

GPEARÍ

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS • MINISTRY OF FINANCE



BALANÇO SOCIAL

2025

Abril • 2026

Ficha Técnica

Título

Balanço Social do GPEARI - 2025

Data

8 | abril | 2026

Endereço

Gabinete de Planeamento, Estratégia e Avaliação e Relações Internacionais
Ministério das Finanças
Rua da Alfândega, nº5-A
1100 - 016 Lisboa
Telefone: +351 218823390/96
Fax: +351 218823399
URL: <http://www.gpeari.gov.pt>

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	3
CARACTERIZAÇÃO DO ORGANISMO	5
CAPÍTULO 1 CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS.....	7
1.1 EFETIVOS GLOBAIS	7
1.2 PESSOAL EFETIVO POR GRUPO PROFISSIONAL	8
1.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	9
1.4 ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	10
1.5 ESTRUTURA ETÁRIA	11
1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	12
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES.....	13
CAPÍTULO 2 MOVIMENTO DE PESSOAL	14
2.1 ADMISSÕES E REGRESSOS	14
2.2 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	15
2.3 ADMISSÕES <i>VERSUS</i> SAÍDAS.....	15
CAPÍTULO 3 MODALIDADES DE HORÁRIO	16
CAPÍTULO 4 ABSENTISMO	18
CAPÍTULO 5 ENCARGOS COM PESSOAL.....	18
CAPÍTULO 6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	20
CAPÍTULO 7 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	20
CAPÍTULO 8 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	21
ANEXO MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	22
QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES	22

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	5
QUADRO 2. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, MAPA DE PESSOAL E TAXA DE OCUPAÇÃO	7
QUADRO 3. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, POR GRUPO PROFISSIONAL	8
QUADRO 4. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, POR GÉNERO.....	9
QUADRO 5. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	13
QUADRO 6. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	19



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL	8
GRÁFICO 2. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL E GÉNERO.....	9
GRÁFICO 3. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	10
GRÁFICO 4. MÉDIA DE ANTIGUIDADE	10
GRÁFICO 5. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ESTRUTURA ETÁRIA E GÉNERO.....	11
GRÁFICO 6. NÍVEL DE ESCOLARIDADE, POR GÉNERO	12
GRÁFICO 7. ENTRADAS: ADMISSÕES E REGRESSOS.....	14
GRÁFICO 8. SAÍDAS: DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	15
GRÁFICO 9. ADMISSÕES VS SAÍDAS	16
GRÁFICO 10. ADMISSÕES E SAÍDAS POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	16
GRÁFICO 11. MODALIDADES DE HORÁRIO	17
GRÁFICO 12. NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA, POR MOTIVO E GÉNERO	18

SUMÁRIO EXECUTIVO

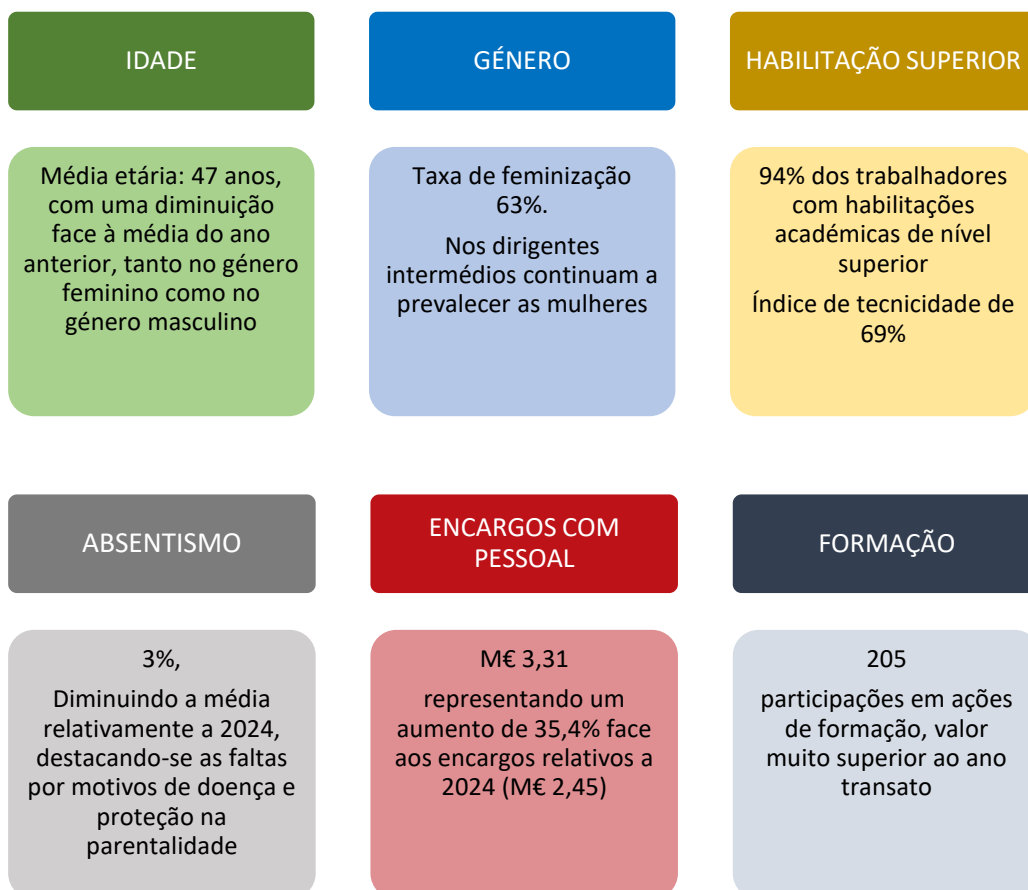
O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, na sua redação atual, determina que todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local — incluindo os institutos públicos com natureza de serviços personalizados e os fundos públicos que, no final de cada ano civil, contem com um mínimo de 50 trabalhadores ao serviço, independentemente da sua relação jurídica — devem elaborar anualmente o **Balanço Social**, com data de referência a 31 de dezembro do ano anterior.

O Balanço Social constitui um instrumento essencial de planeamento e gestão de recursos humanos, **integrando o ciclo anual de gestão dos serviços e organismos públicos**. Reúne um conjunto de dados e indicadores que permitem caracterizar os trabalhadores de uma entidade, contribuindo desse modo para uma melhor gestão dos efetivos e para o cumprimento eficiente da missão institucional.

Em conformidade com este enquadramento, foi elaborado o **Balanço Social do GPEARI, que reflete a sua realidade em termos de movimentação de efetivos ao longo de 2025 e a situação existente a 31 de dezembro** desse ano.

Em 2025, o **mapa de pessoal previa 88 lugares**, encontrando-se em exercício, **no final do ano, 68 trabalhadores**, o que corresponde a uma taxa de **execução de 77%**. Entre estes efetivos, incluem-se dois técnicos superiores especialistas em orçamento e finanças públicas em regime de mobilidade intercarreiras, seis trabalhadores ao abrigo de Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP) e um técnico afeto a gabinete ministerial.

Em termos de indicadores gerais, o pessoal em exercício de funções no GPEARI, em 2025, apresentava a seguinte caracterização:



Demonstram-se, de seguida, os resultados dos principais indicadores de gestão que caracterizam os Recursos Humanos do GPEARI¹ em 2025, destacando-se algumas alterações, tais como o aumento do índice de admissão e de rácio salarial existente, bem como a diminuição do índice de saída, taxa de absentismo e de antiguidade média na administração pública, mantendo-se os restantes valores aproximados.

¹ Em Anexo constam os mapas obrigatórios do balanço social, bem como uma evolução dos principais indicadores, desde 2021.

Quadro 1. Painel de indicadores de gestão

Unid.	Descrição	2024			2025		
		M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
anos	Soma das idades /Total de recursos humanos	47	50	49	44	48	47
%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	24%	41%	35%	28%	37%	34%
%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	67%	-	-	63%
%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	65%	68%	67%	68%	70%	69%
%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	18%	29%	25%	20%	28%	25%
%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	82%	97%	96%	88%	98%	94%
anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	23	22	23	18	20	19
%	Número de admissões / Total de recursos humanos	6%	4%	10%	48%	33%	38%
%	Número de saídas /Total de recursos humanos	29%	15%	20%	16%	12%	13%
%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	1,1%	8,0%	6%	1%	4%	3%
Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	4,05	2,99	4,31	7,11	2,9	7,11

Fonte: Quadros do Balanço Social 2024 e 2025.

CARACTERIZAÇÃO DO ORGANISMO

O GPEARI é um organismo integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa. Encontra-se sob a superintendência e tutela do Ministro de Estado e das Finanças.

O GPEARI tem por missão garantir o apoio à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, assegurar, diretamente ou sob sua coordenação, as relações internacionais, acompanhar e avaliar a execução de políticas, dos instrumentos de planeamento e os resultados dos sistemas de organização e gestão, em articulação com os demais serviços do Ministério das Finanças.

A missão, atribuições e tipo de organização interna encontram-se definidas no Decreto Regulamentar n.º 7/2018, de 13 de julho. **As unidades orgânicas nucleares e respetivas competências** constam da Portaria 227/2018, de 13 de agosto. A **criação de unidades orgânicas flexíveis** consta do Despacho n.º 10003/2018, de 26 de outubro, do Despacho n.º 5906/2019, de 27 de junho e do Despacho 1066/2022, de 12 de janeiro.

Número de Pessoas ao Serviço: em 31 de dezembro de 2025 – 68 efetivos

CAPÍTULO 1 | CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS

1.1 Efetivos Globais

As carreiras previstas no mapa de pessoal do GPEARI em 2025 são: técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças (TSEOFP), técnico superior, técnico de sistemas e tecnologias de informação, assistente técnico e assistente operacional.

O mapa de pessoal para o ano de 2025 dispunha de 88 lugares, tendo-se verificado que, à data de 31.12.2025, exerciam funções no GPEARI 68 efetivos, o que representa uma taxa de ocupação de 77%.

No entanto, analisando o período entre 2016 e 2025, conforme quadro infra, o número global de efetivos registou um aumento significativo de 2016 para 2018, em resultado da admissão de 14 TSEOFP oriundos de um procedimento concursal comum, diminuindo, contudo, a partir daí, ainda que se tenha verificado um aumento residual da taxa de ocupação em 2021. No entanto, é de relembrar que já em 2025 houve um aumento considerável do número de trabalhadores aprovado em Mapa de Pessoal, refletindo-se também no aumento do número total de efetivos a 31 de dezembro.

Quadro 2. Evolução do total de efetivos, mapa de pessoal e taxa de ocupação

Ano	Total de efetivos em exercício de funções	Mapa de pessoal aprovado	Taxa de Ocupação
2016	54	75	72%
2017	65	76	86%
2018	65	77	84%
2019	62	74	84%
2020	61	72	85%
2021	62	72	86%
2022	59	72	82%
2023	56	68	82%
2024	51	67	76%
2025	68	88	77%

1.2 Pessoal efetivo por grupo profissional

Dos 68 trabalhadores em exercício de funções no GPEARI a 31 de dezembro de 2025, 17 exercem funções em regime de comissão de serviço (dirigentes), 47² são técnicos superiores, 2 são informáticos, 1 é assistente técnico e 1 é assistente operacional.

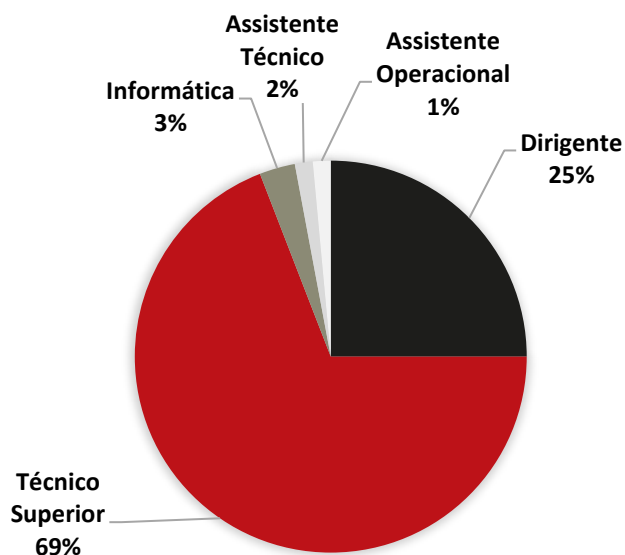
Relativamente à distribuição dos efetivos por grupo profissional, verifica-se um aumento nos grupos profissionais Dirigente e Técnico Superior, com reflexo na quantidade de efetivos do GPEARI, mantendo-se o número de efetivos nos restantes grupos.

Quadro 3. Evolução do total de efetivos, por grupo profissional

Recursos Humanos	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
2023	14	37	3	1	1	56
2024	13	34	2	1	1	51
2025	17	47	2	1	1	68

O gráfico seguinte ilustra a distribuição em percentagem dos efetivos por grupo profissional a 31.12.2025:

Gráfico 1. Efetivos por grupo profissional

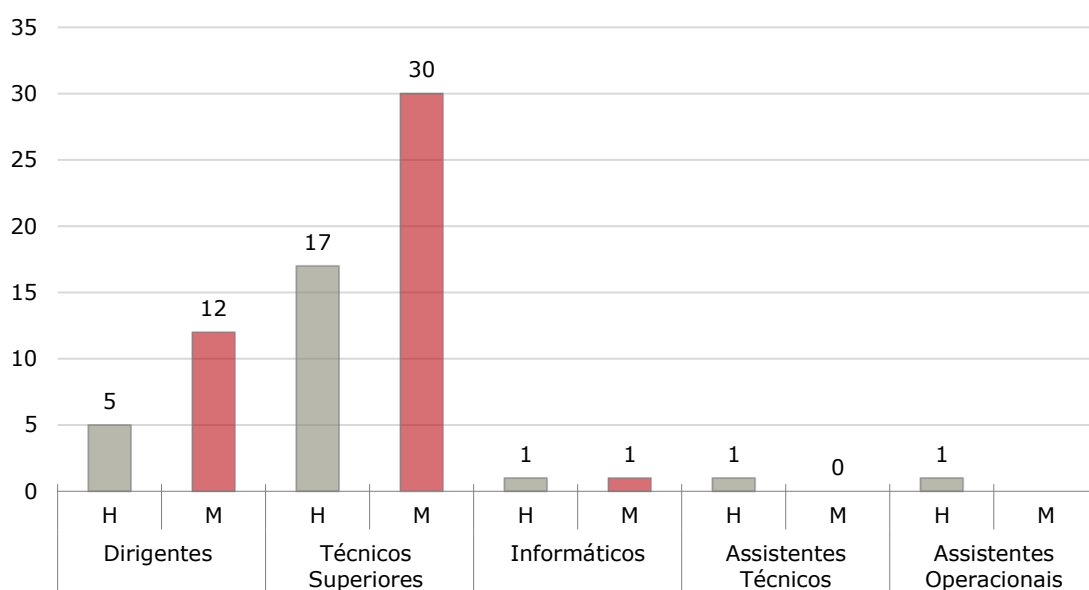


² Integram o grupo profissional de técnico superior: 38 Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finança Públicas, 2 Técnicos Superiores em regime de mobilidade intercarreiras, 6 Trabalhadores em Regime de Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP) e 1 trabalhador a exercer funções na Secretaria de Estado da Administração Pública.

1.3 Distribuição por género

O gráfico seguinte representa a distribuição dos 68 efetivos por grupo de pessoal, segundo o género, concluindo-se que existe uma preponderância de mulheres no grupo dos dirigentes, bem como nos técnicos superiores, verificando-se a existência de apenas um elemento do género masculino no grupo profissional assistentes técnicos e no grupo dos assistentes operacionais.

Gráfico 2. Efetivos por categoria profissional e género



A contrário do que tem ocorrido nos últimos anos, verificou-se, em 2025, uma diminuição da taxa de feminização, atingindo neste ano os 63,2% (-3,5 p.p. face a 2024).

Quadro 4. Evolução do total de efetivos, por género

Anos	2022	2023	2024	2025
Mulheres	37	37	33	43
Homens	22	19	17	25
Total	59	56	51	68
Taxa de Feminização	62,7%	66,1%	66,7%	63,2%

1.4 Antiguidade na Administração Pública

Foi analisada a antiguidade na Administração Pública dos efetivos no GPEARI, tendo-se verificado que o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 19 anos, sendo superior nas mulheres (20) em relação aos homens (18).

Analisando o gráfico seguinte, pode verificar-se que as faixas de antiguidade **até 5 anos**, **15 a 19 anos**, e **30 a 34 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores, o que equivale a 57% do total de trabalhadores.

Gráfico 3. Antiguidade na Administração Pública

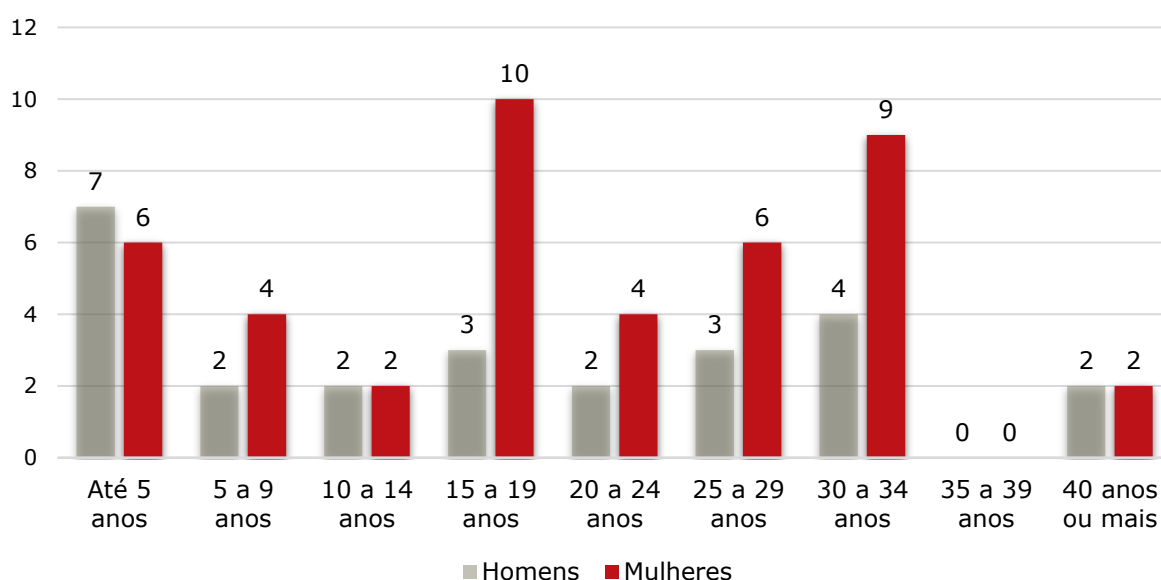
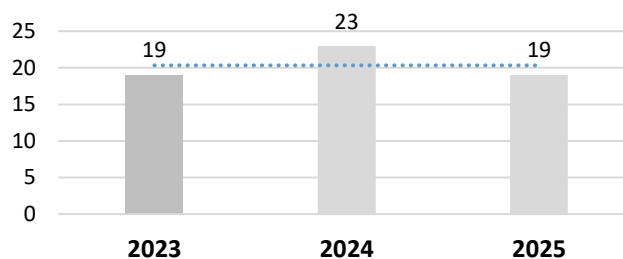


Gráfico 4. Média de antiguidade



Como é verificável no gráfico anterior, a média de antiguidade em 2025 voltou a descer para 19. Neste ano, o regresso e ingresso de um significativo número de trabalhadores mais jovens e a saída de um menor número de trabalhadores, contribuiu para esse facto.

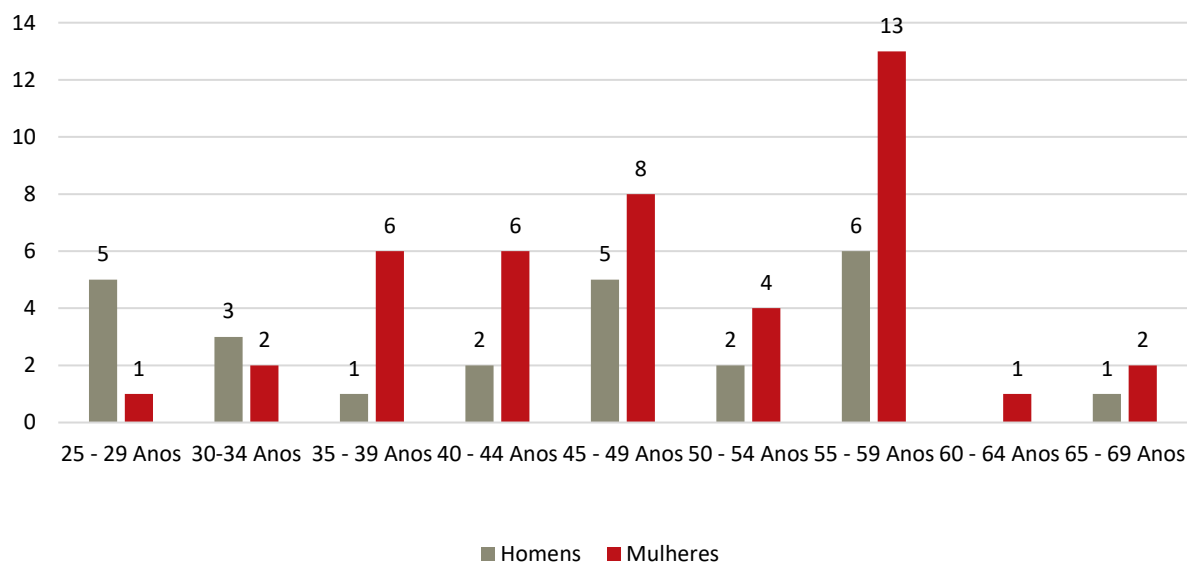
1.5 Estrutura etária

Em 2025, a média etária dos trabalhadores do GPEARI foi de 47 anos, sendo também de inferior à média da Administração Pública (48,4 anos - segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 29/2025), ficando assim inferior ao valor registado em 2024 e igualando o valor registado em 2023.

O índice de envelhecimento geral foi de 34% (valor bastante aproximado a 2024, em que se obteve 35%) sendo que a aferição média por género mostra que o índice de envelhecimento (trabalhadores com ou mais de 55 anos) no género masculino é de 28% (valor superior ao registado em 2024) e no género feminino de 37% (valor inferior ao registado em 2024).

O gráfico seguinte apresenta a distribuição por escalões etários e género dos efetivos do GPEARI.

Gráfico 5. Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género

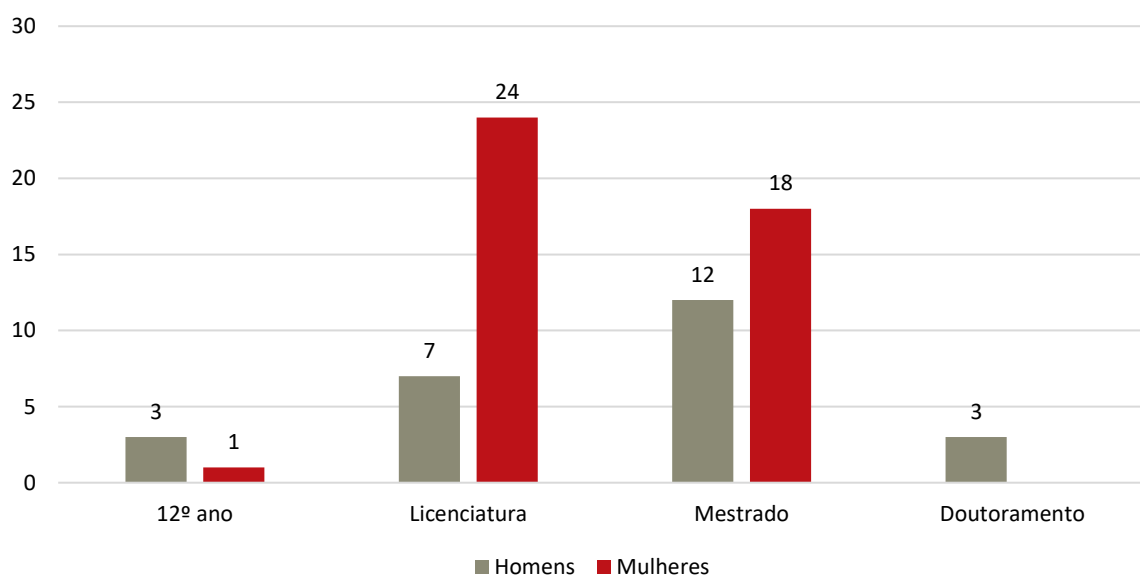


1.6 Estrutura Habilitacional

Conforme se pode verificar no gráfico seguinte, a formação superior (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento) é o nível habilitacional com maior representatividade no GPEARI, visto que 94% dos trabalhadores têm formação superior, mas, contudo, diminuindo ligeiramente o valor face a 2024 (96%). Este valor obtido em 2025 é largamente superior à média da Administração Central (cujo valor mais recente disponível é de 56,4%, segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 29/2025).

O índice de tecnicidade (n.º de técnicos superiores³/total de recursos humanos) é de 69% (sendo este valor superior ao verificado em 2024, com 67%), verificando-se ser também proporcionalmente superior nas mulheres (70%), em relação aos homens (68%).

Gráfico 6. Nível de escolaridade, por género



³ Este indicador considera apenas o número de técnicos superiores, não considerando os dirigentes.

1.7 Trabalhadores Deficientes

Neste item são considerados os trabalhadores a quem foi atribuída incapacidade e que usufruem de benefícios fiscais.

Quadro 5. Trabalhadores com deficiência

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	2	4	6

CAPÍTULO 2 | MOVIMENTO DE PESSOAL

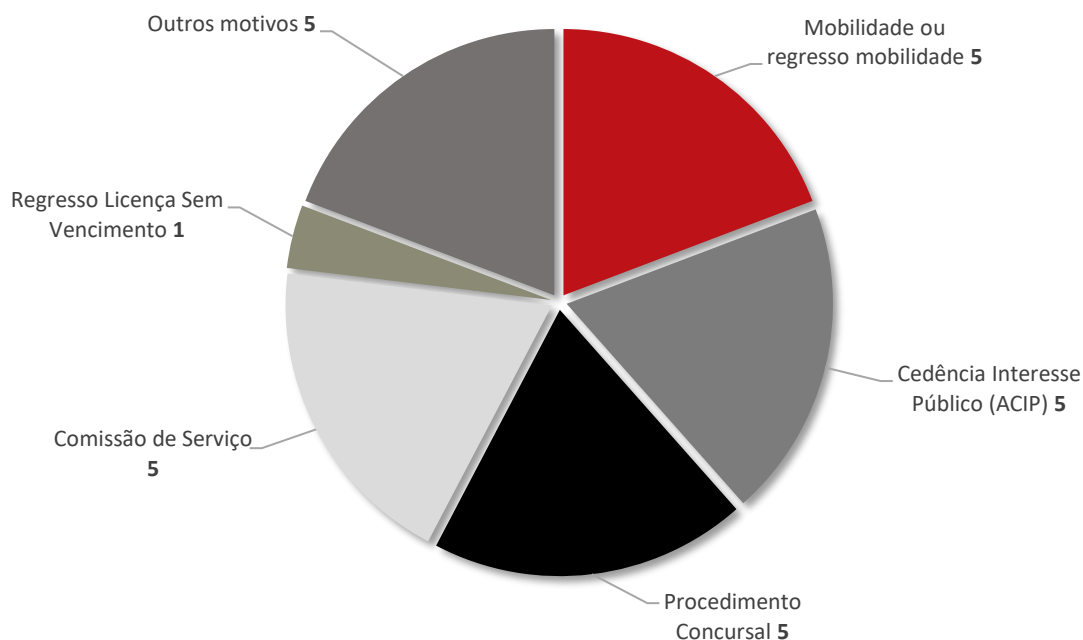
Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do GPEARI durante o ano de 2025.

2.1 Admissões e Regressos

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025, o número de trabalhadores admitidos e/ou regressados cifrou-se num total de **26 trabalhadores**, com a seguinte distribuição: cinco por mobilidade ou regresso de mobilidade, cinco por ingresso via Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP), cinco por procedimento concursal, cinco por comissão de serviço (para cargos dirigentes), um por regresso de licença sem vencimento e ainda cinco por cessação de comissão serviço ou regresso de nomeação em Gabinete.

O gráfico seguinte ilustra assim as admissões ocorridas durante o ano de 2025 por motivo de entrada.

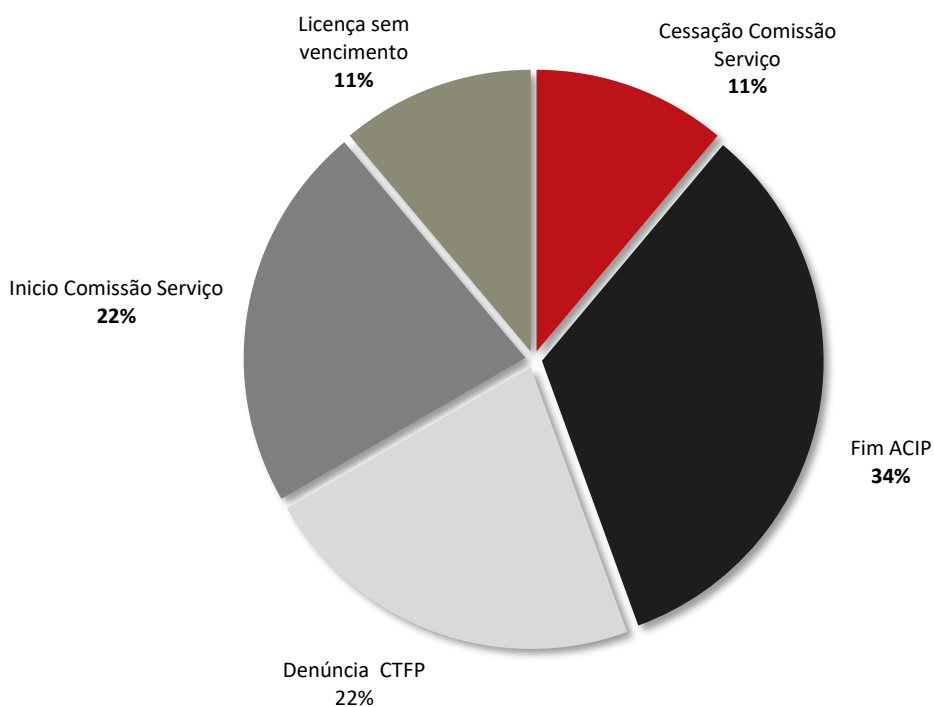
Gráfico 7. Entradas: admissões e regressos



2.2 Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

No período em apreço deixaram de prestar serviço no GPEARI **9 trabalhadores**, dos quais oito técnicos superiores e um dirigente. As saídas registadas deveram-se à conclusão da cedência de interesse público (três trabalhadores), nomeação para comissão de serviço (dois trabalhadores), denúncia de contrato de trabalho em funções públicas (dois trabalhadores), cessação da comissão de serviço (um trabalhador) e início de licença para exercício de funções em organismo internacional (um trabalhador), com a estrutura descrita no gráfico seguinte:

Gráfico 8. Saídas: definitivas ou com hipótese de regresso

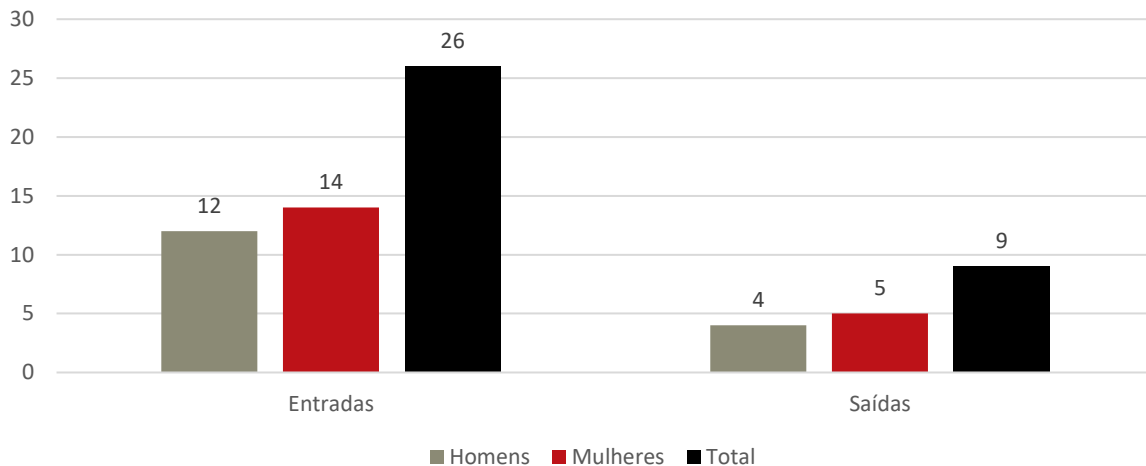


2.3 Admissões *versus* saídas

No GPEARI, durante o ano de 2025, existiu um considerável grau de rotatividade na carreira TSEOPF (que inclui também colaboradores da Carreira Técnico Superior). Deste modo, neste ano, verificou-se um aumento substancial do número de trabalhadores, compensando em larga medida as saídas verificadas, com um número considerável de

admissões efetuadas (51 trabalhadores a 31.12.2024 e 68 trabalhadores a 31.12.2025), o que equivale a 26 entradas e 9 saídas.

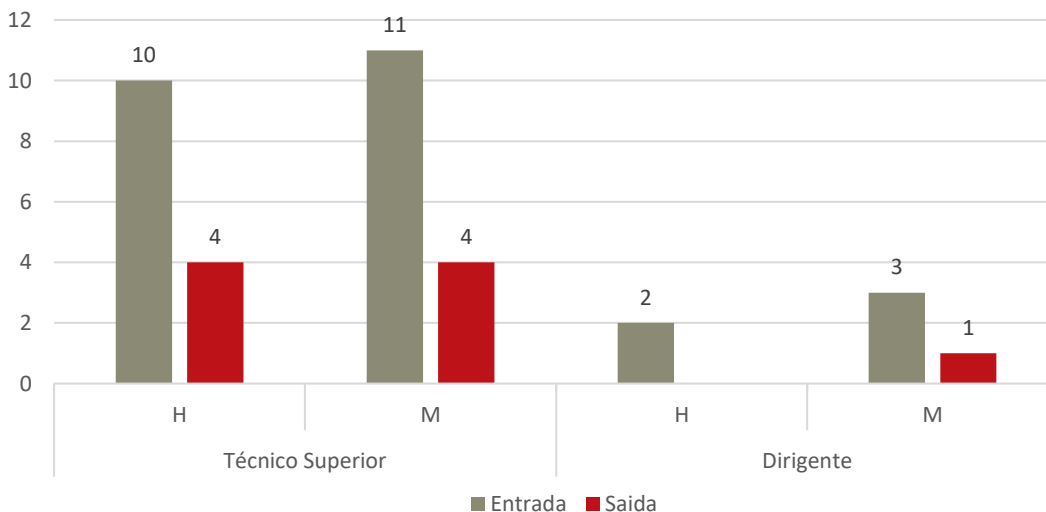
Gráfico 9. Admissões vs Saídas



A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi assim de 289%. A taxa de admissões situou-se nos 38% e a de saídas nos 13%.

Verifica-se também que onde ocorreram as maiores movimentações foi no grupo profissional técnico superior de género feminino, com 11 entradas e 4 saídas, seguindo-se o grupo profissional técnico superior de género masculino, com 10 entradas e 4 saídas. Constata-se também que existiu movimentação de dirigentes, tanto na direção intermédia de 1º grau como de 2º grau.

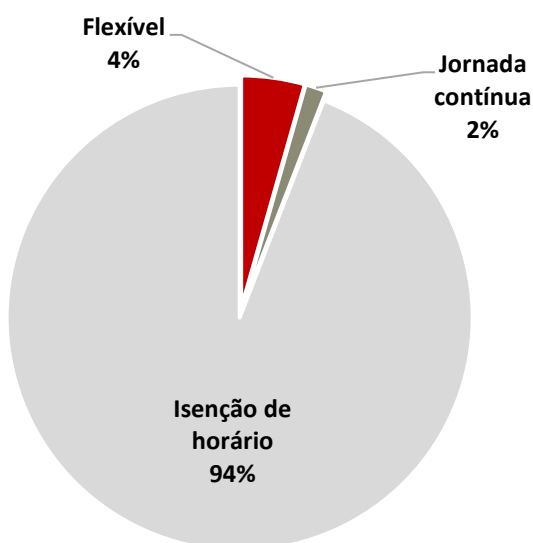
Gráfico 10. Admissões e Saídas por grupo profissional e género



CAPÍTULO 3 | MODALIDADES DE HORÁRIO

Este capítulo reflete as modalidades de horário praticadas pelos efetivos no GPEARI, em conformidade com regulamento de horário vigente neste organismo.

Gráfico 11. Modalidades de horário



O período normal de trabalho dos trabalhadores do GPEARI é o de tempo completo, ou seja, 35 horas de trabalho semanal.

No entanto, em virtude da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril, no qual, mediante concordância por parte do trabalhador, passou a estar disponível o regime de isenção de horário de trabalho associada ao suplemento remuneratório para exercício de funções técnicas especializadas, resultou na notória predominância deste tipo de modalidade em 2025, praticada por 94% dos trabalhadores. Deste modo, a modalidade de horário flexível passou a ser praticada apenas por 4% dos trabalhadores, estando a modalidade de jornada contínua apenas a ser praticada por 2% (atribuída pontualmente e revista anualmente).

De referir ainda que, inicialmente devido à pandemia Covid-19, o GPEARI adotou o regime de teletrabalho recomendado para todos os seus trabalhadores, tendo adotado (após a Resolução do Conselho de Ministros n.º 25-A/2022, de 17 de fevereiro de 2022, que, entre outras medidas, eliminou a recomendação de teletrabalho) por despacho do Dirigente Máximo, a partir de março de 2022, a possibilidade de os colaboradores

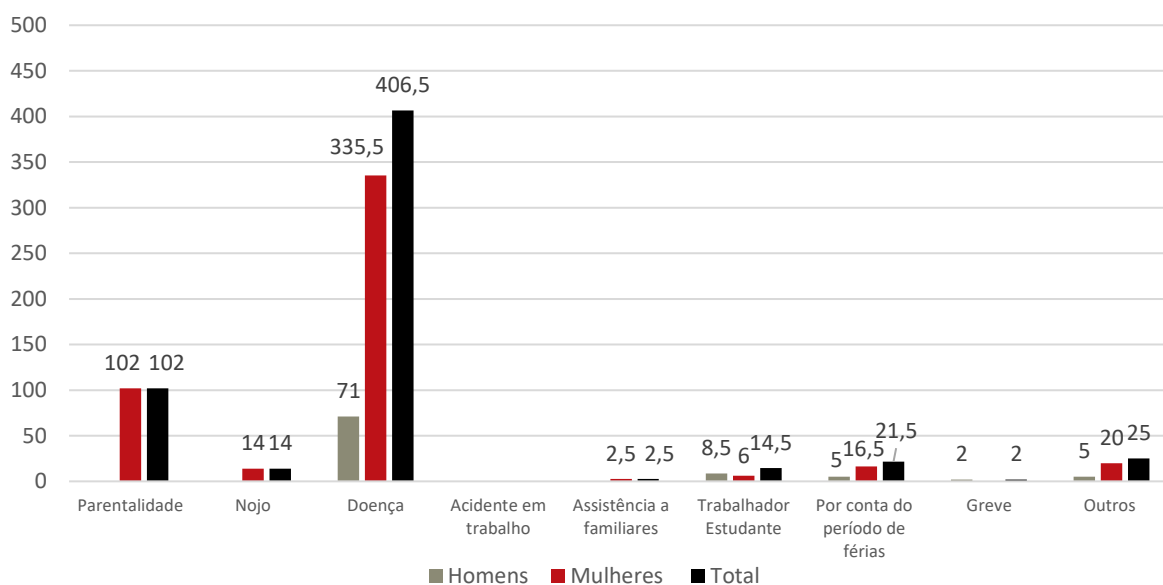
poderem exercer funções em modo híbrido, entendendo-se como tal a modalidade de teletrabalho e trabalho presencial.

CAPÍTULO 4 | ABSENTISMO

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025 registaram-se 588 dias de ausência ao serviço, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 3%, diminuindo, em cerca de metade, face ao valor verificado em 2024. Destaca-se, como maior motivo de absentismo, os dias de falta por doença, com aproximadamente 407 dias, seguido da proteção na parentalidade, com 102 dias.

Relativamente à análise do absentismo por género, é de referir ainda que as faltas ao abrigo da proteção na parentalidade e assistência a familiares foram, em exclusivo, dadas por mulheres.

Gráfico 12. Número de dias de ausência, por motivo e género



Em termos de ausências por grupo profissional, o que mais contribuiu para o absentismo foi, de novo, o técnico superior, com 325 dias de ausência, sendo também, inequivocamente, o grupo com mais colaboradores no GPEARI.

CAPÍTULO 5 | ENCARGOS COM PESSOAL

As despesas com pessoal durante o ano de 2025, em remunerações certas e permanentes, abonos variáveis ou eventuais e Segurança Social, ascenderam a mais de

3,31M€, o que representa 79,6% da Execução Orçamental total do GPEARI, e um aumento de 35,4% face ao valor homólogo (sendo explicado, em parte, pelo aumento do valor pago em remunerações base e suplementos remuneratórios).

Quadro 6. Encargos com o pessoal⁴

Rubricas	€
Remuneração base	2 222 868,19 €
Suplementos remuneratórios	386 034,76 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	83 106,68 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	624 045,72 €
Encargos com pessoal	3 316 055, 35 €

A estrutura remuneratória dos trabalhadores do GPEARI varia entre os escalões 1.001 €- 1.250 € e mais de 6.000 €, representando um leque salarial com um rácio de 7. A maior parte dos trabalhadores (19%) está situada no escalão remuneratório 4.001 € - 4.250 € (maioritariamente auferido por dirigentes) e 2.251 € - 2.500 €, com 15% dos trabalhadores (maioritariamente auferido por Técnicos Superiores).

Identificou-se como vencimento mínimo para o género masculino o valor de 1017,98 € e para o género feminino 2.000,58 €, incluindo suplemento remuneratório. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de 7.234,73 € para o género masculino e de 5.810,24 € para o género feminino.

⁴ Balancete Execução Orçamental extraído em 24.03.2026, rúbricas agrupadas de acordo com as regras previstas para efeitos de Balanço Social.

CAPÍTULO 6 | FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O GPEARI procura promover a participação dos seus trabalhadores em ações de formação profissional, não obstante as contingências orçamentais e de serviço, que por vezes podem dificultar a disponibilidade de participação dos trabalhadores.

Assim, em 2025, o GPEARI conseguiu garantir a presença de 39 colaboradores em ações de formação (valor significativamente superior ao verificado em 2024, com 15 colaboradores), totalizando 205 participações em ações de formação internas e externas e sendo maioritariamente frequentadas por técnicos superiores.

Acresce ainda que, por via da consolidação da realização de muitas ações de formação em regime *e-learning* (à distância), **80%** realizaram-se neste regime *online*, sendo as restantes realizadas em regime presencial ou misto. No total, os encargos resultantes da formação profissional superaram consideravelmente o valor do ano anterior de 7.401,50 €, totalizando, em 2025, o valor de **20.526,15 €**.

CAPÍTULO 7 | SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Neste âmbito, esclarece-se que em 2025 não se verificou a existência de acidentes em contexto de trabalho, ocorrendo, no entanto, despesas com medicina no trabalho, no valor de 607,38 €.

Em resposta às necessidades identificadas pelos trabalhadores e visando a sua segurança e conforto ergonómico no trabalho, realizou-se também a aquisição de 10 novas mesas elevatórias individuais de trabalho, que totalizaram um custo de 4.223,82 €.

CAPÍTULO 8 | RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

Este capítulo tem como objetivo analisar as relações laborais entre trabalhadores e entidade patronal, designadamente através das suas estruturas representativas, comissões de trabalhadores, trabalhadores vinculados a organizações sindicais etc. Assim, em 2025, constataram-se 4 trabalhadores sindicalizados.

Em termos de análise das ações disciplinares, em 2025, foram instaurados dois processos desta natureza, encontrando-se os mesmos em fase de transição para 2026.

Anexo | Mapas do Balanço Social

QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES

Unid.	Descrição	2021			2022			2023			2024			2025		
		M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
anos	Soma das idades /Total de recursos humanos	44	45	45	45	45	45	48	47	47	47	50	49	44	48	47
%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	13%	13%	13%	14%	14%	14%	21%	19%	20%	24%	41%	35%	28%	37%	34%
%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	61%	-	-	63%	-	-	66%	-	-	67%	-	-	63%
%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	63%	66%	65%	59%	65%	63%	58%	70%	66%	65%	68%	67%	68%	70%	69%
%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	21%	29%	26%	23%	30%	27%	21%	27%	25%	18%	29%	25%	20%	28%	25%
%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	83%	95%	90%	82%	97%	92%	79%	97%	91%	82%	97%	96%	88%	98%	94%
anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	18	16	17	20	16	17	23	18	19	23	22	23	18	20	19
%	Número de admissões / Total de recursos humanos	13%	24%	19%	18%	11%	14%	5%	35%	25%	6%	4%	10%	48%	33%	38%
%	Número de saídas /Total de recursos humanos	13%	21%	18%	27%	14%	19%	21%	35%	30%	29%	15%	20%	16%	12%	13%
%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	2%	4%	3%	2%	4%	3%	3%	8%	6%	1,1%	8,0%	6%	1%	4%	3%
Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	6	4	6	6	4	6	5	4	5	4,05	2,99	4,31	7,11	2,9	7,11

Fonte: Quadros do Balanço Social 2021 a 2025.