



GPEARi

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS • MINISTRY OF FINANCE

BALANÇO SOCIAL

2023

Março • 2024

Ficha Técnica

Título

Balanço Social do GPEARI - 2023

Data

28 | março | 2024

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	6
CAPÍTULO 1 CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS.....	7
1.1 EFETIVOS GLOBAIS	7
1.2 PESSOAL EFETIVO POR GRUPO PROFISSIONAL	8
1.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	9
1.4 ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	10
1.5 ESTRUTURA ETÁRIA	11
1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	12
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES.....	13
CAPÍTULO 2 MOVIMENTO DE PESSOAL	14
2.1 ADMISSÕES E REGRESSOS	14
2.2 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	15
2.3 ADMISSÕES <i>VERSUS</i> SAÍDAS.....	15
CAPÍTULO 3 MODALIDADES DE HORÁRIO	17
CAPÍTULO 4 ABSENTISMO	18
CAPÍTULO 5 ENCARGOS COM PESSOAL.....	19
CAPÍTULO 6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	20
CAPÍTULO 7 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	20
CAPÍTULO 8 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	21
ANEXO MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	22
QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES	22

ÍNDICE DE QUADROS

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



ÍNDICE DE GRÁFICOS

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

SUMÁRIO EXECUTIVO

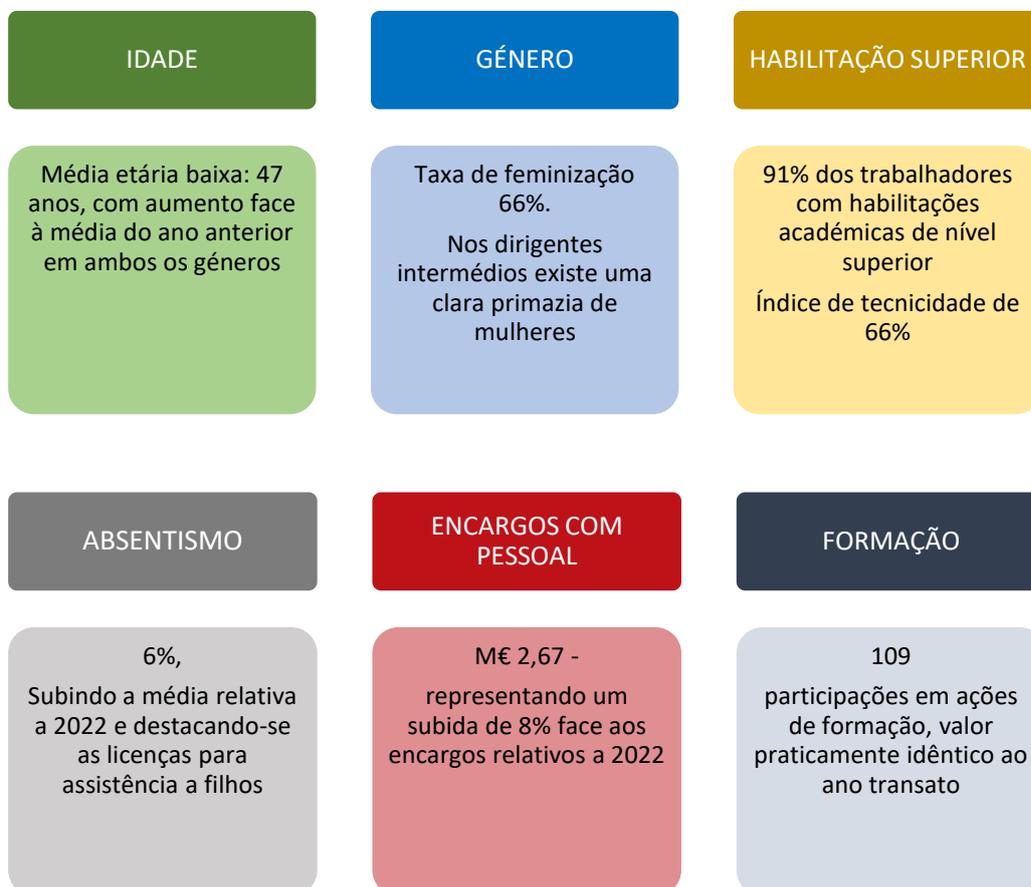
O Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, na sua atual redação, exige a elaboração anual do balanço social, com data de referência a 31 de dezembro do ano anterior, a todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza 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 2023, em concreto a situação a 31 de dezembro.**

Para o ano de 2023, foram previstos no **mapa de pessoal 68 lugares**, tendo o GPEARI, **no final do ano, um total de 56 colaboradores** em exercício de funções, o que representa uma taxa de execução de 82%. Neste conjunto de efetivos incluem-se seis técnicos superiores em mobilidade, três técnicos superiores especialistas em orçamento e finanças públicas em mobilidade intercarreiras, seis em regime de ACIP (acordo de cedência de interesse público) e um técnico em funções em gabinete ministerial.

Em termos de indicadores gerais, o pessoal em exercício de funções no GPEARI, em 2023, apresentava a seguinte caracterização:



Demonstra-se, de seguida, os resultados dos principais indicadores de gestão que caracterizam os Recursos Humanos do GPEARI¹ em 2023, destacando-se algumas alterações, tais como a subida do índice de admissão e de saída e do nível etário (com repercussões no índice de envelhecimento e antiguidade média na administração pública), mantendo-se os restantes valores aproximados.

¹ Em Anexo constam os mapas obrigatórios do balanço social, bem como uma evolução dos principais indicadores, desde 2019.

Quadro 1. Painel de indicadores de gestão

Indicador	Unid.	Descrição	2022			2023		
			M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
Nível etário	anos	Soma das idades /Total de recursos humanos	45	45	45	48	47	47
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	14%	14%	14%	21%	19%	20%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	63%	-	-	66%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	59%	65%	63%	58%	70%	66%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	23%	30%	27%	21%	27%	25%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	82%	97%	92%	79%	97%	91%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	20	16	17	23	18	19
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	18%	11%	14%	5%	35%	25%
Índice de saída	%	Número de saídas /Total de recursos humanos	27%	14%	19%	21%	35%	30%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	2%	4%	3%	3%	8%	6%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	6	4	6	5	4	5

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, do Despacho n.º 5906/2019, de 27 de junho e do Despacho 1066/2022, de 12 de janeiro.

Número de Pessoas ao Serviço: em 31 de dezembro de 2023 – 56 efetivos

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 (TSEOFP), técnico superior, técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional.

O mapa de pessoal para o ano de 2023 dispunha de 68 lugares, tendo-se verificado que, à data de 31.12.2023, exerciam funções no GPEARI 56 efetivos, o que representa uma taxa de ocupação de 82%.

No entanto, analisando o período entre 2015 e 2023, conforme quadro infra, o número global de efetivos registou um aumento significativo de 2016 para 2018, em resultado da admissão de 14 TSEOFP oriundos de um procedimento concursal interno e externo, diminuindo, contudo, a partir daí, ainda que se tenha verificado um aumento residual da taxa de ocupação em 2021.

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
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%
2022	59	72	82%
2023	56	68	82%

1.2 Pessoal efetivo por grupo profissional

Dos 56 trabalhadores em exercício de funções no GPEARI a 31 de dezembro de 2023, 14 exercem funções em regime de comissão de serviço (dirigentes), 37² são técnicos superiores, 3 são informáticos, 1 é assistente técnico e 1 é assistente operacional.

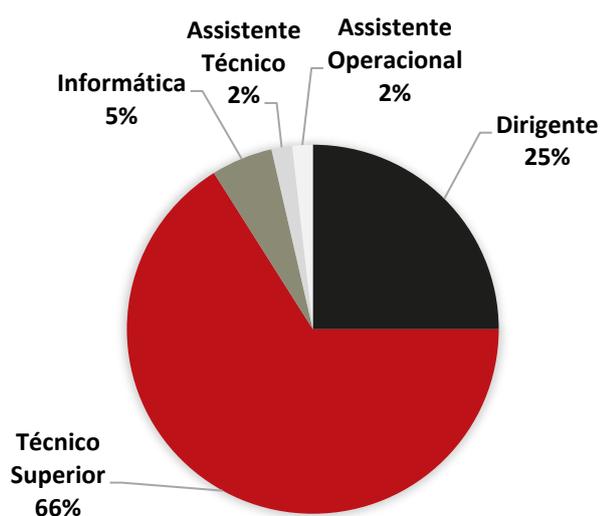
Relativamente à distribuição dos efetivos por grupo profissional, verifica-se uma diminuição da existência de dirigentes e de assistente técnicos, com reflexo da quantidade de efetivos do GPEARI, mantendo-se os restantes grupos profissionais em tudo semelhante a 2022.

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

Recursos Humanos	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
2021	16	40	3	2	1	62
2022	16	37	3	2	1	59
2023	14	37	3	1	1	56

O gráfico seguinte ilustra a distribuição em percentagem dos efetivos por grupo profissional a 31.12.2023:

Gráfico 1. Efetivos por grupo profissional

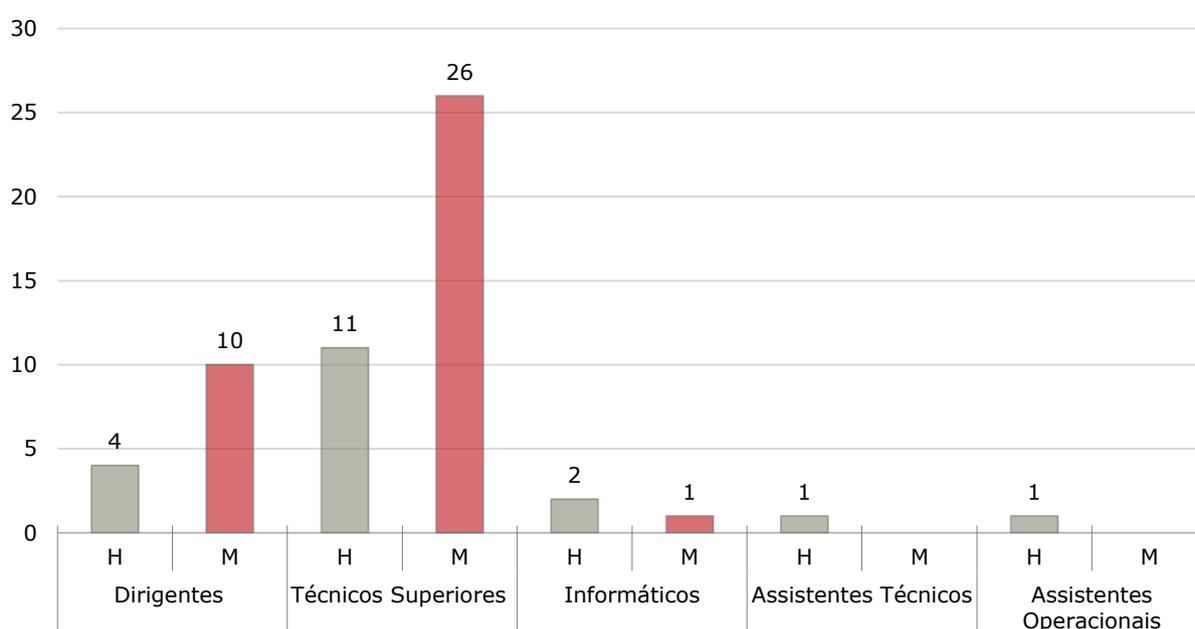


² Integram o grupo profissional de técnico superior: 31 trabalhadores da carreira de regime especial de TSEOFP (1 encontra-se a exercer funções no Gabinete do Ministro das Finanças) e 6 trabalhadores da carreira de regime geral de Técnico Superior.

1.3 Distribuição por género

O gráfico seguinte representa a distribuição dos 56 efetivos por grupo de pessoal, segundo o género, concluindo-se que existe uma preponderância de mulheres no grupo dos dirigentes, bem como nos técnicos superiores, verificando-se a maioria do género masculino no grupo profissional informáticos e a existência de apenas 1 elemento do género masculino no grupo profissional assistentes técnicos e assistentes operacionais.

Gráfico 2. Efetivos por categoria profissional e género



A par do que ocorreu em 2022, verificou-se, de novo, em 2023, um aumento da taxa de feminização, atingindo neste ano os 66,1% (+ 3,4 p.p. face a 2022).

Quadro 4. Evolução do total de efetivos, por género

Anos	2021	2022	2023
Mulheres	38	37	37
Homens	24	22	19
Total	62	59	56
Taxa de Feminização	61,3%	62,7%	66,1%

1.4 Antiguidade na Administração Pública

Foi analisada a antiguidade na Administração Pública dos efetivos no GPEARI, tendo-se verificado que o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 19 anos, sendo superior nos homens (23) em relação às mulheres (18).

Analisando o gráfico seguinte pode verificar-se que as faixas de antiguidade **10 a 14 anos** e dos **25 a 29 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores, o que equivale a 39% do total de trabalhadores.

Gráfico 3. Antiguidade na Administração Pública

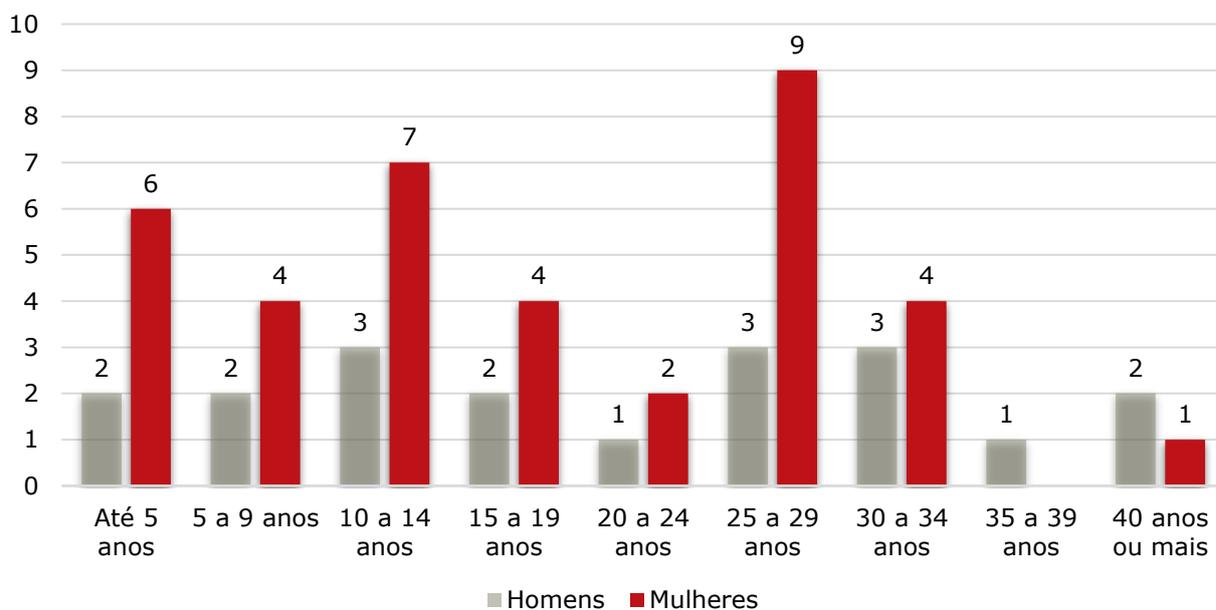
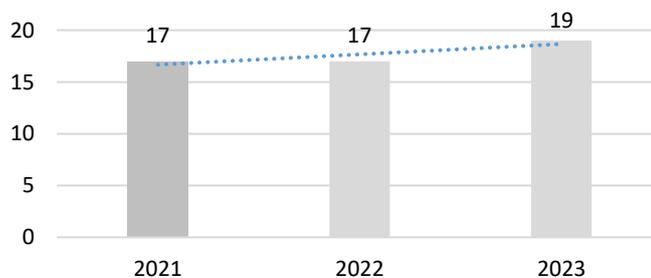


Gráfico 4. Média de antiguidade



Como é verificável no gráfico anterior, a média de antiguidade em 2023 subiu comparativamente a 2022. O ingresso, de novo, de trabalhadores mais experientes (contrariando o ingresso de trabalhadores muito jovens ocorridos já em anos anteriores) e a saída de trabalhadores com menor idade, contribuiu para esse facto.

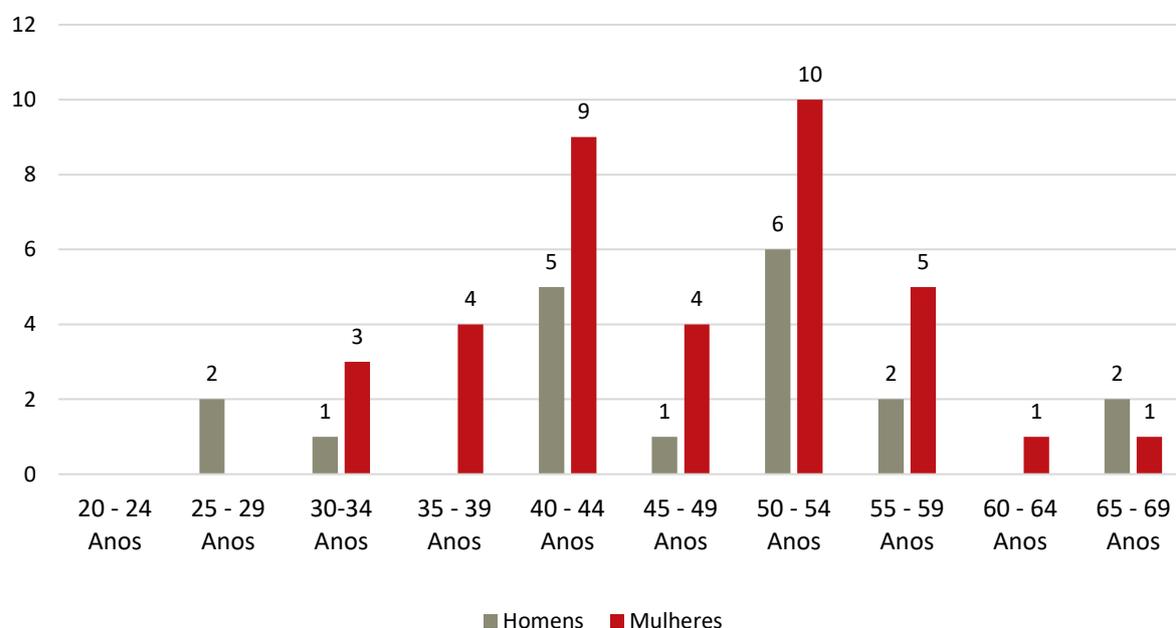
1.5 Estrutura etária

Em 2023, a média etária dos trabalhadores do GPEARI foi de 47 anos, sendo um valor inferior à média da Administração Pública (48,3 anos - segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 25/2023), mas superior em 2 anos ao registado em período homólogo.

O índice de envelhecimento geral foi de 20%, sendo que a aferição média por género mostra que o índice de envelhecimento (trabalhadores com igual ou mais de 55 anos) no género masculino é de 21% e no género feminino de 19%.

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

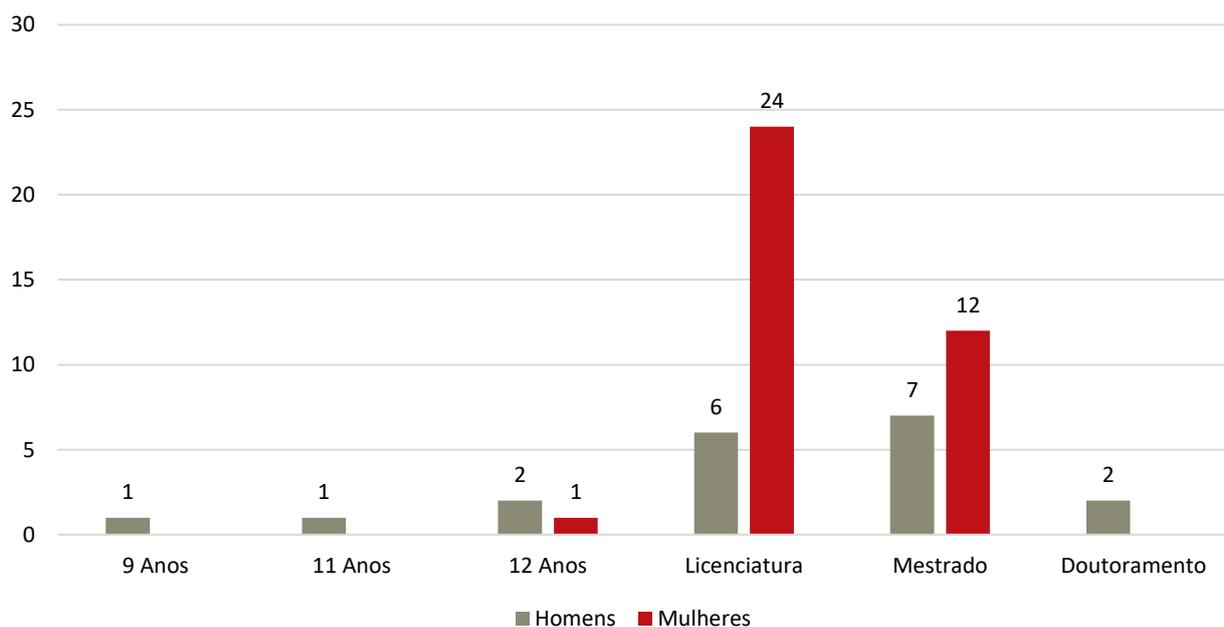


1.6 Estrutura Habilitacional

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 91% dos trabalhadores têm formação superior, mas diminuindo residualmente o valor face a 2022 (92%). Contudo, este valor obtido em 2023 é largamente superior à média da Administração Central (cujo valor mais recente disponível é de 53,3%, segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 25/2023).

O índice de tecnicidade (n.º de técnicos superiores³/total de recursos humanos) é de 66% (sendo este valor superior ao verificado em 2022, com 63%), verificando-se ser também proporcionalmente superior nas mulheres (com cerca de 70%), em relação aos homens (com 58%).

Gráfico 6. Nível de escolaridade, por género



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

1.7 Trabalhadores Deficientes

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

Quadro 5. Trabalhadores com deficiência

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	1	2	3

CAPÍTULO 2 | MOVIMENTO DE PESSOAL

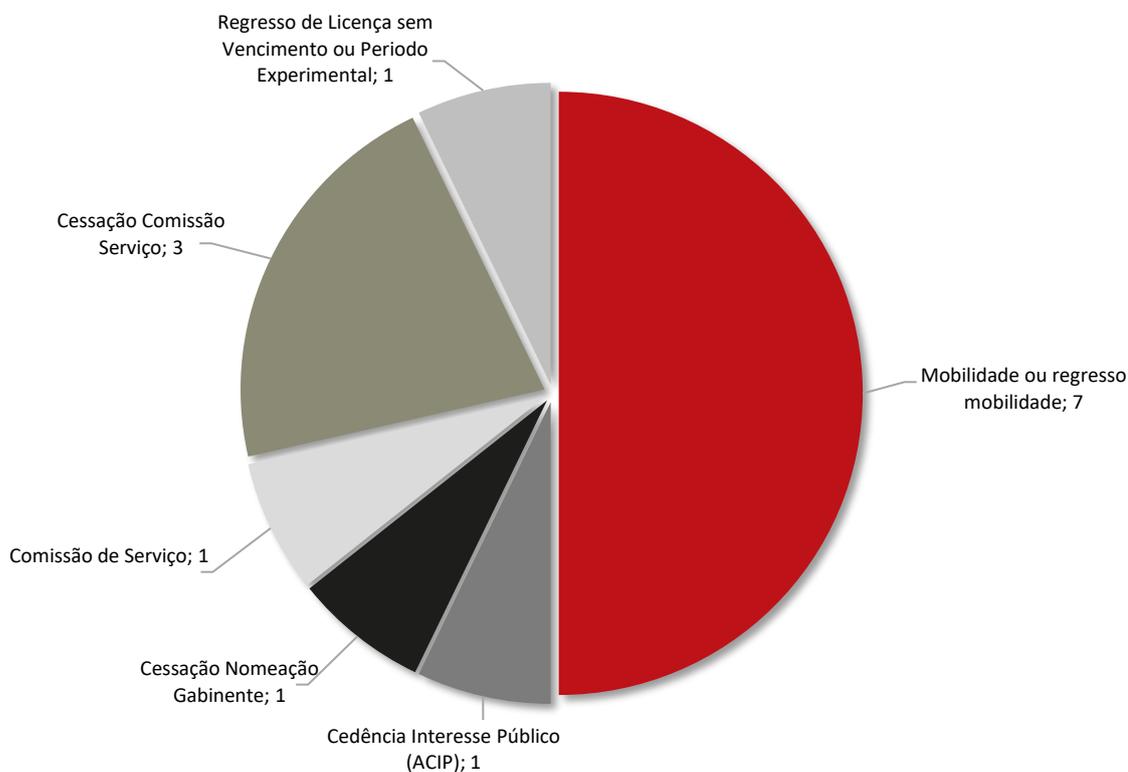
Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do GPEARI durante o ano de 2023.

2.1 Admissões e Regressos

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023 o total de trabalhadores admitidos e/ou regressados cifrou-se num total de **14 trabalhadores**, sendo 1 dirigente (Comissão Serviço) e 13 técnicos superiores com a seguinte distribuição: 7 por mobilidade ou regresso de mobilidade (todos femininos), 4 por comissão de serviço ou cessação comissão serviço (também todos femininos), 1 por cessação de nomeação gabinete, 1 por ingresso via Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP) e 1 por regresso de licença sem vencimento (único masculino).

O gráfico seguinte ilustra assim as admissões ocorridas durante o ano de 2023 por motivo de entrada.

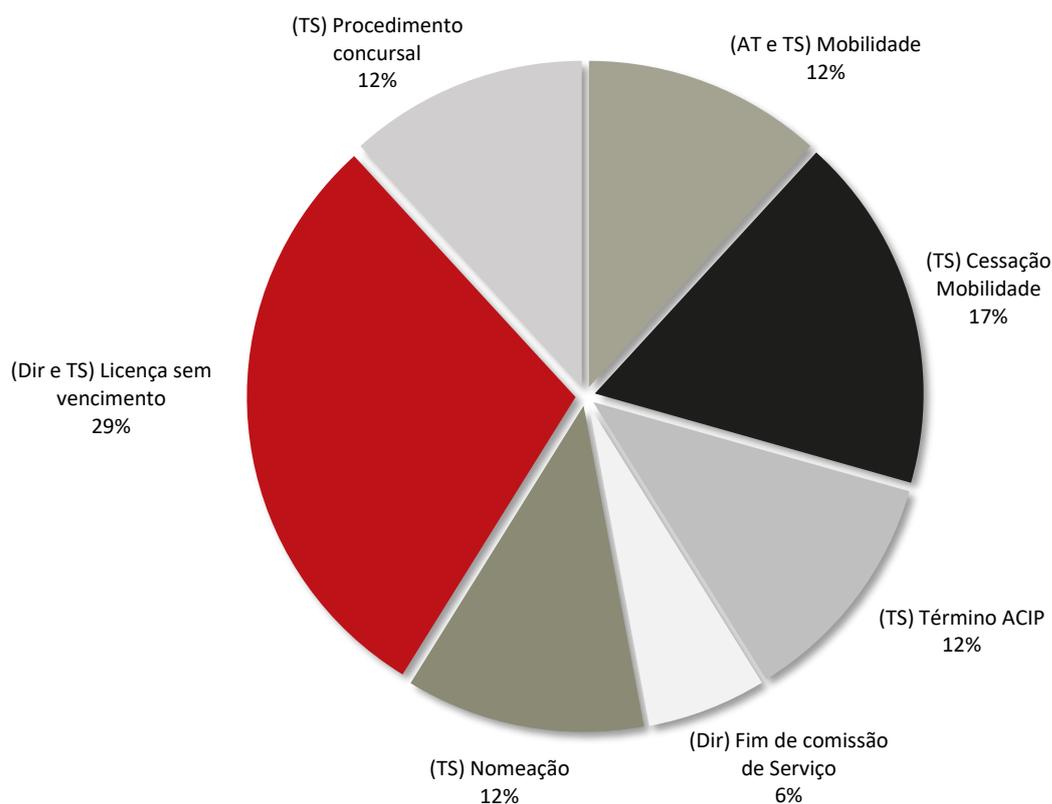
Gráfico 7. Entradas: admissões e regressos



2.2 Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

No período em apreço deixaram de prestar serviço no GPEARI **17 trabalhadores**, dos quais pode-se destacar 13 técnicos superiores e 3 dirigente por cessação de comissão de serviço. As causas relativas às 17 saídas, encontram-se descritas no gráfico seguinte:

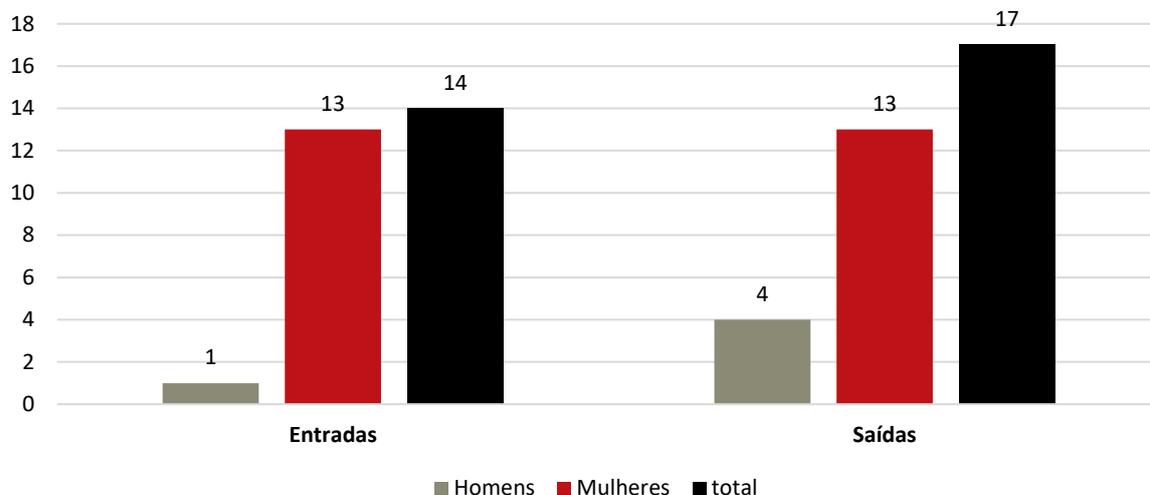
Gráfico 8. Saídas: definitivas ou com hipótese de regresso



2.3 Admissões versus saídas

No GPEARI, durante o ano de 2023, existiu um considerável grau de rotatividade na carreira TSEOF (que inclui colaboradores da Carreira Técnico Superior, em mobilidade inter-carreiras), não conseguindo, na totalidade, compensar as saídas verificadas com admissões efetuadas (59 trabalhadores a 31.12.2022 e 56 trabalhadores a 31.12.2023), o que equivale a 17 saídas e 14 entradas.

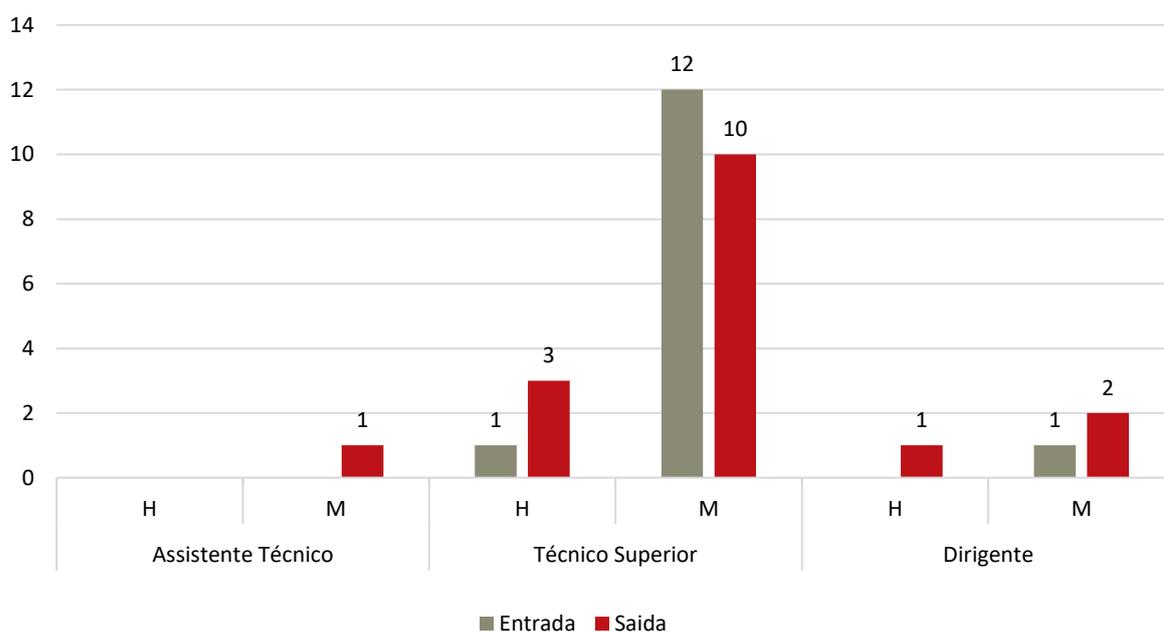
Gráfico 9. Admissões vs Saídas



A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi assim de 82%. A taxa de admissões situou-se nos 25% e a de saídas nos 30%.

Verifica-se também que onde ocorreram as maiores movimentações foi no grupo profissional técnico superior de género feminino, com 12 entradas e 10 saídas, seguindo-se o grupo profissional técnico superior de género masculino, com 1 entrada e 3 saídas. Constata-se também que existiu a movimentação de dirigentes (todos de direção intermédia de 2º grau), com 1 entrada feminina e 3 saídas (1 masculina e 2 femininas).

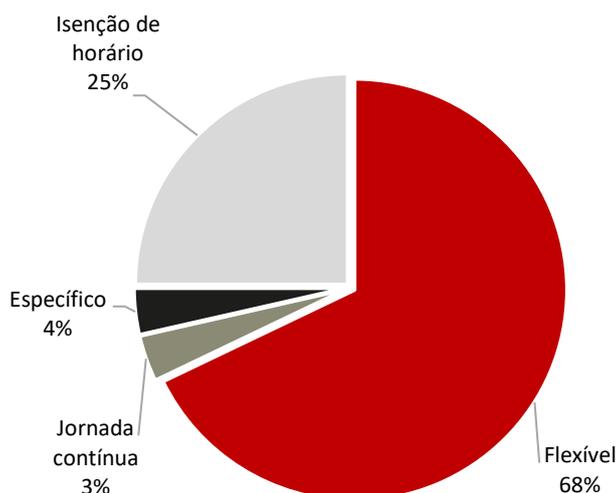
Gráfico 10. Admissões e Saídas por grupo profissional e género



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 68% dos trabalhadores, seguido do regime de isenção de horário (25%), aplicado ao pessoal dirigente. As modalidades de jornada contínua e horário específico são praticadas apenas, cada uma, por 2 trabalhadores, sendo atribuídas pontualmente e revistas anualmente.

De referir que, inicialmente devido à pandemia Covid-19, o GPEARI adotou o regime de teletrabalho recomendado para todos os seus trabalhadores, tendo, após a Resolução do Conselho de Ministros n.º 25-A/2022, de 17 de fevereiro de 2022, que, entre outras medidas, eliminou a recomendação de teletrabalho, adotado, por despacho do Dirigente Máximo, a partir de março de 2022, a possibilidade de os colaboradores poderem exercer funções em modo híbrido, entendendo-se como tal a modalidade de teletrabalho e trabalho presencial.

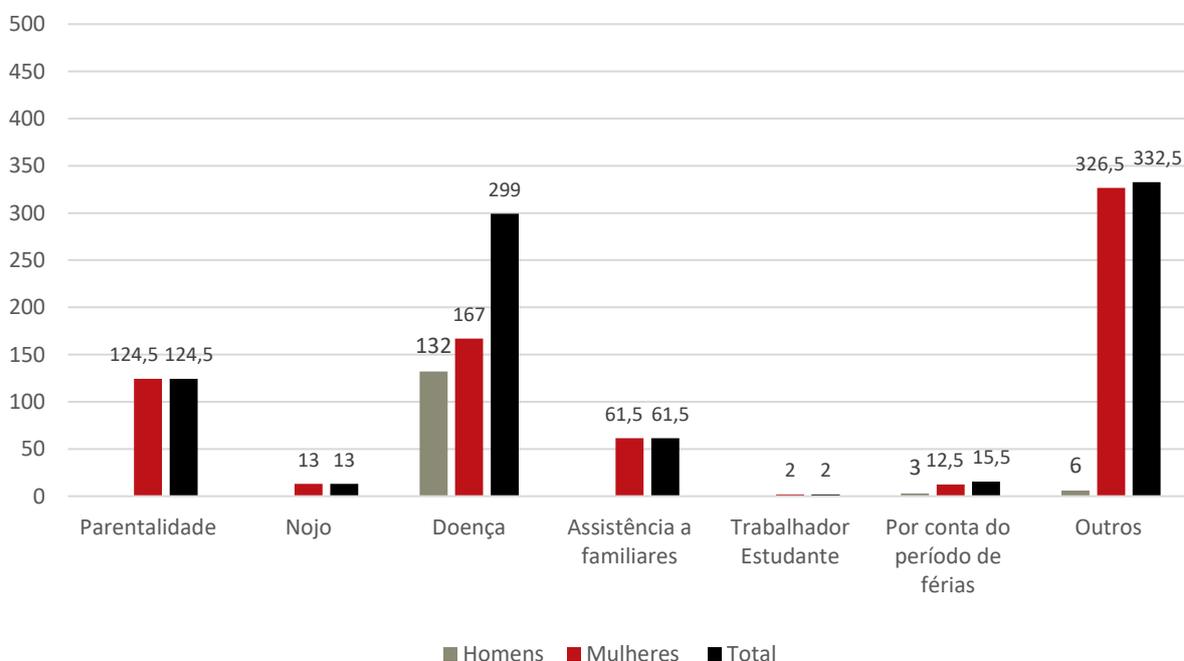
De referir que dos 56 trabalhadores a 31.12.2023, apenas 3 realizam as suas funções em regime de teletrabalho permanente.

CAPÍTULO 4 | ABSENTISMO

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023 registaram-se 848 dias de ausência ao serviço, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 6%, aumentando assim o valor verificado em 2022. Destaca-se, como maior motivo de absentismo (com exceção de Outros) os dias de falta por doença, com 299 dias, seguido dos dias de gozo de parentalidade, com 124,5 dias. Já no que diz respeito a Outros, encontram-se as licenças sem vencimento para assistência a filhos. Salienta-se, ainda, a inexistência de dias de ausência por acidente de trabalho ou de casamento.

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

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



Em termos de ausências por grupo profissional, o que mais contribuiu para o absentismo foi, de novo, o técnico superior, com 747,5 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 2023, em remunerações certas e permanentes, abonos variáveis ou eventuais e Segurança Social, ascenderam a mais de 2,67M€, o que representa 82,5% da Execução Orçamental total do GPEARI, e um crescimento de 8% face ao valor homólogo.

Quadro 6. Encargos com o pessoal⁴

Rubricas	€
Remuneração base	2 012 211,61 €
Suplementos remuneratórios	95 623,09 €
Prémios de desempenho	6 807,11 €
Prestações sociais	75 506,94 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	479 727,04 €
Encargos com pessoal	2 669 875,79 €

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 5. A maior parte dos trabalhadores (16%) está situada no escalão remuneratório 2001€-2250€.

Identificou-se como vencimento mínimo para o género masculino o valor de 869,84€ e para o género feminino 1122,84€. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de 4704,26€ para o género masculino e de 3982,56€ para o género feminino.

⁴ Mapa de execução da Despesa Agregada extraído em 25.01.2024, rubricas agrupadas de acordo com as regras previstas para efeitos de balanço social.

CAPÍTULO 6 | FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

Assim, em 2023, o GPEARI conseguiu garantir a presença de 28 colaboradores em ações de formação (valor superior ao verificado em 2022, com 22 colaboradores), distribuindo-se por 27 participações em ações de formação interna e 82 participações em ações de formação externas (o que fez um total de 109 participações em ações de formação) e sendo maioritariamente frequentadas por técnicos superiores.

Acresce, ainda, que por via da consolidação da realização de muitas ações de formação em regime *e-learning* (à distância), destas 109 participações em ações de formação, 61 realizaram-se neste regime *online*, sendo as restantes 48 realizadas de forma presencial na íntegra. No total, os encargos resultantes da formação profissional tiveram uma expressão superior à do ano anterior, totalizando 2.068,50 € (incluindo autoformação).

CAPÍTULO 7 | SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Neste âmbito, esclarece-se que em 2023 não ocorreu nenhum acidente em contexto de trabalho, não se verificando assim ser necessária a realização de ações de reintegração profissional associadas a estas ocorrências.

Não foi realizada qualquer ação de medicina no trabalho.

Foi promovida a substituição de cadeiras obsoletas, em resposta às necessidades identificadas pelos trabalhadores.

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, tal como em anos anteriores, quaisquer processos desta natureza.

Anexo | Mapas do Balanço Social

QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES

Indicador	Unid.	Descrição	2019			2020			2021			2022			2023		
			M	F	TOTAL												
Nível etário	anos	Soma das idades /Total de recursos humanos	41	43	43	43	44	44	44	45	45	45	45	45	48	47	47
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	8%	11%	10%	8%	5%	7%	13%	13%	13%	14%	14%	14%	21%	19%	20%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	61%	-	-	61%	-	-	61%	-	-	63%	-	-	66%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	67%	63%	65%	67%	65%	66%	63%	66%	65%	59%	65%	63%	58%	70%	66%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	17%	29%	24%	17%	30%	25%	21%	29%	26%	23%	30%	27%	21%	27%	25%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	83%	92%	89%	83%	95%	90%	83%	95%	90%	82%	97%	92%	79%	97%	91%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	15	16	15	17	15	16	18	16	17	20	16	17	23	18	19
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	8%	24%	18%	8%	14%	11%	13%	24%	19%	18%	11%	14%	5%	35%	25%
Índice de saída	%	Número de saídas /Total de recursos humanos	21%	24%	23%	8%	16%	13%	13%	21%	18%	27%	14%	19%	21%	35%	30%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	2%	3%	3%	1%	7%	4%	2%	4%	3%	2%	4%	3%	3%	8%	6%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	5	4	5	6	4	6	6	4	6	6	4	6	5	4	5

Fonte: Quadros do Balanço Social 2019 a 2023.