdidos contabilizados em 2025 dizem respeito a ocorrências de anos anteriores, reforçando a leitura positiva dos indicadores do ano em análise. A

SGPR manteve o seu compromisso com a proteção dos trabalhadores através da contratação de serviços especializados e da promoção de ações de formação nas áreas de Segurança Contra Incêndios, Suporte Básico de Vida, Higiene e Segurança no Trabalho e Condução Defensiva.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

O Plano de Formação de 2025 aprovado abrangeu 38 áreas temáticas e 126 ações de formação, correspondentes a 4.659 horas e a um orçamento estimado de 42.808 €. A adoção de uma abordagem mais flexível e ajustada às necessidades efetivas dos serviços permitiu, alcançar uma taxa de execução de 76,7% das horas previstas e um crescimento expressivo de cerca de 59% no número de participações face ao ano anterior. Simultaneamente, registou-se uma redução de 3,3% nos custos de formação, evidenciando uma gestão cada vez mais eficiente dos recursos disponíveis. Estes resultados reforçam o compromisso da SGPR com o desenvolvimento de competências, a qualificação dos trabalhadores e a modernização contínua da organização.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS:

O clima de relações profissionais na SGPR caracterizou-se, em 2025, pela estabilidade e pelo diálogo construtivo, com 16 trabalhadores sindicalizados, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 11,5%, distribuídos por diferentes estruturas sindicais representativas da Administração Pública. O ambiente organizacional revelou-se particularmente saudável, tendo sido instaurado apenas um novo processo disciplinar durante o ano, o que traduz uma cultura de responsabilidade, respeito e compromisso partilhado entre todos os trabalhadores.