



GPEARi

Gabinete de Planeamento, Estratégia,
Avaliação e Relações Internacionais
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

•
Office for Economic Policy
and International Affairs
MINISTRY OF FINANCE

BALANÇO SOCIAL

2021

Março • 2022

Ficha Técnica

Título

Balanço Social do GPEARI - 2021

Data

31 | março | 2022

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.....	6
1.1 EFETIVOS GLOBAIS	6
1.2 PESSOAL EFETIVO POR GRUPO PROFISSIONAL	6
1.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	7
1.4 ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	8
1.5 ESTRUTURA ETÁRIA	9
1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	10
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES.....	11
CAPÍTULO 2 MOVIMENTO DE PESSOAL	12
2.1 ADMISSÕES E REGRESSOS	12
2.2 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	13
2.3 ADMISSÕES <i>VERSUS</i> SAÍDAS.....	13
CAPÍTULO 3 MODALIDADES DE HORÁRIO	15
CAPÍTULO 4 ABSENTISMO	16
CAPÍTULO 5 ENCARGOS COM PESSOAL.....	17
CAPÍTULO 6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	18
CAPÍTULO 7 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	18
CAPÍTULO 8 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	18
ANEXO MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	19
QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES	19

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	4
QUADRO 2. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, MAPA DE PESSOAL E TAXA DE OCUPAÇÃO	6
QUADRO 3. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, POR GRUPO PROFISSIONAL	7
QUADRO 4. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, POR GÉNERO.....	8
QUADRO 5. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	11
QUADRO 6. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	17



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL	7
GRÁFICO 2. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL E GÉNERO.....	8
GRÁFICO 3. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	9
GRÁFICO 4. MÉDIA DE ANTIGUIDADE	9
GRÁFICO 5. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ESTRUTURA ETÁRIA E GÉNERO.....	10
GRÁFICO 6. NÍVEL DE ESCOLARIDADE, POR GÉNERO	11
GRÁFICO 7. ENTRADAS: ADMISSÕES E REGRESSOS.....	12
GRÁFICO 8. SAÍDAS: DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	13
GRÁFICO 9. ADMISSÕES VS SAÍDAS	14
GRÁFICO 10. ADMISSÕES E SAÍDAS POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	14
GRÁFICO 11. MODALIDADES DE HORÁRIO	15
GRÁFICO 12. NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA, POR MOTIVO E GÉNERO	16

SUMÁRIO EXECUTIVO

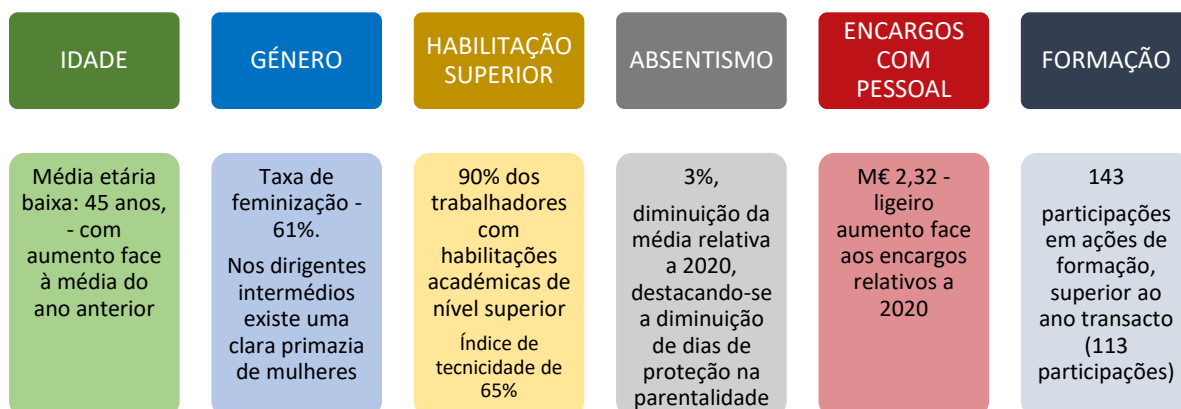
O Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, na sua atual redação, exige a elaboração anual do balanço social, com data de referência a 31 de dezembro do ano anterior, a todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, independentemente da sua relação jurídica.

O **Balanço Social**, sendo um **instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos** e inserido no ciclo de gestão anual dos serviços e organismos, é composto por um conjunto de dados e indicadores que permitem a caracterização dos trabalhadores de uma entidade, contribuindo assim para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram a prossecução da missão dos serviços e organismos.

Nesta conformidade, foi elaborado o Balanço Social do GPEARI, que ilustra a sua realidade, no que respeita à movimentação de efetivos ao longo do ano de 2021, bem como a situação a 31 de dezembro.

Para o ano de 2021, foram previstos no **mapa de pessoal 72 lugares**, tendo o GPEARI, **no final do ano, um total de 62 colaboradores** em exercício de funções, o que representa uma taxa de execução de 86%. Neste conjunto de efetivos incluem-se 5 técnicos superiores em mobilidade, 5 em regime de ACIP (acordo de cedência de interesse público), 1 técnico em funções em gabinete ministerial e 1 perito nacional destacado.

Em termos de indicadores gerais, o pessoal em exercício de funções no GPEARI, em 2021, apresentava a seguinte caracterização:



Demonstra-se, de seguida, os resultados dos principais indicadores de gestão que caracterizam os Recursos Humanos do GPEARI¹ em 2021, destacando-se algumas alterações, tais como a subida do índice de envelhecimento e também a subida do índice de admissão e de saída, mantendo-se os restantes indicadores com valores aproximados.

Quadro 1. Painel de indicadores de gestão

Indicador	Unid.	Descrição	2020			2021		
			M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
Nível etário	anos	Soma das idades /Total de recursos humanos	43	44	44	44	45	45
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	8%	5%	7%	13%	13%	13%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	61%	-	-	61%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	67%	65%	66%	63%	66%	65%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	17%	30%	25%	21%	29%	26%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	83%	95%	90%	83%	95%	90%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	17	15	16	18	16	17
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	8%	14%	11%	13%	24%	19%
Índice de saída	%	Número de saídas /Total de recursos humanos	8%	16%	13%	13%	21%	18%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	1%	7%	4%	2%	4%	3%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	6	4	6	6	4	6

¹ Em Anexo constam os mapas obrigatórios do balanço social, bem como uma evolução dos principais indicadores, desde 2017.

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 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 e do Despacho n.º 5906/2019, de 27 de junho².

Número de Pessoas ao Serviço: em 31 de dezembro de 2021 – 62 efetivos

² A título complementar, dá-se nota que já em 2022 ocorreu nova alteração no que respeita às unidades flexíveis, através do Despacho 1066/2022, de 12 de janeiro.

CAPÍTULO 1 | CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS

1.1 Efetivos Globais

As carreiras previstas no mapa de pessoal do GPEARI são: técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do MF (TSEOF), técnico superior, técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional.

O mapa de pessoal para o ano de 2021 dispunha de 72 lugares, tendo-se verificado que, à data de 31.12.2021, exerciam funções no GPEARI 62 efetivos, o que representa uma taxa de ocupação de 86%.

No entanto, analisando o período entre 2013 e 2021, conforme quadro infra, o número global de efetivos registou um aumento significativo entre 2016 e 2017/2018, diminuindo ligeiramente a partir daí, ainda que se tenha verificado um residual aumento da taxa de ocupação.

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
2013	41	55	75%
2014	43	49	88%
2015	55	73	75%
2016	54	75	72%
2017	65	76	86%
2018	65	77	84%
2019	62	74	84%
2020	61	72	85%
2021	62	72	86%

1.2 Pessoal efetivo por grupo profissional

Dos 62 trabalhadores em exercício de funções no GPEARI a 31 de dezembro de 2021, 16 exercem funções em regime de comissão de serviço (dirigentes), 40³ são técnicos superiores, 3 são informáticos, 2 são assistentes técnicos e 1 é assistente operacional.

³ Integram o grupo profissional de técnico superior: 36 trabalhadores da carreira de regime especial de TSEOF (1 encontra-se a exercer funções de perito nacional destacado na Comissão Europeia e 1 encontra-se a exercer funções no Gabinete do Ministro das Finanças) e 4 trabalhadores da carreira de regime geral de Técnico Superior.

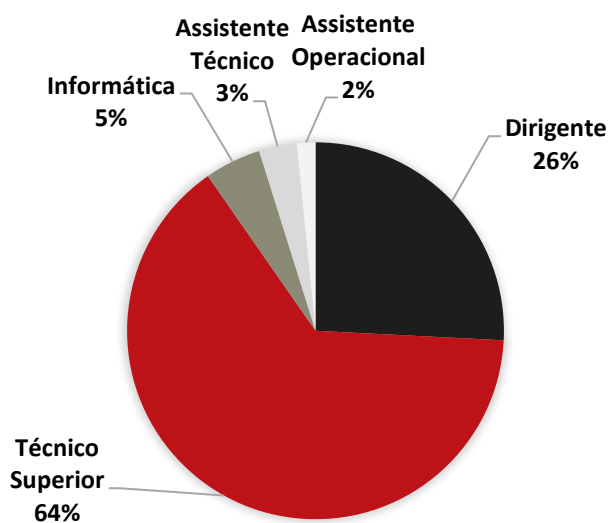
Relativamente à distribuição dos efetivos por grupo profissional, pode verificar-se que a situação é em tudo semelhante a anos anteriores, verificando-se apenas um acréscimo de efetivos no grupo profissional de Dirigente.

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

Recursos Humanos	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
2019	15	40	4	2	1	62
2020	15	40	3	2	1	61
2021	16	40	3	2	1	62

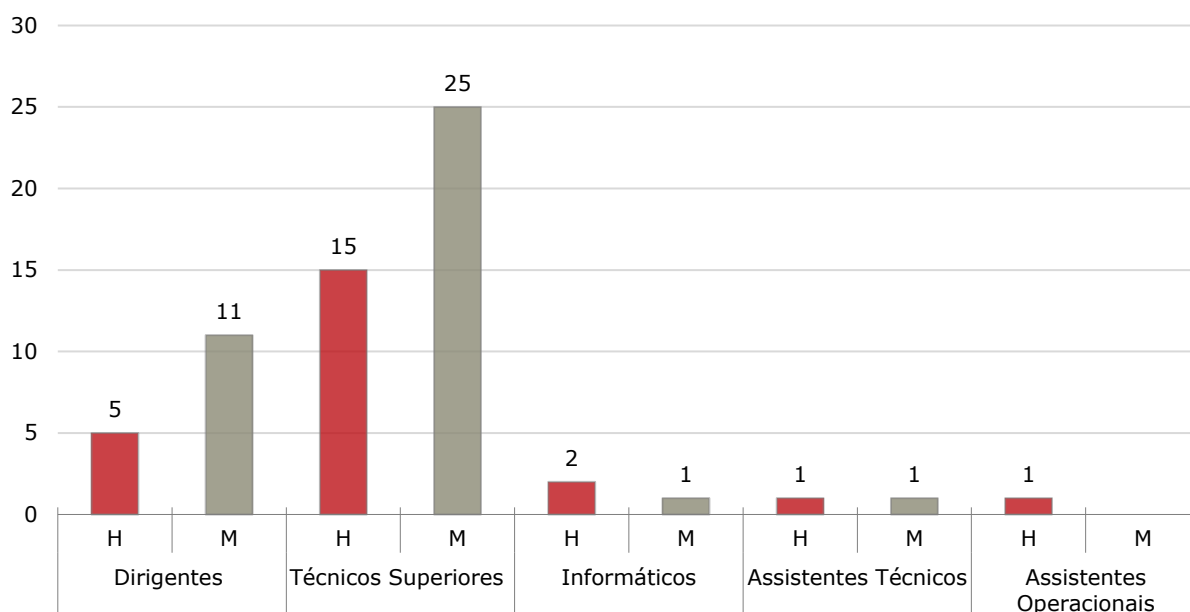
O gráfico seguinte ilustra a distribuição em percentagem dos efetivos por grupo profissional a 31.12.2021:

Gráfico 1. Efetivos por grupo profissional



1.3 Distribuição por género

O gráfico abaixo representa a distribuição dos 62 efetivos por grupo de pessoal, segundo o género. Pode-se concluir da leitura desta representação gráfica que existe uma preponderância de mulheres no grupo dos dirigentes, bem como nos técnicos superiores, verificando-se um equilíbrio de género no grupo profissional assistentes técnicos e maioria do género masculino no grupo profissional informáticos e assistentes operacionais.

Gráfico 2. Efetivos por categoria profissional e género

Depois de em 2020 se ter verificado uma ligeira diminuição da taxa de feminização (60,7%), em 2021 esta voltou a subir ligeiramente (0,6 p.p), para 61,3%.

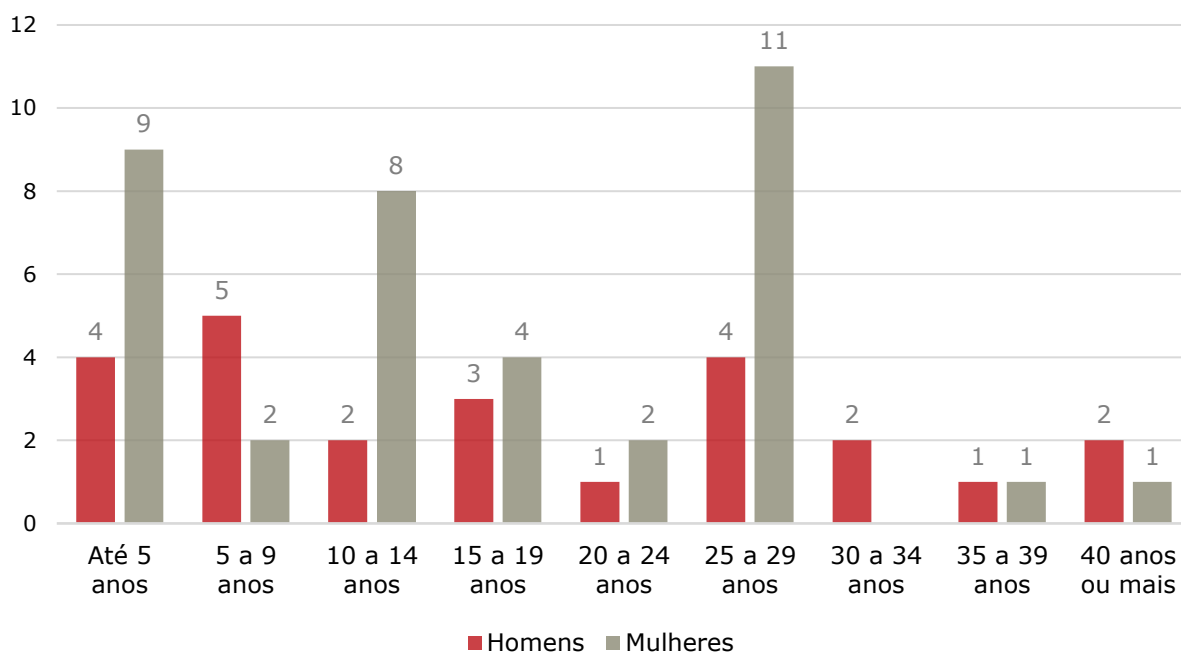
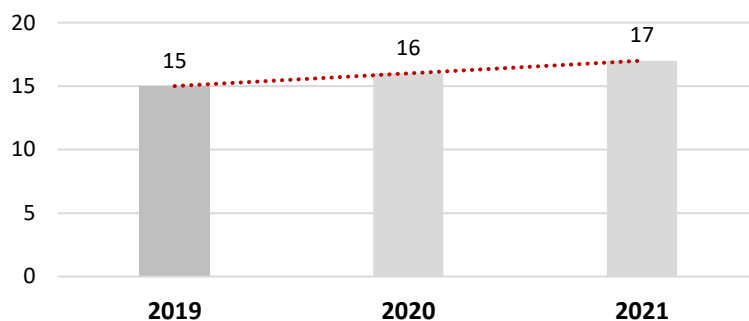
Quadro 4. Evolução do total de efetivos, por género

Anos	2019	2020	2021
Mulheres	38	37	38
Homens	24	24	24
Total	62	61	62
Taxa de Feminização	61.3%	60.7%	61.3%

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 17 anos, sendo ligeiramente superior nos homens (18) em relação às mulheres (16).

Analisando o gráfico seguinte pode verificar-se que as faixas de antiguidade **até aos 5 anos** e dos **25 a 29 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores, o que equivale a 45% do total de trabalhadores.

Gráfico 3. Antiguidade na Administração Pública**Gráfico 4. Média de antiguidade**

Como é verificável no gráfico anterior, constata-se igualmente que a média de antiguidade voltou a subir em 2021, comparativamente a anos anteriores. O ingresso, de novo, de trabalhadores mais experientes (contrariando o ingresso de trabalhadores muito jovens ocorridos já em anos anteriores) contribuiu para esse facto.

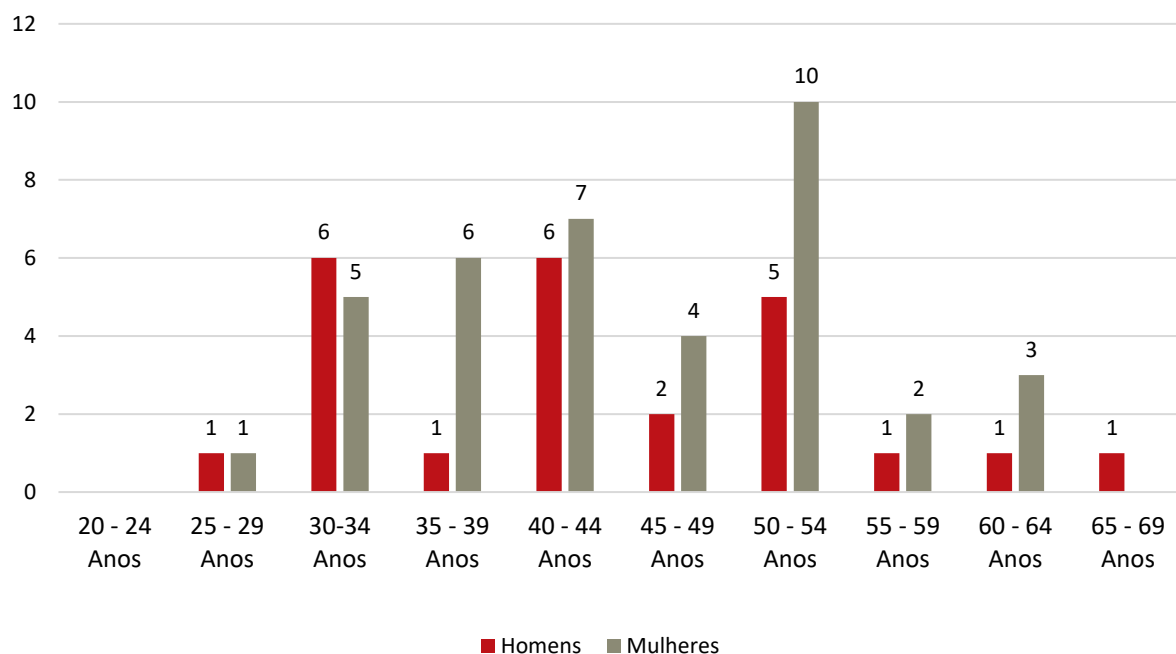
1.5 Estrutura etária

Em 2021, a média etária dos trabalhadores do GPEARI é de 45 anos, sendo um valor inferior à média da Administração Pública (47,7 anos - segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 21/2021).

O índice de envelhecimento geral é de 13%, sendo que a aferição média por género mostra que o índice de envelhecimento (trabalhadores com igual ou mais de 55 anos) feminino e masculino é idêntico, com cerca de 13%, em ambos os géneros.

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

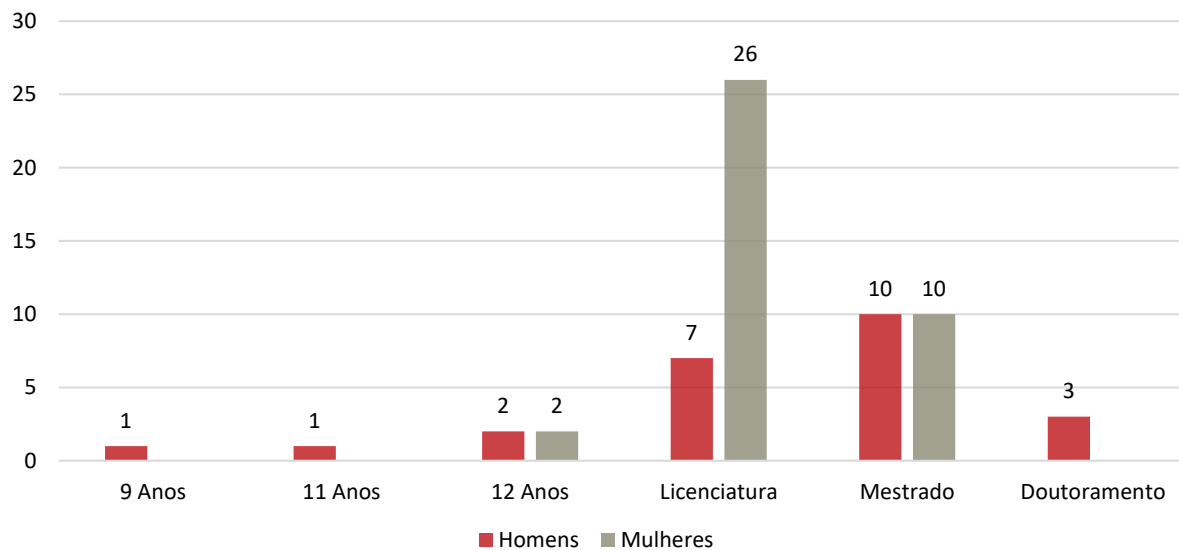


1.6 Estrutura Habilitacional

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 90% dos trabalhadores têm formação superior, mantendo também o valor idêntico, quer no género, que na totalidade, obtido em 2020. - Valor consideravelmente superior à média da Administração Pública (54,3%, segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 21/2021).

O índice de tecnicidade (n.º de técnicos superiores⁴/total de recursos humanos) é de 65%, sendo proporcionalmente superior nas mulheres (66%), em relação aos homens (63%), inversamente ao verificado em 2020.

⁴ Este indicador considera apenas o número de técnicos superiores, não considerando os dirigentes.

Gráfico 6. Nível de escolaridade, por gênero

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	0	2	2

CAPÍTULO 2 | MOVIMENTO DE PESSOAL

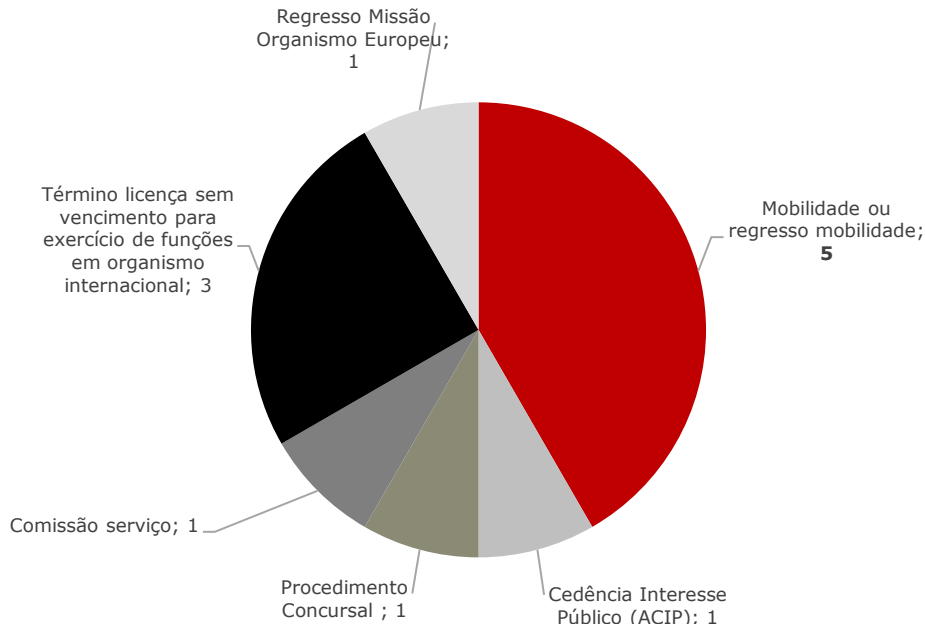
Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do GPEARI durante o ano de 2021.

2.1 Admissões e Regressos

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 o total de trabalhadores admitidos e/ou regressados cifrou-se num total de 12 trabalhadores, sendo 1 dirigente (Comissão Serviço) e 11 técnicos superiores com a seguinte distribuição: 1 por procedimento concursal (Procedimento Recrutamento Centralizado da Administração Pública), 1 por cedência de interesse público, 5 por mobilidade ou regresso de mobilidade, 3 por regresso de licença sem vencimento para exercício de funções em organismo internacional ou 1 por regresso de missão em organismo europeu.

O gráfico seguinte ilustra assim as admissões ocorridas durante o ano de 2021 por motivo de entrada.

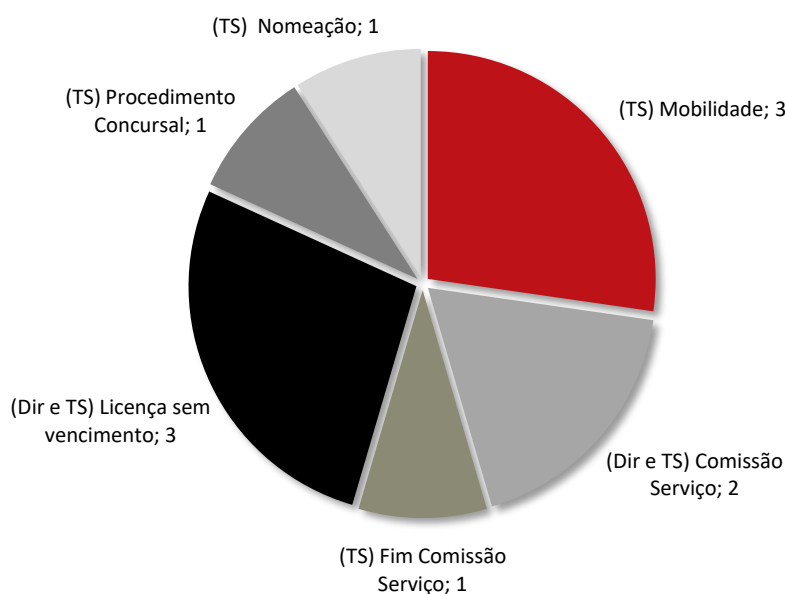
Gráfico 7. Entradas: admissões e regressos



2.2 Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

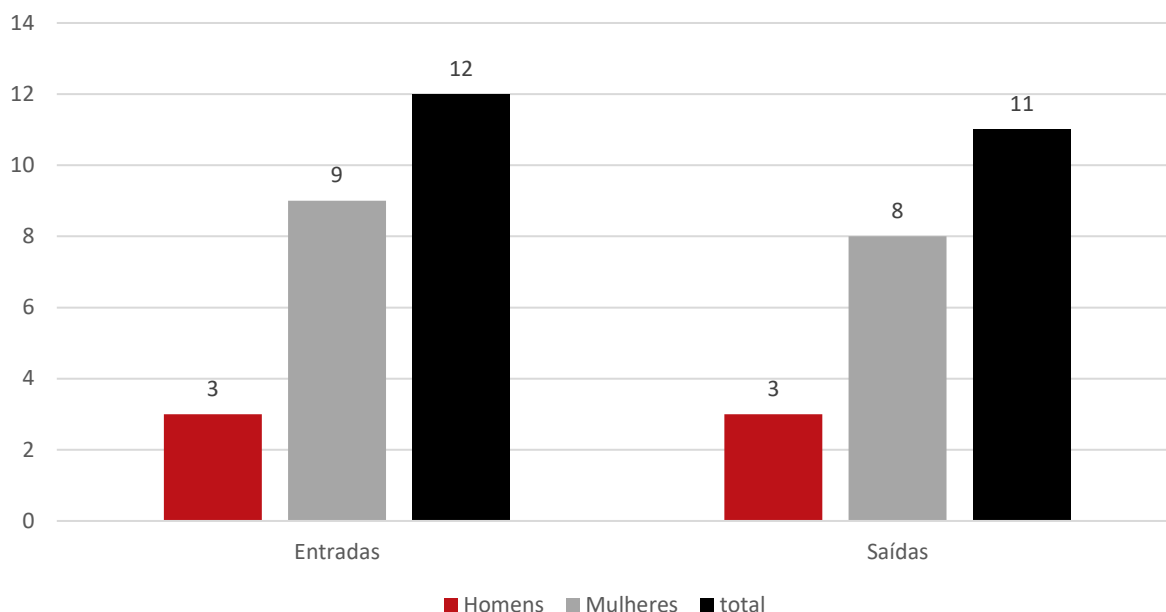
No período em aprego deixaram de prestar serviço no GPEARI 11 trabalhadores, sendo na sua maioria técnicos superiores (8), 2 dirigentes por cessação de comissão de serviço e 1 por licença sem vencimento. As causas relativas às 11 saídas, encontram-se descritas no gráfico seguinte:

Gráfico 8. Saídas: definitivas ou com hipótese de regresso

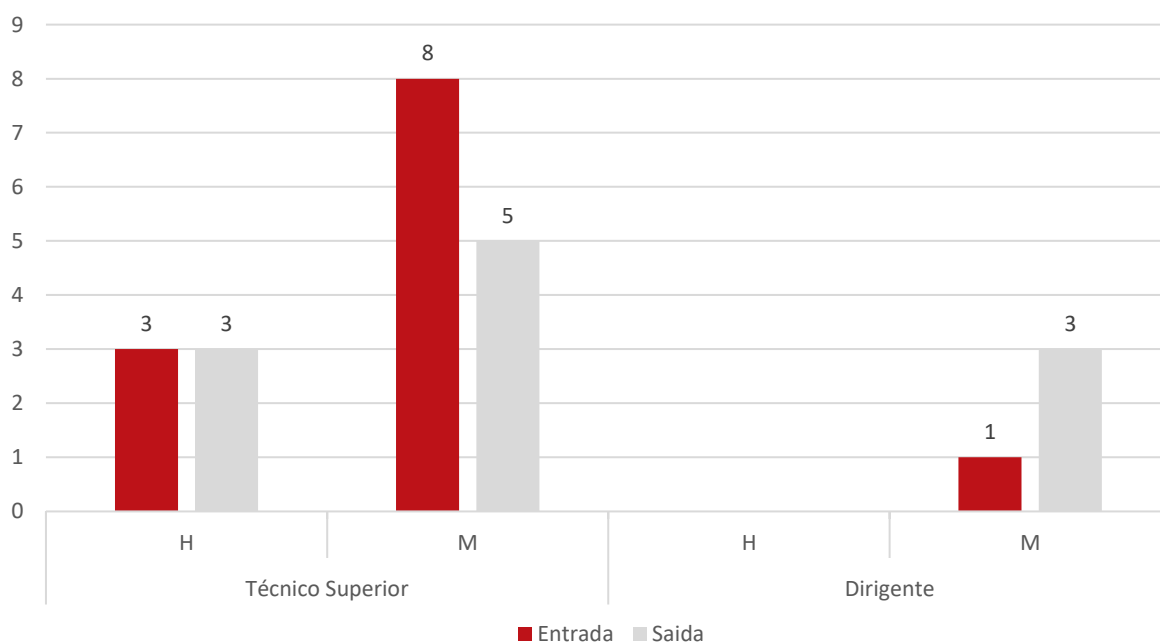


2.3 Admissões *versus* saídas

O GPEARI, durante o ano de 2021, apesar de ter existido um considerável grau de rotatividade na carreira TSEOF (que inclui colaboradores da Carreira Técnico Superior) conseguiu, na totalidade, compensar todas as saídas verificadas com admissões efetuadas (61 trabalhadores a 31.12.2020 e 62 trabalhadores a 31.12.2021), o que equivale a 11 saídas e 12 entradas.

Gráfico 9. Admissões vs Saídas

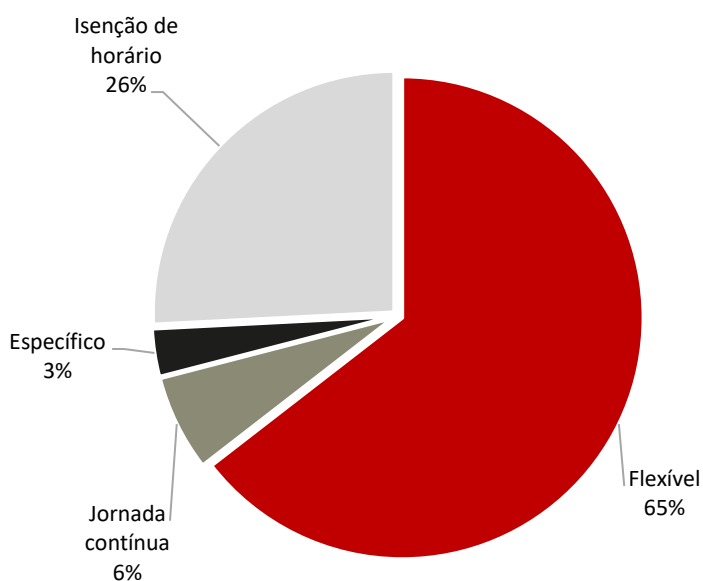
A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi assim de 109,0%, significando também que a taxa de admissões se situa nos 19% e a de saídas nos 18%. Verifica-se também, que onde ocorreram as maiores movimentações foi no grupo profissional técnico superior de género feminino (tanto nas entradas como nas saídas), seguindo-se o grupo profissional técnico superior de género masculino, com 3 entradas e 3 saídas. Constata-se também que saíram 3 dirigentes, todos de direção intermédia de 2º grau, de género feminino.

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.

Da análise das modalidades de horário existentes resulta a notória predominância do horário flexível praticado por 65% dos trabalhadores, seguido do regime de isenção de horário, aplicado ao pessoal dirigente. As modalidades de jornada contínua e horário específico são praticadas apenas por 4 e 2 trabalhadores, respetivamente, sendo atribuídas pontualmente e revistas anualmente.

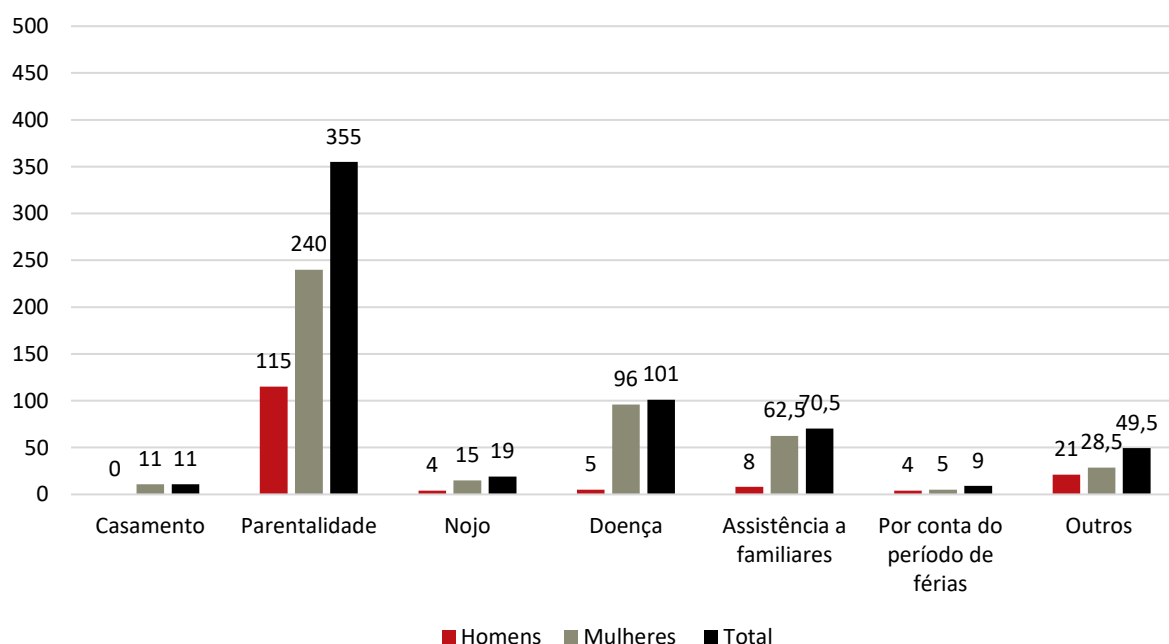
De referir que, devido à pandemia Covid-19, a partir de março de 2020 e continuando em 2021, o GPEARI adotou o regime de teletrabalho obrigatório ou recomendado para todos os seus trabalhadores, consoante as orientações do governo e das entidades de saúde. De referir que dos 62 trabalhadores a 31.12.2021, 4 realizam as suas funções em regime de teletrabalho efetivo.

CAPÍTULO 4 | ABSENTISMO

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 registaram-se 615 dias de ausência ao serviço, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 3%, ficando assim abaixo do verificado em 2020 (4%). O motivo que mais fortemente contribuiu para este diferencial foi a diminuição de dias de proteção na parentalidade e inexistência de dias de ausência por acidente de trabalho.

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que as mulheres faltaram 458 dias em 2021, enquanto os homens registaram 157 dias de ausência ao trabalho, sendo preponderante as faltas ao abrigo da proteção na parentalidade, no género feminino, registando-se, no entanto, um ligeiro aumento de diminuição de falta por doença, também no género feminino, e de dias de proteção na parentalidade, mas no género masculino. Salienta-se ainda, em 2021, a existência de faltas enquadradas em dias de faltas por assistência a familiares.

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 480 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 2021, em remunerações certas e permanentes, abonos variáveis ou eventuais e Segurança Social, ascenderam a mais de 2.32M€, o que representa 82,9% da Execução Orçamental do GPEARI.

Quadro 6. Encargos com o pessoal

Rubricas	€
Remuneração base	1 729 448.33 €
Suplementos remuneratórios	68 588.35 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	70 669,93 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	455 440,37 €
Encargos com pessoal	2 324 146,98 €

Mapa de execução da Despesa Agregada extraído em 03.01.2022

A estrutura remuneratória dos trabalhadores do GPEARI varia entre os escalões 501-1.000 € e 4501-4750 €, representando um leque salarial com um rácio de 6. A maior parte dos trabalhadores (32%) está situada no escalão remuneratório 1251-1500 €.

Identificou-se como vencimento mínimo para o género masculino o valor de 750,26 € e para o género feminino 895,21€. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de 4525,62 € para o género masculino e de 3854,43 € para o género feminino.

Capítulo 6 | Formação Profissional

O GPEARI procurou promover a participação dos seus trabalhadores em ações de formação profissional, não obstante as fortes contingências orçamentais e continuação da situação pandémica Covid-19. Não obstante, o GPEARI conseguiu garantir a presença de 32 colaboradores em ações de formação, 44 participações em ações de formação interna e 99 ações de formação externas, perfazendo um total de 143 participações em ações de formação, sendo maioritariamente frequentadas por técnicos superiores.

Acresce-se ainda que, por razões de segurança e por via da consolidação da realização de muitas ações de formação em regime *e-learning* (à distância) devido à pandemia Covid-19, destas 143 participações em ações de formação, apenas 1 se realizou de forma presencial na íntegra e cerca de 13 em regime misto (*e-learning* e presencial). No total, os encargos resultantes da formação profissional tiveram uma expressão muito superior à do ano anterior, totalizando cerca de 7399 euros (incluindo autoformação).

Capítulo 7 | Saúde e segurança no trabalho

Neste âmbito, esclarece-se que em 2021 não ocorreu nenhum acidente em contexto de trabalho, não se verificando ser necessária também a realização de ações de reintegração profissional. Contudo, e ainda no que diz respeito a esta matéria, salienta-se que durante 2021, foram apresentados os resultados do diagnóstico relativo a questões de Segurança e Saúde no Trabalho no GPEARI referente ao ano anterior (2020), bem como a participação num estudo sobre Riscos Psicossociais na Administração Pública, promovido pela DGAEP, em colaboração com a Ordem dos Psicólogos Portugueses.

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. Deste modo, observou-se, de novo, que estas estruturas que não existem no GPEARI.

Em termos de análise das ações disciplinares, esta também não se aplica à realidade do GPEARI, uma vez que não foram instaurados, de novo e durante o ano de 2021, quaisquer processos desta natureza.

Anexo | Mapas do Balanço Social

QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES

Indicador	Unid.	Descrição	2017			2018			2019			2020			2021		
			M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
Nível etário	anos	Soma das idades /Total de recursos humanos	41	40	40	40	41	41	41	43	43	43	44	44	44	45	45
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	17%	9%	12%	11%	8%	9%	8%	11%	10%	8%	5%	7%	13%	13%	13%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	54%	-	-	58%	-	-	61%	-	-	61%	-	-	61%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	70%	66%	68%	67%	63%	65%	67%	63%	65%	67%	65%	66%	63%	66%	65%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	20%	23%	22%	19%	26%	23%	17%	29%	24%	17%	30%	25%	21%	29%	26%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	90%	89%	89%	85%	89%	88%	83%	92%	89%	83%	95%	90%	83%	95%	90%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	14	12	13	13	13	13	15	16	15	17	15	16	18	16	17
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	33%	34%	34%	7%	21%	15%	8%	24%	18%	8%	14%	11%	13%	24%	19%
Índice de saída	%	Número de saídas /Total de recursos humanos	20%	23%	11%	19%	13%	15%	21%	24%	23%	8%	16%	13%	13%	21%	18%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	1%	4%	3%	6%	4%	5%	2%	3%	3%	1%	7%	4%	2%	4%	3%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	7	5	7	6	6	6	5	4	5	6	4	6	6	4	6

Fonte: Quadros do Balanço Social 2017 a 2021.