

Balanço Social

2023

Ficha técnica

Título

Balanço Social 2023

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve

Praça da Liberdade, 2, 8000-164 Faro

Telef.: 289 895 200/99 Fax: 289 889 099

E-mail: geral@ccdr-alg.pt • www.ccdr-alg.pt • www.facebook.com/ccdralgarve • twitter: [@ccdr_algarve](https://twitter.com/ccdr_algarve)

Data de edição

Abril 2024



Lista de Siglas

AIA – Avaliação de Impacto Ambiental

AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão

CCDR - Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve

DSA – Direção de Serviços de Ambiente

DSAJAL – Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local

DSCGAF – Direção de Serviços de Comunicação, Gestão Administrativa e Financeira

DSDR – Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional

DSOT – Direção de Serviços de Ordenamento do Território

DIPC – Divisão de Informação, Promoção e Comunicação

DSI – Divisão de Sistemas de Informação

DVC – Divisão de Vigilância e Controlo

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

LTFP – Lei de Trabalho em Funções Públicas

POR – Programa Operacional Regional

RJEP – Relação Jurídica de Emprego Público

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

SNC AP – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas

BALANÇO SOCIAL 2023

ÍNDICE

I. RECURSOS HUMANOS.....	4
1. Trabalhadores Segundo a Modalidade de Vinculação.....	4
2. Trabalhadores Segundo o Cargo/Carreira	5
3. Trabalhadores Segundo o Género e Grupo de Pessoal	6
4. Trabalhadores por Escalão Etário	7
5. Trabalhadores por Nível de Antiguidade	9
6. Trabalhadores Segundo o Nível de Escolaridade	10
7. Trabalhadores Portadores de Deficiência	12
8. Trabalhadores Admitidos e Regressados	12
9. Saída de Trabalhadores em Comissão de Serviço e Contratados Segundo o Motivo de Saída e Género	12
10. Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados	13
11. Mudança de Situação dos Trabalhadores	13
12. Modalidade de Horário de Trabalho.....	13
13. Trabalho Extraordinário	13
14. Absentismo	14
II. ENCARGOS COM PESSOAL.....	16
II.1. Estrutura Remuneratória	16
II. 2. Encargos com Pessoal	17
III. ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	18
IV. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	18
V. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	22
VI. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	22
VII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL 2021-2023	24

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Trabalhadores por Grupos/Cargos/Carreiras	5
Quadro 2 - N.º de trabalhadores segundo o género.....	6
Quadro 3 - N.º de trabalhadores segundo o escalão etário	7
Quadro 4 - Antiguidade por grupo de pessoal	9
Quadro 5 - N.º de trabalhadores segundo o Nível de Escolaridade.....	10
Quadro 6 - Indicadores de movimento de pessoal	12
Quadro 7 - N.º de Ausências ao Trabalho	14
Quadro 8 - Ausências ao trabalho 2021-2023	15
Quadro 9 - Estrutura Remuneratória	16
Quadro 10 - Indicadores Encargos com Pessoal	17
Quadro 11 - Resumo Formação e Capacitação 2023	18
Quadro 12 - Ações de Formação – Tipologia e Participações	19
Quadro 13 - N.º de Participações e Participantes por Cargo/Carreira	20
Quadro 14 - N.º de Participações Segundo o Género	20
Quadro 15 - N.º de Horas de Formação por Cargo/Carreira	21
Quadro 16 - Taxas de Realização de Formação Planeada versus a Realizada	22
Quadro 17 - N.º de Consultas Médicas segundo o Género	23
Quadro 18 - Despesas com Saúde no Trabalho	23
Quadro 19 - Indicadores Balanço Social 2021-2023	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos Trabalhadores segundo o Vínculo.....	4
Gráfico 2 - Trabalhadores por Grupos/Cargos/Carreiras	6
Gráfico 3 - N.º de Trabalhadores segundo o Género	7
Gráfico 4 - N.º de Trabalhadores segundo o Escalão Etário em 2023	8
Gráfico 5 - N.º de trabalhadores segundo Escalão Etário e o Género	8
Gráfico 6 - Antiguidade por Grupo de Pessoal	9
Gráfico 7 - N.º de Trabalhadores segundo o Nível de Escolaridade	10
Gráfico 8 - N.º de Trabalhadores segundo o Género e Nível de Escolaridade	11
Gráfico 9 - N.º de Ausências ao Trabalho	14
Gráfico 10 - N.º de Dias de Ausência ao Trabalho no período 2021-2023	15
Gráfico 11 - Encargos com Pessoal	17
Gráfico 12 - Distribuição das Horas de Formação	21

ANEXOS

Anexo 1 - Principais Indicadores de Síntese do Balanço Social (Formulas de Cálculo)	26
---	----

I. RECURSOS HUMANOS

O Balanço Social enquanto instrumento de gestão permite avaliar o desempenho social e o desenvolvimento do capital humano numa organização.

Para melhor compreensão da informação constante no presente relatório do Balanço Social, procede-se à caracterização da evolução dos trabalhadores em exercício de funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve (CCDR Algarve) no ano 2023 comparando-a, sempre que se justifique, com a registada nos dois últimos anos.

O presente documento foi elaborado nos termos do estabelecido no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, integrando o Relatório de Atividades do ano 2023, em conformidade com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

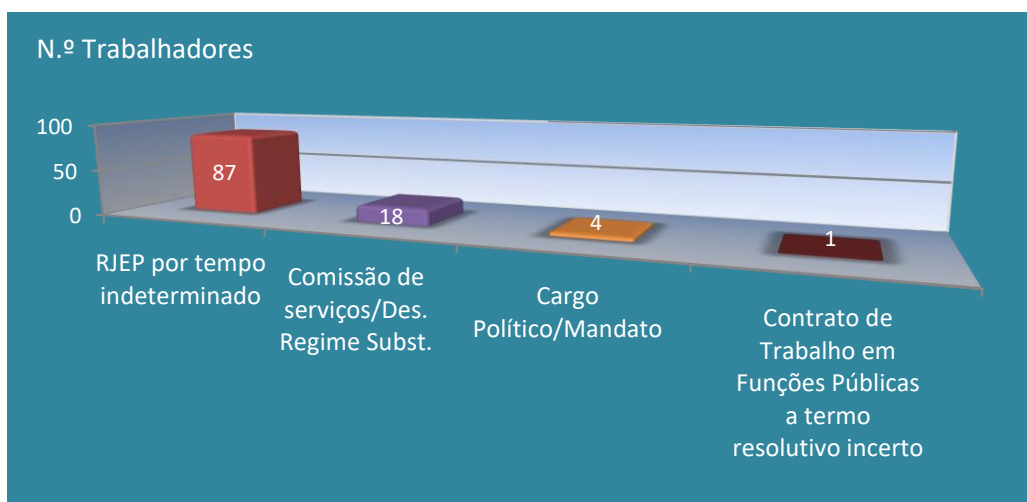
A informação encontra-se sistematizada em quadros e em gráficos, incluindo-se, ainda, uma síntese com os principais indicadores do Balanço Social, que espelham a evolução registada nos últimos três anos.

1. Trabalhadores Segundo a Modalidade de Vinculação

Conforme reportado nos quadros do Balanço Social contabilizavam-se 110 colaboradores em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2023.

Dos 110 trabalhadores em efetividade de funções, 79% enquadravam-se no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, dos quais 28% afetos à Estrutura de Missão do POR Algarve 2020, e 21% em exercício de mandato/comissão de serviço/designação em regime de substituição.

GRÁFICO 1
DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O VÍNCULO



Fonte: Balanço Social 2023, Nota (1): Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25/10 na sua redação atual e RCM n.º 91/2020, 27/10

O número de trabalhadores com Relação Jurídica de Emprego Público afetos aos Mapas de Pessoal da CCDR Algarve e à Estrutura de Missão de Missão do Programa Operacional Regional do Algarve 2020 registou a seguinte evolução nos últimos três anos:

	2021	2022	2023
Nº Trabalhadores (1)	112	109	110
Varição	5%	-3%	1%

Fonte: Balanços Sociais 2021 a 2023

Nota (1): Totalidade dos trabalhadores, incluindo os que não se encontravam ao serviço

Por comparação com o número de efetivos contabilizados em dezembro de 2022, registou-se um acréscimo de 1% face ao ano anterior, resultando, assim, que no ano 2023 não foi possível preencher a totalidade dos postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal, o que naturalmente teve algum impacto ao nível do desempenho organizacional.

Importa, realçar, que no caso de não se compense o contínuo movimento de saídas, na sua maioria por aposentação, com recrutamentos por mobilidade interna ou novas admissões, acentuar-se-ão os constrangimentos, atualmente já identificados, no cumprimento das atribuições e competências desta Comissão de Coordenação.

2. Trabalhadores Segundo o Cargo/Carreira

Nas carreiras que integram o Mapa de Pessoal da CCDR Algarve, a mais representativa é a de Técnico Superior, que registava 61 trabalhadores, seguida da carreira de Assistente Técnico que registava 22 trabalhadores, conforme evidenciado no Quadro 1.

Em 2023 a **Taxa de Tecnicidade** atingiu os 55,5%. Em sentido mais amplo, se adicionarmos os técnicos superiores da área da informática e os dirigentes esta taxa totaliza 78%.

A **Taxa de Enquadramento** situou-se na ordem dos 20%, valor ligeiramente inferior ao assumido no ano transato.

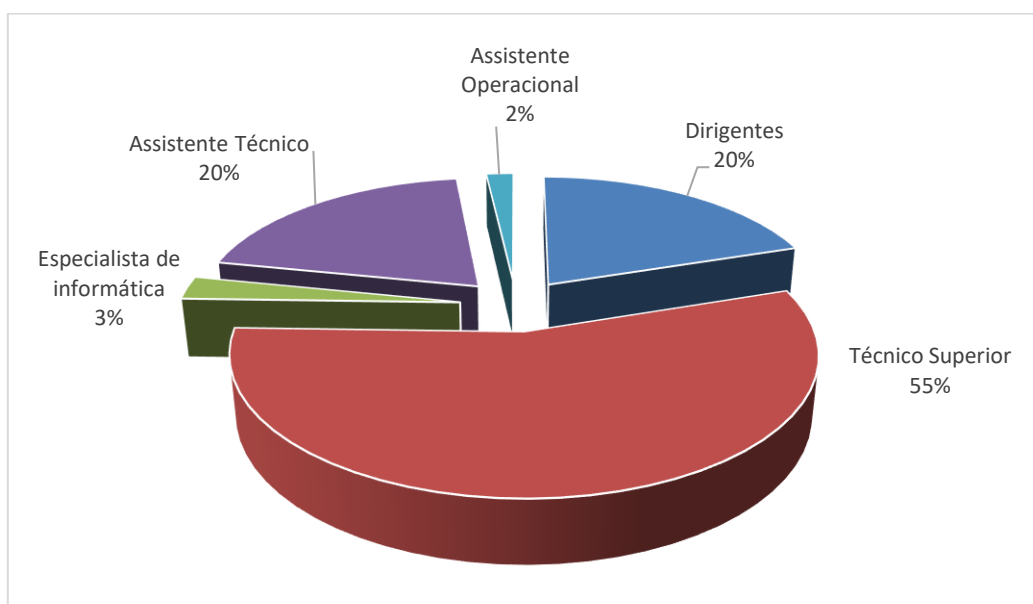
QUADRO 1
TRABALHADORES POR GRUPOS/CARGOS/CARREIRAS

GRUPOS PROFISSIONAIS	Masculino	Feminino	Total
Dirigentes	10	12	22
Técnico Superior	18	43	61
Especialista de informática	1	2	3
Assistente Técnico	5	17	22
Assistente Operacional	2	0	2
TOTAL	36	74	110

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 2

TRABALHADORES POR GRUPOS/CARGOS/CARREIRAS



Fonte: Balanço Social 2023

3. Trabalhadores Segundo o Género e Grupo de Pessoal

Relativamente à distribuição global do pessoal efetivo por género, verificamos que é notória a predominância de trabalhadores do sexo feminino. A estes valores está associada uma **Taxa de Feminização** de 67%, que representa um valor idêntico ao registado no último ano.

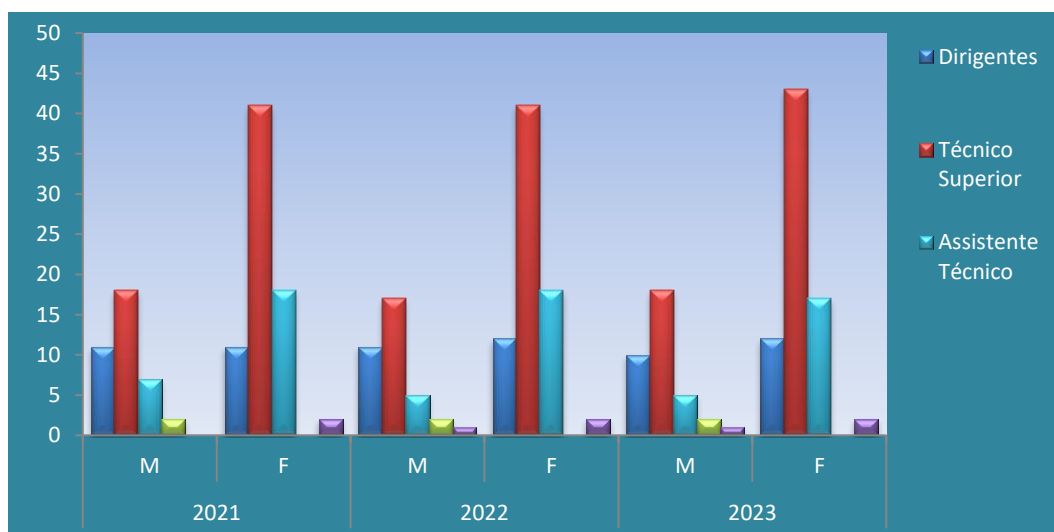
É no grupo de pessoal Assistente Técnico que se verifica a maior concentração de efetivos femininos, com cerca de 77% de trabalhadores, seguido do referente aos Técnicos Superiores.

QUADRO 2
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

N.º de trabalhadores					
GRUPOS PROFISSIONAIS	Masculino		Feminino		Total
Dirigentes	10	45%	12	55%	22
Técnico Superior	18	30%	43	70%	61
Especialista de Informática	1	33%	2	67%	3
Assistente Técnico	5	23%	17	77%	22
Assistente Operacional	2	100%	0	0%	2
TOTAL	36	33%	74	67%	110

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 3
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO



Fonte: Balanço Social 2021–2023

4. Trabalhadores por Escalão Etário

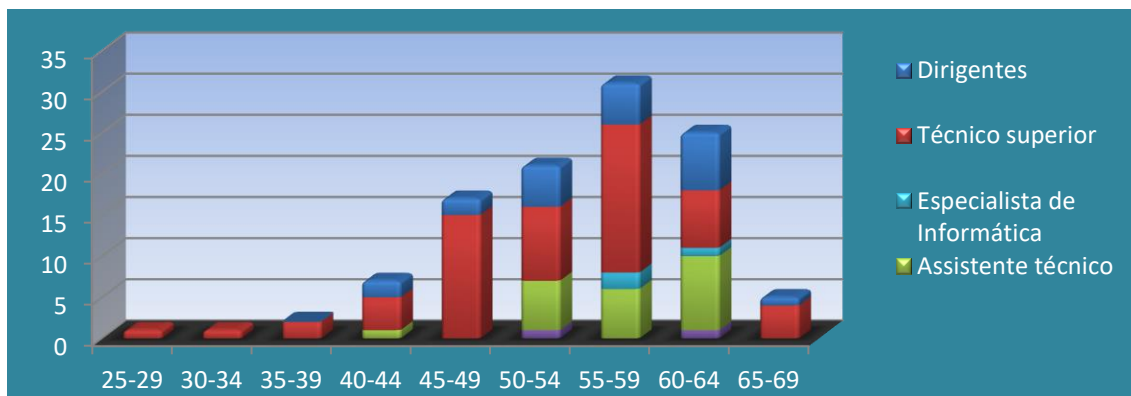
À data de 31 de dezembro de 2023 as faixas etárias que registavam maior número trabalhadores correspondiam aos intervalos de (50-54), (55-59) e (60-64) anos, concentrando estes cerca de 70% dos trabalhadores da CCDR Algarve, como pode verificar-se pelo quadro e gráfico seguintes.

QUADRO 3
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO

GRUPOS /IDADES	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente							1	1	1	1	1	4	2	3	5	2		1	10	12
Técnico superior	1			1		2	1	3	5	10	2	7	5	13	2	5	2	2	18	43
Assistente operacional											1				1				2	0
Assistente técnico								1			2	4	1	5	2	7			5	17
Especialista de Informática													1	1		1			1	2
	1		1		2		7		17		21		31		25		5		110	

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 4
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO



Fonte: Balanço Social 2023

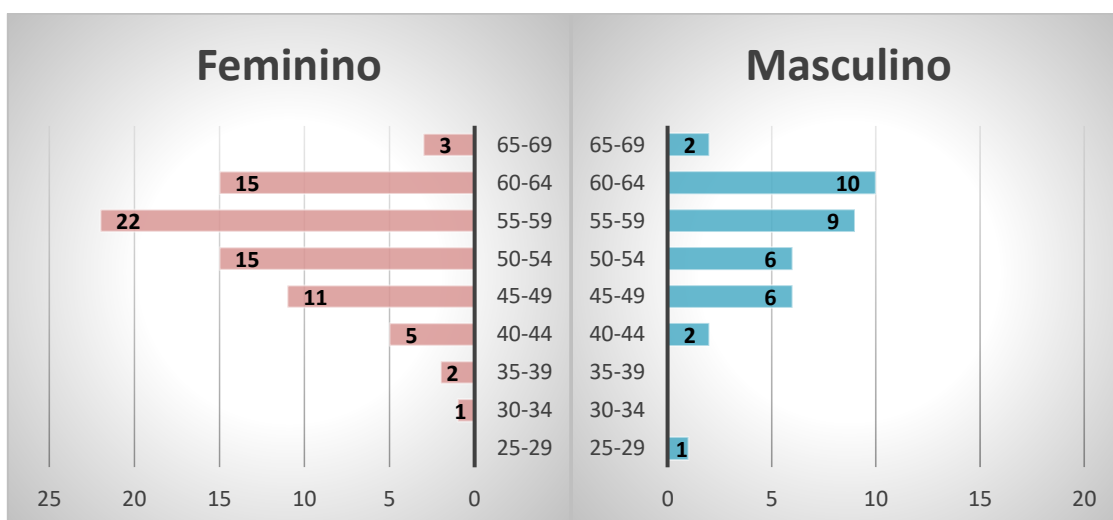
A percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 40 anos representava apenas 4%.

No que se refere aos trabalhadores jovens, a CCDR Algarve dispõe apenas de um trabalhador no escalão abaixo dos 30 anos. Os trabalhadores mais jovens eram dois técnicos superiores, enquadrados nos escalões etários entre os (25-29) e os (30-34) anos. No escalão (55-59) anos concentravam-se 28% dos efetivos.

No ano 2023 já se contabilizavam 25 trabalhadores no escalão etário dos (60-64) anos e 5 trabalhadores no escalão seguinte, (65-69) anos, o que acentua a tendência de envelhecimento dos efetivos ao serviço da CCDR Algarve. Estes dois escalões etários representavam cerca de 27% do total dos trabalhadores ao serviço.

No Gráfico a seguir apresentado evidencia-se claramente a predominância destes escalões etários, nomeadamente nos trabalhadores do sexo feminino.

GRÁFICO 5
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E O GÉNERO



Fonte: Balanço Social 2023

O **Nível Etário** dos trabalhadores da CCDR Algarve cifrou-se nos 55 anos, assumindo o mesmo valor do ano 2021.

O **Leque Etário**, obtido pela divisão das idades dos trabalhadores mais e menos idosos foi de 2,4 em 2023, valor um pouco inferior ao ano anterior, que assumiu o valor de 2,5.

Ao nível do **Índice de Envelhecimento** nos últimos 3 anos registaram-se os seguintes valores:

2021	2022	2023
47%	51%	56%

Fonte: Balanços Sociais 2021 a 2023

Este indicador confirma a análise efetuada neste ponto do relatório, relativo à tendência de envelhecimento dos trabalhadores em efetividade de funções nesta CCDR Algarve.

5. Trabalhadores por Nível de Antiguidade

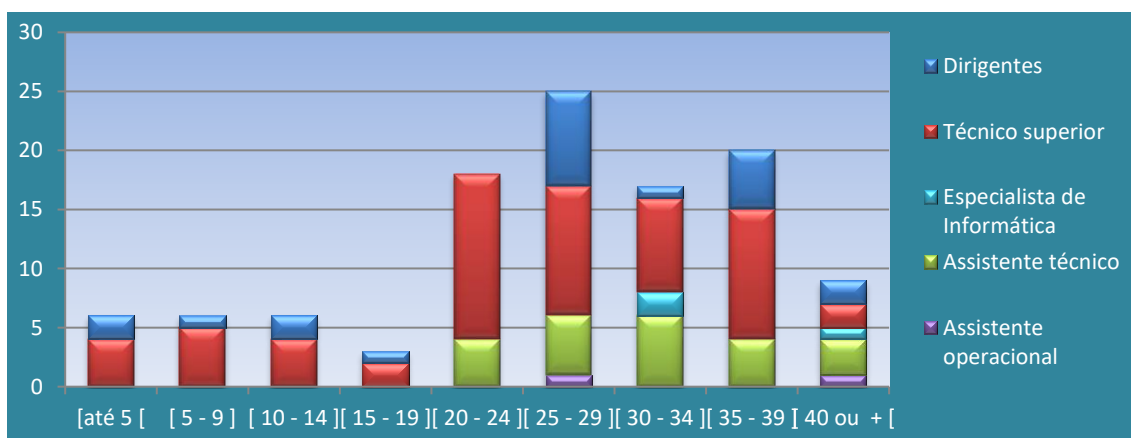
Ao nível da antiguidade, verificava-se a seguinte distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal:

QUADRO 4
ANTIGUIDADE POR GRUPO DE PESSOAL

GRUPO	Antiguidade em anos									TOTAL
	[até 5 [[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]	[25 - 29]	[30 - 34]	[35 - 39]	[40 ou +]	
Dirigentes	2	1	2	1	0	8	1	5	2	22
Técnico superior	4	5	4	2	14	11	8	11	2	61
Especialista de Informática	0	0	0	0	0	0	2	0	1	3
Assistente técnico	0	0	0	0	4	5	6	4	3	22
Assistente operacional	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
TOTAL	6	6	6	3	18	25	17	20	9	110
Valor Percentual	5%	5%	5%	3%	16%	23%	15%	18%	8%	100%

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 6
ANTIGUIDADE POR GRUPO DE PESSOAL



Fonte: Balanço Social 2023

Distinguiam-se como classes com maior frequência absoluta a dos (25-29) anos e a dos (35-39) anos, representando 41% do total dos trabalhadores da CCDR Algarve.

Adicionando a estas classes as referentes aos (20-24) e (30-34) anos, conclui-se que 79% dos trabalhadores da CCDR Algarve tinham uma antiguidade compreendida entre os 20 e os 39 anos, o que revela o claro e inequívoco compromisso dos trabalhadores de carreira na Administração Pública.

Na realidade na CCDR Algarve o **Nível Médio de Antiguidade** na Função Pública, obtido a partir da soma das antiguidades dividida pelo n.º de trabalhadores, no ano 2023 assumiu o valor de 27 anos.

Este valor é igual ao assumido no último ano, resultado da não admissão de trabalhadores com menor n.º de anos em funções na Administração Pública.

6. Trabalhadores Segundo o Nível de Escolaridade

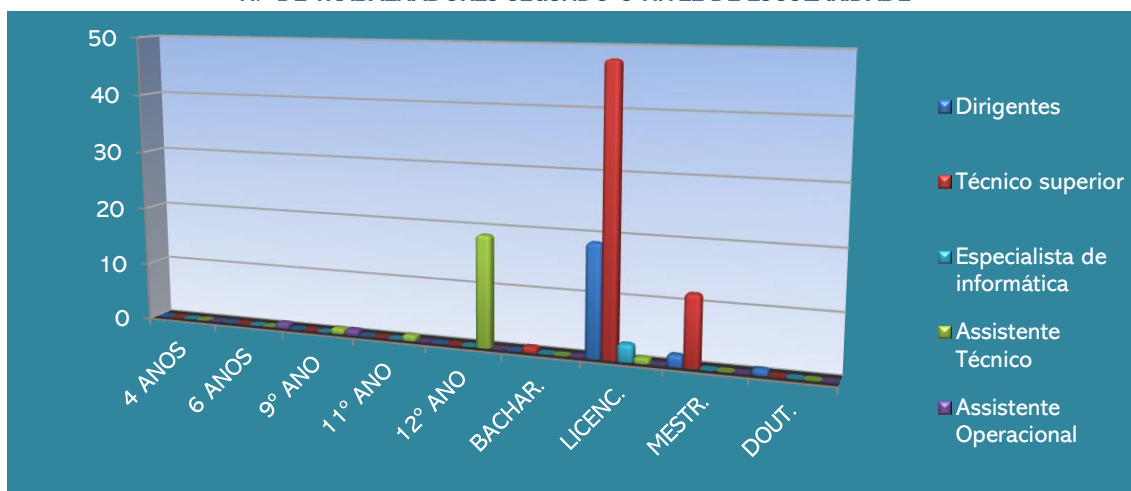
No que respeita às habilitações literárias, por carreira/cargo os trabalhadores da CCDR Algarve em 2023, encontravam-se assim distribuídos:

QUADRO 5
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

	4 ANOS		6 ANOS		9º ANO		11º ANO		12º ANO		BACHA.		LICEN.		MESTR.		DOUT.		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	11	1	1	1	0	10	12
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	34	4	8	0	0	18	43
Especialista de Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	1	0	1	5	14	0	0	0	1	0	0	0	0	5	17
Assistente Operacional	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
TOTAL	0	0	1	0	2	1	0	1	19	14	0	0	1	71	14	1	0	110	110	

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 7
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE



Fonte: Balanço Social 2023

A licenciatura era o grau académico mais representativo. Com efeito, no universo considerado, possuíam licenciatura 71 dos trabalhadores, a que corresponde 65% do total de trabalhadores.

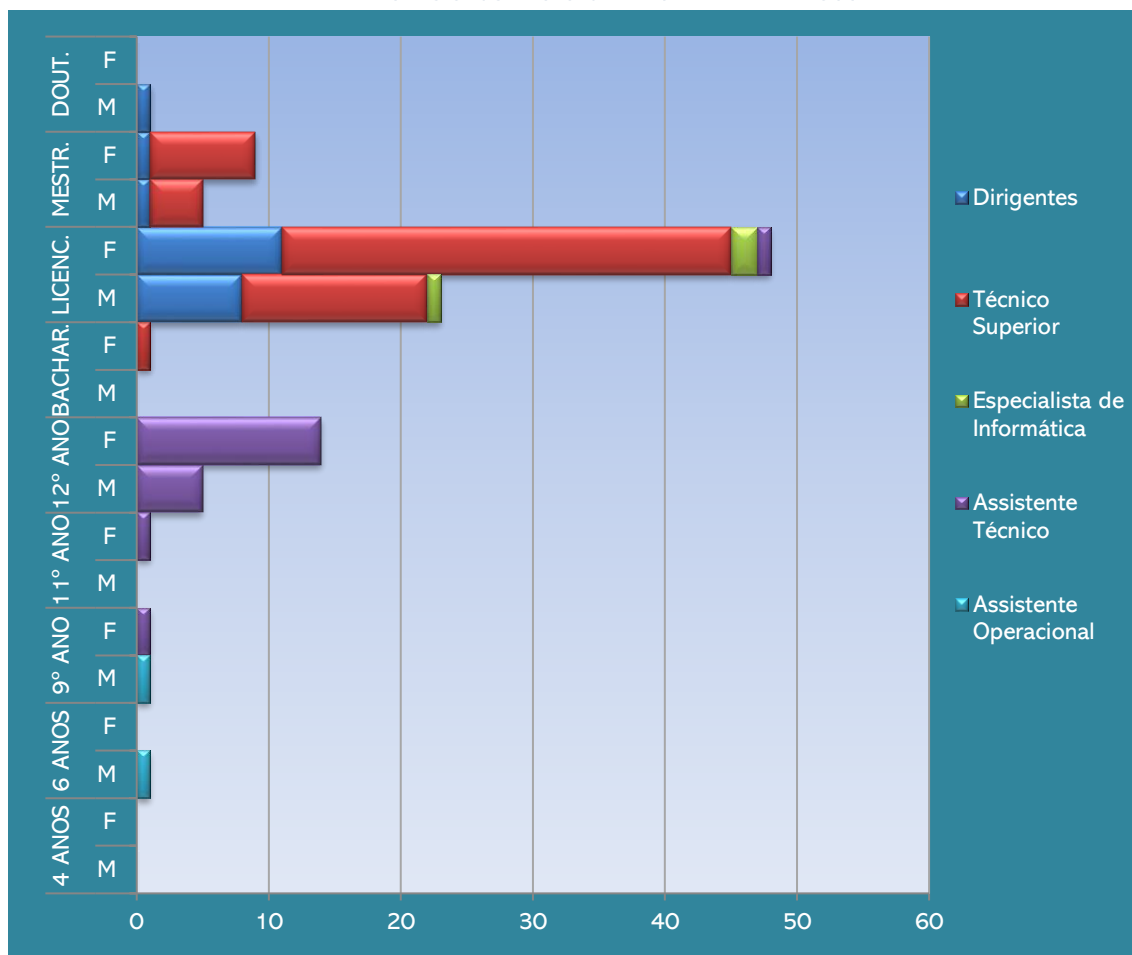
As quatro licenciaturas mais representativas eram por ordem decrescente as seguintes: áreas de Gestão e Economia – 19%; Engenharias – 17%; Arquitetura e Direito – 15%, respetivamente.

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao 12.º ano apresentava-se como a segunda mais significativa, com 19 trabalhadores, a que corresponde 17% do total dos trabalhadores.

Os graus de ensino superior detidos pelos trabalhadores da CCDR Algarve assumiam a posição dominante na estrutura dos níveis de escolaridade, com 1% de doutorados, 13% de mestres e 65% de licenciados.

Na distribuição do grau habilitacional por género, constatou-se ser mais elevada a presença do sexo feminino com mestrado e licenciatura. Por seu turno, o sexo masculino é o único com representatividade ao nível do grau de doutoramento, de acordo com a seguinte representação gráfica.

GRÁFICO 8
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE



Fonte: Balanço Social 2023

7. Trabalhadores Portadores de Deficiência

No ano 2023 a CCDR Algarve dispunha de quatro trabalhadores ao serviço portadores de deficiência.

8. Trabalhadores Admitidos e Regressados

No ano 2023 registaram-se no cômputo global 11 movimentos ao nível da admissão e regresso de trabalhadores ao serviço de origem.

Importa identificar os movimentos registados para melhor compreensão deste ponto do presente Relatório.

Assim, no ano de 2023 registou-se a admissão e regresso de 11 trabalhadores, a saber: 2 dirigentes superiores de 2.º grau (Programa Regional Algarve 2030) – 1 secretário técnico e 1 vogal executivo; 8 trabalhadores que iniciaram mobilidade interna, 8 técnicos superiores; 1 assistente técnico por regresso ao serviço de origem por cessação de mobilidade.

Estes movimentos refletem a política interna de recrutamento de novos efetivos, assente primordialmente na figura da mobilidade de trabalhadores oriundos de outros serviços.

9. Saída de Trabalhadores em Comissão de Serviço e Contratados Segundo o Motivo de Saída e Género

No ano 2023 registaram-se no cômputo global 10 movimentos ao nível da saída de trabalhadores.

Importa, também aqui, identificar os movimentos registados durante o ano.

Assim, registou-se a saída de 10 trabalhadores, a saber: 1 dirigente superior de 2.º grau (Coordenador do Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais); 3 aposentações de trabalhadores, dos quais 1 dirigente superior de 2.º grau (Programa Regional Algarve 2030) e 2 integrados na carreira de técnico superior; 4 técnicos superiores, 2 por licença sem vencimento de longa duração, 1 por mobilidade, 1 técnica superior que foi designada dirigente superior de 2.º grau em regime de substituição; 1 assistente técnico por falecimento.

Os pontos 8. e 9. do presente relatório são elaborados em conformidade com as regras de preenchimento (trimestral) do SIOE – Sistema de Informação de Organização do Estado, remetido para a DGAEP – Direção-Geral da Administração e Emprego Público, em matéria de Admissões e Saídas pelo que, no caso, por exemplo, de um trabalhador que é designado como dirigente, o mesmo é contabilizado nas admissões e também nas saídas, importando assim perceber que existem movimentos que são gerados pelo mesmo efetivo.

Ao nível dos indicadores que permitem aferir sobre os movimentos de entrada e saída pessoal, registaram no período compreendido entre 2021 e 2023, os seguintes valores:

QUADRO 6
INDICADORES DE MOVIMENTO DE PESSOAL

Ano	Taxa Admissões	Taxa Saídas	Índice de Rotação
2023	10,0%	9,0%	1,181
2022	6,4%	7,3%	1,130
2021	10,9%	6,4%	1,170

Fonte: Balanços Sociais 2021 a 2023

Considerando os valores assumidos no ano 2023 constata-se que face ao ano anterior, os movimentos de entradas superaram os relativos às saídas, persistindo a falta de recursos humanos em algumas áreas chave.

10. Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados

Desde há uns anos a esta parte que esta Comissão de Coordenação assume anualmente a ambição de proceder a novos recrutamentos por via da realização de procedimentos concursais e/ou concretização de processos de mobilidade interna, contemplando no Mapa de Pessoal os respetivos postos de trabalho e orçamentando as dotações orçamentais necessárias. Contudo, a sua efetivação tem sido condicionada por vários motivos, destacando-se o enquadramento legal aplicável aos recrutamentos, nomeadamente de trabalhadores sem vínculo previamente constituído.

Sublinhar, face à especificidade, que no caso particular do recrutamento por mobilidade interna, se regista uma fraca oferta de efetivos na região do Algarve, face à procura de perfis com determinadas competências para exercício de funções na CCDR Algarve.

Na realidade no cômputo global não foram preenchidos 10 postos de trabalho dos previstos no Mapa de Pessoal.

11. Mudança de Situação dos Trabalhadores

Sem informação a reportar.

12. Modalidade de Horário de Trabalho

A CCDR Algarve pratica o horário de trabalho flexível, com plataformas fixas entre as 10:00 e as 12:00 horas e entre as 14:30 e as 16:30 minutos.

Em 2023 estavam abrangidos por este horário de trabalho 83 trabalhadores. Dos restantes, 1 (telefonista) estava abrangido pelo horário desfasado, 1 técnicos superiores pela jornada contínua e 25 pela isenção de horário.

Encontravam-se abrangidos pelo período normal de trabalho de 35 horas, 109 trabalhadores e 1 pelo regime especial de 30 horas.

13. Trabalho Extraordinário

Em 2023 contabilizaram-se 429h30m horas de trabalho extraordinário, associadas à carreira de Assistente Operacional (trabalhador com funções de motorista).

As deslocações nomeadamente dos dirigentes da CCDR Algarve justificam estas horas, que em regra ocorreram em dias úteis.

Relativamente ao ano anterior registou-se o acréscimo de 155h00m horas extraordinárias.

14. Absentismo

No que concerne o absentismo, registou-se um decréscimo de 24% no n.º total de dias de ausência relativamente ao ano anterior.

No ano de 2023 contabilizaram-se 954 dias de ausência ao trabalho, sendo que 574 dias foram por motivo de doença, representando 60% do total de dias de ausência registados. Relativamente ao ano anterior registou-se a diminuição de 16% do número de dias de ausência por motivo de doença.

As ausências registadas em Outros, incluem, entre outras, as ausências para cumprimento de obrigações legais, isolamento profilático e tratamento ambulatorio familiares, que face a anos anteriores registaram menor expressão, justificando em parte o decréscimo no absentismo neste ano.

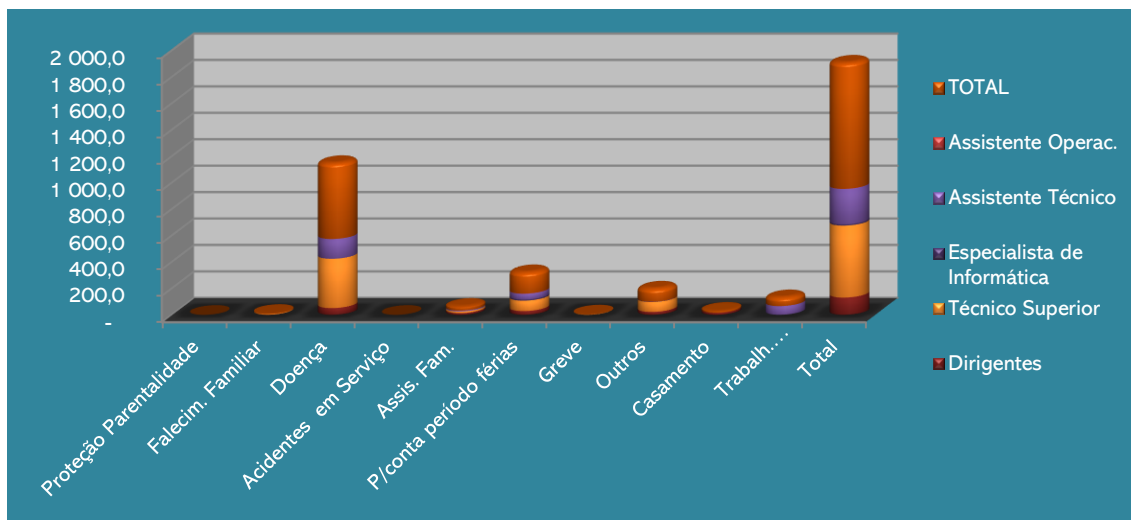
No quadro seguinte identifica-se o número de dias de ausência ao trabalho durante o ano 2023 por grupo/cargo/carreira.

QUADRO 7
N.º DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO

GRUPO/CARGO/ CARREIRA	Proteção Parentalidade	Falecim. Familiar	Doença	Acidentes em Serviço	Assis. Fam.	P/conta período férias	Greve	Outros	Casamento	Trabalh. Estudante	Total
Dirigentes	-	1,0	51,0	-	13,0	28,5	-	22,0	15,0	-	130,5
Técnico Superior	-	4,0	373,0	-	12,0	79,0	2,0	75,0	-	-	545,0
Especialista de Informática	-	-	-	-	-	8,5	-	1,0	-	-	9,5
Assistente Técnico	-	-	150,0	-	7,0	43,5	-	1,0	-	66,0	267,5
Assistente Operac.	-	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	1,5
TOTAL	-	5,0	574,0	-	32,0	161,0	2,0	99,0	15,0	66,0	954,0
Valor Percentual	0%	1%	60%	0%	3%	17%	0%	10%	2%	7%	100%

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 9
N.º DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO



Fonte: Balanço Social 2023

No Quadro 8 está sintetizada a evolução das ausências ao trabalho no período compreendido entre 2021 e 2023.

QUADRO 8
AUSÊNCIAS AO TRABALHO 2021-2023

ANO / AUSÊNCIA	Prot. Parent.	Falec. Familiar	Doença	Acid. Serv.	Assis. Famil.	Conta férias	Greve	Outros	Casamento	Trabalh. Estudante	Total
2021	-	39,0	1.060,0	-	74,0	128,5	1,0	318,0	45,0	4,0	1.669,5
2022	-	41,0	679,0	30,0	86,0	160,0	-	217,0	-	45,0	1.258,0
2023	-	5,0	574,0	-	32,0	161,0	2,0	99,0	15,0	66,0	954,0
TOTAL	-	85,0	2.313,0	30,0	192,0	449,5	3,0	634,0	60,0	115,0	3.881,5

Fonte: Balanços Sociais 2021-2023

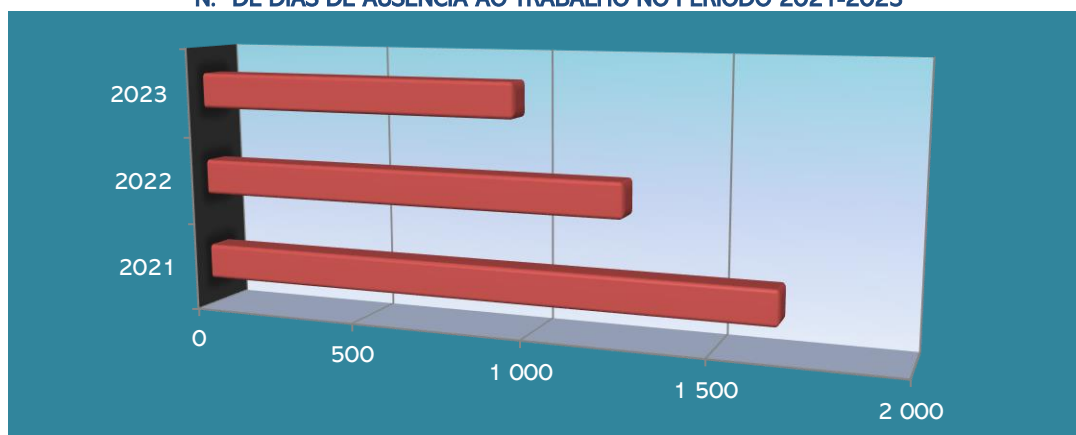
A evolução da **Taxa de Absentismo** no mesmo período foi a seguinte:

2021	2022	2023
6,0%	4,0%	3,8%

Fonte: Balanços Sociais 2021-2023

Os valores registados entre 2021 e 2023 estão principalmente associados a ausências por motivo de doença, o que constitui um padrão que se admite se manterá nos próximos anos considerando os demais indicadores até aqui referidos.

GRÁFICO 10
N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO NO PERÍODO 2021-2023



Fonte: Balanços Sociais 2021-2023

II. ENCARGOS COM PESSOAL

1. Estrutura Remuneratória

A estrutura remuneratória da CCDR Algarve com referência ao mês de dezembro de 2023, considerando as remunerações mensais ilíquidas (remuneração base e suplementos) era a seguinte:

QUADRO 9
ESTRUTURA REMUNERATÓRIA (n.º%)

Escala de remunerações	Número de trabalhadores			%
	Masculino	Feminino	Total	
Até 500 €	0	0	0	0%
501-1000 €	4	2	6	19%
1001-1250 €	3	13	16	11%
1251-1500 €	2	7	9	5%
1501-1750 €	4	3	7	12%
1751-2000 €	3	19	22	7%
2001-2250 €	4	7	11	14%
2251-2500 €	1	2	3	1%
2501-2750 €	2	2	4	5%
2751-3000 €	5	3	8	9%
3001-3250 €	3	2	5	3%
3251-3500 €	1	7	8	6%
3501-3750 €	0	2	2	1%
3751-4000 €	1	3	4	5%

4001-4250 €	0	1	1	0%
4251-4500 €	0	0	0	0%
4501-4750 €	1	1	2	2%
4751-5000 €	0	0	0	0%
5001-5250 €	0	0	0	0%
5251-5500€	1	0	1	0%
5501-5750 €	0	0	0	0%
5751-6000 €	0	0	0	0%
Mais de 6000 €	1	0	1	1%
TOTAL	38	72	110	100%

Fonte: Balanço Social 2023

Conclui-se que cerca de 22% dos trabalhadores auferiam entre 501 e 1.250€ e 31% entre 1.251 e 2.000€. Somando estas percentagens, contabilizavam-se 54% de trabalhadores cujas remunerações brutas não ultrapassavam os 2.000€. Em relação ao ano anterior regista-se o aumento e diminuição, respetivamente, do número de trabalhadores incluídos nestes escalões.

No escalão dos 3.001-4.000€ identificavam-se 15% de trabalhadores, valor inferior em 1% ao registado no ano transato.

As alterações de posicionamento remuneratório realizadas nos últimos anos conjugadas com as atualizações salariais ocorridas no ano 2023, justificam os valores assumidos nos distintos escalões de remunerações.

2. Encargos com Pessoal

O total dos Encargos com Pessoal totalizou € 4.350.434,99 distribuído pelas seguintes rubricas:

Remuneração Base	Suplementos remuneratórios	Encargos c/ prestações e benefícios sociais (1)	Outros encargos com pessoal	Total
3.203.178,78 €	174.95,82 €	174.789,84 €	798.270,55 €	4.350.434,99 €
74%	4%	4%	18%	100%

Fonte: Balanço Social 2023. Nota (1): Inclui os Encargos com Prestações Sociais no valor de € 163.130,64 e Encargos com Benefícios Sociais no valor de € 11.659,20€

A remuneração base representou 74% do total dos encargos com pessoal, assumindo um valor idêntico ao registado no último ano.

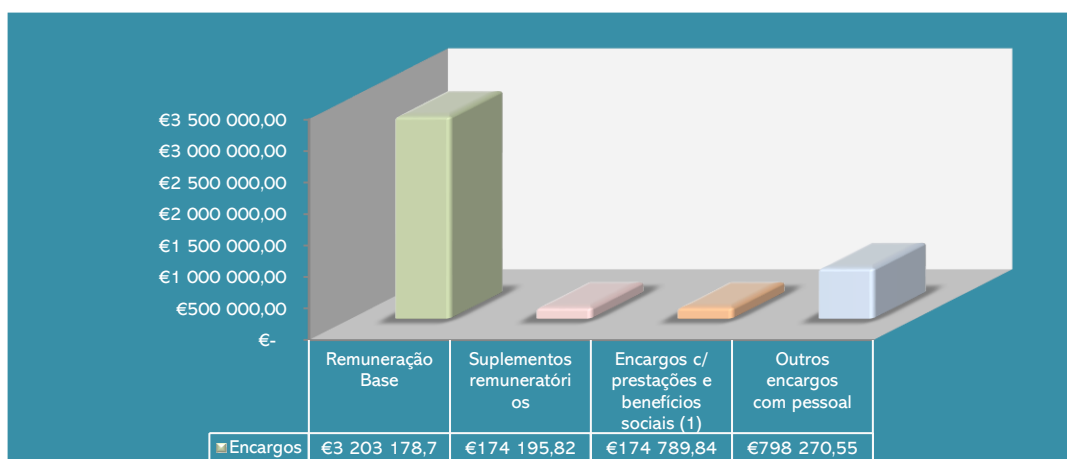
É relevante determo-nos nos indicadores que assumiram em 2023 a seguir apresentados. A **Taxa de Encargos Sociais** é ligeiramente superior à assumida no ano anterior. No que se refere à **Remuneração Base Média Anual** a mesma foi superior em € 817 relativamente ao ano de 2022, em resultado da alteração da Estrutura Remuneratória descrita no ponto anterior.

**QUADRO 10
INDICADORES ENCARGOS COM PESSOAL**

Indicadores/Anos	2021	2022	2023
Taxas de Encargos Sociais	4,6%	4,8%	5,5%
Remuneração Base Média Anual	26.836€	28.303€	29.120€

Fonte: Balanço Social 2023

**GRÁFICO 11
ENCARGOS COM PESSOAL**



Fonte: Balanço Social 2023

III. ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Durante o ano 2023 não se registaram dias de ausência ao trabalho em resultado de acidentes em serviço.

IV. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Plano de Formação executado durante o ano 2023 teve fundamentalmente por base os cursos e ações planeados na candidatura Algarve (em) Forma e as solicitações (autoformação) dos trabalhadores. Manteve-se um trabalho em rede com outras entidades e serviços desconcentrados do Estado, como a Universidade e os Municípios.

No ano 2023 foi genericamente cumprido o Plano de Atividades de Formação e Capacitação, tendo-se procedido a ajustamentos nos cursos/ações ministrados sempre que se justificava. Dos 23 cursos/ações programados, foram dinamizadas 16 ações internas. Registou-se, assim, uma taxa de execução de cerca de 69% da formação profissional prevista em sede de Plano de Atividades.

Das 44 ações de formação e capacitação ministradas, participaram 106 trabalhadores da CCDR Algarve num total de 414 participações, registando-se um aumento de 6% no volume de participações face ao ano anterior.

Adaptando às necessidades de formação contínua à missão da CCDR, importa sublinhar a particular expressão assumida pela formação ministrada não planeada – 28 ações de formação e capacitação - como a seguir se refere.

No global foram dinamizadas 44 ações/edições de formação internas e externas, que registaram 492 participações de formandos da CCDR Algarve e de outros organismos da região. Tendo por base a informação constante no Quadro 11 construíram-se um conjunto de indicadores, que evidenciam a boa performance na participação dos trabalhadores da organização na formação ministrada.

QUADRO 11 - RESUMO FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO 2023

Ações/Participações	N.º Cursos (1)	N.º Ações (2)	N.º Participações (3)		
			Formandos Internos	Formandos Externos	Total
Formação e Capacitação Internas	9	16	354	78	432
Formação e Capacitação Externas	28	28	60	0	60
Total	37	44	414	78	492

Nota (1): Cursos – Correspondem às áreas temáticas de formação e capacitação; Nota (2): Correspondem às ações de formação e capacitação por área temática; Nota (3): N.º de participações que contemplam 1 ou mais por trabalhador

Indicadores:

	(%)
Ações de Formação e Capacitação Internas/Total Ações	36%
Ações de Formação e Capacitação Externas/Total Ações	64%
Participações Formandos Internos/Total Participações	84%
Participações Formandos Externos/Total Participações	16%
Total Participações Ações Formação e Capac. Internas/Total Participações	88%
Total Participações Ações Formação e Capac. Externas/Total Participações	12%

No Quadro 12 procede-se à compilação da informação referente ao número total de participações em ações de formação dinamizadas durante o ano 2023, por parte dos trabalhadores da CCDR Algarve, distinguindo-se as ações internas – as dinamizadas pela CCDR Algarve nas suas instalações e as externas – dinamizadas em parceria com entidades parceiras ou promovidas por outros organismos/empresas.

Com base nestes resultados e tendo como referência os alcançados nos anos anteriores conclui-se que no ano 2023 se manteve um significativo investimento nos níveis de formação e capacitação.

QUADRO 12
CURSOS DE FORMAÇÃO – TIPOLOGIA E PARTICIPAÇÕES (1)

Ações	Nº de participações		Total
	Ações Internas	Ações Externas	
II Curso de Pós-Graduação de Direito do Urbanismo e do Turismo	0	1	1
Webinar " Inovação e Liderança "	0	1	1
" Urbanismo Operativo - Operacionalização dos Planos Territoriais"	21	0	21
Webinar" Competências Digitais"	0	1	1
Webinar " Interesse e Serviço Público"	0	1	1
"A Submissão de Contratos a Fiscalização Prévia do Tribunal de Contas"	0	1	1
Webinar" Contratos de Cooperação " Horizontal" entre entidades Públicas (artigo 5º A, nº 5CCP)	0	3	3
Workshop «um ano de jurisprudência administrativa (2022) discutido online	0	1	1
Opções de Custo Simplificados - Taxas Fixas Regulamentares	0	1	1
Liderança em Contexto Público	35	0	35
Webinar" O Direito à desconexão - dever de desconexão - reflexos no trabalho em regime de trabalho"	0	2	2
II Curso Avançado Sobre Prevenção E Combate À Corrupção Na Administração Pública	0	2	2
Competência Legislativa AR/Governo	0	1	1
Accountability - Auditoria Interna, Controlo Interno e Prestação de Contas	28		28
Webinar " Acesso à informação administrativa e partilha de informações entre entidades administrativas"	0	11	11
Ética Prevenção Riscos Corrup.Infr.Conexas / Gestão Riscos Corrup. Infr. Conexas_CCDR Algarve	26	0	26
Aplicação da Lista Consolidada de Classificação da Informação Pública (Macroestrutura Funcional)	83	0	83
Simplificação administrativa no ambiente e noutras áreas transversais	0	1	1
Opções de Custo Simplificados - Método de Ajustamento	0	1	1
Webinar " A Agenda 2030 E As Mudanças Nas Políticas Públicas"	0	1	1
Governança e Práticas de Inovação	19	0	19
Webinar Inovação, Sustentabilidade e Direitos Humanos	0	2	2
Webinar " Os ODS e a Avaliação de Impacto"	0	1	1
Transformação Digital da AP - Tecnologias e Ferramentas	45	0	45
Opções de Custos Simplificados - Orientação Técnica e Parametrização	0	1	1
Valores e Ética do Serviço Público	91	0	91
Gestão de Projetos (Conceitos Base, Processos, Metodologias e Ferramentas)	0	2	2
A Responsabilidade Financeira na Contratação Pública	0	1	1
Ser Dirigente na Administração Pública - As Dimensões da Responsabilidade	0	1	1
"Direito dos Contratos Públicos- As alterações ao CCP e as medidas Especiais Contratação Pública aprovadas pela Lei nº 30/2021	6	0	6
Webinar interseccionalidade e (re) construção Democrática	0	1	1
Auxílios de Estado	0	4	4
7.º Seminário de Adptação Local às Alterações Climáticas	0	1	1
Procedimentos Especiais no CCP	0	2	2
Webinar " Prevenção da Corrupção na Administração Pública"	0	3	3
As Últimas Alterações ao CPA	0	3	3
Reposicionamento Obrigatório - Pontos Sobrantes	0	9	9
Total	354	60	414

Fonte: Balanço Social 2023 e Relatório Formação INA; Nota (1) Nº de participações= Nº trabalhadores na Ação 1 + nº Nº trabalhadores na Ação 2 + Nº trabalhadores na Ação n (se o mesmo trabalhador participar em 2 ações diferentes ou iguais conta como 2 participações

No que se refere às participações da CCDR Algarve por cargo/carreira sistematiza-se de seguida no Quadro 13 a respetiva informação.

QUADRO 13
N.º DE PARTICIPAÇÕES E PARTICIPANTES POR CARGO/CARREIRA

Grupo/cargo/carreira/N.º de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior de 1.º grau	0	0	0	0
Dirigente superior de 2.º grau	24	10	34	7
Dirigente intermédio de 1.º grau	18	13	31	5
Dirigente intermédio de 2.º grau	44	5	49	9
Técnico Superior	198	15	213	59
Assistente Técnico	58	17	75	22
Assistente Operacional	1	0	1	1
Informático	11	0	11	3
Total	354	60	414	106

Fonte: Balanço Social 2023

No cômputo global foi proporcionada formação profissional praticamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço, registando-se uma taxa 96%.

As participações por género respeitaram a seguinte distribuição:

QUADRO 14
N.º DE PARTICIPAÇÕES SEGUNDO O GÉNERO

(n.º)

Género	Trabalhadores	Participações
Feminino	74	289
Masculino	32	125
TOTAL	106	414

Fonte: Balanço Social 2023

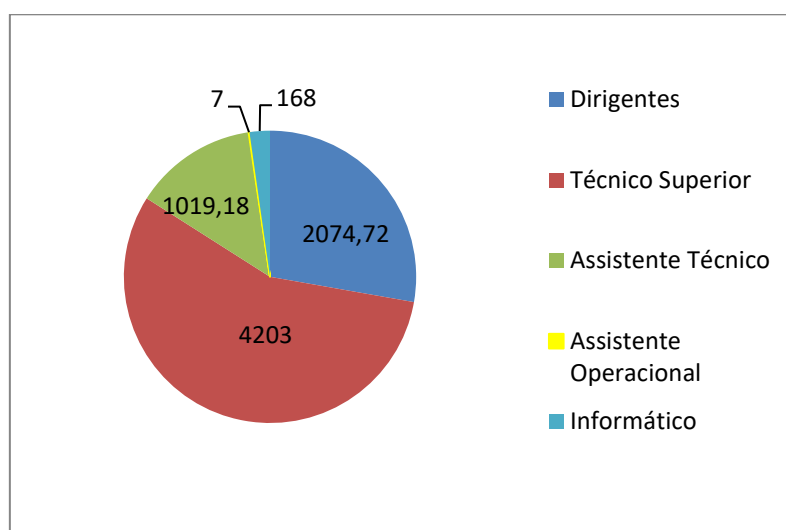
No Quadro 15 sistematizam-se as horas de formação (internas e externas) distribuídas pelo cargo e carreira, sendo visível a forte aposta da formação nos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos que beneficiaram de 56% e 14%, respetivamente, do total das horas de formação ministradas. Importa também referir que os dirigentes beneficiaram de 28% do total das horas de formação ministradas.

QUADRO 15
N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA

Grupo/cargo/carreira	Ações internas	Ações externas	Total de Horas
Dirigente superior 1º grau	0,00	0,00	0,00
Dirigente superior de 2º grau	658,00	72,54	730,54
Dirigente intermédio de 1º grau	357,00	51,18	408,18
Dirigente intermédio de 2º grau	889,00	47,00	936,00
Técnico Superior	4151,00	52,00	4.203,00
Assistente Técnico	987,00	32,18	1.019,18
Assistente Operacional	7,00	0,00	7,00
Informático	168,00	0,00	168,00
Total horas	7217,00	255,30	7.472,30

Fonte: Balanço Social 2023

GRÁFICO 12
DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS DE FORMAÇÃO



Fonte: Balanço Social 2023

Considerando a informação reportada no Relatório de Formação elaborou-se o seguinte quadro resumo que ilustra a expressão assumida pela formação profissional ministrada no ano 2023.

QUADRO 16
TAXAS DE REALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PLANEADA VERSUS A REALIZADA

Ações	Nº ações (*)	Duraçã o Previst a (Horas)	Duraçã o Efetiva (Horas)	Nº de Formandos Previstos	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Previsto	Volume de Formação Efetivo
Planeadas (1)	23	322		578		8 505,00	
Planeadas e Realizadas (2)	16		168		354		6 041,00
Taxa de Realização (3)=((2)/(1))*100	69%						
Realizadas, não planeadas (3)	28		177		60		3 10,50
Total (4)= (2)+(3)	44		345		414		4 677,50
Taxa de Acréscimo Realizado Global versus Planeado	19%		-8%		-27%		-42%

*Fonte: Relatório Formação 2023. Nota (1) Taxa de Realização (Ações Planeadas/Ações Planeadas e Realizadas) *100; Nota (2) Total= Ações Planeadas + Ações Planeadas e Realizadas*

Tendo presente a informação reportada quanto às ações de formação e capacitação dinamizadas são merecedores de destaque os resultados alcançados no ano 2023.

Na maioria das ações internas foram convidados a participar trabalhadores em funções públicas pertencentes a outros organismos regionais da Administração Central e Local, de forma a proporcionar formação e capacitação em matérias fundamentais no exercício das suas funções, fortalecendo as suas competências e contribuindo para o reforço dos seus níveis motivacionais.

Merece igualmente particular referência o facto das ações de formação e capacitação terem sido ministradas por formadores e palestrantes de reconhecido mérito e de elevado nível de competências e de conhecimentos no panorama nacional e internacional, o que constituiu sem sombra de dúvida uma grande mais valia que a CCDR Algarve proporcionou aos ativos participantes e à região do Algarve.

Conclui-se que a promoção da formação e capacitação profissionais se revelaram uma prioridade dos serviços no ano transato, que seguramente se manterá nos próximos anos.

Somente com o incremento da capacitação dos trabalhadores, nomeadamente em competências digitais, e o reforço dos seus níveis motivacionais, as organizações conseguirão concretizar a sua missão e atribuições.

Em matéria de taxa de investimento na formação profissional, registou-se a despesa mais elevada dos últimos anos, 40.964,10 euros, em resultado das soluções adotadas interna e externamente, atingindo pela primeira vez uma taxa de investimento na formação de 1,3%.

V. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Entre os trabalhadores em exercício de funções da CCDR Algarve contabilizavam-se 9 trabalhadores sindicalizados a 31 de dezembro de 2023.

Não existe comissão de trabalhadores.

VI. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No ano 2023 foi dada continuidade à implementação de parte das medidas de autoproteção identificadas no Plano de Segurança no Trabalho (Contra Incêndios), de que se destaca a instalação da novas luminárias e lâmpadas (led), garantindo-se deste modo o cumprimento das disposições legais aplicáveis em matéria de segurança e de poupança energética.

As designadas de Medidas de Autoproteção, tem como objetivo diminuir a probabilidade de ocorrência de acidentes e limitar as suas consequências, caso ocorram, a fim de evitar a perda de vidas humanas ou de bens, a diminuição da capacidade de resposta do estabelecimento ou pôr em causa a continuidade da atividade, resultante de uma situação de emergência, designadamente incêndios e outras situações que possam afetar significativamente o estabelecimento. As Medidas de Autoproteção foram promulgadas pelo Responsável de Segurança, tendo sido colocadas em prática com a aprovação pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, entidade que tutela a prevenção e o socorro em Portugal.

No que se refere à Promoção da Saúde no Trabalho durante o ano 2023 concretizou-se o estabelecido no Plano de Saúde no Trabalho, conforme contratualizado.

De acordo com o programado os trabalhadores da organização, com idade igual ou superior a 50 anos, à exceção dos que se encontravam ausentes por doença e de um número residual de trabalhadores que não aderiram ao plano anual, foram sujeitos a exames médicos e consulta, permitindo a realização de diagnósticos em tempo, tendo sido encaminhados para os médicos de família para seguimento, os que foram oportunamente sinalizados.

Em resumo, a distribuição das consultas médicas, por género, foi a seguir representada, segundo a distribuição dos efetivos da CCDR Algarve.

QUADRO 17
N.º DE CONSULTAS MÉDICAS SEGUNDO O GÉNERO

Género	Trabalhadores	Exames Periódicos	Admissão	Exames Ocasionais e Complementares
Feminino	75	64	1	1
Masculino	35	35	0	0
TOTAL	110	99	1	1

Fonte: Questionário Saúde no Trabalho

No ano 2023 forma investidos em Segurança e Saúde no Trabalho 12.528 euros, dos quais 2.145 euros em Saúde no trabalho, conforme identificado no Quadro 18.

QUADRO 18
DESPEAS COM SAÚDE NO TRABALHO

Despesas	Valor
Saúde no trabalho (INTERPREV)	2.970,00 €
Aquisição Equipamento de proteção (COVID 19)	0 €
Outras Despesas com Saúde (juntas médicas, entre outras despesas)	3.612,00 €

Total	6.582,50 €
--------------	-------------------

VII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL 2021-2023

Com base na informação compilada nos Relatórios do Balanço Social referentes aos anos 2021 a 2023 elaborou-se um conjunto de indicadores que se encontram representados no Quadro 19.

QUADRO 19
INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL 2021-2023

Anos/Indicadores	2021	2022	2023
Taxa de Tecnicidade de (Nº Técnicos Sup) (%)	53,6%	53,2%	55,5%
Taxa de Tecnicidade (inc.Espec. Informática) (%)	55,4%	55,9%	58,2%
Taxa de Tecnicidade (inc.Espec. Informática + Dirigentes) (%)	75,4%	77,0%	78,2%
Taxa de Assistente Técnico (%)	22,7%	21,1%	20,0%
Taxa de Assistente Operacional (%)	1,8%	1,8%	1,8%
Taxa de Feminização (%)	56,3%	67,0%	67,3%
Taxa de Feminização Dirigente (%)	50,0%	52,0%	54,5%
Taxa de Enquadramento (%)	20,0%	21,1%	20,0%
Taxa de Emprego Jovem (%)	1,8%	1,80%	1,80%
Nível Etário (anos)	55	54	55
Leque Etário (nº)	2,61	2,50	2,40
Índice de Envelhecimento (%)	49,5%	51,3%	55,5%
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública (anos)	26	27	27
Taxa de Habilitação Superior (%)	75,5%	77,9%	79,1%
Taxa de Habilitação Secundário (%)	20,0%	19,2%	17,3%
Taxa de Habilitação Básica (%)	1,8%	2,8%	2,7%
Índice de Rotação (nº)	1,240	1,130	1,118
Taxa de Cobertura (%)	171%	88%	110%
Taxa de Admissão (%)	10,9%	6,4%	10,0%
Taxa de Saídas (%)	6,4%	7,3%	9,0%
Taxa de Absentismo (%)	5,9%	4,0%	3,8%
Taxa de Encargos Sociais (%)	4,6%	4,8%	5,1%
Remuneração Base Média Anual (€)	26 835	28 303	29 120
Leque Salarial (nº)	9,2	8,6	7,8
Taxa de Participação na Formação (%)	97,2%	97,2%	96,4%
Taxa de Investimento na Formação (%)	1,3%	0,6%	1,3%

No período em análise os indicadores refletem regra geral a estrutura dos Recursos Humanos na Administração Pública, de que a CCDR Algarve é disso exemplo.

No ano 2023 o recrutamento de novos elementos, não apresentou a mesma dinâmica, em oposição ao verificado no ano transato, o que conjugado com os movimentos de entrada e saída resultou na diminuição em 3% do número de trabalhadores ao serviço.

A realidade atual dum serviço como a CCDR Algarve caracteriza-se, em traços gerais, pelo ligeiro decréscimo gradual dos trabalhadores em efetividade de funções, em virtude do número crescente de trabalhadores a atingir a idade de aposentação. Caracterizou-se, igualmente, pela manutenção da representatividade dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, tal como pelo maior índice de envelhecimento e pelo crescente nível médio de antiguidade na Administração Pública.

A evolução registada no número de efetivos no ano 2023 teve naturalmente impacto nos indicadores do Balanço Social, sendo de referir que na sua maioria apresentam valores muito próximos dos registados no ano transato, de que é exemplo a Taxa de Tecnicidade.

Por seu turno, a Taxa de Cobertura, expressa a realidade vivida no ano 2023, com o decréscimo do número de efetivos, tendo-se registado contrariamente ao ano anterior um movimento de entradas inferior ao das saídas. A corroborar esta conclusão estão os valores assumidos pelas Taxas de Admissão e de Saídas.

Embora já referido, importa analisar o valor assumido pelo Índice de Envelhecimento, que assume o maior valor dos últimos anos, justificada pela tipologia dos movimentos de recursos humanos, revelando a ausência de rejuvenescimento na estrutura dos ativos em exercício de funções na CCDR Algarve.

No que concerne a Taxa de Absentismo regista-se um decréscimo com expressão, 0,2 pontos percentuais face ao ano anterior. Para esta variação contribuíram fundamentalmente o menor número de dias de ausência por doença, que, ainda assim, representaram 54% do total de dias de ausência registados.

Ao nível das remunerações os indicadores, Remuneração Base Média Anual, Leque Salarial e Taxa e Encargos Sociais, os valores assumidos expressam o impacto gerado pela mudança da alteração da posição remuneratória e das atualizações salariais, estas últimas registadas ao decurso do ano 2023, onde se inclui também a remuneração mínima.

Aspeto relevante neste ano foi a continuidade da execução do Plano de Formação e Capacitação Profissionais que abarcou praticamente a generalidade dos trabalhadores, registando-se uma taxa de investimento em formação idêntica à registada no ano 2021, ou seja, 1,3%. Cálculo realizado tendo como referência o valor o investimento face aos Encargos com a Remuneração Base.

Os números revelam o empenho e esforço realizados, por toda a estrutura da CCDR Algarve, no sentido de se dinamizarem ações de formação e de capacitação sobre temas atuais e imprescindíveis à melhoria do desempenho dos trabalhadores em funções públicas.

Anexo

PRINCIPAIS INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL

Taxa de Tecnicidade (Nº Técnicos Superiores/Total dos Trabalhadores.) *100 (%)

$$\text{Taxa de Tecnicidade} = \frac{\text{Número de Técnicos Superiores}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Tecnicidade (inc.Espec. Informática) (%)

$$\text{Taxa de Tecnicidade} = \frac{\text{Número de Técnicos Superiores + Especialistas em Informática}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Tecnicidade (inc. Espec. Informática + Dirigentes) (%)

$$\text{Taxa de Tecnicidade} = \frac{\text{Número de Técnicos Superiores + Especialistas em Informática + Dirigentes}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Assistente Técnico (%)

$$\text{Taxa de Assistente Técnico} = \frac{\text{Número de Assistentes Técnicos}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Assistente Operacional (%)

$$\text{Taxa de Assistente Operacional} = \frac{\text{Número de Assistentes Operacionais}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Feminização (%)

$$\text{Taxa de Feminização} = \frac{\text{Número de Trabalhadores do Sexo Feminino}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Feminização Dirigente (%)

$$\text{Taxa de Feminização Dirigente} = \frac{\text{Número de Dirigentes do Sexo Feminino}}{\text{Totalde Dirigentes}} \times 100$$

Taxa de Enquadramento (%)

$$\text{Taxa de Enquadramento} = \frac{\text{Número de Dirigentes}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Emprego Jovem (%)

$$\text{Taxa de Emprego Jovem} = \frac{\text{Número de Trabalhadores Jovens (< 35 anos)}}{\text{TotaldeTrabalhadores}} \times 100$$

Nível Etário (nº)

$$\text{Nível Etário} = \frac{\text{Somatório das Idades de todos os Trabalhadores}}{\text{Total de Trabalhadores}}$$

Leque Etário (nº)

$$\text{Leque Etário} = \frac{\text{Idade do Trabalhador mais Idoso}}{\text{Idade do Trabalhador mais Jovem}}$$

Índice de Envelhecimento (%)

$$\text{Índice de Envelhecimento} = \frac{\text{Número de Trabalhadores maiores de 55 anos}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Nível Médio de Antiguidade na Função Pública (anos)

$$\text{Nível Médio de Antiguidade} = \frac{\text{Soma das Antiguidades Individuais}}{\text{Total de Trabalhadores}}$$

Taxa de Habilitação Superior (%)

$$\text{Taxa de Habilitação Superior} = \frac{\text{Número de Trabalhadores com Habilitação Superior}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Habilitação Secundário (%)

$$\text{Taxa de Habilitação Secundária} = \frac{\text{Número de Trabalhadores com Habilitação Secundária}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Habilitação Básica (%)

$$\text{Taxa de Habilitação Básica} = \frac{\text{Número de Trabalhadores com Habilitação Básica}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Índice de Rotação (nº)

$$\text{Índice de Rotação} = \frac{\text{N.º de Trabalhadores em 1 de Janeiro } n+ \text{ Entradas + Saídas}}{\text{N.º de Trabalhadores em 31 de Dezembro } n-1} \times 100$$

Taxa de Cobertura (nº admissões e regressos/saídas) * 100 (%)

$$\text{Taxa de Cobertura} = \frac{\text{Nº Admissões e Regressos}}{\text{Nº de saídas}} \times 100$$

Taxa Admissão/Regresso (%)

$$\text{Taxa de Admissão/Regresso} = \frac{\text{N.º Admissões/Regressos}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Saídas (%)

$$\text{Taxa de Saídas} = \frac{\text{N.º de Trabalhadores que saíram}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Absentismo (%)

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{Total de Dias de Ausência}}{\text{Total de dias Potenciais de Trabalho}} \times 100$$

Taxa de Encargos Sociais (%)

$$\text{Taxa de Encargos Sociais} = \frac{\text{Encargos Sociais}}{\text{Encargos com Remuneração Base}} \times 100$$

Remuneração Base Média Anual (€)

$$\text{Remuneração Base Média Anual} = \frac{\text{Encargos com Remuneração Base}}{\text{Total de Trabalhadores}}$$

Leque Salarial (n.º)

$$\text{Leque Salarial} = \frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor Remuneração Base Ilíquida}} \times 100$$

Taxa de Participação na Formação (%)

$$\text{Taxa de Participação na Formação} = \frac{\text{N.º de Participantes em Ações de formação}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$$

Taxa de Investimento na Formação (%)

$$\text{Taxa de Investimento na Formação} = \frac{\text{Valor do Investimento em Formação}}{\text{Encargos com Remunerações Base}} \times 100$$

