

Balanço Social

2022

Ficha técnica

Título

Balanço Social 2022

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

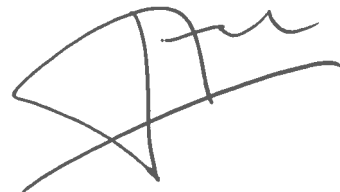
Maior 2023



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 a Administração Local
DSCGAF – Direção de Serviços de Comunicação, Gestão Administrativa e Financieira
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

Aprovado
no Conselho Diretivo
de 24.7.2023



BALANÇO SOCIAL 2022

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 Seguindo 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 2020-2022	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 2020-2022	15
Quadro 9 - Estrutura Remuneratória	16
Quadro 10 - Indicadores Encargos com Pessoal	17
Quadro 11 - Resumo Formação e Capacitação 2022	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 2020-2022	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 2022	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 2020-2022	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 2022 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 2022, 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.

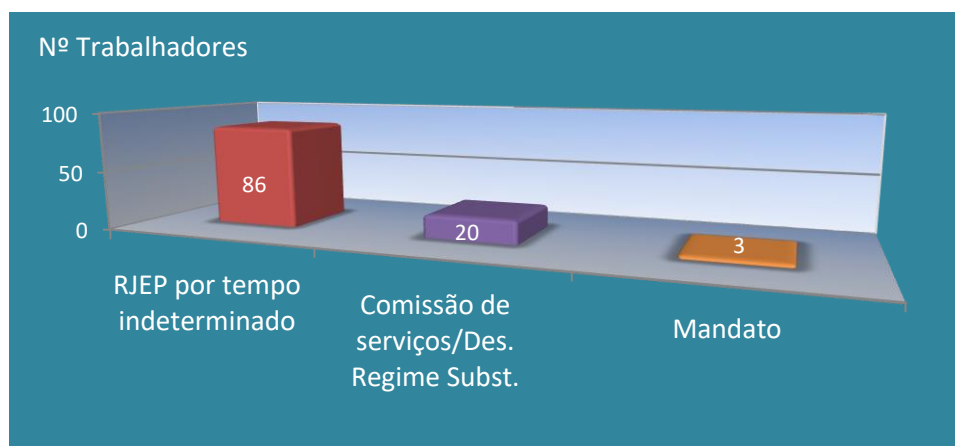
A informação encontra-se sistematizada em quadros e em gráficos, incluindo-se, ainda, uma síntese com os principais indicadores do Balanço Social, que espelham a evolução registada nos últimos três anos.

1. Trabalhadores Segundo a Modalidade de Vinculação

Conforme reportado nos quadros do Balanço Social contabilizavam-se 109 colaboradores em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2022.

Dos 109 trabalhadores em efetividade de funções, 79% enquadravam-se no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, dos quais 21% 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 2022, 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 às Estruturas de Missão do Programa Operacional Regional do Algarve 2020 e do Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais registou a seguinte evolução nos últimos três anos:

	2020	2021	2022
Nº Trabalhadores (1)	107	112	109
Varição	1%	5%	-3%

Fonte: Balanços Sociais 2020 a 2022

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 decréscimo de 3% face ao ano anterior, resultando, assim, que no ano 2022 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 58 trabalhadores, seguida da carreira de Assistente Técnico que registava 23 trabalhadores, conforme evidenciado no Quadro 1.

Em 2022 a **Taxa de Tecnicidade** atingiu os 53%. Em sentido mais amplo, se adicionarmos os técnicos superiores da área da informática e os dirigentes esta taxa totaliza 77%.

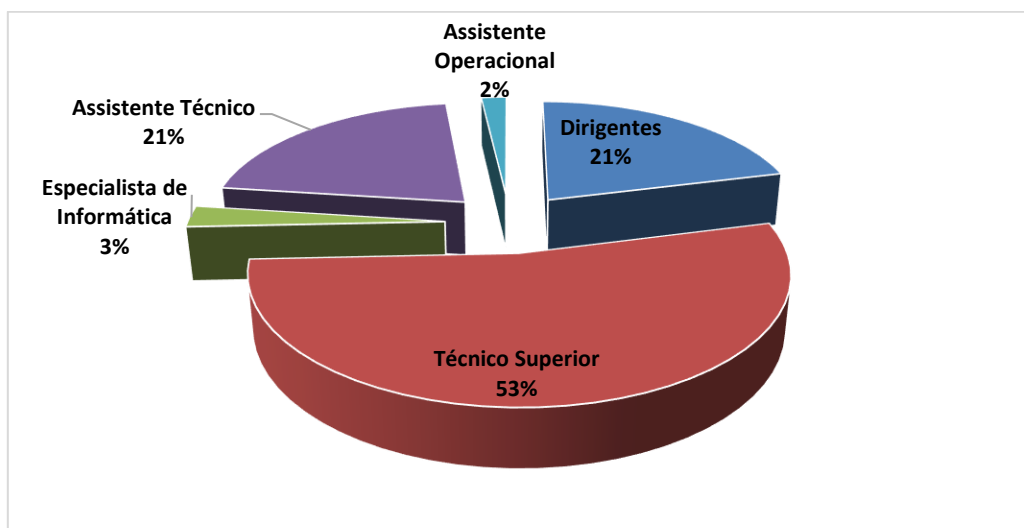
A **Taxa de Enquadramento** situou-se na ordem dos 21%, valor ligeiramente superior ao assumido no ano transato.

QUADRO 1
TRABALHADORES POR GRUPOS/CARGOS/CARREIRAS

GRUPOS PROFISSIONAIS	Masculino	Feminino	Total
Dirigentes	11	12	23
Técnico Superior	17	41	58
Especialista de informática	1	2	3
Assistente Técnico	5	18	23
Assistente Operacional	2	0	2
TOTAL	36	73	109

Fonte: Balanço Social 2022

GRÁFICO 2
TRABALHADORES POR GRUPOS/CARGOS/CARREIRAS



Fonte: Balanço Social 2022

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 65%, que representa um valor ligeiramente inferior ao registado no último ano.

É no grupo de pessoal Assistente Técnico que se verifica a maior concentração de efetivos femininos, com cerca de 72% de trabalhadores, seguido do referente aos Técnicos Superiores.

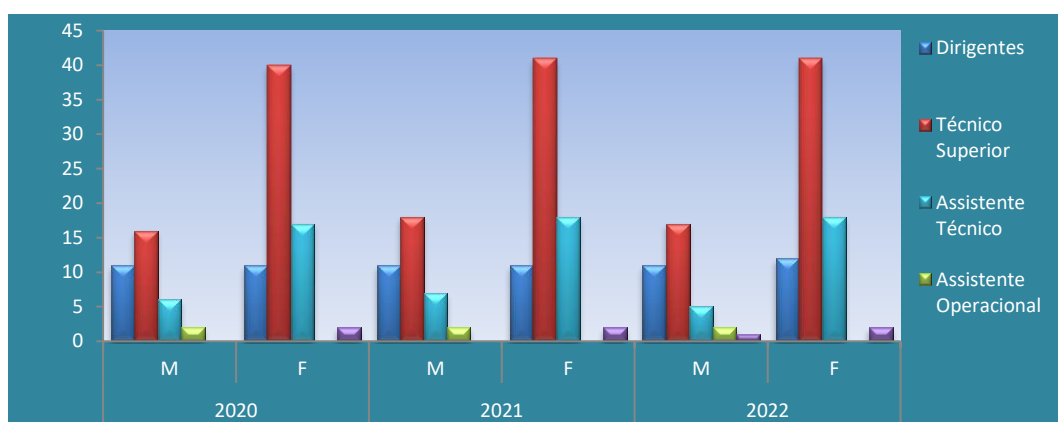
QUADRO 2
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

N.º de trabalhadores					
GRUPOS PROFISSIONAIS	Masculino		Feminino		Total
Dirigentes	11	48%	12	52%	23
Técnico Superior	17	29%	41	71%	58
Especialista de Informática	1	33%	2	67%	3
Assistente Técnico	5	22%	18	78%	23
Assistente Operacional	2	100%	0	0%	2
TOTAL	36	33%	73	67%	109

Fonte: Balanço Social 2022

Aliás, com exceção da carreira dos Assistentes Operacionais e dos cargos dirigentes, existe uma maior predominância de elementos do sexo feminino nas restantes carreiras.

GRÁFICO 3
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO



Fonte: Balanço Social 2020–2022

4. Trabalhadores por Escalão Etário

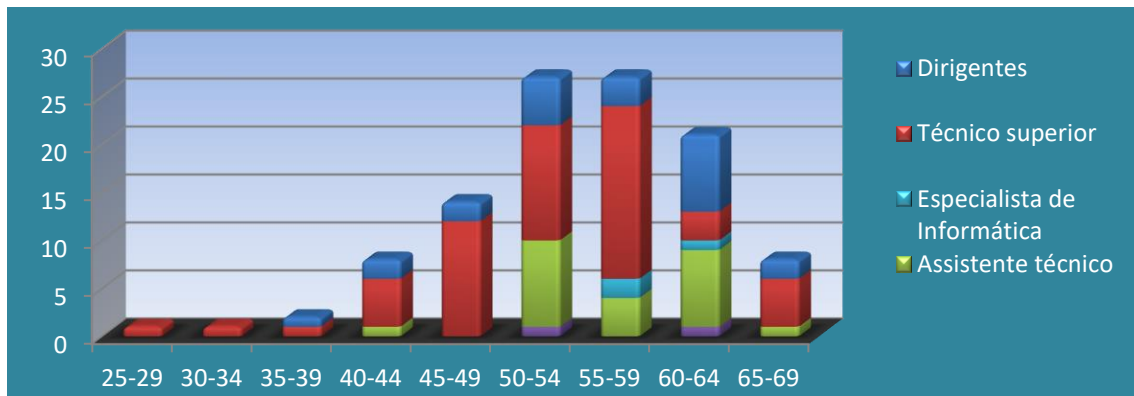
À data de 31 de dezembro de 2022 as faixas etárias que registavam maior número trabalhadores correspondiam aos intervalos de (50-54), (55-59) e (60-64) anos, concentrando estes cerca de 69% dos trabalhadores da CCDR Algarve, como pode verificar-se pelo quadro e gráfico seguintes.

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	2			2	2	3	1	2	5	3	1	1	11	12		
Técnico superior	1		1		1	1	4	3	9	4	8	4	14	2	1	2	3	17	41		
Assistente operacional											1				1			2	0		
Assistente técnico							1				2	7	1	3	2	6		1	5	18	
Especialista de Informática													1	1		1			1	2	
	1		1		2		8		14		27		27		21		8		109		

Fonte: Balanço Social 2022

GRÁFICO 4
N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO



Fonte: Balanço Social 2022

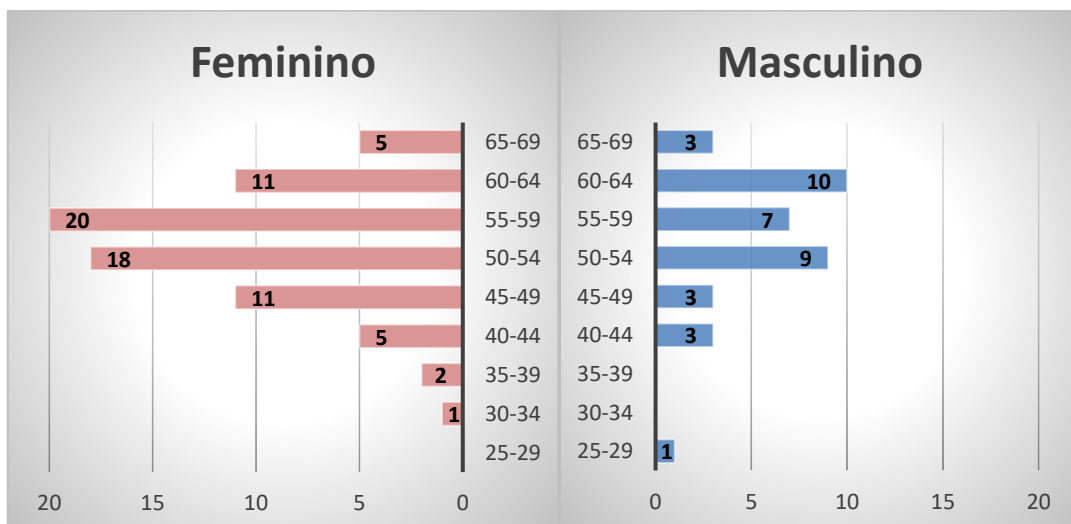
A percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 40 anos totalizava apenas 4%.

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 (50-54) anos concentravam-se 50% dos efetivos.

No ano 2022 já se contabilizavam 21 trabalhadores no escalão etário dos (60-64) anos e 8 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 2022

O **Nível Etário** dos trabalhadores da CCDR Algarve cifrou-se em cerca de 55 anos, assumindo mais 1 ano que no ano transato.

O **Leque Etário**, obtido pela divisão das idades dos trabalhadores mais e menos idosos foi de 2.55 em 2022, valor um pouco inferior ao ano anterior, que assumiu o valor de 2,61.

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

	2020	2021	2022
	44%	47%	51%

Fonte: Balanços Sociais 2020 a 2022

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

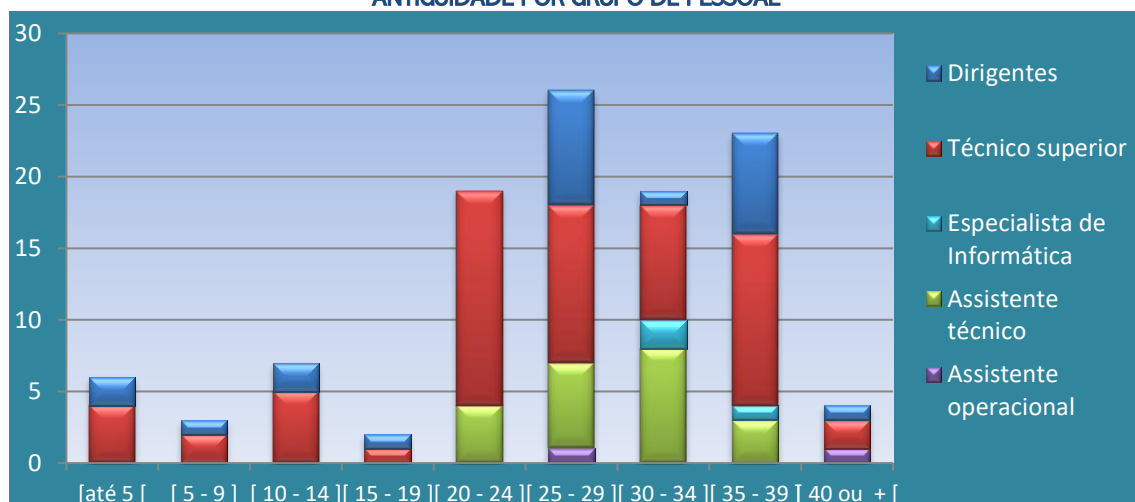
Ao nível da antiguidade, verificava-se a seguinte distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal:

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	7	1	23
Técnico superior	4	2	5	1	15	11	8	12	2	60
Especialista de Informática	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3
Assistente técnico	0	0	0	0	4	6	8	3	0	21
Assistente operacional	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
TOTAL	6	3	7	2	19	26	19	23	4	109
Valor Percentual	6%	3%	6%	2%	17%	24%	17%	21%	4%	100%

Fonte: Balanço Social 2022

GRÁFICO 6
ANTIGUIDADE POR GRUPO DE PESSOAL



Fonte: Balanço Social 2022

Distinguiam-se como classes com maior frequência absoluta a dos (25-29) anos e a dos (35-39) anos, representando 45% do total dos trabalhadores da CCDR Algarve.

Adicionando a estas classes as referentes aos (20-24) e (35-39) 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 2022 assumiu o valor de 27 anos.

Este valor é superior em 1 ano 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

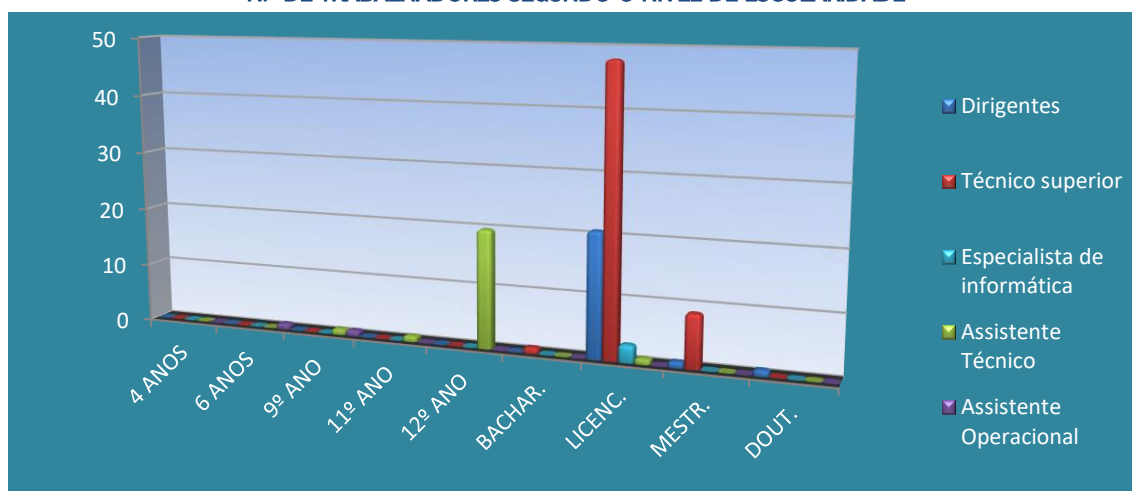
No que respeita às habilitações literárias, por carreira/cargo os trabalhadores da CCDR Algarve em 2022, encontravam-se assim distribuídos:

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

	4 ANOS		6 ANOS		9º ANO		11º ANO		12º ANO		BACHAR.		LICENC.		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	9	12	1	0	1	0	11	12
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	34	3	6	0	0	17	41
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	15	0	0	0	1	0	0	0	0	5	18
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	20	15	1	0	73	37	10	6	1	0	109	12

Fonte: Balanço Social 2022

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



Fonte: Balanço Social 2022

A licenciatura era o grau académico mais representativo. Com efeito, no universo considerado, possuíam licenciatura cerca de 73 dos trabalhadores, a que corresponde 67% do total de trabalhadores.

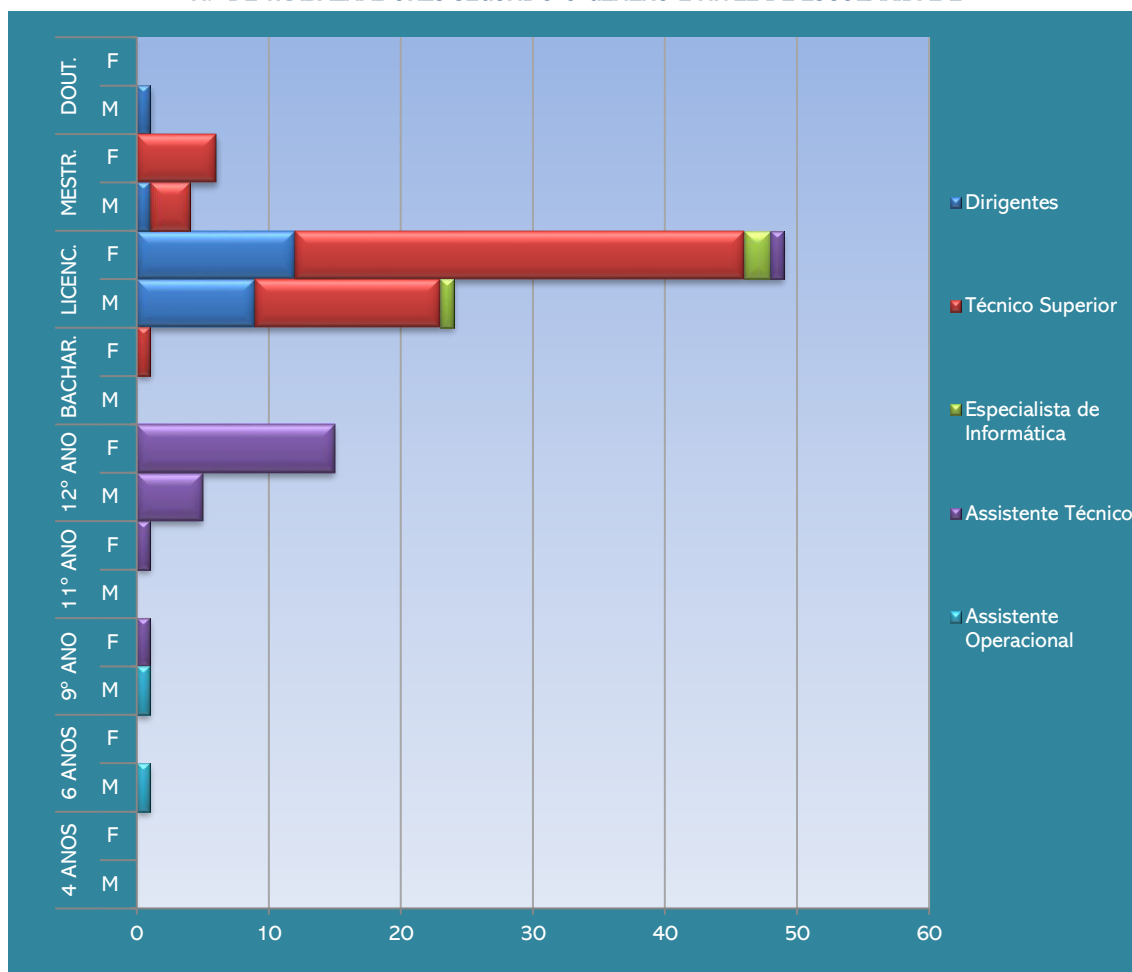
As quatro licenciaturas mais representativas eram por ordem decrescente as seguintes: áreas de Gestão e Economia – 18%; Engenharias – 17%; Arquitetura e Direito – 8%, respetivamente.

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao 12.º ano apresentava-se como a segunda mais significativa, com 20 trabalhadores, a que corresponde 18% 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, 9% de mestres, 67% de licenciados e 1% de bacharéis.

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 2022

7. Trabalhadores Portadores de Deficiência

No ano 2022 a CCDR Algarve dispunha de três trabalhadores ao serviço portadores de deficiência.

8. Trabalhadores Admitidos e Regressados

No ano 2022 registaram-se no cômputo global 7 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 2022 registou-se a admissão e regresso de 7 trabalhadores, a saber: 1 dirigente intermédio de 2.º grau – designação em regime de substituição; 3 trabalhadores que iniciaram mobilidade interna, dos quais 3 técnicos superiores; 1 técnico superior e 1 assistente técnico por regresso de doença prolongada; e 1 especialista em informática por cedência de interesse público.

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 2022 registaram-se no cômputo global 8 movimentos ao nível da saída de trabalhadores.

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

Assim, registou-se a saída de 8 trabalhadores, a saber: 3 aposentações de trabalhadores, dos quais 2 integrados na carreira de técnico superior e 1 na carreira de assistente técnico; 1 técnica superior e 1 assistente técnico por cessação da mobilidade interna; 1 assistente técnico que saiu em mobilidade; 1 técnica superior que foi designada dirigente intermédio de 2.º grau em regime de substituição, e, 1 técnica superior por falecimento.

Ao nível dos indicadores que permitem aferir sobre os movimentos de entrada e saída pessoal, registaram no período compreendido entre 2020 e 2022, os seguintes valores:

QUADRO 6
INDICADORES DE MOVIMENTO DE PESSOAL

Ano	Taxa Admissões	Taxa Saídas	Índice de Rotação
2022	6,4%	7,3%	1,130
2021	10,9%	6,4%	1,170
2020	14,3%	14,3%	1,283

Fonte: Balanços Sociais 2020 a 2022

Considerando os valores assumidos no ano 2022 constata-se que face ao ano anterior, os movimentos de saídas superaram os relativos às entradas/regressos, 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 CCDR assume anualmente o compromisso 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 16 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 2022 estavam abrangidos por este horário de trabalho 81 trabalhadores. Dos restantes, 1 (telefonista) estava abrangido pelo horário desfasado, 3 técnicos superiores pela jornada contínua e 24 pela isenção de horário.

Encontravam-se abrangidos pelo período normal de trabalho de 35 horas, 106 trabalhadores e 3 pelo regime especial de 30 horas.

13. Trabalho Extraordinário

Em 2022 contabilizaram-se 274h30m 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 decréscimo de 31h30m horas extraordinárias.

14. Absentismo

No que concerne o absentismo, registou-se um decréscimo de 25% no n.º total de dias de ausência relativamente ao ano anterior.

No ano de 2022 contabilizaram-se 1.258 dias de ausência ao trabalho, sendo que 679 dias foram por motivo de doença, representando 54% do total de dias de ausência registados. Relativamente ao ano anterior registou-se a diminuição de 36% 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 ambulatorial familiares, que face a anos anteriores registaram menor expressão, justificando em grande medida o acréscimo no absentismo neste ano.

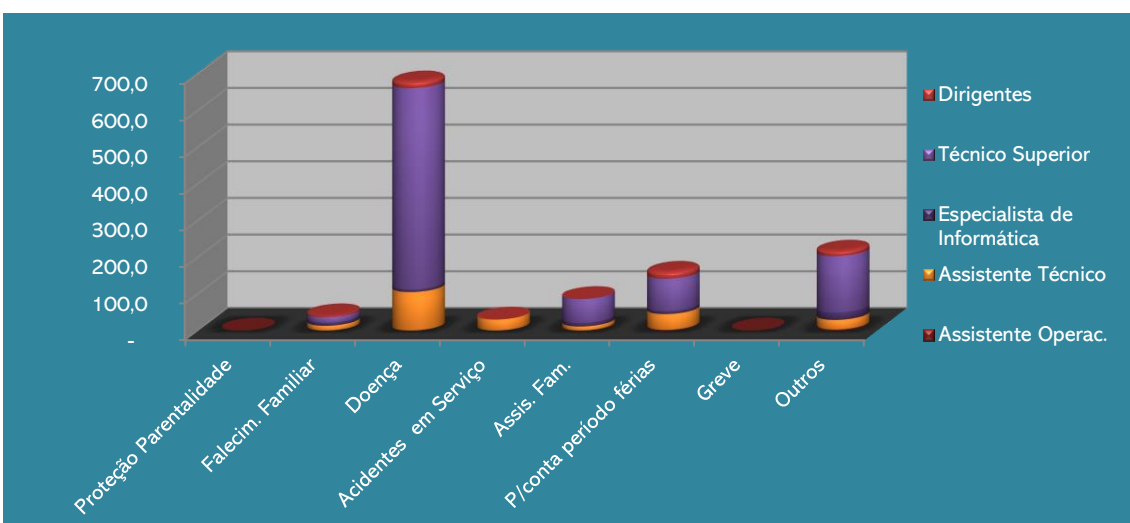
No quadro seguinte identifica-se o número de dias de ausência ao trabalho durante o ano 2022 por grupo/cargo/carreira.

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	-	5,0	18,0	-	-	18,5	-	14,0	-	-	55,5
Técnico Superior	-	15,0	549,0	-	65,0	88,5	-	154,0	-	2,0	873,5
Especialista de Informática	-	8,0	7,0	-	10,0	8,0	-	20,0	-	-	53,0
Assistente Técnico	-	13,0	105,0	30,0	11,0	43,0	-	26,0	-	43,0	271,0
Assistente Operacional	-	-	-	-	-	2,0	-	3,0	-	-	5,0
TOTAL	-	41,0	679,0	30,0	86,0	160,0	-	217,0	-	45,0	1.258,0
Valor Percentual	0%	3%	54%	2%	7%	13%	0%	17%	0%	4%	100%

Fonte: Balanço Social 2022

GRÁFICO 9
N.º DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO



Fonte: Balanço Social 2022

No Quadro 8 está sintetizada a evolução das ausências ao trabalho no período compreendido entre 2020 e 2022.

QUADRO 8
AUSÊNCIAS AO TRABALHO 2020-2022

ANO / AUSÊNCIA	Prot. Parent.	Falec. Familiar	Doença	Acid. Serv.	Assis. Famil.	Conta férias	Greve	Outros	Casamento	Trabalh. Estudante	Total
2020	-	41,0	1.045,0	-	41,0	117,5	2,0	83,0	-	-	1.329,5
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
TOTAL	-	121,0	2.784,0	30,0	201,0	406,0	3,0	618,0	45,0	49,0	4.257,0

Fonte: Balanços Sociais 2020-2022

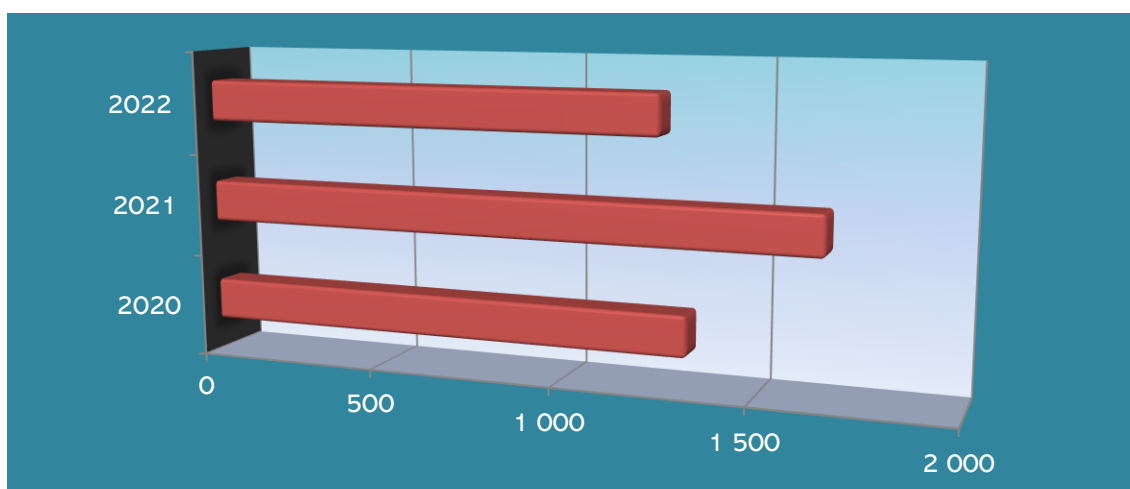
A evolução da **Taxa de Absentismo** no mesmo período foi a seguinte:

ANO	2020	2021	2022
Taxa de Absentismo	5,3%	6,0%	4,0%

Fonte: Balanços Sociais 2020-2022

Os valores registados entre 2020 e 2022 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 2020-2022



Fonte: Balanços Sociais 2020-2022

II. ENCARGOS COM PESSOAL

1. Estrutura Remuneratória

A estrutura remuneratória da CCDR Algarve com referência ao mês de dezembro de 2022, considerando as remunerações mensais ilíquidas (remuneração base e suplementos) era a seguinte:

QUADRO 9
ESTRUTURA REMUNERATÓRIA (n.º/%)

Número de trabalhadores				
Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total	%
Até 500 €	0	0	0	0%
501-1000 €	6	9	15	14%
1001-1250 €	0	9	9	8%
1251-1500 €	5	8	13	12%
1501-1750 €	3	10	13	12%
1751-2000 €	1	7	8	7%
2001-2250 €	4	8	12	11%
2251-2500 €	3	1	4	4%
2501-2750 €	0	3	3	3%
2751-3000 €	8	4	12	11%
3001-3250 €	1	3	4	4%
3251-3500 €	0	7	7	6%
3501-3750 €	1	0	1	1%
3751-4000 €	2	3	5	5%
4001-4250 €	0	0	0	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 €	0	0	0	0%
5501-5750 €	0	0	0	0%
5751-6000 €	0	0	0	0%
Mais de 6000 €	1	0	1 ⁽¹⁾	1%
TOTAL	36	73	109	100%

Fonte: Balanço Social 2022

(1) Correspondendo à assunção de funções de Gestor do Programa Operacional Regional

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 53% de trabalhadores cujas remunerações brutas não ultrapassavam os 2.000€. Em relação ao ano anterior regista-se a diminuição e aumento, respetivamente, do número de trabalhadores incluídos nestes escalões.

No escalão dos 3.001-4.000€ identificavam-se 16% de trabalhadores, valor superior em 4% ao registado no ano transato.

As alterações de posicionamento remuneratório realizadas nos últimos anos conjugadas com as atualizações salariais ocorridas no ano 2022, justificam os valores assumidos nos distintos escalões de remunerações.

2. Encargos com Pessoal

O total dos Encargos com Pessoal totalizou € 4.160.514,46 distribuído pelas seguintes rubricas:

Remuneração Base	Suplementos remuneratórios	Encargos c/ prestações e benefícios sociais (1)	Outros encargos com pessoal	Total
3.085.032,23 €	158.810,81 €	148.270,84 €	768.400,56 €	4.160.514,46€
74%	4%	4%	18%	100%

Fonte: Balanço Social 2022. Nota (1): Inclui os Encargos com Prestações Sociais no valor de € 137.388,78 e Encargos com Benefícios Sociais no valor de € 10.882,08€

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

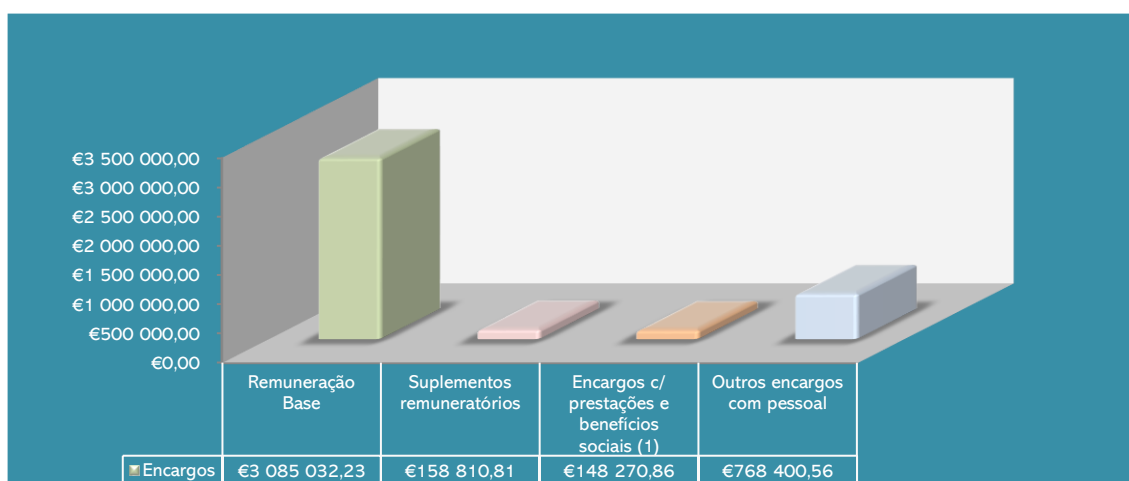
É relevante determo-nos nos indicadores que assumiram em 2022 a seguir apresentados. A **Taxa de Encargos Sociais** foi praticamente idêntica à assumida no ano anterior. No que se refere à **Remuneração Base Média Anual** a mesma foi superior em € 1.467 relativamente ao ano de 2021, em resultado da alteração da Estrutura Remuneratória descrita no ponto anterior.

QUADRO 10
INDICADORES ENCARGOS COM PESSOAL

Indicadores/Anos	2020	2021	2022
Taxas de Encargos Sociais	4,6%	4,6%	4,8%
Remuneração Base Média Anual	26.551€	26.836€	28.303€

Fonte: Balanço Social 2022

GRÁFICO 11
ENCARGOS COM PESSOAL



Fonte: Balanço Social 2022

É de sublinhar que no ano 2022 se registou o valor de 398.088,01 euros de horas remuneradas e não trabalhadas correspondentes a ausências, de que se destacam as férias. Este valor regista uma taxa um decréscimo de 5,8% face ao ano anterior.

III. ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Durante o ano 2022 registaram-se trinta dias de ausência ao trabalho em resultado de acidentes em serviço.

IV. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Plano de Formação executado durante o ano 2022 teve fundamentalmente por base os cursos e ações planeados na candidatura Algarve (em) Forma e as solicitações dos trabalhadores.

Assim, no ano 2022 foi cumprido parcialmente o Plano de Atividades de Formação e Capacitação, tendo-se procedido a ajustamentos nos cursos/ações ministrados sempre que se justificava. Das 27 cursos/ações programados, foram dinamizados 8 cursos internos, a que corresponderam 11 ações internas. Registou-se, assim, uma taxa de execução de cerca de 41 % da formação profissional prevista em sede de Plano de Atividades.

Todavia, importa sublinhar a particular expressão assumida pela formação ministrada não planeada – 21 ações de formação e capacitação - como a seguir se refere.

No global foram dinamizadas 32 ações/edições de formação internas e externas, que registaram 389 participações de formandos. 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 ana formação ministrada.

QUADRO 11 - RESUMO FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO 2022

Nº/Euros

Ações/Participações	Nº Cursos (1)	Nº Ações (2)	Nº Participações (3)		
			Formandos Internos	Formandos Externos	Total
Formação e Capacitação Internas	8	11	359	85	444
Formação e Capacitação Externas	21	21	30	0	30
Total	29	32	389	85	474

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	34%
Ações de Formação e Capacitação Externas/Total Ações	66%
Participações Internos/Total Participações	82%
Participações Externos/Total Participações	18%
Participações Ações Formação e Capac. Internas/Total Participações	94%
Participações Ações Formação e Capac. Externas/Total Participações	6%

No Quadro 12 procede-se à compilação da informação referente ao número total de participações em ações de formação dinamizadas durante o ano 2022, 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.

Das 32 ações de formação e capacitação ministradas, participaram 106 trabalhadores num total de 389 participações.

Com base nestes resultados e tendo como referência os alcançados nos anos anteriores conclui-se que no ano 2022 se manteve um significativo investimento nos níveis de formação e capacitação.

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

Ações	Nº de participações		Total
	Ações Internas	Ações Externas	
Ética e Prevenção de Riscos de Fraude e Corrupção	27	0	27
Direitos dos Contratos Públicos - As alterações ao CCP e as Medidas Especiais Contratação Pública aprovadas pela Lei n.º 30/2021	17	0	17
Direitos dos Contratos Públicos - As alterações ao CCP e as Medidas Especiais Contratação Pública aprovadas pela Lei n.º 30/2021	16	0	16
Código de Procedimento Administrativo: O CPA de 2015 e a revisão de 2020	20	0	20
Formação sobre o Filedoc	34	0	34
Formação sobre o Filedoc	31	0	31
Formação sobre o Filedoc	85	0	85
Competências para a Interculturabilidade	1	0	1
CNNA Introducion to Networks	0	3	3
Curso de Direito do Ambiente	0	1	1
CNNA Routing, Switching e Wireless Essencial	0	1	1
Excel Avançado	0	7	7
Ação de Sensibilização - SIS - Programa de Segurança económica e proteção de conhecimento e da informação sensível	78	0	78
Recursos e Ferramentas da Língua para Secretariado e Administração	0	4	4
A Participação Pública na área do Ambiente: em especial, a aplicação da convenção de Aarhus	0	2	2
Revisão de Preços e Reequilíbrio de Financeiro do Contrato	0	1	1
II Curso de Pós-Graduação de Direito do Urbanismo e do Turismo	0	1	1
Webinar "O Novo Regime Geral de Gestão de Resíduos"	2	0	2
Sessão Plenária do 19.º Encontro de utilizadores ESRI	0	1	1
Sessão de Escalrecimento sobre a Faturação Electrónica	0	1	1
Workshop "Validação dos resultados da avaliação da qualidade do ar"	0	1	1
Formação profissional de Dimensionamento de Sistemas Fotovoltaicos de Autoconsumo	0	1	1
Workshop "A cobrança coerciva e a efetivação da responsabilidade subsidiária"	0	1	1
A Submissão de Contratos a Fiscalização Prévia do Tribunal de Contas	0	1	1
LAB Observa "Estratégica e eficácia das políticas públicas: a ENEI 2030"	21	0	21
LAB Observa "O contributo do sistema de transportes para a descarbonização"	3	0	3
LAB Observa "O uso e ocupação do solo no algarve"	18	0	18
2.ª Conferência Nacional Redes Cidades Circulares	0	1	1
Workshop "Controlo e garantia de qualidade dos métodos de avaliação da qualidade do ar"	0	1	1
Controlo Interno	6	0	6
As Alterações ao CCP e ás medidas especiais de contratação - o DL n.º 78/2022	1	0	1
Questões prejudiciais no contecioso europeu	1	0	1
Total	361	28	389

Fonte: Balanço Social 2022 e Relatório Formação INA; Nota (1) N° de participações= N° trabalhadores na Ação 1 + n° N° trabalhadores na Ação 2 + ... + N° 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/Nº de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	27	0	27	7
Dirigente intermédio de 1º grau	22	3	25	5
Dirigente intermédio de 2º grau	24	2	26	9
Técnico Superior	207	15	222	59
Assistente Técnico	67	5	72	23
Assistente Operacional	0	0	0	0
Informático	12	5	17	3
Total	359	30	389	106

Fonte: Balanço Social 2022

No cômputo global foi proporcionada formação profissional praticamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço, registando-se uma taxa 97%.

As participações por género respeitaram a seguinte distribuição:

QUADRO 14
N.º DE PARTICIPAÇÕES SEGUNDO O GÉNERO

(n.º)

Género	Trabalhadores	Participações
Feminino	71	267
Masculino	35	122
TOTAL	106	389

Fonte: Balanço Social 2022

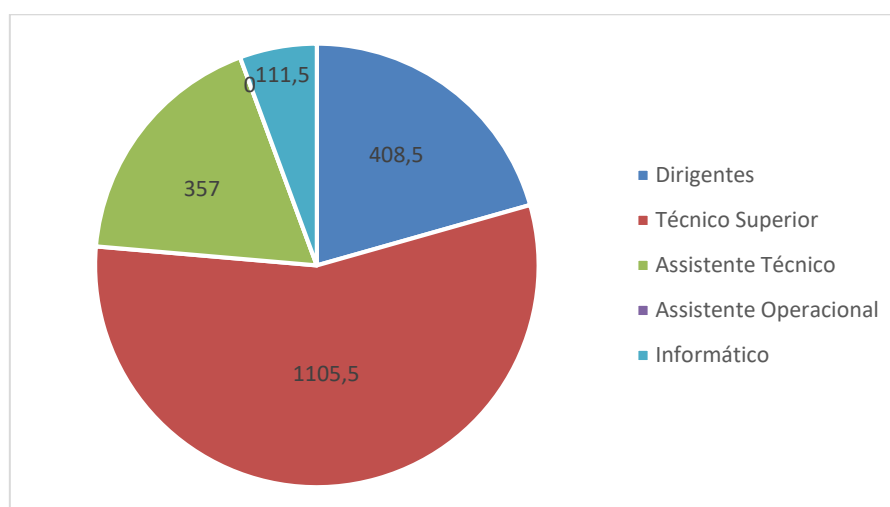
No Quadro 15 sistematizam-se as horas de formação (internas e externas) distribuídas pelo cargo e carreira, sendo visível a forte aposta da formação nos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos que beneficiaram de 51% e 21%, respetivamente, do total das horas de formação ministradas. Importa também referir que os dirigentes beneficiaram de 25% 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	0	0
Dirigente superior de 2º grau	156,5	0	156,5
Dirigente intermédio de 1º grau	117	6,5	123,5
Dirigente intermédio de 2º grau	116	12,5	128,5
Técnico Superior	938	167,5	1.105,5
Assistente Técnico	344	13	357
Assistente Operacional	0	0	0
Informático	63,5	48	111,5
Total horas	1735	247,5	1.982,5

Fonte: Balanço Social 2022

GRÁFICO 12
DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS DE FORMAÇÃO



Fonte: Balanço Social 2022

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 2022.

QUADRO 16
TAXAS DE REALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PLANEADA VERSUS A REALIZADA

Ações	Nº ações (*)	Duração Prevista (Horas)	Duração Efetiva (Horas)	Nº de Formandos Previstos	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Previsto	Volume de Formação Efetivo
Planeadas (1)	27	303,5		534		5.340,00	
Planeadas e Realizadas (2)	11		71,5		274		1593,00
Taxa de Realização (3) = ((2)/(1))*100	41%						
Realizadas, não planeadas (3)	21		184,5		115		389,5
Total (4) = (2)+(3)	32		256		389		1982,5
Taxa de Acréscimo Realizado Global versus Planeado	19%		-16%		-27%		-63%

*Fonte: Relatório Formação 2022. 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 2022.

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, 17.970,25 euros, em resultado das soluções adotadas interna e externamente, atingindo pela primeira vez uma taxa de investimento na formação de 1,9%.

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 2022.

Não existe comissão de trabalhadores.

VI. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No ano 2022 à implementação de parte das medidas de autoproteção identificadas no Plano de Segurança no Trabalho (Contra Incêndios), de que se destaca a instalação da iluminação de emergência, projeto adiado há muitos anos, garantindo-se deste modo o cumprimento das disposições legais aplicáveis.

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 2022 concretizou-se o estabelecido no Plano de Saúde no Trabalho, conforme contratualizado com uma empresa do setor.

De acordo com o programado os trabalhadores da organização, com idade igual ou superior a 50 anos, com à exceção dos que se encontravam ausentes por doença, foram sujeitos a exames médicos e consulta, de admissão, permitindo a realização de diagnósticos em tempo, parte dos quais foram encaminhados para os médicos de família, para seguimento.

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	73	49	4	2
Masculino	36	28	2	0
TOTAL	109	77	6	2

Fonte: Questionário Saúde no Trabalho

No ano 2022 forma investidos em Segurança e Saúde no Trabalho 12.528 euros, dos quais 2.145 euros em Saúde no trabalho, conforme discriminado no Quadro 18.

QUADRO 18
DESPESAS COM SAÚDE NO TRABALHO

Despesas	Valor
Saúde no trabalho (INTERPREV)	2.145,00 €
Aquisição Equipamento de proteção (COVID 19)	132,50 €
Outras Despesas com Saúde (juntas médicas, entre outras despesas)	1.805,00 €
Total	4.082,50 €

VII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL 2020-2022

Com base na informação compilada nos Relatórios do Balanço Social referentes aos anos 2020 a 2022 elaborou-se um conjunto de indicadores que se encontram representados no Quadro 19.

QUADRO 19
INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL 2020-2022

Anos/Indicadores	2020	2021	2022
Taxa de Tecnicidade de (Nº Técnicos Sup) (%)	53,0%	53,6%	53,2%
Taxa de Tecnicidade (inc.Espec. Informática) (%)	55,0%	55,4%	55,9%
Taxa de Tecnicidade (inc.Espec. Informática + Dirigentes) (%)	76,0%	75,4%	77,0%
Taxa de Assistente Técnico (%)	22,0%	22,7%	21,1%
Taxa de Assistente Operacional (%)	1,9%	1,8%	1,8%
Taxa de Feminização (%)	67,0%	65,4%	67,0%
Taxa de Feminização Dirigente (%)	50,0%	50,0%	52,0%
Taxa de Enquadramento (%)	21,0%	20,0%	21,1%
Taxa de Emprego Jovem (%)	0,0%	1,8%	1,8
Nível Etário (anos)	54	54	55
Leque Etário (nº)	1,79	2,61	2,50
Índice de Envelhecimento (%)	43,8%	47,3%	51,3%
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública (anos)	26	26	27
Taxa de Habilitação Superior (%)	77,0%	76,4%	77,9%
Taxa de Habilitação Secundário (%)	18,0%	20,0%	19,2%
Taxa de Habilitação Básica (%)	2,0%	1,8%	2,8%
Índice de Rotação (nº)	1,286	1,243	1,130
Taxa de Cobertura (%)	100%	171%	88%
Taxa de Admissão (%)	14,3%	10,9%	6,4%
Taxa de Saídas (%)	14,3%	6,4%	7,3%
Taxa de Absentismo (%)	5,3%	5,9%	4,0%
Taxa de Encargos Sociais (%)	4,6%	4,6%	4,8%
Remuneração Base Média Anual (€)	26.551	26.835	28.303
O Leque Salarial (n.º)	8,8	9,2	8,6
Taxa de Participação na Formação (%)	93,3%	97,2%	97,2%
Taxa de Investimento na Formação (%)	0,1%	1,3%	1,9%

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 2022 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 2022 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 2022, 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, 1,9 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 2022, 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 um aumento da taxa de investimento em formação de 0,1% em 2020 para 1,9% no ano 2022, em relação ao orçamento total.

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 Secundária (%)

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

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 (%)

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