



GOVERNO DE
PORTUGAL

PRESIDÊNCIA DO
CONSELHO DE MINISTROS

BALANÇO SOCIAL 2014



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento
Regional de Lisboa e Vale do Tejo

11 de Fevereiro de 2015

BALANÇO SOCIAL 2014

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	3
3. PAÍNEL DE INDICADORES DE GESTÃO	5
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	6
4.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	6
4.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/CARGO/CARREIRA	7
4.3 EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO	7
4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA	8
4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	9
4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL	10
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL	11
6. ABSENTISMO	12
7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO	14
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	15
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	15
10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL	19

BALANÇO SOCIAL 2014

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, este documento visa sintetizar informação relacionada com o funcionamento da CCDR LVT em 2014, no que concerne às áreas dos recursos humanos e respetivos encargos.

A informação deste instrumento faz dele um elemento facilitador da gestão do desempenho social e desenvolvimento do capital humano deste Organismo. Efetivamente os recursos humanos, apresentam-se cada vez mais, como o recurso mais valioso em qualquer organização, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos objetivos organizacionais.

Situar a CCDR LVT no seu contexto humano e social e apoiar a tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos é, pois, o objetivo deste instrumento de gestão.

2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

1. Designação: COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO (CCDR LVT)

2. Sede: LISBOA

Morada: Rua Alexandre Herculano, nº 37 1250-009 LISBOA

Telefone: 213 837 100

Fax: 213 837 192

E-mail: geral@ccdr-lvt.pt

3. Número de Pessoa Coletiva : 600 076 849

4. Missão do Organismo: A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo tem por missão executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades, de desenvolvimento regional e de incentivos do Estado à comunicação social ao nível das respetivas áreas geográficas de atuação, promover a atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

5. Número de Pessoas ao Serviço: Em 31 de Dezembro de 2014 – 138

6. Natureza Jurídica: Serviço periférico da administração direta do Estado integrado na Presidência do Conselho de Ministros (PCM).

A definição das orientações estratégicas e a fixação de objetivos, nos domínios do ambiente, ordenamento do território, conservação da natureza e cidades, e o acompanhamento da sua execução, são articulados entre os membros do Governo responsáveis pelas áreas do desenvolvimento regional e do ambiente e ordenamento do território.

7. Diplomas Orgânicos:

Decreto-Lei n.º24/2015, de 6 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 17/2014, de 4 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 167-A/2013, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 119/2013, de 21 de agosto, Decreto-Lei nº228/2012 de 25 de outubro, Despacho nº 12 166/2007 de 19 de junho e Portaria nº 528/2007 de 30 de abril.

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	Dirigentes/Total de efetivos x 100	15.3%
Leque etário	Trabalhador mais velho – Trabalhador mais novo	36 anos
Taxa de envelhecimento	\sum efetivos idade $\geq 55 \div$ Total de efetivos x 100	28.3%
Taxa de Feminização	\sum efetivos do sexo feminino \div Total de efetivos x 100	71%
Taxa de Masculinização	\sum efetivos do sexo masculino \div Total de efetivos x 100	29%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	(Dirigentes+ Técnicos Superiores) \div Total de efetivos x 100	61.6%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	Técnicos Superiores \div Total de efetivos x 100	46.4%
Taxa de formação superior	Total dos efetivos com Doutoramento + Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação +	63.1%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	\sum efetivos com escolaridade ≤ 6 anos \div Total de efetivos x 100	2.9%
Taxa de escolaridade = 9 anos	\sum efetivos com escolaridade = 9 anos \div Total de efetivos x 100	12.4%
Taxa de escolaridade = 12 anos	\sum efetivos com escolaridade = 12 anos \div Total de efetivos x 100	18.9%
Índice de admissões	N.º Total de Admissões \div Total de efetivos x 100	5.8%
Índice de saídas	N.º Total de saídas \div Total de efetivos x 100	18.9%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDD LVT conta com 138 colaboradores a 31 de Dezembro de 2014, distribuídos conforme tabela em abaixo.

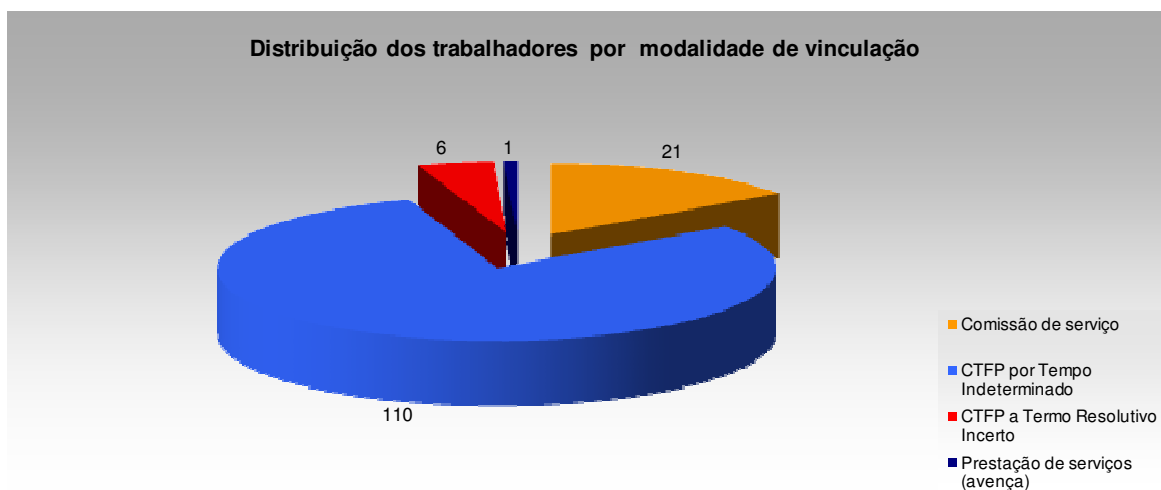
Grupo/Cargo/carreira	Total
Dirigente Superior (i)	6
Dirigente Intermédio	15
Técnico Superior	64
Assistente Técnico (ii)	42
Assistente Operacional	5
Informático	6
TOTAL	138

(i) inclui 2 secretários técnicos e 2 vogais não executivos do PORLisboa 2014-2020

(ii) inclui 1 carreira não revista de vigilantes da natureza (5 trabalhadores)

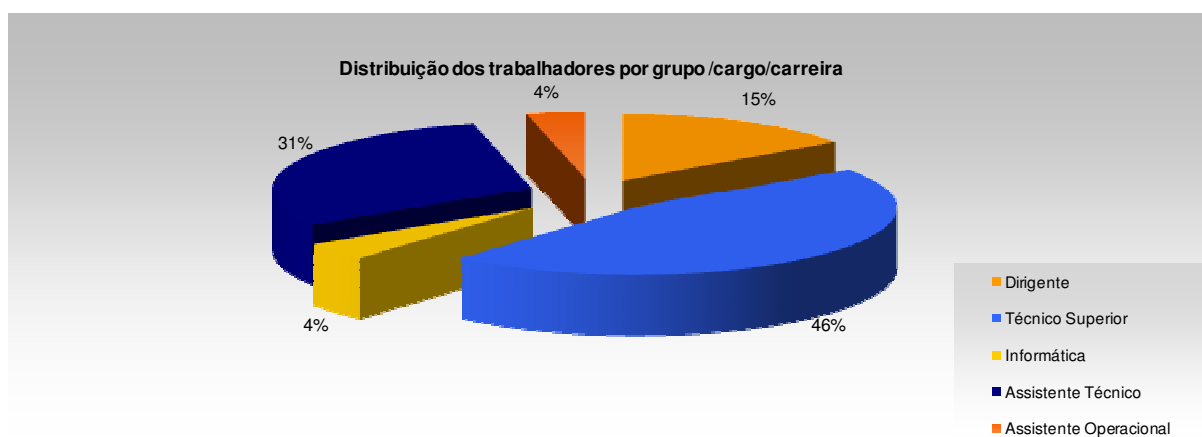
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 138 colaboradores em funções, verifica-se que 79.8% (110 trabalhadores) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 15.3% (21 cargos dirigentes) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 6 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (4,4%) e 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços (0,8%).



4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, conforme gráfico em baixo, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal Técnico Superior (64 trabalhadores) e nos Assistentes Técnicos (42 trabalhadores- inclui 5 Vigilantes da Natureza).



4.3 Efetivos segundo o género

Da análise dos dados de distribuição de efetivos por género, mantém-se a tendência dos anos anteriores, na medida em que continua a verificar-se uma predominância do género feminino no universo dos efetivos (98 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do

grupo de Informática (3 homens e 3 mulheres). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 71% e de masculinização de 29 %.

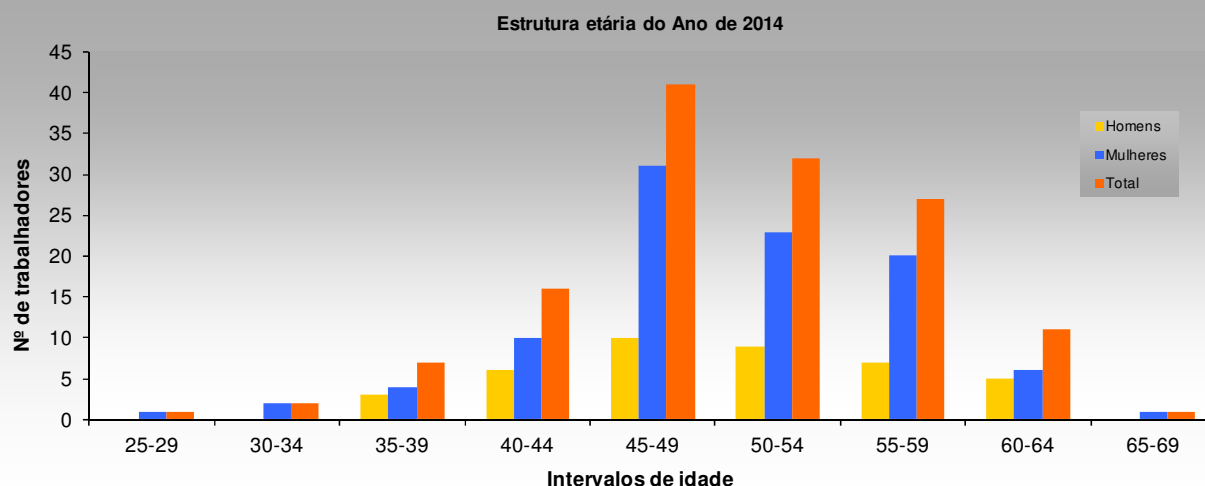
Anos	2012	2013	2014
Mulheres	127	110	98
Homens	51	46	40
Total	178	156	138

4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2014, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [45-49] anos com 41 colaboradores, o que corresponde a 29.8% do total de trabalhadores da CCDR LVT; existe apenas 1 trabalhador com 29 anos e 1 trabalhador com idade superior ou igual a 65 anos.

O leque etário (iii) é de 36 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 28.3%.

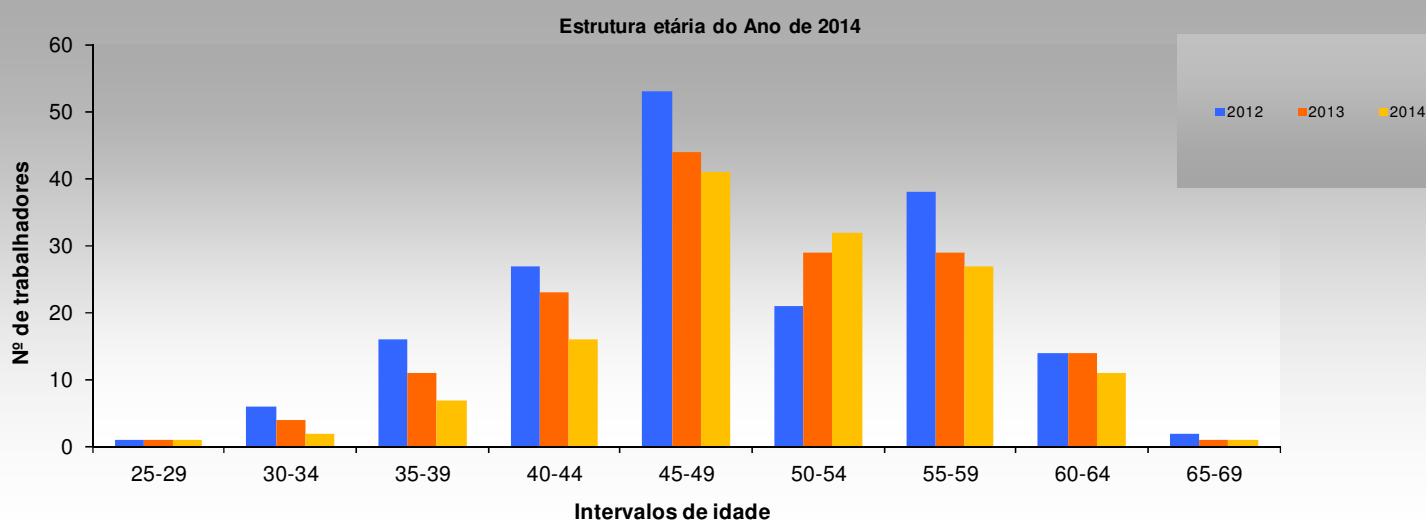
Quanto à estrutura etária por género, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens; nos intervalos etários dos [25-29] anos e dos [65-69] anos há um único trabalhador que é do género feminino.



(iii) Trabalhador mais velho- trabalhador mais novo

(iv) \sum Efetivos de idade igual ou superior a 55 anos/ total de efetivos

Comparando com os anos anteriores, a análise do gráfico abaixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores na classe modal entre os [50-54] anos, mantendo a tendência do ano anterior. Apenas as classes entre os [25-29] anos e os [65-69] anos mantém o mesmo número de trabalhadores desde o ano 2013 (1 trabalhador), nas restantes classes etárias registou-se uma diminuição do número de trabalhadores em relação ao ano anterior.



4.5 Efetivos por antiguidade

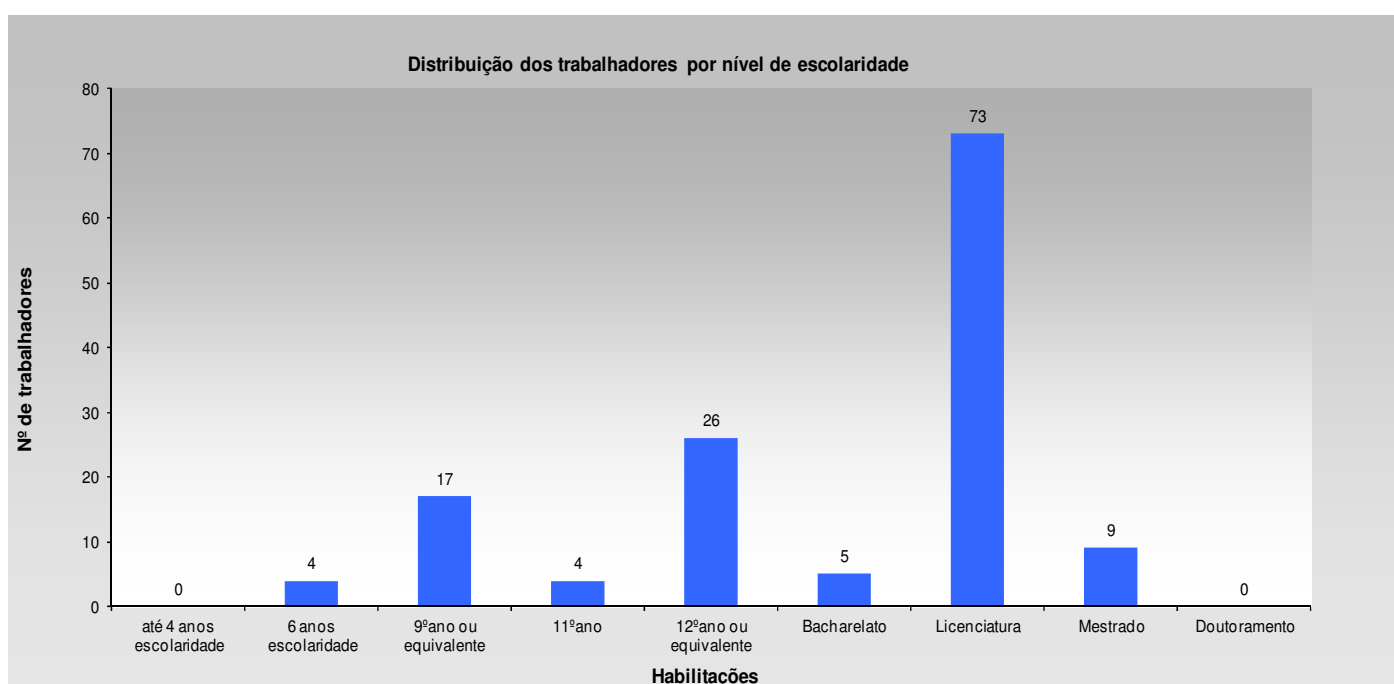
A classe de referência situa-se entre os 20 até 24 anos de antiguidade, com uma representação de 23.4% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 2 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos.

O quadro seguinte reflete a distribuição dos trabalhadores pela estrutura de antiguidades.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	2	5	7
De 5-9 anos	1	3	4
De 10 até 14 anos	6	8	14
De 15 até 19 anos	5	18	23
De 20 até 24 anos	8	24	32
De 25 até 29 anos	6	17	23
De 30 até 34 anos	7	13	20
De 35 até 39 anos	3	9	12
40 ou mais anos	1	1	2

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, 9 trabalhadores são detentores do grau académico de Mestre (6.6%), 73 trabalhadores detêm uma Licenciatura (53%), 5 colaboradores têm o grau de bacharelato (3.7%), 26 são trabalhadores com o 12º ano ou equivalente (19%), 4 têm o 11º ano (3%), 17 colaboradores têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (12.4%) e 4 trabalhadores (3%) detêm um nível de escolaridade inferior ou igual a 6 anos de escolaridade. Não existem trabalhadores doutorados nem com escolaridade igual ou inferior a 4 anos.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2014, a um número de saídas de trabalhadores superior ao registo de entradas, em cerca de 18 trabalhadores.

No que respeita a admissões e regressos, foram contabilizados 8 colaboradores:

3 colaboradores admitidos por mobilidade interna na categoria (1 Técnico Superior, 1 Técnico de Informática e 1 Assistente Operacional)

3 Chefes de Divisão nomeados em regime de substituição.

2 trabalhadores nomeados em Comissão de Serviço (Presidente e 1 Vogal não executivo afeto ao POR Lisboa 2014-2020).

Relativamente às saídas de trabalhadores, regista-se um total de 26 saídas:

12 trabalhadores aposentaram-se (6 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos e 1 Dirigente Intermédio de 1º grau),

6 colaboradores por mobilidade interna na categoria (5 Técnicos Superiores e 1 Técnico de Informática),

3 cessaram o regime de substituição (1 Presidente e 2 Chefes de Divisão),

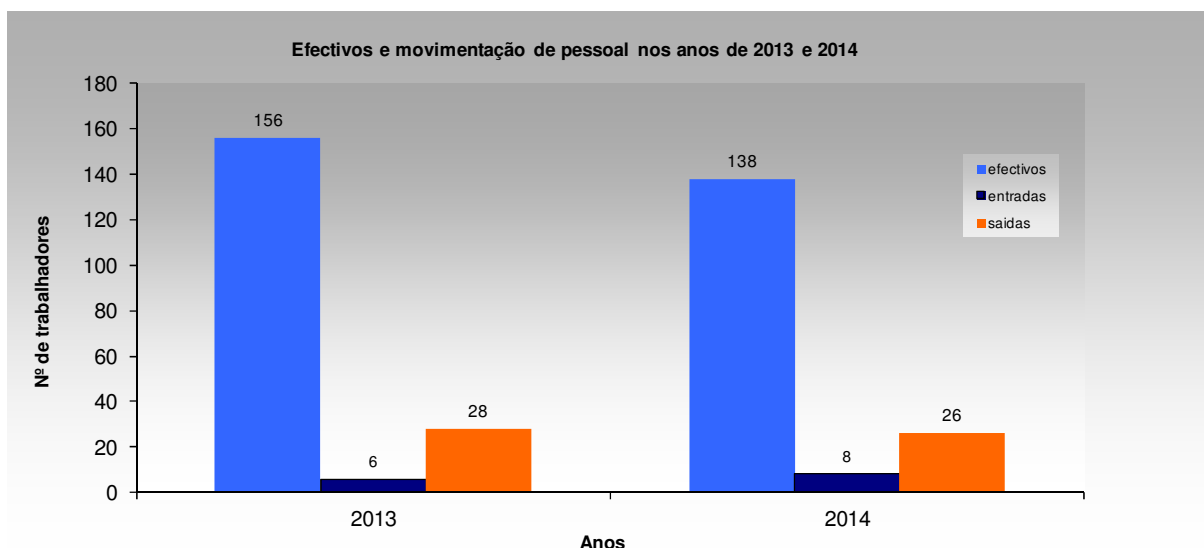
2 colaboradores cessaram a comissão de serviço (1 Secretário Técnico e 1 Vogal não executivo),

1 Técnico Superior foi nomeado em regime de substituição,

1 Técnico Superior por denúncia do contrato (Contrato de Trabalho a termo resolutivo incerto) e

1 Assistente Técnico por falecimento.

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se um aumento no número de entradas de trabalhadores e uma diminuição do nº de saídas, o que resultou numa menor diferença entre o saldo do movimento de trabalhadores do ano 2014 (-18 trabalhadores) em relação ao ano 2013 (-22 trabalhadores).



6. ABSENTISMO

O ano de 2014, com 1.774 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2013 (2.675 dias de ausência).

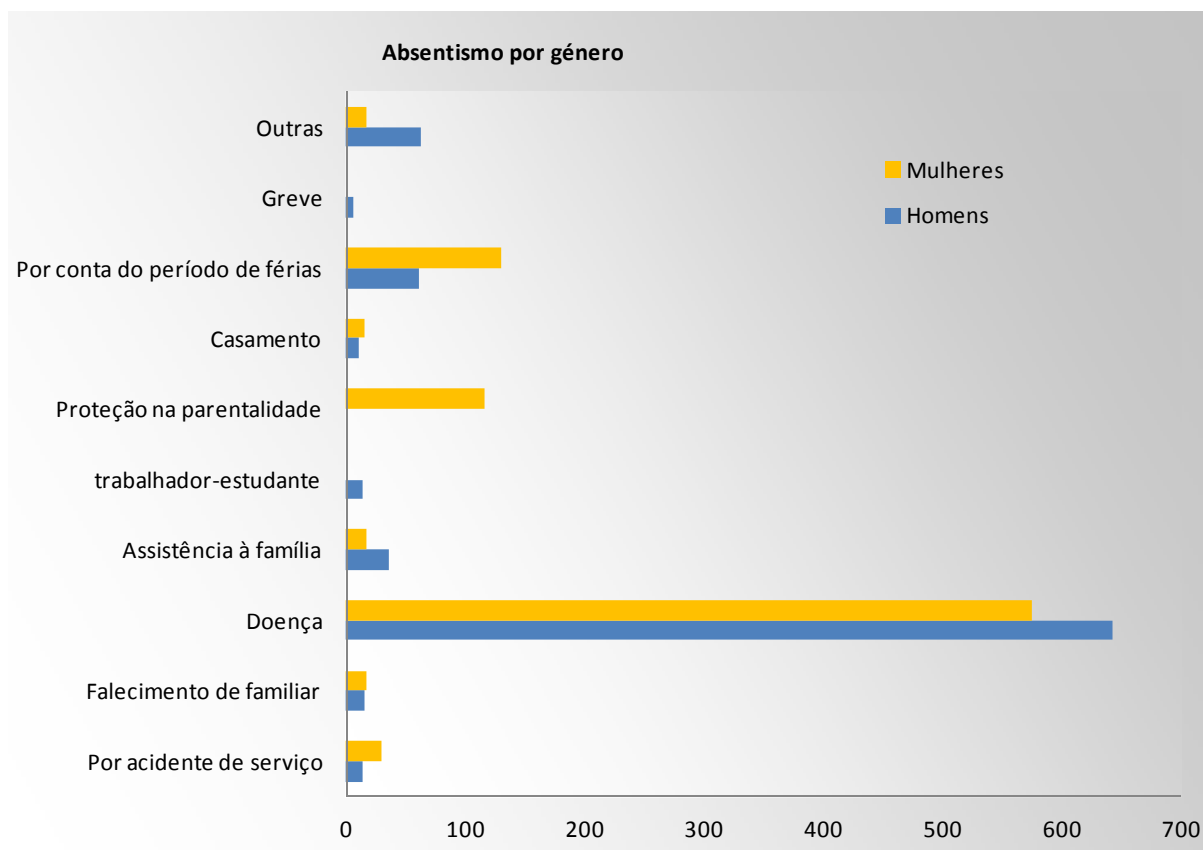
As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de doença (1.217 dias), segue-se o nº de faltas por conta do período de férias (191 dias) e o número de faltas por protecção na parentalidade (116 dias).

Motivos de ausência	Total
Doença	1217
Por conta do período de férias	190,5
Protecção na parentalidade	116
Assistência a familiares	52
Por acidente em serviço ou doença profissional	43
Falecimento de familiar	31
Casamento	25
Trabalhador-estudante	14
Greve	5
Outras	80
TOTAL	1.773,5

(v) N.º de faltas em dias úteis

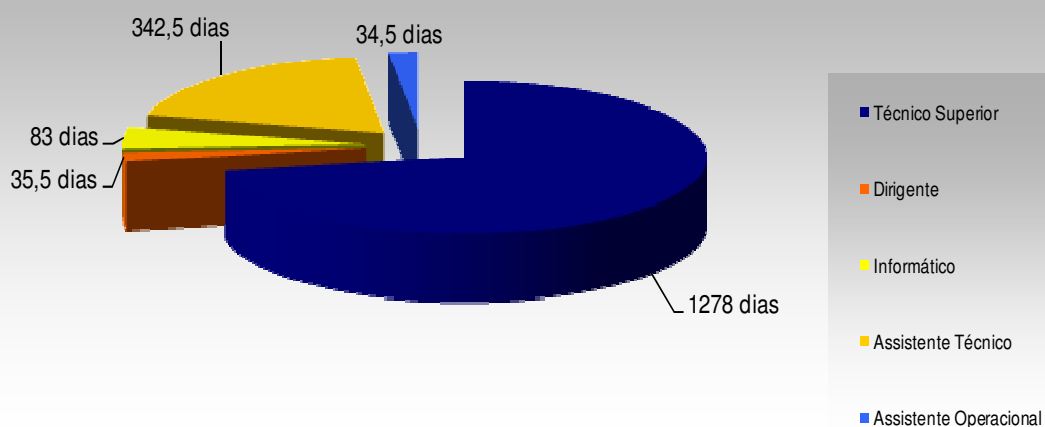
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (915 dias) em relação às registadas no género masculino (858.5

dias), excetuam-se: as ausências de trabalhador-estudante (considerando que são 2 trabalhadores do género masculino que detêm esse estatuto); por assistência à família; por doença e por atividade sindical (inserido no tipo de ausência: outras). Em média, uma trabalhadora do género feminino faltou 9 dias por ano e um trabalhador do género masculino faltou 21 dias/ano. Em ambos os géneros, prevalecem as ausências por doença.



O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de Técnico Superior com um total de 1278 dias de ausência, seguido do grupo de Assistente Técnico (incluindo as carreiras não revistas de Vigilantes da Natureza e de Fiscal Técnico de Obras) com 342.5 dias (grupos profissionais dominantes). Em termos médios, um Técnico Superior faltou 20 dias/ano e um Assistente Técnico 8 dias/ano.

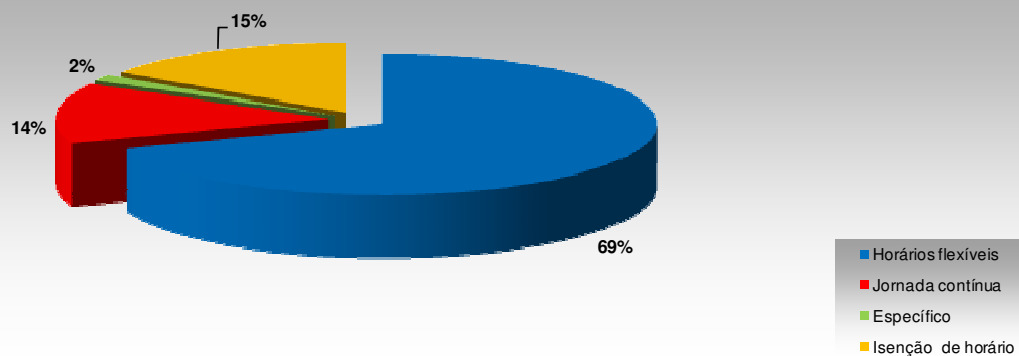
Distribuição do absentismo por grupos profissionais



7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDR LVT (vi), resulta a clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível (95), seguido do pessoal com isenção de horário (21), com jornada contínua (19) e com horário específico (2).

Modalidades de Horários



(vi) Neste conteúdo não está incluído a prestação de serviços, à qual não é aplicado regime de horário de trabalho

8. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2014 ascende a 3.716 mil euros. Verifica-se que 89.7% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 2.5% e 3.9% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.5% e os outros encargos com pessoal 3.5%.

Encargos com pessoal	valor (euros)
Remuneração base	3.331.629,75 €
Suplementos Remuneratórios	91.634,47 €
Prestações Sociais	144.920,22 €
Benefícios Sociais	17.633,28 €
Outros encargos com pessoal	129.917,83 €
TOTAL	3.715.735,55 €

(vii) Integra o trabalho extraordinário, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

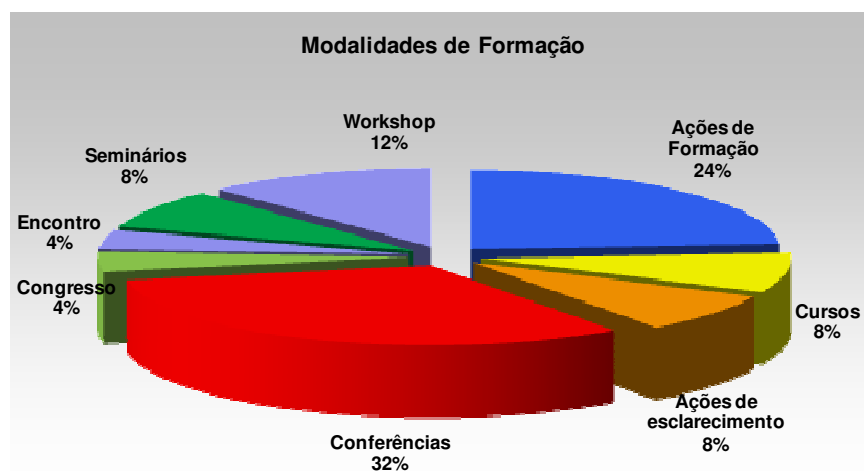
(viii) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição.

9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano 2014, atendendo às restrições orçamentais, decorrentes das limitações financeiras impostas aos Organismos da Administração Pública e por não se ter podido concluir o processo de reestruturação da CCDR LVT, não foi elaborado Plano de Formação Interna. As ações de formação decorreram de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos serviços, privilegiando-se a inscrição em ações externas, preferencialmente, gratuitas.

A CCDR LVT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência de 25 modalidades de formação, das quais 1 foi organizada internamente, correspondendo à ação de formação sobre: “QGIS – Q(Quantum)G(Geographic)I(Information)S(System)”. As restantes 24 modalidades de formação respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades dos Serviços.

Relativamente à modalidade de Formação, foram proporcionadas inscrições em 6 ações de formação e facultada a participação em 8 conferências, 3 workshop, 2 seminários, 2 ações de esclarecimento, 2 cursos, 1 congresso e 1 encontro, tal como se ilustra na figura que se segue

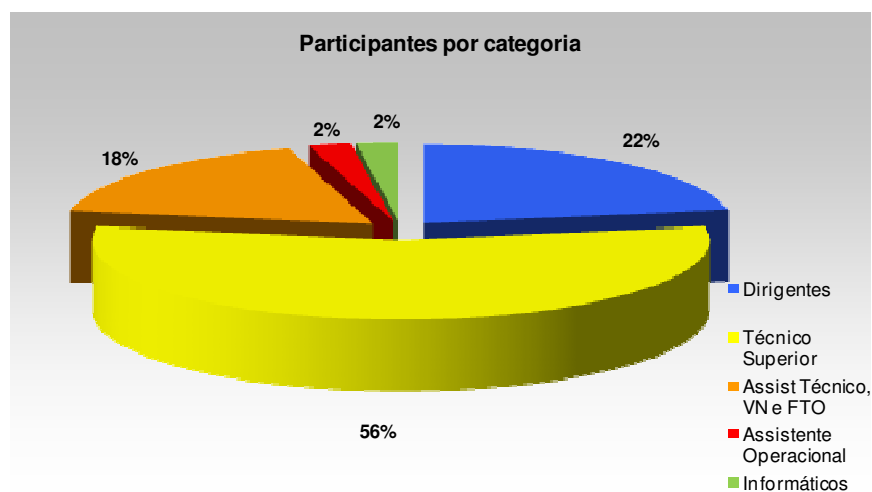


As ações de formação realizadas envolveram 59 participações (ix) para um volume de formação de 408 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 45 trabalhadores/participantes (x).

(ix) São contabilizadas todas as participações dos trabalhadores em todas as ações de formação em que tenham participado

(x) Cada trabalhador/participante é contabilizado apenas uma vez, independentemente do número de ações de formação em que tenha participado

No que respeita à distribuição dos participantes em ações de formação por carreira/categoria, o grupo profissional com mais participantes em ações de formação foi o grupo de Técnicos Superiores com 25 participantes (grupo profissional dominante), seguido dos Dirigentes com 10 participantes, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



Constata-se que 24 das modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas, e apenas 1 ação de formação, teve duração de 30 horas.

Todas decorreram na modalidade de formação contínua, em regime presencial e em horário laboral, exceto 1 congresso que decorreu em horário não laboral.

Privilegiaram-se a inscrição em ações externas, preferencialmente, gratuitas, pelo que apenas foram despendidos em Formação um total de 903.00€ suportado pelo orçamento de funcionamento, para custear o encargo com 3 modalidades de ações externas.

Face ao ano anterior, verifica-se um decréscimo do nº de participações, do nº de participantes e do volume de formação. Tal facto decorreu, essencialmente, da frequência, no ano 2013, da quase totalidade dos trabalhadores (138 trabalhadores) numa ação de formação interna sobre “O Novo Plano de Classificação”.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2011 até 2014.

	ANOS				Taxas de variação 2013-2014 (%)
	2011	2012	2013	2014	
Nº DE AÇÕES	28	28	28	25	0
Nº DE PARTICIPAÇÕES	393	82	183	59	-67,76
Nº DE PARTICIPANTES	170	67	145	45	-68,97
VOLUME DE FORMAÇÃO	2577	545	954	408	-57,23
DESPESA (EUROS)	1.440,00	195,03	330,00	903,00	173,64

Relativamente aos encargos financeiros, assiste-se a um aumento na despesa realizada com formação que resulta, particularmente, da inscrição de 10 trabalhadores no Curso Básico de Primeiros Socorros, na sequência da preparação do “Plano de Segurança Interno da CCDR LVT”, com um custo total de 675.00€. Contudo, manteve-se a tendência dos anos anteriores de privilegiar a inscrição em ações externas, preferencialmente, gratuitas atendendo aos

constrangimentos financeiros dos Organismos da Administração Pública. Note-se que, desde o ano 2010, a Formação não tem um projeto PIDDAC associado.

10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL