



Entidade do
Tesouro e Finanças



BALANÇO SOCIAL 2025





Índice

Glossário.....	4
Nota Introdutória	6
1. Situação e Evolução.....	6
2. Caracterização de efetivos	8
Distribuição por género e carreira	8
Distribuição por escalão etário	9
Distribuição por antiguidade.....	11
Distribuição por habilitação	11
Profissionais portadores de deficiência	12
Relações profissionais	13
Movimentos de pessoal	13
Mudança de situação de efetivos	15
Modalidades de horário	15
Trabalho suplementar	15
Absentismo.....	16
3. Remunerações e encargos	17
Estrutura remuneratória por género	17
Total de encargos com pessoal	18
4. Higiene e Segurança	19
5. Formação Profissional	19
6. Indicadores de Gestão.....	21

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por grupo profissional	6
Gráfico 2 - Distribuição de efetivos ao longo dos últimos 10 anos.....	7
Gráfico 3 - Distribuição de efetivos por unidades orgânicas	7
Gráfico 4 - Distribuição de efetivos por género	8
Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira, segundo o género	9
Gráfico 6 - Pirâmide Etária da ETF.....	9
Gráfico 7 - Distribuição etária dos efetivos por género	10
Gráfico 8 - Distribuição de efetivos por antiguidade	11
Gráfico 9 - Distribuição de efetivos por habilitação académica.....	11
Gráfico 10 - Motivo das entradas em 2025.....	13
Gráfico 11- Motivo das saídas em 2025.....	14
Gráfico 12 - Distribuição dos profissionais pelos horários praticados na ETF	15
Gráfico 13 - Motivo de ausência	16
Gráfico 14 - Estrutura remuneratória por escalões e género	17
Gráfico 15 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2025.....	18
Gráfico 16 - Participantes em ações de formação por grupo profissional.....	20

Índice de tabelas

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por género, carreira e habilitação	12
Tabela 2 - Distribuição das horas de formação por grupos profissionais	19
Tabela 3 - Indicadores de gestão dos últimos 3 anos	21
Tabela 4 - Perfil profissional-tipo da ETF.....	21

Glossário

ACIP	Acordo de Cedência de Interesse Público
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DAF	Departamento de Apoios Financeiros
DG	Gabinete do Diretor-Geral
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGPE	Departamento de Gestão de Participações do Estado
DGR	Departamento de Gestão de Recursos
DGTF	Direção-Geral do Tesouro e Finanças
DJPC	Departamento Jurídico, de Planeamento e Coordenação
EAS SPE	Equipa de Avaliação e Supervisão do Setor Público Empresarial
EGSI	Equipa Multidisciplinar de Gestão e Apoio a Sistemas de Informação
ESTI	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação
ETF	Entidade do Tesouro e Finanças
NAU	Ensino e Formação Online para Grandes Audiências
PCC	Procedimentos Concursais Comuns
POC	Procedimentos de Oferta de Colocação
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
RH	Recursos Humanos
SD	Gabinete da Subdireção
SIADAP	Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública
SS	Segurança Social
TSEOPF	Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças
UTAM	Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Setor Público Empresarial
UTAP	Unidade Técnica de Acompanhamento de Projetos



NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Balanço Social foi elaborado com referência a 31 de dezembro do ano 2025, nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos (RH) da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF), visando contribuir para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o trabalho desenvolvido nesta Entidade.

Este documento constitui uma ferramenta essencial para o ciclo anual de gestão aliado a outros instrumentos de planeamento como o Plano de Atividades, o Relatório de Atividades e o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), que devolvem uma quantidade de informações sobre o estado organizacional, ressaltando os pontos fortes e as oportunidades a alcançar na gestão de recursos humanos.

Com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa, são apresentados quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise onde se evidenciam os aspetos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano desta Entidade, permitindo uma visão integrada da gestão dos recursos humanos na ETF, o que constitui um fator de apoio na tomada de decisões.

O cenário de escassez de recursos humanos tem exigido um investimento significativo no reforço dos postos de trabalho. Torna-se, portanto, necessário, de forma prospetiva, aumentar a taxa de fixação laboral na organização e, preventivamente, assegurar a compensação das saídas futuras, em particular por aposentação, considerando a distribuição etária observada na ETF. Regista-se, com elevado nível de preocupação, que a classe modal da variável “idade” situa-se entre os 60 e 64 anos, contabilizando-se 21 profissionais em 31/12/2025.

No decorrer do ano, após a conclusão dos Procedimentos Concursais Comuns (PCC) e dos Procedimentos de Oferta de Colocação (POC), que haviam sido publicitados no ano anterior, ingressaram na ETF 15 profissionais, maioritariamente de idades mais jovens e sem antiguidade na Administração Pública, estando ainda previsto o ingresso de mais 6 profissionais no início do ano de 2026.

1. Situação e Evolução

O mapa de pessoal da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF) aprovado, previa a ocupação para o ano de 2025, de 206 postos de trabalho, sendo que em 31 de dezembro, se encontravam ocupados 121 postos.

Os mesmos encontram-se distribuídos, e apresentados de acordo com os mapas padronizados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), pelos cargos de dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau, dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, e pelas carreiras de técnico superior¹, assistente técnico², assistente operacional e informática³.

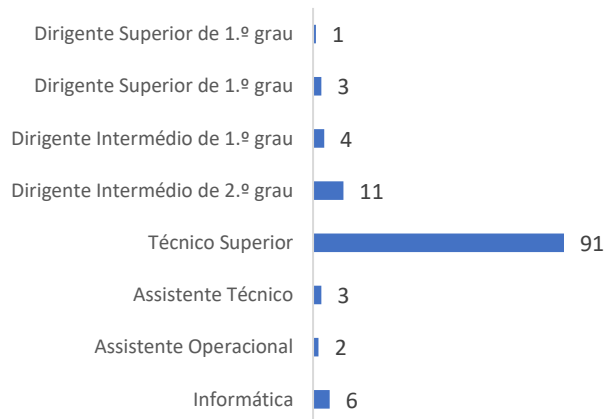


Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por grupo profissional

No ano de 2025, observa-se um crescimento do número de efetivos por força da reestruturação⁴ da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), extinção, por fusão, da Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Setor Público Empresarial (UTAM) e da Unidade Técnica de Acompanhamento de Projetos (UTAP), absorvendo os trabalhadores destas unidades e criando a Entidade do Tesouro e Finanças.

A maior parte dos trabalhadores das extintas unidades exercem funções em regime de comissão de serviço, em cargos de consultores, sendo que para efeitos de Balanço Social, serão integrados na carreira de técnico superior, para além destes, contabiliza-se ainda duas assistentes técnicas, que se encontravam nas referidas unidades a exercer funções em regime de mobilidade, que transitam, a sua situação profissional a decorrer, para a ETF.

¹ A carreira de técnico superior engloba 10 técnicos superiores, 64 técnicos especialistas em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças (TSEOPF), 15 consultores e 2 chefes de equipa multidisciplinar.

² A carreira de assistente técnico contabiliza 1 secretária, em regime de comissão de serviço, que pertence à carreira de assistente técnico, na origem.

³ A carreira de Informática engloba 3 especialistas em sistemas e tecnologias de informação e 3 técnicos em sistemas e tecnologias de informação.

⁴ Decreto-Lei n.º 56/2025, de 31 de março.

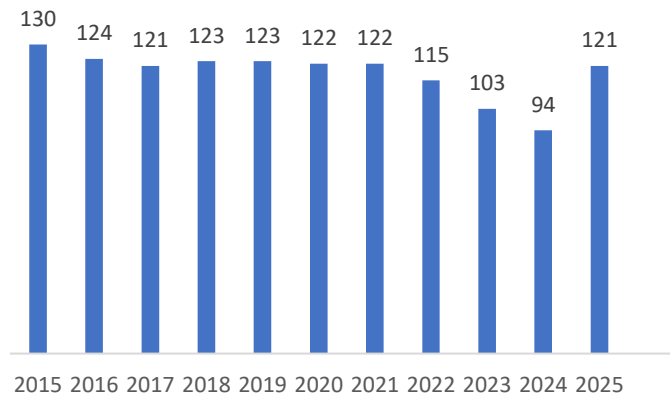


Gráfico 2 - Distribuição de efetivos ao longo dos últimos 10 anos

A distribuição dos efetivos evidencia uma concentração mais significativa no Departamento de Gestão de Participações do Estado, que reúne 28 colaboradores, correspondendo a 23,14% do total. Segue-se o Departamento de Gestão de Recursos, com 26 efetivos (21,49%), e o Departamento de Apoios Financeiros, que integra 18 colaboradores (14,88%).

O Departamento Jurídico, de Planeamento e Coordenação representa 13,22% do total, com 16 efetivos, enquanto a Subdireção conta com 4 colaboradores (3,31%) e o Gabinete do Diretor-Geral com 3 (2,48%).

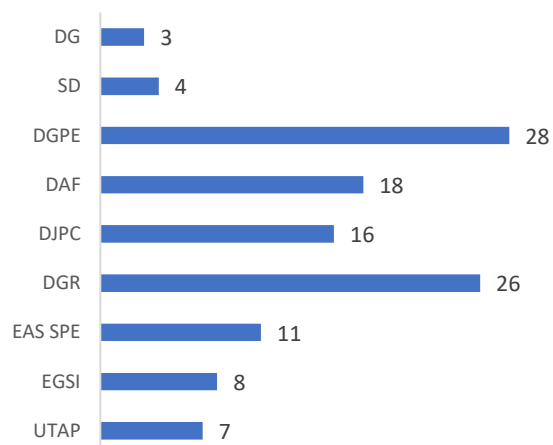


Gráfico 3 - Distribuição de efetivos por unidades orgânicas

As estruturas de apoio especializadas, nomeadamente a Equipa de Avaliação e Supervisão do Setor Público Empresarial (EAS SPE) e a Equipa Multidisciplinar de Gestão e Apoio a Sistemas de Informação (EGSI), dispõem respetivamente de 11 (9,09%) e 8 efetivos (6,61%). Por fim, a Unidade Técnica de Acompanhamento de Projetos (UTAP) integra 7 colaboradores, correspondendo a 5,79% do total.

2. Caracterização de efetivos

A ETF, em 31 de dezembro de 2025, contabilizava um total de 121 trabalhadores/as, encontrando-se 36 em comissão de serviço (15 homens e 21 mulheres), em cargos de dirigentes e consultores, e os restantes 85 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado (31 homens e 54 mulheres).

Distribuição por género e carreira

Em 2025, o género mais representativo na ETF corresponde ao género feminino com 75 efetivos, situando-se a taxa de feminização⁵ nos 61,98%, inferior à taxa registada em 2024 de 63,83%.



Gráfico 4 - Distribuição de efetivos por género

Em relação à distribuição de género dos efetivos pelos grupos profissionais/cargos/carreiras, verifica-se que somente na carreira de assistente operacional não existe elementos de ambos os sexos, só contando com 2 elementos do género masculino por contraposição com a carreira de assistente técnico, que conta com 3 elementos do género feminino. O grupo profissional das carreiras de informática apresenta um valor igualitário na distribuição dos efetivos pelos géneros. Em relação aos grupos profissionais dirigentes e técnico superior, o género feminino é o mais representado.

⁵ A taxa de feminização corresponde ao somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

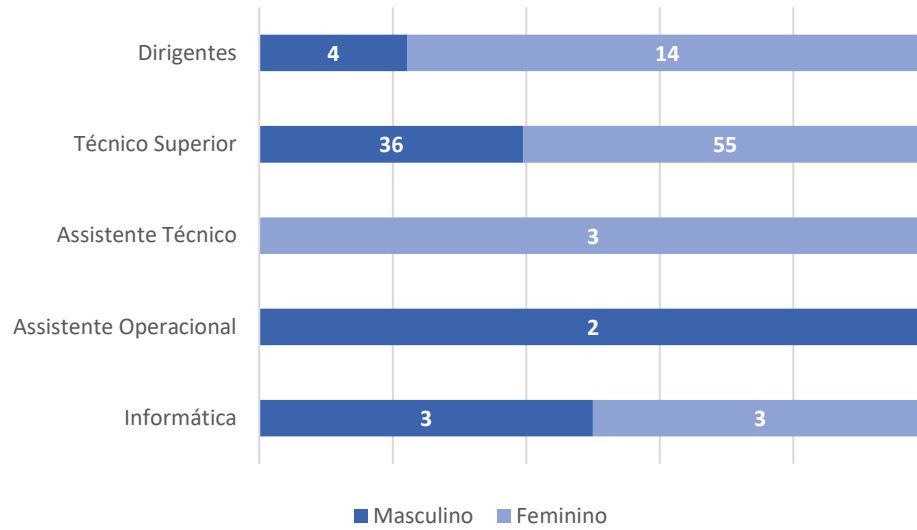


Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Distribuição por escalão etário

A média de idades dos efetivos da ETF é de 51 anos, destacando-se que, a 31 de dezembro de 2025, o trabalhador mais novo tinha 22 anos e o mais velho 68 anos.

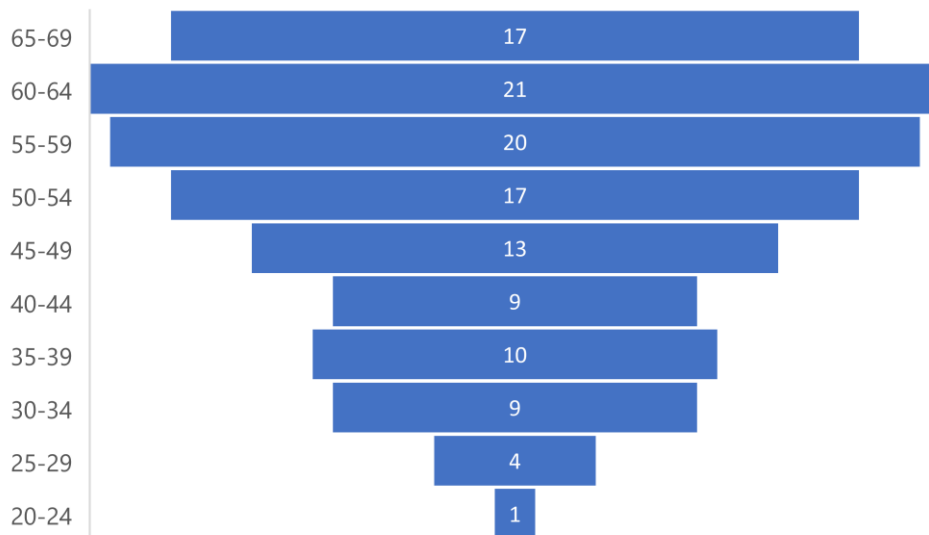


Gráfico 6 - Pirâmide Etária da ETF

Da análise do gráfico supra, respeitante à pirâmide etária dos nossos profissionais, podemos verificar que o escalão com maior representatividade se situa, à semelhança dos anos anteriores, entre os 60-64 anos de idade, integrando 21 dos 121 trabalhadores (17,36%), seguido do escalão 55-59 com 20 trabalhadores (16,53%) e os escalões 65-69 e 50-54 anos ambos com 17 trabalhadores (14,05% cada).

Os escalões etários menos representativos, situam-se no intervalo 20-24 anos com 1 trabalhadora (0,83%) e 25-29 anos com 4 trabalhadores (3,31%).

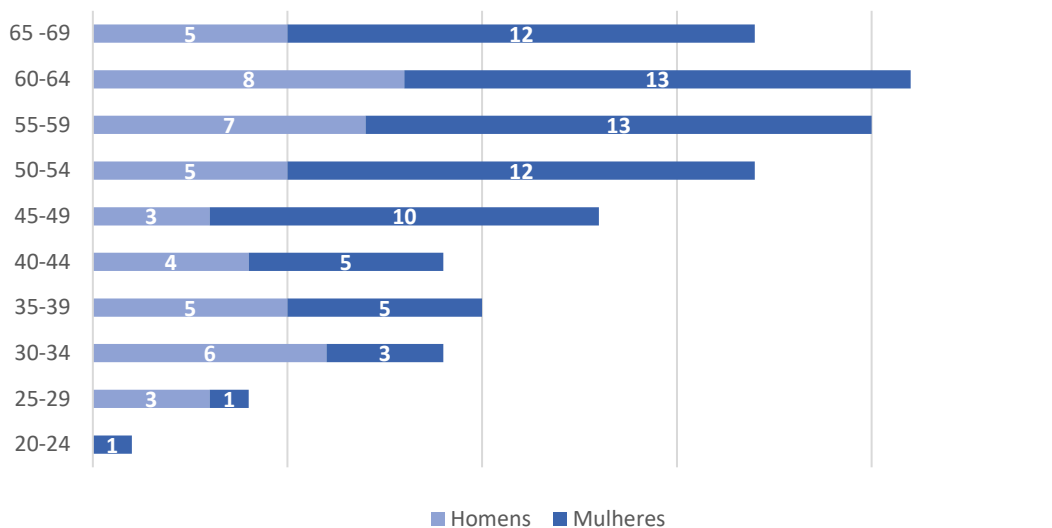


Gráfico 7 - Distribuição etária dos efetivos por género

Em relação à distribuição de efetivos por escalões etários e género, verifica-se que o maior número de mulheres bem como o maior número de homens em funções na ETF situam-se nas faixas etárias dos 60-64 anos e 55-59 anos, com 13 trabalhadoras cada no lado feminino, e com 8 e 7 trabalhadores respetivamente, no lado masculino.

A média etária dos RH do género feminino situa-se nos 53 anos e a média etária dos RH do género masculino situa-se nos 49 anos.

Verifica-se uma redução da idade média relativamente a 2025, passando de 55 anos para 51 anos, resultado da saída de vários profissionais por aposentação e da integração de colaboradores mais jovens.

Importa ainda salientar que, a 31.12.2025, a moda da variável idade é de 65 anos, correspondendo a 12 profissionais. Este dado evidencia a necessidade de assegurar a renovação contínua do quadro de pessoal, sob pena de se comprometer o cumprimento das atribuições desta ETF nos próximos anos, caso não se mantenha a tendência de recrutamento verificada no presente ano.

Distribuição por antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores em funções na ETF apresenta uma média de 22 anos, em 2025, valor inferior ao verificado no ano anterior (27 anos) e resultado da saída de diversos profissionais por aposentação, e entrada de novos profissionais na Administração Pública.

Com a entrada de novos profissionais na AP, verificou-se um crescimento das classes etárias mais jovens, com 35 profissionais com até 9 anos de serviço, que começam progressivamente a equilibrar o peso das classes mais envelhecidas. Ainda assim, mantém-se uma presença significativa de profissionais com 25 ou mais anos de serviço, com 64 profissionais, evidenciando uma estrutura etária ainda marcada por elevados níveis de antiguidade.

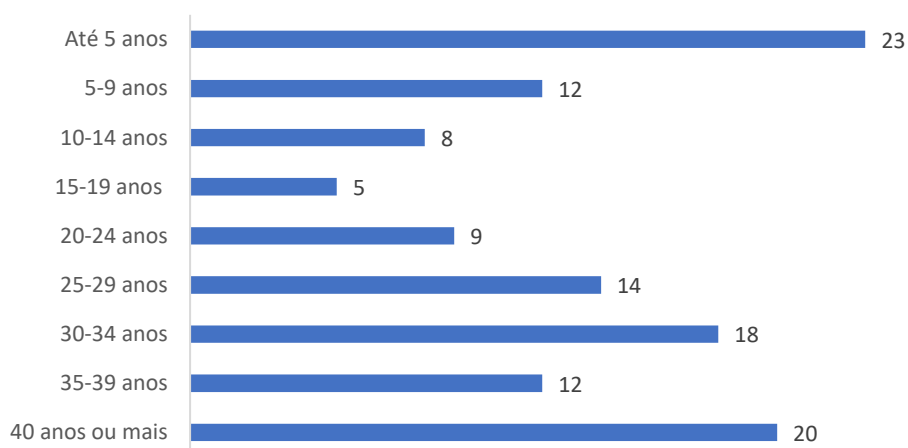


Gráfico 8 - Distribuição de efetivos por antiguidade

Distribuição por habilitação

O grupo habilitacional com maior representatividade (69%) é o de efetivos com licenciatura, verificando-se uma concentração de profissionais superior a 96,69% do pessoal, com habilitação igual ou superior ao 12.º ano.

Por contrapartida, somente 3,31% dos profissionais da ETF têm como habilitação o 6.º, 9.º e 11.º anos de escolaridade.

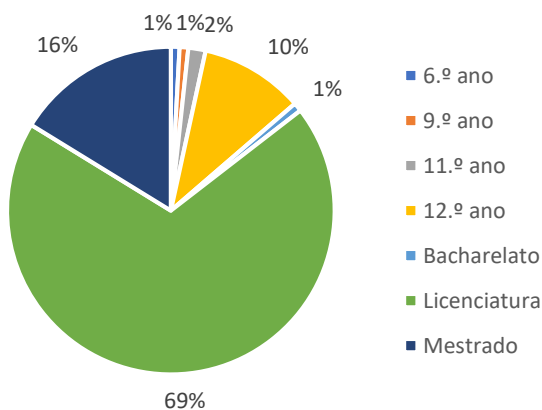


Gráfico 9 - Distribuição de efetivos por habilitação académica

	Dirigente superior de 1º grau		Dirigente superior de 2º grau		Dirigente intermédio de 1º grau		Dirigente intermédio de 2º grau		Técnico Superior		Informática		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Doutoramento	1								1	2							4
Mestrado				1		2			8	8							19
Licenciatura			1	1	1	1	2	9	24	37	2	3					81
Bacharelato										1							1
12.ª ano									2	6	1			3			12
11.ª ano									1	1							2
9.ª ano															1		1
6.ª ano															1		1
Total	1	0	1	2	1	3	2	9	36	55	3	3	0	3	2	0	121

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por género, carreira e habilitação

Em relação à distribuição de efetivos por carreira, género e habilitação académica, verifica-se que dos 81 licenciados, 61 são técnicos superiores, 5 são da área da informática e os restantes licenciados encontram-se a exercer funções como dirigentes. De referir que a maioria das licenciaturas pertencem às seguintes áreas de educação e formação: financeira, direito, ciências sociais e engenharias.

Relativamente aos detentores de mestrado, estes dividem-se entre a carreira de técnico superior (16) e cargos dirigentes (3), com especial incidência nas áreas de Direito, Economia e Gestão. Já o doutoramento é detido por 4 profissionais: um em cargo de direção superior de 1.º grau e três na carreira de técnico superior

Salienta-se que, em 2009, foram englobados no grupo profissional “Técnicos Superiores” efetivos pertencentes à extinta carreira de regime especial de Técnico de Fazenda do Tesouro, nos termos do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, motivo pelo qual 10 dos profissionais da carreira “Técnico Superior”, não possuem o grau habilitacional de licenciatura ou superior.

Profissionais portadores de deficiência

Do cômputo de 121 efetivos, à data de 31 de dezembro de 2025, 8 são trabalhadores com grau de deficiência declarada, representando 6,61% do peso total dos efetivos, sendo que 7 pertencem à carreira de técnico superior (6 mulheres e 1 homem), e uma mulher da carreira de informática.

Relações profissionais

A 31 de dezembro de 2025, na ETF, observa-se uma taxa de sindicalização de 4,96%, correspondendo a 6 profissionais, 5 da carreira de técnico superior e outra da carreira de assistente técnica.

Movimentos de pessoal

No ano de 2025, foram admitidos ou regressaram à ETF 84 trabalhadores, 55 pertencente à carreira de técnico superior, 20 em cargos de dirigente, 5 da carreira de assistente técnico, 2 da carreira de assistente operacional e 2 da carreira de informática, pelos seguintes motivos:

- 43 em comissão de serviço;
- 15 recrutamentos externos;
- 7 admissões/regressos de mobilidade;
- 2 regressos por fim de ACIP – Acordo de Cedência de Interesse Público;
- 17 regressos por “outras situações”, nomeadamente, regresso de baixa médica de longa duração (3), fim da designação para o exercício de funções noutros organismos (9), cessação de comissões de serviço ou funções como chefe de equipa multidisciplinar (5).

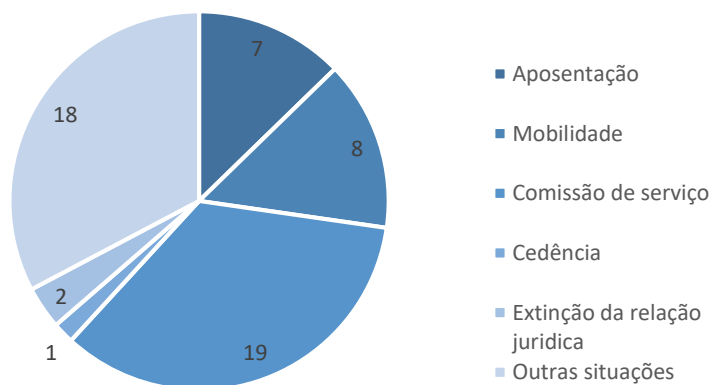


Gráfico 10 - Motivo das entradas em 2025

Em relação às saídas, registaram-se 55 saídas durante o ano de 2025, 31 na carreira de técnico superior, 16 em cargos de dirigentes, 4 na carreira de assistente técnico, 2 na carreira de assistente operacional e 2 na carreira de informática de acordo com os seguintes motivos:

- 7 por aposentação;
- 8 por mobilidade;
- 19 por comissão de serviço;
- 1 por cedência;
- 2 por extinção da relação de emprego por causa imputável ao trabalhador ou à entidade empregadora e exoneração a pedido do trabalhador;
- 18 por “outras situações”, nomeadamente, baixa médica superior a 6 meses (3), designação para o exercício de funções noutros organismos (9), cessação de designação como chefe de equipa multidisciplinar ou dirigente (4), início de licença sem vencimento (1), início de período experimental noutra entidade (1).

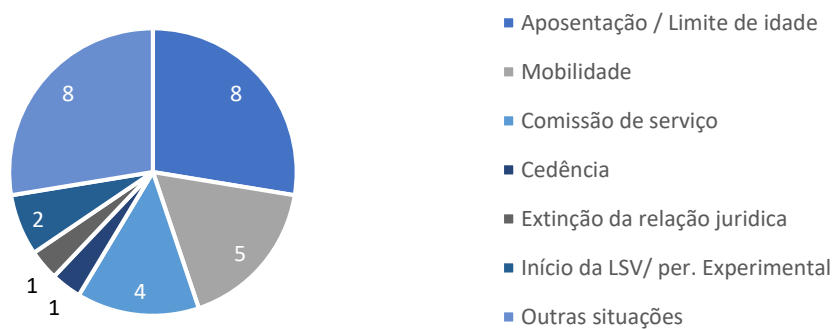


Gráfico 11- Motivo das saídas em 2025

Assim sendo, verifica-se que a taxa de admissão foi de 69,42% e a taxa de saída corresponde a 45,45%. O número das entradas/regressos bem como as saídas aumentou exponencialmente no ano de 2025 devido à reestruturação da ETF, com a cessação dos cargos de dirigentes e novas designações bem como com a entrada dos profissionais das extintas unidades (UTAM e UTAP).

O indicador “*Turn Over*”⁶ exprime o número de rotação de efetivos que entraram e saíram da organização, sendo que em 2025, situou-se em 57,44%, com um aumento face ao ano anterior (27,13%).

Observa-se também a saída de um efetivo contratado para a prestação de serviços em regime de avença.

⁶ Turn Over = [(N.º Admissões + N.º Saídas) / 2] / Efetivo global x100

Mudança de situação de efetivos

Em 2025, verificou-se 3 mudanças de situação discriminadas por motivos de consolidação da mobilidade na categoria, na carreira de técnico superior, bem como 57 mudanças por motivo de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, maioritariamente como resultado da aplicação do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 28 de agosto.

Modalidades de horário

Os regimes de trabalho predominantes na ETF dividem-se entre o horário flexível e a isenção de horário. O primeiro é adotado por 21 colaboradores (17,36%), com períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30. Já a isenção de horário abrange a maioria da estrutura (80,17%), num total de 97 profissionais, incluindo dirigentes, técnicos superiores e pessoal de informática.

Para além dos tipos de horário acima referidos, verifica-se que existem 3 efetivos que praticam jornada contínua (2,48%), correspondendo a 30 horas semanais.

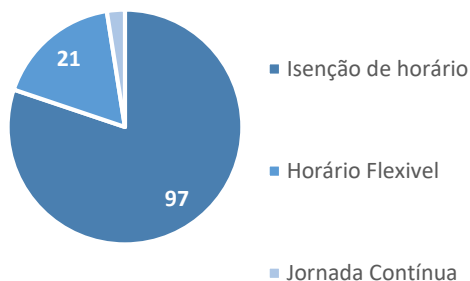


Gráfico 12 - Distribuição dos profissionais pelos horários praticados na ETF

É de salientar que existe a promoção da prestação do trabalho ao abrigo do regime de teletrabalho ocasional, possibilitando o acesso a 6 dias de teletrabalho mensais à maioria dos trabalhadores, bem como a celebração de acordos de teletrabalho em regime híbrido ou permanente entre a ETF e o trabalhador, quando solicitado, permitindo uma maior conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar com impactos visíveis ao nível da motivação organizacional.

Trabalho suplementar

Na ETF, o trabalho suplementar foi desenvolvido por um trabalhador da carreira de assistente

operacional, cuja permanência ao serviço para além do horário de trabalho é indispensável, tendo prestado ao longo do ano um total de 1096 horas de trabalho suplementar, executadas em dia normal de trabalho e no período diurno.

Absentismo

No decorrer do ano de 2025 registaram-se 1.367 dias de ausência ao trabalho, traduzindo-se num decréscimo de 6% face ao valor registado em 2024, motivado principalmente por uma diminuição das ausências por doença que, no cômputo geral corresponde a uma percentagem de 74,84% face às ausências registadas.

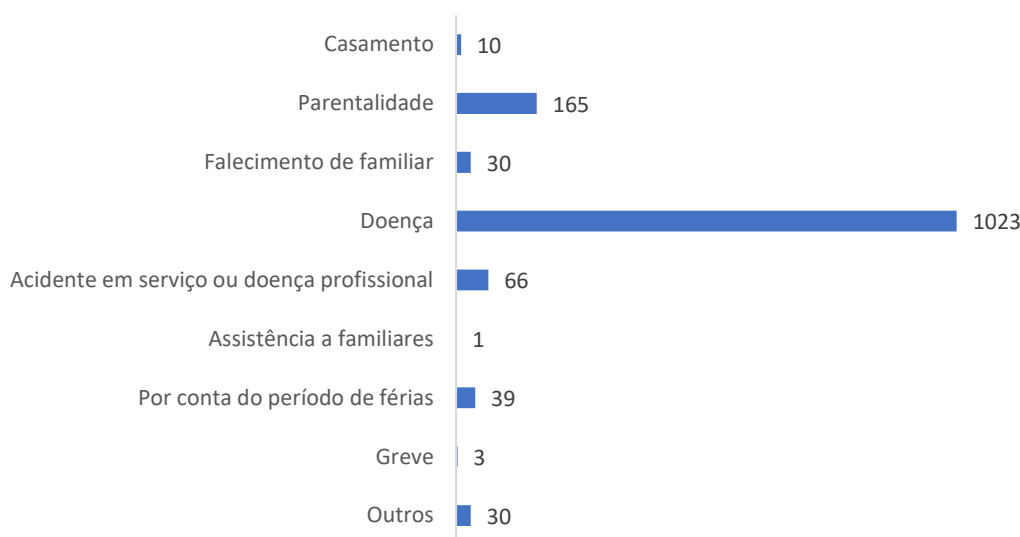


Gráfico 13 - Motivo de ausência

A taxa de absentismo⁷ em 2025 situou-se em 4,59% o que representa um decréscimo de 1,63% face ao ano anterior e o número médio de dias de absentismo⁸ foi de 11,30 dias. A carreira que registou o maior número de ausências foi a de técnico superior, carreira que integra o maior número de trabalhadores da ETF, com 1173 dias, destas 72% correspondem ao género feminino.

Importa salientar que foram registadas três ausências por motivo de greve, totalizando 21 horas de trabalho, correspondentes a três trabalhadores da carreira de técnico superior.

⁷ Taxa de absentismo = $[(n.º \text{ de ausências para efeitos de absentismo}) / (n.º \text{ anual de dias trabalháveis} \times n.º \text{ de efetivos a 31 de dezembro})] \times 100$

⁸ Número médio de dias de absentismo = $[(n.º \text{ de ausências para efeitos de absentismo}) / n.º \text{ de efetivos a 31 de dezembro}] \times 100$

3. Remunerações e encargos

Estrutura remuneratória por género

A análise da estrutura remuneratória por género tem como período de referência o mês de dezembro de 2025 e as remunerações mensais base ilíquidas acrescidas dos suplementos remuneratórios regulares.

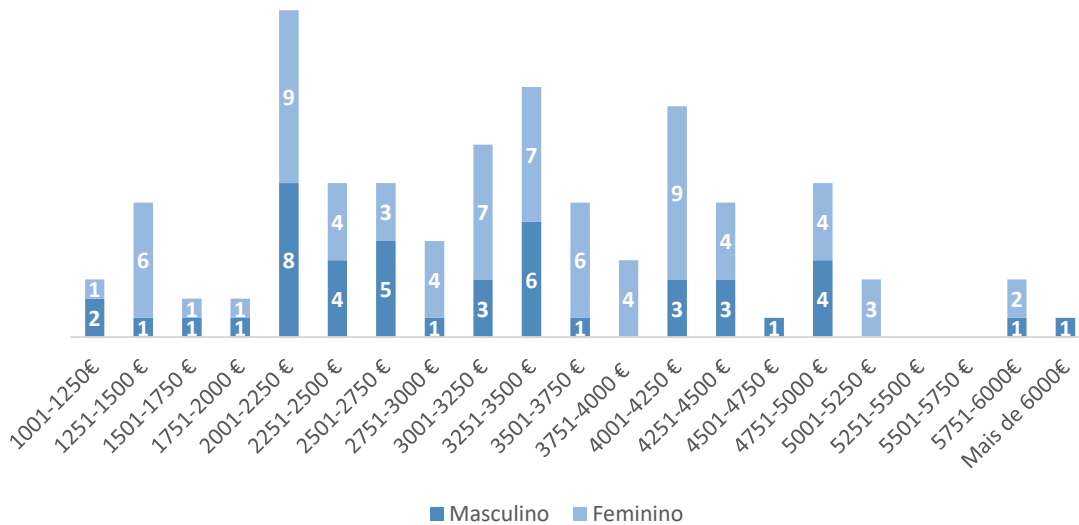


Gráfico 14 - Estrutura remuneratória por escalões e género

Verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores incide entre os escalões remuneratórios 1001€-1250€ e mais de 6000€, sendo o escalão remuneratório 2001-2250€ aquele que concentrou o maior número de profissionais, correspondendo a 14,05% do total dos trabalhadores, seguido do intervalo entre 3251-3500€, que concentrou 10,74% dos efetivos. A análise do gráfico supra também permite concluir que no ano de referência, 75,21% dos trabalhadores da ETF auferiram remuneração ilíquida mensal entre os 2001 e os 4500€.

A remuneração mensal mínima auferida nesta Entidade é de 1.074,14€, que é auferida por um trabalhador da carreira de assistente operacional do sexo masculino e a remuneração mensal máxima é de 7.234,73€, remuneração auferida por recurso masculino, com cargo dirigente superior de 1.º grau.

O leque salarial ilíquido⁹, que consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo é de 6,74, verificando-se um aumento face a 2024 (1,98%).

⁹ Leque salarial ilíquido = (7.234,73€/1.074,14€)

Total de encargos com pessoal

Os encargos com pessoal em 2025 assumem o montante total de 5.975.791,84€ traduzindo-se num aumento face ao ano anterior de 32%, estando distribuídos da seguinte forma:

- Remuneração Base - 4.039.987,91€, onde constam para além da remuneração base os subsídios de férias e natal;
- Suplementos Remuneratórios – 466.549,08€, no qual foram englobados os custos com trabalho suplementar, ajudas de custo, despesas de representação, e outros suplementos;
- Prestações Sociais - 286.432,46€, correspondente a encargos com doença, parentalidade, subsídio de refeição e outros;
- Outros encargos com pessoal - 1.182.822,39€, onde se incluem encargos da entidade patronal com a CGA e SS, abonos devidos com pessoal a aguardar aposentação ou cessação da relação jurídica.

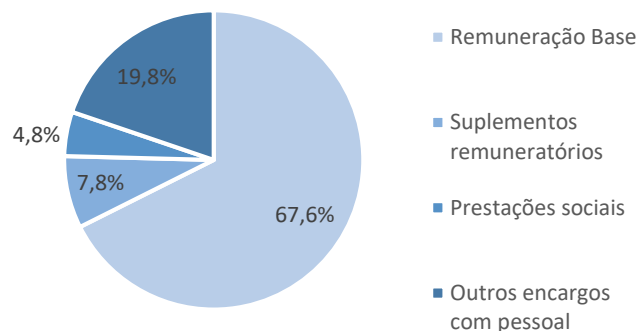


Gráfico 15 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2025

Salienta-se que o crescimento dos encargos com pessoal verificados no ano de 2025 deveu-se à atualização das remunerações base, quer por aplicação da tabela remuneratória única em vigor para 2025, quer por aplicação das remunerações e suplementos remuneratórios previstos para os cargos dirigentes nos termos dos Decreto-Lei n.º 56/2025, de 31 de março; à integração dos consultores¹⁰ das extintas UTAM e UTAP, nos termos do mesmo diploma legal, bem como à atribuição de suplementos remuneratórios regulares relativos ao exercício de atividades críticas e transversais do Estado aos cargos dirigentes e às carreiras de TSEOFP e ESTI¹¹, nos termos do Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril.

¹⁰ Integrados na carreira de técnico superior para efeitos do balanço social.

¹¹ TSEOFP – Técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do MF; ESTI – Especialista de sistemas e tecnologias de informação. Estas duas carreiras encontram-se englobadas para efeitos de Balanço Social, na carreira de técnico superior e informática, respetivamente.

4. Higiene e Segurança

Em 2025, foi celebrado um contrato de prestação de serviços externos de saúde e segurança no trabalho. No âmbito da medicina do trabalho, foram realizados 103 exames médicos, dos quais 22 correspondem a exames de admissão de novos trabalhadores e 81 a exames periódicos.

No âmbito do referido contrato, destaca-se ainda a realização de três ações de formação, que contaram com a participação de 108 trabalhadores da ETF.

Registaram-se ausências por baixa médica de 32 dias, de um trabalhador pertencente à carreira de técnico superior, diretamente relacionada com acidente ocorrido no ano anterior. Regista-se também, por motivos de doença profissional, a ausência de 34 dias de baixa médica de uma trabalhadora pertencente à carreira de Informática.

5. Formação Profissional

Em 2025, registaram-se 333 participações em ações de formação externa, correspondendo a 1750:32 horas de formação, distribuídas, por grupo profissional, da seguinte forma:

Grupo/cargo/carreira/Horas despendidas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º Grau	0:00:00
Dirigente Superior de 2º Grau	31:30:00
Dirigente Intermédio de 1º grau	38:00:00
Dirigente Intermédio de 2º grau	129:15:00
Técnico Superior	1218:47:00
Assistente Técnico	14:00:00
Assistente Operacional	4:00:00
Informático	315:00:00
Total	1750:32:00

Tabela 2 - Distribuição das horas de formação por grupos profissionais

O número de participantes atingiu um valor de 117 num universo médio de 108¹² profissionais, o que totaliza uma taxa de participação¹³ de 108,33%, taxa essa que é bastante superior ao registado em 2024 de 62,77%, o que demonstra a aposta da ETF na formação profissional dos seus trabalhadores com o objetivo de promover o respetivo desenvolvimento pessoal e a

¹² 108 = Média do ano, uma vez que a 01.01.2025 contabilizava-se 94 trabalhadores, e a 31.12.2025 contabilizava-se 121 trabalhadores.

¹³ Taxa de participação = ((N.º de participantes/ média do n.º de efetivos) x100).

atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao seu bom desempenho profissional.

Verifica-se que a taxa de participação por grupo profissional ocorreu em quase todos os grupos, com exceção do dirigente superior de 1.º grau, destacando-se a participação de todos os assistentes operacionais e assistentes técnicos.

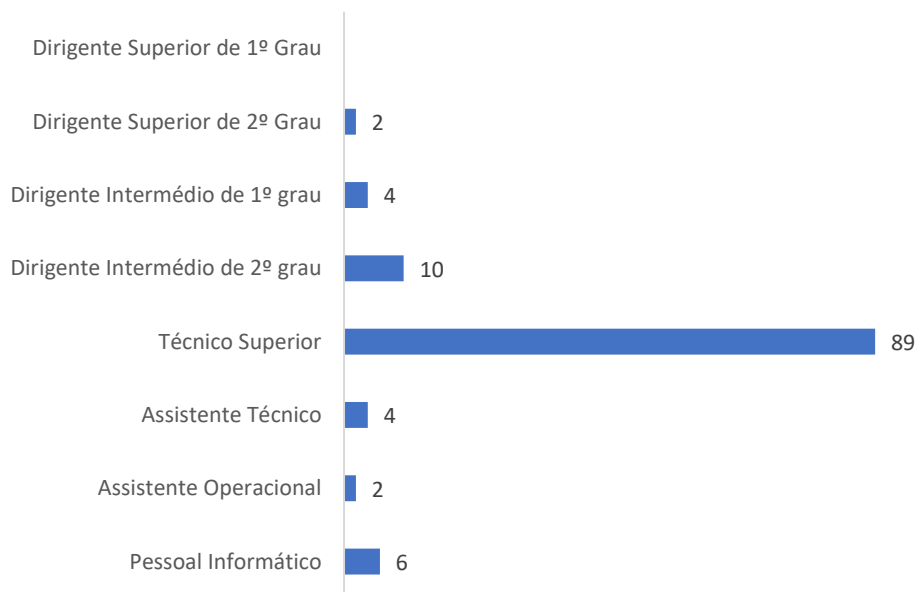


Gráfico 16 - Participantes em ações de formação por grupo profissional

O investimento da ETF para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 4.857,70€, valor este referente apenas a ações de formação externas. Este valor é inferior ao registado em 2024 (14.744,00 €), uma vez que muitas das ações realizadas decorreram sem custos, designadamente as ações promovidas pela plataforma NAU (ensino e formação online para grandes audiências) no âmbito do SIADAP bem como as ações de formação no âmbito do contrato de prestação de serviços externos de saúde e segurança no trabalho, que não tiveram um custo direto associado, estando as formações integradas no contrato.

6. Indicadores de Gestão

Apresentam-se as tabelas infra com alguns indicadores de gestão que retratam a evolução dos recursos humanos nos últimos 3 anos e o perfil profissional da ETF.

Indicador	Fórmula de cálculo	2023	2024	2025
Taxa de feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	66,99%	63,83%	61,98%
Taxa de enquadramento	Somatório do pessoal dirigente/ Total de efetivos x 100	15,53%	17,02%	15,70%
Idade média	Somatório das idades / Total de efetivos	54	55	51
Nível médio de antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	28	27	22
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Pessoal técnico superior + pessoal especialista informática / efetivos a 31 de dezembro * 100	62,14%	78,72%	77,69%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	Mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / efetivos a 31 de dezembro	0,79	0,83	0,87
Taxa de admissões/regressos	N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 dezembro x 100	21,36%	22,34%	69,42%
Taxa de saídas	N.º de saídas /total de efetivos a 31 dezembro x 100	33,01%	31,91%	24,79%
Taxa de reposição	N.º de admissões e regressos / n.º de saídas x 100	64,71%	70%	153%
Taxa de absentismo	N.º de ausências para efeitos de absentismo / n.º anual de dias trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro * 100	5,27%	6,22%	4,59%
Remuneração base média anual	Total dos encargos com remuneração base / Total de efetivos	31.940,74€	35.345,59€	37.581,28€
Custo médio anual por trabalhador	Total dos encargos com pessoal / média do n.º efetivos	43.104,69€	47.699,61€	55.588,76€
Taxa de participação em ações de formação	N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100	40,37%	62,77%	108,33%
Taxa de custo c/formação face aos encargos c/ pessoal	Total de custos com formação profissional / n.º de horas trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro x 100	2,47%	9,00%	3,75%

Tabela 3 - Indicadores de gestão dos últimos 3 anos

Género	Carreira	Habilitação	Média Idade	Média Antiguidade	Relação Jurídica de emprego	Regime de horário trabalho
Feminino	Técnica Superior/TSEOFP	Licenciatura	51	22	CTFP	Isenção

Tabela 4 - Perfil profissional-tipo da ETF