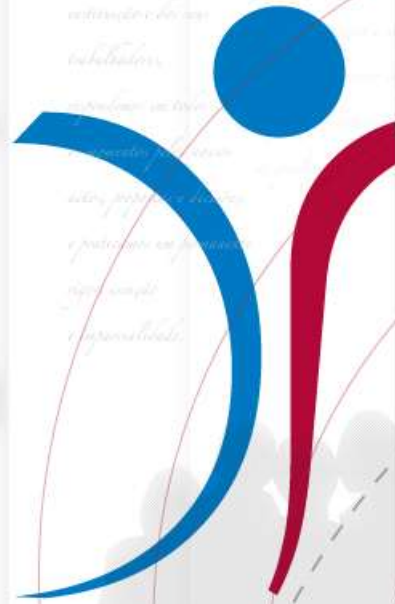


rdgaep



Responsabilidade

Integridade

Compromisso

Excelência

balanço social

2012

BS



Índice

I - Introdução	3
II - 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	8
7. Trabalhadores portadores de deficiência	9
8. Trabalhadores admitidos e regressados	9
9. Saídas dos trabalhadores em comissão de serviço e contratados	10
10. Mudança de situação.....	11
11. Modalidade de horário de trabalho.....	11
12. Trabalho extraordinário	11
13. Ausências.....	12
14. Trabalhadores em greve.....	12
III - Encargos com Pessoal	13
1. Estrutura remuneratória por género	13
2. Total dos encargos com pessoal	13
IV - Segurança e Saúde.....	15
1. Acidentes.....	15
2. Acções de formação e sensibilização	15
V - Formação Profissional.....	16
1. Acções de formação profissional realizadas.....	16
2. Participação em acções de formação	16
3. Despesa com formação	17
VI - Relações Profissionais e de Disciplina	18
1. Relações profissionais.....	18
2. Disciplina.....	18
VII - considerações finais	19
ANEXOS	20
Variação dos indicadores nos últimos 3 anos.....	21

I - INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público foi elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, que consagrou a obrigatoriedade de elaboração deste instrumento de planeamento e gestão na área de recursos humanos, para a generalidade dos serviços públicos, bem como de acordo com legislação posterior, designadamente, o Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de Agosto, e 64-A/2008, de 31 de Dezembro, cuja elaboração é referida no âmbito das competências dos titulares de cargos de direção superior; e a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública, passando a integrar o relatório de atividades, incluído no respetivo ciclo anual de gestão.

Como ferramenta de gestão e instrumento privilegiado de informação de recursos humanos, o presente Balanço Social respeitante ao ano de 2012, reflete a movimentação ocorrida no âmbito da reestruturação da DGAEP que inclui a sucessão de atribuições do extinto Instituto Nacional de Administração, I.P. em alguns domínios.

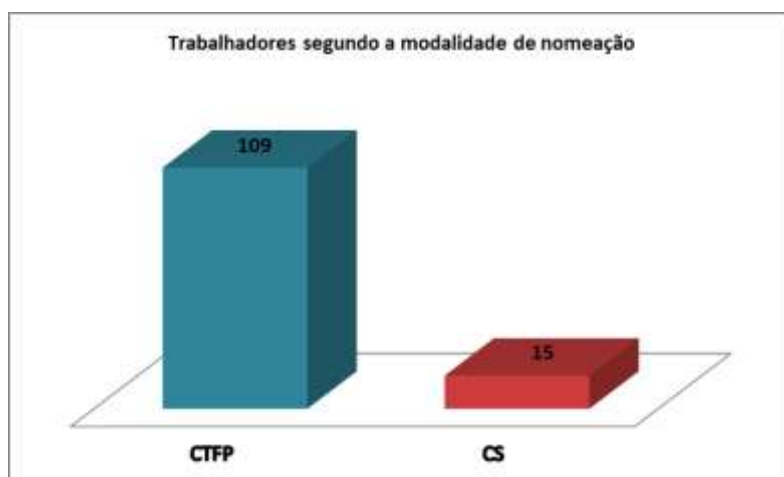
A informação constante deste documento está estruturada conforme o modelo construído pela DGAEP, e disponibilizado *on-line*, e inclui indicadores, taxas, quadros e gráficos, construídos de acordo com a lei vigente e com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa.

II - RECURSOS HUMANOS DA DGAEP

1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A DGAEP contava em 31 de dezembro de 2011 com um total de 124 trabalhadores, 15 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR e 109 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 133 efetivos, houve um decréscimo de 9 trabalhadores o que representa uma diminuição de 6,77 %.

No gráfico abaixo é apresentada a variação do n.º de trabalhadores nos últimos 3 anos, à data de 31 de dezembro.

Gráfico n.º 2



2. TRABALHADORES SEGUNDO CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2012 encontram-se providos 15 cargos dirigentes, sendo 3 de direção superior de 1.º e de 2.º graus, 6 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 12 %.

Os trabalhadores da DGAEP são, predominantemente das carreiras de assistente técnico, com um total de 44 efetivos, correspondente a 35,5 % do total de efetivos e de técnico superior com 42 efetivos, correspondente a 33,9 %. As restantes carreiras registaram um número substancialmente inferior, sendo a terceira carreira mais representada a de assistente operacional, com um total de 12 efetivos (9,7 %).

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.

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

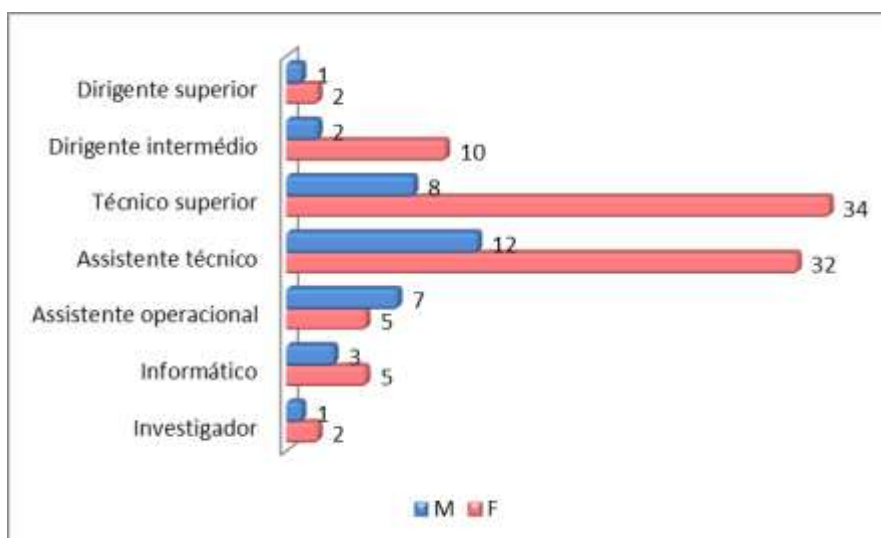
Do total de 124 trabalhadores da DGAEP, 90 são do sexo feminino e 34 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 72,6 %, que é superior à registada no ano anterior, que se situava nos 69 %.

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 assistente operacional, onde existem mais trabalhadores do sexo masculino, conforme pode ser verificado no gráfico n.º 5. Esta situação é em tudo semelhante à de anos anteriores.

Gráfico n.º 5



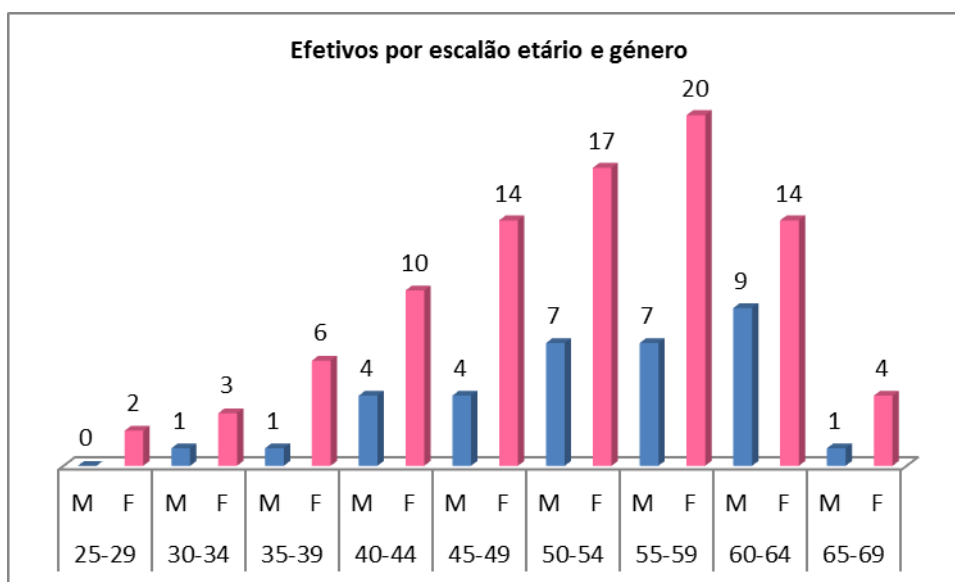
4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO

A idade média dos trabalhadores da DGAEP, no final de 2012 era de 51,2 anos, ligeiramente inferior à verificada em igual data de 2011 que era de 51,4 anos. Embora com uma média de idades elevada, o ligeiro decréscimo que se tem vindo a verificar nos últimos anos, decorre do significativo número de aposentações e de os trabalhadores admitidos e/ou regressados serem, naturalmente, de idades inferiores às daqueles que se aposentaram.

O escalão etário que regista o maior número de trabalhadoras(es), à semelhança do que se tem vindo a verificar nos anos anteriores, é o dos 55 a 59 anos, com um total de 27 efetivos, a que corresponde uma percentagem de 21,8 %, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão dos 50 a 54 anos - 24 efetivos - e dos 60 a 64 anos - 23 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, com 2 trabalhadoras.

Analisando a distribuição de trabalhadoras(es) por escalão etário e género - gráfico n.º 6 - verifica-se que o maior número de mulheres se encontra na faixa etária dos 55 a 59 anos, embora o maior número de homens se encontre na faixa etária dos 60 a 64 anos, não se encontrando, conforme referido no parágrafo anterior, nenhum trabalhador no escalão dos 25 a 29 anos. Verifica-se assim que a idade média dos trabalhadores é superior - 53,3 anos - à das trabalhadoras - 51,2 anos.

Gráfico n.º 6



O leque etário, a diferença entre a idade do indivíduo mais novo - 27 anos - e a do mais velho - 68 anos -, é de 41 anos, idêntico ao verificado no ano anterior.

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 44,4 %. Esta taxa é a menor dos últimos 3 anos, visto as dos anos anteriores ter sido de 49,6 %, em 2011, e de 47,3 % em 2010.

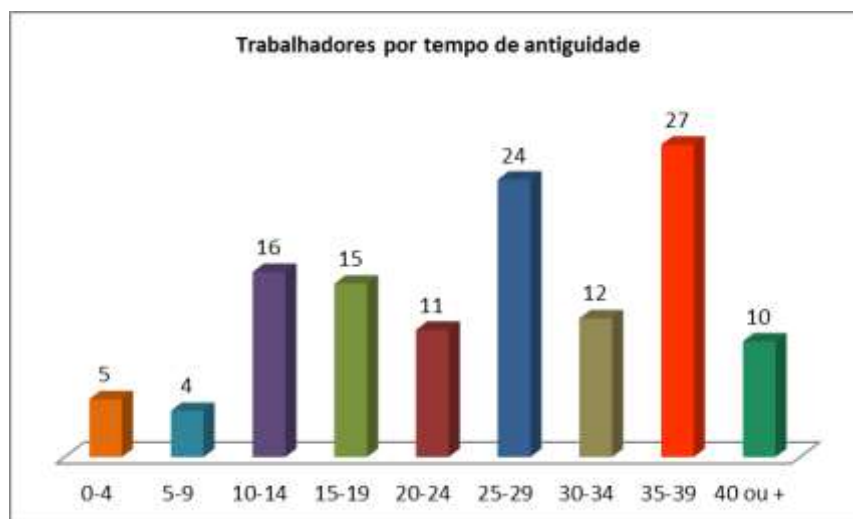
Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 63,7 % dos trabalhadores em exercício de funções na DGAEP, a 31 de Dezembro de 2011, tinham mais de 50 anos, ou seja, tinham idades compreendidas entre os 50 e os 68 anos, idade do trabalhador mais idoso.

5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE

A média de antiguidade dos trabalhadores em serviço na DGAEP - soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos -, é de 26,13 anos, ligeiramente superior à verificada no ano de 2011.

Os tempos de antiguidade que se situam nos intervalos entre 35 e 39 anos e entre 25 e 29 anos são os que congregam um maior número de trabalhadores, compreendendo aqueles escalões, respetivamente a 27 e 24 trabalhadores. Fazendo uma análise por género, verifica-se igualmente que é no escalão dos 35 aos 39 anos que se situa a antiguidade do maior número tanto de mulheres como de homens.

Gráfico n.º 7



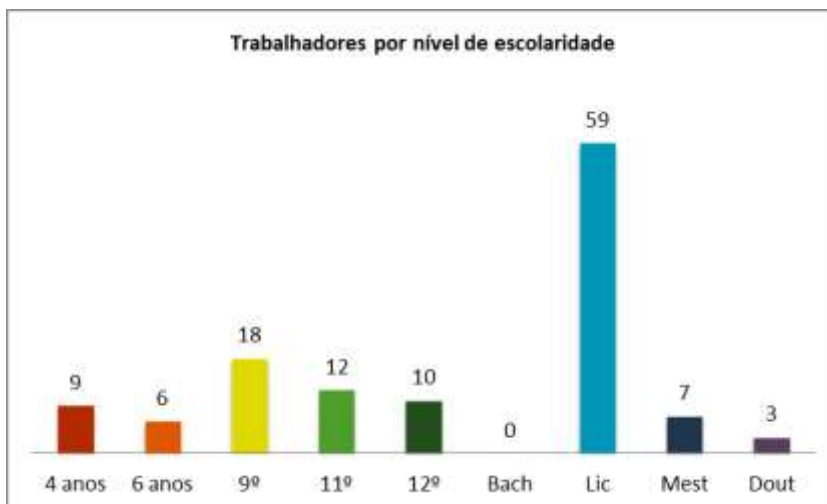
6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais representado na Direção-Geral. São licenciados 47,6 % dos efetivos, percentagem que aumentou relativamente aos dois anos anteriores, tendo ainda aumentado o número de mestrados e surgido doutorados. Não se regista nenhum efetivo com bacharelato.

Assim, a percentagem de efetivos com habilitação superior - licenciatura, mestrado e doutoramento - é de 56,6 %, enquanto em 2011 era de 51,87 %.

O nível de escolaridade mais representado a seguir à licenciatura - gráfico n.º 8, abaixo - é o 9.º ano, detido por 14,5 % dos trabalhadores. Em anos anteriores este facto já se verificava, embora o valor atual represente um decréscimo em relação ao ano de 2011, em que era de 17,2 %.

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 57 % deste grupo de pessoal. A licenciatura em Economia é a habilitação a seguir mais representada, com 8 trabalhadores, que corresponde a uma taxa de 17,7 % dos referidos técnicos superiores.

7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2012 existiam 3 trabalhadores portadores de deficiência, 2 do sexo feminino e 1 do sexo masculino. Os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respetivo grau de deficiência, que é variável, de redução no IRS. Estes trabalhadores representam 2,4 % do total dos efetivos.

8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS

No ano de 2012, entraram na DGAEP um total de 15 trabalhadores, pertencentes às carreiras/categorias e resultante das modalidades que a seguir se refere:

- Para a carreira técnica superior:
 - Por mobilidade interna, 7 trabalhadores vieram desempenhar funções para esta Direcção-Geral;
 - Por regresso à DGAEP, findo o período de licença sem vencimento ou período experimental, 2 trabalhadores;
 - Diplomada com o CEAGP, 1 trabalhadora.

- Para a carreira de assistente técnico veio desempenhar funções 1 trabalhadora;
- Para a carreira de investigação científica vieram desempenhar funções 3 trabalhadores.

9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS

Durante o ano de 2012 registaram-se 24 saídas, quer nos trabalhadores nomeados ou 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.

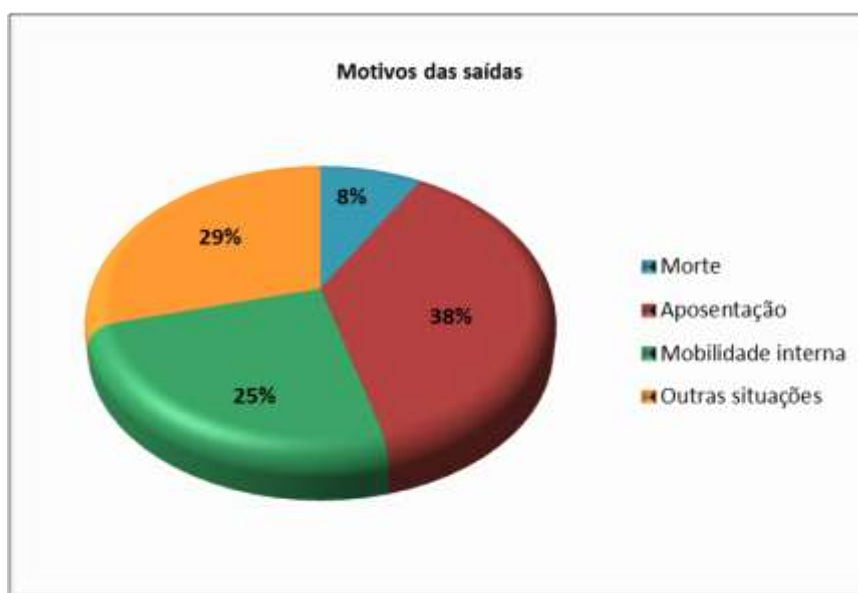
Assim, saíram da DGAEP:

- de cargos de direção intermédia do 1.º grau, 2 trabalhadores, na sequência da reestruturação da DGAEP;
- da carreira técnica superior, 6 por mobilidade interna, 3 por aposentação, 1 por morte e 2 por outras situações, num total de 12;
- da carreira de assistente técnico, 5 por aposentação e 1 por outras situações, num total de 6;
- da carreira de assistente operacional, 1 por aposentação, 1 por morte e 2 por outras situações, num total de 4.

O número total de saídas em 2012 - 24 - foi superior, em 1 unidade, ao registado no ano anterior.

O n.º de saídas por aposentação corresponde a uma taxa de 37,5 % do total.

Gráfico n.º 9



10. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

Em 2012 ocorreu a mudança de situação de 2 trabalhadoras da carreira de técnico superior, por consolidação da mobilidade na categoria.

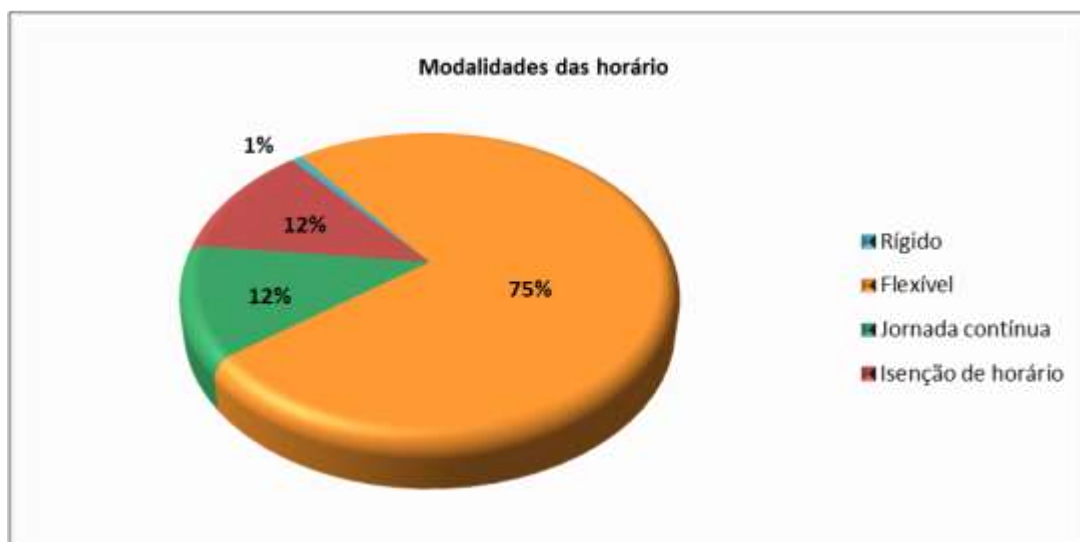
Não se verificaram quaisquer outras mudanças de situação, designadamente as que implicam valorizações remuneratórias, decorrente da proibição estabelecida no Orçamento de Estado para 2012.

11. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho tipo praticado na DGAEP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14:30h às 17h. Praticam este tipo de horário, 93 trabalhadores.

São ainda praticadas as modalidades de: isenção de horário, pelos 15 dirigentes; jornada contínua, por 15 trabalhadores; horário rígido, por 1 trabalhador.

Gráfico n.º 10



12. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Na DGAEP, o trabalho extraordinário foi desenvolvido por trabalhadores das categorias de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior.

Ao longo do ano foi prestado um total de 787 horas de trabalho extraordinário, tendo 746 horas sido prestadas em dia normal de trabalho e 41 horas em dias de descanso semanal complementar.

Estes valores de 2012 correspondem a um decréscimo de 6 % relativamente a 2011, em que foram prestadas 837,5 horas, e de 46 % relativamente a 2010, em que o trabalho extraordinário totalizou 1464 horas.

13. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2012, foi de 5971 dias.

O maior volume de dias diz respeito a ausências por “conta do período de férias”, num total de 3485. Os restantes motivos e respetivos dias de ausência, são os seguintes:

- Proteção na parentalidade - 610 dias;
- Falecimento de familiar - 25 dias;
- Doença - 1536 dias;
- Assistência a familiares - 37 dias;
- Trabalhador-estudante - 5 dias;
- Greve - 18 dias;
- outros motivos - 225 dias.

14. TRABALHADORES EM GREVE

No ano de 2012 registaram 18 ausências ao serviço por motivo de greve.

No dia 22-03-2012 fizeram greve 3 trabalhadores e no dia 14-11-2012 estiveram ausente, pelo mesmo motivo, 15 trabalhadores.

Estiveram ausentes por motivo de greve trabalhadores de todas as carreiras e 1 dirigente intermédio.

III - 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.

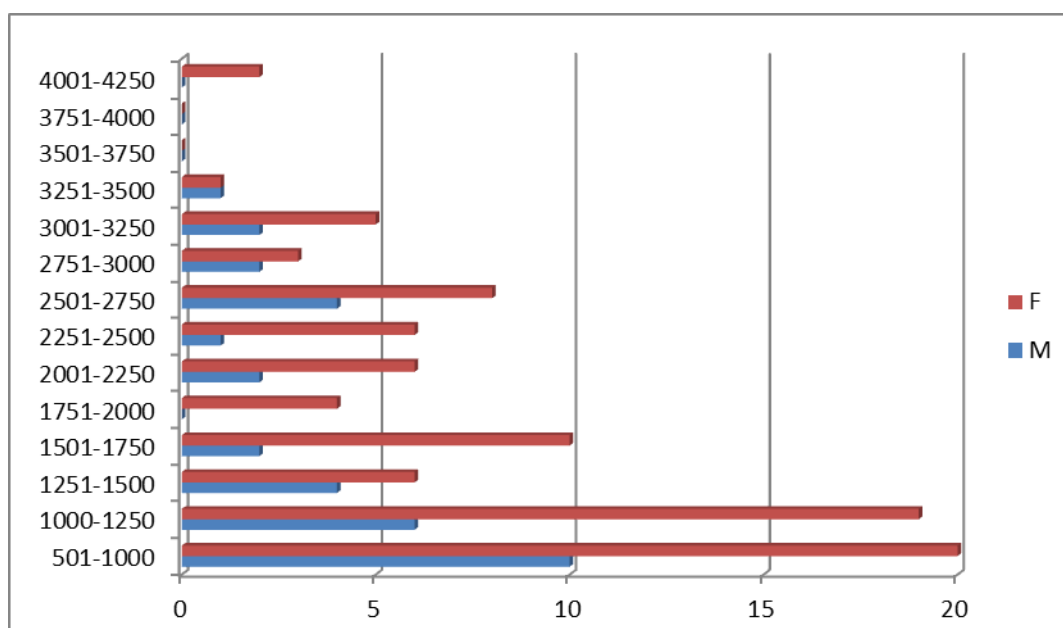
A estrutura remuneratória da DGAEP desenvolve-se entre os escalões € 501 - 1.000 e € 4.001 - 4.250, embora não haja quaisquer trabalhadores que auferam remunerações dos escalões € 3501 e 3.700 e € 3.701 - 4.000.

A remuneração mínima auferida nesta Direcção-Geral é de € 539,52. Esta remuneração é auferida por trabalhadores da carreira de assistente operacional do sexo feminino.

A remuneração mais alta é de € 4.060,88 remuneração auferida por 1 trabalhadora. A remuneração máxima auferida por trabalhadores do sexo masculino é de € 3.406,52.

O escalão remuneratório € 501 - 1.000 é o que abrange maior número de trabalhadores, num total de 30, sendo 20 do sexo feminino e 10 do sexo masculino.

Gráfico n.º 11



2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, 92,4 % correspondem à remuneração base, proporção ligeiramente inferior à verificada no ano anterior que se situava nos 93,7 %.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu em relação ao ano anterior, tendo sido pago um total de € 5.750,26 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* - aumentou em relação a 2011 que era de 4,4 %. Situando-se em 2012 nos 5,5 %.

A remuneração base média anual é de € 20.161, inferior a 2011, ano em que era € 23 087.

O leque salarial líquido, que consiste na relação entre o vencimento líquido mais alto e o mais baixo (não incluindo dirigentes), é de 7,53, enquanto em 2011 se situava em 5,53.

IV - SEGURANÇA E SAÚDE

1. ACIDENTES

Durante o ano de 2012 não se registou qualquer acidente em serviço, nem houve transição de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

No âmbito da formação e/ou sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, 1 trabalhadora frequentou um *workshop* denominado “*Álcool e drogas no Trabalho*”.

V - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2012 constatou-se um grande decréscimo no investimento na formação profissional, tendo-se verificado o seguinte: não se promoveram quaisquer ações internas; o n.º de ações de formação decresceu 74,65 %; o n.º de participações decresceu 73,23 %; o n.º de trabalhadores que participou em ações de formação decresceu 56%; o n.º de horas de formação decresceu 80,21 %.

1. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS

Durante o ano de 2012 os trabalhadores da DGAEP frequentaram 18 ações de formação, todas externas.

Aquelas ações de formação foram promovidas por diversas entidades formadoras, com predominância da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito das seguintes áreas temáticas: Gestão e Administração; Direito; Ciências informáticas e Desenvolvimento pessoal.

Em regime de autoformação foram frequentadas 3 ações por igual número de trabalhadores.

2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

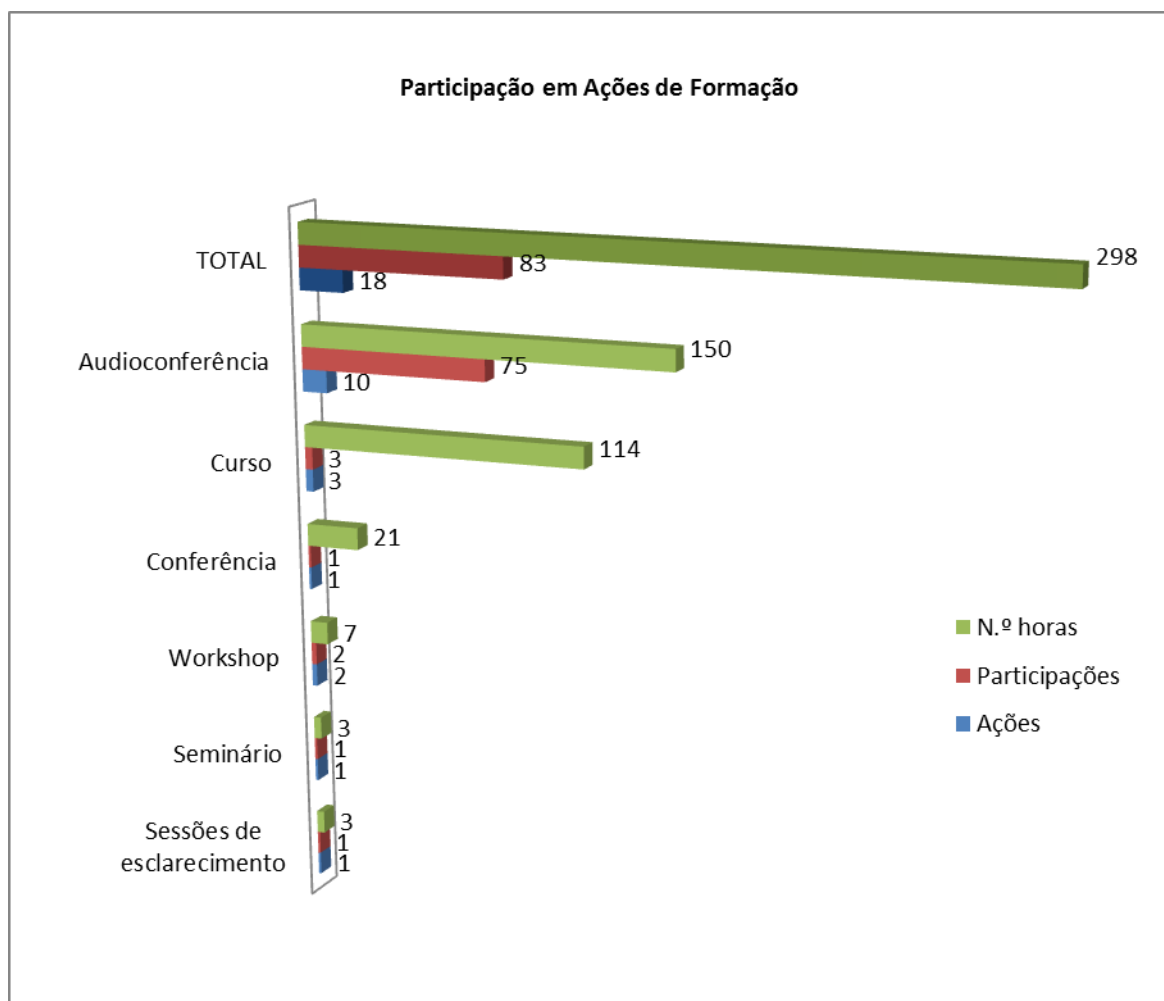
Nas 18 ações de formação participaram 44 trabalhadores, de todos os grupos profissionais/cargos, num total de 83 participações.

Como se poderá ver no gráfico n.º 12, os trabalhadores da carreira de técnico superior foram os que tiveram mais horas de formação, seguidos dos de cargo de direção superior. Salienta-se contudo que as participações de técnicos superiores foram, maioritariamente, em audioconferências de curta duração (2 horas) e que as horas de formação de dirigentes superiores incluem um curso de 78 horas.

A taxa de participação na formação foi de 67 %, enquanto em 2011 havia sido de 233 %, o que representa uma diminuição de 71 %.

No gráfico 12 poderá ver-se a distribuição das participações por tipo de ação de formação.

Gráfico n.º 12



3. DESPESA COM FORMAÇÃO

Os custos totais com a formação, em 2012 foram de € 1.050,00.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,04 %, tendo em 2011 sido de 0,7 %.

VI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

São 9 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

Não existia em 2012 comissão de trabalhadores.

2. DISCIPLINA

Durante o ano de 2012 não decorreu nem foi instaurado qualquer processo disciplinar.

VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores. Esta tendência, anualmente comprovada, resultou numa perda de 65 trabalhadores nos últimos 5 anos. Embora o decréscimo no ano de 2012 tenha sido inferior ao dos anos anteriores, a tendência de diminuição de efetivos manteve-se.

A taxa de absentismo - rácio entre o total dos dias de ausência, sem as férias, e o total dos dias potenciais de trabalho - atingiu 6,52 %, valor que representa uma diminuição significativa - superior a 2 %) - relativamente ao ano transato.

A idade média dos trabalhadores da DGAEP que se situa em 52,28 anos, ligeiramente superior à do ano transato, apresenta uma grande diferença em relação à média da Administração Central que é de 46,2 anos, segundo os dados do BOEP de dezembro de 2012.

No que respeita a formação profissional, verifica-se que no ano de 2012 houve um grande decréscimo nesta área, que se traduziu numa taxa de participação na formação de 67 %, enquanto em 2011 havia sido de 233 %, o que representa uma diminuição de 166 %. Durante o ano de 2012 os trabalhadores da DGAEP frequentaram 18 ações de formação, todas externas.

Tendo-se mantido 2012 a proibição de valorizações remuneratórias, verificou-se inexistência mudanças de situação relativas a trabalhadores. Acrescendo a este as medidas redução remuneratórias e o corte dos subsídios de natal e férias, verificou-se, em consequência, uma significativa diminuição da remuneração média anual.

Registou-se ainda, um decréscimo bastante significativo do número de horas extraordinárias prestadas, tendência que já se vinha notando em 2011, mas que foi mais significativa em 2012.

ANEXOS

VARIAÇÃO DOS INDICADORES NOS ÚLTIMOS 3 ANOS

INDICADORES		ANOS		
		2012	2011	2010
Idade Média	<u>Somatório das idades</u> Total de Efetivos		51,4 %	51,7 %
Antiguidade Média	<u>Somatório das antiguidades</u> Total de Efetivos		25,9 %	25,9 %
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos		34 %	36 %
Taxa de assistente operacional	<u>Total carreira assistente operacional</u> Total de Efetivos		12 %	11 %
Taxa de feminização	<u>Total efetivos femininos</u> Total de Efetivos		69 %	73 %
Taxa de feminização dirigente	<u>Total efetivos femininos dirigentes</u> Total de Dirigentes		73 %	73 %
Taxa de enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u> Total de Efetivos		11 %	10 %
Taxa de emprego jovem	<u>Total dos efetivos idade <25</u> Total de Efetivos		0 % Nota: Escalaõ Etário 25- 29=1,5 %	0 % Nota: Escalaõ Etário 25- 29=1,4 %
Taxa de envelhecimento	<u>Total dos efetivos de Idades idade =>55</u> Total de Efetivos		49,62 %	47,26 %
Taxa de habilitação superior	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout.</u> Total de Efetivos		51,87 %	51,36 %
Taxa de habilitação secundária	<u>Total habilitações do 11.º ao 12.º+CMS</u> Total de Efetivos		16,5 %	17,8 %
Taxa de habilitação básica	<u>Total habilitações ≤ 9.º ano</u> Total de Efetivos		31,5 %	21,9 %

INDICADORES		ANOS		
		2012	2011	2010
Taxa de admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$		7,5 %	6,16 %
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$		17,29 %	15,75 %
Taxa de rotação (turnover)	$\frac{\text{Total de Efetivos}}{\text{Total efetivos 2010 + admissões + saídas}}$		0,74 %	0,76 %
Taxa de cobertura	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$		43 %	39 %
Índice de absentismo	$\frac{\text{Total de dias Ausência (s/ Férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$		8,66 % Nota: dias úteis ano*250	6,52 % Nota: dias úteis ano*250
Taxa de encargos sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$		4,4 %	4,35 %
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$		23 087 €	25 298 €
Leque salarial Ilíquido ¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$		5,53 %	6,03 %
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{Total Participantes na Formação}}{\text{Total de Efetivos}}$		233 %	54 %
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$		0,7 %	0,1 %

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias