

BALANÇO SOCIAL 2025



ÍNDICE

1.	Nota introdutória.....	1
1.1.	Caracterização institucional do IMT.....	2
2.	Balanco Social 2025.....	5
2.1.	Efetivo por relação jurídica de emprego.....	5
2.2.	Efetivo por grupo etário.....	6
2.3.	Efetivo por nível de antiguidade.....	7
2.4.	Efetivo por nível de escolaridade.....	8
2.5.	Efetivo portador de deficiência.....	9
2.6.	Movimentos de pessoal.....	10
2.6.1.	Admitidos/regressados.....	10
2.6.2.	Saídas.....	11
2.6.3.	Mudança.....	13
2.6.4.	Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	14
2.7.	Efetivo por modalidade de horário de trabalho.....	15
2.8.	Trabalho suplementar.....	16
2.9.	Ausências.....	17
2.9.1.	Ausências e acidentes de trabalho.....	17
2.9.2.	Greve.....	19
2.10.	Remunerações.....	21
2.10.1.	Estrutura remuneratória.....	21
2.10.2.	Encargos anuais com o pessoal.....	23
2.11.	Segurança e saúde no trabalho.....	25
2.12.	Formação.....	28
2.13.	Relações profissionais e disciplina.....	30
3.	Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA).....	32
3.1.	Caracterização Institucional da EGAPA.....	32
3.2.	Caracterização dos recursos humanos.....	34
3.3.	Movimentos de pessoal.....	38
3.4.	Remunerações e encargos com o pessoal.....	39
4.	Indicadores estatísticos.....	41

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego.....	6
Quadro 2 - Efetivo por grupo etário	7
Quadro 3 - Efetivo por nível de antiguidade.....	8
Quadro 4 - Efetivo por nível de escolaridade.....	9
Quadro 5 - Efetivo portador de deficiência	10
Quadro 6 – Admitidos e regressados	11
Quadro 7 – Saídas.....	12
Quadro 8 – Saídas dirigentes.....	12
Quadro 9 – Mudanças.....	14
Quadro 10 – Postos de trabalho previstos e não ocupados	14
Quadro 11 – Efetivo por modalidade de horário de trabalho.....	15
Quadro 12 – Efetivo por PTN	16
Quadro 13 – Trabalho suplementar	17
Quadro 14 – Ausências	19
Quadro 15 – Acidentes de trabalho	19
Quadro 16 – Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho.....	19
Quadro 17 – Greves	21
Quadro 18 – Estrutura remuneratória	22
Quadro 19 – Leque salarial	23
Quadro 20 – Encargos com o pessoal.....	24
Quadro 21 – Suplementos remuneratórios.....	24
Quadro 22 – Prestações sociais	25
Quadro 23 – Benefícios sociais.....	25
Quadro 24 – Atividade de Medicina no Trabalho e SST.....	27
Quadro 25 – Formação em SST	27
Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	27
Quadro 27 – Formação: tipo e duração.....	29
Quadro 28 – Horas de formação.....	29
Quadro 29 – Participantes e participações.....	30
Quadro 30 – Despesas com formação.....	30
Quadro 31 – Relações profissionais.....	31
Quadro 32 – Disciplina.....	31
Quadro 33 - Efetivo por relação jurídica de emprego - EGAPA	35
Quadro 34 - Efetivo por grupo etário - EGAPA	35
Quadro 35 - Efetivo por antiguidade - EGAPA.....	36
Quadro 36 - Efetivo por nível de escolaridade -EGAPA.....	36
Quadro 37 - Efetivo portador de deficiência - EGAPA.....	37
Quadro 38 - Efetivo por modalidade de horário de trabalho - EGAPA	37
Quadro 39 - Efetivo por PTN - EGAPA.....	37
Quadro 40 - Trabalhadores/as sindicalizados - EGAPA.....	38
Quadro 41 - Atividade de Medicina no Trabalho - EGAPA.....	38
Quadro 42 - Admitidos e regressados - EGAPA	39
Quadro 43 - Postos de trabalho previstos e não ocupados - EGAPA.....	39
Quadro 44 - Estrutura remuneratória - EGAPA	40
Quadro 45 - Leque salarial - EGAPA.....	40

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

Sigla	Designação
AMT	Autoridade da Mobilidade e dos Transportes
ANSF	Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CGTP-IN	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Inter-sindical Nacional
DAAU	Departamento de Atendimento e Apoio ao Utilizador
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DRH	Departamento de Recursos Humanos
DSF	Direção de Serviços de Fiscalização
DRMTLVT	Direção Regional de Mobilidade e Transportes de Lisboa e Vale do Tejo
EGAPA	Estrutura De Gestão E Acompanhamento Dos Projetos De Aeroportos
ERA	European Union Agency for Railways
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
IMT	Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.
ReCAP	Referencial de Competências da Administração Pública
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SIEV	Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos, S.A
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SSAP	Serviços Sociais da Administração Pública
UGT	União Geral de Trabalhadores

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório apresenta o Balanço Social do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., referente ao ano de 2025. Este documento tem como objetivo apresentar uma análise global das atividades desenvolvidas, dos impactos gerados e do desempenho institucional ao longo do período em análise.

O IMT enquanto organismo da Administração Pública responsável pela regulação, supervisão e desenvolvimento do setor da mobilidade e dos transportes, desempenha um papel fundamental na promoção de sistemas de mobilidade seguros, eficientes e sustentáveis. A concretização desta missão depende, em grande medida, do conhecimento, da dedicação e do profissionalismo dos seus trabalhadores, que constituem um elemento determinante para a qualidade do serviço público prestado aos cidadãos e às empresas.

Neste sentido, pretende-se que este relatório seja um instrumento que ajude a reforçar o compromisso com os princípios da transparência, da prestação de contas e da responsabilidade perante a sociedade. De facto, o Balanço Social constitui uma ferramenta fundamental para comunicar, de forma clara e acessível, as ações realizadas, os resultados alcançados e os desafios enfrentados durante o ano.

O presente Balanço Social visa, assim, apresentar de forma sistematizada a evolução verificada durante o ano de 2025 no IMT disponibilizando um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a eles associados.

Esta informação permite apoiar a análise da realidade organizacional e sustentar a tomada de decisão, num ano marcado pelo reforço do mapa de pessoal, pelos trabalhos de modernização dos sistemas aplicativos que suportam a atividade do Instituto nas áreas de negócio de condutores, certificação profissional, veículos e transportes, pelo investimento na formação em áreas estratégicas e pelo fortalecimento da articulação entre as diversas áreas de atividade, com vista à melhoria do desempenho institucional e ao reforço da capacidade de resposta aos desafios inerentes à missão do IMT sempre com o objetivo de prestar um serviço público de maior qualidade aos cidadãos.

Neste contexto, a análise dos recursos humanos assume particular relevância, permitindo compreender a evolução da estrutura do pessoal, identificar tendências e desafios, bem como apoiar a definição de políticas e práticas de gestão que promovam a valorização profissional, o desenvolvimento de competências e a melhoria contínua do desempenho organizacional.

O Balço Social constitui, assim, um instrumento privilegiado de diagnóstico organizacional, contribuindo para uma gestão mais informada, estratégica e orientada para resultados. Assume igualmente um papel relevante no planeamento e na gestão de recursos humanos, integrando o ciclo anual de gestão e refletindo os aspetos mais relevantes do principal capital organizacional da instituição: as pessoas.

Para a elaboração do presente relatório, foram observadas as disposições legais existentes nesta matéria para a elaboração deste Balço Social, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro. A informação utilizada resulta da recolha e tratamento de dados provenientes da aplicação informática **GeRHuP**, da aplicação **GeRFiP** e da base de dados da formação.

Com este documento pretende-se, ainda, apresentar de forma sintética a realidade do IMT no domínio da gestão de pessoas, através de uma análise evolutiva e comparativa dos principais indicadores. O relatório procura igualmente situar o Instituto no seu contexto humano e social, constituindo um instrumento de apoio à tomada de decisão nos domínios do planeamento e da gestão de recursos humanos e sociais, facilitando a definição de orientações estratégicas por parte do Conselho Diretivo.

Desta forma, o presente Balço Social pretende não apenas retratar a realidade organizacional do IMT em 2025, mas também contribuir para uma reflexão informada sobre os desafios futuros da gestão de pessoas na instituição, reforçando o compromisso com uma administração pública moderna, eficiente e orientada para o cidadão.

1.1. CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL DO IMT, I. P.

De acordo com o Decreto-Lei 126-C/11, de 29 de dezembro, diploma que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Economia e do Emprego, ficou previsto a reestruturação do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P., que passaria a designar-se por Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P..

Na sequência e com a publicação do Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, o Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., abreviadamente designado por IMT, resulta da fusão do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P., do Instituto das Infraestruturas Rodoviárias, I.P., do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I.P., nas suas atribuições no domínio da supervisão e da regulação da atividade económica dos portos comerciais e dos transportes marítimos e ainda da Comissão de Planeamento de Emergência dos Transportes Terrestres.

A publicação do Decreto-Lei n.º 77/2014, de 14 de maio, o qual veio alterar o Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, procedeu à reestruturação do IMT, dele segregando as atribuições de regulação dos setores da mobilidade e dos transportes, que passaram a estar afetas à AMT, criada pelo Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio.

Na mesma data, foi publicado o Decreto-Lei n.º 76/2014, que determinou a dissolução e a conseqüente extinção do SIEV, atribuindo ao IMT as competências daquela em matéria de licenciamento e autorizações no âmbito do Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos para pagamento de portagens e atribuindo à AMT as competências de regulação e arbitragem do mesmo sistema.

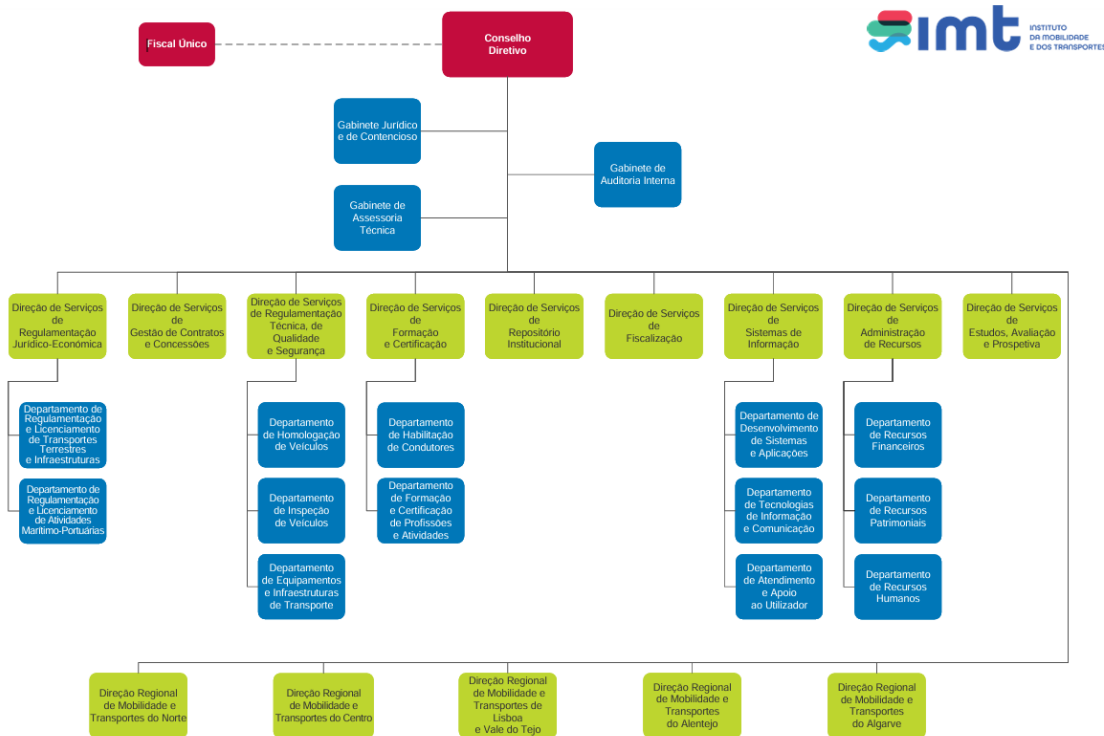
Por sua vez, os estatutos do IMT foram publicados em julho de 2015 em anexo à Portaria n.º 209/2015, de 16 de julho. Ora, de acordo com os estatutos, a organização interna do IMT compreende serviços centrais e serviços desconcentrados, estes últimos com funções operativas de prestação de serviços diretos ao cidadão utente.

Em 23 de novembro de 2016, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 79/2016, os acima referidos estatutos foram alterados porquanto se ter precedido a uma nova alteração das atribuições e competências do IMT ao fazer transitar as atribuições de coordenação das relações bilaterais, europeias e internacionais nas áreas das infraestruturas, dos transportes e das comunicações da Direção-Geral das Atividades Económicas.

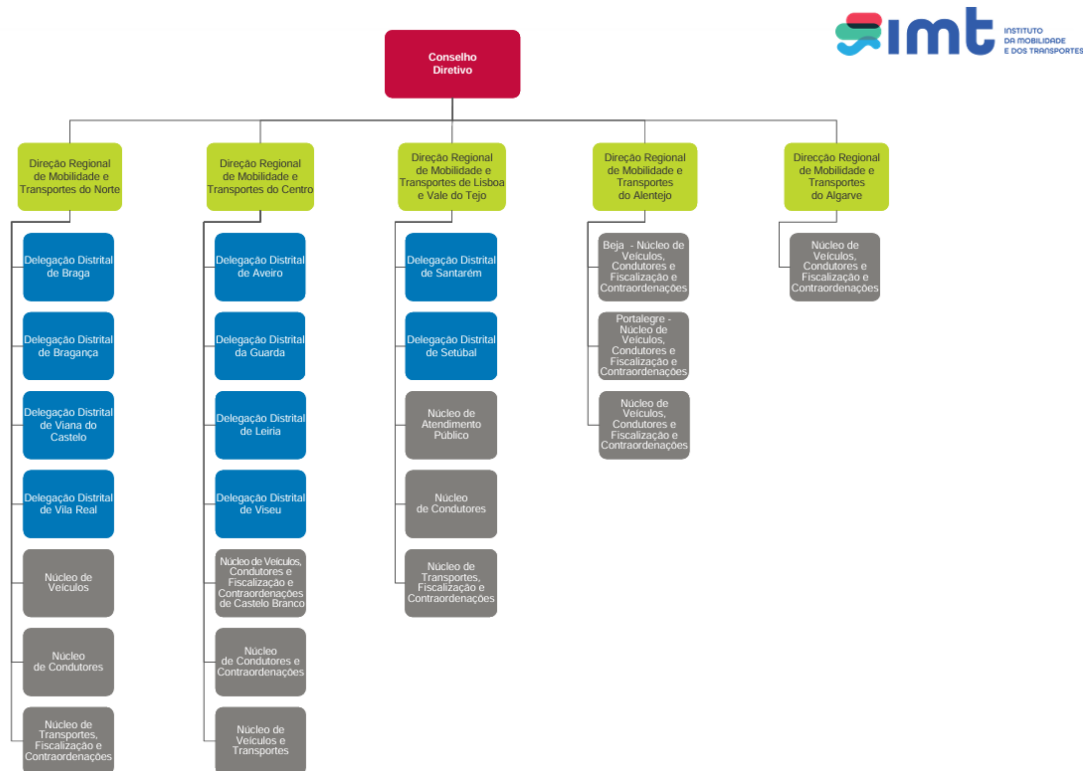
O IMT é assim um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio que atualmente prossegue atribuições do Ministério das Infraestruturas e da Habitação em coordenação com os Ministérios da Administração Interna e do Ambiente e da Ação Climática.

A 18 de julho de 2023, foi publicado em Diário da República, II série, o Despacho do Secretário de Estado das Infraestruturas, que designou o Presidente do IMT nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 18.º e 19.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, conjugado com o previsto no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, na sua redação atual, bem como nos termos da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º 3585/2023 do Ministro das Infraestruturas, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 57, de 21 de março de 2023. Esta designação produziu efeitos a 26 de junho de 2023.

Ao nível dos serviços centrais podemos encontrar a seguinte organização estrutural:



Ao nível dos serviços desconcentrados a estrutura à data de 31.12.2025 do IMT é a seguinte:



2. BALANÇO SOCIAL 2025

2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT a 31.12.2025, totalizaram 909 trabalhadores/as. Para efeitos do Balço Social foram apenas considerados estes 891 trabalhadores/as na medida em que 18 trabalhadores/as estavam ausentes há mais de 6 meses em 31.12.2025 por motivos de doença ou de licença de parentalidade. Concomitantemente, para a contabilização do efetivo global, não foram considerados 2 trabalhadores em regime de avença, sendo que um prestou serviços de assessoria especializada na área ferroviária para a ANSF por forma a colmatar as necessidades de recursos humanos nesta área sinalizadas no relatório de auditoria da ERA e o outro atuou como consultor estratégico para garantir e otimizar implementação de um serviço de *Contact Center* centralizado e suporte na gestão de modelo de transformação geral do atendimento do IMT. Nessa conformidade, os referidos trabalhadores não constarão nos quadros porquanto não serem parte do real efetivo do IMT.

Conforme demonstrado no quadro seguinte “Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego” predomina a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com aproximadamente 93,7%, que representa um acréscimo de 0,3% perante o ano anterior. Este aumento deve-se ao aumento de efetivo essencialmente na carreira de técnico superior, passando de 441 trabalhadores/as para 478 trabalhadores/as.

Na senda dos anos anteriores, o IMT continua a ser um Instituto com quase 2/3 de trabalhadoras. A análise da estrutura de pessoal por carreira e por sexo evidencia, desde logo, uma clara predominância do sexo feminino no universo global, representando 572 trabalhadoras (cerca de 64%), face a 319 trabalhadores do sexo masculino (36%), num total de 891 efetivos.

Na carreira de técnico superior, verifica-se uma predominância feminina (277 mulheres face a 201 homens), ainda que com alguma aproximação entre ambos. Por sua vez, na carreira de assistente técnico, a predominância feminina é bastante expressiva (250 mulheres face a 61 homens), o que contribui significativamente para o peso global da feminização na organização. Ao invés, a carreira de informática apresenta uma predominância masculina (29 homens e 11 mulheres), contrariando a tendência global. A carreira de assistente operacional apresenta um equilíbrio absoluto (3 homens e 3 mulheres), embora com expressão residual no total.

No que concerne aos cargos dirigentes, observa-se uma distribuição relativamente equilibrada, com algumas variações por nível hierárquico. Nos cargos de dirigente intermédio de 2.º grau, verifica-se uma predominância feminina (17 mulheres face a 9 homens), nos dirigentes intermédios de 1.º grau, a distribuição é mais equilibrada (8 homens e 6 mulheres) e nos níveis de dirigente intermédio de 3.º grau, existe também equilíbrio (7 mulheres e 6 homens). Ao nível dos dirigentes superiores, os valores são reduzidos, não permitindo retirar conclusões significativas na medida em que são apenas 3, sendo 2 elementos do sexo masculino e 1 do sexo feminino.

Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego

Cargo/Carreira/Grupo/Modalidades de Vinculação	Prestação de Serviços		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Cargo Político/Mandato		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau					1				1		1
Dirigente superior de 2º grau					1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau							8	6	8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau							9	17	9	17	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes							6	7	6	7	13
Técnico Superior			201	277					201	277	478
Assistente técnico			61	250					61	250	311
Assistente operacional, operário, auxiliar			3	3					3	3	6
Informático			27	11			2		29	11	40
Avença	2										
Total	2	0	292	541	2	1	25	30	319	572	891

2.2. Efetivo por grupo etário

Como se pode aferir da análise ao quadro *infra*, o grupo etário predominante no IMT situa-se no intervalo dos 50-54 anos, representando aproximadamente 22% do efetivo, ou seja, mais de 1/5 do efetivo total do IMT.

Esta situação torna-se ainda mais expressiva quando analisamos em conjunto com os dois grupos etários imediatamente seguintes, nomeadamente dos 55-59 e dos 60-64 anos. Assim, estes três grupos etários representam aproximadamente 55% do efetivo total do IMT, alcançando mesmo os 61% se conjugarmos com o grupo etário dos 65-69 anos.

Com efeito, apesar do esforço no recrutamento de trabalhadores, não tem sido possível contrariar o natural envelhecimento do quadro de pessoal do IMT mas apenas conseguir manter a média de idade que se situa nos 51,5 anos. Esta situação ocorre na medida em que os trabalhadores que permanecem no IMT, representando a maioria do objeto em análise, terem naturalmente envelhecido 1 ano de idade.

Não obstante, a discrepância das idades assume contornos de maior relevância de ano para ano. Desta forma, em 2025 existem 14 trabalhadores que têm menos de 30 anos, sendo que o trabalhador mais novo tem 23 anos de idade. Considerando que o

trabalhador mais velho tem 69 anos, a amplitude traduz-se em 46 anos, pelo que o leque etário se situa em 3,0 anos, ou seja, superior em três décimas comparativamente com o ano de 2024, o que confirma o aumento da heterogeneidade etária.

Quadro 2 - Efetivo por grupo etário

Cargo/Carreira/Grupo/Escalão etário e género	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Dirigente superior de 1º grau													1								1	0	1
Dirigente superior de 2º grau														1	1						1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau										1			3	3	2	1	2	2			8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau							1		1			3	6	6	2	3	1	3			9	17	26
Dirigente intermédio de 3º grau							1						1	4	3	1	1	2			6	7	13
Técnico Superior	1		4	5	10	15	22	23	29	36	35	57	39	65	24	37	23	28	14	11	201	277	478
Assistente técnico			1	3	4	8	10	5	4	20	7	24	9	51	12	52	8	64	6	23	61	250	311
Assistente operacional													1	1	1		1	2			3	3	6
Informático							3		4		5	2	4	2	5		5	4	3	3	29	11	40
Total	1	0	5	8	14	23	36	29	37	57	48	86	64	133	50	94	41	105	23	37	319	572	891

2.3. Efetivo por nível de antiguidade

A análise da estrutura de antiguidade dos trabalhadores do IMT revela que a classe modal se situa no intervalo dos 25 a 29 anos de antiguidade na função pública, representando aproximadamente 16% do total (144 trabalhadores). Esta concentração deve-se, essencialmente, à presença significativa de trabalhadores pertencentes à carreira de técnico superior.

No entanto, verifica-se que 525 trabalhadores/as apresentam uma antiguidade inferior a este intervalo, correspondendo a cerca de 59% do total, o que reflete uma redução de 0,7 pontos no nível médio de antiguidade dos trabalhadores da instituição, continuando a tendência dos últimos anos. Aliás, desde 2020 que o nível médio de antiguidade tem vindo a decrescer passando dos 23 anos de antiguidade para os atuais 20,4 anos. Este vetor de análise confirma os fundamentos do ponto anterior sendo revelador do esforço contínuo de recrutamento de novos profissionais, com menor experiência, para responder às necessidades de preenchimento do quadro de pessoal.

Este rejuvenescimento da estrutura de antiguidade traduz-se numa oportunidade para a formação e integração de novos trabalhadores, permitindo a transmissão de conhecimento e competências alinhadas com as normas vigentes no IMT e promovendo uma cultura organizacional assente em princípios de ética e transparência.

Quadro 3 - Efetivo por nível de antiguidade

Cargo/Carreira/Grupo/Tempo de serviço	até 5 anos		5 -9		10-14		15 -19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
	Dirigente superior de 1º grau	1																			1	0
Dirigente superior de 2º grau					1								1							1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau					1		2	1	1	1	3	2	1	1		1			8	6	14	
Dirigente intermédio de 2º grau		1		1	1	1	1	4	1	6	3	2	1		2	2			9	17	26	
Dirigente intermédio de 3º grau			1				1	2	1	1		2	3	2					6	7	13	
Técnico Superior	41	39	24	49	19	18	18	35	30	41	30	48	16	25	12	9	11	13	201	277	478	
Assistente técnico	11	30	14	51	4	7	5	17	4	21	9	38	7	43	5	24	2	19	61	250	311	
Assistente operacional							1				1		2	2					3	3	6	
Informático			2		3	1	6		3	1	5	1	6	3	2	2	2	3	29	11	40	
Total	53	70	41	101	28	29	33	59	40	71	51	93	37	76	21	38	15	35	319	572	891	

2.4. Efetivo por nível de escolaridade

O nível de escolaridade dos trabalhadores do IMT constitui um fator determinante para assegurar a qualidade e a eficácia dos serviços prestados pela instituição. Enquanto organismo responsável pela regulação e fiscalização do setor da mobilidade e dos transportes, o IMT exige elevados padrões de competência e especialização dos seus trabalhadores, de forma a responder adequadamente à complexidade e diversidade das exigências inerentes a este setor.

Após análise dos dados, verifica-se o predomínio da licenciatura com cerca de 53% de trabalhadores, um aumento de 1% face ao ano anterior e de 9% face ao ano de 2022. Por sua vez, o 12.º ano é a habilitação seguinte com maior predominância, aproximadamente 31% do total do efetivo, representado uma diminuição de 0,2% perante o ano de 2024 e mantendo a tendência moderada de redução ao longo dos últimos anos. Na mesma lógica, constata-se que as habilitações inferiores ao 12.º ano continuam a diminuir de forma gradual, muito devido à diminuição de 0,7 pontos percentuais de trabalhadores com o 9.º ano de escolaridade ou inferior. Por outro lado, existiu um aumento superior a 2% de trabalhadores com grau de licenciatura ou superior. Esta situação deve-se também ao aumento do número de técnicos superiores, cujo grau académico mínimo de acesso é a licenciatura.

Nessa conformidade, a maioria dos trabalhadores tem o grau de licenciatura ou superior (62%). Realça-se, ainda, a existência de 3 trabalhadores com o grau de doutor, nomeadamente o dirigente máximo, o Presidente do Conselho Diretivo, João Jesus Caetano e de dois técnicos superiores. Perante os dados, infere-se que existiu um aumento do nível habilitacional dos trabalhadores do IMT que se deveu aos vários procedimentos concursais abertos durante o ano de 2025, com especial incidência para

os concursos destinados à carreira técnica superior, bem como com a constante preocupação desta organização para a valorização técnica dos seus recursos humanos e o aumento da qualificação do seu quadro.

Quadro 4 - Efetivo por nível de escolaridade

Cargo/Carreira/Grupo/Habilitação literária	4 anos escolaridade		6 anos escolaridade		9 anos escolaridade		11 anos escolaridade		12 anos escolaridade		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente superior de 1º grau																	1		1	0
Dirigente superior de 2º grau													1			1			1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau												7	4	1	2				8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau												1	5	14	4	2			9	17	26
Dirigente intermédio de 3º grau												5	7	1					6	7	13
Técnico superior							1		14	4	3	3	150	237	31	33	2		201	277	478
Assist. técnico			1	1		12	1	20	52	192		6	7	18		1			61	250	311
Assistente operacional			2	1	1	1		1											3	3	6
Informático					1	1	1	1	12	4	1		13	5	1				29	11	40
Total	0	0	3	2	2	14	3	22	78	200	4	10	188	285	38	39	3	0	319	572	891

2.5. Efetivo portador de deficiência

Consideram-se trabalhadores/as portadores/as de deficiência aqueles a quem foi reconhecido um grau de incapacidade temporária ou permanente igual ou superior a 60%, para efeitos de atribuição de benefícios fiscais.

Neste âmbito, o IMT prossegue uma política de inclusão e não discriminação, orientada para a promoção da igualdade de oportunidades no acesso, desenvolvimento e progressão profissional, bem como para a criação de condições que favoreçam a plena participação destes trabalhadores em contexto laboral. Tal abordagem pressupõe a adoção de medidas que visam a adequação dos postos de trabalho, a eliminação de barreiras e a valorização das competências individuais.

Atualmente, encontram-se abrangidos por esta situação 35 trabalhadores/as (8 do sexo masculino e 27 do sexo feminino), correspondendo a cerca de 4% do total de efetivos considerados para efeitos do Balanço Social (891 trabalhadores). Assim, existe uma diminuição residual face a 2024, sem qualquer expressão residual.

De facto, importa salientar a relevância da monitorização contínua deste indicador, tendo em vista o cumprimento dos princípios legais e das boas práticas em matéria de inclusão na Administração Pública. A integração de trabalhadores/as portadores/as

de deficiência constitui não só uma obrigação legal, mas também um fator de enriquecimento organizacional, contribuindo para a diversidade, a coesão interna e a melhoria do ambiente de trabalho.

Quadro 5 - Efetivo portador de deficiência

Cargo/Carreira/Grupo	25-29		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Dirigente intermédio 1.º grau														1			1	0	1
Dirigente intermédio 2.º grau											1						1	0	1
Técnico Superior							6		2	1	1	2	4				3	13	16
Assistente técnico							2		1	2	3		6		2		2	14	16
Informático											1						1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	8	0	3	5	4	3	10	0	2	8	27	35

2.6. Movimentos de pessoal

2.6.1. Admitidos/regressados

Conforme mencionado em pontos anteriores, o IMT aposta na abertura de procedimentos concursais por forma a perfazer a totalidade dos 1119 lugares previstos no seu mapa de pessoal. Não obstante, para a prossecução da sua missão, o IMT necessita de perfis muito específicos e raros na Administração Pública como profissionais detentores de formação superior em engenharia mecânica, eletrotécnica e afins e em determinadas áreas de especialização das tecnologias de informação e comunicação. Apesar da abertura de vários procedimentos concursais, o número de candidaturas recebidas é escasso perante as necessidades deste Instituto. Outra dificuldade sentida tem sido o recrutamento de assistentes técnicos com o perfil e motivação adequados para o desempenho de funções do IMT.

Todavia, o esforço da equipa de recrutamento do DRH tem sido hercúleo no intuito de suprir as necessidades identificadas pelo que durante o ano de 2025 estiveram abertos 20 procedimentos concursais para o preenchimento de 103 vagas. Destes foram concluídos 12 procedimentos concursais que resultaram no preenchimento de 28 vagas das 49 abertas, ou seja 57% das vagas abertas. Por sua vez, acresce que 72 vagas foram preenchidas após a conclusão de procedimento concursais no final do ano de 2024 e pela utilização das reservas de recrutamento existentes válidas durante 18 meses.

Realça-se que das 30 vagas destinadas à carreira de assistente técnico foram preenchidas 13, significando que apenas 43% das vagas abertas para esta carreira foram preenchidas. Estas vagas visavam essencialmente o preenchimento de lugares nas Direções Regionais para funções de atendimento ao público. A dificuldade de

recrutamento acentua-se mais na região de Lisboa como se encontra ilustrado pelo procedimento concursal para a DRMTLVT que não preencheu nenhuma vaga das 8 vagas disponibilizadas.

O recrutamento por mobilidade assume também uma importância primordial essencialmente nas áreas em que não se consegue suprir as necessidades através de procedimento concursais. Assim, durante o ano de 2025, existiram 33 entradas por mobilidade para as mais variadas unidades orgânicas, tantos para os serviços centrais como para os serviços desconcentrados.

Por fim, as outras situações são respeitantes à substituição ou renovação das comissões de serviço dos dirigentes, ao regresso de 2 trabalhadores após licença sem vencimento e por não terem concluído com sucesso o período experimental noutra organismo e a outras situações onde se englobam o retorno de trabalhadores/as após mais de 6 meses de ausência por doença.

Quadro 6 – Admitidos e regressados

Cargo/Carreira/Grupo/Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau a)									2	3			2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau a)									3	3			3	3	6
Dirigente intermédio de 3º grau									2	1			2	1	3
Técnico superior	31	30			7	10	1	1	1	4	4	7	44	52	96
Assist. técnico	13	26			7	5					1	8	21	39	60
Assistente operacional					1								1	0	1
Informático					2	1							2	1	3
Total	44	56	0	0	17	16	1	1	8	11	5	15	75	99	174

2.6.2. Saídas

Relativamente às saídas, constata-se um aumento perante o ano anterior. O principal motivo são as saídas por mobilidade que perfazem o total de 30 saídas. Todavia, comparando de forma análoga com o ano de 2024, existiu um decréscimo de 31 saídas, indiciando um maior esforço de retenção por parte do Instituto dos seus trabalhadores.

Não obstante, ressalve-se que existiram também 25 saídas por procedimento concursal, indicador que, para efeitos de Balanço Social, é apresentado em conjunto com as “Outras situações” como, por exemplo, as situações em que os trabalhadores/as estão ausentes por doença por mais de 6 meses.

Outro motivo de saída que assume relevância considerável são as saídas por reforma/aposentação (28 saídas), inclusive quatro por limite de idade. Apesar de ter existido uma diminuição de 6 trabalhadores não deixa de ser um indicador da elevada média etária dos/as trabalhadores/as do IMT, conforme referido no ponto 2.2.

Face aos dados constantes da tabela abaixo, infere-se que existe uma necessidade de reforçar a adoção de políticas estratégicas de gestão de recursos humanos, designadamente ao nível do recrutamento contínuo e planeado, de forma a assegurar a renovação geracional e a reposição atempada dos efetivos. Torna-se igualmente relevante implementar medidas orientadas para a retenção de trabalhadores, em particular nas carreiras de maior qualificação, como a de técnico superior, onde se verifica uma maior incidência de saídas associadas à mobilidade.

Paralelamente, importa promover mecanismos eficazes de transferência de conhecimento, garantindo a preservação do capital intelectual da organização face às saídas por aposentação. Adicionalmente, revela-se fundamental acompanhar e monitorizar de forma sistemática os movimentos de trabalhadores/as na própria Administração Pública, de modo a identificar tendências, antecipar riscos e ajustar as políticas de gestão de pessoas às dinâmicas do setor.

Quadro 7 – Saídas

Grupo/cargo/carreira / Motivo de saída	Morte		Reforma/Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do per. experimental		Denúncia por iniciativa do trabalhador		Cedência		Mobilidade		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior		1	3	5	2		1		2	1			10	10	11	12	29	29	58
Assistente técnico			3	11	1	1	3	3		1			1	6	6	18	14	40	54
Assistente operacional				1												1	0	2	2
Informático			1										1	2		1	2	3	5
Total	0	1	7	17	3	1	4	3	2	2	0	0	12	18	17	32	45	74	119

Quadro 8 – Saídas dirigentes

Cargo/Carreira/Grupo/Motivos de saída	Reforma/Aposentação		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau			2	3			2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau			3	4			3	4	7
Dirigente intermédio de 3º grau			2	1			2	1	3
Total	0	0	7	8	0	0	7	8	15

2.6.3. Mudança

No quadro seguinte encontram-se refletidas as alteraões ocorridas durante o ano de 2025. A maioria das situaões corresponde a alteraões obrigatórias do posicionamento remuneratório, uma vez que este foi um ano subsequente ao termo de um ciclo avaliativo (biénio 2023/2024). Com efeito, 251 trabalhadores/as alteram a sua posição remuneratória através deste mecanismo previsto na lei.

De referir que, para além das alteraões introduzidas à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro — que fixou em 8 pontos o número necessário para a alteraão obrigatória do posicionamento remuneratório —, se mantém em vigor o regime especial de aceleraão do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto. Este regime prevê a reduão do número de pontos necessários para alteraão obrigatória do posicionamento remuneratório para trabalhadores com 18 ou mais anos de exercício de funções em carreira, considerando períodos específicos legalmente definidos.

Acresce que, no ano de 2025, o Instituto promoveu ainda a alteraão do posicionamento remuneratório, por opção gestonária, de 33 trabalhadores, nos termos do disposto no artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, beneficiaram de uma melhoria na sua remuneraão mensal através da alteraão do posicionamento remuneratório, o que corresponde a cerca de 32% do total de trabalhadores do Instituto, constituindo um valor muito significativo no contexto da Administraão Pública.

Noutro âmbito, no que concerne aos procedimentos concursais mencionados no ponto 2.6.1. do presente relatório pode-se aferir que o IMT incentiva e incrementa o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores/as na medida em que das vagas postas a concurso 9 foram preenchidas por trabalhadores/as que já desempenhavam funções neste Instituto, seja em categorias com complexidade inferior. Ademais, foram ainda promovidas 41 consolidaões de mobilidades na categoria por forma a garantir a qualidade resultante da vinda desses/as trabalhadores/as, o que representa um acréscimo de 13 consolidaões perante o ano de 2024.

Quadro 9 – Mudanças

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária		Procedimento concursal		Consolidação da modalidade na categoria		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	67	79	5	8	4	4	7	18	83	109	192
Assistente técnico	12	87	3	16		1	1	8	16	112	128
Assistente operacional								1	0	1	1
Informático	3	3	1				6		10	3	13
Total	82	169	9	24	4	5	14	27	109	225	334

2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2025 deu-se continuidade ao esforço para preencher os lugares vagos nos serviços desconcentrados e nos serviços centrais. Como referido anteriormente, a principal dificuldade é atrair licenciados em engenharia mecânica, eletrotécnica e para a área de informática afins, uma vez que estes perfis são escassos dentro da Administração.

A dificuldade em encontrar assistentes técnicos que reúnam o perfil pretendido para a exigência deste Instituto também tem sido bastante patente nos vários procedimentos concursais que são abertos mas destinados exclusivamente a trabalhadores/as com vínculo à Administração Pública na medida em que não se obteve autorização para um recrutamento externo.

Com efeito, concluíram-se 12 procedimentos concursais, a que acresce 21 procedimentos concursais em fase de conclusão com a estimativa de preencher 54 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal pelo que torna-se necessário o preenchimento de mais 173 postos de trabalho para completar o mapa de pessoal aprovado, o que resulta que o IMT tem cerca de 80% do seu mapa de pessoal preenchido.

Quadro 10 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Técnico Superior	65	22	87
Assistente técnico	96	23	119
Assistente operacional	4		4
Informático	8	9	17
Total	173	54	227

2.7. Efetivo por modalidade de horário de trabalho

A análise das modalidades de horário de trabalho evidencia uma clara predominância do regime de horário flexível, que abrange cerca de 79% do total de trabalhadores do IMT, assumindo-se como a modalidade de horário dominante para todo o IMT. Este regime apresenta uma distribuição por sexo relativamente equilibrada, ainda que com maior representatividade do sexo feminino em linha com a estrutura global do efetivo.

No que respeita ao regime de jornada contínua, houve um aumento residual de cerca de 0,9% perante o ano anterior. Neste contexto, a jornada contínua representa aproximadamente 10,9% dos trabalhadores e destaca-se por uma acentuada incidência no sexo feminino (92,8%), refletindo a sua relevância enquanto instrumento de conciliação entre a vida profissional e familiar. De facto, o IMT incentiva os pedidos de jornada contínua quando reunidas as condições previstas na lei para tal, ao abrigo do Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar. Aliás, ao abrigo do referido programa foi autorizada a manutenção do regime de horário concentrado a cinco trabalhadores/as, representando 0,6% do efetivo.

Por sua vez, é de realçar que em 2025 foi implementado o regime do horário por turnos no IMT. Esta necessidade surgiu devido às necessidades específicas do serviço de algumas unidades orgânicas do IMT, como a DSF e o DAAU, que não se circunscrevem ao período de funcionamento definido para o IMT, nomeadamente das 08:00 às 20:00.

Assim, durante o ano de 2025 este regime de horário foi atribuído a 23 trabalhadores/as das unidades orgânicas supramencionadas, representando 2,7% do efetivo.

Por sua vez, o regime de isenção de horário de trabalho abrange cerca de 7% dos trabalhadores, o que se encontra associado à sua incidência nas carreiras dirigentes.

Quadro 11 – Efetivo por modalidade de horário de trabalho

Grupo/cargo/carreira/ modalidade de horário	Desfasado		Flexível		Jornada contínua		Turnos		Concentrado		Isenção de horário		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau											1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau											8	6	8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau											9	17	9	17	26
Dirigente intermédio de 3º grau											6	7	6	7	13
Técnico superior	1		187	213	5	48	7	12	1	2		2	201	277	478
Assistente técnico		1	59	203	2	41		4		1			61	250	311
Assistente operacional			3	3									3	3	6
Informático			26	10		1			1		2		29	11	40
Total	1	1	275	429	7	90	7	16	2	3	27	33	319	572	891

Com efeito, podemos aferir que todos/as os/as trabalhadores/as do IMT, IP, perfazem as 35 horas semanais previstas no artigo 105.º da Lei Geral do Trabalho em Funções

Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, à exceção de 97 trabalhadores/as que têm a modalidade de jornada contínua, perfazendo as 30 horas consagradas na lei.

Quadro 12 – Efetivo por PTN

Grupo/cargo/carreira/período normal de trabalho	Tempo completo				Total		
	35 horas		30 horas				
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau	1				1	0	1
Dirigente superior de 2º grau	1	1			1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	8	6			8	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau	9	17			9	17	26
Dirigente intermédio de 3º grau	6	7			6	7	13
Técnico superior	196	229	5	48	201	277	339
Assistente técnico	59	209	2	41	61	250	349
Assistente operacional	3	3			3	3	13
Informático	29	10		1	29	11	35
Total	312	482	7	90	319	572	891

2.8. Trabalho suplementar

A realização de trabalho suplementar visa suprir necessidades excecionais do IMT, perante as vicissitudes inerentes à sua missão e à prossecução do interesse público. Nessa conformidade, a taxa de trabalho suplementar durante o ano de 2025 foi de 1,4% o que representa um aumento de 0,1% perante as horas de trabalho suplementar realizadas em 2024, ultrapassando os valores registados dos anos pré-pandemia do Covid 19. Este aumento poderá ser explicado pelo volume de trabalho existente no IMT e o esforço contínuo tanto dos serviços desconcentrados para diminuir o atraso no tempo de resposta ao cidadão. Não obstante e apesar do aumento do efetivo do IMT, o contínuo aumento de trabalho suplementar poderá ser considerado um indicador de que as várias unidades orgânicas do IMT necessitam de ser reforçadas com mais trabalhadores/as e assim diminuir a despesa nesta rubrica orçamental.

Como se pode verificar no quadro abaixo, os/as trabalhadores/as das carreiras técnica superior e assistente técnica são os que apresentam o maior volume de horas considerado para trabalho suplementar, mormente mais de 21644 horas das cerca de 24340 horas realizadas na totalidade. Realça-se que o trabalho suplementar em dias normais de trabalho só contempla até ao máximo de 2 horas para além do horário normal de trabalho e um máximo de 7 horas em dias de descanso.

Em comparação com o período análogo, constata-se que existiu um aumento na realização de horas suplementares com maior incidência nos dias de trabalho

suplementar diurno mas também nos dias de descanso complementar, apesar do ligeiro decréscimo na realização de trabalho suplementar pelos trabalhadores do sexo masculino nestes dias. Por sua vez, importa salientar que nem todo o trabalho para além do período normal de trabalho é considerado como trabalho suplementar na medida em que o mesmo carece sempre de autorização superior e está sujeito aos limites legais. Nessa conformidade, os/as trabalhadores/as do IMT têm a oportunidade de aproveitar esse tempo extra para justificar uma ausência por motivos imprevistos desde que a mesma seja autorizada pelos/as respetivos/as superiores hierárquicos.

Quadro 13 – Trabalho suplementar

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1688:36	1518:21	104:58	63:58	1979:35	5541:29	21:30	82:22	3794:39	7206:10	11000:49
Assistente técnico	1294:22	1023:54	16:30		1706:17	6560:43	21:00	21:00	3038:09	7605:37	10643:46
Assistente operacional	1355:36	793:15	22:30		40:16	41:09			1418:22	834:24	2252:46
Informático	19:00	1:35			173:53	250:38			192:53	252:13	443:31
Total	4357:34	3337:05	143:58	63:58	3900:01	12393:59	42:30	103:22	8444:03	15898:24	24340:27

2.9. Ausências

2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho

O absentismo constitui um indicador relevante na gestão de recursos humanos, permitindo aferir os níveis de assiduidade e identificar eventuais constrangimentos que possam impactar o normal funcionamento dos serviços. A sua análise possibilita não só a compreensão das principais causas de ausência ao trabalho, como também a identificação de tendências e padrões de comportamento organizacional, contribuindo para a definição de medidas preventivas e corretivas. Neste contexto, o acompanhamento do absentismo assume particular importância na promoção do bem-estar dos trabalhadores, na melhoria das condições de trabalho e na otimização do desempenho organizacional, refletindo-se diretamente na qualidade do serviço público prestado.

Em Portugal, entende-se por absentismo as “ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não”. De facto, o absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os fatores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está diretamente vinculado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho. Ou seja, tudo o que propicie uma atitude adequada

(integração, satisfação, motivação, representatividade, etc.) é passível de resultar num menor absentismo.

Em 2025, a taxa de absentismo no IMT cifrou-se em 4,9%, representando um aumento de 0,5% perante o valor registado em 2024 e retornando os valores de 2023. Este indicador não tem tido um comportamento estável pelo que se deverá aguardar pelos anos seguintes para verificar se existirá alguma tendência.

Até ao momento, não existe ainda uma taxa oficial consolidada e pública da Administração Pública portuguesa para o ano de 2025, uma vez que esses dados são normalmente divulgados com algum desfasamento temporal por entidades como a DGAEP. No entanto, com base nos dados mais recentes disponíveis é possível enquadrar que a taxa de absentismo na Administração Pública tem-se situado, em média, entre 6% e 8%.

Nessa conformidade, a taxa de absentismo no IMT continua a situar-se abaixo da média usualmente normal da Administração Pública. No universo do IMT, à semelhança do resto da Administração Pública, verifica-se uma maior expressão nas ausências decorrentes de situações de doença, com ressalva para os/as trabalhadores/as com ausências prolongadas, incapacitantes de prestação laboral.

Na análise dos dias de ausência, salienta-se os 54 dias de suspensão por pena disciplinar aplicados a um trabalhador do IMT, considerando que nos últimos anos este motivo não constava nos indicadores de ausências.

No que concerne aos acidentes de trabalho salienta-se que a maioria dos dias perdidos é por acidentes ocorridos em anos anteriores, mormente 350 dias de ausência respeitantes aos acidentes *in itinere*. Aliás, realça-se que apenas 40 dias de ausência se deveram a acidentes no local de trabalho resultantes de escassos 4 acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2025. Neste sentido, existiu um decréscimo acentuado de acidentes de trabalho no local de trabalho o que pode manifestar que o intenso trabalho da equipa de SST tem produzido efeitos bastantes positivos. Os acidentes de trabalho *in itinere* também apresentaram uma menor incidência perante o ano anterior. Assim, em 2025 ocorreram 14 acidentes de trabalho que originaram 184 dias de ausência. Apesar da redução, o intuito é diminuir estes números e caso não se consiga alcançar a meta de não existir nenhum acidente de trabalho pelo menos que se consiga diminuir até serem uma mera expressão residual.

Dos acidentes de trabalho resultaram 14 casos de incapacidade temporária, todavia nestes números estão englobados os dados relativos aos anos anteriores e que ainda permanecem.

Quadro 14 – Ausências

Grupo/cargo/carreira / Motivo de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Dirigente superior de 1º grau																											0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau																												0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau							17,0	31,0																1,0	17,0	32,0	49,0			
Dirigente intermédio de 2º grau				1,0		2,0	8,0								2,0	4,5									2,0	10,0	9,5	19,5		
Dirigente intermédio de 3º grau						5,0		3,0			4,0					2,5							1,0	1,5	10,0	7,0	17,0			
Técnico superior	11,0	38,0	259,0	1 146,0	58,0	119,0	699,0	1 619,0	58,0	17,0	33,0	23,0	40,0	89,5	160,5	54,0				83,0	118,0	4,0	6,0	204,5	251,0	1 502,0	3 588,5	5 090,5		
Técnico estante técnico		11,0	90,0	332,0	29,0	71,0	643,0	2 439,0	44,0	240,0	11,0	10,0	1,0	270,5	47,0	183,0				68,0	186,0	9,0	7,5	70,5	305,5	1 012,5	4 055,5	5 068,0		
Assistente operacional							93,0				12,0				19,0					5,0						0,0	129,0	129,0		
Operário gráfico	8,0		11,0		7,0		348,0	174,0						10,0	5,0					3,0	1,0	0,5		20,0	13,5	407,5	193,5	601,0		
Total	19,0	49,0	360,0	1 479,0	99,0	192,0	1 715,0	4 359,0	44,0	298,0	32,0	55,0	24,0	310,5	148,5	374,5	54,0	0,0	154,0	310,0	13,5	13,5	296,0	574,5	2 959,0	8 015,0	10 974,0			

Quadro 15 – Acidentes de trabalho

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Mortal	Total (in itinere)	Inferior a 1 dia (in itinere)	1 a 3 dias (in itinere)	4 a 30 dias (in itinere)	Superior a 30 dias (in itinere)	Mortal (in itinere)
Total acidentes ano ref.	M	1	1	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0
Total acidentes ano ref.	F	3	0	0	2	1	0	12	2	2	6	2	0
Acidentes com baixa ano ref.	M	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Acidentes com baixa ano ref.	F	2	0	0	2	0	0	10	0	1	6	2	0
Dias perdidos em acidentes ano ref.	M	0	0	0	0	0	0	12	1	1	0	0	0
Dias perdidos em acidentes ano ref.	F	40	0	0	4	36	0	172	0	1	5	166	0
Dias perdidos em acidentes ano ant.	M	0	0	0	0	0	0	350	0	0	0	350	0
Dias perdidos em acidentes ano ant.	F	0	0	0	0	0	0	49	1	0	49	0	0

Quadro 16 – Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho

Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	10
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
Total	14

2.9.2. Greve

O direito à greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores, consagrado no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa, sendo garantido como meio de defesa dos seus interesses profissionais. O seu exercício encontra-se regulado, no âmbito da Administração Pública, pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei

n.º 35/2014, de 20 de junho), bem como por demais legislação complementar aplicável, a qual estabelece os respetivos termos, condições e limites.

Nos termos deste enquadramento jurídico, o exercício do direito à greve deve respeitar, designadamente, os princípios da legalidade, da proporcionalidade e da prossecução do interesse público, sendo assegurada a prestação de serviços mínimos sempre que estejam em causa necessidades sociais impreteríveis.

Neste contexto, a análise do recurso à greve assume relevância no âmbito da gestão de recursos humanos, permitindo aferir o seu impacto no funcionamento dos serviços e na continuidade da atividade administrativa, bem como contribuir para uma avaliação informada do clima organizacional.

O ano de 2025 foi marcado pela marcação de várias greves com o intuito de reivindicar políticas de emprego que valorizem e dignifiquem os salários e as carreiras de todos/as os/as trabalhadores/as da Administração Pública. De facto, ocorreram 7 dias de greve ao longo do ano com adesão por parte dos trabalhadores/as do IMT. Destaca-se o período de 26 a 28 de fevereiro em que cada dia foi destinado a uma carreira geral específica (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional). Não obstante, o dia com maior adesão foi o dia 11 de dezembro com 188 trabalhadores/as em greve. De facto, a greve realizada em 11 de dezembro de 2025, convocada por estruturas sindicais representativas de trabalhadores da Administração Pública, enquadrou-se no contexto de reivindicações relacionadas com a valorização das carreiras, a atualização remuneratória e a melhoria das condições de trabalho e contra várias medidas de alteração ao Código do Trabalho. Esta paralisação assumiu particular relevância pelo facto de ter sido promovida de forma conjunta pelas duas principais estruturas intersindicais nacionais — a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) e a União Geral de Trabalhadores (UGT) — constituindo um momento de convergência pouco frequente no panorama sindical português.

A adesão à greve verificou-se em diversos setores da Administração Pública, com impacto variável no funcionamento dos serviços, sendo mais expressiva em áreas com maior concentração de trabalhadores sindicalizados. Nos termos legais, foram assegurados os serviços mínimos aplicáveis, garantindo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

A realização desta greve, em período próximo do final do ano, evidenciou a persistência das preocupações dos trabalhadores relativamente às matérias laborais em discussão, refletindo-se em constrangimentos pontuais na prestação de serviços.

A sua análise permite, assim, complementar a compreensão do contexto laboral vivido ao longo de 2025 e dos seus efeitos no funcionamento e desempenho das organizações públicas.

Quadro 17 – Greves

Identificação da greve			
Datas	Âmbito		Motivo(s) da greve
26/02/2025 27/02/2025, 28/02/2025, 16/05/2025 24/10/2025 11/12/2025 12/12/2025	Adm. Pública-Geral		
PNT	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em (hh/mm)	
35 horas	411	2877:00:00	101_Aumentos salariais 106_Valorização das carreiras
30 horas	19	114:00:00	108_Aplicação da valorização por antiguidade

2.10. Remunerações

2.10.1. Estrutura remuneratória

Cerca de 58% do efetivo do IMT auferem uma remuneração mensal bruta inserida nos três escalões inferiores da tabela abaixo, “501€-1000€”, “1001€-1250€” e “1251€-1500€”, pelo que são os escalões mais representativos (150 trabalhadores e 354 trabalhadoras). Em analogia com o ano anterior, averigua-se que existiu uma melhoria na remuneração dos trabalhadores, a que se deveu essencialmente às inúmeras alterações do posicionamento remuneratório, conforme referido no ponto 2.6.3 do presente relatório. Nestes escalões mais baixos verifica-se uma maior concentração de trabalhadoras, o que pode estar às funções de natureza administrativa e operacionais normalmente associadas à carreira assistente técnica.

À medida em que se avança para escalões remuneratórios mais elevados, observa-se uma maior aproximação entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras, tendencialmente com um maior número de trabalhadoras em todos os escalões à exceção dos escalões remuneratórios intermédios “1751€ - 2000€”, “2251€-2500€” e do 2.º escalão remuneratório superior “4001€-4250€”. De facto, apesar de existirem algumas diferenças pontuais entre trabalhadores e trabalhadoras, não se evidenciam assimetrias significativas de carácter estrutural nos escalões mais elevados, sendo,

contudo, relevante acompanhar a evolução destes indicadores no sentido de promover uma maior equidade remuneratória.

Por sua vez, o leque salarial indica que existe uma diferença de 5,6 remunerações entre a maior remuneração base ilíquida de 4949,55€ auferida pelo dirigente superior de 1.º grau, e a menor remuneração base ilíquida, atribuída a uma trabalhadora que se encontra na primeira posição remuneratória da carreira de assistente operacional. Perante o ano anterior, existiu uma diminuição de 0,3 remunerações que se deveu à subida da remuneração mínima mensal aplicável aos trabalhadores da Administração Pública. De facto, atualmente a diferença entre o leque salarial lato (que inclui os dirigentes) e o leque salarial restrito (sem dirigentes) é praticamente nula.

Quadro 18 – Estrutura remuneratória

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000€	20	67	87
1001-1250€	24	112	136
1251-1500€	106	185	291
1501-1750€	42	72	114
1751-2000€	31	19	50
2001-2250€	23	24	47
2251-2500€	16	14	30
2501-2750€	14	15	29
2751-3000€	11	20	31
3001-3250€	16	20	36
3251-3500€	3	6	9
3501-3750€	10	16	26
3751-4000€	0	0	0
4001-4250€	2	1	3
4751-5000€	1	1	2
Total	319	572	891

Quadro 19 – Leque salarial

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	979,05 €	878,41 €
Máxima (€)	4 949,55 €	4 854,02 €

2.10.2. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT contabilizaram 28.270.402,71€. Destes encargos, a maioria prende-se com a remuneração base que representa cerca de 72,7%. Por sua vez, os outros encargos com o pessoal, que englobam as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos/as trabalhadores/as saídos/as, os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social e os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente, por exemplo, representam aproximadamente 18,7% dos encargos totais.

As prestações sociais com 4,8% e os suplementos remuneratórios 3,2% completam o total dos encargos globais com os/as trabalhadores/as do IMT, no ano de 2025. Em analogia com o ano de 2024, constata-se que os encargos com as prestações sociais diminuíram cerca de 2%, muito devido aos montantes relativos aos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, onde existiu um decréscimo bastante acentuado, retornando à ordem de valores de 2023. Com efeito, após o ano de 2024 que ficou marcado por vários nascimentos no seio da família IMT, o ano de 2025 retornou ao seu registo usual.

Realça-se, ainda, a descida de 0,7 pontos percentuais nos suplementos remuneratórios apesar do aumento de despesa com o pagamento do trabalho suplementar em mais de 9.000,00€ que obteve a sua maior incidência durante o ano de 2025, conforme referido no capítulo respeitante às horas despendidas em trabalho suplementar.

No que concerne aos benefícios sociais e de acordo com os dados recebidos, a única rubrica que se pode contabilizar diz respeito ao pagamento do IMT aos SSAP. Os SSAP desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a melhoria das suas condições de vida pessoal, familiar e profissional. Através de um conjunto diversificado de apoios e benefícios — designadamente nas áreas da ação social complementar, saúde, apoio à família, cultura e lazer — estes serviços reforçam a coesão social, a motivação e o equilíbrio

entre a vida profissional e pessoal, constituindo um importante instrumento de valorização dos recursos humanos e de promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Uma das medidas promovidas pelos SSAP são os refeitórios onde os/as trabalhadores/as podem usufruir de refeições a um custo muito mais acessível.

Demonstrando sempre uma preocupação com o bem estar dos trabalhadores e a disponibilização das melhores condições possíveis, o IMT cabimenta anualmente um montante para que os seus/uas trabalhadores/as possam usufruir de todos os benefícios disponibilizados pelos SSAP.

Quadro 20 – Encargos com o pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	20 549 148,95 €
Suplementos remuneratórios	907 776,55 €
Prémios de desempenho	93 100,00 €
Prestações sociais	1 343 566,49 €
Benefícios sociais	97 422,60 €
Outros encargos com pessoal	5 279 388,12 €
Total	28 270 402,71 €

Quadro 21 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	99 079,17 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	250 229,50 €
Trabalho por turnos	22 031,14 €
Abono para falhas	142 056,78 €
Ajudas de custo	236 991,49 €
Representação	140 743,03 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	16 645,44 €
Total	907 776,55 €

Quadro 22 – Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (materna, paternidade e adoção)	3 701,40 €
Abono de família	46 779,90 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	3 011,52 €
Acidente de trabalho e doença profissional	28 700,90 €
Subsídio de refeição	1 232 558,57 €
Outras prestações sociais	28 814,20 €
Total	1 343 566,49 €

Quadro 23 – Benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Outros benefícios sociais	97 422,60
Total	97 422,60 €

2.11. Segurança e saúde no trabalho

A redução dos acidentes e doenças profissionais, a diminuição do absentismo e o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, são hoje compromissos dos quais o IMT não abdica. Neste contexto, é necessário efetuar a avaliação e controlo dos riscos, de modo a eliminá-los ou minimizá-los, promover e vigiar a saúde dos trabalhadores, bem como implementar medidas de atuação em emergência, informando e formando os trabalhadores, de modo a habilitá-los e envolvê-los para agir de forma competente em situações anómalas ou especiais. Nesse sentido, o IMT segue as orientações emanadas pelo regime jurídico da promoção e segurança e saúde no trabalho, regulamentado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, cujo enquadramento para a Administração Pública adveio do determinado pela LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Nesse sentido, no dia 1 de outubro de 2021, o IMT iniciou a concretização do projeto de saúde e segurança no trabalho, em prol do bem-estar dos seus trabalhadores/as com a prestação do serviço de medicina no trabalho, nomeadamente na realização de

exames de saúde e consultas, que têm por objetivo comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo. Os anos subseqüentes foram anos de maturação deste projeto.

Com efeito, no ano de 2025 foi celebrado um novo contrato na área da medicina do trabalho com a empresa Workview. Concomitantemente, o DRH conseguiu reforçar a equipa de Segurança e Saúde do Trabalho com mais uma trabalhadora, o que veio dar um grande impulso a esta área tão fulcral para o bem-estar dos trabalhadores. Neste contexto, durante o ano de 2025 realizaram-se 87 exames de admissão, 634 exames periódicos e 18 exames ocasionais e complementares, num total de 739 exames. Perante o ano anterior, foi um aumento significativo de 159 consultas.

No que respeita à formação nesta área, foram disponibilizadas 7 ações pela empresa Workview nas seguintes áreas: Prevenção dos Riscos Psicossociais, Prestação de Primeiros Socorros e Posturas Ergonómicas. Em aditamento, o IMT promoveu o 2.º Programa de Bem-Estar com o objetivo de promover o bem-estar e a felicidade organizacional de todos/as os/as trabalhadores/as do IMT, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e motivador.

Para tal, o IMT contratualizou a operacionalização deste plano com a entidade Workwell, que é uma empresa especializada em bem-estar corporativo, com mais de 16 anos de experiência na promoção da saúde física e mental dos/as trabalhadores/as e no desenvolvimento de programas personalizados de bem-estar. Neste sentido, integrando atividades diversificadas, concebidas para estimular hábitos de vida saudáveis, participação ativa, criatividade e comunicação eficaz, através de experiências práticas que combinam exercício físico, relaxamento e formação em saúde, estabeleceu-se que as atividades seriam presencialmente em todas as instalações do IMT do norte ao sul do país, alcançando assim todos/as os/as trabalhadores/as por forma a manter a motivação, a coesão e a produtividade.

Estas atividades foram o “SmoothieBike”, que consistiu em pedalar para fazer um batido de frutas para a sua posterior ingestão, sendo uma atividade prática e divertida, dinamizada por promotores especializados, promovendo hábitos de vida saudáveis, interação entre os trabalhadores e a prática de exercício físico de forma divertida e interativa, e a “Quickmassage”, que consistiu em sessões de massagem em cadeira, conduzidas por terapeutas profissionais, focadas na redução do stress com o intuito de promover relaxamento, aumento da concentração e bem-estar físico.

Acordou-se, ainda, a realização do “Webinar “Imunidade 360”, ministrado online e de acesso livre para todos os trabalhadores, onde se abordou o impacto da alimentação no sistema imunitário, as implicações do sono e do stress na imunidade do corpo humano, algumas práticas preventivas para manter a saúde ao longo do ano e alguns exercícios e hábitos diários para fortalecer o corpo.

Conjugando esta atividade formativa com as mencionadas anteriormente organizadas pela empresa Workview, perfazendo um total de 8 atividades formativas, afere-se que 170 trabalhadores/as usufruíram destas atividades, num total de 223 participações. Todavia, nem todos os trabalhadores/as procederam ao registo da sua participação pelo que este consiste no número mínimo de participações.

Quadro 24 – Atividade de Medicina no Trabalho e SST

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Exames de admissão	87	
Exames periódicos	634	
Exames ocasionais e complementares	18	
Exames de cessação de funções	0	
Despesas com a medicina no trabalho	739	38.904,00€
Visitas aos postos de trabalho	3	

Quadro 25 – Formação em SST

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	8
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	170

Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho	Valor (Euros)	Observações
Encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		
Equipamento de proteção (b): cadeiras ergonómicas e apoios de pés.	16.243,38€	
Formação em prevenção de riscos (c)		
Outros custos (d)		

2.12. Formação

A formação profissional assume um papel estratégico no desenvolvimento e valorização dos recursos humanos, constituindo um instrumento essencial para a aquisição e atualização de competências necessárias ao desempenho das funções. Num contexto marcado por constantes mudanças organizacionais, tecnológicas e legislativas, a aposta na formação contínua revela-se determinante para assegurar a qualidade, a eficiência e a capacidade de adaptação dos serviços. Neste sentido, o investimento na qualificação dos trabalhadores contribui não só para o reforço do desempenho individual, mas também para a prossecução dos objetivos estratégicos da organização, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e de melhoria permanente.

A aposta no planeamento da formação contribui para a promoção de uma cultura de aprendizagem contínua e para o reforço das práticas de partilha e transferência de conhecimento, particularmente relevantes no atual contexto de saída de trabalhadores para a aposentação e de entrada de novos trabalhadores/as, que contribuem para o rejuvenescimento da estrutura etária, bem como para a consolidação da cultura organizacional. A iniciativa, o espírito crítico e o conhecimento da organização constituem competências fundamentais da equipa responsável pela formação, essenciais à prossecução destes objetivos.

Neste enquadramento, e fruto do empenho e dedicação da equipa da formação, o ano de 2025 destacou-se pelos resultados alcançados nesta área. Com efeito, cerca de 94,6% dos trabalhadores tiveram oportunidade de frequentar pelo menos uma ação de formação ao longo do ano. Comparativamente com os dois anos anteriores, regista-se um aumento de cerca de 40%, aproximando-se de forma muito significativa da meta de generalização do acesso à formação a todos/as os/as trabalhadores/as.

Para tal, contribui muito a experiência adquirida pela mais recente trabalhadora a integrar a esta equipa que veio potenciar a capacidade de planeamento e dinamização de ações, passando a ser constituída por 2 trabalhadores. Este reforço permitiu a realização de um conjunto diversificado de iniciativas formativas.

Entre as ações desenvolvidas, destacam-se as formações nas áreas da ferrovia, fiscalização, liderança, cibersegurança e operacionalização do SIADAP, bem como a realização de conferências no domínio da mobilidade e dos transportes. Assinalam-se ainda ações nas áreas da segurança e saúde no trabalho e do Código do Procedimento

Administrativo. Acresce que o disposto no n.º 5 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pela Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que prevê a existência de uma competência obrigatoriamente sujeita a formação no âmbito do ReCAP, constituiu igualmente um fator relevante para os resultados obtidos.

Neste sentido, totalizou-se 3037 participações em ações de formação nas quais participaram 843 trabalhadores/as, perfazendo os 94,6% acima referidos. Perante o ano anterior, verificou-se um acréscimo de 2201 participações, evidenciando um aumento muito significativo da atividade formativa.

Destaca-se ainda que todas as carreiras apresentaram níveis de participação superiores a 90%. A carreira de assistente técnico registou a taxa mais baixa, ainda assim próxima dos 91%. No que respeita às restantes carreiras, a carreira de assistente operacional atingiu uma taxa de participação de 100%, a carreira de técnico superior 97% e as carreiras de informática 93%. Relativamente aos cargos dirigentes, apenas um não frequentou qualquer ação de formação registada durante o ano de 2025.

A concretização destes resultados implicou um reforço do investimento nas rubricas orçamentais afetas à formação. Neste âmbito, a despesa total associada a ações de formação internas e externas ascendeu a 253.056,60€, representando um acréscimo de 170.195,00€ face ao ano anterior. Não obstante este aumento, a despesa com formação continua a assumir um peso reduzido no total dos encargos com o pessoal, correspondendo a cerca de 0,9%. Ainda assim, regista-se um incremento de 0,5 pontos percentuais relativamente a 2024, refletindo o reforço da aposta institucional na qualificação e desenvolvimento de competências dos trabalhadores.

Quadro 27 – Formação: tipo e duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	De 120 ou mais horas	Total
Internas	1573	0	16	23	1612
Externas	1375	29	11	10	1425
Total	2948	29	27	33	3037

Quadro 28 – Horas de formação

Grupo/cargo/carreira Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau	2	3	5	2
Dirigente intermédio de 1º grau	72	11	83	13
Dirigente intermédio de 2º grau	138	22	160	26
Dirigente intermédio de 3º grau	67	3	70	13
Técnico superior	888	950	1838	463
Assistente técnico	381	366	747	282
Assistente operacional	10	1	11	6
Informático	53	69	122	37
Total	1612	1425	3037	843

Quadro 29 – Participantes e participações

Grupo/cargo/carreira Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	4:00	0:00	4:00
Dirigente superior de 2º grau	8:00	78:00	86:00
Dirigente intermédio de 1º grau	689:00	272:00	961:00
Dirigente intermédio de 2º grau	1344:00	475:30	1819:30
Dirigente intermédio de 3º grau	567:30	25:00	592:30
Técnico superior	9271:00	10115:30	19386:30
Assistente técnico	1441:30	2621:00	4062:30
Assistente operacional	52:00	7:00	59:00
Informático	304:30	742:00	1046:30

Quadro 30 – Despesas com formação

Grupo/cargo/carreira Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	4:00	0:00	4:00
Dirigente superior de 2º grau	8:00	78:00	86:00
Dirigente intermédio de 1º grau	689:00	272:00	341:00
Dirigente intermédio de 2º grau	1344:00	475:30	1819:30
Dirigente intermédio de 3º grau	567:30	25:00	592:30
Técnico superior	9271:00	10115:30	19386:30
Assistente técnico	1441:30	2621:00	4062:30
Assistente operacional	52:00	7:00	59:00
Informático	304:30	742:00	1046:30

2.13. Relações profissionais e disciplina

De acordo com os dados extraídos da aplicação GeRHuP, verifica-se a existência de 141 trabalhadores/as que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento. Este valor mantém-se globalmente estável face ao ano anterior, em que se registavam 143 trabalhadores/as sindicalizados, evidenciando uma relativa estabilidade no nível de adesão sindical no seio da organização.

Este indicador poderá refletir a manutenção do interesse dos trabalhadores na representação coletiva dos seus direitos e interesses profissionais, não obstante eventuais alterações na composição do efetivo, designadamente decorrentes de entradas e saídas de pessoal.

No que respeita à área disciplinar, durante o período em análise foram instaurados 3 processos disciplinares no ano de 2025, número bastante inferior ao verificado no ano anterior. Acresce que todos os processos instaurados no decurso do ano, bem como o único processo transitado de 2024, foram objeto de decisão no mesmo período.

Estes dados evidenciam não só a estabilidade do volume processual nesta matéria, mas também a capacidade de resposta dos serviços na tramitação e conclusão dos processos disciplinares, contribuindo para o regular funcionamento da organização e para o cumprimento dos princípios da legalidade, da responsabilidade e da disciplina no exercício de funções públicas.

Quadro 31 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	141

Quadro 32 – Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	3
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - total:	
- Arquivados	2
- Repreensão escrita	
- Multa	1
- Suspensão	1

3. ESTRUTURA DE GESTÃO E ACOMPANHAMENTO DOS PROJETOS DE AEROPORTOS (EGAPA)

3.1. Caracterização Institucional da EGAPA

A Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA) foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 1-D/2025, de 16 de janeiro, com publicação em 17 de janeiro de 2025.

A EGAPA surge no contexto da crescente complexidade das matérias associadas aos contratos de concessão celebrados entre o Estado Português e a ANA – Aeroportos de Portugal, S.A., cuja monitorização se tornou especialmente crítica perante as decisões governamentais de 2024 relativas à localização do novo aeroporto de Lisboa, ao reforço da capacidade operacional do Aeroporto Humberto Delgado, bem como ao cumprimento das Obrigações Específicas de Desenvolvimento.

Atendendo à elevada especialização técnica exigida neste domínio e à insuficiência de meios técnicos e de recursos humanos disponíveis nos serviços públicos então competentes — em particular no do Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT) —, o Governo determinou a criação de uma estrutura ad hoc dotada de recursos humanos qualificados e capazes de assegurar um acompanhamento rigoroso e eficaz deste processo estratégico. A EGAPA assume, neste contexto, a natureza de uma estrutura temporária, orientada para objetivos estratégicos de elevada complexidade, cuja atuação se insere numa lógica de reforço da capacidade do Estado na gestão de projetos críticos de infraestruturas.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros mencionada, constituem objetivos da EGAPA:

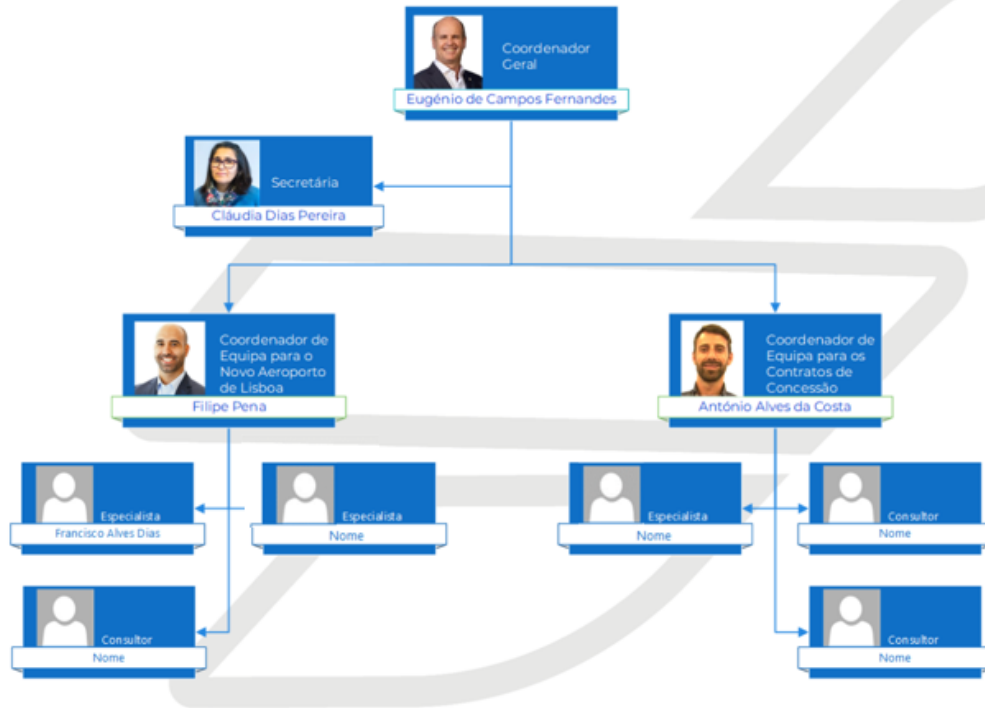
- apoiar o governante responsável pelas áreas das infraestruturas na concretização do novo aeroporto de Lisboa, participando nas negociações com a ANA, S.A. e outras entidades envolvidas;
- é responsável por acompanhar a execução das obrigações assumidas pela ANA, S.A. no âmbito do aumento da capacidade aeroportuária, assegurando o cumprimento das Obrigações Específicas de Desenvolvimento previstas nos contratos de concessão. Esta função inclui a análise e gestão das matérias jurídicas e financeiras associadas, garantindo que todo o processo decorre em conformidade contratual e em alinhamento com o interesse público na exploração das infraestruturas aeroportuárias;

- prestar apoio ao membro do Governo responsável pela área das infraestruturas no exercício das competências de gestão dos contratos de concessão, intervindo sempre que tal lhe seja solicitado;
- garantir, sempre que necessário, a adequada articulação com a Autoridade Nacional de Aviação Civil (ANAC) em todas as matérias pertinentes aos contratos de concessão;
- colaborar com a Unidade Técnica de Acompanhamento de Projetos (UTAP) em todas as matérias relacionadas com os contratos de concessão que se enquadrem nas competências desta unidade, assegurando, entre outros aspetos, a disponibilização atempada da informação relevante sobre a execução desses contratos;
- assegurar a articulação com o Ministério da Defesa Nacional sempre que os assuntos referentes à expansão da capacidade do Aeroporto Humberto Delgado ou à concretização do NAL incidam sobre património integrante do domínio público militar.

A EGAPA assegura estas funções de forma transitória, até que o IMT disponha das capacidades técnicas e organizacionais necessárias para retomar integralmente esta missão.

Do ponto de vista orgânico, a EGAPA funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área das infraestruturas, integrando uma estrutura composta por um presidente, um coordenador geral, dois coordenadores de equipa, até seis especialistas e um assistente técnico. Esta configuração visa assegurar uma resposta multidisciplinar, articulando competências jurídicas, técnicas e financeiras, podendo contar ainda com o apoio de representantes da UTAP, Centro Jurídico do Estado (CEJURE) e do IMT.

O mandato da estrutura é de natureza temporária, cessando no prazo máximo de quatro anos ou três meses após a conclusão do período negocial relativo ao NAL, prevendo-se, findo o mandato, a transição das suas funções e acervo documental para o IMT, estando representada no seguinte organigrama:



3.2. Caracterização dos recursos humanos

Os recursos humanos afetos à EGAPA, a 31.12.2025, totalizaram 5 trabalhadores/as, conforme evidenciado no “Quadro 33 - Efetivo por relação jurídica de emprego - EGAPA”.

A análise da distribuição por modalidade de vinculação permite identificar o predomínio da modalidade de comissão de serviço que representa quatro trabalhadores, correspondendo a 80% do efetivo total, sendo composta integralmente por trabalhadores do sexo masculino. Por outro lado, a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado abrange apenas um trabalhador (20%), correspondente à carreira de assistente técnico, sendo neste caso do sexo feminino.

Cumprе referir que, para efeitos de alinhamento com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), os trabalhadores identificados nas categorias de Coordenador Geral, Coordenadores de Equipa e Especialista são, no âmbito do presente Balanço Social, considerados e designados como Técnicos Superiores.

Quadro 33 - Efetivo por relação jurídica de emprego - EGAPA

Cargo/Carreira/Grupo/Modalidades de Vinculação	Prestação de Serviços		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Cargo Político/ Mandato		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Coordenador Geral							1		1	0	1
Coordenador de Equipa para o Novo Aeroporto de Lisboa								1		1	0
Coordenador de Equipa para os Contratos de Concessão								1		1	0
Especialista							1		1	0	1
Assistente Técnica				1						0	1
Total	0	0	0	1	0	0	4	0	4	1	5

No que respeita à estrutura etária dos trabalhadores da EGAPA, reportada a 31.12.2025, conforme demonstrado no Quadro 34 do Balanço Social, observa-se que o grupo mais representativo corresponde ao escalão dos 45-49 anos, concentrando dois trabalhadores (40%), ambos do sexo masculino. Seguem-se, com igual expressão (20% cada), os escalões dos 30-34 anos e dos 55-59 anos, ambos integrados por trabalhadores do sexo masculino, bem como o escalão dos 50-54 anos, que inclui um trabalhador (20%), correspondente à única representante do sexo feminino. Com base nesta distribuição, estima-se uma idade média aproximada de 48 anos, o que evidencia uma estrutura etária relativamente concentrada nos escalões intermédios.

A amplitude etária é de 22 anos, correspondente à diferença entre a idade do trabalhador mais novo (35 anos) e a idade do trabalhador mais velho (57 anos), correspondendo o leque etário a 1,6 anos.

Quadro 34 - Efetivo por grupo etário - EGAPA

Cargo/Carreira/Grupo/Escalão etário e género	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Dirigente superior de 1º grau																					0	0	0
Dirigente superior de 2º grau																					0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau																					0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau																					0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau																					0	0	0
Técnico Superior					1						2					1					4	0	4
Assistente técnico														1							0	1	1
Assistente operacional																					0	0	0
Informático																					0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4	1	5

A distribuição dos trabalhadores da EGAPA segundo a antiguidade, reportada a 31.12.2025, evidencia uma forte concentração nos escalões de menor tempo de serviço, conforme ilustrado no Quadro 35 do Balanço Social, refletindo um processo recente de recrutamento externo à Administração Pública. O escalão até cinco anos integra três trabalhadores (60%), todos do sexo masculino, seguindo-se o escalão dos 15-19 anos, com um trabalhador (20%), igualmente do sexo masculino, e o escalão dos 30-34 anos, também com um trabalhador (20%), correspondente à única trabalhadora do sexo feminino, que se destaca por se posicionar no escalão de maior antiguidade.

Quadro 35 - Efetivo por antiguidade - EGAPA

Cargo/Carreira/Grupo/Tempo de serviço	até 5 anos		5 -9		10-14		15 -19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		TOTAL				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Dirigente superior de 1º grau																				0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau																				0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau																				0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau																				0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau																				0	0	0	
Técnico Superior	3						1													4	0	4	
Assistente técnico														1							0	1	1
Assistente operacional																					0	0	0
Informático																					0	0	0
Total	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	1	5	

Tendo em conta a especificidade da missão da EGAPA, o nível de escolaridade dos seus trabalhadores assume um papel determinante, uma vez que as exigências das áreas técnicas e especializadas requerem recursos humanos altamente qualificados. Nesse sentido, a taxa de habilitação superior é de 80%, conforme a distribuição evidenciada no Quadro 36 do Balanço Social, refletindo um perfil de recursos humanos orientado para a especialização técnica e científica, com predominância de titulares de licenciatura ou de formação superior, que constituem a maior parte do efetivo, com quatro trabalhadores. Apenas uma trabalhadora possui formação intermédia, ajustada ao desempenho de funções de suporte em secretariado e apoio administrativo.

Quadro 36 - Efetivo por nível de escolaridade -EGAPA

Cargo/Carreira/Grupo/Habilitação literária	4 anos escolaridade		6 anos escolaridade		9 anos escolaridade		11 anos escolaridade		12 anos escolaridade		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente superior de 1º grau																				0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau																				0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau																				0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau																				0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau																				0	0	0	
Técnico superior													3		1						4	0	4
Assist.técnico									1												0	1	1
Assistente operacional																					0	0	0
Informático																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	1	0	0	0	0	4	1	5	

No que respeita ao efetivo portador de deficiência, até ao presente momento, a EGAPA apenas possui uma trabalhadora no seu efetivo.

Quadro 37 - Efetivo portador de deficiência - EGAPA

Cargo/Carreira/Grupo	25-29		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Dirigente intermédio 1.º grau																	0	0	0
Dirigente intermédio 2.º grau																	0	0	0
Técnico Superior																	0	0	0
Assistente técnico									1								0	1	1
Informático																	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Tendo em consideração, a especificidade da missão da EGAPA torna-se necessário adequar também o regime de horários por forma a não limitar os seus trabalhadores no desempenho das suas funções. Nesse sentido, conforme evidenciado nos Quadros 38 e 39, observa-se que a totalidade do efetivo desempenha funções sob o regime de isenção de horário, evidenciando a natureza das atividades, as quais requerem elevada disponibilidade e flexibilidade temporal.

Todos os trabalhadores exercem funções em regime de tempo completo – 35 horas semanais.

Quadro 38 - Efetivo por modalidade de horário de trabalho - EGAPA

Grupo/cargo/carreira/ modalidade de horário	Desfasado		Flexível		Jornada continua		Concentrado		Isenção de horário		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau											0	0	0
Técnico superior									4		4	0	4
Assistente técnico										1	0	1	1
Assistente operacional											0	0	0
Informático											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	4	1	5

Quadro 39 - Efetivo por PTN - EGAPA

Grupo/cargo/carreira/período normal de trabalho	Tempo completo				Total		
	35 horas		30 horas		M	F	
	M	F	M	F			
Dirigente superior de 1º grau					0	0	0
Dirigente superior de 2º grau					0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau					0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau					0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau					0	0	0
Técnico superior	4				4	0	4
Assistente técnico			1		0	1	1
Assistente operacional					0	0	0
Informático					0	0	0
Total	4	1	0	0	4	1	5

Quanto às relações profissionais, constata-se que apenas um trabalhador realiza descontos para associações sindicais, processados através de débito direto no respetivo vencimento. Considerando o tempo de antiguidade da maioria dos trabalhadores da EGAPA bem como o número reduzido do seu efetivo, pode-se inferir que se trata de um valor expectável, não obstante a importância da representação coletiva dos direitos e interesses profissionais de todos/as os/as trabalhadores/as.

Quadro 40 - Trabalhadores/as sindicalizados - EGAPA

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	1

No âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, é impreterível realçar que esta estrutura de missão surgiu apenas em 2025 e tendo sido reforçada ao longo do ano. Neste contexto, tendo presente que o efetivo contabilizado para o Balanço Social é de cinco trabalhadores/as, a realização de quatro exames de admissão corresponde a uma taxa de cobertura de 80%. Esta situação resulta do facto de um dos trabalhadores ter iniciado funções já no final do ano (26 de dezembro), não tendo sido possível agendar o respetivo exame dentro do período em análise.

Por sua vez, não são reportados valores relativos aos exames de admissão, uma vez que o contrato de prestação de serviços de medicina do trabalho está estabelecido com o IMT e não com nenhuma rúbrica económica da EGAPA:

Quadro 41- Atividade de Medicina no Trabalho - EGAPA

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Exames de admissão	4	

3.3. Movimentos de pessoal

No âmbito do Balanço Social referente ao ano de 2025, verifica-se que, durante o período em análise, foram admitidos quatro trabalhadores e uma trabalhadora.

Para a operacionalização da missão da EGAPA e de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 1-D/2025, o recrutamento de trabalhadores/as no ano de 2025 foi efetuado ao abrigo dos regimes de mobilidade e de comissão de serviço, nos termos do artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Considerando que o efetivo global contabilizado para efeitos do Balço Social é de cinco trabalhadores/as, a taxa de admissões situa-se em 100%, refletindo a constituição da própria estrutura no período em análise.

Quadro 42 - Admitidos e regressados - EGAPA

Cargo/Carreira/Grupo/Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau													0	0	0
Técnico superior									4				4	0	4
Assist. técnico						1							0	1	1
Assistente operacional													0	0	0
Informático													0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	4	1	5

Da análise dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal que, à data de referência de 31.12.2025, permaneciam por ocupar, verifica-se a existência de cinco postos de trabalho não preenchidos, em conformidade com o previamente estipulado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 1-D/2025.

Os referidos postos encontram-se abrangidos por procedimentos concursais em curso, verificando-se, assim, que dos dez postos de trabalho previstos, cinco se encontram ocupados, o que corresponde a uma taxa de ocupação de 50%.

Quadro 43 - Postos de trabalho previstos e não ocupados - EGAPA

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Não abertura de procedimento concursal	Falta de autorização da autoridade competente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 1º grau				0
Dirigente superior de 2º grau				0
Dirigente intermédio de 3º grau				0
Técnico Superior			5	5
Assistente técnico				0
Assistente operacional				0
Informático				0
Total	0	0	5	5

3.4. Remunerações e encargos com o pessoal

Da análise da distribuição do efetivo por escalões de remuneração e da caracterização das remunerações mínima e máxima por género (Quadros 44 e 45), observa-se uma predominância dos escalões inferiores entre o sexo feminino (apenas uma trabalhadora, no escalão 1.001–1.250 €) e uma forte concentração nos escalões superiores entre o sexo masculino (quatro trabalhadores no escalão 4.751–5.000 €),

resultando num leque salarial ilíquido de aproximadamente 4,05. Não se registam trabalhadores nos escalões intermédios.

As remunerações observadas no efetivo da EGAPA refletem a elevada exigência funcional e a especialização técnica que caracterizam um setor de grande complexidade tecnológica, onde o perfil funcional, a qualificação exigida, o grau de responsabilidade, contribuem para um padrão remuneratório médio significativamente elevado.

Quadro 44 - Estrutura remuneratória - EGAPA

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
501-1000€			0
1001-1250€		1	1
1251-1500€			0
1501-1750€			0
1751-2000€			0
2001-2250€			0
2251-2500€			0
2501-2750€			0
2751-3000€			0
3001-3250€			0
3251-3500€			0
3501-3750€			0
3751-4000€			0
4001-4250€	2		2
4751-5000€	2		2
Total			5

Quadro 45 - Leque salarial - EGAPA

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	4 122,11 €	1 232,04 €
Máxima (€)	4 989,47 €	1 232,04 €

Os encargos anuais com o pessoal naturalmente refletem a natureza da EGAPA e a sua génese durante o ano de 2025. Com efeito, totalizaram 79 822,28 € no ano de 2025. Destes encargos, a maior parcela corresponde à remuneração base, que representa cerca de 67,3% do total.

Os suplementos remuneratórios representam 12,4% dos custos totais com pessoal, enquanto as prestações sociais completam a estrutura de encargos, com cerca de 2,0% do montante global.

4. INDICADORES ESTATÍSTICOS

Ao longo de 2025, o Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.) evidenciou um esforço consistente de reforço e qualificação dos seus recursos humanos, num contexto marcado pelo envelhecimento do efetivo e pelas dificuldades de recrutamento em perfis altamente especializados. Apesar destas limitações, foi possível assegurar a continuidade do processo de renovação geracional, ainda que de forma gradual, bem como promover a valorização profissional dos trabalhadores, designadamente através de um aumento significativo da participação em ações de formação, que abrangeram cerca de 94,6% do efetivo. Paralelamente, verificou-se uma evolução positiva ao nível remuneratório, impulsionada pelas alterações de posicionamento remuneratório, bem como uma gestão equilibrada das modalidades de horário de trabalho, com destaque para o regime de horário flexível enquanto instrumento facilitador da conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Do ponto de vista organizacional, os dados evidenciam uma instituição maioritariamente feminina, com níveis de qualificação elevados e uma crescente aposta na inclusão, no bem-estar e na segurança e saúde no trabalho. Não obstante o aumento do trabalho suplementar e uma ligeira subida da taxa de absentismo, os indicadores mantêm-se globalmente controlados e, em vários casos, abaixo da média da Administração Pública. Acresce que o investimento em benefícios sociais, na formação contínua e em iniciativas de promoção do bem-estar contribuiu para o reforço da motivação, da coesão interna e da qualidade do serviço prestado. Em suma, o IMT, I.P. demonstra uma trajetória de consolidação organizacional, assente na valorização do capital humano e na adoção de práticas de gestão orientadas para a eficiência, a sustentabilidade e a melhoria contínua do serviço público.

Neste capítulo procede-se à síntese dos principais indicadores estatísticos. Importa, contudo, salientar que a EGAPA, enquanto entidade autónoma, não se encontra incluída no conjunto destes indicadores. Com efeito, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as entidades com menos de 50 trabalhadores/as estão dispensadas da elaboração e entrega do Balço Social. Não obstante, entendeu-se relevante incluir a informação relativa à EGAPA em capítulo próprio, de modo a assegurar uma visão mais completa e integrada da realidade organizacional.

Indicadores	2025	2024	2023
Nível médio etário Σ das idades/ Efetivo total	51,5	51,5	51,4
Taxa de feminização Efetivo♀/Efetivo total*100	64,2%	65,3%	65,4%
Taxa de masculinização Efetivo ♂/Efetivo total*100	35,8%	34,7%	34,6%
Leque etário Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem	3,0	2,7	2,7
Taxa de enquadramento de dirigentes N.º de dirigentes/Efetivo total*100	6,3%	6,6%	6,5%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo feminino N.º de dirigentes ♀/Efetivo total*100	3,5%	3,6%	3,7%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo masculino N.º de dirigentes ♂/Efetivo total*100	2,8%	2,9%	2,8%
Índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) N.º total de dirigentes+tec.sup.+esp.inf/efetivo total*100	62,2%	60,3%	59,3%
Índice de tecnicidade (sentido lato) N.º total de tec.sup.+esp.inf./efetivo total*100	55,9%	53,8%	52,8%
Índice de pessoal assistente técnico N.º total de assist. técnicos/efetivo total*100	34,9%	35,9%	37,3%
Índice de pessoal assistente operacional N.º total de assist.operacionais/efetivo total*100	0,7%	0,8%	0,9%
Taxa de emprego jovem N.º total de efetivos com idade inferior a < 35 anos/efetivo total*100	5,7%	4,5%	6,0%
Taxa de envelhecimento N.º total de efetivos com idade superior a > 55 anos/efetivo total*100	39,3%	42,7%	40,9%
Nível médio de antiguidade Σ das antiguidades/ Efetivo total	19,7	20,4	21,0
Nível médio de antiguidade/Mulheres Σ das antiguidades ♀/ Efetivo total	20,4	20,6	21,1

Nível médio de antiguidade Homens Σ das antiguidades σ/ Efetivo total	19,1	20,2	20,7
Taxa de habilitação superior Σ dos efetivos com bachar.+lic.+mestr.+doutor/ Efetivo total*100	63,7%	61,3%	59,6%
Taxa de habilitação secundária Σ dos efetivos com 11.º+12.º anos/ Efetivo total*100	34,0%	35,7%	36,6%
Taxa de habilitação básica Σ dos efetivos com ≤ 9.º ano/ Efetivo total*100	2,7%	3,1%	3,9%
Taxa de admissões N.º total de admissões/Efetivo global*100	19,4%	19,4%	26,7%
Taxa de saídas N.º total de saídas/Efetivo global*100	15,0%	18,9%	16,4%
Taxa de reposição N.º total de admissões/n.º total de saídas*100	129%	102%	162,6%
Taxa de trabalho suplementar N.º total de horas extraordinárias/N.º total de horas trabalháveis*100	1,4%	1,3%	1,1%
Taxa de absentismo N.º total de dias de ausências/N.º total de dias potenciais trabalháveis*100	4,9%	4,4%	4,9%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	5,6	5,9	6,1
Leque salarial ilíquido restrito (excluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	5,5	5,8	6,1
Peso dos encargos sociais Total de encargos com prestações sociais/Total de encargos com pessoal * 100	4,8%	7,0%	4,9%
Peso da remuneração base Total de encargos com a remuneração base/Total de encargos com pessoal * 100	72,7%	70,5%	73,5%
Taxa de participação em formação N.º total de participantes em ações de formação/Efetivo total*100	94,6%	57,7%	57,7%
Taxa de investimento em formação Despesas da formação/Total de encargos com pessoal * 100	0,9%	0,4%	0,3%