

Balanço Social 2025

INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I.P.



INSTITUTO
PORTUGUÊS
DO **DESPORTO**
E **JUVENTUDE**

FICHA TÉCNICA

Título

BALANÇO SOCIAL | 2025

Entidade

Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Tutela

Cultura, Juventude e Desporto

Data de finalização

Maio de 2026

Coordenação e Elaboração

Divisão de Recursos Humanos

Endereço

Rua Rodrigo da Fonseca, 55

1250-190 Lisboa

Página Oficial: <https://ipdj.gov.pt/>

Contactos

E-mail: geral@ipdj.pt

Tel. (351) 210 470 000

0 INDICE

01| NOTA INTRODUTÓRIA

1.1	Enquadramento organizacional	10
1.2	Estrutura orgânica	11

02| CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1.	Trabalhadores por cargo / carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	13
2.2.	Nº de trabalhadores segundo o escalão etário e género	15
2.3	Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	17
2.4.	Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	19
2.5.	Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e a modalidade de vinculação	20
2.6.	Saída de trabalhadores em comissão de serviço, por cargo/carreira e género, segundo o motivo de saída	21
2.7.	Trabalhadores com deficiência / Trabalhadores estrangeiros	21
2.8.	Saída de trabalhadores contratados, por cargo/carreira e género, segundo o motivo de saída	22
2.9.	Mudanças de situação de trabalhadores, por cargo/carreira, segundo o motivo e género	23
2.10.	Índice de tecnicidade / Índice de enquadramento	23
2.11.	Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	24

03| RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.1.	Trabalhadores por tipologia de prestação do trabalho	26
3.2.	Trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho	26
3.3.	Horas de trabalho suplementar, por cargo/carreira, segundo o género e a modalidade de prestação de trabalho	28
3.4.	Dias de ausência ao trabalho, por cargo/carreira, segundo o género e o motivo	29
3.5.	Estrutura remuneratória, por género	31

3.6. Total de encargos anuais, com pessoal	32
3.7. Suplementos remuneratórios	33
3.8. Encargos com prestações sociais	34
3.9. Relações profissionais	35
3.10. Disciplina	35

04| SÍNTESE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	37
4.2. Participação em ações de formação profissional durante o ano, por grupo profissional segundo tipo de ação	37
4.3. Despesas anuais com formação	38

05| SEGURANÇA E SAÚDE

5.1. Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género	40
5.2. Encargos com atividades de medicina do trabalho	42

06| AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.1. Participação no questionário de satisfação por modalidade de vínculo e por carreira	44
6.2. Formação e exigências profissionais	46
6.3. Imagem institucional	47
6.4. Envolvimento organizacional e reconhecimento	47
6.5. Liderança superior	48
6.6. Liderança intermédia	49
6.7. Condições laborais	49
6.8. Questão aberta / Sugestões	50

0

INDICE

07| INDICADORES SOCIAIS

Indicadores

52

08| NOTAS FINAIS

Notas Finais

54

09| ANEXOS

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição do total de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação a 31-12-2025

Gráfico 2 – Nº de Trabalhadores/as, segundo a modalidade de vinculação e género

Gráfico 3 – Evolução de efetivos desde o processo de fusão até 31/12/2025

Gráfico 4 – Nº de trabalhadores/as, segundo antiguidade e género

Gráfico 5 – Evolução de custos com trabalho suplementar realizado

Gráfico 6 – Distribuição do trabalho suplementar realizado por carreira

Gráfico 7 – Ausência ao trabalho por tipo de justificação

Gráfico 8 – Escalões de remuneração segundo o género

Gráfico 9 – Evolução do nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos nos últimos 4 anos

Gráfico 10 – Nº de participantes segundo a modalidade de vinculação

Gráfico 11 – Nº de participantes segundo a carreira/cargo

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Nº de trabalhadores/as, por grupo profissional, segundo a modalidade de vinculação e género

Quadro 2 – Nº de trabalhadores/as, por escalão etário, segundo o género

Quadro 3 - Nº de trabalhadores/as, segundo antiguidade e género

Quadro 4 – Nº de trabalhadores/as por nível de escolaridade

Quadro 5 – Nº de trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por carreira e modo de ocupação de posto de trabalho

Quadro 6 – Nº de saídas de trabalhadores/as nomeados e em comissão de serviço

Quadro 7 – Nº de saídas, por carreira, segundo o motivo

Quadro 8 – Nº de trabalhadores/as com mudanças de situação

Quadro 9 – Nº de trabalhadores/as em teletrabalho por tipologia de contrato

Quadro 10 – Nº de trabalhadores/as por modalidades de horário, segundo o género

Quadro 11 – Nº de horas de trabalho suplementar, por género, segundo a modalidade de prestação de trabalho

Quadro 12 – Remunerações mínimas e máximas por género

Quadro 13 – Despesa em euros com Encargos com pessoal

Quadro 14 - Despesa em euros com Suplementos remuneratórios

Quadro 15 - Despesa em euros com Prestações sociais

Quadro 16 – Nº de ações e participação em formação por tipologia e duração

Quadro 17 - Nº de participações em ações de formação, por grupo profissional

Quadro 18 – Despesas com formação no ano de 2025

Quadro 19 – Nº de acidentes de trabalho e dias perdidos em “in-itiniere”

Quadro 20 – Nº de acidentes de trabalho e dias perdidos em “no local de trabalho”

Quadro 21 – Nº de exames médicos efetuados e encargos

01 | NOTA INTRODUTÓRIA

NOTA INTRODUTÓRIA

O balanço social na administração pública portuguesa é um instrumento de gestão e de transparência que visa fornecer uma visão abrangente sobre os recursos humanos, políticas de pessoal e indicadores sociais das entidades pública. Este documento permite monitorizar e avaliar a gestão de recursos humanos, promovendo boas práticas e a melhoria contínua na administração pública.

O relatório contém informações detalhadas sobre recrutamento, formação, remunerações, saúde e segurança no trabalho, entre outros. No contexto da administração pública portuguesa, é uma obrigação legal regulamentada pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que estabelece a obrigatoriedade da elaboração do balanço social por parte de organismos públicos e institui o seu conteúdo, reportado a 31 de dezembro de 2025.

1.1. ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL

O Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P, é um Instituto Público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, com capacidade jurídica de intervenção sobre todo o território nacional, atuando sob a superintendência e tutela do Ministro dos Assuntos Parlamentares e da Ministra da Juventude e Modernização.

No âmbito das suas atribuições estabelece relações de cooperação com entidades públicas e/ou privadas, nacionais e estrangeiras, sem que tais relações impliquem delegação ou partilha de atribuições e competências, mantendo-se fiel à sua missão de ser um Instituto de execução de uma política integrada e descentralizada, para as áreas do desporto e da juventude.

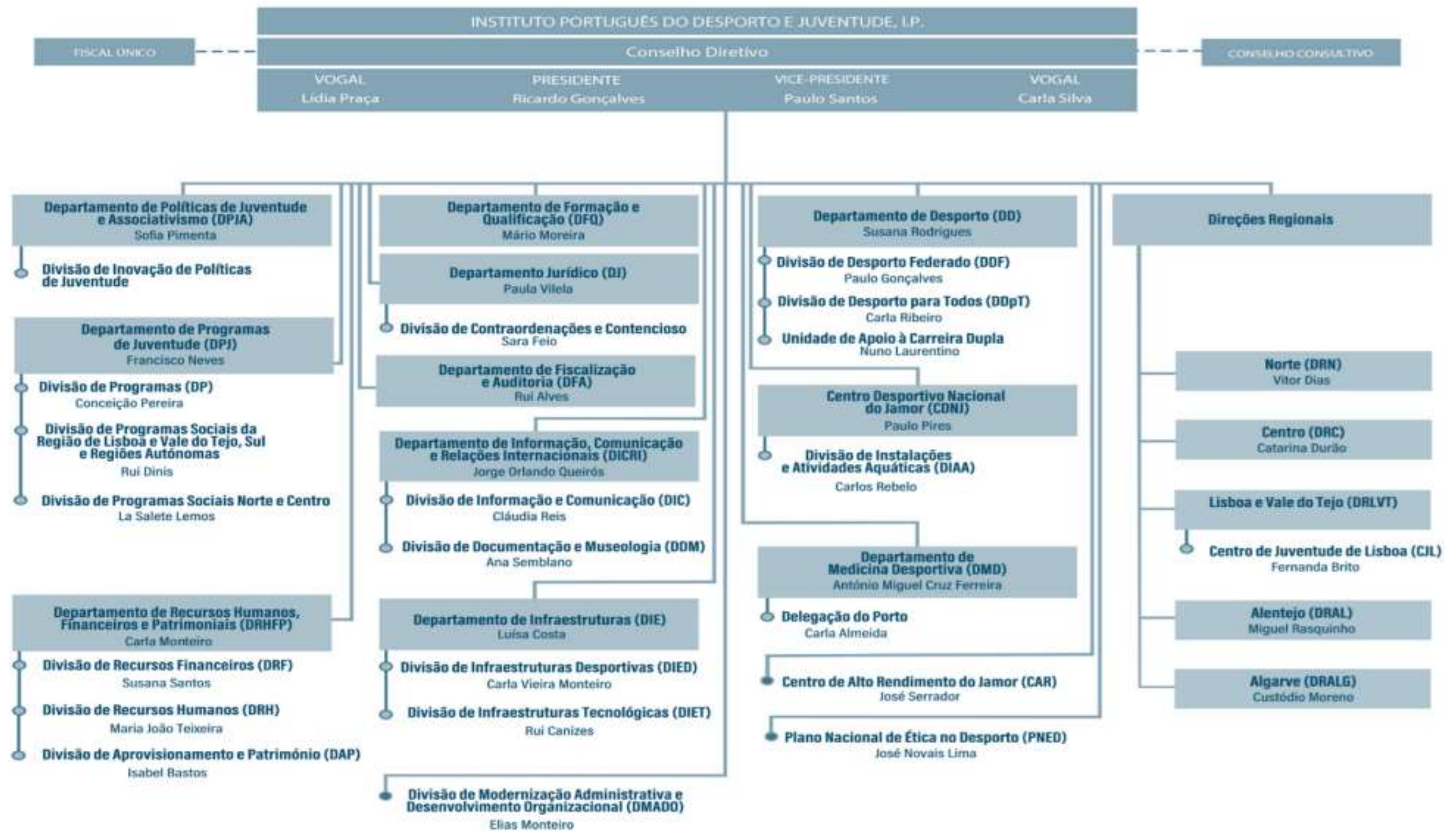
LEI ORGÂNICA

- Decreto-Lei n.º 98/2011, de 21 de setembro
- Decreto-Lei n.º 132/2014 de 3 de setembro (1ª alteração)
- Decreto-Lei n.º 35/2022, de 20 de maio (2ª alteração)
- Decreto-Lei n.º 41/2023, de 2 de junho (3ª alteração)

ESTATUTOS

- Portaria n.º 11/2012 de 11 de janeiro
- Portaria n.º 231/2015 de 6 de agosto (1ª alteração)
- Portaria n.º 27/2024, de 30 de janeiro (2ª alteração)

1.2. ESTRUTURA ORGÂNICA



02 | CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

- Total de Trabalhadores
- Trabalhadores com deficiência
- Antiguidade
- Entradas e Saídas
- Estrutura Etária
- Estrutura Académica
- Distribuição por género
- Distribuição por tipo de vínculo

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1 TRABALHADORES POR CARGO / CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO

Em **31 de dezembro de 2025**, o Instituto Português do Desporto e Juventude, contava com um **total de 421** trabalhadores/as, distribuídos/as pelos diferentes cargos, carreiras e profissões e respetivas modalidades de vinculação, nomeadamente:

CTFPTI-contrato de trabalho por tempo indeterminado

CTTRI- contrato de trabalho a termo resolutivo incerto;

CS-comissão de serviço;

PS-prestação de serviços na modalidade de avença

Gráfico 1. Distribuição do total de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação a 31-12-2025

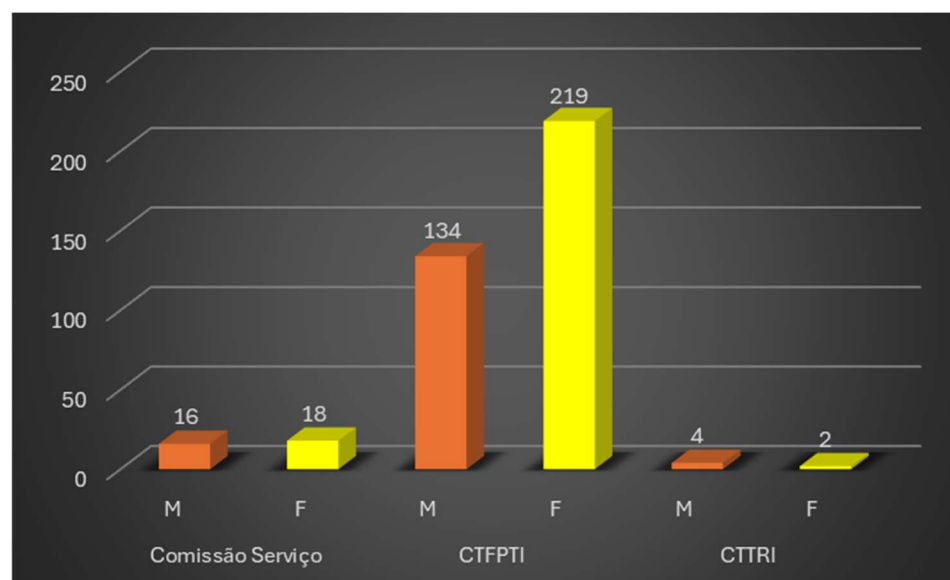


Do total de 455 postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal de 2025, o número de trabalhadores/as com vínculo de emprego público a 31/12/2025 totalizava 393 ativos, aí incluídos 34 dirigentes e 3 coordenadores de equipas multidisciplinares, distribuídos segundo a carreira e modalidade de vinculação, conforme **Quadro 1**.

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

As carreiras onde se concentra o maior número de ativos humanos são as de **técnico superior** (214) e de **assistente técnico** (101), correspondendo respetivamente a **54,45%** e **25,70%** do total de efetivos, verificando-se nas mesmas uma taxa de feminização de 61,68% e 70,30%, respetivamente.

Gráfico 2. Nº de Trabalhadores/as, segundo a modalidade de vinculação e género



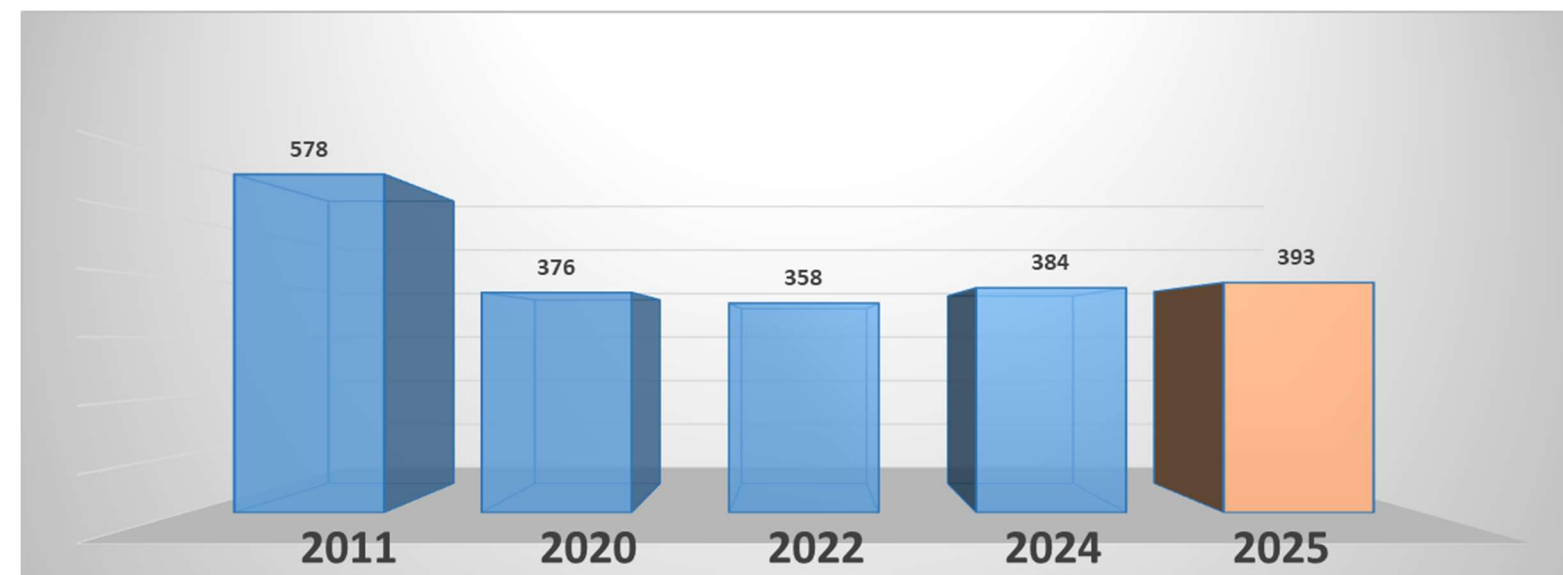
Quadro 1 – Nº de trabalhadores/as, por grupo profissional, segundo a modalidade de vinculação e género

Cargo/Carreiras		Comissão de Serviço		CTFPTI		CTTRI		TOTAL		%		TOTAL GLOBAL	% TOTAL GLOBAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Cargos não inseridos em carreiras	Dirigente superior de 1º grau	1						1	0	0,25	-	1	0,25
	Dirigente superior de 2º grau	1	2					1	2	0,25	0,51	3	0,76
	Dirigente intermédio de 1º grau	8	7					8	7	2,04	1,78	15	3,82
	Dirigente intermédio de 2º grau	6	9					6	9	1,53	2,29	15	3,82
Carreiras regime geral	Técnico Superior			81	130	1	2	82	132	20,87	33,59	214	54,45
	Assistente técnico			30	71			30	71	7,63	18,07	101	25,70
	Assistente operacional			8	6			8	6	2,04	1,53	14	3,56
Carreiras regime especial ou não revistas	Informático			5	1			5	1	1,27	0,25	6	1,53
	Doc. do Ens. Básico e Secundário			3	6			3	6	0,76	1,53	9	2,29
	Médico			4		3		7	0	1,78	-	7	1,78
	Enfermeiro			1				1	0	0,25	-	1	0,25
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			2	4			2	4	0,51	1,02	6	1,53
	Técnico Superior de Saúde				1			0	1	-	0,25	1	0,25
Total		16	18	134	219	4	2	154	239	39,19	60,81	393	

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O número de ativos em efetividade de funções entre 2011 e 2025 decresceu 32%, em resultado do processo de fusão (2012), do processo de racionalização de efetivos (2015); e do processo de rescisão de contratos por mútuo acordo (2015, 2016)

Gráfico 3. Evolução de efetivos desde o processo de fusão até 31/12/2025



2.2 Nº DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

Do total dos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, 239 são do género feminino e 154 do género masculino, correspondendo a uma **taxa de feminização** de **60,81%**.

$$Taxa\ de\ Feminização = \frac{Total\ de\ trabalhadoras\ do\ sexo\ Feminino}{Total\ de\ recursos\ hu} \times 100$$

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Quadro 2 – N° de trabalhadores/as, por escalão etário, segundo o género

Trabalhadores por carreira segundo escalão estário e género	< 20 anos		[20-24]		[25-29]		[30-34]		[35-39]		[40-44]		[45-49]		[50-54]		[55-59]		[60-64]		65-59]		> 70 anos		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	
Assistente Operacional													1				5	1	1	3	1	2			14
Assistente Técnico					1		1	2	3	5		3	3	3	1	8	5	20	9	23	7	7			101
Dirigentes Intermédios 1.º Grau											1	1	1	1	1	3		1	5	1					15
Dirigentes Intermédios 2.º Grau													2	3	3	1	1	2		3					15
Dirigentes Superiores 1.º Grau															1										1
Dirigentes Superiores 2.º Grau									1							1				1					3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									1					1	1	4			1	1					9
Enfermeiro									1																1
Informático											1				1		2		1			1			6
Médicos					2		1		2										2						7
Técnico Superior					4	1	3	5	10	9	12	17	18	16	11	20	16	34	6	22	2	8			214
Técnico Superior de Saúde															1										1
TSDT								1				1	1	1	1			1							6
Total	0	0	0	0	7	1	5	8	18	14	14	22	26	25	20	38	29	59	25	54	10	18	0	0	393
Percentagem por escalão etário	0		0		2,04		3,31		8,14		9,16		12,98		14,76		22,39		20,10		7,12		0		

Considerando que 35,62% dos ativos tem idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, conclui-se, conforme demonstrado no **Quadro 2**, que **64,38% dos ativos humanos** do Instituto Português do Desporto e Juventude **tem idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos** e destes **27,23% tem idades compreendidas entre os 60 e os 69 anos**.

O **leque etário** é de **2,76**, sendo a idade do/a “trabalhador/a mais novo/a”, de 25 anos e a do/a “trabalhador/a mais velho/a”, de 69 anos.

$$\text{leque Etário} = \frac{\text{Idade trabalhador mais idoso}}{\text{Idade trabalhador mais jovem}}$$

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O **índice de envelhecimento** no IPDJ (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é significativo, representando um total de **49,62%** (195) do total de efetivos, observando-se um acréscimo de 1,62% comparativamente a 2024.

$$\text{Índice de envelhecimento} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de RH com } > 55 \text{ anos}}{\text{Total de RH}} \times 100$$

2.3 TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO

182 ativos tem uma antiguidade no serviço entre os 30 e os 59 anos, representado **46,31% do universo de ativos humanos**, e destes, 36 trabalhadores/as têm 40 ou mais anos de serviço.

As carreiras, técnica superior correspondendo a 214 do universo de trabalhadores/as do IPDJ, 81 têm entre 30 ou mais anos de serviço.

De referir, ainda, que dos/as 101 assistentes técnicos/as em exercício de funções a 31 de dezembro de 2025, 69 têm entre 30 ou mais anos de serviço.

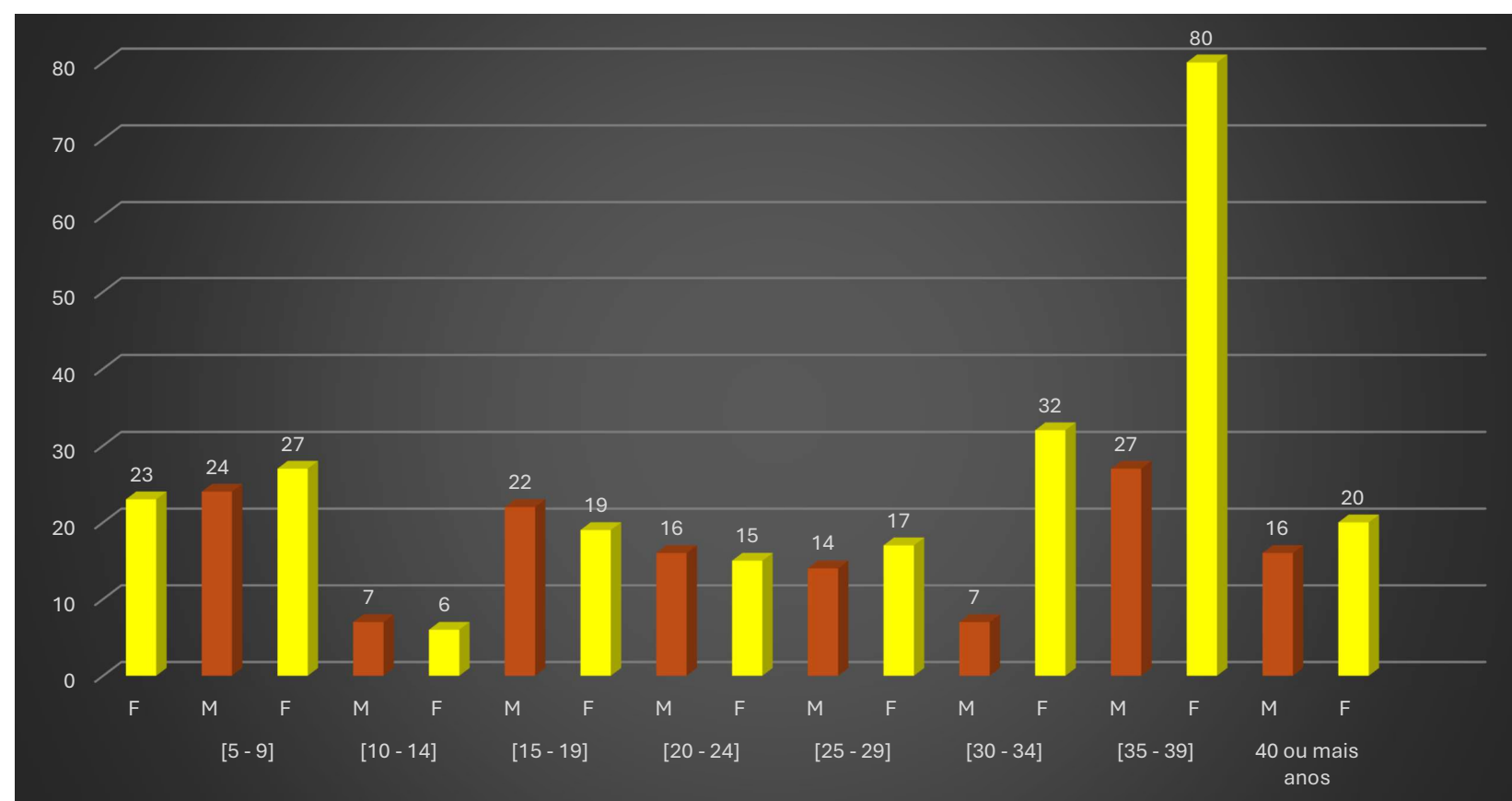
Quadro 3 – N° de trabalhadores/as, segundo a antiguidade e género

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo nível de antiguidade e género	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	
Assistente Operacional	1						1				1	1	1	1	2	4	2		14
Assistente Técnico	1	6	3	5	1	1			3	3	5	4	1	13	9	27	7	12	101
Dirigentes Intermédios 1.º Grau							2	1	1	4		1			4	1	1		15
Dirigentes Intermédios 2.º Grau			1	1	1		2	1		2	1	1	1	3				1	15
Dirigentes Superiores 1.º Grau	1																		1
Dirigentes Superiores 2.º Grau	1										1		1						3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			1								1	2		3	1	1			9
Enfermeiro					1														1
Informático	1								1		1						2	1	6
Médicos	5		1								1								7
Técnico Superior	11	17	18	20	4	5	17	15	9	5	5	7	4	10	12	49	2	4	214
Técnico Superior de Saúde										1									1
TSDT				1				2	2					1					6
Total	21	23	24	27	7	6	22	19	16	15	14	17	7	32	27	80	16	20	393
Percentagem por antiguidade no serviço	11,20		12,98		3,31		10,43		7,89		7,89		9,92		27,23		9,16		

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Ainda relativamente à antiguidade na função pública os intervalos compreendidos entre os 30 e os 39 anos de serviço, registam o maior número de trabalhadores/as, com predominância para o género feminino. Neste intervalo estão 146 trabalhadores/as, pertencentes a todas as carreiras e destes, 125 pertencem à carreira de assistente técnica (50) e técnica superior (75).

Gráfico 4 – Nº de trabalhadores/as segundo a antiguidade e género



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.4 TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

A licenciatura é o grau académico com maior representatividade no Instituto, com 209 trabalhadores/as licenciados/as (82 do género masculino e 127 do género feminino), correspondendo a 53,18% dos efetivos.

Como se observa no **Quadro 3**, é igualmente neste universo de 53,18% de efetivos que reside o maior número de ativos com antiguidade superior a 30 anos de serviço (81 técnicos superiores).

O nível de escolaridade superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) traduz-se em 71,50% (281 trabalhadores/as) do total de ativos humanos do Instituto.

Quadro 4 – Nº de trabalhadores por nível de escolaridade

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo escalão estário e género	< 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		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	
Assistente Operacional			3	2	3	1	1	3			1										14
Assistente Técnico					1	1	5	7	2	11	20	47			2	3		2			101
Dirigentes Intermédios 1.º Grau															6	5	1	2	1		15
Dirigentes Intermédios 2.º Grau															4	8	1	1	1		15
Dirigentes Superiores 1.º Grau															1						1
Dirigentes Superiores 2.º Grau															1	1		1			3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															1	3	2	3			9
Enfermeiro															1						1
Informático											3	1			2						6
Médicos															1		6				7
Técnico Superior															61	103	18	26	3	3	214
Técnico Superior de Saúde																		1			1
TSDT															2	4					6
Total	0	0	3	2	4	2	6	10	2	11	24	48	0	0	82	127	28	36	5	3	393
Percentagem por nível de escolaridade	0,00		1,27		1,53		4,07		3,31		18,32		0,00		53,18		16,28		2,04		

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.5 TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO, POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MODO DE OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

No ano de 2025, entraram/regressaram no/ao IPDJ, 51 trabalhadores/as pertencentes às seguintes carreiras e cargos e nas modalidades que se indicam:

Quadro 5 – Nº de trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por carreira e modo de ocupação de posto de trabalho

Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	Novo recrutamento		Recrutamento interno		Mobilidade		Cedência		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de Serviço		Outras situações		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente Operacional														1	1
Assistente Técnico	1		2	3										3	9
Dirigentes Intermédios 1.º Grau											1	1			2
Dirigentes Intermédios 2.º Grau											1	1			2
Dirigentes Superiores 1.º Grau															0
Dirigentes Superiores 2.º Grau															0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					1										1
Enfermeiro															0
Informático															0
Médicos	2		1												3
Técnico Superior	4	4	2	6		5			2	1	2	1	2	3	32
Técnico Superior de Saúde				1											1
TSDT															0
Total	7	4	5	10	1	5	0	0	2	1	4	3	2	7	51

Em “outras situações” estão incluídos os/as trabalhadores/as regressados de doença superior a 6 meses.

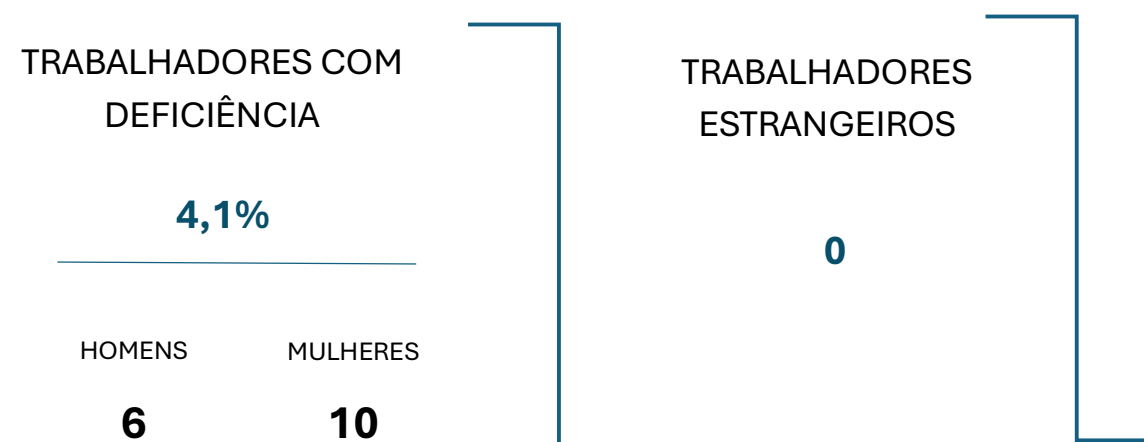
2.6 SAÍDA DE TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO, POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA

Saíram do IPDJ no ano em análise, 2 dirigentes intermédios de 1.º grau, 4 dirigentes intermédios de 2.º grau e 1 técnico Superior, por suspensão das respetivas comissões de serviço, ao abrigo do Despacho n.º 2741/2020, de 28/02 e do Despacho n.º 7287/2020, de 20/07.

Quadro 6 – N.º de saídas de trabalhadores/as nomeados e em comissão de serviço

Saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço	M	F	Total
Dirigentes Intermédios 1.º Grau	2		2
Dirigentes Intermédios 2.º Grau	1	3	4
Técnico Superior	1		1
Total	4	3	7

2.7 TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA / TRABALHADORES ESTRANGEIROS



2.8 SAÍDA DE TRABALHADORES CONTRATADOS, POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA

Durante o ano de 2025, saíram do IPDJ, I.P. 35 trabalhadores/as com contrato por tempo indeterminado, correspondendo a um índice de saídas de 8,9%, valor muito próximo do ano de 2024 (8,6%).

A carreiras onde se registara maior número de saídas foi a de técnico superior (24).

Quadro 7 – Nº de saídas, por carreira, segundo o motivo

Contagem das saídas dos trabalhadores/as contratados/as	Morte		Caducidade		Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia		Mobilidade		Cedência		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente Operacional					1														2	1	2	3	
Assistente Técnico					1	2										1			1	2	2	5	7
Técnico Superior					2	3									4	8	1			6	6	17	24
Técnico Superior de Saúde																			1	0	1	1	1
Total	0	0	0	0	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	4	9	1	0	1	11	10	25	35

A maioria dos/as trabalhadores/as que saíram, são do género feminino (25), o que representa **71,43%** do total dos trabalhadores que saíram em 2025, predominando quanto aos motivos, a “Mobilidade” (13) e as “outras opções” (12).

Assim, o **índice de rotatividade** geral, que reflete o nível de rotação dos trabalhadores durante o não em apreço, que foi de **11,83%**, valores muito aproximados ao ano de 2024 (11%).

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Entradas} + \text{Saídas em 2025} / 2}{\text{Pessoas ao serviço em 31 de dezembro de 2025}} \times 100$$

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DE TRABALHADORES, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO E GÉNERO

No que concerne à mudança de situação dos trabalhadores/as, verificaram-se 171 mudanças, e devendo-se principalmente a “Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório”, das quais 65 do sexo masculino e 106 do sexo feminino.

Quadro 8 – N.º de trabalhadores/as com mudança de situação

Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, segundo o motivo e género	M	F	Total
Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	62	102	164
Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório por opção gestionária	3	4	7
Total	65	106	171

2.10 ÍNDICE DE TECNICIDADE / ÍNDICE DE ENQUADRAMENTO

Tendo em conta o número total de trabalhadores/as do IPDJ, o **Índice de Tecnicidade** alcançado é de **62,09%** e o **Índice de Enquadramento**, considerando o total dos dirigentes em funções, é de **8,65%**.

A taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de **52,94%**.

$$\text{Índice de Tecnicidade} = \frac{N.º \text{ de técnicos superiores} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{N.º \text{ de dirigentes} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.11 POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO

A 31 de dezembro de 2025, existiam **12** postos de trabalho previstos e não ocupados, nas carreiras de técnico superior (7), assistente operacional (2), informático (1), técnico superior de diagnóstico e terapêutica (1) e assistente técnico (1).

03 | RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

- Tipologia da prestação do trabalho
- Modalidades de horário
- Trabalho Suplementar
- Absentismo
- Disciplina
- Encargos com Pessoal
- Encargos com trabalho suplementar
- Encargos com prestações sociais
- Estrutura Remuneratória

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.1 TRABALHADORES POR TIPOLOGIA DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO

A 31/12/2025 existiam no IPDJ **154** trabalhadores/as com contratos de teletrabalho, abrangendo **39,15%** do universo de trabalhadores/as com vínculo de emprego público, incluindo 34 dirigentes e 3 coordenadores de equipas multidisciplinares.

Quadro 9 – Nº de trabalhadores/as em teletrabalho por tipologia de contrato

Tipologia de contrato em teletrabalho	M	F	Total
Regime código do trabalho	4	5	9
Regime do regulamento de teletrabalho	50	92	142
Regimo de incentivos no interior	1	2	3
Total	55	99	154

3.2 TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, a jornada contínua, a isenção de horário e o horário rígido, sem prejuízo dos períodos em regime de teletrabalho adotados pelos/as trabalhadores/as cujas funções o permitiam, os/as quais mantiveram a prática dos horários praticados em regime presencial.

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

Quadro 10 – N° de trabalhadores/as por modalidades de horário, segundo o género

Trabalhadores/as segundo a modalidade de horário de trabalho e género	M	F	Total	% Total Global
Flexível	125	201	326	82,95
Jornada Contínua	13	20	33	8,40
Isenção de horário	16	18	34	8,65
Total	154	239	393	

Considerando as modalidades de horário de trabalho praticadas verifica-se o seguinte:

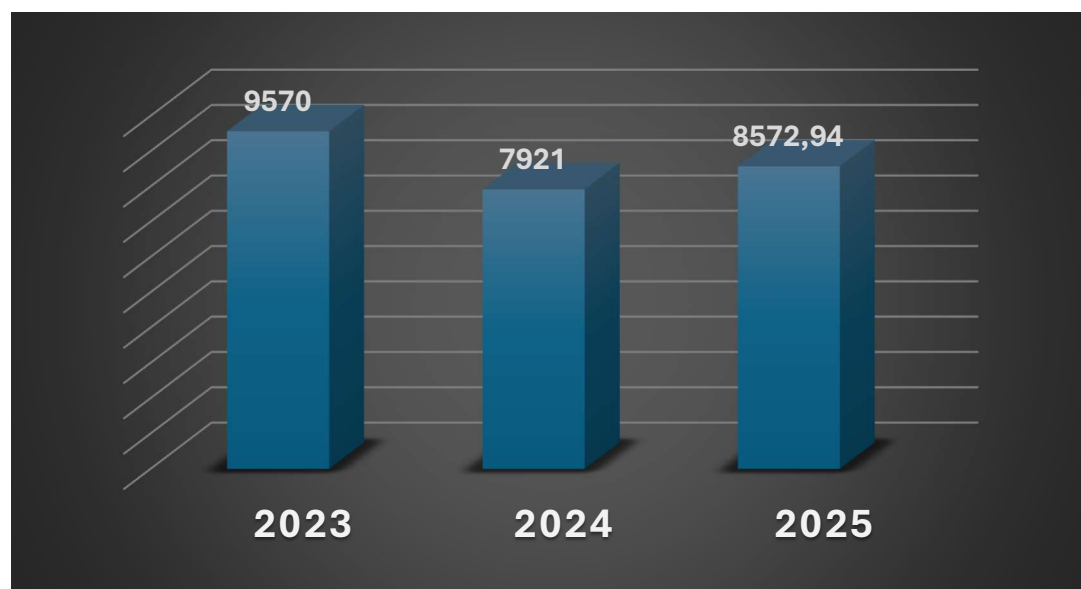
-  Cerca de 82,95% trabalhadores/as (326) desempenharam funções em regime de horário de trabalho flexível;
-  Têm isenção de horário, 8,65% dos/as trabalhadores/as, sendo 34 dirigentes e 3 coordenadores de equipas multidisciplinares;
-  A modalidade de horário de jornada contínua é praticada por 8,4% dos/as trabalhadores/as (33).

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.3 HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÉNERO E A MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO

No IPDJ, ao longo do ano de 2025, foram prestadas **8.572,94** horas em trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, trabalho em dias de descanso semanal complementar e em dias de feriado. Este valor representa um aumento de cerca de 8,23% face ao trabalho suplementar realizado em 2024.

Gráfico 5 – Evolução de custos com trabalho suplementar realizado



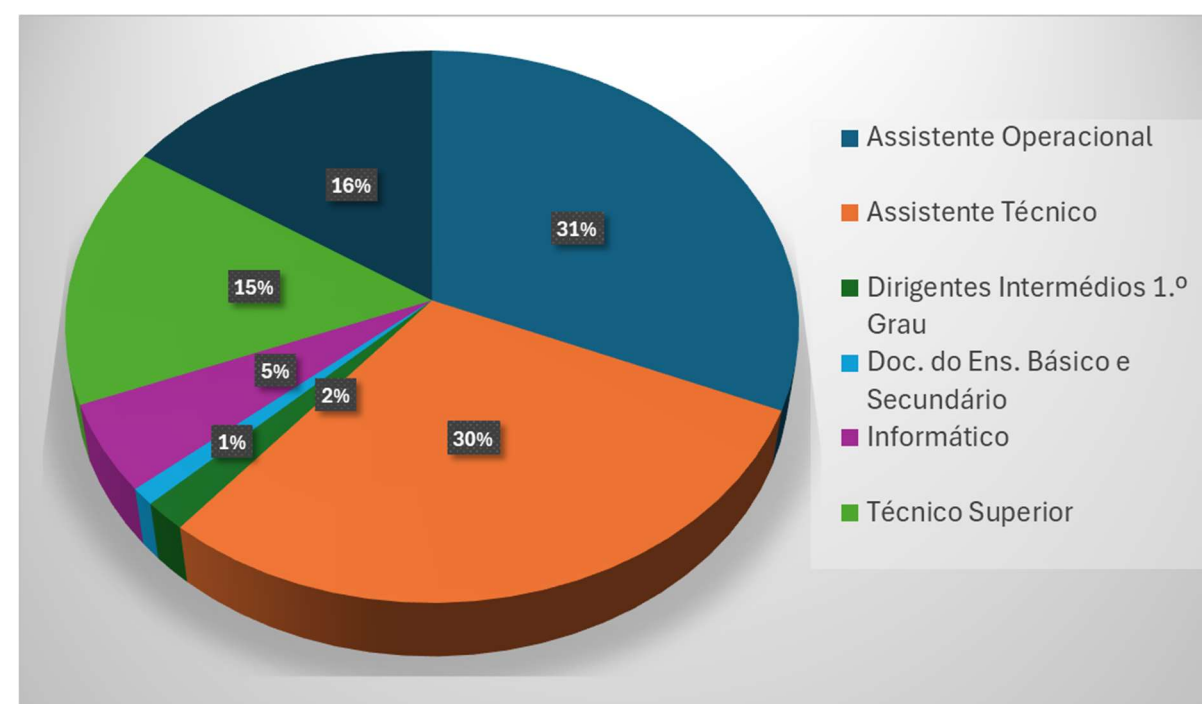
Quadro 11 – Nº de horas de trabalho suplementar, por género, segundo a modalidade de prestação de trabalho

Horas de trabalho suplementar segundo a modalidade de prestação de trabalho	Genero	Sub-total	Total
Trabalho suplementar diurno	M	3612,01	4733,06
	F	1121,05	
Trabalho suplementar noturno	M	0	0
	F	0	
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	M	473,42	1691,31
	F	1217,89	
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	M	768,45	2098,01
	F	1329,56	
Trabalho em dias de feriados	M	14	50,56
	F	36,56	
Total			8572,94

O maior número de horas de trabalho suplementar foi efetuado por trabalhadores/as integrados/as na carreira de assistente operacional, verificando-se um total de 2.687,2 horas, seguindo-se pelas carreiras de assistentes técnicos com um total de 2.545,8 horas e técnica superior com um total de 1.319,0 horas.

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

Gráfico 6 – Distribuição do trabalho suplementar realizado por carreira



3.4 DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÉNERO E O MOTIVO

O número total de ausências ao trabalho, no ano de 2025, foi de **18.039,42** dias.

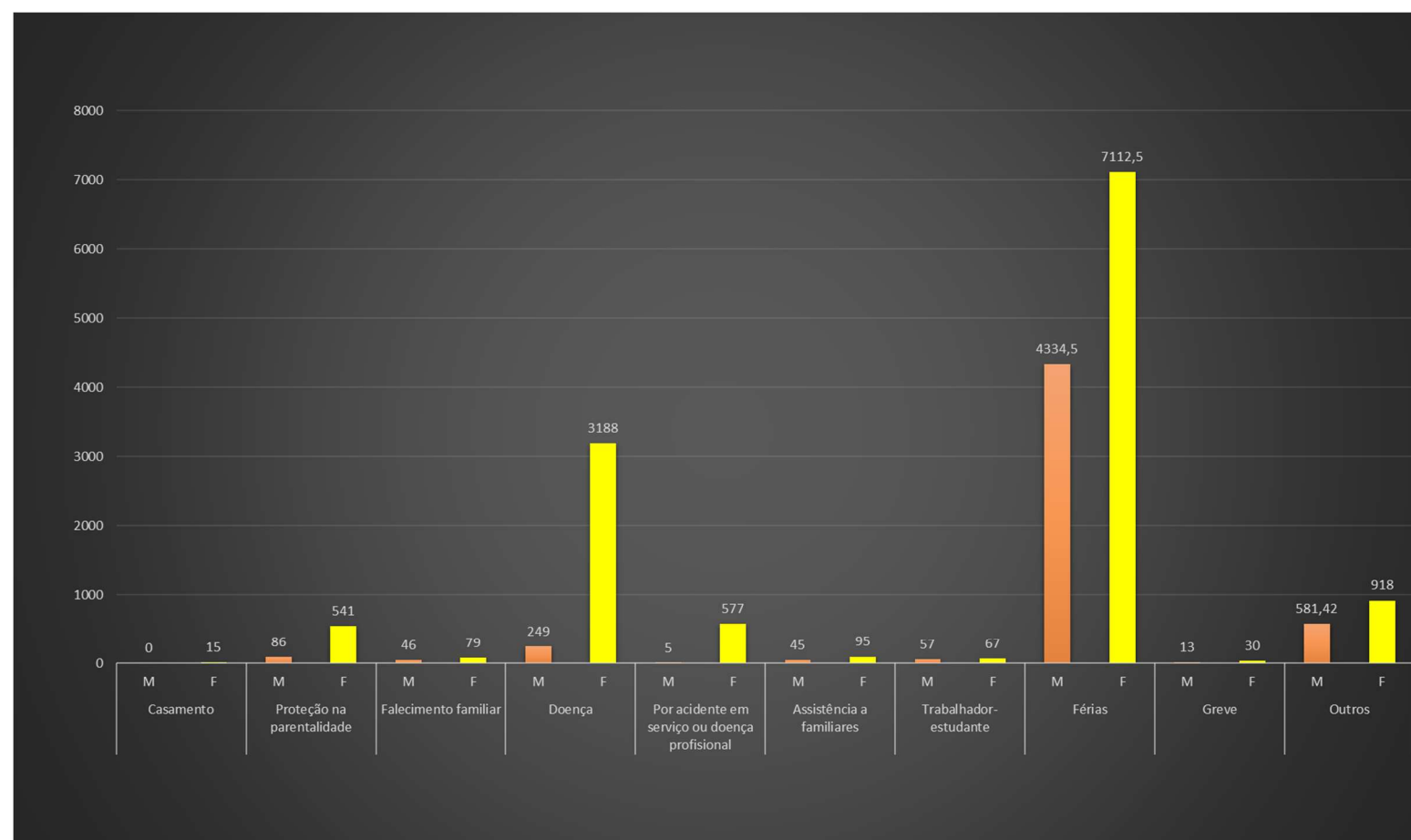
No que respeita a motivos de ausência ao serviço, o maior número de registos recai sobre o fator por conta do período de férias, atingindo os 11.447 dias, correspondendo a 63,46% do total dos dias de ausência.

Entre os motivos de ausência mais frequentes encontramos doença, com 2650 dias correspondendo a 19,05% e ausências designadas como “outros”, abrangendo motivos como: Campanhas eleitorais; Doação de Sangue; Licenças desportiva; Etc., com 1499,42 dias, correspondendo a 8% do total de ausências.

De referenciar as ausências por acidente em serviço ou doença profissional que registou um total de 582 dias, correspondendo a 3,23% do total de ausências, onde se observa um ligeiro aumento em relação ao ano anterior.

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

Gráfico 7 – Ausência ao trabalho por tipo de justificação



TRABALHADORES EM GREVE E TEMPO DE PARALIZAÇÃO

0,24%

DIAS

43

TEMPO

301H

Relativamente a faltas por motivo de greve, essas decorreram em 5 momentos distintos durante o ano de 2025, nos meses de fevereiro, maio, outubro e duas vezes no mês de dezembro, devendo-se a reivindicações serem sobre aumentos salariais.

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

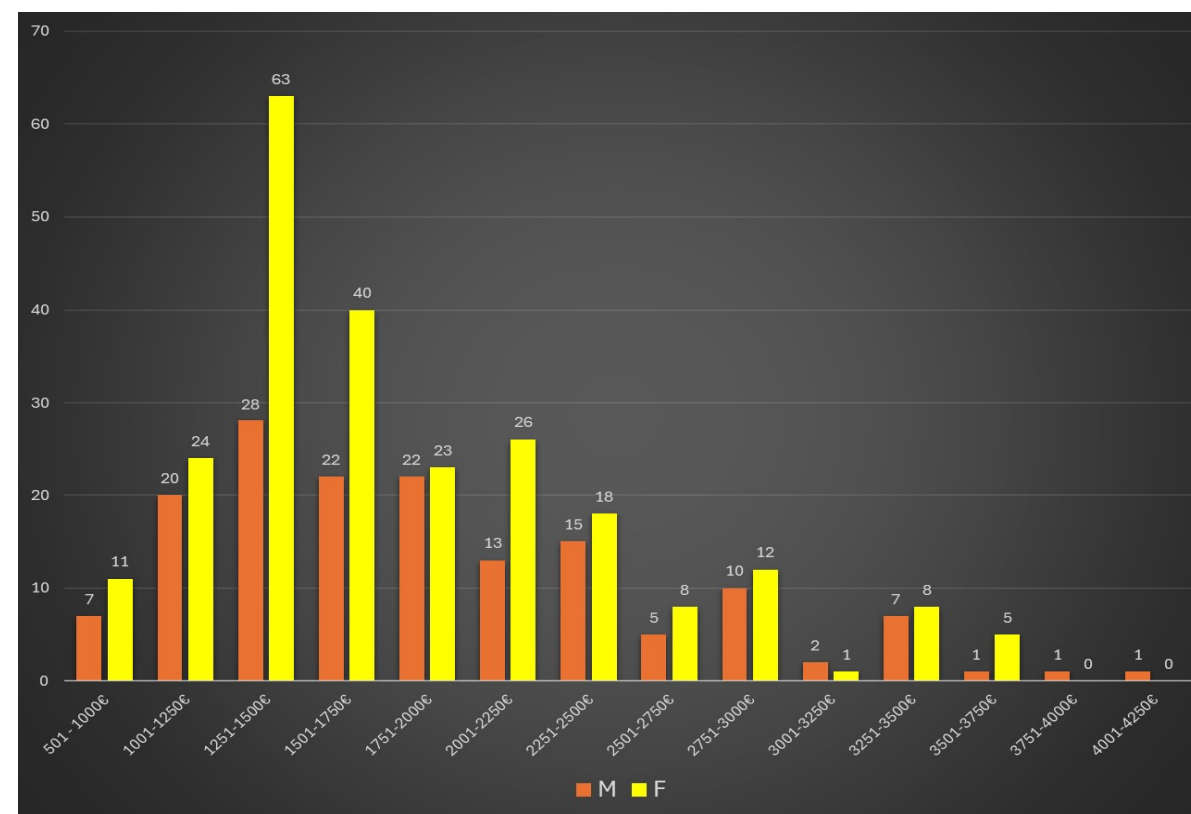
3.5 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO

Analisando as remunerações ilíquidas, tendo como período de referência o processamento remuneratório do mês de dezembro de 2025, verifica-se que o escalão de remuneração mais baixo, de 501€ a 1.000€, incluem-se 4,58% dos/as trabalhadores/as, nomeadamente com 18 trabalhadores/as.

O maior número de trabalhadores/as encontrasse no escalão salarial 1.250€ a 1.500€, ou seja, 23,16% dos/as trabalhadores/as, nomeadamente com 91 trabalhadores/as.

De salientar que 38,93% totalidade dos/as trabalhadores/as auferem remunerações ilíquidas iguais ou inferiores a 1.500€, ou seja, totaliza 153 trabalhadores/as neste enquadramento, dos quais 55 são homens e 98 são mulheres.

Gráfico 8 – Escalões de remuneração segundo o género



RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

A **remuneração mínima** auferida é de 878,41€ atribuída no universo dos trabalhadores do sexo masculino e de 979,05€ no universo de trabalhadores do sexo feminino.

A **remuneração máxima** é de 4.096,10€ atribuída a 1 trabalhador do sexo masculino, e sendo a remuneração mais elevada auferida por uma trabalhadora do sexo feminino, corresponde a 3.746,80€.

Quadro 12 – Remunerações mínimas e máximas por género

Remuneração	M	F
Mínima (€)	878,41 €	979,05 €
Máxima (€)	4 096,10 €	3 746,80 €

3.6 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS, COM PESSOAL

Em 2025 os encargos com o pessoal totalizaram os **13.919.099,65€**.

Dos diferentes tipos de encargos anuais com pessoal, as remunerações base, que representam **73,82%** do total dos encargos com o pessoal, os suplementos remuneratórios, que apresentam uma percentagem de **2,53%** dos encargos, os prémios de desempenho **0,17%**, as prestações sociais com uma percentagem de **3,92%**; os benefícios sociais **0,31%** e, outros encargos com pessoal (despesas com a Caixa Geral de Aposentações; Segurança Social e Serviços Sociais da AP), somam **19,25%**.

Quadro 13 – Despesa em euros com Encargos com pessoal

Encargos anuais com pessoal	
Remuneração base	10 274 413,72 €
Suplementos remuneratórios	352 680,75 €
Prémios de desempenho	23 865,89 €
Prestações sociais	546 260,79 €
Benefícios sociais	42 490,80 €
Outros encargos com pessoal	2 679 387,70 €
	13 919 099,65 €

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.7 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Os suplementos remuneratórios no total de **352.680,75€**, sobressaem os encargos com trabalho suplementar no valor de 115.295,21€, as despesas de representação no valor de 146.107,99€, e ajudas de custo no valor de 47.981,34€.

Quadro 14 – Despesa em euros com Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	
Trabalho suplementar (diurno/noturno)	115 295,21 €
Abono para falhas	12 043,45 €
Fixação na periferia	1 338,00 €
Participação em reuniões	321,50 €
Ajudas de custo	47 981,34 €
Representação	146 107,99 €
Secretariado	1 150,75 €
Outros suplementos remuneratórios	28 442,51 €
	352 680,75 €

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.8 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

As **prestações sociais** (subsídio de refeição; subsídios no âmbito da proteção na parentalidade; abono de família; acidentes de trabalho) em 2025 foram de **546 260,79€**.

Quadro 15 – Despesa em euros com Prestações sociais

Encargos com prestações sociais	
Subs no âmbito da proteção da parentalidade	1 480,32 €
Abono de família	12 856,92 €
Acidente de trabalho e doença profissional	7 808,51 €
Subsídio de refeição	521 267,60 €
Outras prestações sociais	2 847,44 €
	546 260,79 €

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.9 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No IPDJ existem **52 trabalhadores/as sindicalizados/as**, equivalente a aproximadamente, 13,23% do total dos trabalhadores/as, existindo, ainda, em gestão corrente até realização de próximo ato eleitoral, 5 trabalhadores/as eleitos/as, para a comissão de trabalhadores/as

3.10 DISCIPLINA

Durante o ano de 2025 não foi instaurado, nem transitaram de anos anteriores, qualquer processo nem decisões disciplinares.

04 | FORMAÇÃO PROFISSIONAL

SINTESE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1 PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

Em 2025 registaram-se **383 ações de formação** que abrangeram **234 participantes**.

Do total de ações de formação frequentadas pelos/as trabalhadores/as, 342 tiveram duração inferior a 30 horas, tendo sido estruturada em função de quatro eixos estratégicos: Literacia digital e capacitação em IA; Comunicação e Liderança; Planeamento e Gestão de Recursos; Saúde no Alto Rendimento Desportivo.

Quadro 16 – Nº de ações em formação por tipologia e duração

	Menos de 30h	De 30h a 59h	De 60 a 119h	120h ou mais
N.º de Ações Externas	342	1	38	2

4.2 PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR GRUPO PROFISSIONAL SEGUNDO TIPO DE AÇÃO

Em termos de distribuição da participação em ações de formação profissional, por carreira, destacam-se as carreiras técnica superior e assistente técnica, que correspondem respetivamente a 61,11% e 22,65% das participações, consubstanciando 83,76% da participação em formação ao longo do ano.

Quadro 17 – Nº de participações em ações de formação, por grupo profissional

Carreira	N.º total de participações	%
Técnico Superior	143	61,11
Assistente técnico	53	22,65
Dirigente intermédio de 2º grau	13	5,56
Dirigente intermédio de 1º grau	9	3,85
Doc. do Ens. Básico e Secundário	4	1,71
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	4	1,71
Informático	3	1,28
Assistente operacional	1	0,43
Dirigente superior de 2º grau	1	0,43
Médicos	1	0,43
Enfermeiro	1	0,43
Técnico Superior de Saúde	1	0,43
Dirigente superior de 1º grau	0	0,00
	234	

4.3 DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Na qualificação dos seus ativos humanos, foram investidos **33.651,39€** (trinta e três mil, seiscientos e cinquenta e um euros e trinta e nove cêntimos). O valor supramencionado compreende apenas os custos diretos reportados que englobam o pagamento a entidades formadoras.

Quadro 18 – Despesas com formação no ano de 2025

Entidades Formadoras	Custos
INA	14 995,00 €
Outras Entidades	18 656,39 €
TOTAL	33 651,39 €

05 | SEGURANÇA E SAÚDE

5.1. NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA DURANTE O ANO, POR GÉNERO

No ano de 2025, verificaram-se **1** acidente no local de trabalho, que um implicou períodos superiores a 30 dias de baixa e incapaciade temporal e parcial.

O número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano a que se reporta o presente relatório corresponde a **243 dias**, que é um número bastante inferior face ao ano anterior, no qual o número de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho correspondia a 440 dias.

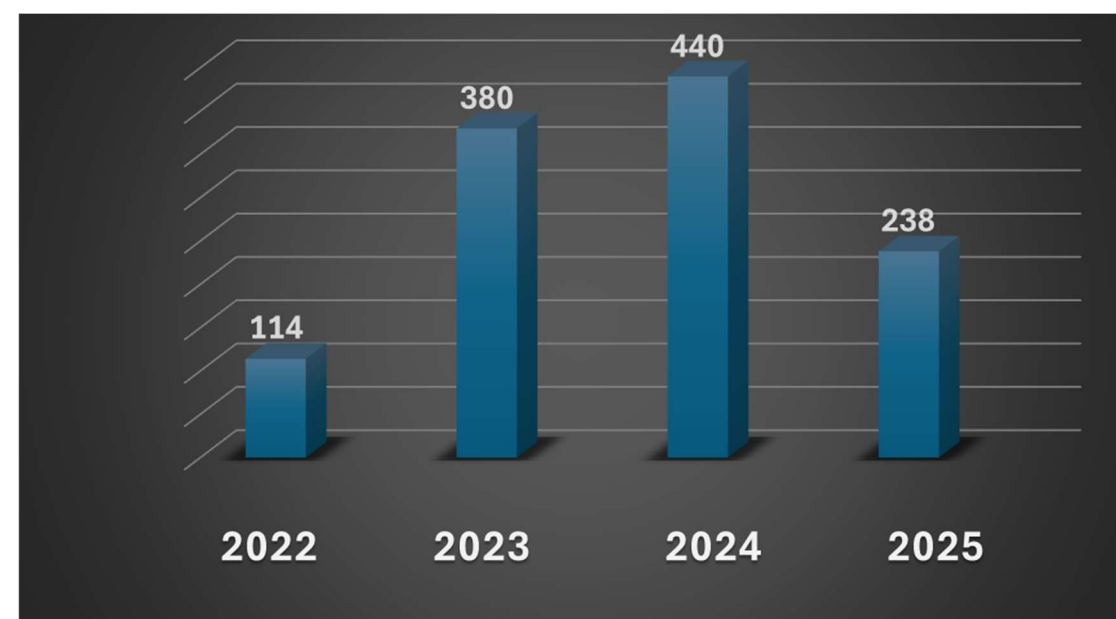
Quadro 19 – Nº de acidentes de trabalho e dias perdidos em “in itinere”

IN ITINERE		
N.º de acidentes de trabalho com baixa ocorridos em 2025 in itinere		
	M	F
Superior a 30 dias de baixa	0	1
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		
	M	F
N.º dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	0	238

Quadro 20 – Nº de acidentes de trabalho e dias perdidos em “no local de trabalho”

NO LOCAL DE TRABALHO		
N.º de acidentes de trabalho com baixa ocorridos em 2025 no local de trabalho		
	M	F
4 a 30 dias de baixa	1	0
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		
	M	F
N.º dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	5	0

Gráfico 9 – Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos nos últimos 4 anos



5.2 ENCARGOS COM ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO

Do investimento em saúde efetuado pelo IPDJ no ano de 2025, nomeadamente no que respeita a material de proteção dos/as seus/uas trabalhadores/as, destaca-se ainda o investimento efetuado em atividades de medicina (realização de consultas e exames médicos), perfazendo um total de **11.082,40€**.

Quadro 21 – Nº de exames médicos efetuados e encargos

Número e encargos das atividades de medicina no trabalho	Número	Valor
Exames de Admissão	6	
Exames periódicos	131	
Visitas	0	
Despesas		11 082,40 €

06 | AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.1 PARTICIPAÇÃO NO QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO POR MODALIDADE DE VÍNCULO E POR CARREIRA

O questionário de satisfação dos/as dirigentes e demais trabalhadores/as do IPDJ pretende ser um instrumento adicional de avaliação de desempenho, que permita ajudar a conhecer de forma mais aprofundada a opinião que todos/as têm sobre o IPDJ, visando a melhoria contínua do desempenho organizacional.

O questionário foi aplicado ao universo de efetivos do IPDJ, ou seja, numa amostragem que inclui trabalhadores/as e dirigentes intermédios do IPDJ num universo de 389 pessoas (valor de referência 31/12/2025), excluindo-se dirigentes superiores.

A taxa de resposta foi de **33,64%**, correspondendo a **144** inqueridos/as. A redução da taxa de resposta ao inquérito é residual em relação ao ano anterior -0,09% (as respostas em 2024 foram 148).

A taxa de satisfação global apurada foi de **64,47%**, valor idêntico ao ano anterior (64,52%).

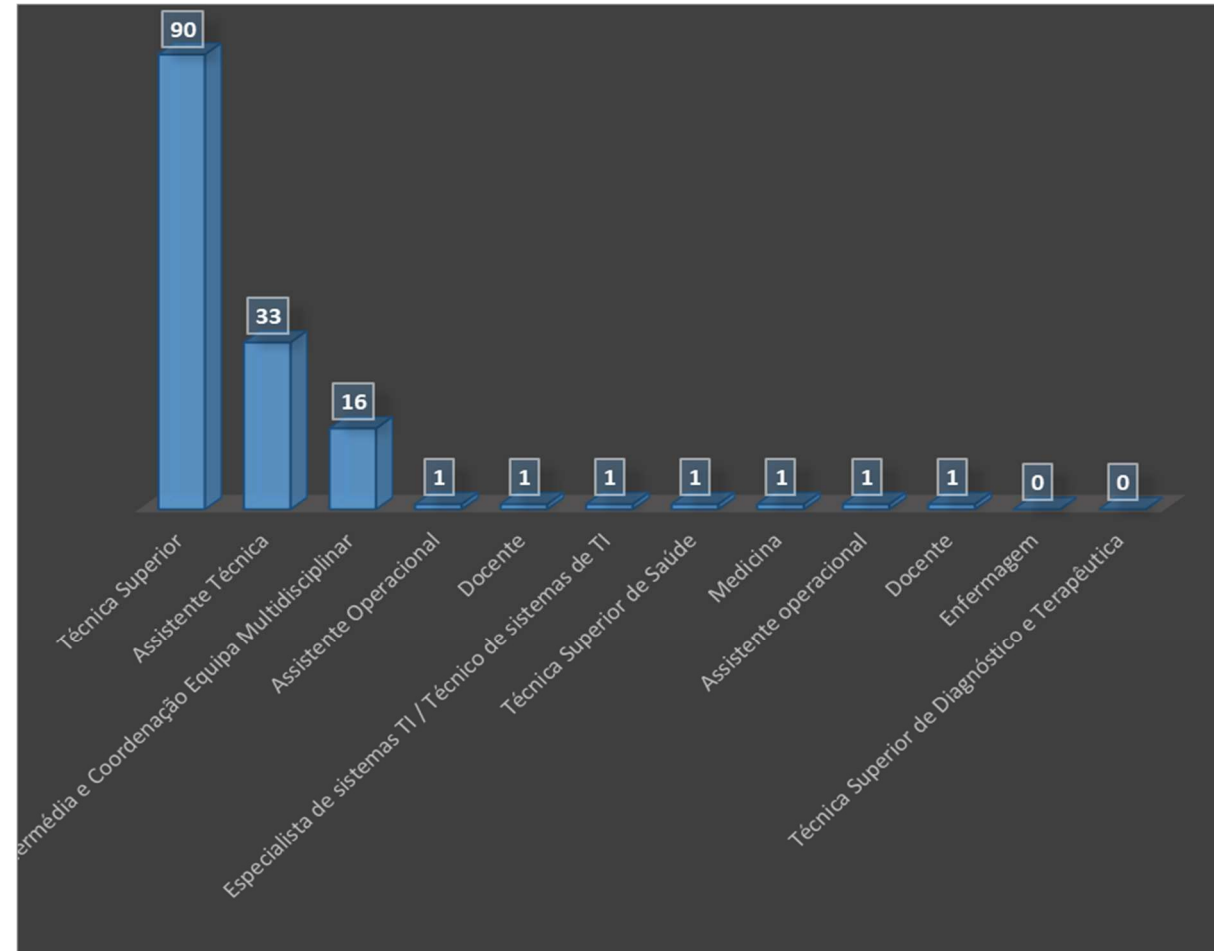
Os valores de resposta são coincidentes com o universo de efetivos do IPDJ, no que diz respeito à modalidade de vinculação e carreira ou cargo. Excetuando-se as categorias de Assistente Operacional, Enfermagem, Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, Medicina e de Docente que apresenta valores ligeiramente abaixo da amostragem.

Gráfico 10 – Nº de participantes segundo a modalidade de vinculação



AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

Gráfico 11 – Nº de participantes segundo a carreira/cargo



O questionário foi disponibilizado em formato online entre 27 de março a 3 de abril de 2026, foi efetuada a avaliação através da **escala de 5 níveis de Likert**, aproximando as opções qualitativas das afirmações / questões formuladas, mantendo, porém, a pontuação em cada opção.

Imagem 1 - escala de 5 níveis de Likert



AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

No que diz respeito aos indicadores gerais em análise, estes incidiram sobre questões como:

1. Formação e exigências profissionais;
2. Imagem institucional;
3. Envolvimento organizacional e reconhecimento;
4. Liderança superior
5. Liderança intermédia
6. Condições laborais.

6.2 FORMAÇÃO E EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

A formação contínua é essencial para responder às exigências profissionais e promover o desenvolvimento individual e organizacional. Com base no questionário realizado sobre o clima organizacional, apurou-se que cerca de **70%** dos inquiridos apontam **as ações de formação realizadas como sendo adequadas e pertinentes** do ponto de vista pedagógico. Mais de 79,2% da amostra concorda que os conhecimentos adquiridos foram partilhados com um ou mais colegas de equipa, 76,3% concorda que as ações de formação frequentadas em 2025 tiveram uma estrutura adequada e um conteúdo esclarecedor e útil.

Em relação a questões, relacionadas com as ações frequentadas contribuíram para a melhoria dos processos de trabalho e, portanto, do desenvolvimento profissional. Sendo este um indicador relevante, 70,9% concorda, 23,6% respondeu de forma neutra e apenas 5,6% dos inquiridos não corrobora desta opinião.

O aspeto que pende para maior negatividade tem a ver com a aplicabilidade dos conhecimentos em novos métodos de trabalho, onde, 36,8% Concorda, 36,8% respondeu de forma neutra e 7,7% discorda ou discorda totalmente.

A satisfação aumentou ligeiramente em relação ao ano anterior (62,4%).

AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.3 IMAGEM INSTITUCIONAL

A imagem institucional refere-se à perceção que os colaboradores e a sociedade têm sobre uma organização, empresa ou instituição. Essa imagem é construída através de diversos fatores, como a comunicação, a qualidade dos serviços prestados, e a interação com a comunidade envolvente.

Da amostra total do questionário de satisfação realizado aos colaboradores/as do IPDJ **53,8%** dos inquiridos/as encontram-se **satisfeitos com a imagem externa do instituto**, tendo respondido com “*satisfeito*” ou “*totalmente satisfeito*”. Do mesmo universo, **21% assinalou encontrar-se “nada satisfeito” ou “parcialmente satisfeito”**. Os restantes **25%**, não exprimiram uma opinião tendenciosa, optando pela opção “*nem satisfeito nem insatisfeito*”.

São os aspetos relacionados com a imagem externa do IPDJ e com o relacionamento com os cidadãos e a sociedade e capacidade da organização à mudança que apresentam uma satisfação superior, 63,2% encontram-se “satisfeito” ou “totalmente satisfeitos”, 17,4% respondeu de forma neutra e 19,5% encontra-se “parcialmente satisfeito” ou “nada satisfeito”.

À semelhança do ano anterior, o aspeto que pende para maior negatividade tem a ver com a satisfação com a informação sobre as atividades das outras unidades orgânicas, 34,8% encontram-se “satisfeito” ou “totalmente satisfeitos”, 25,7% respondeu de forma neutra e 39,6% encontra-se “parcialmente satisfeito” ou “nada satisfeito”.

A satisfação com a imagem institucional apresentou uma variação pouco significativa em relação ao ano anterior (55%).

6.4 ENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E RECONHECIMENTO

No que diz respeito à análise de indicadores como o envolvimento organizacional, o incentivo à formação e a valorização profissional no universo colaborativo do IPDJ, os resultados são bastante satisfatórios, atingindo em praticamente todas as perguntas realizadas nestes âmbitos percentuais de satisfação elevados, existindo uma taxa de satisfação global neste aspeto no ano de 2025, **65,2%** dos inquiridos/as **concordam ou concordam totalmente**, **19,06% não concordam nem discordam** e, **15,74% discordam ou discordam totalmente**.

AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

De cariz mais positivo aponta para os dados que revelam, de forma geral, a perceção da existência de envolvimento organizacional e reconhecimento profissional, valorização do trabalho, inspiração e motivação, busca pela melhoria das pessoas, considerando mesmo o IPDJ como sendo um “bom lugar” para se trabalhar.

Os aspetos que pendem para maior negatividade tem a ver com a perceção dos inqueridos/as da receção de estímulos para apresentação de projetos de inovação e/ou de boas-práticas (20,1% discorda ou discorda totalmente e 27,8% não concorda nem discorda) e da sua envolvimento na definição dos objetivos do IPDJ (37,7% discorda ou discorda totalmente e 31,3% não concorda nem discorda), valores que se degradaram em relação ao ano anterior.

Os valores apresentam pouca variação em relação ao ano anterior (65%).

6.5 LIDERANÇA SUPERIOR

Liderança organizacional eficaz, essencial para o sucesso de qualquer instituição, implica **planeamento estratégico**, organizar recursos de forma eficiente e estabelecer objetivos claros. A liderança de topo assente em valores organizacionais, com impacto positivo na coesão e no alinhamento das equipas.

Na análise destes indicadores, **53,81%** dos colaboradores/as são da opinião de que os seus dirigentes detêm estas capacidades, bem como também, exercem uma comunicação clara e lideram com base em bons exemplos, encorajam a confiança e o respeito mútuo. Observando-se que, apenas **15,51%** contraria esta maioria e **30,67%** tem uma opinião neutra.

O apontamento menos positivo incide na perceção individual dos inqueridos/as de que os/as dirigentes superiores reconhecem e premeiam os esforços individuais e da equipa, cerca de 48,6% da amostragem demonstra reconhecer essas competências na liderança superior, 30,3% “não concorda nem discorda” e os seus superiores hierárquicos e 21,2% “concorda” ou “concorda totalmente”.

Tratando-se de uma reformulação das questões no inquérito de 2025 não se pode fazer comparações diretas com o ano anterior. No entanto, o valor de referência de 2024 da taxa de satisfação com a liderança superior e intermédia foi de 64,1%.

AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.6 LIDERANÇA INTERMÉDIA

A satisfação dos colaboradores em relação à liderança está diretamente ligada à capacidade dos dirigentes em promover um ambiente motivador, com incentivos adequados, reconhecimento do desempenho e comunicação clara.

De forma geral a perceção individual é bastante positiva. Apresentando uma taxa de satisfação de **66,46%**, inversamente **14,65%** “discorda” ou “discorda totalmente” e **18,89%** “não concorda nem discorda”. Ou seja, a maioria dos trabalhadores concorda que os dirigentes intermédios lideram pelo exemplo, promovem um ambiente de confiança e respeito mútuos, incentivam a iniciativa individual e das equipas, demonstram capacidades de planeamento e organização, comunicam de forma clara e orientam as equipas, em consonância com os objetivos estratégicos e operacionais definidos. A tendência de resposta é pouco variável neste ponto do inquérito.

Tratando-se de uma reformulação das questões no inquérito de 2025 não se pode fazer comparações diretas com o ano anterior. No entanto, o valor de referência de 2024 da taxa de satisfação com a liderança superior e intermédia foi de 64,1%.

6.7 CONDIÇÕES LABORAIS

No que diz respeito às **condições laborais**, foram realizadas 6 questões perguntas e em todas é possível encontrar indicadores de elevada satisfação dos colaboradores do instituto para com a organização. A taxa de satisfação no ano de 2025 é de **77,55%**, respondendo de forma neutra **12,15%** “nem satisfeito, nem insatisfeito” e **10,30%** respondeu que se sentia “nada satisfeito” ou “parcialmente satisfeito”.

A tendência de respostas sobre a existência de **assédio no trabalho** é bastante positiva, 88,9% aponta uma maior satisfação, 7,6% encontra-se “nem satisfeito, nem insatisfeito” e 3,51% encontra-se nada ou parcialmente satisfeito. De salientar que duas unidades orgânicas repetem em relação ao ano anterior um posicionamento mais negativo.

Existe uma significativa melhoria da satisfação com os **meios facultados para se exercer atividade em teletrabalho** em relação ao ano de 2024, 77,4% dos inqueridos/as declara estar “satisfeito” ou “totalmente satisfeito”, 17,4% “nem satisfeito nem insatisfeito”, e 6,3% “nada satisfeito” ou “parcialmente satisfeito”. Dado que em 2024, 64,9% declarou-se positivamente e 11,5% negativamente.

AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

A possibilidade de **conciliar a vida profissional, pessoal e familiar** contribui significativamente para a satisfação no trabalho e para a saúde mental, sendo que 85,4 % da amostragem nesta área apontou elevados níveis de satisfação para com o IPDJ.

As condições adequadas de higiene e limpeza, são indicadores com números reveladores da alta satisfação. 78,5% dos inqueridos/as declara estar “satisfeito” ou “totalmente satisfeito”.

Os aspetos que poderão ser alvo de melhorias tem a ver com a satisfação relacionada com **responsabilidade social da organização**, 15,3% está nada ou parcialmente satisfeito, e com os **acessos e mobilidade nas instalações**, 16,7% está nada ou parcialmente satisfeito, sendo este, último, o aspeto que teve maior degradação em relação ao ano anterior.

De salientar que a taxa de satisfação baixou pouco significativamente em relação ao ano anterior (75,9%).

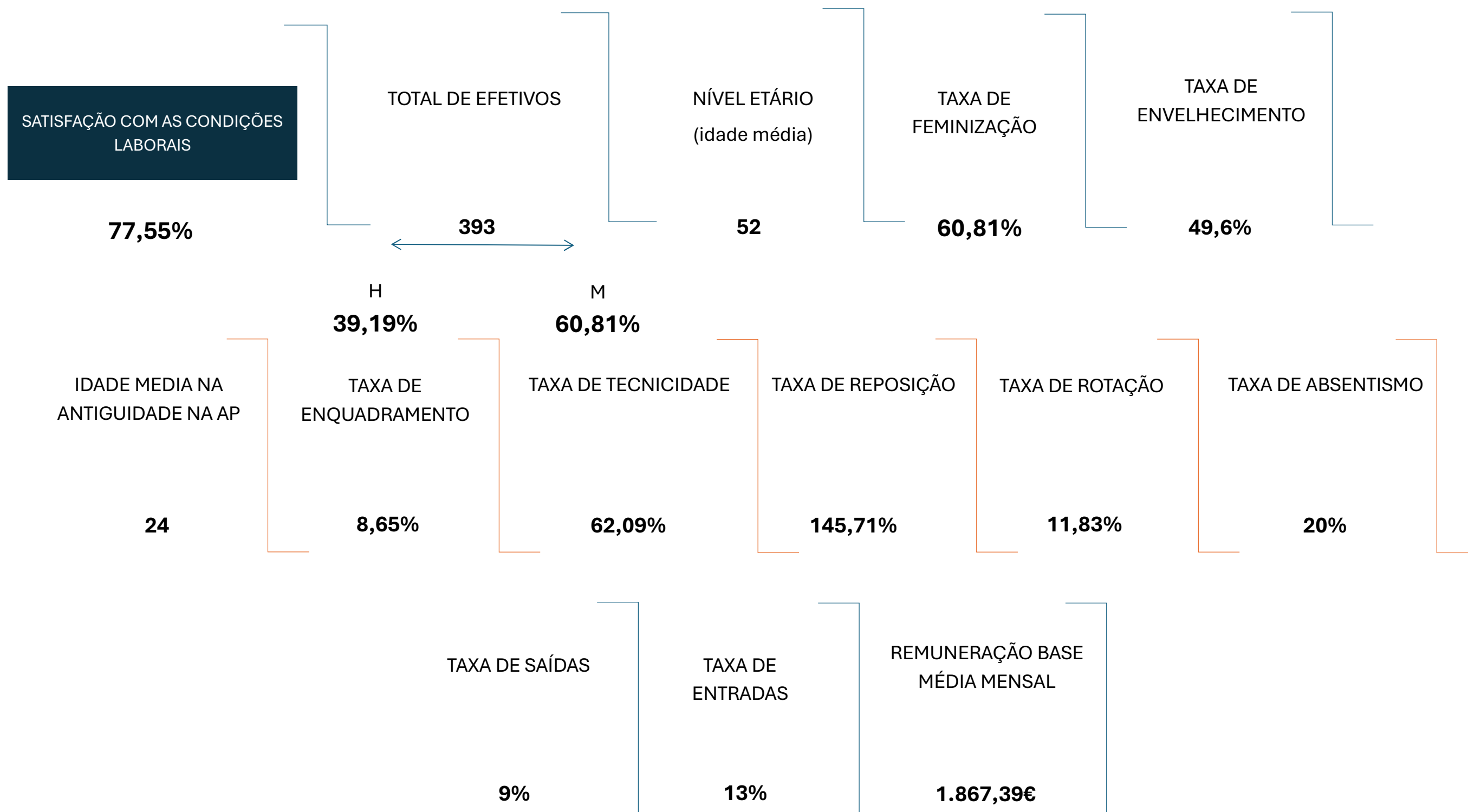
6.8 QUESTÃO ABERTA / SUGESTÕES

As respostas em questão aberta evidenciaram forte envolvimento dos trabalhadores, com contributos detalhados, críticos e construtivos. Apesar de surgirem várias manifestações de apreço pela organização e gosto em trabalhar no IPDJ, prevalece uma necessidade sentida de melhoria estrutural, sobretudo ao nível da liderança de topo, comunicação interna, planeamento, reconhecimento, infraestruturas e ferramentas digitais.

Existe compromisso com a missão do IPDJ, mas também uma perceção clara de afastamento entre estratégia, decisão e execução.

07 | INDICADORES SOCIAIS

INDICADORES



08| NOTAS FINAIS

NOTAS FINAIS

O Balanço Social de 2025 do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P., é um instrumento legal de reporte e relevante ferramenta de suporte ao planeamento estratégico e à decisão em matéria de gestão de Recursos Humanos.

A análise dos dados constantes do presente relatório evidencia uma estrutura de ativos maioritariamente técnicos e qualificados, com elevada taxa de feminização e níveis significativos de antiguidade e envelhecimento, realçando a necessidade de adoção de medidas estratégicas de médio e longo prazo no domínio da renovação geracional, da gestão do conhecimento e da sustentabilidade de efetivos.

No âmbito das relações de trabalho e das condições laborais, registam-se níveis globalmente estáveis de absentismo, rotatividade e disciplina, bem como a forte utilização de regimes de horário flexível e teletrabalho, reconhecendo-se o seu contributo para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Simultaneamente, considera-se pertinente o acompanhamento continuado dos indicadores associados ao trabalho suplementar e aos encargos com pessoal, enquanto componentes relevantes da eficiência organizacional.

Relativamente à formação profissional, releva-se o alinhamento das ações desenvolvidas com as prioridades estratégicas da organização, nomeadamente nas áreas da capacitação digital, liderança e gestão, reconhecendo-se o seu impacto positivo no desenvolvimento de competências, sem prejuízo da necessidade de reforçar a sua aplicabilidade prática aos contextos funcionais.

Os resultados do questionário de satisfação são genericamente positivos, designadamente nas dimensões das condições laborais, liderança intermédia e envolvimento organizacional, permitindo, contudo, identificar áreas críticas de melhoria, em particular ao nível da comunicação interna, da proximidade da liderança superior, do reconhecimento profissional, da modernização tecnológica e das condições das infraestruturas, aspetos estruturantes para o desempenho organizacional.

Neste contexto, reconhece-se o Balanço Social de 2025 como um instrumento fundamental para a definição, monitorização e avaliação de medidas estratégicas, prevendo-se que a informação neste contida seja considerada no âmbito dos processos de planeamento estratégico, gestão previsional de recursos humanos e melhoria contínua da qualidade do serviço público prestado pelo IPDJ ao cidadão.

09 | ANEXOS

- Questionário “*Qualidade Formativa*”
- Questionário “Clima Organizacional”