



Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

BALANÇO SOCIAL 2025

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P.

ÍNDICE

Introdução	2
I – Recursos Humanos	4
1. Efetivos	4
2. Efetivos por escalão etário e género	6
3. Efetivos por antiguidade e género	7
4. Efetivos por nível de escolaridade	8
5. Trabalhadores com deficiência	9
6. Admissões e regressos	9
7. Saídas de trabalhadores	10
8. Postos de trabalho previstos e não ocupados	11
9. Mudanças de situação durante o ano	11
10. Ausências ao trabalho	12
11. Modalidades de horário de trabalho e Período normal de trabalho (PNT)...	13
II – Encargos com Pessoal	13
1. Remunerações mensais ilíquidas	13
2. Encargos com pessoal	15
3. Suplementos remuneratórios	16
4. Encargos com prestações sociais	17
5. Encargos com benefícios sociais	17
III – Segurança e Saúde no Trabalho	17
1. Ações de formação e sensibilização em matéria de SST	17
2. Atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	18
3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	18
IV – Formação Profissional	18
1. Participações em ações de formação por tipo	18
2. Horas despendidas em formação	19
3. Despesas anuais	20
V – Relações Profissionais	20
VI – Disciplina	20
Perfil do(a) trabalhador(a) do INR	21

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS) é elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constituindo assim um instrumento de gestão que visa demonstrar o desempenho social do serviço.

O BS do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR), inclui a informação constante do formulário anexo ao supracitado diploma legal, com as adaptações decorrentes do modelo disponibilizado online pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

O presente documento foi elaborado pela Secretaria-Geral (SG), no âmbito da prestação de serviços partilhados no domínio dos recursos humanos¹, com a colaboração do INR.

Lisboa, março de 2026

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos / Núcleo de Recursos Humanos
Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

¹ Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, que aprovou a orgânica do MTSSS, na sua atual redação, e alínea f) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 21/2012, na redação conferida pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2014, de 30 de outubro.

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2025, o INR dispunha de 85 trabalhadores, sendo 7 dirigentes em comissão de serviço no âmbito da LTFP, 72 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 6 em contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, conforme detalhado no Quadro 1.

Cargo / Carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente Superior de 2º grau						1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 2º grau						4	0	4	4
Técnico Superior	16	39	1	5			17	44	61
Assistente Técnico		14					0	14	14
Assistente Operacional	1						1	0	1
Informático	1	1					1	1	2
TOTAL	18	54	1	5	0	7	19	66	85

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

A carreira de técnico superior concentrava o maior número de efetivos (61), seguida da carreira de assistente técnico (14), representando, respetivamente, 71,76 % e 16,47 % do total.

Na distribuição por cargo/carreira, o género feminino predominava em todas as categorias, exceto na de assistente operacional e na de Informática, onde existe paridade.

A taxa de feminização foi de 77,65 %², conforme ilustrado no Gráfico 1.

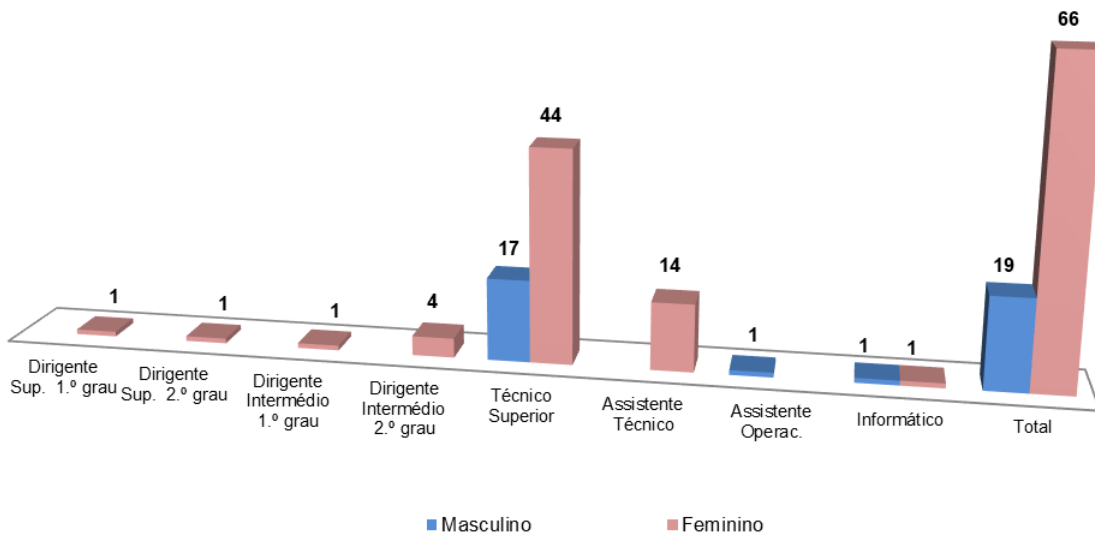


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

O número de efetivos do INR registou uma tendência crescente nos últimos cinco anos, conforme evidenciado no Gráfico 2.

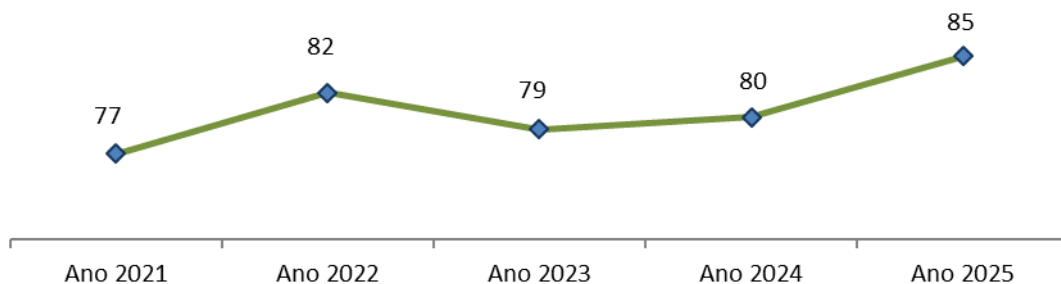


Gráfico 2: Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

² Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário com maior número de trabalhadores situava-se entre os 45 e os 49 anos de idade, com 17 efetivos. Em todos os escalões etários, a carreira de técnico superior era a mais representativa, com exceção do escalão dos 30-34 anos, conforme ilustrado no Gráfico 3.

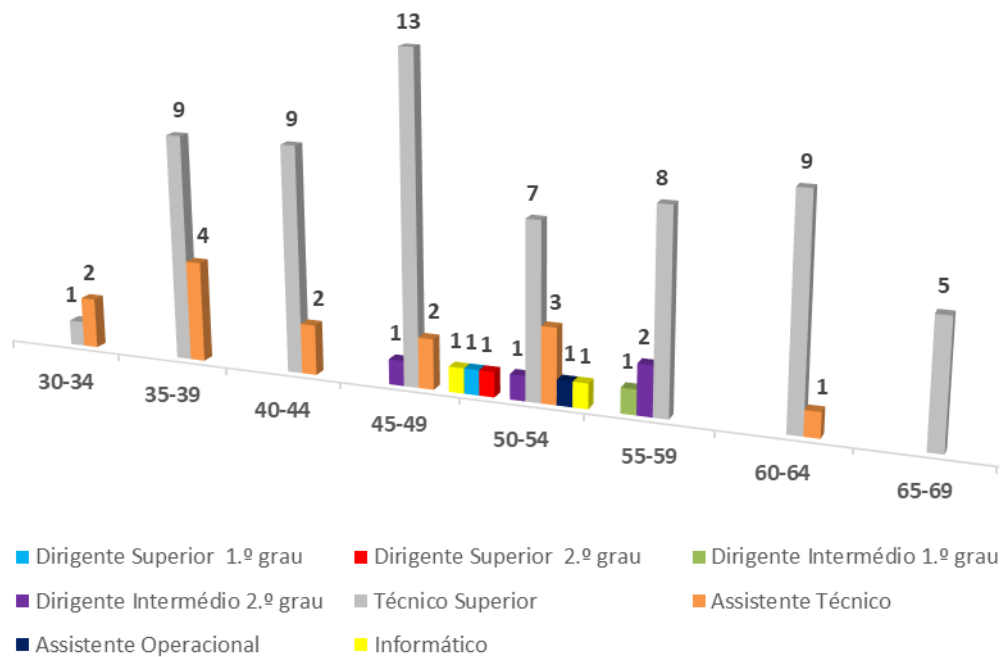


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

A distribuição dos trabalhadores por género em cada escalão etário encontra-se apresentada no gráfico seguinte.

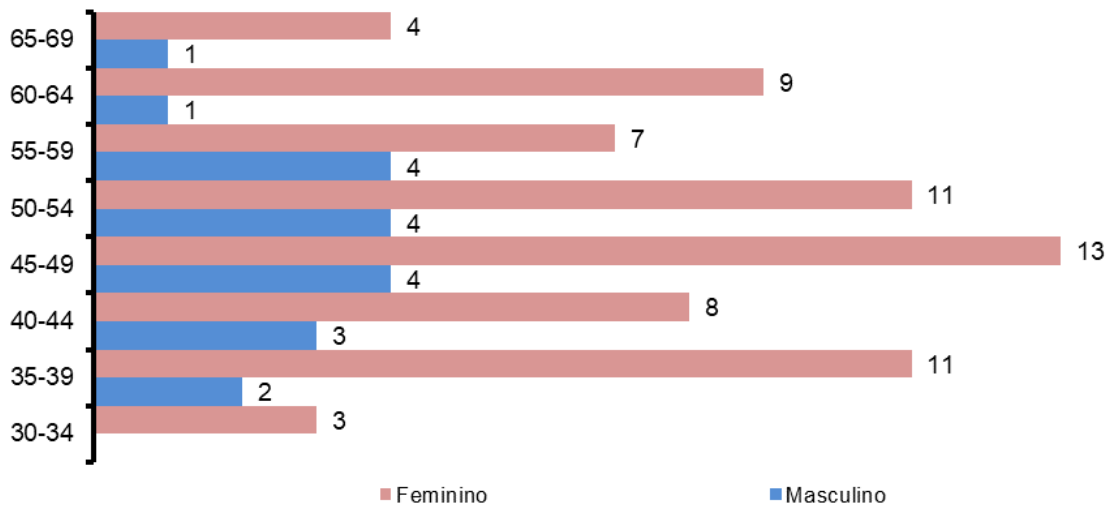


Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

Os escalões de antiguidade “até 5 anos” e “20-24 anos” concentravam o maior número de trabalhadores, com 20 e 15 efetivos, respetivamente, seguindo-se os intervalos “5-9 anos”, “10-14 anos” e “25-29 anos”, cada um com 11 trabalhadores, conforme se apresenta no Quadro 2.

Cargo/ Carreira	Nível de antiguidade									Total
	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou mais	
Dirigente Superior 1.º grau					1					1
Dirigente Superior 2.º grau			1							1
Dirigente Intermédio de 1.º grau					1					1
Dirigente Intermédio de 2.º grau			1		2		1			4
Técnico Superior	12	9	6	5	10	10	6		3	61
Assistente Técnico	8	1	3			1		1		14
Assistente Operacional					1					1
Informático		1					1			2
TOTAL	20	11	11	5	15	11	8	1	3	85

Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão de antiguidade

A distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género encontra-se ilustrada no Gráfico 5.

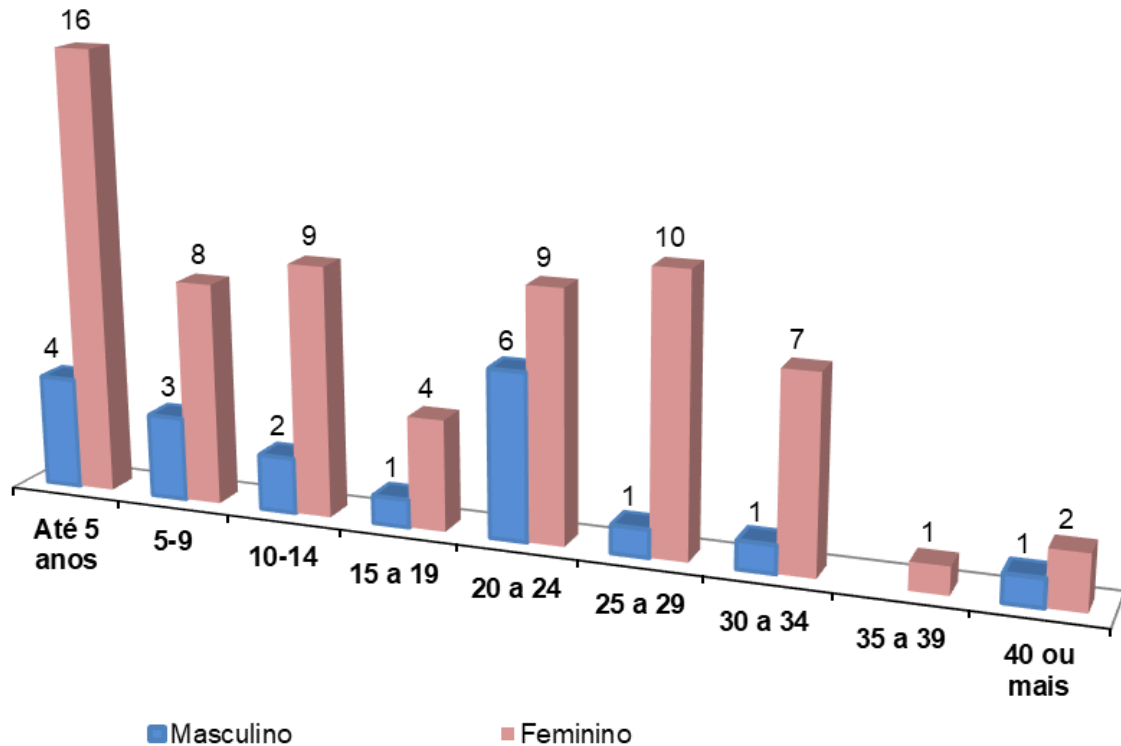


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

Em 2025, a licenciatura era a habilitação literária mais representativa, detida por 55 trabalhadores, seguindo-se o mestrado com 15 e o 12.º ano de escolaridade com 13, correspondendo, respetivamente, a 64,71 %, 17,65 % e 15,29 % do total de efetivos, conforme representado no Gráfico 6.

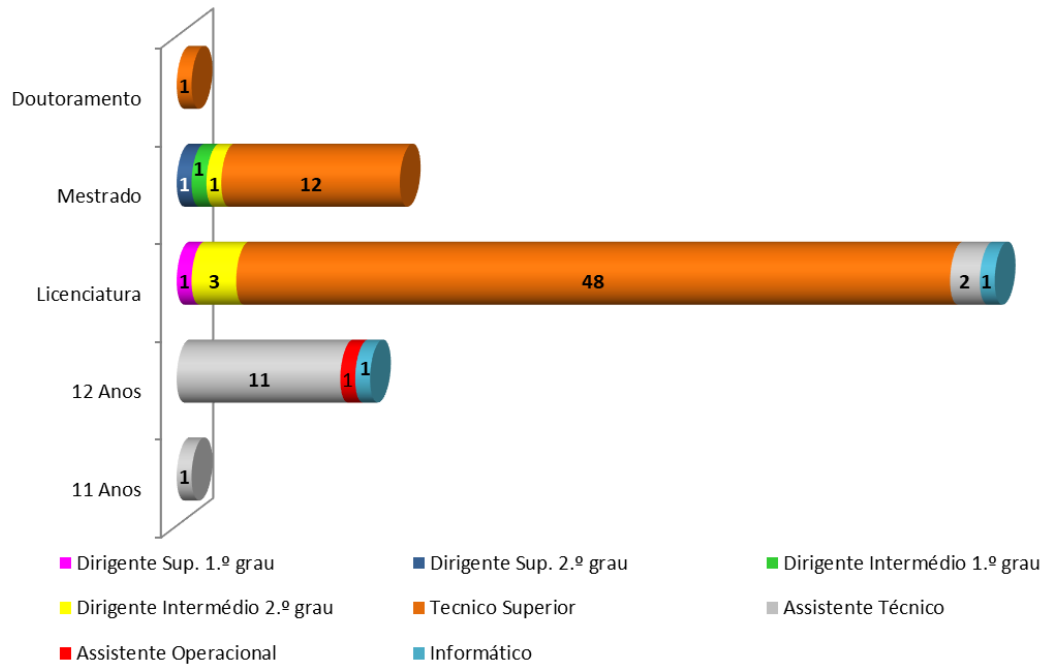


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Destaca-se a elevada taxa de habilitação superior³ dos efetivos do INR, que se fixou em 83,53 %.

5. Trabalhadores com deficiência

Do total de trabalhadores do INR, 8 apresentavam deficiência, todos integrados na carreira de técnico superior, correspondendo a 9,41 % dos efetivos deste Instituto.

6. Admissões e regressos

Em 2025, iniciaram funções ou regressaram ao INR 14 trabalhadores, dos quais 8 integrados na carreira de técnico superior e 6 na de assistente técnico, conforme síntese no Quadro 3. As admissões ocorreram maioritariamente através de procedimento concursal, enquanto as restantes corresponderam a situações de mobilidade.

³ $Bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento / total\ de\ efetivos \times 100$

Cargo /carreira	Procedimento concursal		Mobilidade		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		4		4	0	8	8
Assistente Técnico		6			0	6	6
Total	0	10	0	4	0	14	14

Quadro 3 – Trabalhadores admitidos e regressados, por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

7. Saídas de trabalhadores

Em 2025, ocorreram 9 saídas de trabalhadores do INR, sendo 8 referentes à carreira de técnico superior e 1 à carreira de assistente técnico. Destas movimentações, 4 resultaram de mobilidade para outros serviços e 5 foram por outras situações, conforme espelhado no Quadro 4 infra.

Cargo /carreira	Mobilidade		Outras Situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1	2	2	3	3	5	8
Assistente Técnico		1			0	1	1
Total	1	3	2	3	3	6	9

Quadro 4 – Saídas de trabalhadores contratados, por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Do mapa de pessoal aprovado para 2025, não foram ocupados 18 postos de trabalho, sendo 77,78 % (14 PT) referentes à carreira de técnico superior. Destes postos de trabalho não preenchidos, 66,67 % (12 PT) resultaram da não abertura de procedimentos concursais, conforme refletido no Quadro 5.

Cargo/carreira	Dificuldades de recrutamento		Total
	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	
Técnico Superior	10	4	14
Assistente técnico	2	1	3
Assistente operacional		1	1
Total	12	6	18

Quadro 5 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por cargo /carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

9. Mudanças de situação durante o ano

Durante 2025, registaram-se 37 mudanças de situação dos trabalhadores do INR, concentradas nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional. Destas movimentações, 62,16 % (23 casos) resultaram de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, 24,3 % (9 casos) de procedimento concursal e os restantes 13,51 % (5 casos) de consolidação de mobilidade, conforme apresentado no Quadro 6.

Cargo /carreira	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	4	15		4	2	3	6	22	28
Assistente Técnico		3		5			0	8	8
Assistente Operacional	1						1	0	1
Total	5	18	0	9	2	3	7	30	37

Quadro 6 – Mudanças de situação ocorridas durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo

10. Ausências ao trabalho

Em 2025, registaram-se 1162,5 dias de ausência ao trabalho no INR, concentrando-se 93,38 % destes dias (1085,5) na carreira de técnico superior. Considerando o número de efetivos desta carreira (61 trabalhadores), os técnicos superiores apresentaram uma média de 17,8 dias de ausência por trabalhador.

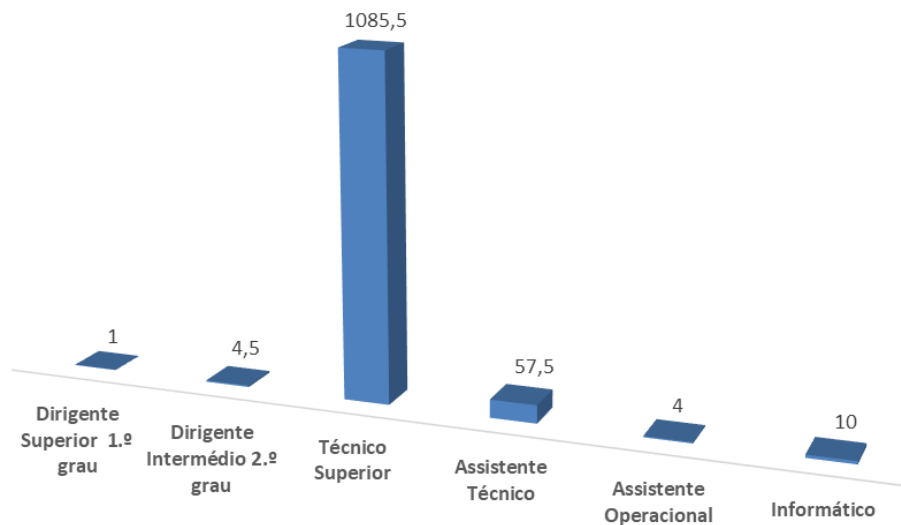


Gráfico 7 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Comparativamente ao ano anterior, observou-se um aumento de 28,38 % nas ausências ao trabalho. Os motivos das ausências encontram-se distribuídos no Gráfico 8.

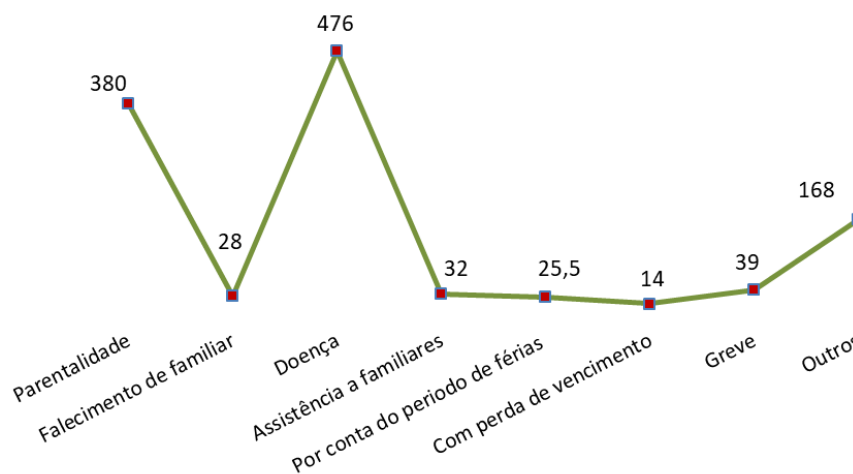


Gráfico 8 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

11. Modalidades de horário de trabalho e período normal de trabalho (PNT)

A modalidade de horário de trabalho mais adotada foi a flexível, abrangendo 67 dos 85 trabalhadores, seguida da jornada contínua, praticada por 10 trabalhadores.

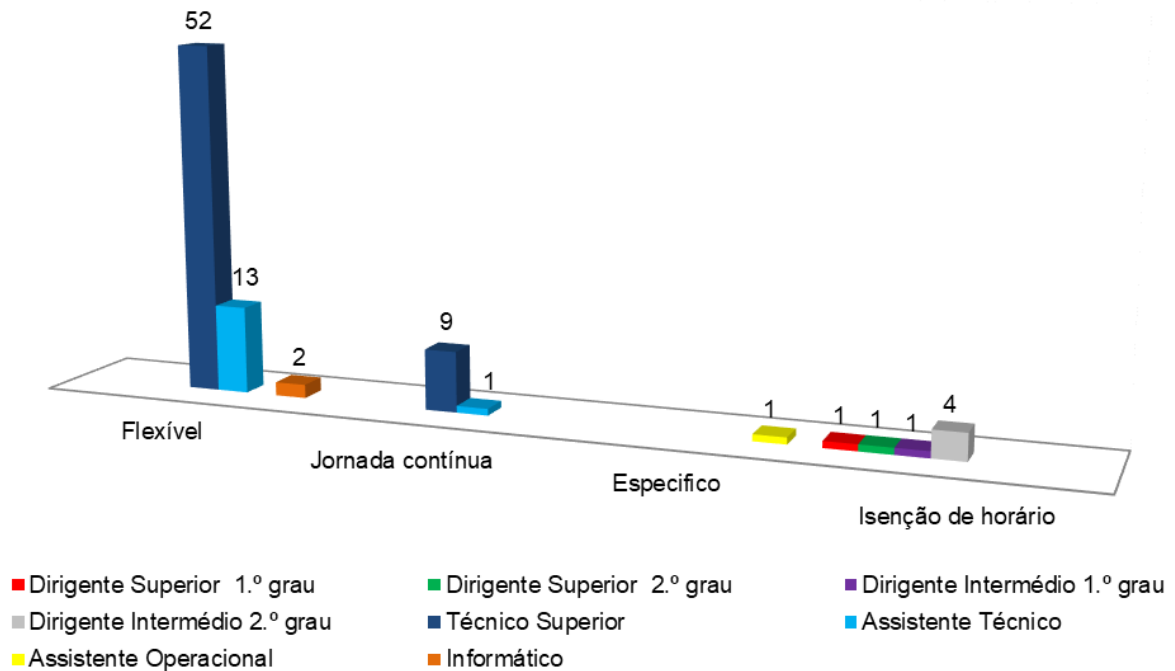


Gráfico 9 – Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira

Todos os trabalhadores do INR desempenhavam funções em regime de tempo completo, correspondente a 35 horas semanais.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais líquidas

As remunerações base mensais líquidas dos trabalhadores do INR distribuíram-se pelos escalões remuneratórios entre 501-1000 € e 4751-5000 €, conforme evidenciado na distribuição por escalões apresentada no Gráfico 10.

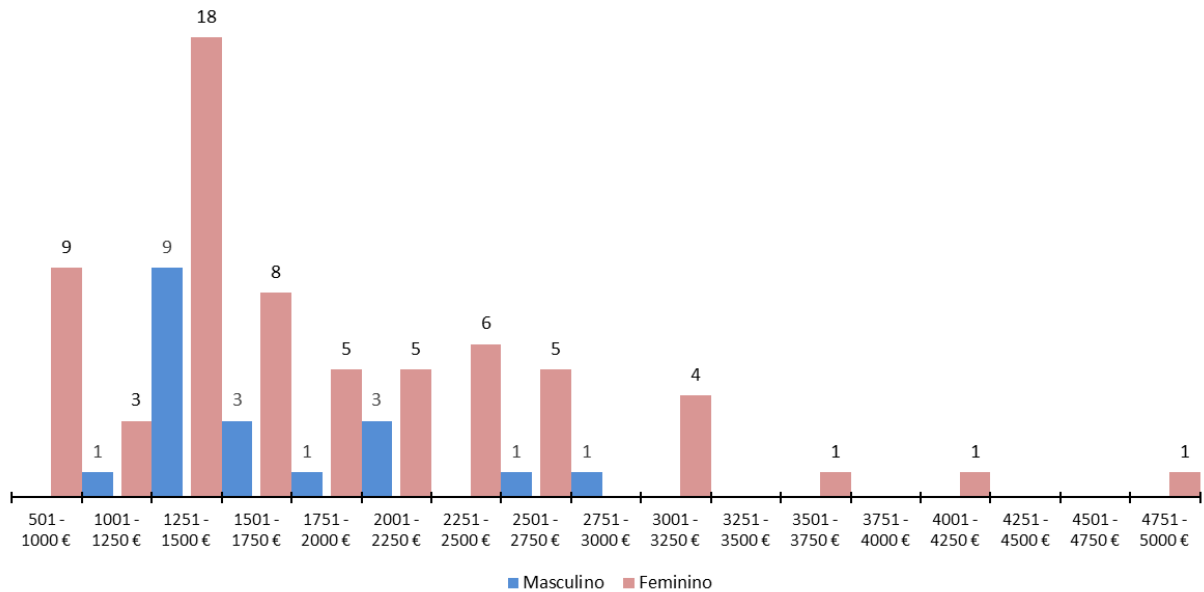


Gráfico 10 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género

Dos 85 efetivos do INR, 60 % (51 trabalhadores) auferiram remunerações compreendidas entre 501 € e 1750 €. A distribuição percentual agrupada por escalões remuneratórios está representada no Gráfico 11.

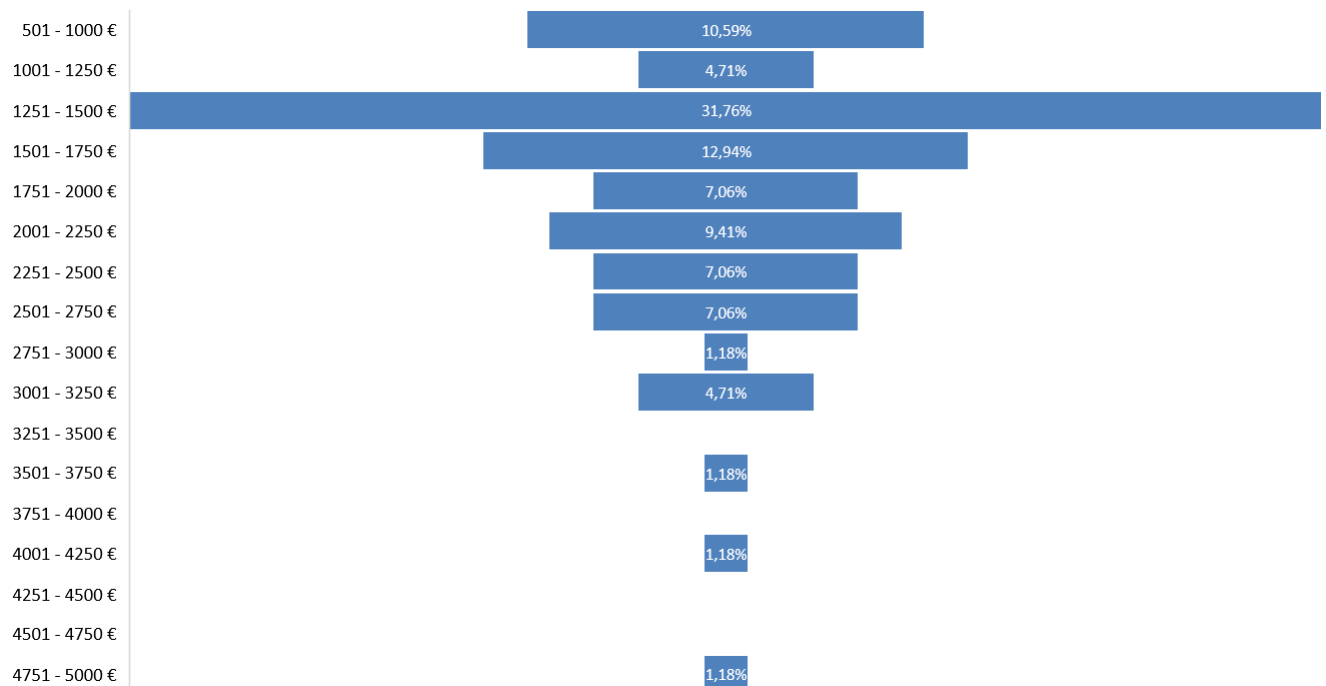


Gráfico 11 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

As remunerações mínima e máxima, por género, apresentadas no Quadro 7, revelam um leque salarial⁴ masculino de 2,73 e feminino de 5,06.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1.061,19 €	979,05 €
Máxima (€)	2.899,55 €	4.949,55 €

Quadro 7 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

O encargo mais significativo dos encargos totais com pessoal correspondeu à rubrica "Remuneração base", no montante de 2.239.556,83 €, representando 76,06 % do total, conforme o Quadro 8 e Gráfico 12.

A rubrica "Outros encargos com pessoal", que totalizou 536.441,95 €, inclui os encargos do empregador público com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e com a Segurança Social (SS).

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.239.556,83 €
Suplementos remuneratórios	57.713,19 €
Prestações sociais	109.398,00 €
Benefícios sociais	1.278,00 €
Outros encargos com pessoal	536.441,95 €
Total	2.944.387,97 €

Quadro 8 – Total dos encargos anuais com pessoal

⁴ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

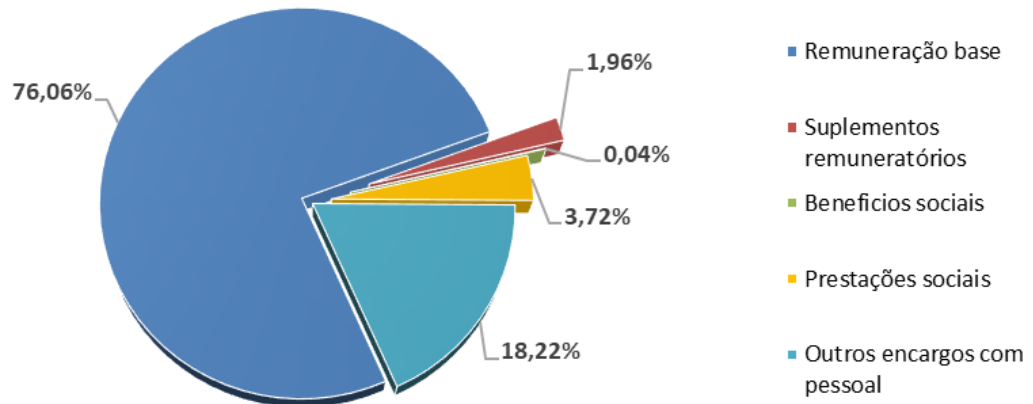


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios alcançou 57.713,19 €, destacando-se a rubrica "*Representação*", que representou 55,92 % deste montante, conforme distribuição evidenciada no Quadro 9 e no Gráfico 13.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	13.579,74 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	1.601,99 €
Abono para falhas	931,93 €
Ajudas de custo	7.944,42 €
Representação	32.272,04 €
Secretariado	1.383,07 €
Total	57.713,19 €

Quadro 9 – Suplementos remuneratórios

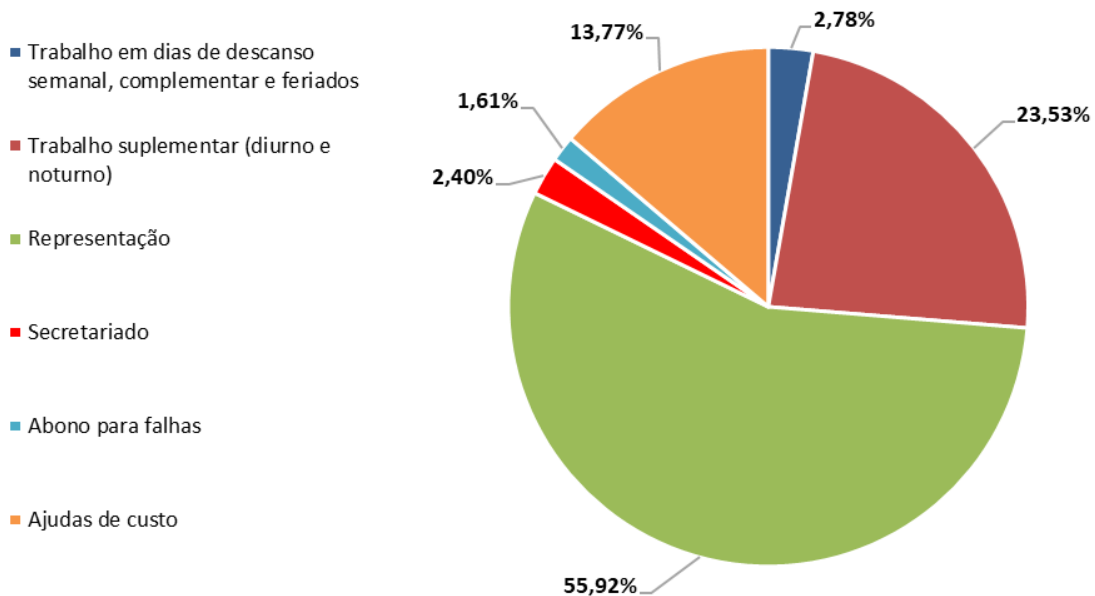


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais totalizaram 109.398,00 €, concentrando-se exclusivamente na rubrica "*Subsídio de refeição*".

5. Encargos com benefícios sociais

Os encargos com benefícios sociais ascenderam a 1.278,00 €, registando-se apenas na rubrica "*Outros benefícios sociais*".

III – Segurança e Saúde no Trabalho

1. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Em 2025, foi realizada 1 ação de formação e sensibilização em segurança e saúde no trabalho, abrangendo 16 trabalhadores do INR.

2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Foram realizados 15 exames médicos, tendo-se registado igualmente 9 visitas aos postos de trabalho.

3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Em 2025, os encargos com prevenção de acidentes e doenças profissionais totalizaram 2.000,00 €, distribuídos da seguinte forma:

- Equipamento de proteção no montante de 1.100,00 €;
- Formação em prevenção de riscos no valor de 600,00 €; e
- Outros custos com a prevenção no montante de 300,00 €.

Na rubrica "*Formação em prevenção de riscos*", além do custo diretamente identificado pelo INR, outros encargos inerentes foram suportados pela Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

IV – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Em 2025, registaram-se 173 participações em ações de formação profissional no INR, sendo 36,42 % de natureza interna e 63,58 % de natureza externa.

O Gráfico 14 apresenta a comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos, verificando-se, no ano em análise, uma diminuição face ao ano anterior.

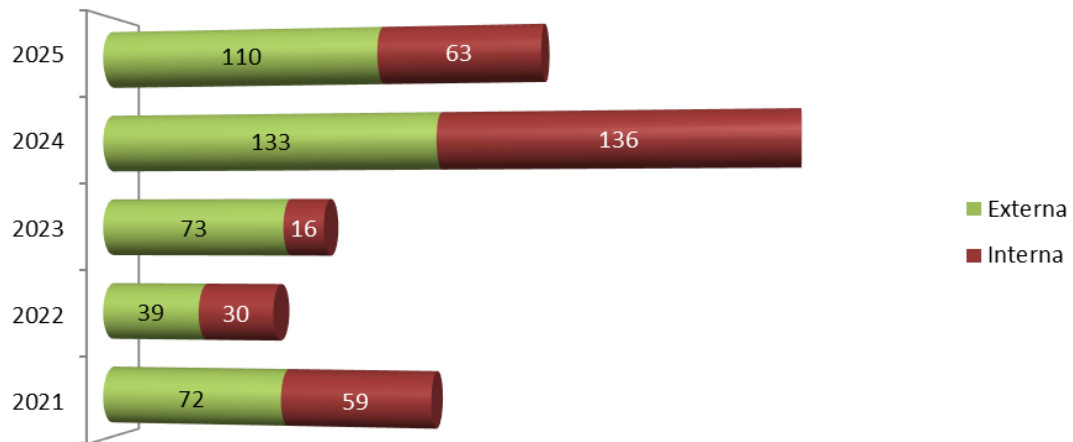


Gráfico 14 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

Os efetivos do INR dedicaram um total de 1654:00 horas em formação profissional em 2025, registando-se uma redução de 582 horas face ao ano de 2024.

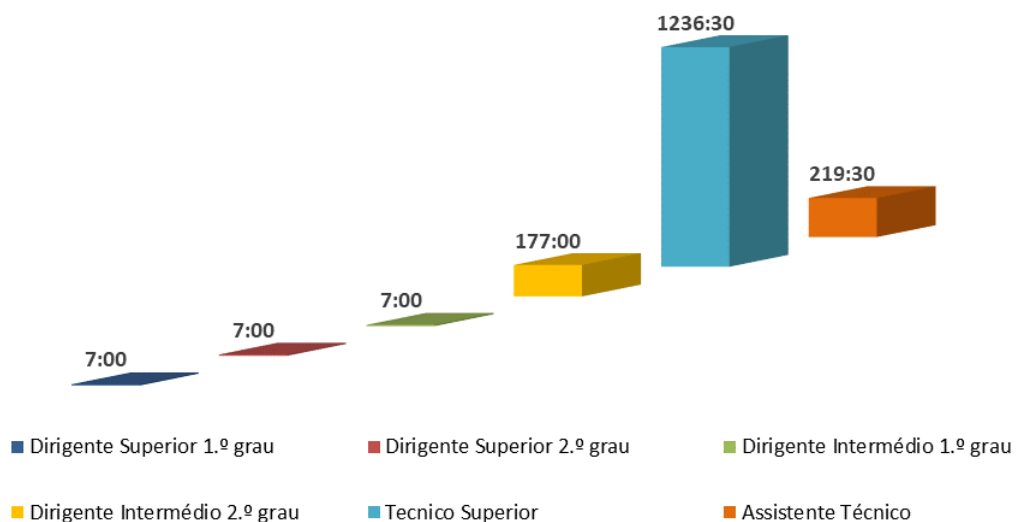


Gráfico 15 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

A carreira de técnico superior concentrou o maior volume de horas de formação, correspondendo a 74,76 % do total.

3. Despesas anuais

Das ações de formação realizadas em 2025, tanto internas como externas, apenas as de âmbito interno geraram encargos financeiros, no montante de 1.326,05 €.

V – Relações Profissionais

Dos 85 efetivos do INR, 7 efetuavam desconto no vencimento para estruturas sindicais.

VI – Disciplina

Durante o ano de 2025, não houve qualquer registo de procedimentos de natureza disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do INR

- **Mulher**
- **49,41 anos de idade** (média)
(escalão etário moda: 45-49 anos)
- **Licenciatura**
- **Carreira de técnico superior**
- **16,35 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda: até 5 anos)
- **Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Remuneração mensal ilíquida de 1.794,12 €** (média)
(escalão remuneratório moda: 1251-1500 €)