

direção-geral da administração e do emprego público

2017
BS
b a l a n ç o s o c i a l

BALANÇO SOCIAL
2017

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 | 12 |
| 13. trabalho suplementar | 13 |
| 14. ausências..... | 13 |
| 15. trabalhadores em greve | 14 |
| II - ENCARGOS COM PESSOAL | 14 |
| 1. estrutura remuneratória por género | 14 |
| 2. total dos encargos com pessoal | 16 |
| III – SEGURANÇA E SAÚDE..... | 16 |
| 1. acidentes..... | 16 |
| 2. ações de formação e sensibilização | 16 |
| IV – FORMAÇÃO PROFISSIONAL..... | 16 |
| 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 |
| ANEXO – INDICADORES | 19 |

INTRODUÇÃO

Inserido num ciclo de gestão anual, o Balanço social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, nos 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.

A informação constante deste documento reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano 2017 e está estruturada conforme o modelo construído pela DGAEP e disponibilizado *online*. Com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa, são apresentados quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise onde se evidenciam os aspetos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano da Direção-Geral.

I – RECURSOS HUMANOS DA DGAEP

1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A DGAEP contava em 31 de dezembro de 2017 com um total de 89 trabalhadores, sendo 13 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR e 76 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

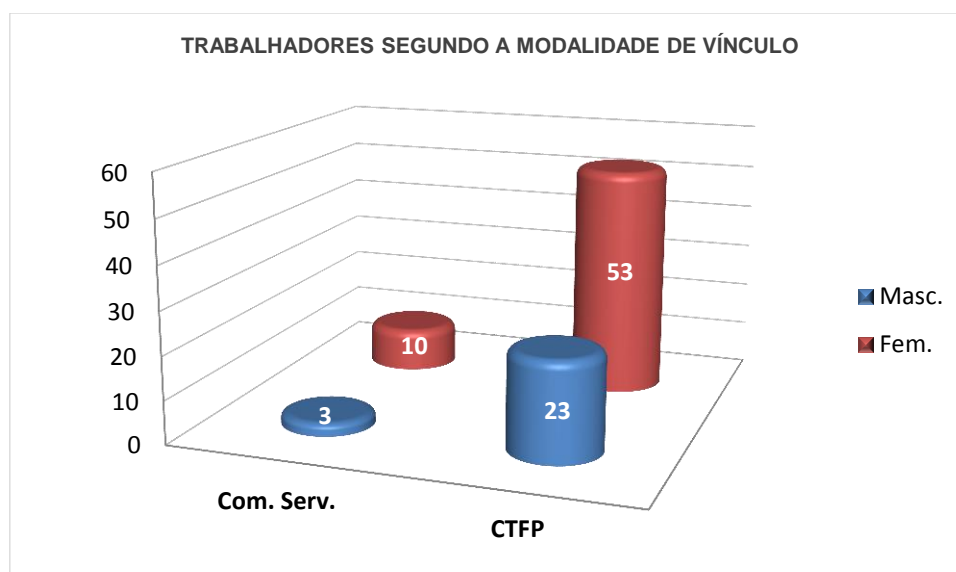


Gráfico n.º 1

Em comparação com o ano anterior, em que a 31 de dezembro existiam 93 efetivos, houve um decréscimo de 4 trabalhador o que representa uma diminuição de 4,3 %.

No gráfico n.º 2 onde é apresentada a variação do n.º de trabalhadores nos últimos 10 anos e à data de 31 de dezembro, constata-se um decréscimo constante do número de efetivos desde 2008 e até 2014, registando-se naquele período uma diminuição de 43,3% (de 164 para 93), dos efetivos. Contudo, a partir de 2014 a variação tem sido pouco significativa, podendo considerar-se que o n.º de efetivos estabilizou nos 91 efetivos na média dos 4 anos, contudo a tendência de descida do número de efetivos está bem definida no referido gráfico.

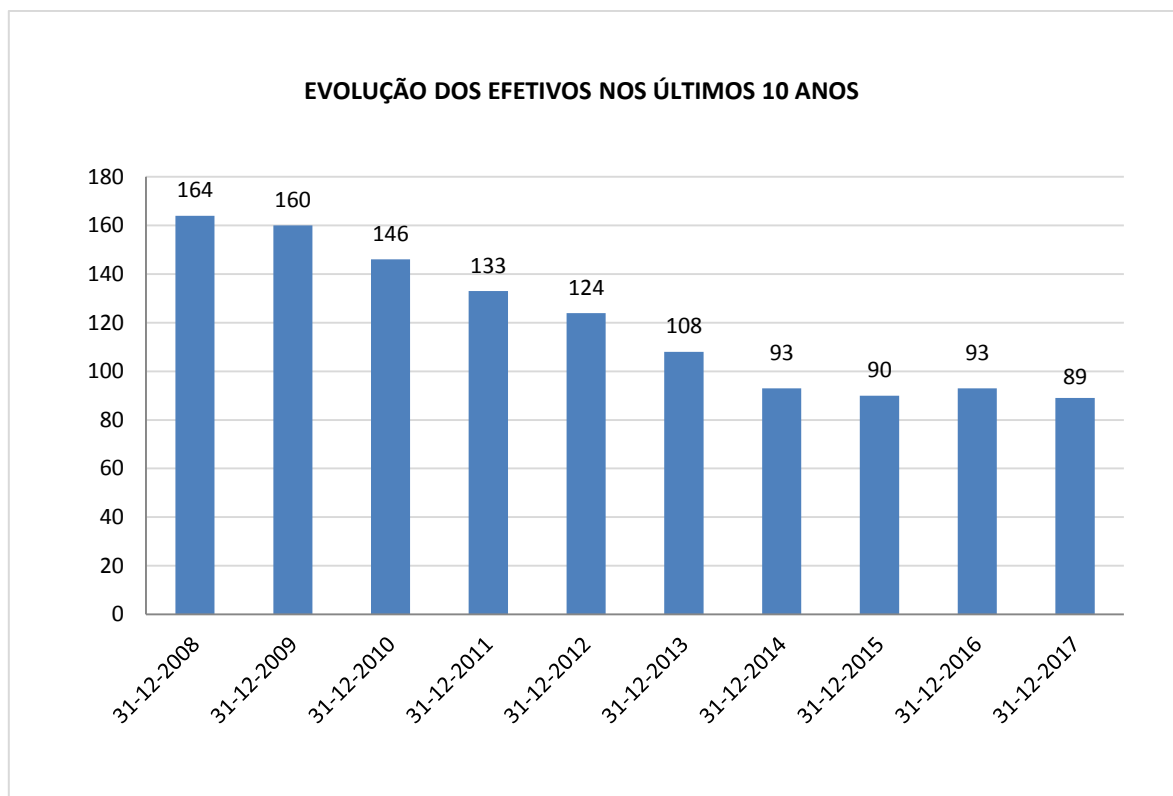


Gráfico n.º 2

2. TRABALHADORES SEGUNDO CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2017 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 **14,6%**.

Os trabalhadores da DGAEP são, predominantemente das carreiras de técnico superior, com 45 efetivos, correspondente a **50,56%** e de assistente técnico, com um total de 21 elementos, correspondente a **23,6%** do total de efetivos. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de informática e assistentes técnicos - são em número substancialmente inferior, totalizando **11,24%** dos trabalhadores.

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. Contudo, desde setembro de 2017, que a DGAEP não conta com nenhum elemento desta categoria nos seus efetivos.

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

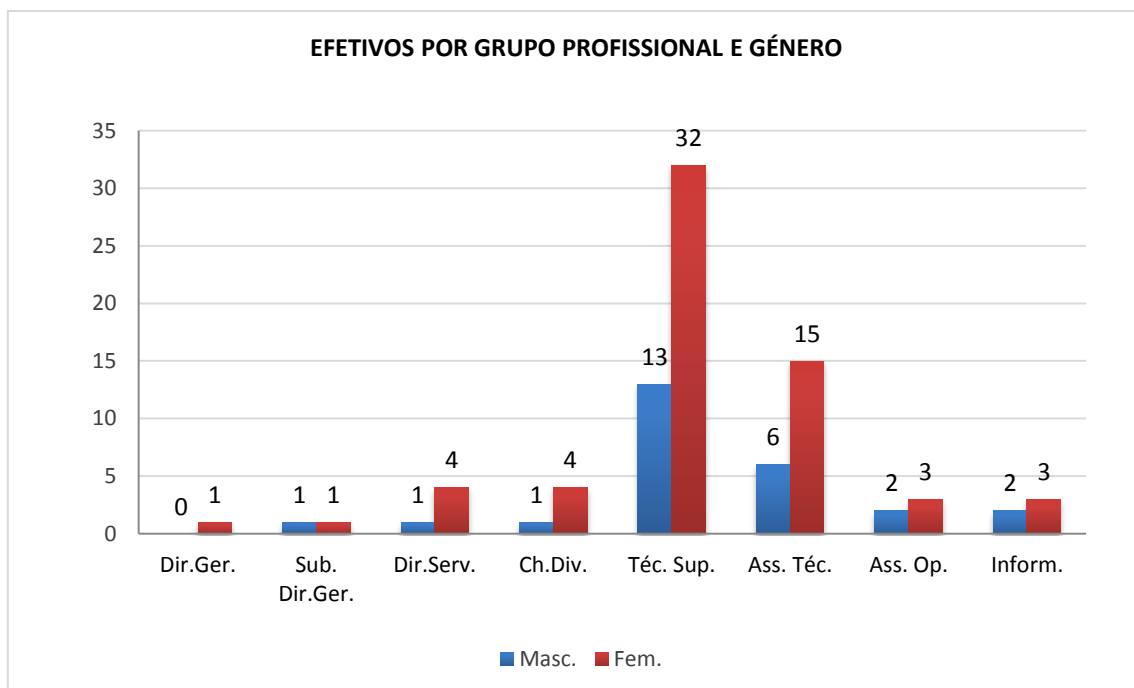


Gráfico n.º 3

3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

Do total de 89 colaboradores da DGAEP, 63 são do sexo feminino e 26 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de **70,79%**, que é próxima da registada nos últimos anos na mesma ordem de grandeza.

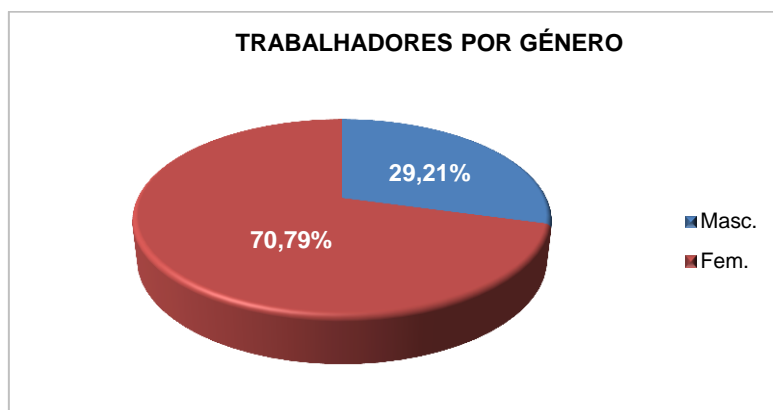


Gráfico n.º 4

Esta acentuada diferença de efetivos quanto ao género verifica-se em todos os grupos de cargos/carreiras, com exceção dos dirigentes superiores de 2º nível e com menor expressão no grupo de pessoal de informática e nos assistentes operacionais, conforme pode ser verificado no gráfico n.º 4.

4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO

A idade média dos trabalhadores da DGAEP, no final de 2017 era de **53,3 anos**, valor que, com ligeiras oscilações, se tem mantido nos últimos anos. A média de idades elevada decorre do curso natural do tempo, visto que nos últimos 3 anos os efetivos da DGAEP se têm-se mantido mais ou menos estáveis, associado ao reduzido número de novos efetivos de escalões etários baixos.

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 19 efetivos, a que corresponde uma percentagem de **21,35%**, seguido, com valores próximos, pelos escalões dos 55 a 59 anos e dos 50 a 54 anos, ambos com 17 efetivos. Por outro lado, não existem quaisquer trabalhadoras ou trabalhadores nos dois escalões etários mais baixo, ou seja, com menos de 20 anos e 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 trabalhadora.

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 15 efetivos, e o maior número de homens se encontra na faixa etária dos 55 a 59 anos, com 6 efetivos. Verifica-se ainda que a idade média das trabalhadoras é ligeiramente inferior – **52,96 anos** – à dos trabalhadores – **54,19 anos**.

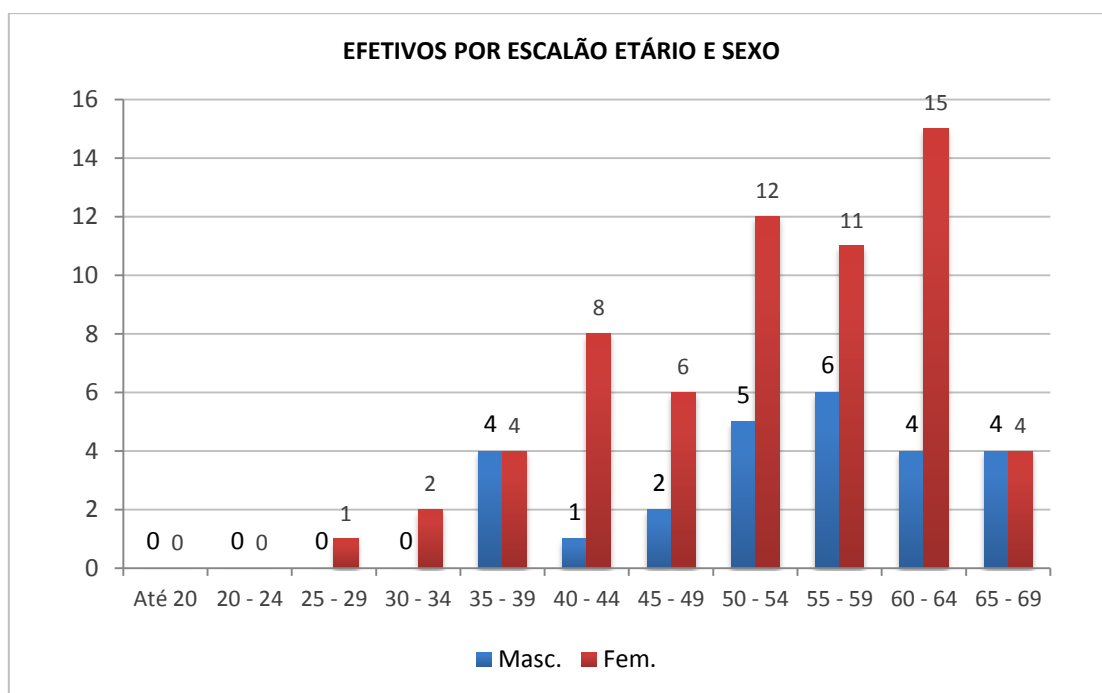


Gráfico n.º 5

O leque etário, a diferença entre a idade do indivíduo mais novo - 28 anos - e a do mais velho - 69 anos - é de 41 anos, muito próximo do verificado em anos anteriores, em que variou entre os 28 e os 42 anos.

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 49,44%. Esta taxa é superior à verificada em 2016, ano em que se verificou a taxa menor dos últimos anos (46,2%).

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 68,53% dos trabalhadores em exercício de funções na DGAEP, a 31 de Dezembro de 2016, tinha 50 ou mais 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 24,87 anos, ligeiramente inferior à verificada nos últimos anos.

Os escalões antiguidade que se situam nos intervalos 15 a 19 anos e 30 a 34 anos são os que congregam um maior número de trabalhadores, compreendendo, respetivamente 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 homens, sendo que os homens são no escalão dos 15 aos 19 anos que no final de 2017 se atingiu o maior número.

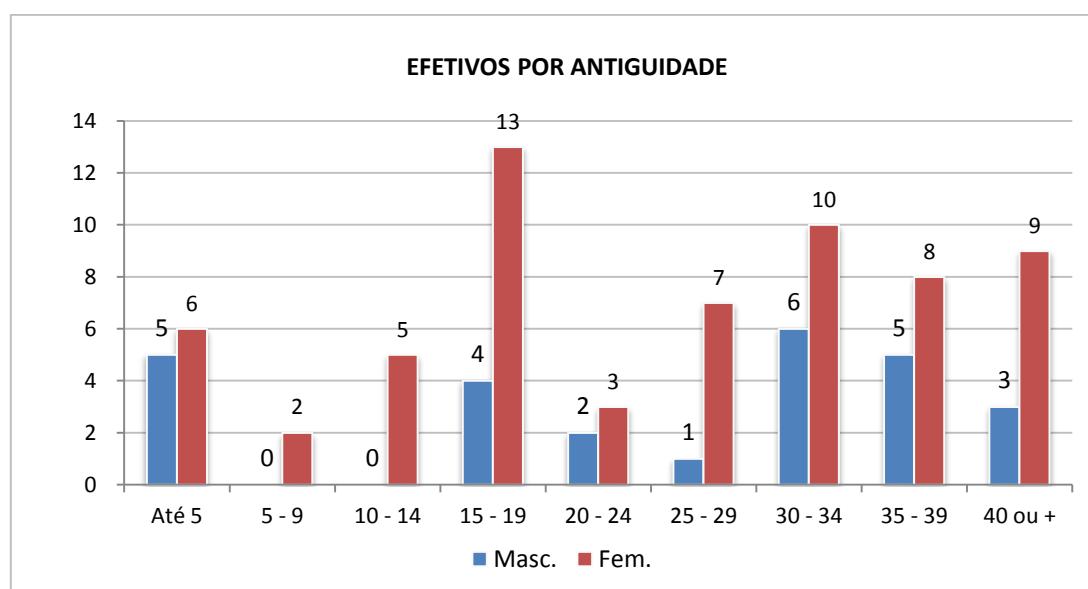


Gráfico n.º 6

6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais representado na Direção-Geral, sendo licenciados 60,67% dos efetivos, e não se registando nenhum efetivo com bacharelato.

A percentagem de efetivos com habilitação superior – licenciatura, mestrado e doutoramento – é de 69,66%, igualmente elevada, tendo aumentado nos últimos anos (em 2011 era de 51,87 %), na sequência do crescente peso da carreira técnica superior no mapa de pessoal. Verificou-se assim, nos últimos 5 anos, um aumento de 18 pontos percentuais no nível de escolaridade dos trabalhadores da DGAEP.

A seguir à licenciatura, o nível de escolaridade mais representado é o 12.º ano, detido por 11,24% dos trabalhadores. Nos últimos anos este facto já se verificava, com uma pequena variação do peso percentual dos níveis de escolaridade, na proporção da variação do total de efetivos, uma vez que a movimentação (entradas e saídas, incluindo aposentações) se sido exclusivamente de pessoal detentor de habilitação superior.

A distribuição por género, quanto ao nível de escolaridade é muito equitativa, conforme se apresenta no gráfico n.º 7.

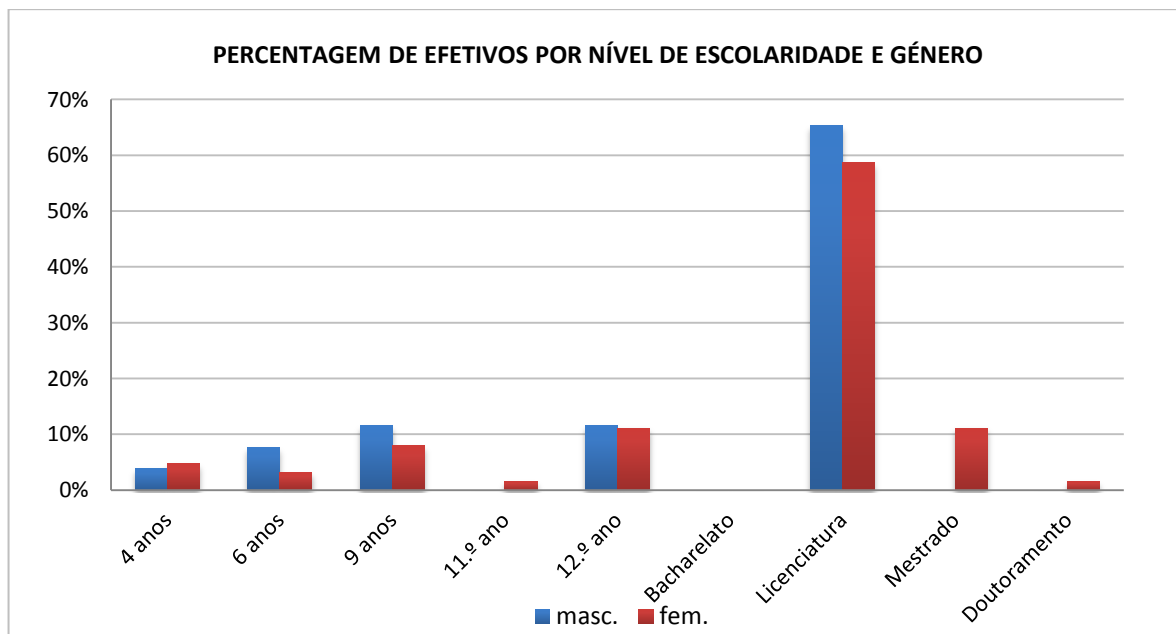


Gráfico n.º 7

A licenciatura em Direito é a habilitação académica mais representada, detida por 31 pessoas, a que corresponde uma taxa de 34,8% dos efetivos do organismo, incluindo dirigentes. Na carreira de técnico superior, existem 24 trabalhadores com esta licenciatura, o que representa 53,3% do

peçoal desta carreira. A licenciatura em Economia é a habilitação a seguir mais representada, com 7 trabalhadores, a que corresponde a uma taxa de 7,9 % do peçoal.

7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2017 existiam 3 trabalhadores portadores de deficiência, 1 do sexo feminino e 2 do sexo masculino, sendo 1 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 3,37 % do total dos efetivos.

8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS

No ano de 2016, foram admitidos ou regressaram, 9 trabalhadoras/es pertencentes à carreira técnica superior e 1 dirigente intermédio, pelas seguintes modalidades:

- 3 técnicos superiores por procedimento concursal para trabalhadores sem vínculo;
- 2 técnicos superiores provenientes do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP);
- 3 técnicos superiores por terem regressado na sequência de cessação de comissão de serviço noutros organismos;
- 1 técnicos superiores por ter cessado a mobilidade na categoria noutro organismo;
- 1 dirigente intermédio de 1º grau, em comissão de serviço.

Estes trabalhadores admitidos e regressados representam 11,24% do tal efetivos registados a 31 de dezembro de 2017.

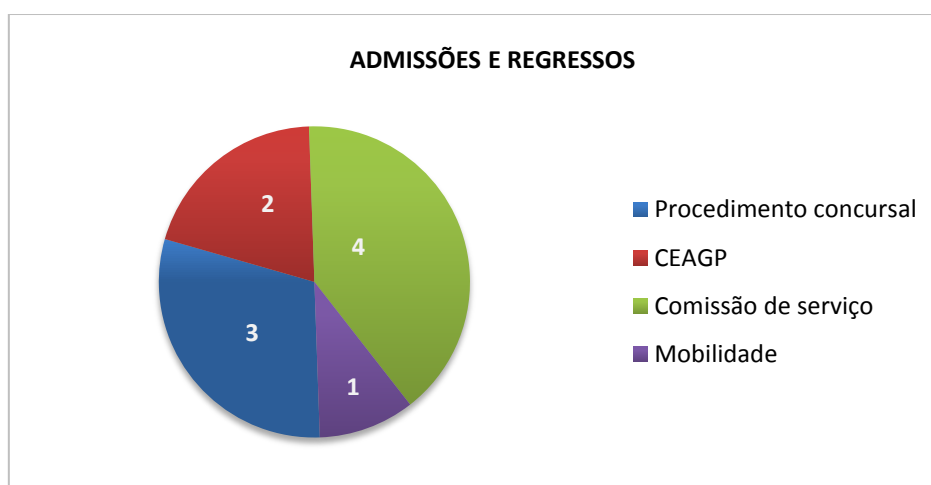


Gráfico n.º 8

9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS

Durante o ano de 2017 registaram-se 14 saídas, quer nos trabalhadores em comissão de serviço quer nos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.

Os motivos das saídas por grupo profissional são os seguintes.

- 1 dirigente intermédio do 1.º grau (técnico superior do mapa da DGAEP), para exercício de funções em comissão de serviço noutro serviço;
- 1 técnica superior, para exercício de funções em gabinete de Membro do Governo (outras situações);
- 1 técnica superior, para período experimental noutro serviço (outras situações);
- 2 investigadores em cedência de interesse público;
- 2 técnicas superiores em cedência de interesse público;
- 2 técnicas superiores por mobilidade;
- 1 especialista de informática por mobilidade;
- 3 técnicos superiores por aposentação;
- 1 técnica superior por limite de idade.

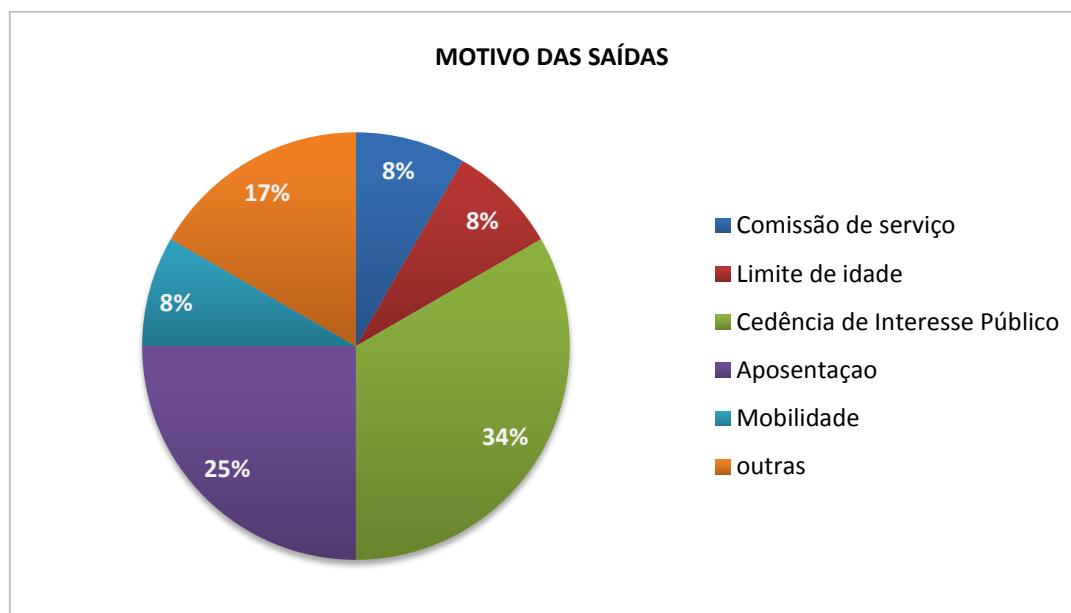


Gráfico n.º 9

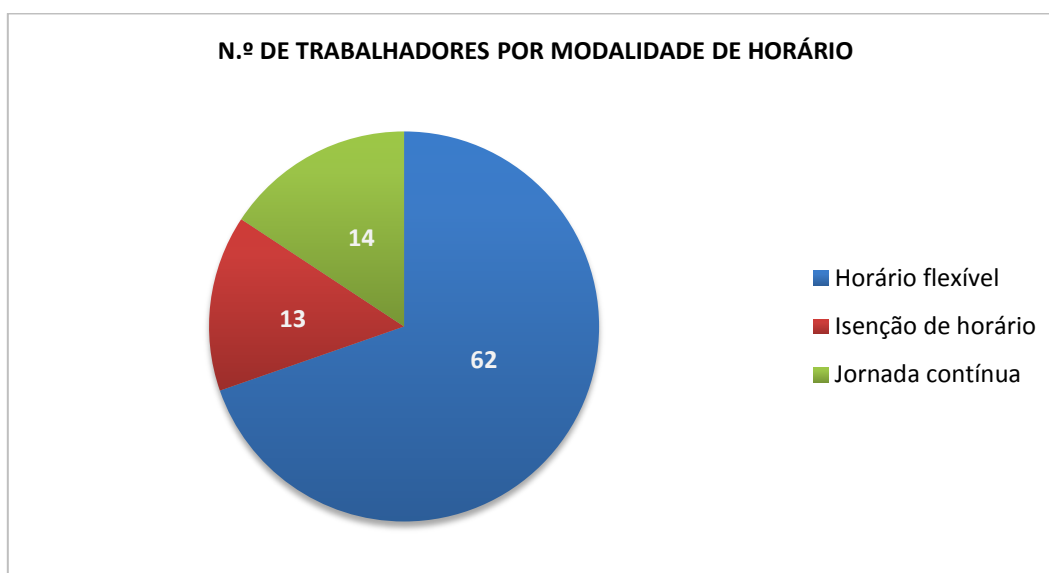
10. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

Em 2017 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, 62 trabalhadores, ou seja 69,66%.

São ainda praticadas as modalidades de isenção de horário, pelos 13 dirigentes e de jornada contínua, por 14 trabalhadores.



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 84,27%.

Existem ainda períodos de trabalho de 30 horas semanais, praticados pelos 14 trabalhadores com a modalidade de horário de jornada contínua; de 32 horas e de 28 horas praticados por duas trabalhadoras que se encontram a trabalhar a tempo parcial, respetivamente das carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

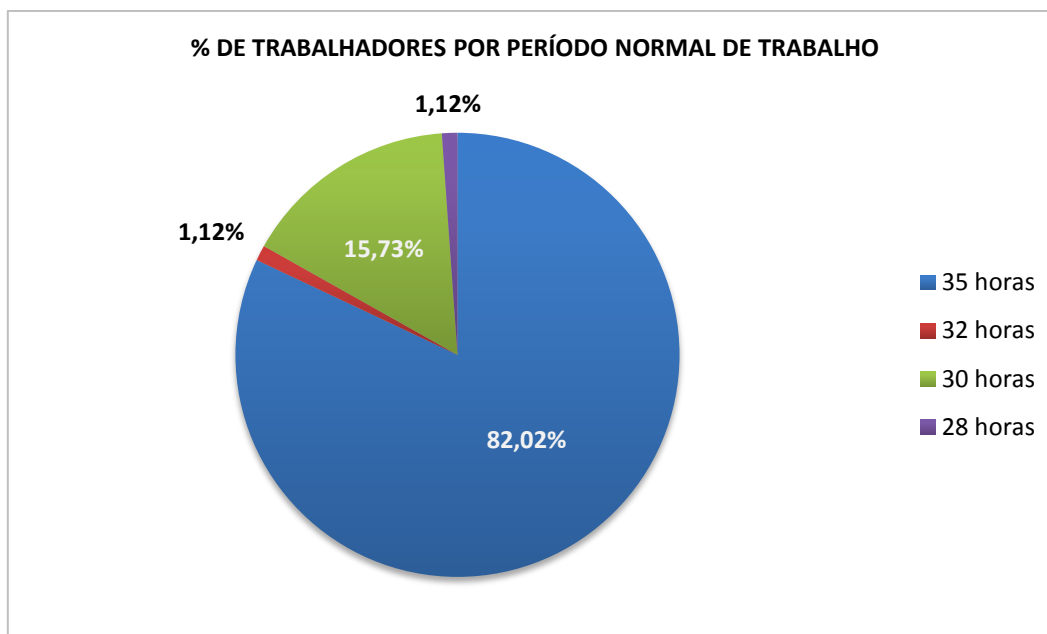


Gráfico n.º 11

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 194H:30M de trabalho suplementar, todo em dia normal de trabalho e no período diurno.

Este valor corresponde a um pequeno acréscimo, relativamente ao ano de 2016, as um decréscimo significativo relativamente a anos anteriores.

14. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2017, foi de 2 105,5 dias.

O maior volume diz respeito a ausências por “doença”, num total de 1 614 dias, o que representa 76,66% do total das ausências. Os restantes motivos, respetivos dias de ausência e peso percentual, são os seguintes:

- Assistência a familiares – 120 dia (5,70%)
- Por conta período férias – 107,5 dias (5,11%);
- Proteção na parentalidade – 91 dias (4,32%);
- Por acidente em serviço – 71 dias (3,37%);
- Outros motivos – 55 dias (2,61%).

- Falecimento de familiar – 40 dias (1,90%);
- Greve – 6 dias (0,28%);
- Injustificadas – 1 dia (0,05%);

Relativamente ao ano anterior registou-se um aumento do total de ausências, à custa da ausência por doença que registou um aumento de 66%. As restantes ausências por outros motivos registaram significativos decréscimos, com exceção da greve, embora o seu peso relativo seja sempre abaixo de 0,5%..

No gráfico que segue – gráfico n.º 12 – estão refletidos os valores acima referidos.

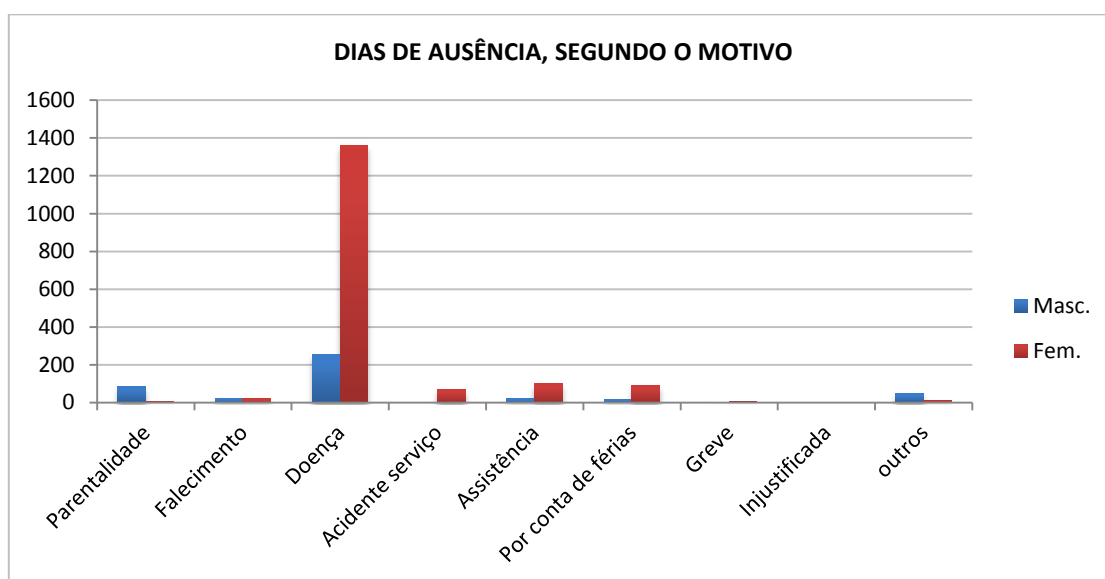


Gráfico n.º 12

15. TRABALHADORES EM GREVE

No ano de 2016, em dois dias de greve, num total de 14 horas, registaram-se 6 ausências ao serviço por motivo de greve, todas de técnicos superiores.

II - ENCARGOS COM PESSOAL

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

A análise da estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de Dezembro de 2017 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 € 557,00. 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.

O escalão remuneratório com maior número de trabalhadores é o de € 1.001 – € 1.250, que abrange um total de 23 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 25,84% do total, seguido do escalão remuneratório de € 501 – € 1.000 que abrangem 17 trabalhadores e a que corresponde uma taxa de 19,10% do total dos efetivos. A distribuição por sexo dos trabalhadores que auferem por estes escalões é de 35% do sexo masculino e 65% do sexo feminino, enquanto que a distribuição do total dos efetivos é de 29% do sexo masculino e 71% do sexo feminino.

A remuneração base média mensal dos trabalhadores desta direcção geral é de € 1 803,96, 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.

O gráfico n.º 13 espelha o desenvolvimento da estrutura remuneratória, por escalões e por género.

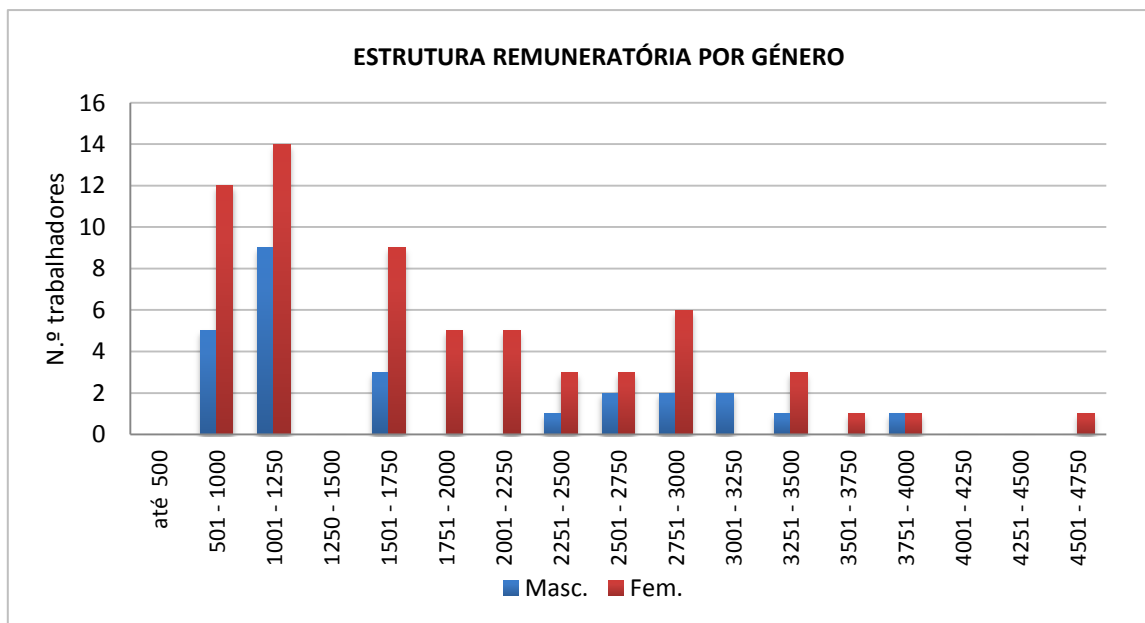


Gráfico n.º 13

2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, **75,43 %** correspondem à remuneração base, proporção ligeiramente inferior à verificada aos anos anteriores.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu ligeiramente em relação ao ano anterior, tendo sido pago um total de **€ 3.952,65** respeitante a trabalho extraordinário diurno.

A taxa dos encargos sociais – *total dos encargos com prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base* – situou-se em 2017 nos **4,13%**.

O leque salarial ilíquido, que consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo (não incluindo dirigentes), é de 6,32, muito próximo dos valores dos últimos anos.

III – SEGURANÇA E SAÚDE

1. ACIDENTES

Durante o ano de 2017 registou-se um acidente em serviço com baixa médica de 49 dias. Relativamente a transição de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores, registou-se a baixa médica de 22 dias de uma trabalhadora.

Registou-se ainda no decorrer de 2017 1 caso de incapacidade permanente parcial.

2. AÇÕES 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

Durante o ano de 2017, registaram-se 111 participações em ações de formação, sendo 42 internas e 69 externas. Participaram nas ações 56 trabalhadoras/es dos vários grupos profissionais/cargos, com exceção do de assistente operacional, sendo **58,93%** técnicos superiores, em linha com o acontecido em anos anteriores. a distribuição por grupo profissional e tipo de ação, está refletida no gráfico n.º 14.

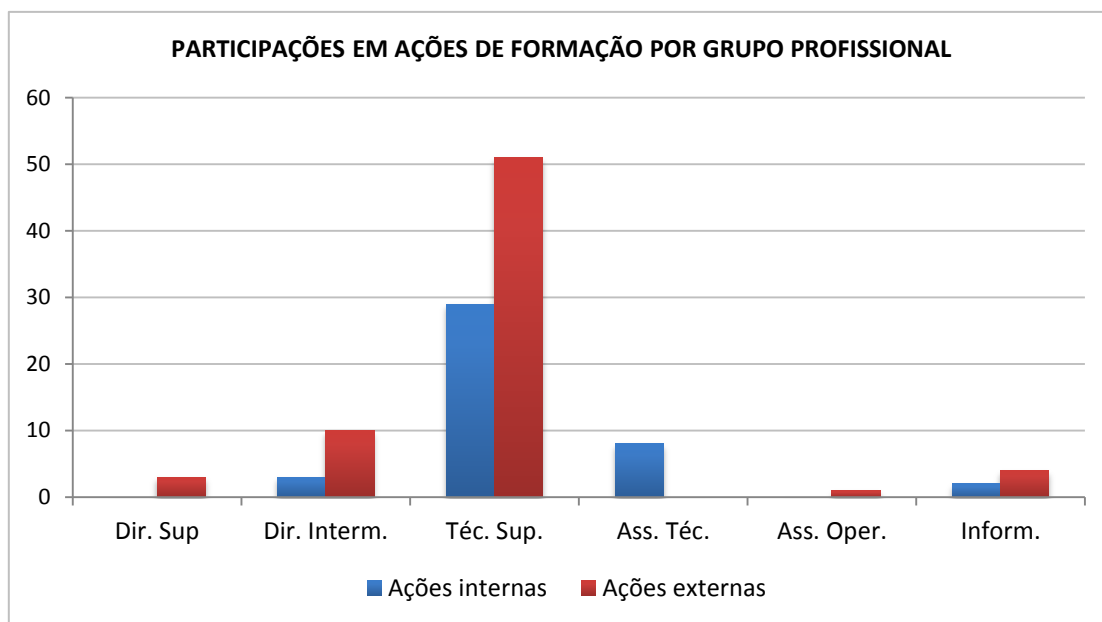


Gráfico n.º 14

2. DESPESA COM FORMAÇÃO

Os custos totais com a formação, em 2017 foram de **€ 6.155,20**.

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 %, idêntico ao do ano anterior.

V – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

São 6 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

Em 2017 não foi constituída nenhuma comissão de trabalhadores.

2. DISCIPLINA

Durante o ano de 2017 não decorreu nem foi instaurado qualquer processo disciplinar.

VI – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, após um significativo decréscimo no número de trabalhadores, ocorrido até 2014, o n.º de efetivos tem-se mantido, com ligeiras variações. Assim, relativamente ao número de efetivos nos últimos 10 anos, constata-se um decréscimo desde 2007, registando-se uma diminuição exata de 50% dos efetivos desde aquele ano até 2016 (de 186 para 93), sendo que nos últimos 4 anos (2014 a 2017) a variação tem sido pouco significativa tendo estabilizado nos 92 efetivos em média.

A par da redução de efetivos, tem-se verificado o aumento do peso da carreira de técnico superior no mapa de pessoal, na sequência da dimensão crescentemente especializada em que se enquadra a missão da DGAEP.

A idade média dos trabalhadores da DGAEP que se situa em 52,8 anos, que pouco tem variado nos últimos anos, é superior à média da Administração Central, que é de 49,06 anos, segundo os dados do BOEP referentes a junho de 2017 e no conjunto das carreiras e cargos existentes na DGAEP.

Embora nos últimos anos tenham sido admitidos novos trabalhadores para a base da carreira de técnico superior, continua a verificar-se que o índice de emprego jovem (percentagem de efetivos com idades até 25 anos) é nulo.

No que respeita a formação profissional, à semelhança de 2016, continuou a sentir-se o efeito dos constrangimentos orçamentais, não tendo sido possível abranger todas as carreiras e funções, tendo a prioridade sido a formação dos novos trabalhadores/as, todos/as da carreira de técnico superior.

Tendo-se mantido 2017 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 **€ 25 858,92**.

Verifica-se ainda, à semelhança de anos anteriores, uma quase nula taxa de sinistralidade e a inexistência de procedimentos disciplinares, o que indicia um saudável ambiente de trabalho.

ANEXO – INDICADORES

à data de 31-12-2017

| INDICADORES | FÓRMULA | RESULTADO |
|--|---|-----------|
| Idade Média | $\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 53,30 |
| Antiguidade Média | $\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 24,88 |
| Taxa de habilitação superior | $\frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout.}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 69,66% |
| Taxa de habilitação secundária | $\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 12,36% |
| Taxa de habilitação básica | $\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 17,98% |
| Taxa de tecnicidade (sentido restrito) | $\frac{\text{Total pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 50,56% |
| Taxa de feminização | $\frac{\text{Total efetivos femininos}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 70,79% |
| Taxa de feminização dirigente | $\frac{\text{Total efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de Dirigentes}}$ | 76,92% |
| Taxa de enquadramento | $\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 14,61% |
| Taxa de emprego jovem | $\frac{\text{Total dos efetivos idade } <25}{\text{Total de Efetivos}}$ | 0% |
| Taxa de envelhecimento | $\frac{\text{Total dos efetivos de Idades idade } \Rightarrow 55}{\text{Total de Efetivos}}$ | 49,44% |
| Taxa de admissões | $\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 11,24% |
| Taxa de saídas | $\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 15,73% |
| Taxa de rotação (turnover) | $\frac{(\text{admissões} + \text{saídas})/2}{\text{Efetivos a 31-12-2016}}$ | 12,90% |
| Taxa de cobertura | $\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$ | 71,43% |
| Índice de absentismo | $\frac{\text{Total de dias Ausência (s/ Férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$ | 10,47% |
| Taxa de encargos sociais | $\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$ | 4,13% |
| Remuneração base média anual | $\frac{\text{Total das Rem. base dos efetivos}}{\text{Total de Efetivos}}$ | 25 859€ |
| Leque salarial líquido | $\frac{\text{Maior Remuneração (dirigentes não incluídos)}}{\text{Menor Remuneração}}$ | 6,32 |
| Taxa de investimento | $\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$ | 0,2% |