

BALANÇO SOCIAL

2025



FICHA TÉCNICA

© Entidade Orçamental
Março de 2026

Título da publicação:
Balanço Social 2025

Coordenação:
Departamento de Gestão de Recursos

Redatores / Equipa:
Unidade de Gestão de Pessoas

Direção:
Diretor-Geral — Jaime Alves
Subdiretores(as)-Gerais — Joaquim Muxagata, Célia Soares,
Filipe Alves, Margarida Liberato, Mário Monteiro

Contactos:
Rua da Alfândega, n.º 5, 2.º | 1149-004 Lisboa
Telefone: (+351) 218 846 300
Internet: www.eo.gov.pt | E-mail: geral@eo.gov.pt

BALANÇO SOCIAL 2025

— HISTÓRICO DE VERSÕES —

Versão	Data de aprovação	Descrição	Próxima revisão
Versão 1.0	23-03-2026		

Despacho SEO:

Despacho n.º /

SEI/2026

Despacho/Pareceres DGO:

Diretor(a)-Geral

Concordo com o Balanço Social.

Remeta-se ao Gabinete do Senhor Secretário de Estado Adjunto e do Orçamento e à DGAEP e proceda-se à sua divulgação através dos meios habituais da EO, garantindo o cumprimento das obrigações de transparência previstas na lei.

25-03-2026 O Diretor-Geral, por Competência Própria

Jaime Alves

Jaime Alves

Digitally signed by Jaime Alves
DN: cn=J.A.P., o=Entidade Orçamental, ou=Jaime Alves,
email=jaime@eo.gov.pt, c=PT
Date: 2026.03.25 10:21:04 Z

Subdiretor(a)-Geral

Nos termos do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, submete-se para anuência, o Balanço Social de 2025.

Após manifestação de concordância superior, propõe-se que o processo prossiga nos seguintes termos:

- i) Remessa do Balanço Social às estruturas representativas dos trabalhadores, para emissão de parecer, nos termos da legislação aplicável;
- ii) Envio do documento às entidades competentes, nomeadamente a SEAO e a DGAEP, dentro dos prazos regulamentares;
- iii) Divulgação interna do Balanço Social, através dos meios habituais da EO, garantindo o cumprimento das obrigações de transparência previstas na lei.

À consideração superior.

25-03-2026 O(A) Subdiretor(a)-Geral,

Joaquim Muxagata

Joaquim Muxagata

Digitally signed by Joaquim Muxagata
DN: cn=J.A.P., o=Entidade Orçamental, ou=Joaquim Muxagata,
email=joaquim@eo.gov.pt, c=PT
Date: 2026.03.25 09:50:02 Z

Diretor(a) de Serviços

Considerando a obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, bem como as orientações da DGAEP para 2025. Submete-se à consideração do Exmo. Senhor Diretor Geral o Balanço Social da EO, reportado a 31 de dezembro de 2025, para Sua concordância. Mais se propõe, após concordância, a sua tramitação nos termos legais, designadamente: 1) Remessa às estruturas representativas dos trabalhadores para emissão de parecer; 2) Envio às entidades competentes (SEAO) e à DGAEP; 3) Divulgação interna, nos prazos legalmente previstos.

À consideração superior.

25-03-2026 O(A) Diretor(a) de Serviço,

João Vaz

João Manuel Delgado Vaz

Digitally signed by João Manuel Delgado Vaz
DN: cn=J.M.D.V., o=Entidade Orçamental, ou=João Manuel Delgado Vaz,
email=joaomdelgado@eo.gov.pt, c=PT
Date: 2026.03.25 09:50:02 Z

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Balanço Social relativo ao ano de 2025 da Entidade Orçamental (EO), elaborado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, apresenta uma análise integrada dos recursos humanos à data de 31 de dezembro de 2025, constituindo um instrumento central de apoio à decisão estratégica. O documento enquadra a evolução dos efetivos num ano marcado pela criação da EO, através do Decreto-Lei n.º 53/2025, de 28 de março, que sucede à Direção-Geral do Orçamento e integra a Unidade de Implementação da Lei de Enquadramento Orçamental. A estrutura orgânica foi definida pela Portaria n.º 233/2025/1, de 26 de maio, reforçando a especialização funcional e a modernização da gestão financeira pública.

Com a aprovação do Decreto-Lei n.º 53/2025, de 28 de março, verifica-se um reconhecimento expresso da elevada diferenciação, complexidade e exigência no exercício de funções na EO.

Em 2025, a EO contou com 148 trabalhadores, correspondentes a 63% do mapa de pessoal aprovado. A força de trabalho caracteriza-se por um elevado nível de qualificação (93% com formação superior), predominância do género feminino (62%) e forte peso da carreira de técnico superior. A EO apresenta uma idade média de 49 anos, com forte concentração nas faixas dos 45 aos 59 anos, colocando desafios à renovação geracional.

A dinâmica de pessoal registou 28 admissões e 25 saídas, resultando numa taxa de rotação de 18%, inferior à observada em 2024 (31%). A taxa de reposição situou-se em 112%, traduzindo um reforço de recursos, enquadrado pelo Despacho n.º 5465/2025, de 14 de maio, que autorizou o recrutamento adicional de técnicos superiores.

No plano organizacional, observa-se que, a partir de 2025, se consolidou a adoção do regime de isenção de horário como modelo predominante, reforçando maior autonomia e agilidade operacional. A taxa de absentismo ascendeu aos 7%, refletindo um agravamento face a 2024, sobretudo devido ao aumento das ausências por motivo de doença.

Em matéria remuneratória, as despesas com o pessoal totalizaram 8,77 milhões de euros em 2025, refletindo a atualização do enquadramento legal decorrente do Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril, que determinou a transição da generalidade dos técnicos superiores da carreira geral para a carreira especial de técnico superior especialista em orçamento e finanças do Ministério das Finanças. Em síntese, a EO apresenta um quadro de recursos humanos tecnicamente qualificado e alinhado com as exigências da modernização da Administração Pública. Persistem contudo desafios estruturais relacionados com a necessidade de transformação e robotização de processos, qualificação, retenção de talento e consolidação da nova estrutura organizacional, fundamentais para garantir a capacidade de a EO responder às exigências crescentes da gestão financeira pública.

Índice

Sumário Executivo.....	I
Nota Introdutória	1
1. Situação e evolução.....	3
2. Caracterização de efetivos	5
2.1. Distribuição por género e carreira.....	5
2.2. Distribuição por escalão etário.....	6
2.3. Distribuição por antiguidade.....	7
2.4. Distribuição por habilitação.....	8
2.5. Profissionais portadores de deficiência.....	9
2.6. Movimentos de pessoal.....	9
2.7. Mudança de situação de efetivos.....	11
2.8. Modalidades de horário	11
2.9. Trabalho suplementar	12
2.10. Absentismo.....	12
2.11. Relações profissionais.....	13
3. Remunerações e despesas com o pessoal.....	13
3.1. Estrutura remuneratória por género.....	13
3.2. Despesas com o pessoal.....	14
4. Higiene e segurança.....	14
5. Formação profissional.....	15
6. Indicadores de gestão.....	15
Lista de siglas e acrónimos	17

Índice de figuras

Figura 1 Estrutura orgânica nuclear da Entidade Orçamental à data de 31 de dezembro de 2025	2
---	---

Índice de gráficos

Gráfico 1 Distribuição de efetivos por grupo profissional	3
Gráfico 2 Distribuição de efetivos ao longo dos últimos 10 anos	4
Gráfico 3 Distribuição de efetivos por unidade orgânica	4
Gráfico 4 Distribuição de efetivos por género	5
Gráfico 5 Distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira segundo o género	6
Gráfico 6 Pirâmide etária da Entidade Orçamental	6
Gráfico 7 Distribuição etária dos efetivos por género	7
Gráfico 8 Distribuição de efetivos por antiguidade	8
Gráfico 9 Distribuição de efetivos por habilitação académica	8
Gráfico 10 Motivo de admissões em 2025	10
Gráfico 11 Motivo de saídas em 2025	11
Gráfico 12 Motivos de ausências	12
Gráfico 13 Estrutura remuneratória por escalões e género	13
Gráfico 14 Distribuição das despesas com o pessoal em 2025	14
Gráfico 15 Participantes em ações de formação por grupo profissional	15

Índice de quadros

Quadro 1 Distribuição de efetivos por género, carreira e habilitação	9
Quadro 2 Indicadores de gestão nos últimos três anos	16
Quadro 3 Perfil profissional tipo na Entidade Orçamental	16



NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

Constitui importante desígnio aumentar a taxa de fixação laboral na organização e, preventivamente, acautelar uma compensação de fluxos de saída por motivo de aposentação, considerando a distribuição etária observada na EO, registando-se com preocupação que, para a variável «idade», a classe modal situa-se entre os 50 e os 54 anos, com 43 profissionais à data de 31 de dezembro 2025.

Salienta-se que, nos termos do Despacho n.º 6904-B/2024 de 17 de junho, que alterou o Despacho n.º 3186/2024, de 26 de março, que aprova o mapa anual consolidado de recrutamentos autorizados para carreiras de grau de complexidade funcional 3, foram promovidos, no ano de 2025, procedimentos concursais comuns para o recrutamento de 22 técnicos superiores, estando a sua conclusão e a integração dos novos trabalhadores prevista para o ano de 2026.

Importa ainda referir que a EO, criada em 1 de abril de 2025, através do Decreto-Lei n.º 53/2025, de 28 de março, sucede nas suas atribuições e competências à Direção-Geral do Orçamento (DGO), integrando ainda a Unidade de Implementação da Lei de Enquadramento Orçamental (UniLEO).

A estrutura organizacional da EO, definida pela Portaria n.º 233/2025/1, de 26 de maio, constitui uma resposta estratégica às novas exigências da gestão financeira pública, refletindo a adaptação da Entidade aos desafios emergentes e à crescente complexidade dos processos orçamentais.

A estrutura nuclear e as respetivas competências assentam em princípios orientadores que suportam a modernização institucional, destacando-se:

- Responder de forma eficaz às exigências da Reforma da Gestão Financeira Pública;
- Assegurar uma supervisão abrangente de todo o processo orçamental, desde o planeamento e apresentação do Orçamento do Estado até à entrega da Conta Geral do Estado;
- Promover a normalização e padronização de procedimentos, reforçando a coerência e a qualidade em todas as fases do ciclo orçamental;
- Valorizar a gestão da informação como eixo central de uma administração financeira pública eficiente e orientada para resultados;
- Fomentar a qualidade, a inovação e a melhoria contínua, promovendo um ambiente organizacional favorável ao desenvolvimento de soluções transformadoras.

Esta abordagem reafirma o compromisso da EO com o reforço da sua capacidade institucional, promovendo uma atuação mais adaptável, eficaz e alinhada com as exigências crescentes da gestão financeira pública, contribuindo para uma Administração Pública mais moderna, eficiente e orientada para resultados.

Figura 1 | Estrutura orgânica nuclear da Entidade Orçamental à data de 31 de dezembro de 2025



Fonte: Sítio Internet da Entidade Orçamental, com base na Portaria n.º 233/2025/1, de 26 de maio.



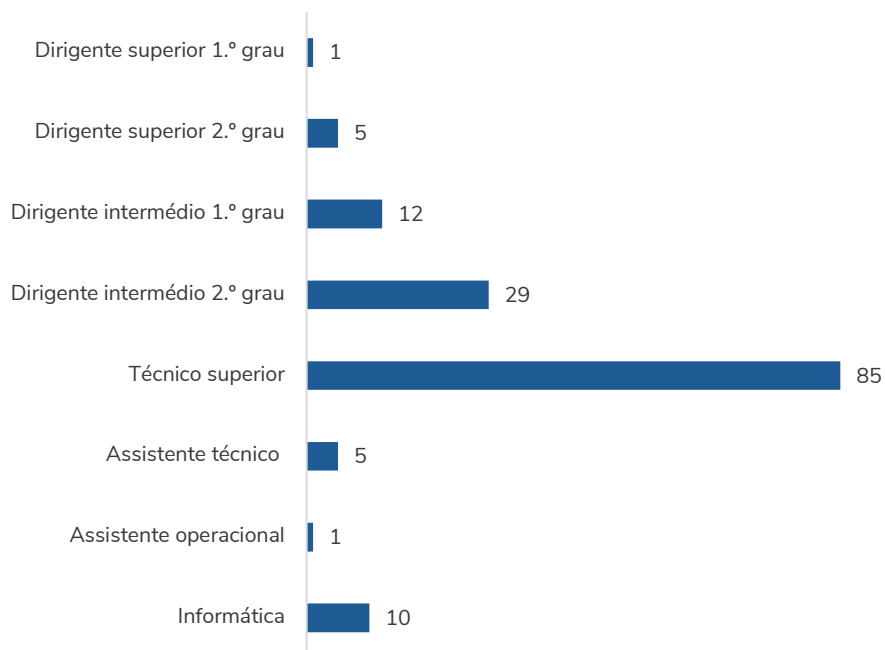
1. Situação e evolução

O mapa de pessoal da EO, devidamente aprovado, previa, para o ano de 2025, a dotação de 235 postos de trabalho, dos quais, em 31 de dezembro, se encontravam efetivamente ocupados 148. Nesse ano, a EO registou uma taxa de ocupação de 63% do mapa de pessoal, evidenciando um desvio face ao planeamento aprovado.

Os postos de trabalho encontram-se distribuídos e apresentados de acordo com os mapas padronizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), por cargos de dirigentes superiores de 1.º e 2.º graus, dirigentes intermédios de 1.º e 2.º graus, e pelas carreiras de técnico superior¹, assistente técnico, assistente operacional e informática².

Os dados referentes a anos anteriores a 2025 resultam da integração histórica das estruturas antecessoras DGO e UniLEO, permitindo assegurar continuidade estatística, nos termos do Decreto-Lei n.º 53/2025, de 28 de março, e da Portaria n.º 233/2025/1, de 26 de maio.

Gráfico 1 | Distribuição de efetivos por grupo profissional



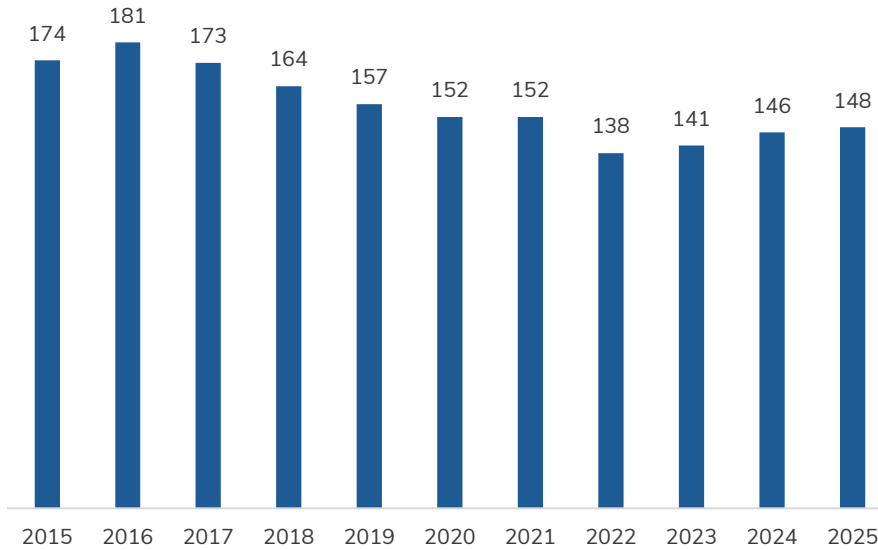
Observa-se uma diminuição do número de efetivos nos últimos dez anos, de 174 em 2015 para 148 em 2025, o que corresponde a uma variação de -15%, mais acentuada em 2022, decorrente maioritariamente de saídas por aposentação, designações para gabinetes de ação governativa, mobilidades e cedências de interesse público.

Nos últimos três anos, regista-se contudo uma ligeira tendência de recuperação no número de efetivos.

¹ A carreira de técnico superior engloba quatro técnicos superiores e 81 técnicos especialistas em orçamento e finanças do Ministério das Finanças.

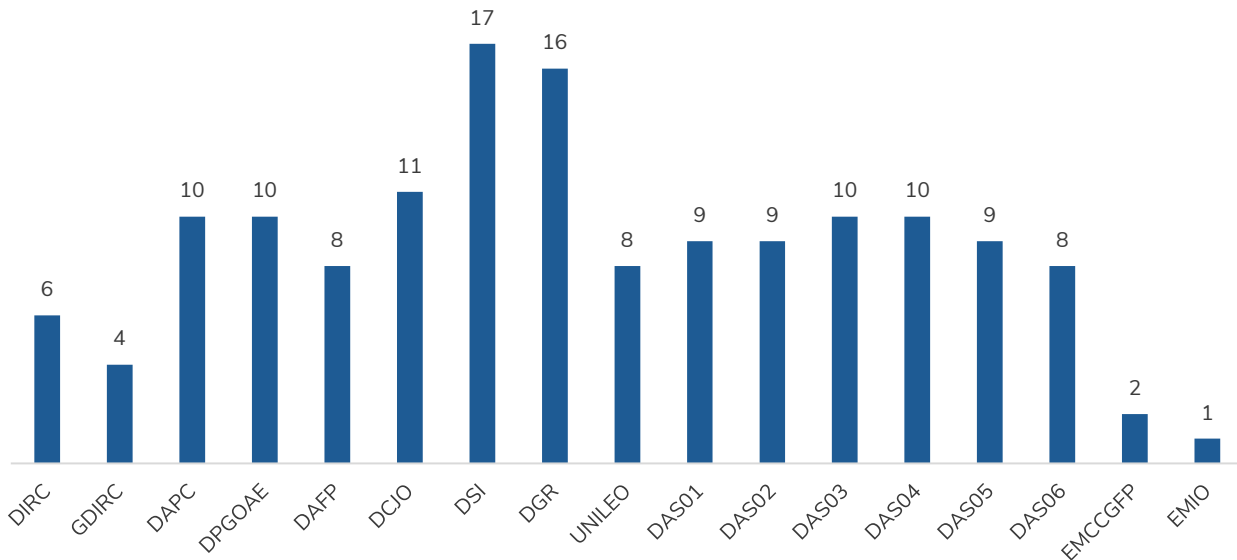
² A carreira de informática engloba nove especialistas em sistemas e tecnologias de informação e dois técnicos em sistemas e tecnologias de informação.

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



A distribuição dos efetivos da organização pela estrutura orgânica permite identificar que os Departamentos de Acompanhamento Setorial concentram 37% do total de efetivos.

Gráfico 3 | Distribuição de efetivos por unidade orgânica



Os restantes 63% distribuem-se pela Direção (DIRC), pelo Gabinete da Direção (GDIRC), pelos Departamentos de Planeamento, Gestão Orçamental e Assuntos Europeus (DPGOAE), de Análise e Prestação de Contas (DAPC) de Análise e Finanças Públicas (DAFP), de Consultadoria Jurídica e Orçamental (DCJO), de Sistemas de Informação (DSI) e de Gestão de Recursos (DGR), pela Unidade de Implementação da Lei de Enquadramento Orçamental (UNILEO) e pelas Equipas Multidisciplinares Centro de Competências para a Gestão Financeira Pública (EMCCGFP) e para a Inovação Orçamental (EMIO).

A EO, em 31 de dezembro de 2025, contabilizava um total de 148 trabalhadores, encontrando-se 48 em regime de comissão de serviço (16 homens e 32³ mulheres), 97 em regime de Contrato de Trabalho em

³ Uma das 32 mulheres em comissão de serviço exerce funções de técnico superior de secretariado de direção.



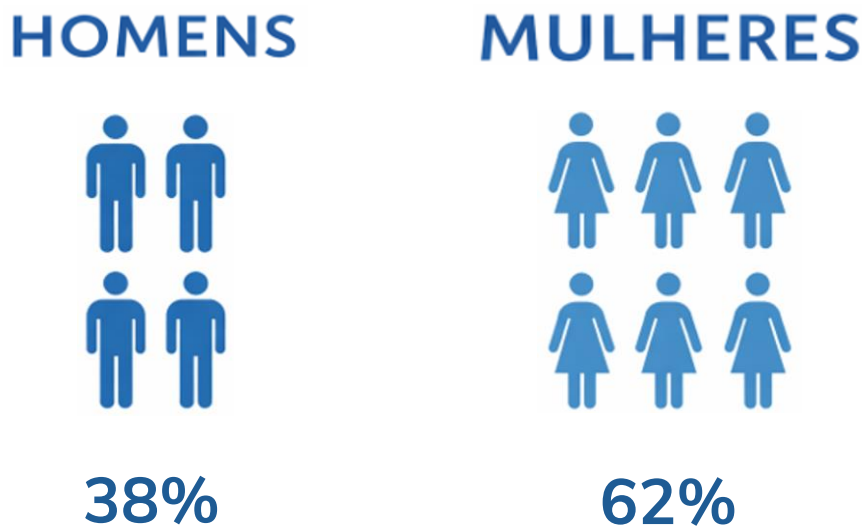
Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado (39 homens e 58 mulheres) e três em regime de CTFP a termo resolutivo incerto (um homem e duas mulheres), ao abrigo do Plano de Recuperação e Resiliência.

2. Caraterização de efetivos

2.1. Distribuição por género e carreira

Em 2025, o género feminino é o mais representativo na EO, com 92 efetivos, situando-se a taxa de feminização⁴ nos 62%, próxima da taxa registada em 2024, de 63%.

Gráfico 4 | Distribuição de efetivos por género

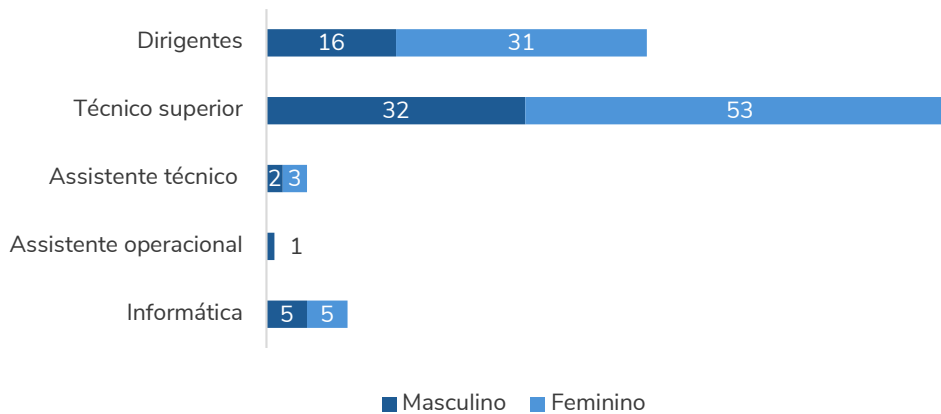


Relativamente à distribuição segundo o género dos efetivos pelos grupos profissionais/cargos/carreira, verifica-se que somente na carreira de assistente operacional não existem elementos de ambos os sexos, contando esta carreira exclusivamente com um trabalhador do género masculino.

No grupo profissional da informática e de assistente técnico observa-se uma distribuição equilibrada entre géneros. Nos cargos dirigentes e na carreira de técnico superior o género feminino é o mais representado.

⁴ A taxa de feminização corresponde ao somatório dos efetivos do género feminino / total de efetivos x 100.

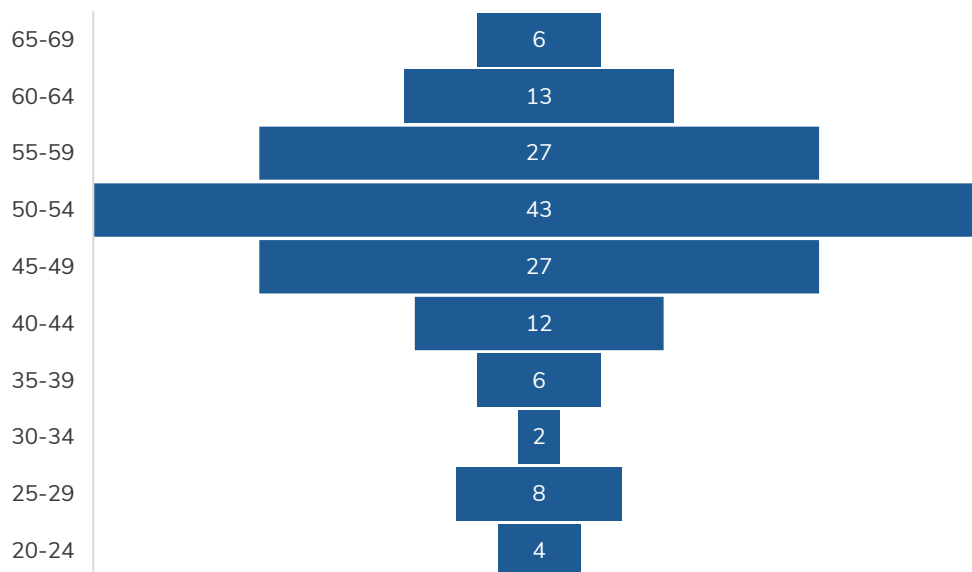
Gráfico 5 | Distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira segundo o género



2.2. Distribuição por escalão etário

A média de idades dos efetivos da EO é de 49 anos, destacando-se que, em 31 de dezembro de 2025, o trabalhador mais jovem tinha 23 anos e o mais velho 66 anos.

Gráfico 6 | Pirâmide etária da Entidade Orçamental

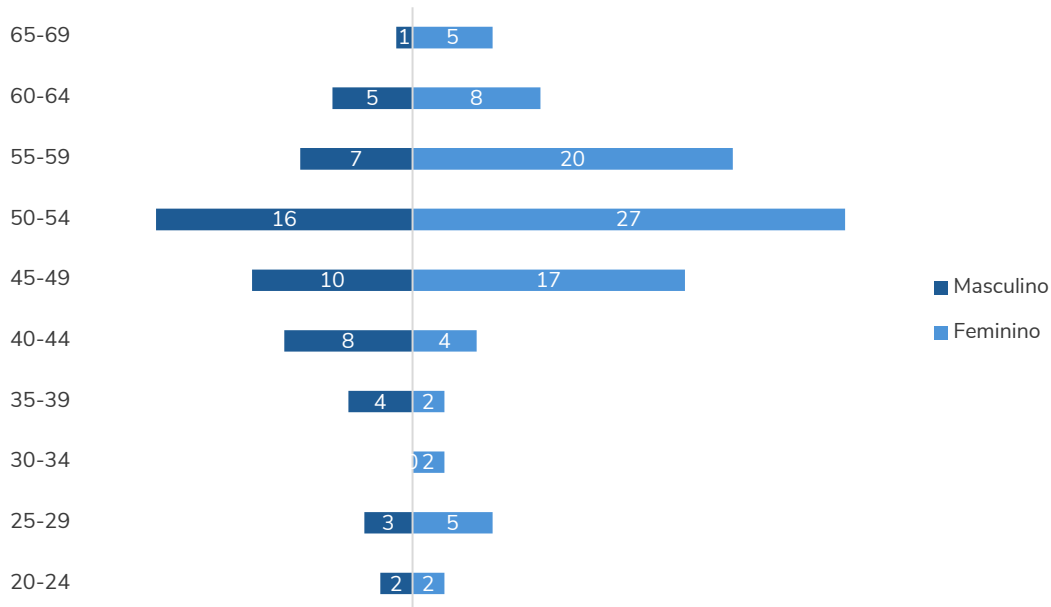


Verifica-se que o escalão etário com maior representatividade se situa, à semelhança dos anos anteriores, entre os 50-54 anos, integrando 43 dos 148 trabalhadores (29%), seguido dos escalões 45-49 anos e 55-59 anos, ambos com 27 trabalhadores, que, no seu conjunto, representam 37%.



Os escalões etários menos representativos situam-se no intervalo 20-24 anos, com quatro trabalhadores (3%), e 30-34 anos, com dois trabalhadores (1%).

Gráfico 7 | Distribuição etária dos efetivos por género



Em relação à distribuição de efetivos por escalões etários e género, o maior número de mulheres em funções na EO se situa nas faixas dos 50-54 anos e dos 55-59 anos, com 27 e 20 trabalhadoras, respetivamente.

O maior número de homens concentra-se nas faixas etárias dos 50-54 e 45-49, com 16 e dez trabalhadores, respetivamente.

A média etária dos recursos humanos do género feminino é de 51 anos, enquanto a média etária do género masculino é de 48 anos, tendo a média etária global se mantido nos 49 anos.

É ainda relevante identificar que a moda registada a 31 de dezembro de 2025, para a variável idade, é de 53 anos, com 13 profissionais, o que suscita preocupação.

2.3. Distribuição por antiguidade

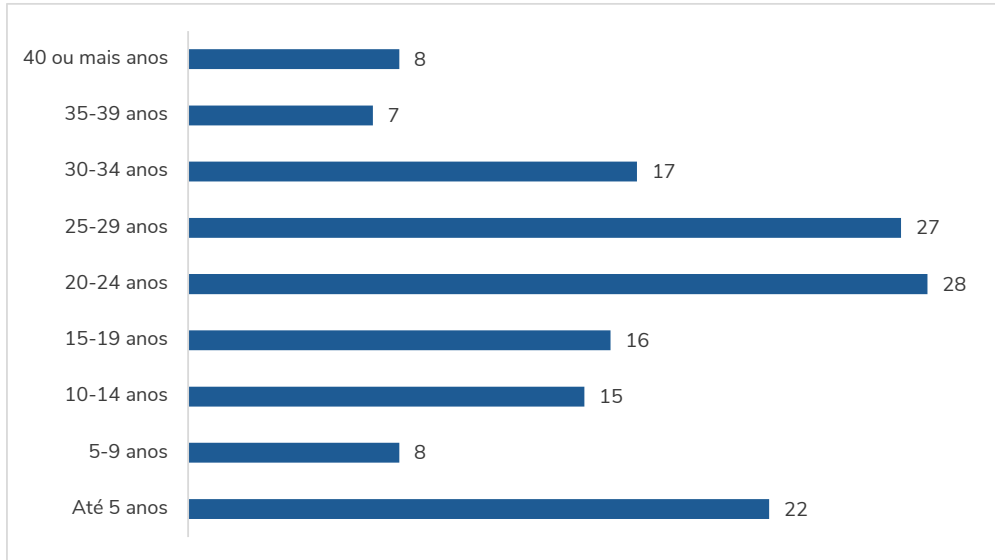
A antiguidade dos trabalhadores em funções na EO apresenta, em 2025, uma média de 20 anos, valor igual ao registado no ano anterior.

Conforme o gráfico seguinte, verifica-se um equilíbrio razoável entre as classes etárias de antiguidade, com maior representatividade na classe dos 20-24 anos, seguida das classes dos 25-29 anos e até 5 anos, contabilizando 28, 27 e 22 profissionais, respetivamente.



Em contrapartida, as classes menos representativas, situam-se entre os 35-39 anos, 40 anos ou mais e 5-9 anos, com sete e oito profissionais, respetivamente.

Gráfico 8 | Distribuição de efetivos por antiguidade

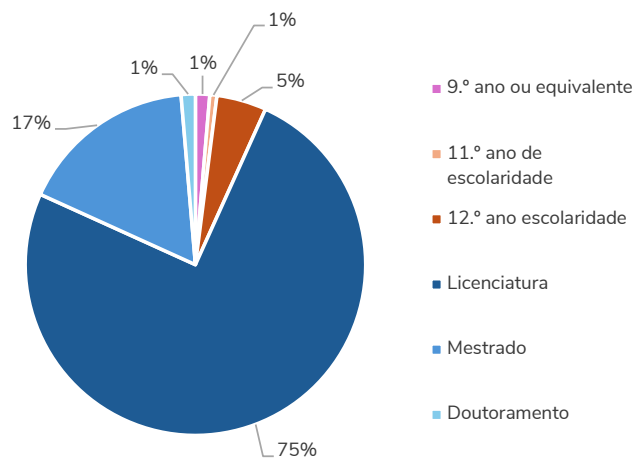


2.4. Distribuição por habilitação

O grupo habilitacional mais representativo (75%) é o dos efetivos com licenciatura, verificando-se, no total, uma concentração de 93% de profissionais com formação superior, com habilitação igual ou superior a licenciatura.

Por contrapartida, apenas 7% dos profissionais da EO possuem como habilitação o 9.º, 11.º ou 12.º anos de escolaridade.

Gráfico 9 | Distribuição de efetivos por habilitação académica



Em relação à distribuição de efetivos por carreira, género e habilitação académica, verifica-se que dos 111 licenciados:



- 74 são técnicos superiores, dos quais 26 são homens e 48 mulheres;
- cinco pertencem à área de informática, sendo dois homens e três mulheres;
- 32 exercem funções como dirigentes, sendo dez homens e 22 mulheres.

Em relação ao grau académico de mestrado (25), os profissionais distribuem-se entre a carreira de técnico superior (nove), a carreira de informática (três) e funções de dirigentes (13), estando alocados às áreas de direito, economia, gestão, entre outras.

Quadro 1 | Distribuição de efetivos por género, carreira e habilitação

Habilitação Académica	Dirigente Superior 1.º grau		Dirigente Superior 2.º grau		Dirigente intermédio 1.º grau		Dirigente intermédio 2.º grau		Técnico superior		Assistente técnico		Assistente operacional		Informática		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
9.º Ano									1							1	2	
11.º Ano												1					1	
12.º Ano										1	2	2	1			1	7	
Licenciatura	1		2	1	2	7	5	14	26	48						2	3	111
Mestrado			1		1	2	3	6	5	4						2	1	25
Doutoramento				1			1											2
Total	1	0	3	2	3	9	9	20	32	53	2	3	1	0	5	5	148	

Salienta-se que, em 2009, foram englobados no grupo profissional «técnico superior» dois efetivos provenientes da extinta carreira de regime especial de técnico de orçamento e conta com grau académico inferior a licenciatura, nos termos do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho.

2.5. Profissionais portadores de deficiência

Do cômputo total de 148 efetivos, à data de 31 de dezembro de 2025, a EO contava com 5 trabalhadores com grau de deficiência declarada, pertencentes à carreira de técnico superior, distribuídos pelos escalões etários da seguinte forma: dois entre os 55-59 anos, dois entre os 60-64 anos e um entre os 50-54 anos, representando 3% do total de efetivos.

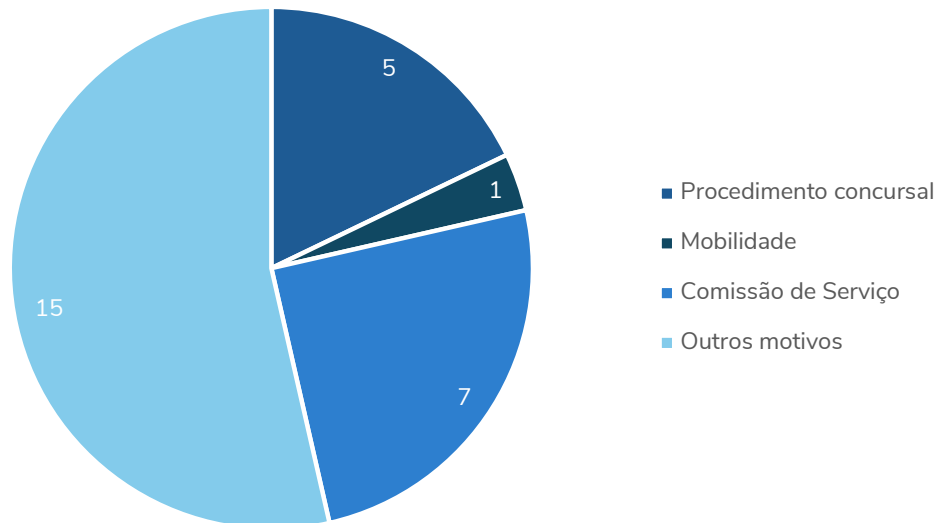
2.6. Movimentos de pessoal

No ano de 2025, foram admitidos ou regressaram 28 trabalhadores, distribuídos da seguinte forma: seis para cargos de dirigentes, 20 para a carreira de técnico superior, um para a carreira de informática e um para a carreira de assistente técnico, pelos seguintes motivos:

- sete em comissões de serviço;
- cinco admissões por procedimento concursal;
- uma admissão por mobilidade;
- 15 regressos, detalhados da seguinte forma: fim da designação para exercício de funções em gabinetes ministeriais (cinco), cessação de comissões de serviço ou funções como chefe de equipa

multidisciplinar (cinco), cessação por acordo de cedência de interesse público (um), integração por reestruturação (três) e regresso por mobilidade (um).

Gráfico 10 | Motivo de admissões em 2025



Por seu lado, registaram-se 25 saídas de efetivos durante o ano de 2025, distribuídas por três em cargo de dirigente, 18 na carreira de técnico superior, duas na carreira de informática e duas na carreira de assistente técnico, pelos seguintes motivos:

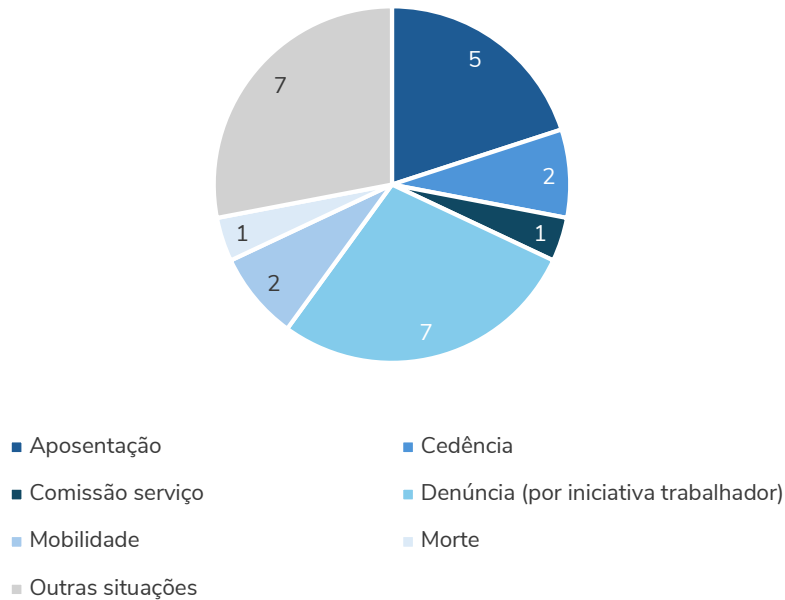
- cinco por aposentação ou limite de idade;
- duas por mobilidade;
- uma por comissão de serviço;
- duas por cedência;
- uma por morte;
- sete por denúncia (iniciativa do trabalhador);
- sete outras situações, nomeadamente designação para o exercício de funções em gabinetes ministeriais (quatro), nomeação para cargo dirigente (uma), cessação de comissão de serviço (uma) e cessação antecipada de mobilidade (uma).

Assim, verifica-se que a taxa de admissão foi de 19% e a taxa de saída corresponde a 17%.



O indicador de *turn over*⁵ exprime a rotação de efetivos que entraram e saíram da organização, tendo-se situado, em 2025, em 18%, o que representa uma acentuada redução face ao ano anterior (31%).

Gráfico 11 | Motivo de saídas em 2025



2.7. Mudança de situação de efetivos

Em 2025, verificaram-se três mudanças de situação, decorrentes da consolidação da mobilidade na categoria, na carreira de técnico superior.

verificaram-se ainda 60 situações por motivo de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, maioritariamente como resultado da aplicação do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 28 de agosto⁶, bem como 6 situações de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, nos termos do artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Em virtude da entrada em vigor do Decreto-lei n.º 53/2025, de 28 de março, que procedeu à aprovação da orgânica da Entidade Orçamental, transitaram para a carreira especial de técnico superior especialista em orçamento e finanças do Ministério das Finanças 47 efetivos.

2.8. Modalidades de horário

O regime de horário de trabalho praticado na EO é predominantemente o horário flexível, com plataformas fixas entre as 10h00 e as 12h00 horas e entre as 14h30 e as 17h00 horas, abrangendo 98 efetivos (66%). O pessoal dirigente encontra-se sujeito a isenção de horário (32%), sendo que ambos os regimes correspondem a um período de trabalho de 35 horas semanais.

⁵ Turn Over = [(N.º Admissões + N.º Saídas) / 2] / Efetivo global x100.

⁶ Definiu uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Verifica-se ainda que três efetivos praticam o regime de jornada contínua (2%), correspondendo a 30 horas semanais.

Salienta-se igualmente a promoção da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, com possibilidade de até dois dias semanais para a maioria dos trabalhadores, bem como a celebração de acordos de teletrabalho híbrido, quando solicitado, favorecendo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, com impactos positivos ao nível da motivação organizacional.

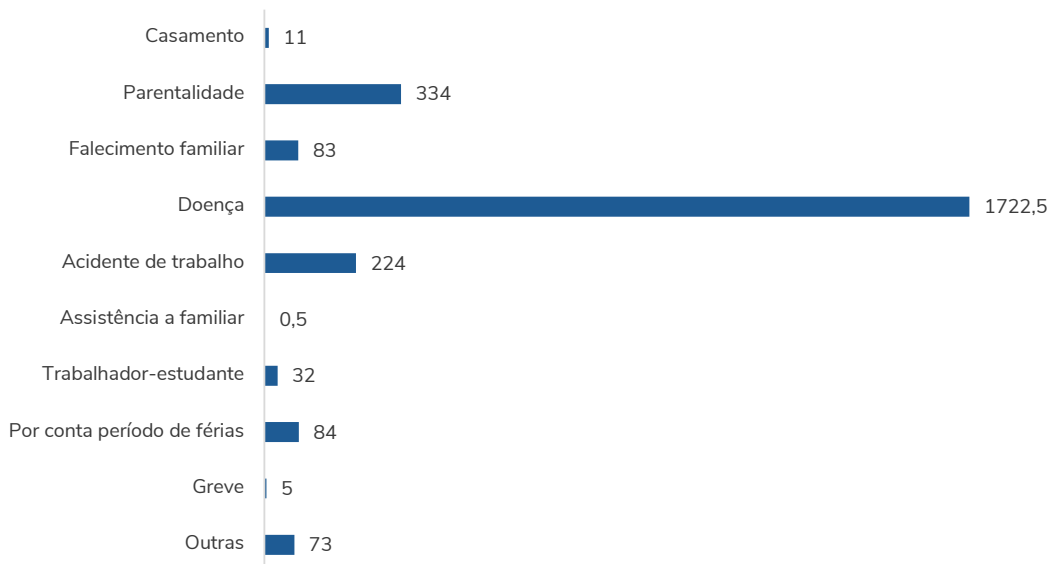
2.9. Trabalho suplementar

Em 2025, o trabalho suplementar foi prestado por 29 trabalhadores, distribuídos da seguinte forma: um da carreira de assistente operacional, dois assistentes técnicos, quatro informáticos e 22 técnicos superiores, totalizando 2441,1 horas de trabalho suplementar.

2.10. Absentismo

No decorrer do ano de 2025 registaram-se 2569 dias de ausência ao trabalho, o que representa um aumento de 46% face ao valor registado em 2024, motivado principalmente pelo acréscimo das ausências por doença, que correspondem a 67% do total de ausências.

Gráfico 12 | Motivos de ausências



A taxa de absentismo⁷, em 2025, situou-se nos 7%, o que representa um acréscimo de 2 pontos percentuais face ao ano anterior. O número médio de dias de absentismo foi de 17 dias, traduzindo-se num aumento de cinco dias face a 2024. A carreira que registou o maior número de ausências foi a de técnico superior, com 1654 dias, das quais 88% correspondem ao género feminino. Salienta-se ainda o registo de cinco dias de ausências por motivo de greve.

⁷ Taxa de absentismo = [(n.º de ausências para efeitos de absentismo) / (n.º anual de dias trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro)] * 100.



2.11. Relações profissionais

Em 31 de dezembro de 2025, a EO apresentava uma taxa de sindicalização de 3%, correspondendo a cinco trabalhadores, um do cargo de dirigente intermédio de 2.º grau e quatro da carreira de técnico superior.

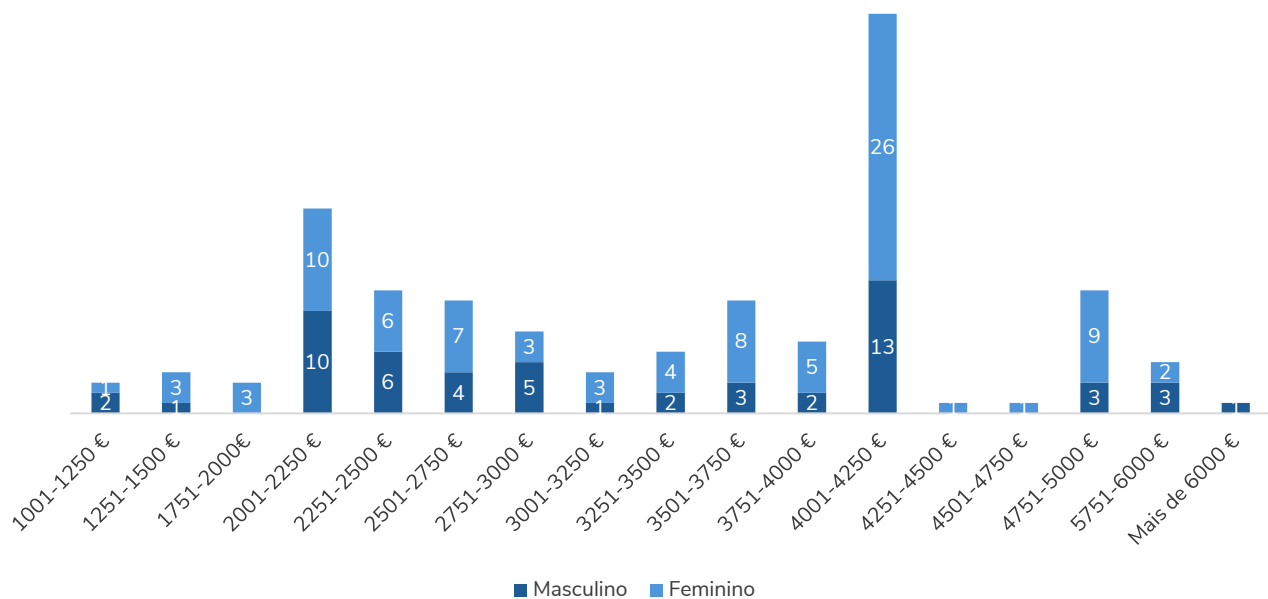
3. Remunerações e despesas com o pessoal

3.1. Estrutura remuneratória por género

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

A estrutura remuneratória atual reflete as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril.

Gráfico 13 | Estrutura remuneratória por escalões e género



Verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores se distribui entre os escalões 1001-1250 euros e superior a 6000 euros, sendo o escalão remuneratório 4001-4250 euros aquele que concentrou o maior número de profissionais, correspondendo a 26% do total dos trabalhadores, logo seguido do intervalo entre 2001-2250 euros, que reúne 14% dos efetivos.

A remuneração mensal mínima auferida na EO é de 1017,98 euros, paga a uma trabalhadora da carreira de assistente técnico, enquanto a remuneração máxima mensal é de 7234,73 euros, recebida por um trabalhador no cargo de dirigente.

O leque salarial ilíquido⁸, que corresponde à relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo, situa-se em 7,11, registando um aumento face a 2024 (5,04).

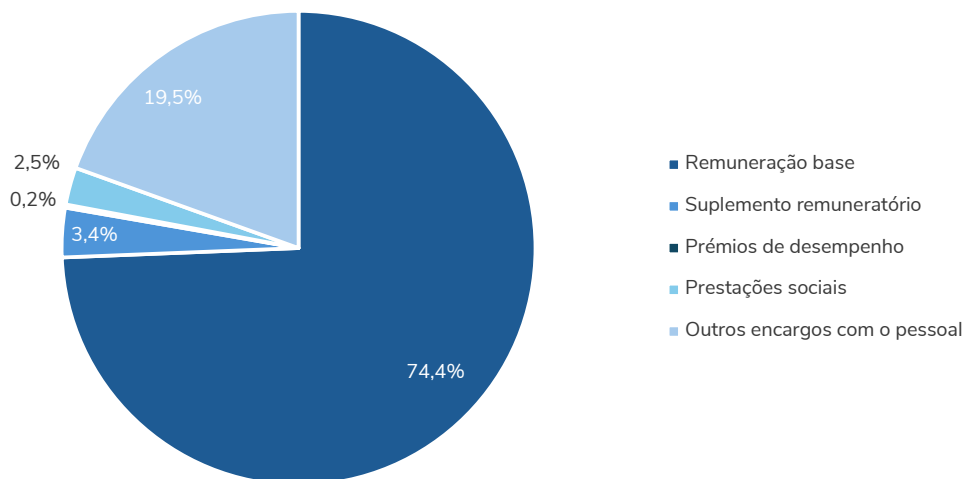
⁸ Leque salarial ilíquido (7234,73/1017,98).

3.2. Despesas com o pessoal

As despesas com o pessoal totalizaram, em 2025, 8 771 262,30 euros, traduzindo-se num acréscimo de 26% face ao ano anterior, distribuídos da seguinte forma:

- Remuneração base — 6 523 016,93 euros: inclui a remuneração base, bem como os subsídios de férias e de Natal;
- Suplementos remuneratórios — 294 933,72 euros: englobam os custos com trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de representação;
- Prémios de desempenho — 19 003,50 euros;
- Prestações sociais — 222 844,03 euros: correspondente a encargos com parentalidade, abono de família, subsídio de refeição e outros;
- Outros encargos com o pessoal — 1 711 464,12 euros: incluem contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social, bem como abonos devidos a trabalhadores a aguardar aposentação ou cessação da relação jurídica de emprego.

Gráfico 14 | Distribuição das despesas com o pessoal em 2025



Salienta-se que o valor despendido com as prestações sociais sofreu um ligeiro decréscimo, de 0,7%, face ao ano anterior.

4. Higiene e segurança

Em 2025, foi celebrado um contrato de prestação de serviços externos de saúde e segurança no trabalho.

Registaram-se quatro acidentes de trabalho, dos quais dois ocorreram no local de trabalho e dois *in itinere*.

Apenas um acidente *in itinere* resultou em ausência por baixa médica de nove dias, envolvendo um trabalhador da carreira de técnico superior.

Regista-se ainda a ausência por motivos de acidente de trabalho ocorrido em anos anteriores, de 224 dias, de uma trabalhadora da carreira de técnico superior.

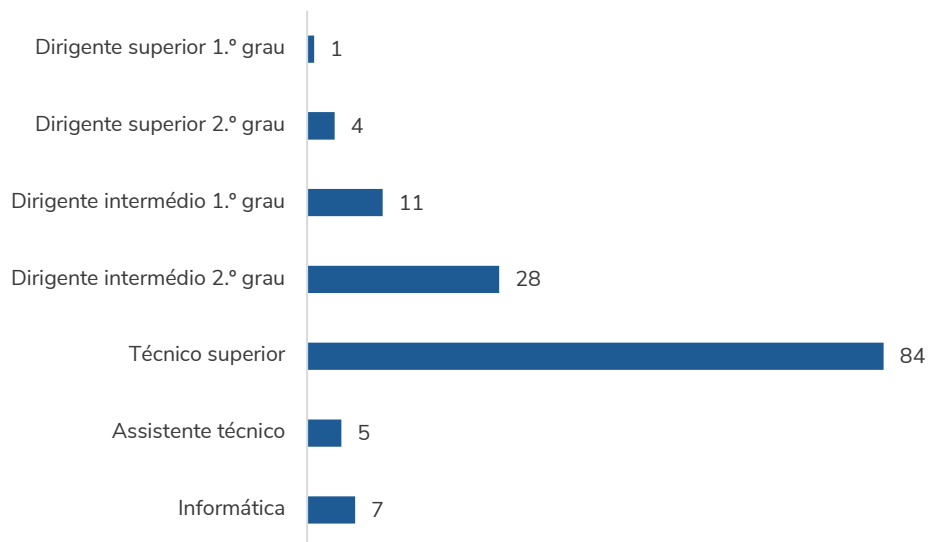


5. Formação profissional

Em 2025, registaram-se 56 participações em ações de formação interna e 363 participações em ações de formação externa, totalizando 419 participações em ações de formação profissional, correspondendo a 5317,30 horas de formação.

O número de participantes atingiu os 140, num universo de 148 profissionais, resultando numa taxa de participação de 94%, significativamente superior à registada em 2024, de 69%. Este resultado evidencia o investimento da EO na formação profissional dos seus trabalhadores, com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao eficaz desempenho das suas funções.

Gráfico 15 | Participantes em ações de formação por grupo profissional



O investimento da EO em ações de formação, no período em análise, totalizou os 26 716,46 euros, relativo a ações de formação internas e externas, valor significativamente superior ao registado em 2024 (10 442,29 euros).

6. Indicadores de gestão

Apresentam-se, nos quadros seguintes, alguns indicadores de gestão que retratam a evolução dos recursos humanos nos últimos três anos e o perfil profissional da EO.

Quadro 2 | Indicadores de gestão nos últimos três anos

Indicador	Fórmula de cálculo	2023	2024	2025
Taxa de feminização	Somatório dos efetivos do género feminino/Total de efetivos X 100	62%	63%	62%
Taxa de enquadramento	Somatório do pessoal dirigente/Total de efetivos X 100	36%	36%	32%
Idade média	Somatório das idades/Total de efetivos	53,3	49,2	50,0
Idade média de antiguidade	Somatório das antiguidades/Total de efetivos	23,0	20,0	20,0
Taxa de envelhecimento	Somatório de efetivos com 55 ou mais anos/Total de efetivos X 100	29%	29%	32%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Somatório de técnicos superiores e especialistas de informatica/Total de efetivos X 100	56%	58%	63%
Taxa de Admissões	N.º de admissões e regressos/Total de efetivos X 100	14%	32%	19%
Taxa de saída	N.º da saídas/Total de efetivos X 100	9%	29%	16%
Taxa de reposição	N.º de admissões e regressos/N.º de saídas X 100	154%	112%	117%
Taxa de rotação	Somatório de entradas e saídas/Total de efetivos X 100	23%	61%	35%
Taxa de absentismo	N.º de ausências/n.º anual de dias trabalhaveis X n.º de efetivos X 100	5%	5%	7%
Remuneração base média anual	Total dos encargos com remuneração base/Total de efetivos	34 321,36 €	35 231,61 €	43 778,64 €
Taxa de participação em ações de formação	N.º de participações/N.º de efetivos X 100	14%	69%	94%

Quadro 3 | Perfil profissional tipo na Entidade Orçamental

Género	Carreira	Habilitação	Média idade	Média Antiguidade	Relação Jurídica de Emprego Público	Regime de horário de trabalho
Feminino	Técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas	Licenciatura	50	20	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	Flexível



Lista de siglas e acrónimos

CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas	DPGOAE	Departamento de Planeamento, Gestão Orçamental e Assuntos Europeus
DAFP	Departamento de Análise e Finanças Públicas	DSI	Departamento de Sistemas de Informação
DAPC	Departamento de Análise e Prestação de contas	EMCCGFP	Equipa Multidisciplinar Centro de Competências para a Gestão Financeira Pública
DCJO	Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental	EMIO	Equipa Multidisciplinar para a Inovação Orçamental
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público	EO	Entidade Orçamental
DGO	Direção-Geral do Orçamento	GDIRC	Gabinete da Direção
DGR	Departamento de Gestão de Recursos	QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
DIRC	Direção	UniLEO	Unidade de Implementação da Lei de Enquadramento Orçamental





Março de 2026