



direção-geral da administração e do emprego público

2016

BS

balanço social

BALANÇO SOCIAL
2016

Índice

INTRODUÇÃO	3
I - Recursos Humanos da DGAEP	4
1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	4
2. TRABALHADORES SEGUNDO CARGO/CARREIRA	5
3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO	6
4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO	7
5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE	8
6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE	9
7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	10
8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS	10
9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS	11
10. MUDANÇA DE SITUAÇÃO	12
11. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	12
12. PNT - PERÍODO NORMAL TRABALHO	13
13. TRABALHO SUPLEMENTAR	13
14. AUSÊNCIAS	14
15. TRABALHADORES EM GREVE	15
II - Encargos com Pessoal	15
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO	15
2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL	16
1. ACIDENTES	16
2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	17
IV - Formação profissional	17
1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	17
2. DESPESA COM FORMAÇÃO	17
V - Relações Profissionais e de Disciplina	17
1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	17
2. DISCIPLINA	18
VI - Considerações Finais	18

INTRODUÇÃO

Inserido num ciclo de gestão anual, o Balanço social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos da Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), visando contribuir para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o apoio ao trabalho desenvolvido nesta Direção Geral.

Dada a sua importância como instrumento de apoio à gestão, o Balanço Social tem vindo a ser elaborado anualmente no intuito de apresentar, com total rigor e transparência, a realidade dos recursos humanos afetos às diferentes direções de serviço e divisões desta Direção Geral.

Assim, apresenta-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente.

A informação constante deste documento está estruturada conforme o modelo construído pela DGAEP, e disponibilizado *on-line*, construídos de acordo com a lei vigente e com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa.

I – Recursos Humanos da DGAEP

1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A DGAEP contava em 31 de dezembro de 2016 com um total de 93 trabalhadores, 13 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR e 80 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

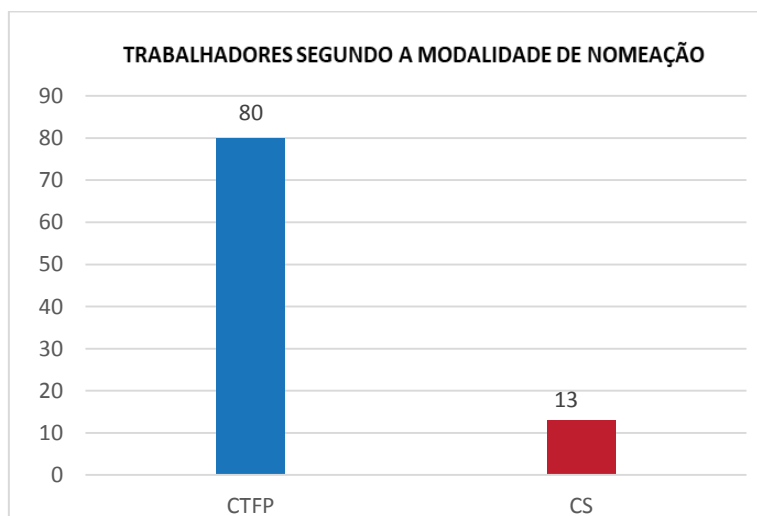


Gráfico n.º 1

Em comparação com o ano anterior, em que a 31 de dezembro existiam 94 efetivos, houve um ligeiro decréscimo de 1 trabalhador o que representa uma diminuição de 1,06 %.

No gráfico abaixo é apresentada a variação do n.º de trabalhadores nos últimos 10 anos e à data de 31 de dezembro, constata-se um decréscimo do número de efetivos desde 2007, registando-se uma diminuição exata de 50% dos efetivos desde aquele ano até 2016 (de 186 para 93), sendo que nos últimos 3 anos (2014, 2015 e 2016) a variação tem sido pouco significativa tendo estabilizado nos 94 efetivos na média dos 3 referidos anos, contudo a tendência de descida do número de efetivos está bem definida no referido gráfico.

A 31 de dezembro de 2016 não existiam trabalhadores estrangeiros em funções nesta direção geral.

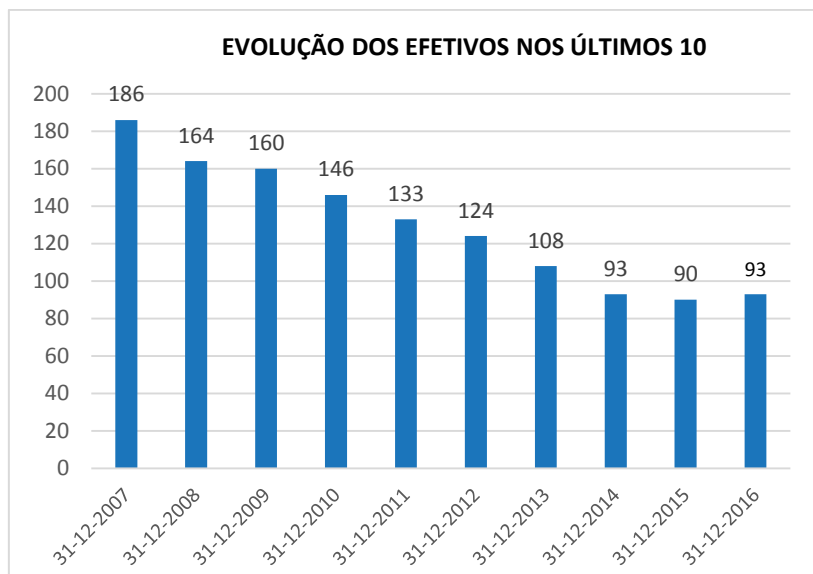


Gráfico n.º 2

2. TRABALHADORES SEGUNDO CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2016 encontram-se providos 13 cargos dirigentes, sendo 3 de direção superior de 1.º e de 2.º graus, 5 de direção intermédia de 1.º grau e outros tantos de direção intermédia de 2.º grau. Tendo em conta o total de trabalhadores do serviço, naquela data, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma **taxa de enquadramento de 13,97%**.

Os trabalhadores da DGAEP são, predominantemente das carreiras de técnico superior com 46 efetivos, correspondente a 49,4% e de assistente técnico, com um total de 21 elementos, correspondente a 22,6% do total de efetivos. As restantes carreiras registaram um número substancialmente inferior, sendo a terceira carreira mais representada a de informática, com um total de 06 efetivos a que corresponde 6,4%.

Durante o ano de 2012 a DGAEP passou a ter trabalhadores da carreira de investigação científica, num total de 3, por via da transição de competências do ex-Instituto Nacional de Administração, IP, em 2016 registam-se um total de 2 elementos desta categoria.

A distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira é a constante do gráfico n.º 3, que segue.



Gráfico n.º 3

3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

Do total de 93 colaboradores da DGAEP, 67 são do sexo feminino e 26 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 72,05%, que é similar à registada nos últimos anos na mesma ordem de grandeza.

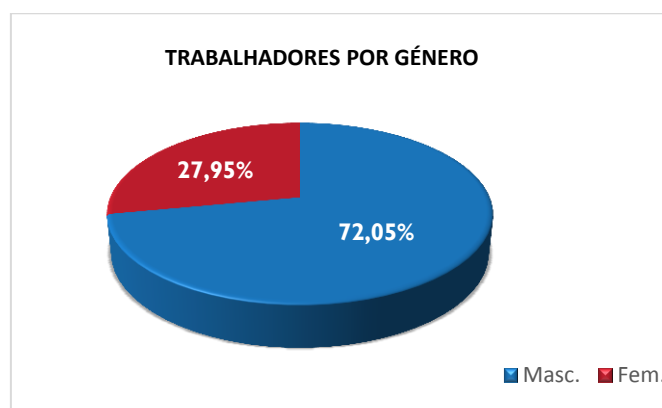


Gráfico n.º 4

Esta acentuada diferença de efetivos quanto ao género verifica-se em todos os grupos de cargos/carreiras, com exceção da carreira de informática e de investigação, onde estão em paridade, conforme pode ser verificado no gráfico n.º 5.

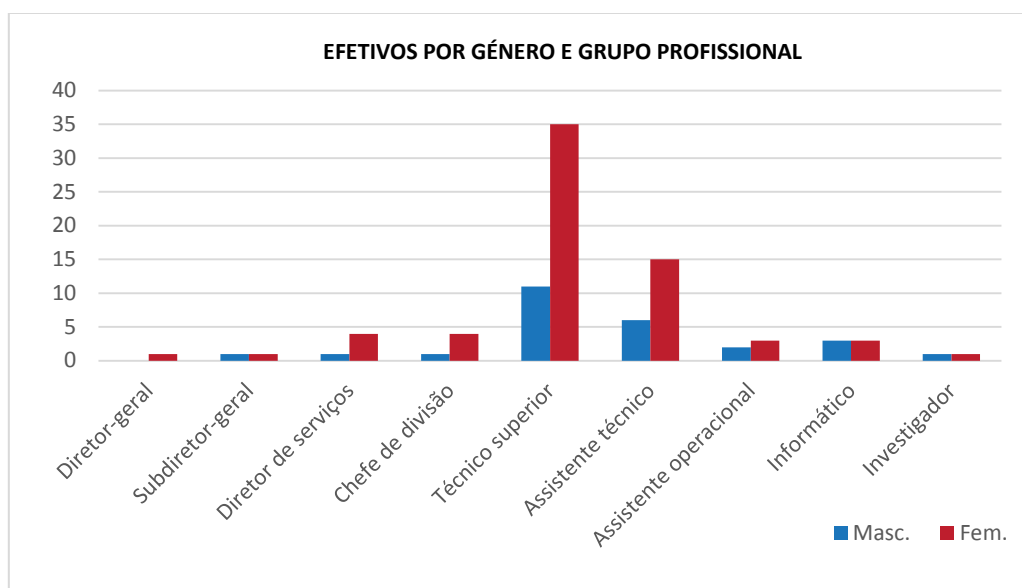


Gráfico n.º 5

4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO

A idade média dos trabalhadores da DGAEP, no final de 2016 era de 52,8 anos, ligeiramente superior à verificada em igual data em anos anteriores que era cerca de 51 anos. Embora com uma média de idades elevada, as variações que se têm verificado nos últimos anos, decorre do curso natural do tempo, visto que nos últimos 3 anos o efetivo da DGAEP tem-se mantido estável, ainda que no seu número mais baixo verificado desde sempre.

O escalão etário que regista o maior número de efetivos), à semelhança do que se tem vindo a verificar nos anos anteriores, é o dos 60 a 64 anos, com um total de 20 efetivos, a que corresponde uma percentagem de 21,5%, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão dos 50 a 54 anos – 18 efetivos – e dos 55 a 59 anos – 13 efetivos. Por outro lado, não existe qualquer trabalhadora ou trabalhador no escalão etário mais baixo, dos 20 aos 24 anos e o escalão etário que regista o menor número de trabalhadoras (es), à semelhança do que se tem vindo a verificar nos anos anteriores, é o dos 25 a 29 anos, apenas com 1 trabalhador do sexo feminino.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género – gráfico n.º 6 - verifica-se que o maior número de mulheres se encontra na faixa etária dos 60 a 64 anos com 16 efetivos, embora o maior número de homens se encontre na faixa etária dos 55 a 59 anos, com 5 efetivos. Verifica-se ainda que a idade média das trabalhadoras é ligeiramente inferior – 52,7

anos – à dos trabalhadores – 53,1 anos, a que não é alheia uma alta taxa de feminização (72,05%).

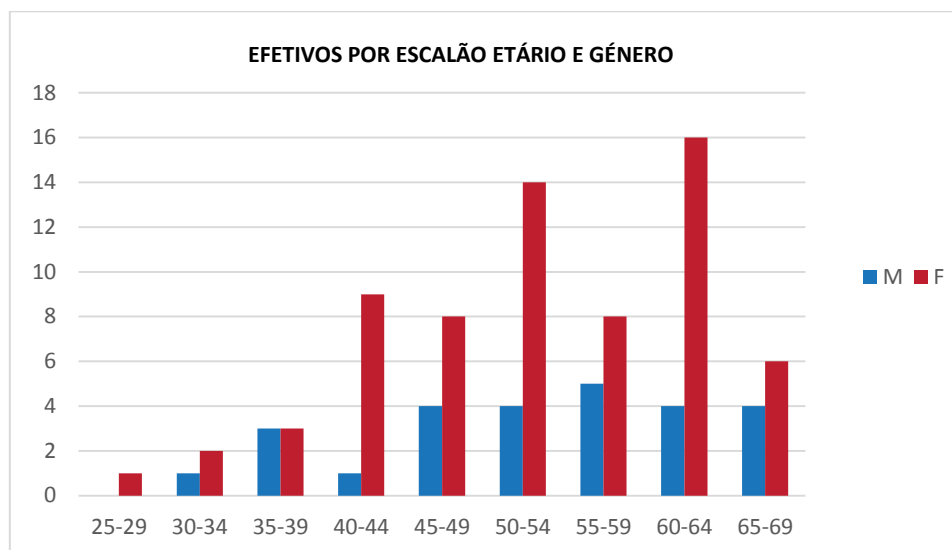


Gráfico n.º 6

O leque etário, a diferença entre a idade do indivíduo mais novo - 29 anos - e a do mais velho - 69 anos - é de 40 anos, idêntico ao verificado em anos anteriores.

A taxa de envelhecimento – correspondente ao número de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de trabalhadores do organismo – é de 46,2%. Esta taxa é a menor dos últimos anos, visto que, anos houve, como 2001 em que foi de 49,6% e em 2010 foi de 47,3%.

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 65,6% dos trabalhadores em exercício de funções na DGAEP, a 31 de Dezembro de 2016, tinham mais de 50 anos, ou seja, tinham idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos, idade do trabalhador mais idoso.

5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE

A média de antiguidade dos trabalhadores em serviço na DGAEP - soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos -, é de 25,22 anos, ligeiramente superior à verificada nos últimos anos.

Os tempos de antiguidade que se situam nos intervalos entre 30 e 34 anos e entre 35 e 39 anos são os que congregam um maior número de trabalhadores, compreendendo aqueles escalões, respetivamente a 17 e 16 trabalhadores. Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão dos 30 aos 34 anos que se situa a antiguidade do maior número de mulheres, sendo que nos homens é no escalão dos 35 aos 39 anos.

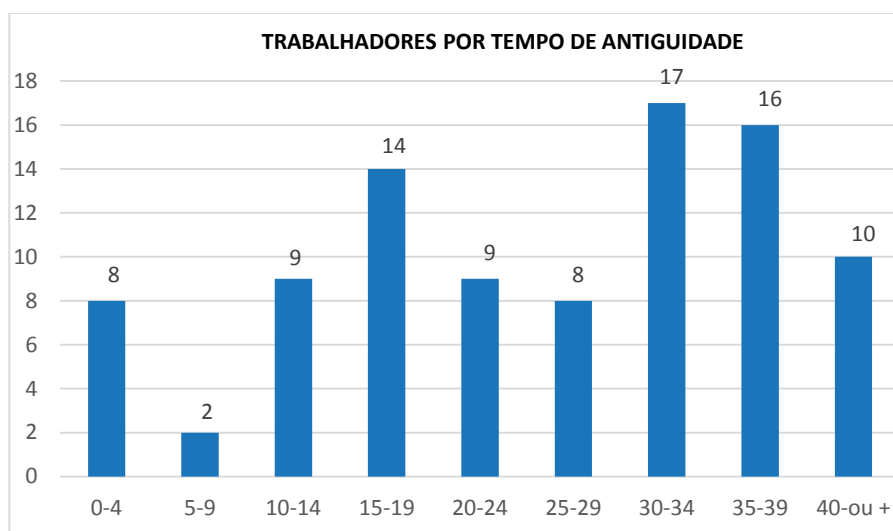


Gráfico n.º 7

6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais representado na Direção-Geral. São licenciados 61,3% dos efetivos, percentagem que aumentou relativamente aos anos anteriores. Não se regista nenhum efetivo com bacharelato.

Assim, a percentagem de efetivos com habilitação superior – licenciatura, mestrado e doutoramento – é de 71,0%, enquanto em 2011 era de 51,87 %, ou seja volvidos 5 anos verificou-se um aumento de 19 pontos percentuais no nível de escolaridade da DGAEP.

O nível de escolaridade mais representado a seguir à licenciatura – gráfico n.º 8, abaixo – é o 12.º ano, detido por 10,7% dos trabalhadores. Em anos anteriores este facto já se verificava, embora o valor atual represente um decréscimo em relação a anos anteriores.

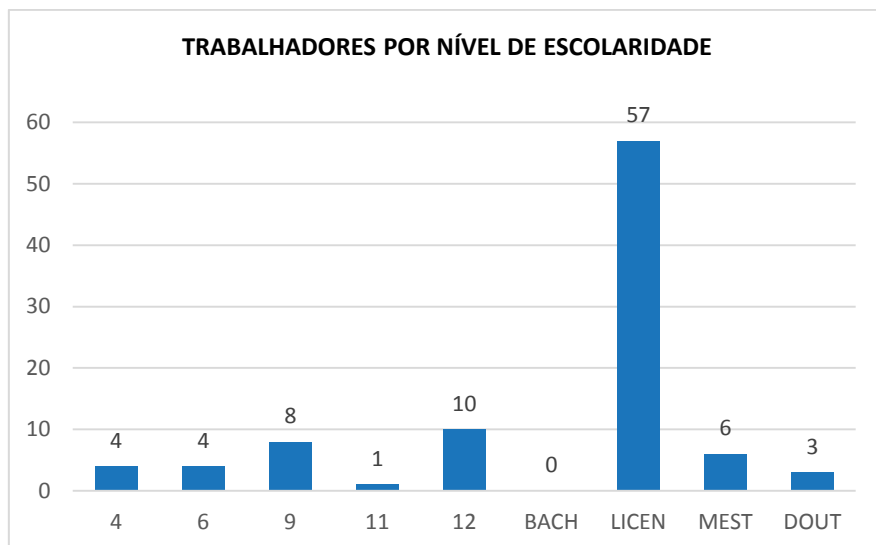


Gráfico n.º 8

No grupo de pessoal técnico superior, a licenciatura em Direito é a habilitação académica mais representada. Existem 26 trabalhadores com esta licenciatura, o que representa uma taxa de 45 % deste grupo de pessoal. A licenciatura em Economia é a habilitação a seguir mais representada, com 8 trabalhadores, que corresponde a uma taxa de 13,7 % dos referidos técnicos superiores.

7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2016 existiam 4 trabalhadores portadores de deficiência, 2 do sexo feminino e 2 do sexo masculino, sendo 2 da carreira de técnico superior e 2 de assistente técnico. Os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respetivo grau de deficiência, que é variável, de redução no IRS. Estes trabalhadores representam 4,3 % do total dos efetivos.

8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS

No ano de 2016, entraram na DGAEP um total de 13 trabalhadores, pertencentes à carreira técnica superior e resultante das modalidades que a seguir se refere:

- Por procedimento concursal, 6 trabalhadores vieram desempenhar funções para esta Direcção-Geral;
- Por mobilidade interna, 1 trabalhador veio desempenhar funções para esta Direcção-Geral;
- Por Comissão de serviço, 4 técnicos superiores foram nomeados para esta Direcção Geral;

- Por outras Situações, 1 técnico superior para dirigente intermédio de 1º grau;
- Por outras Situações, 1 técnico superior para dirigente intermédio de 2º grau;

Estes trabalhadores admitidos e regressados representam 13,9% do tal efetivos registados a 31 de dezembro de 2016.

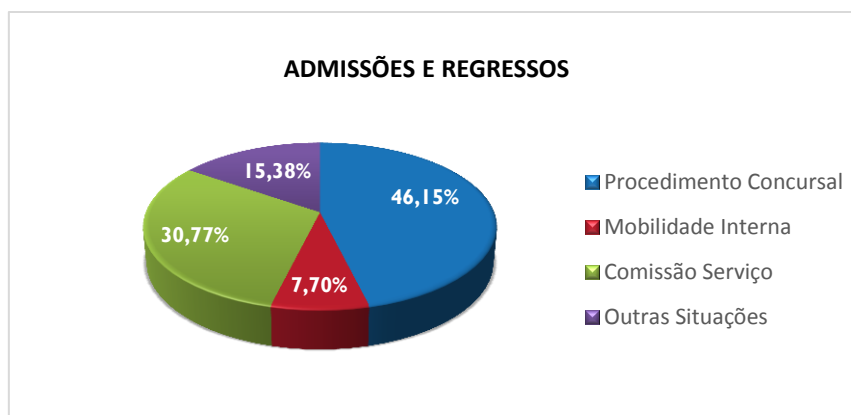


Gráfico n.º 9

9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS

Durante o ano de 2016 registaram-se 10 saídas, quer nos trabalhadores em comissão de serviço quer nos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.

Na generalidade, as saídas podem acontecer por tempo determinado, com hipótese de regresso, pois os trabalhadores continuam a pertencer ao mapa de pessoal do serviço, ou definitivas quando não existe tal hipótese. Os motivos das saídas por grupo profissional são a seguir referidos.

Assim, saíram da DGAEP:

- **1** dirigente intermédio do 1.º grau (técnico superior do mapa da DGAEP), para exercício de funções em gabinete de Membro do Governo (outras situações);
- Da carreira técnica superior: **4** por mobilidade na categoria; **4** por outras situações, num total de **8**;
- Da carreira de assistente técnico, **1** por aposentação;

O n.º de saídas por aposentação corresponde a uma taxa de 10,0 % do total.

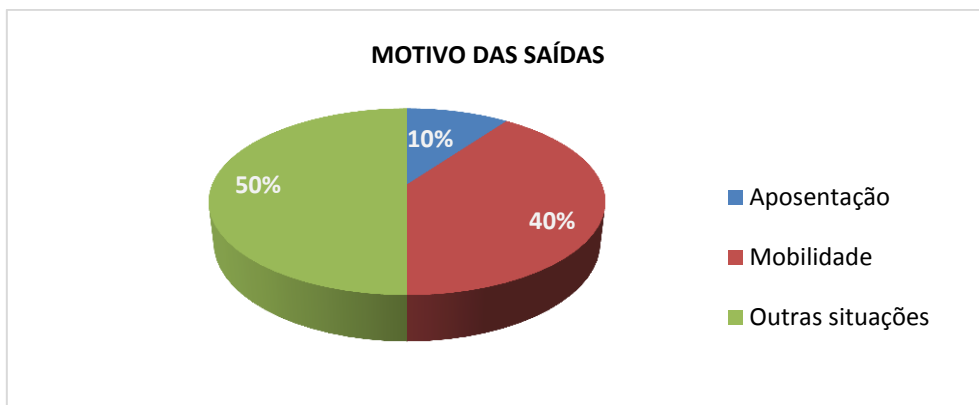


Gráfico n.º 10

10. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

Em 2016 não se verificaram quaisquer mudanças de situação, no pessoal afeto a esta Direção Geral.

11. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho tipo praticado na DGAEP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30. Praticam este tipo de horário, 64 trabalhadores, ou seja 68,82%.

São ainda praticadas as modalidades de isenção de horário, pelos 13 dirigentes e de jornada contínua, por 16 trabalhadores.

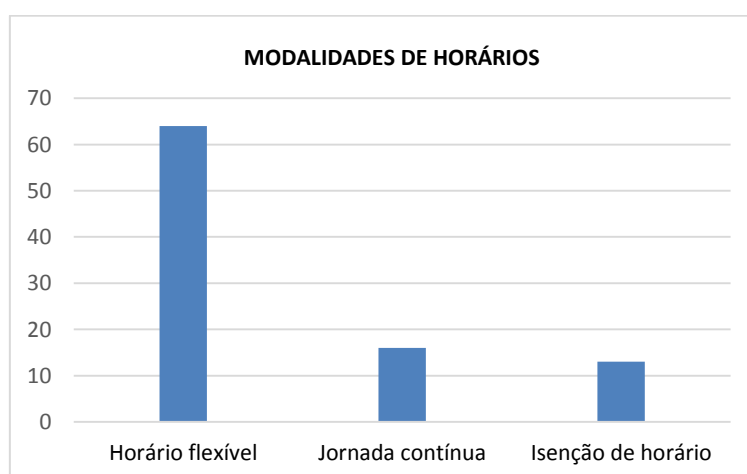


Gráfico n.º 11

12. PNT – PERÍODO NORMAL TRABALHO

O período normal de trabalho (PNT) praticado na DGAEP é o de 35 horas semanais. Praticam este período normal de trabalho, 75 trabalhadores, ou seja 80,6%.

São ainda praticados PNT de 30 horas semanais, pelos 16 trabalhadores que desfrutam do horário de jornada contínua, e PNT de 28 horas pelos 2 efetivos que se encontram a tempo parcial, concretamente um técnico superior e um assistente técnico.

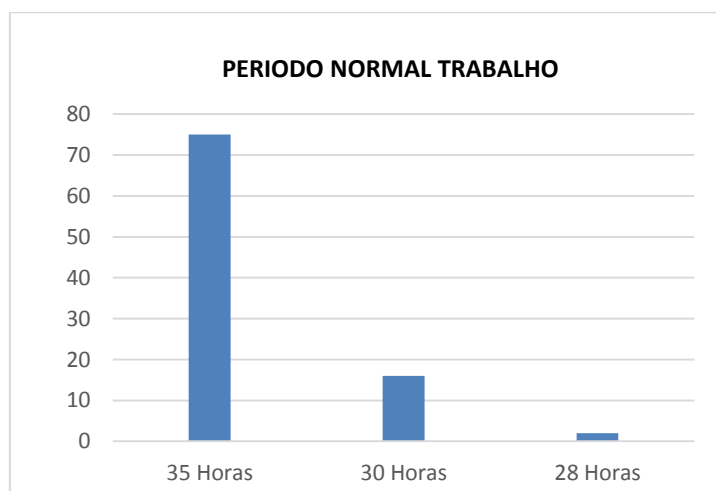


Gráfico n.º 12

13. TRABALHO SUPLEMENTAR

Na DGAEP, o trabalho suplementar foi desenvolvido por um único trabalhador da carreira e categoria de assistente operacional e que ocupa posto de trabalho de motorista, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho é indispensável.

Ao longo do ano foi prestado um total de 189H:30M de trabalho suplementar, todo em dia normal de trabalho, no período diurno.

Este valor corresponde a um decréscimo significativo relativamente a anos anteriores, nomeadamente o ano de 2010, em que o trabalho suplementar totalizou 1 464 horas.

14. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2016, foi de 1 907 dias.

O maior volume diz respeito a ausências por “doença”, num total de 969,5 dias, o que representa 50,84% do total das ausências. Os restantes motivos, respetivos dias de ausência e peso percentual, são os seguintes:

- Proteção na parentalidade – 330 dias (17,30%);
- Por acidente em serviço – 209 dias (10,96%);
- Assistência a familiares – 165,5 dia (8,68%)
- Por conta período férias – 119 dias (6,24%);
- Outros motivos – 72 dias (3,78%).
- Trabalhador-estudante – 18 dias (0,94%);
- Falecimento de familiar – 11 dias (0,58%);
- Casamento – 10 dias (0,52%)
- Greve – 3 dias (0,16%);

Nos gráficos que segue – gráfico n.º 13 – estão refletidos os valores acima referidos.

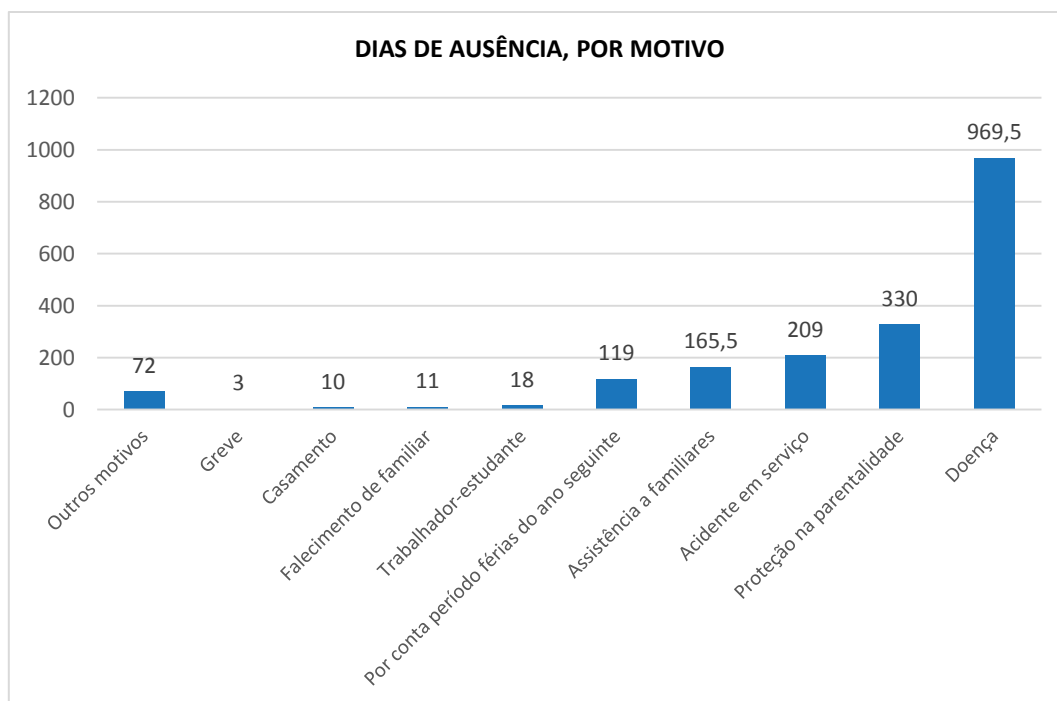


Gráfico n.º 13

15. TRABALHADORES EM GREVE

No ano de 2016 registaram-se 3 ausências ao serviço por motivo de greve, num total de 24 horas, todas de técnicos superiores e ocorridas no mesmo dia.

II - Encargos com Pessoal

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

A análise da estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de Dezembro e as remunerações mensais base ilíquidas, mais os suplementos regulares.

A estrutura remuneratória da DGAEP desenvolve-se entre os escalões **€ 501 – € 1.000** e **€ 4.501 – 4.750**, embora haja escalões em que não há qualquer trabalhador que aufera remunerações dos mesmos, conforme referido infra.

A remuneração mínima auferida nesta Direcção-Geral é de **€ 549,25**. Esta remuneração é auferida por um trabalhador da carreira de assistente operacional do sexo masculino.

A remuneração mais alta é de **€ 4.512, 09** remuneração auferida por 1 trabalhadora. A remuneração máxima auferida por trabalhadores do sexo masculino é de **€ 3.757,76** e a mínima auferida por uma trabalhadora é de **€ 631,64**.

Os escalões remuneratórios com maior número de trabalhadores são o de **€ 1.001 – € 1.250**, que abrange um total de 20 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 21,5% do total, seguido do de **€ 1.501 – € 1.750**, que abrange 11 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 11% do total dos efetivos. A distribuição por sexo dos trabalhadores que auferem por estes dois escalões – 29% do sexo masculino e 71% do sexo feminino –, está muito próxima da do total dos efetivos: 28% do sexo masculino e 72% do sexo feminino.

A remuneração base média mensal dos trabalhadores desta direcção geral é de **€ 1 915,33**, sendo a moda (valor mais frequente) de **€1 201,48**.

De referir que nos escalões remuneratórios e **€ 4.001 - € 4.250** e **€ 4.251 - € 4.500**, não existe nenhum trabalhador na Direcção Geral cujas remunerações estejam aí enquadradas.

O gráfico n.º 14 espelha o desenvolvimento da estrutura remuneratória, por escalões e por género.

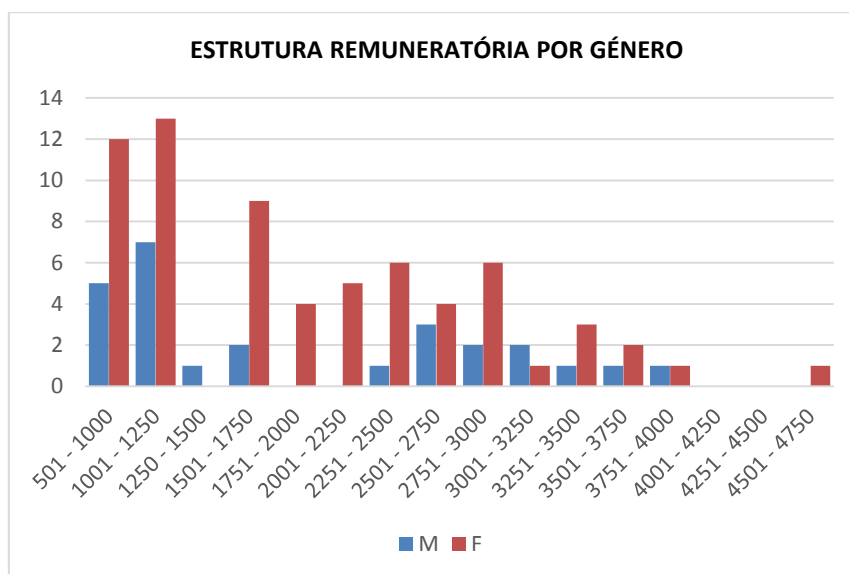


Gráfico n.º 14

2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, **75,88 %** correspondem à remuneração base, proporção ligeiramente inferior à verificada aos anos anteriores.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu em relação ao ano anterior, tendo sido pago um total de **€ 3.954,60** respeitante a trabalho extraordinário, diurno e noturno, e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

A taxa dos encargos sociais – *total dos encargos com prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base* – situou-se em 2016 nos **4,21%**.

O leque salarial ílquido, que consiste na relação entre o vencimento ílquido mais alto e o mais baixo (não incluindo dirigentes), é de **6,56**, na vizinhança dos valores dos últimos anos.

III – Segurança e Saúde

1. ACIDENTES

Durante o ano de 2016 registou-se um acidente em serviço com baixa médica de 20 dias. Não houve transição de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

Registou-se ainda no decorrer de 2016 1 caso de incapacidade permanente parcial

2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

No âmbito da formação e/ou sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, não se registou nenhuma ação de formação.

IV – Formação profissional

No ano de 2016 verificou-se o seguinte empenhamento na formação profissional: ações internas realizaram-se 12; o que corresponde a uma taxa de 55,6% do total de horas envolvidas em formação profissional. Ações externas realizaram-se 49, a que corresponde um total de 44,4% do total de horas consumidas em formação profissional.

1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Nas 61 ações de formação participaram trabalhadores de vários grupos profissionais/cargos, sendo que **70,4%** das ações de formação foram dirigidas aos técnicos superiores, em linha com o acontecido em anos anteriores.

2. DESPESA COM FORMAÇÃO

Os custos totais com a formação, em 2016 foram de **€ 6.189,80**.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,2 %.

V – Relações Profissionais e de Disciplina

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

São 8 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

Foi constituída em 2016 uma comissão de trabalhadores, com 5 elementos, para a qual votaram 75 trabalhadores desta direção geral.

2. DISCIPLINA

Durante o ano de 2016 não decorreu nem foi instaurado qualquer processo disciplinar.

VI – Considerações Finais

Na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores. A variação do número de trabalhadores nos últimos 10 anos, constata-se um decréscimo do número de efetivos desde 2007, registando-se uma diminuição exata de 50% dos efetivos desde aquele ano até 2016 (de 186 para 93), sendo que nos últimos 3 anos (2014, 2015 e 2016) a variação tem sido pouco significativa tendo estabilizado nos 94 efetivos na média dos 3 referidos anos.

A taxa de absentismo – rácio entre o total dos dias de ausência, sem as férias, e o total dos dias potenciais de trabalho – atingiu 0,32%, valor que representa um dos valores mais baixos desde sempre.

A idade média dos trabalhadores da DGAEP que se situa em 52,8 anos, ligeiramente superior à do ano transato, apresenta uma diferença em relação à média da Administração Central que é de 47,2 anos, segundo os dados do BOEP de dezembro de 2016.

No que respeita a formação profissional, verifica-se que no ano de 2016 houve um incremento significativo desde logo pelo número de ações de formação realizadas 61, a nível interno 12 e externamente realizaram-se 49 ações de formação.

Tendo-se mantido 2016 a impossibilidade de valorizações remuneratórias, verificou-se inexistência mudanças de situação relativas a trabalhadores, no seguimento do plano de ajustamento a que o País foi sujeito. Ainda assim a remuneração base média anual dos trabalhadores desta direcção geral foi de **€ 25.204,45**.

Registou-se ainda, um decréscimo bastante significativo do número de horas extraordinárias prestadas, tendência que já se vinha notando de anos anteriores.

Verifica-se ainda uma baixa taxa de absentismo, uma quase nula taxa de sinistralidade e a inexistência de procedimentos disciplinares, o que faz desta direcção geral um local de excelência para o desempenho de funções.

ANEXOS

INDICADORES

INDICADORES		2016
Idade Média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	52,8
Antiguidade Média	$\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}}$	25,2
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de Efetivos}}$	49,4%
Taxa de assistente operacional	$\frac{\text{Total carreira assistente operacional}}{\text{Total de Efetivos}}$	5,4%
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total efetivos femininos}}{\text{Total de Efetivos}}$	72,05%
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de Dirigentes}}$	76,9%
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}}$	13,9%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total dos efetivos idade <25}}{\text{Total de Efetivos}}$	0%
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total dos efetivos de Idades idade } \Rightarrow 55}{\text{Total de Efetivos}}$	46,2%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout.}}{\text{Total de Efetivos}}$	70,9%
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º+CMS}}{\text{Total de Efetivos}}$	11,8%
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de Efetivos}}$	8,6%
Taxa de admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$	13,9%
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$	10,7%
Taxa de rotação (turnover)	$\frac{\text{Total de Efetivos}}{\text{Total efetivos 2015 + admissões + saídas}}$	0,95

INDICADORES		2016
Taxa de cobertura	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$	30%
Índice de absentismo	$\frac{\text{Total de dias Ausência (s/ Férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$	0,32% Nota: dias úteis ano*253
Taxa de encargos sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$	4,77%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$	25 204€
Leque salarial Líquido ¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	6,46
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	0,2%

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias