



GPEARi

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

• Office for Economic Policy
and International Affairs
MINISTRY OF FINANCE

BALANÇO SOCIAL

2020

ABRIL • 2021

Ficha Técnica

Título

Balanço Social do GPEARI - 2020

Data

15 | abril | 2021

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	4
CAPÍTULO 1 CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS.....	6
1.1 EFETIVOS GLOBAIS	6
1.2 PESSOAL EFETIVO POR GRUPO PROFISSIONAL	7
1.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	8
1.4 ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	9
1.5 ESTRUTURA ETÁRIA	10
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

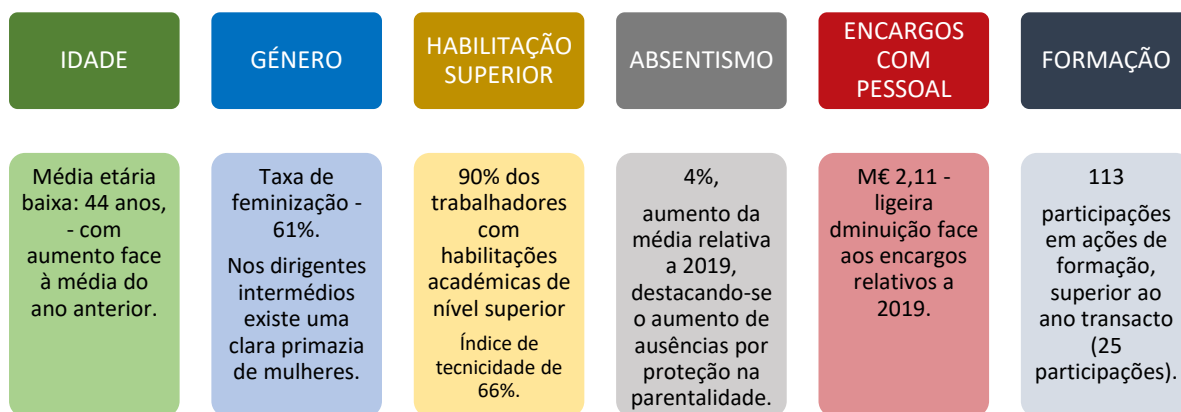
O Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, na sua atual redação, exige a elaboração anual do balanço social, com data de referência a 31 de dezembro do ano anterior, a todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza 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 2020, bem como a situação a 31 de dezembro.

Para o ano de 2020, foram previstos no **mapa de pessoal 72 lugares**, tendo o GPEARI, **no final do ano, um total de 61 colaboradores** em exercício de funções, o que representa uma taxa de execução de 85%. Neste conjunto de efetivos inclui-se o pessoal em regime de mobilidade (7 técnicos superiores) e em cedência de interesse público (5 técnicos superiores, sendo que 1 desempenhava funções de coordenação).

Em termos de indicadores gerais, o pessoal em exercício de funções no GPEARI, em 2020, apresentava a seguinte caracterização:



Demonstra-se, de seguida, os resultados dos principais indicadores de gestão que caracterizam os Recursos Humanos do GPEARI¹ em 2020, destacando-se algumas alterações, tais como a descida do índice de envelhecimento, a subida do índice de tecnicidade, a descida do índice de saída e de admissão e a subida do leque salarial.

Quadro 1. Painel de indicadores de gestão

Indicador	Unid.	Descrição	2019			2020		
			M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
Nível etário	anos	Soma das idades / Total de recursos humanos	41	43	43	43	44	44
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	8%	11%	10%	8%	5%	7%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	61%	-	-	61%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	67%	63%	65%	67%	65%	66%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	17%	29%	24%	17%	30%	25%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	83%	92%	89%	83%	95%	90%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública / Total de recursos humanos	15	16	15	17	15	16
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	8%	24%	18%	8%	14%	11%
Índice de saída	%	Número de saídas / Total de recursos humanos	21%	24%	23%	8%	16%	13%
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%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	5	4	5	6	4	6

¹ Em Anexo constam os mapas obrigatórios do balanço social, bem como uma evolução dos principais indicadores, desde 2016.

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 junho.

Número de Pessoas ao Serviço: em 31 de dezembro de 2020 – 61 efetivos

CAPÍTULO 1 | CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS

1.1 Efetivos Globais

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

O mapa de pessoal para o ano de 2020 dispunha de 72 lugares, tendo-se verificado que, à data de 31.12.2020, exerciam funções no GPEARI 61 efetivos, o que representa uma taxa de ocupação de 85%.

No entanto, analisando o período entre 2012 e 2020, conforme quadro infra, o número global de efetivos manteve-se estável até 2014, rondando os 44 trabalhadores, verificando-se um aumento significativo entre 2015 e 2018. Em 2020, o número de efetivos diminuiu, tal como já se tinha verificado em 2019, ainda que se verifique um aumento ligeiro 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
2012	44	55	80%
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%

1.2 Pessoal efetivo por grupo profissional

Dos 61 trabalhadores em exercício de funções no GPEARI a 31 de dezembro de 2020, 15 exercem funções em regime de comissão de serviço (dirigentes), 40² são técnicos superiores, 3 são informáticos, 2 são assistentes técnicos e 1 é assistente operacional.

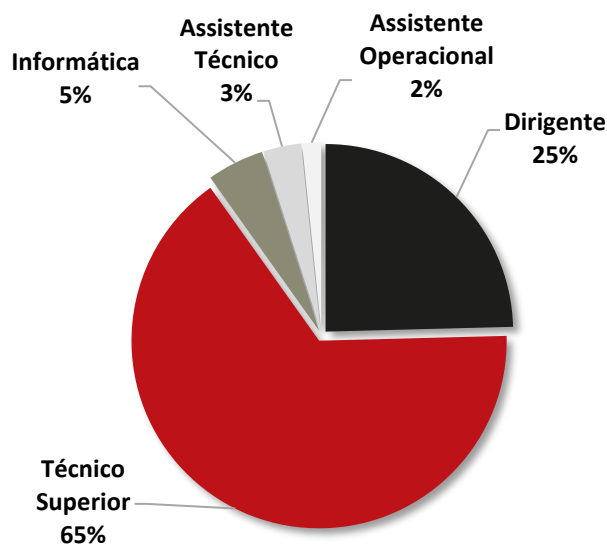
Relativamente à distribuição dos efetivos por grupo profissional, pode verificar-se que a situação é em tudo semelhante, verificando-se apenas um decréscimo de efetivos no grupo profissional de informática, que ficou a dever-se à aposentação de uma trabalhadora.

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

Recursos Humanos	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
2018	15	42	4	3	1	65
2019	15	40	4	2	1	62
2020	15	40	3	2	1	61

O gráfico seguinte ilustra a distribuição em percentagem dos efetivos por grupo profissional a 31.12.2020:

Gráfico 1. Efetivos por grupo profissional

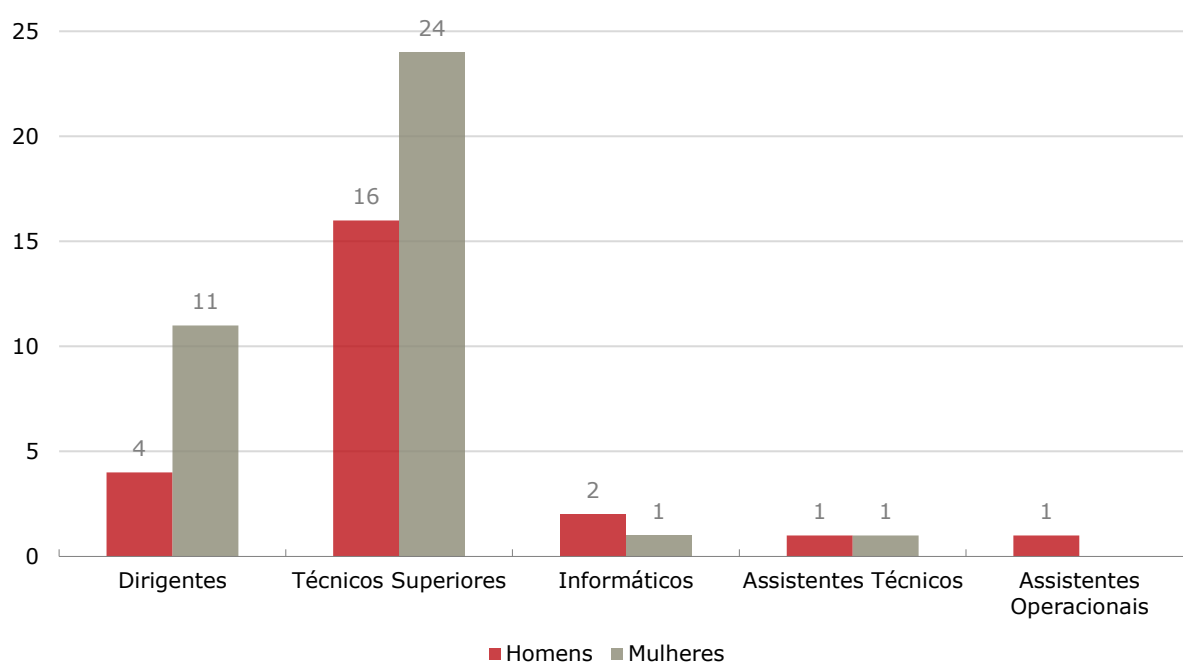


² Integram o grupo profissional de técnico superior, 35 trabalhadores da carreira de regime especial de TSEOPF e 5 trabalhadores da carreira de regime geral de Técnico Superior; dos trabalhadores da carreira de regime especial TSEOPF, 1 encontra-se a exercer funções de perito nacional destacado na Comissão Europeia e 1 encontra-se a exercer funções no Gabinete do Ministro das Finanças.

1.3 Distribuição por género

O gráfico abaixo representa a distribuição dos 61 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 2019 se ter verificado um aumento da taxa de feminização para valores acima dos 60%, em 2020 esta desceu ligeiramente (0,6p.p.).

Quadro 4. Evolução do total de efetivos, por género

Anos	2018	2019	2020
Mulheres	38	38	37
Homens	27	24	24
Total	65	62	61
Taxa de Feminização	58.5%	61.3%	60.7%

1.4 Antiguidade na Administração Pública

Foi analisada a antiguidade na Administração Pública dos efetivos no GPEARl, tendo-se verificado que o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 16 anos, sendo ligeiramente superior nos homens (17) em relação às mulheres (15).

Analisando o gráfico seguinte pode verificar-se que as faixas de antiguidade **10 aos 14 anos** e dos **25 a 29 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores, o que equivale a 44% do total de trabalhadores.

Gráfico 3. Antiguidade na Administração Pública

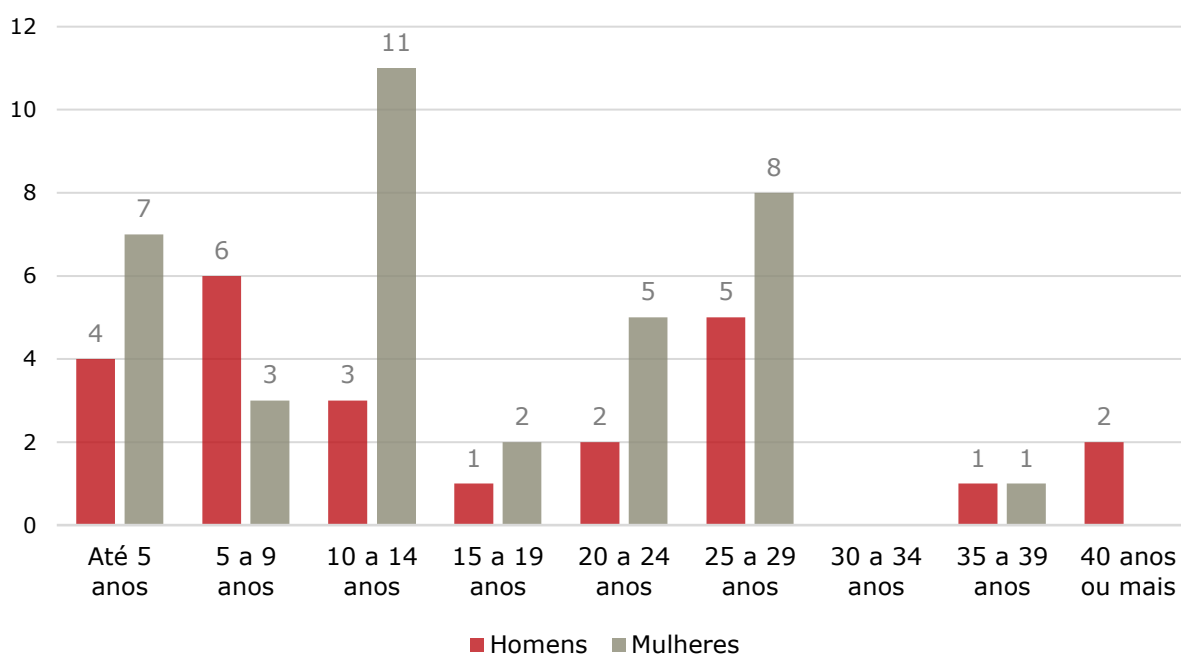
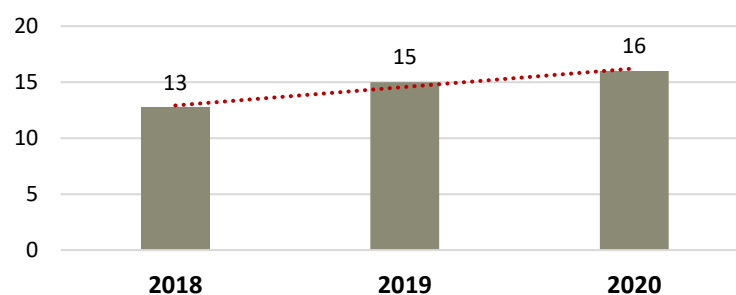


Gráfico 4. Média de antiguidade



Como é verificável no gráfico anterior, constata-se igualmente que a média de antiguidade voltou a subir em 2020, comparativamente a anos anteriores. O ingresso de

trabalhadores mais experientes (contrariando o ingresso de trabalhadores muito jovens ocorridos em anos anteriores) continuou a contribuir para esse facto.

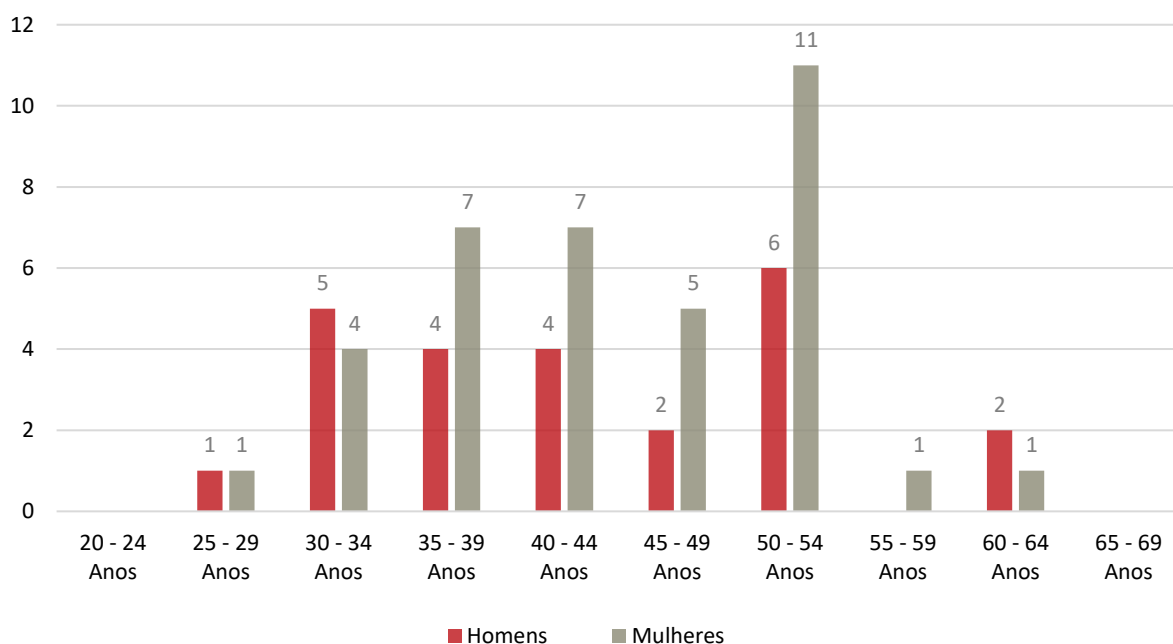
1.5 Estrutura etária

Em 2020, a média etária dos trabalhadores do GPEARI é de 44 anos, sendo um valor inferior à média da Administração Pública (48,7 anos - segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 20/2020).

O índice de envelhecimento geral é de 7%, sendo que a aferição por género mostra que o índice de envelhecimento feminino é de 5%, e no género masculino os efetivos com idade superior a 55 anos representam 8% do total de homens.

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



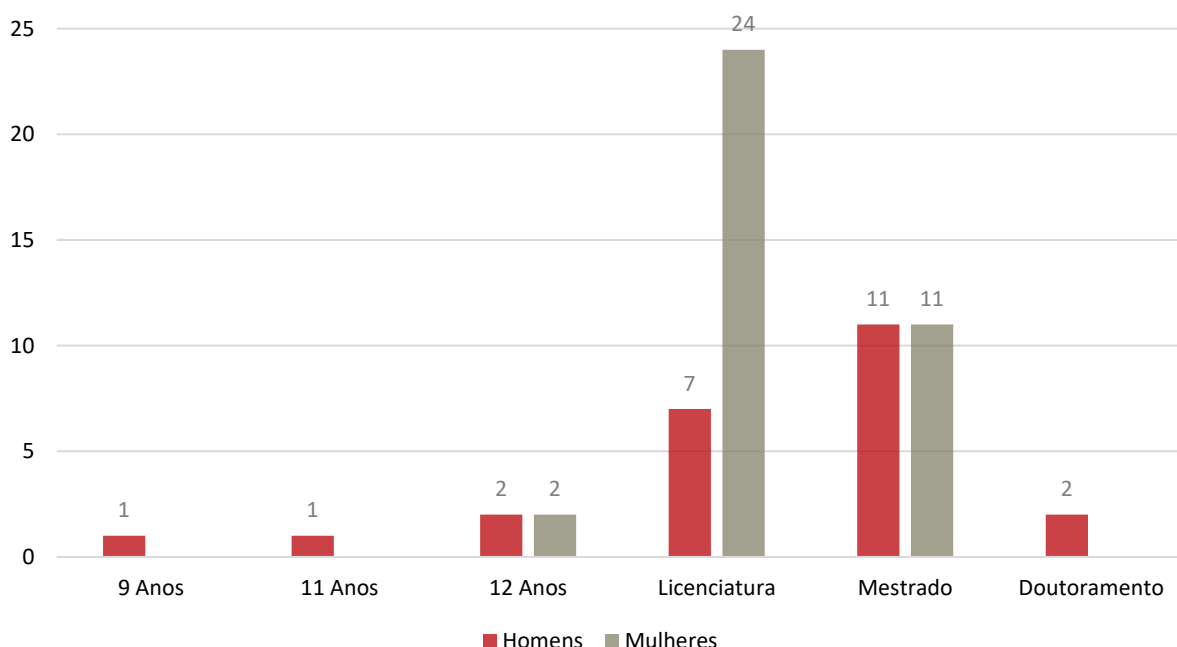
1.6 Estrutura Habitacional

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 - valor

consideravelmente superior à média da Administração Pública (53,7%, segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 20/2020).

O índice de tecnicidade (n.º de técnicos superiores/total de recursos humanos) é de 66%, sendo proporcionalmente superior nos homens (67%), em relação às mulheres e também proporcionalmente (65%). Este indicador tem assim apenas em conta o número de técnicos superiores, não considerando os dirigentes.

Gráfico 6. Nível de escolaridade, por género



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

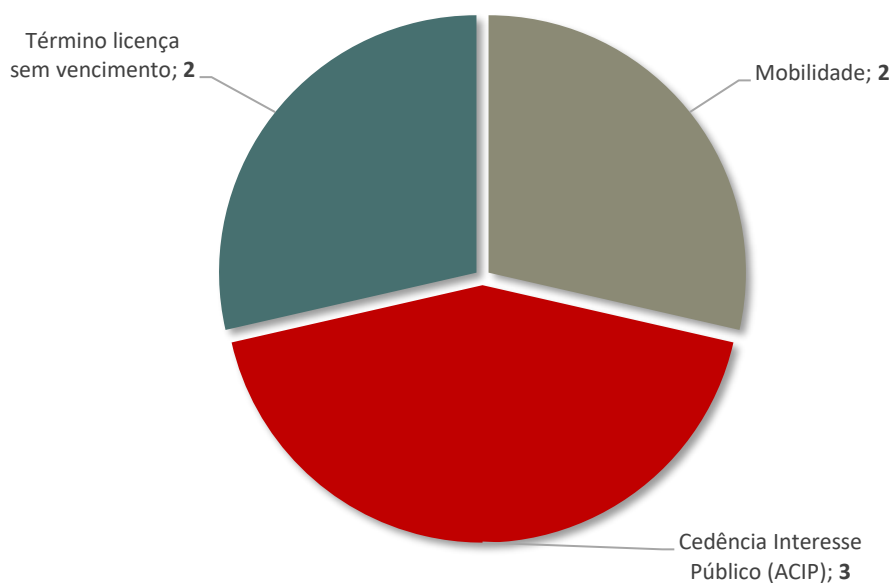
Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do GPEARI durante o ano de 2020.

2.1 Admissões e Regressos

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2020 o total de trabalhadores admitidos e/ou regressados cifrou-se num total de 7 trabalhadores, todos técnicos superiores, com a seguinte distribuição: 2 por mobilidade, 3 pelo regime de cedência de interesse público e 2 por regresso licença sem vencimento.

O gráfico seguinte ilustra assim as admissões ocorridas durante o ano de 2020 por motivo de entrada.

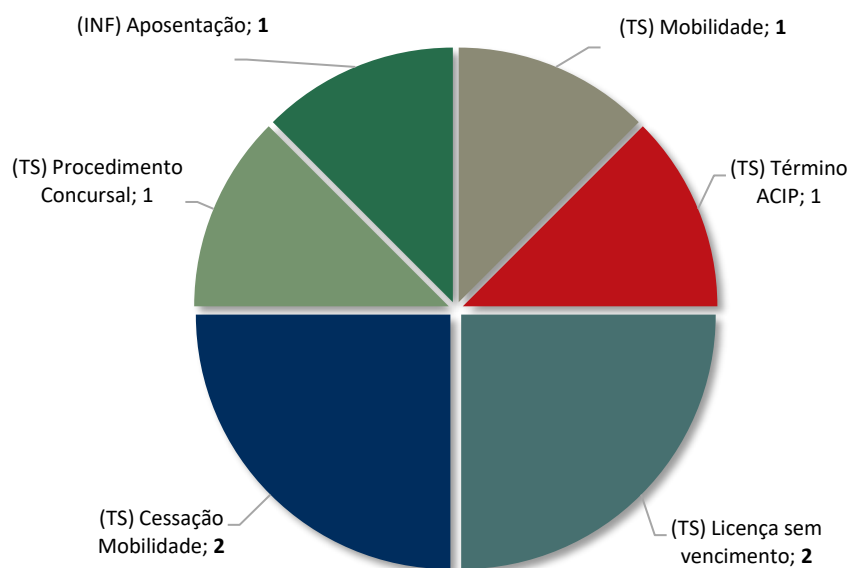
Gráfico 7. Entradas: admissões e regressos



2.2 Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

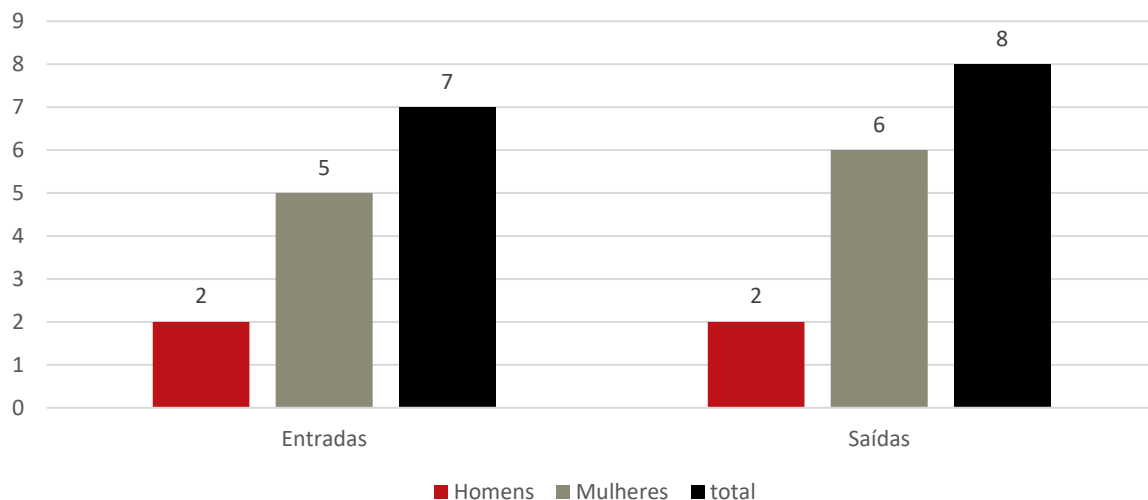
No período em apreço deixaram de prestar serviço no GPEARI 8 trabalhadores, sendo na sua maioria técnicos superiores (7) e apenas 1 trabalhador da carreira informática, por aposentação. As causas relativas às 8 saídas, encontram-se descritas no gráfico seguinte:

Gráfico 8. Saídas: definitivas ou com hipótese de regresso

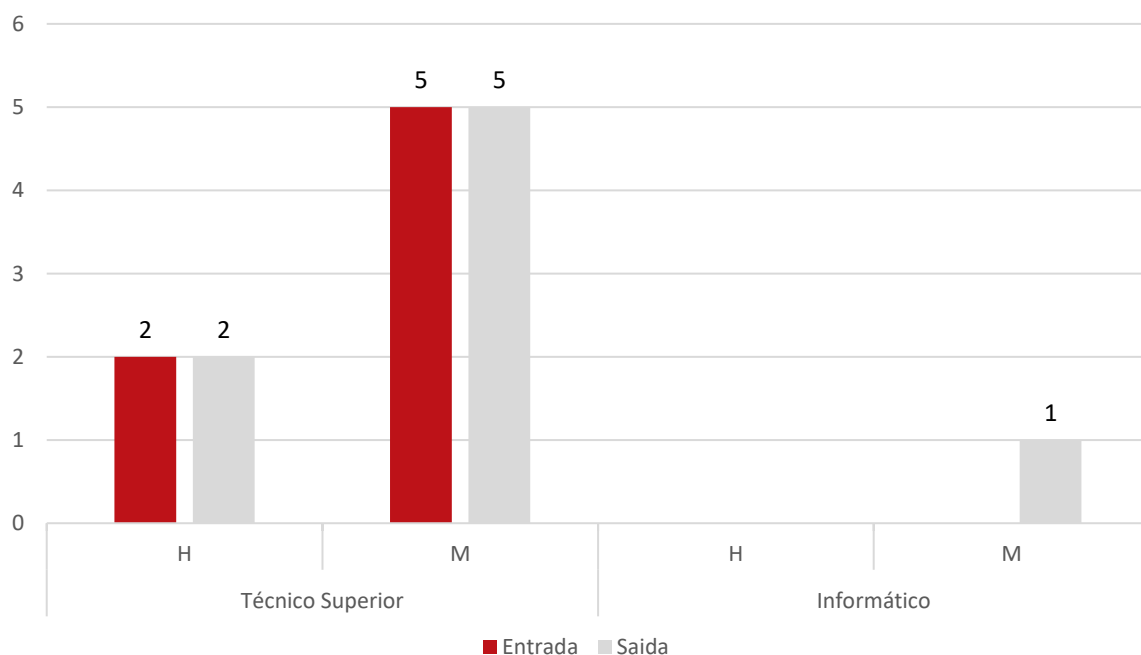


2.3 Admissões versus saídas

O GPEARI, durante o ano de 2020, devido a um considerável grau de rotatividade na carreira técnico TSEOF (que inclui colaboradores da Carreira Técnico Superior) não conseguiu, na totalidade, compensar todas as saídas verificadas com as admissões efetuadas (62 trabalhadores a 31.12.2019 e 61 trabalhadores a 31.12.2020), o que equivale a 8 saídas e 7 entradas.

Gráfico 9. Admissões vs Saídas

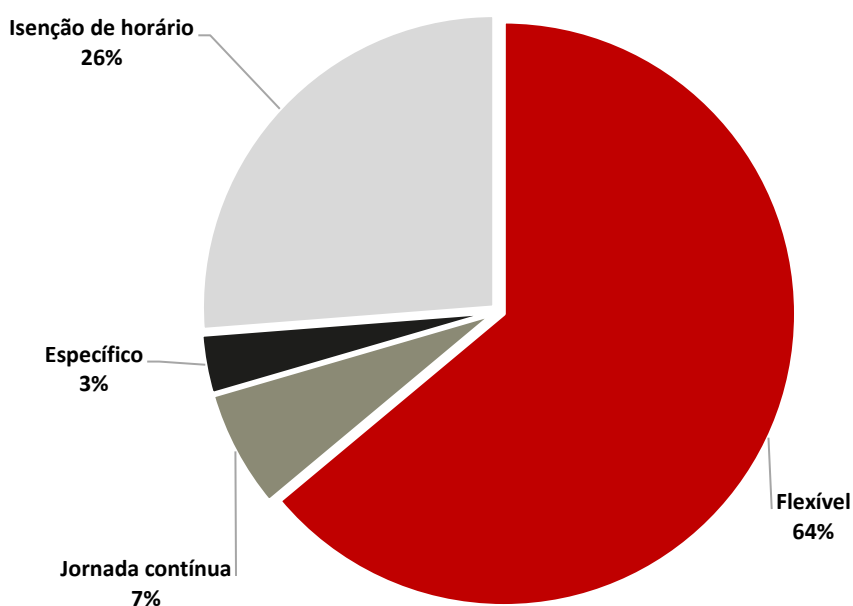
A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi assim de 87,5%. Constata-se também, que onde ocorreram as maiores movimentações foi no grupo profissional técnico superior de género feminino (tanto nas entradas como nas saídas), seguindo-se o grupo profissional técnico superior de género masculino, mas apenas com 2 entradas e 2 saídas. Constata-se também que saiu 1 técnica de informática, do género feminino, por aposentação, contribuindo deste modo, para o elevar do número de saídas. A taxa de admissões situa-se nos 11% e a de saídas nos 13%.

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 64% dos trabalhadores, seguido do regime de isenção de horário, aplicado ao pessoal dirigente e um trabalhador em ACIP. As modalidades de jornada contínua e horário específico são praticadas apenas por 4 e 2 trabalhadores, respetivamente, sendo atribuídas pontualmente e revistas anualmente.

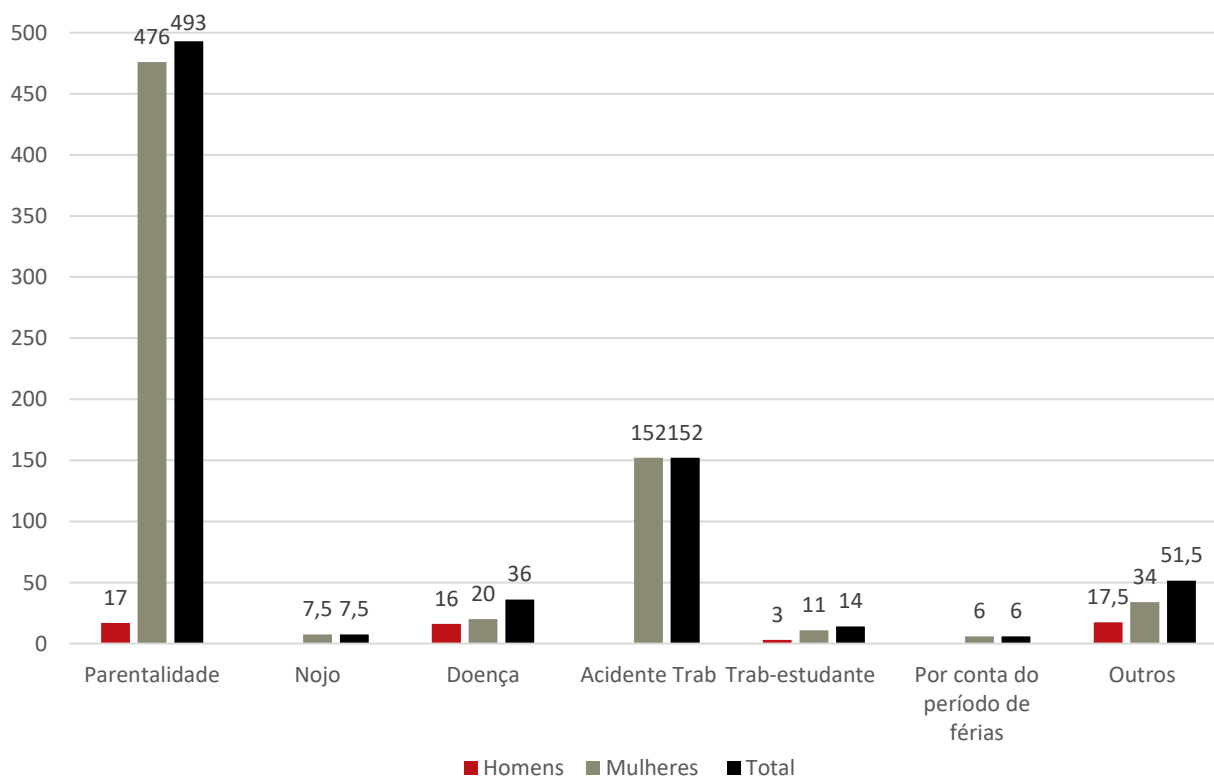
De referir que, devido à pandemia Covid-19, a partir de março o GPEARI adotou o regime de teletrabalho para todos os seus trabalhadores, sendo que, dos 61 trabalhadores a 31.12.2020, 4 realizam as suas funções em regime de teletrabalho efetivo.

CAPÍTULO 4 | ABSENTISMO

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2020 registaram-se 760 dias de ausência ao serviço, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 4%, ficando assim acima do verificado em 2019 (3%). O motivo que mais fortemente contribuiu para este diferencial foi o aumento do gozo de dias na proteção da parentalidade, correspondendo a 65 % do total de dias de ausência.

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 53,5 dias em 2020, enquanto as mulheres registaram 706,5 dias de ausência ao trabalho, sendo preponderante as faltas ao abrigo da proteção na parentalidade, no género feminino, destacando-se também uma diminuição de falta por doença e outros (onde se incluem as faltas por consulta médica) para aproximadamente metade dos valores observados em 2019.

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 o técnico superior, com 402 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 2020, em remunerações certas e permanentes, abonos variáveis ou eventuais e Segurança Social, ascenderam a mais de 2.11M€, o que representa 86,0% da Execução Orçamental do GPEARI.

Quadro 6. Encargos com o pessoal

Rubricas	€
Remuneração base	1 554 438.82 €
Suplementos remuneratórios	78 832.42 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	78 663,42 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	404 525,70 €
Encargos com pessoal	2 116 460,36 €

Mapa de execução da Despesa Agregada extraído em 02.01.2021

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 (38%) está situada no escalão remuneratório 1251-1500 €.

Identificou-se como vencimento mínimo para o género masculino o valor de 740,26 € 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 pandemia Covid-19. Todavia, o GPEARI conseguiu garantir a presença de 29 colaboradores em ações de formação, num total de 19 participações em ações de formação interna e 94 ações de formação externas, perfazendo um total de 113 ações de formação, maioritariamente frequentadas por técnicos superiores.

Acrescenta-se ainda que por razões de segurança, destas 113 ações, apenas 10 se realizaram de forma presencial na íntegra. No total, os encargos resultantes da formação profissional tiveram pouca expressão (450 euros) atendendo a que muita da formação teve caráter gratuito.

Capítulo 7 | Saúde e segurança no trabalho

Em matéria de saúde e segurança no trabalho, durante o ano em apreço, 7 colaboradores participaram em 3 ações de formação profissional nesta área, sendo todas realizadas em entidades externas. No entanto, salienta-se também que em 2020 não ocorreu nenhum acidente em contexto de trabalho, existindo apenas a alteração de uma incapacidade temporária absoluta para parcial, envolvendo uma técnica superior, devido a um acidente de trabalho ocorrido em 2019. Esta alteração, no entanto, originou uma ausência superior a 152 dias de baixa, não se verificando ser necessária a realização de ações de reintegração profissional posteriores.

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 2020, quaisquer processos desta natureza.

Anexo | Mapas do Balanço Social

QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES

Indicador	Unid.	Descrição	2016			2017			2018			2019			2020		
			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	45	43	44	41	40	40	40	41	41	41	43	43	43	44	44
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	20%	10%	15%	17%	9%	12%	11%	8%	9%	8%	11%	10%	8%	5%	7%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	54%	-	-	54%	-	-	58%	-	-	61%	-	-	61%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	52%	62%	57%	70%	66%	68%	67%	63%	65%	67%	63%	65%	67%	65%	66%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	32%	24%	28%	20%	23%	22%	19%	26%	23%	17%	29%	24%	17%	30%	25%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	84%	90%	87%	90%	89%	89%	85%	89%	88%	83%	92%	89%	83%	95%	90%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública /Total de recursos humanos	18	14	16	14	12	13	13	13	13	15	16	15	17	15	16
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	4%	17%	11%	33%	34%	34%	7%	21%	15%	8%	24%	18%	8%	14%	11%
Índice de saída	%	Número de saídas /Total de recursos humanos	4%	21%	13%	20%	23%	11%	19%	13%	15%	21%	24%	23%	8%	16%	13%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	1%	9%	5%	1%	4%	3%	6%	4%	5%	2%	3%	3%	1%	7%	4%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	8	4	8	7	5	7	6	6	6	5	4	5	6	4	6

Fonte: Quadros do Balanço Social 2016 a 2020.