BALANÇO SOCIAL 2015

12 de Fevereiro de 2016

BALANÇO SOCIAL 2015

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 10
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 18

BALANÇO SOCIAL 2015

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 2015, 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 Assegurar a coordenação e a articulação das diversas políticas setoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ambiente, ordenamento do território e cidades, de incentivos do Estado à comunicação social e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações, ao nível da respetiva área geográfica de atuação.

5. **Número de Pessoas ao Serviço**: Em 31 de Dezembro de 2015 – 136

6. **Natureza Jurídica:** A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) encontra-se sob tutela conjunta do Ministro de Planeamento e das Infraestruturas, em coordenação com o Ministro-adjunto, no que diz respeito à relação com as autarquias locais, e em coordenação com o Ministro do Ambiente, no que diz respeito à definição de orientações estratégicas e à fixação de objetivos nas matérias de ambiente e ordenamento do território.

   Os programas financiados por fundos europeus, nomeadamente no âmbito da política de coesão da União Europeia também estão sujeitos ao Ministro do Planeamento e das Infraestruturas quanto a definição da estratégia,

orientações, acompanhamento, avaliação e gestão global e operacional da execução respetiva.

7. **Diplomas Orgânicos:** O modelo organizacional da CCDR LVT foi definido pelo Decreto-Lei nº 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei 24/2015, de 6 de fevereiro. Até à entrada em vigor do novo modelo de organização interna, a CCDR LVT compreende 6 direções de serviço e 13 unidades orgânicas flexíveis (Portaria nº 528/2007, de 30 de abril e Despacho nº 12 166/2007, de 19 de junho e Despacho 7082/2013, de 31 de maio).

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	Dirigentes/Total de efetivos x 100	17,00%
Leque etário	Trabalhador mais velho – Trabalhador mais novo	36 anos
Taxa de envelhecimento	∑ efetivos idade ≥ 55 ÷ Total de efectivos x 100	30,90%
Taxa de Feminização	∑ efetivos do sexo feminino ÷ Total de efectivos x 100	71%
Taxa de Masculinização	∑ efetivos do sexo masculino ÷ Total de efectivos x 100	29%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	(Dirigentes+ Técnicos Superiores) ÷ Total de efetivos x 100	64%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	Técnicos Superiores ÷ Total de efetivos x 100	47,10%
Taxa de formação superior	Total dos efetivos com Doutoramento + Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação +	64,70%
Taxa de escolaridade <= 6 anos	∑ efetivos com escolaridade <= 6 anos ÷ Total de efectivos x 100	2.2%
Taxa de escolaridade = 9 anos	∑ efetivos com escolaridade = 9 anos ÷ Total de efectivos x 100	13,3
Taxa de escolaridade = 12 anos	∑ efetivos com escolaridade = 12 anos ÷ Total de efectivos x 100	17,7
Índice de admissões	N.º Total de Admissões ÷ Total de efetivos x 100	11,1
Índice de saídas	N.º Total de saídas ÷ Total de efetivos x 100	12,5

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 136 colaboradores a 31 de Dezembro de 2015, distribuídos conforme tabela em abaixo.

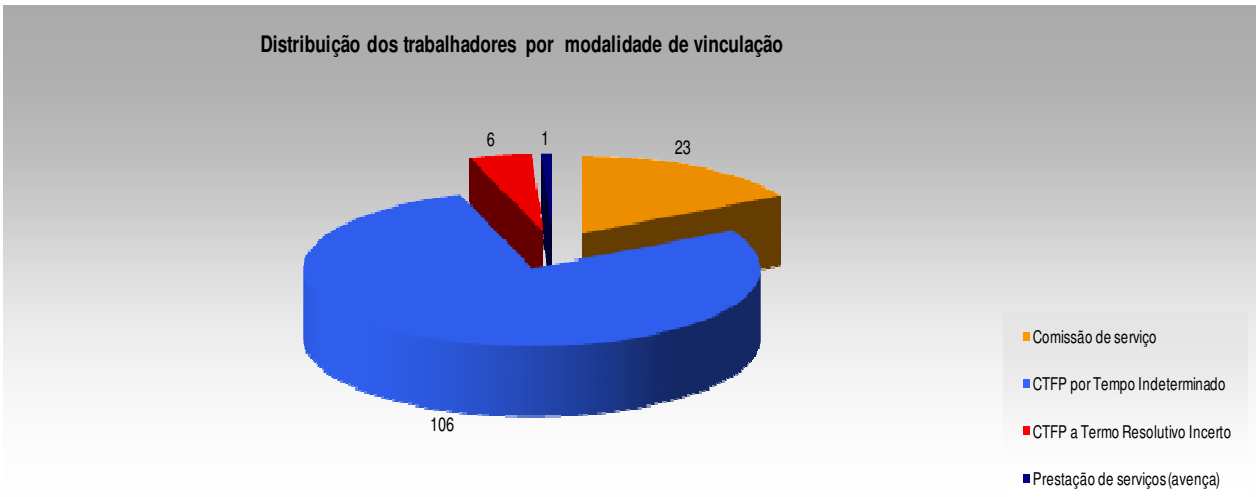
Grupo/Cargo/carreira	Total
Dirigente Superior (i)	9
Dirigente Intermédio	14
Técnico Superior	64
Assistente Técnico (ii)	38
Assistente Operacional	5
Informático	6
TOTAL	**136**

(i) inclui 4 secretários técnicos e 2 vogais não executivos do PORLisboa 2020

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

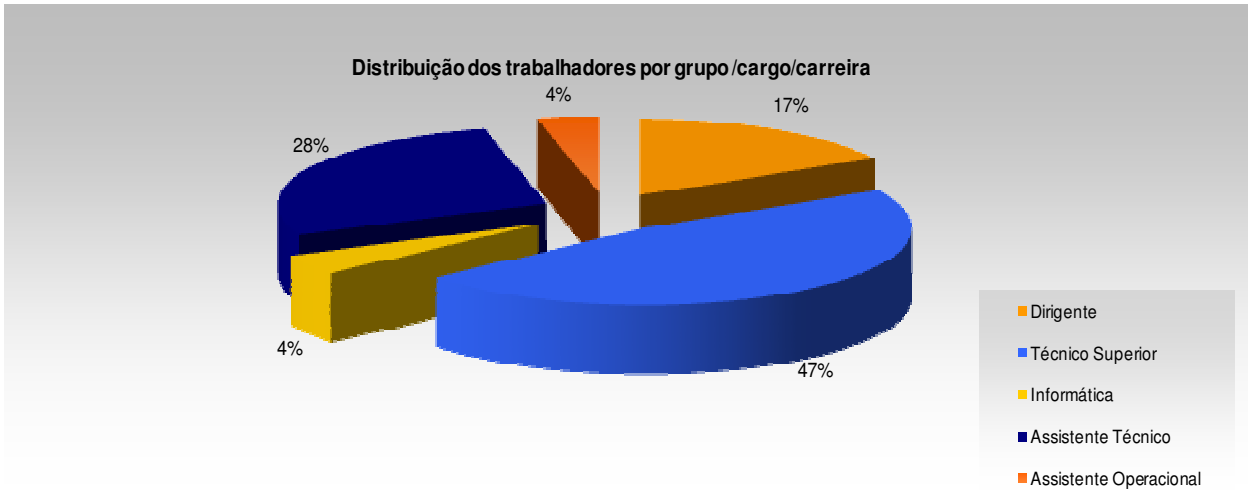
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 136 colaboradores em funções, verifica-se que 78% (106 trabalhadores) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 6,7% (9 cargos dirigentes) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 10,3% (14 dirigentes intermédios) foram nomeados em regime de substituição, 6 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (4,5%) 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 (63 trabalhadores) e nos Assistentes Técnicos (38 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 (96 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 70.6% e de masculinização de 29.5 %.

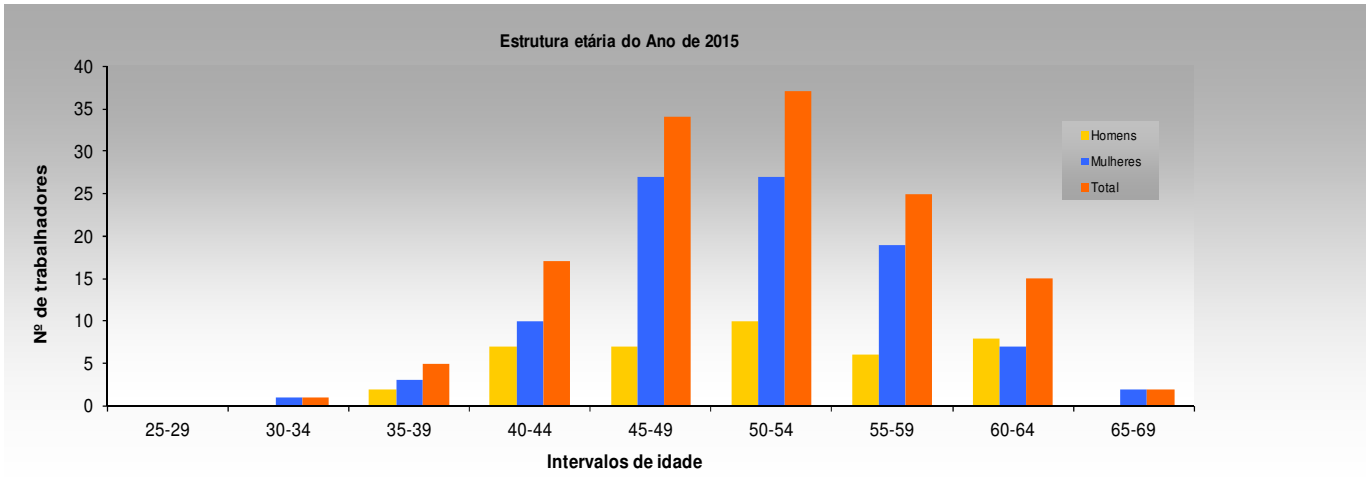
Anos	2013	2014	2015
Mulheres	110	98	96
Homens	46	40	40
Total	**156**	**138**	**136**

4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2015, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [50-54] anos com 37 colaboradores, o que corresponde a 27.2% do total de trabalhadores da CCDR LVT; existe apenas 1 trabalhadora com 30 anos e 2 trabalhadoras 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 30.9%.

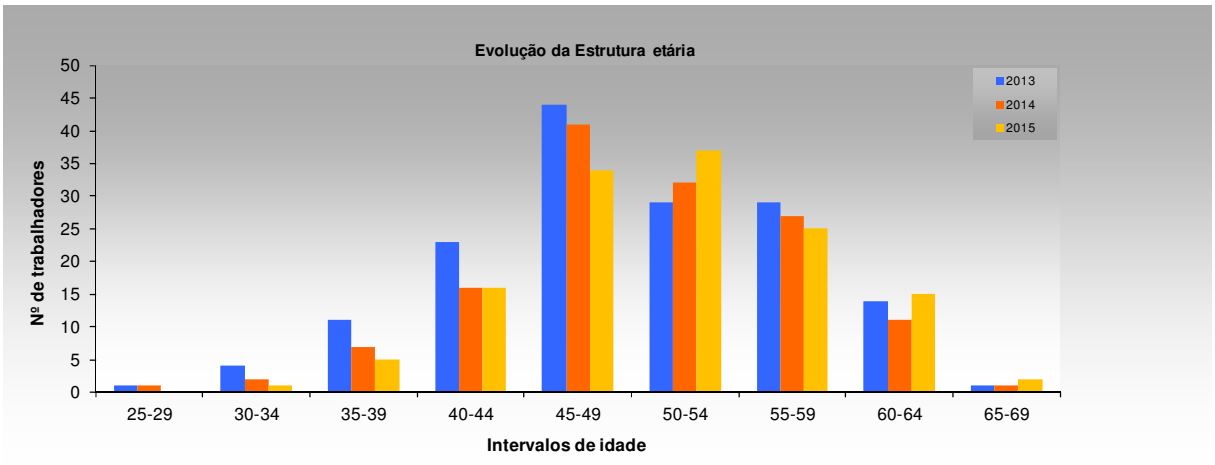
No que respeita à estrutura etária por género, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos [60-64] anos .



(iii) Trabalhador mais velho- trabalhador mais novo

(iv) ∑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. Verifica-se também um aumento nas classes dos [60-64] anos e dos [65-69] anos. A classe etária dos [40-44] anos mantém o mesmo número de trabalhadores e nas restantes classes etárias registou-se uma diminuição do número de trabalhadores em relação ao ano anterior.



4.5 Efetivos por antiguidade

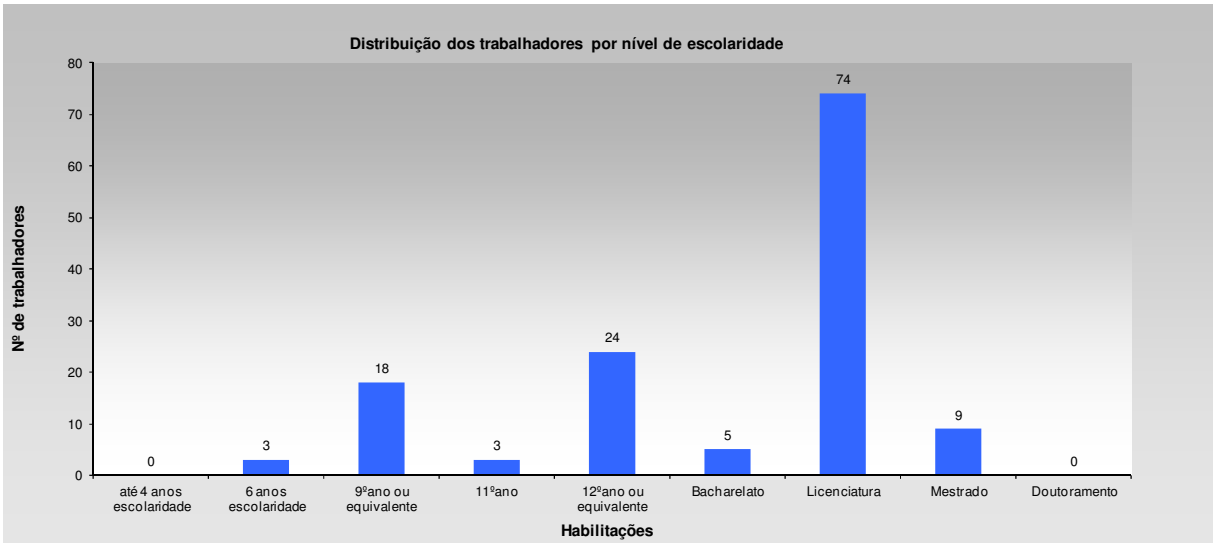
As classes de referência situam-se entre os 20 até 24 anos de antiguidade e os 25 até aos 29 anos de antiguidade, ambas com 28 trabalhadores que correspondem a uma representação de 20.8% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 5 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 4 trabalhadores com antiguidade inferior a 5 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	0	4	4
De 5-9 anos	2	5	7
De 10-14 anos	5	8	13
De 15-19 anos	6	10	16
De 20-24 anos	5	23	28
De 25 -29 anos	9	19	28
De 30-34 anos	4	15	19
De 35-39 anos	5	10	15
40 ou mais anos	3	2	5
Total	**39**	**96**	**135**

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, 9 trabalhadores são detentores do grau académico de Mestre (6.7%), 74 trabalhadores detém uma Licenciatura (54.5%), 5 colaboradores têm o grau de bacharelato (3.7%), 24 são trabalhadores com o 12 º ano ou equivalente (17.7%), 3 têm o 11º ano (2.2%), 18 colaboradores têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (13.3%) e 3 trabalhadores (2.2%) detém 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 2015, a um número de saídas de trabalhadores superior ao registo de entradas, em cerca de 2 trabalhadores.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **15** colaboradores:

3 colaboradores admitidos por mobilidade interna na categoria (2 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico),

3 trabalhadores regressaram ao lugar de origem após mobilidade interna noutros organismos (2 Técnicos Superiores e 1 Técnico de Informática)

1 Dirigente Intermédio de 1º grau nomeado em regime de substituição,

5 trabalhadores nomeados em Comissão de Serviço (2 Vice-Presidentes, 2 Secretários Técnicos e 1 Vogal não executivo afeto ao POR Lisboa 2020),

3 Técnicos Superiores que regressaram por terem cessado Comissões de Serviço.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores, regista-se um total de **17** saídas:

1 Dirigente Superior de 1º grau e **1** Dirigente Superior de 2º grau cessaram a Comissão de Serviço,

1 Dirigente Intermédio de 1º grau aposentou-se,

1 Dirigente Intermédio de 2º grau solicitou a cessação o regime de substituição,

6 colaboradores saíram por mobilidade interna na categoria (5 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico,

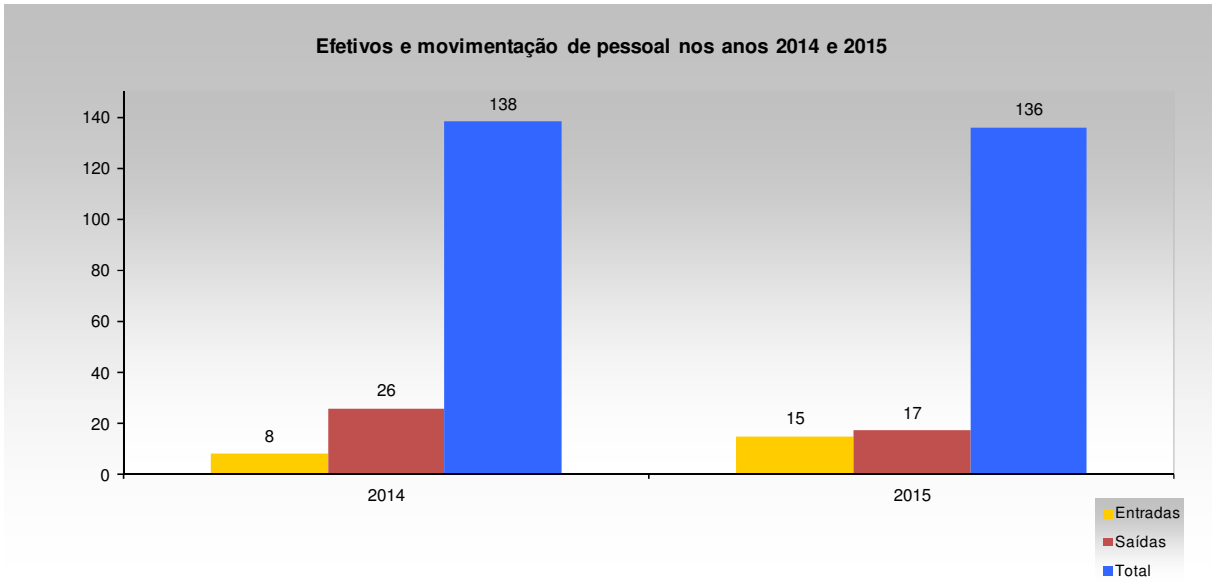
2 Técnicos Superiores foram nomeados em Comissão de Serviço,

1 Assistente Técnico e **1** Especialista de Informática saíram por Procedimento concursal (Período Experimental),

1 Assistente Técnico saiu por cedência e

2 Técnicos Superiores cessaram a mobilidade interna na categoria

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 2015 (-2 trabalhadores) em relação ao ano 2014 (-18 trabalhadores). Note-se que no ano anterior saíram 12 colaboradores por via da aposentação.



6. ABSENTISMO

O ano de 2015, com 2.137 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número superior ao apurado em 2014 (1.774 dias de ausência).

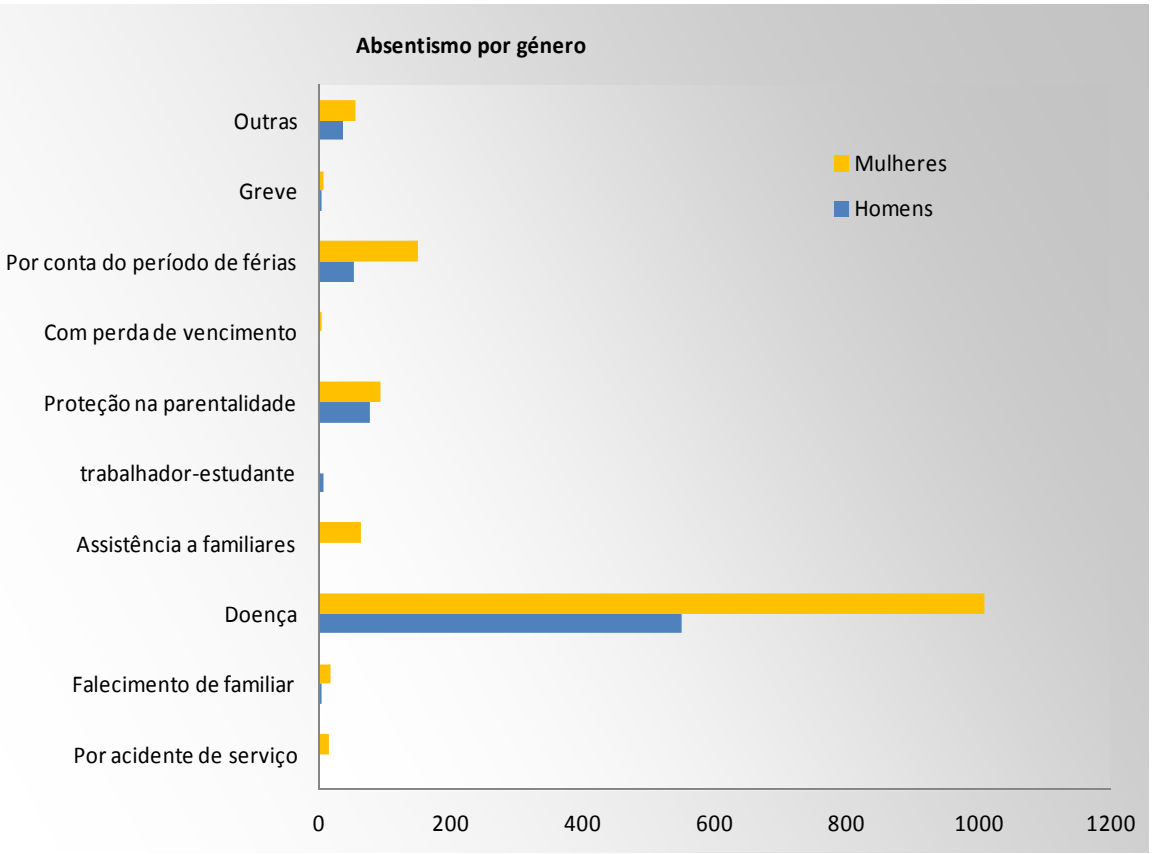
As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de doença (1.559 dias), segue-se o nº de faltas por conta do período de férias (200 dias) e o número de faltas por proteção na parentalidade (169 dias).

Motivos de ausência	Total
Doença	1559,0
Por conta do peírodo de férias	200,5
Proteção na parentalidade	169,0
Assistência a familiares	64,0
Por acidente de serviço ou doença profissional	14,0
Falecimento de familiar	21,0
Trabalhador Estudante	6,0
Greve	10,0
Com perda de vencimento	3,0
Outras	91,0
Total	**2137,5**

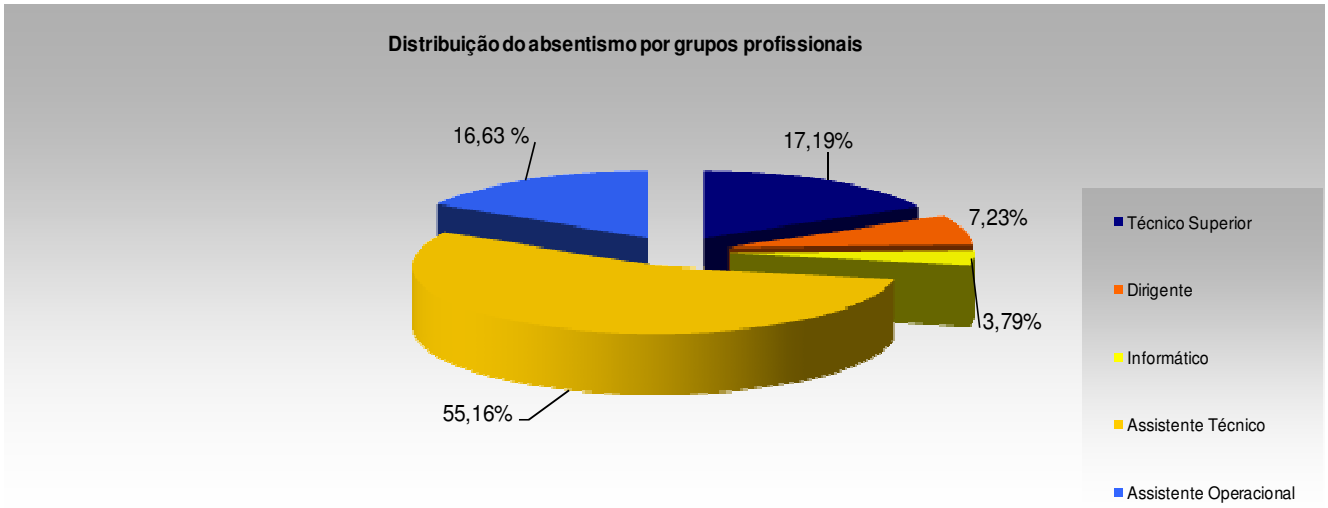
(v) N.º de faltas em dias úteis

Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (1407.5 dias) em relação às registadas no género masculino (730

dias), excetuam-se as ausências de trabalhador-estudante (considerando que é 1 trabalhador do género masculino que detêm esse estatuto).Em média, uma trabalhadora do género feminino faltou 14.6 dias por ano e um trabalhador do género masculino faltou 18.7dias/ano. Em ambos os géneros, prevalecem as ausências por doença.

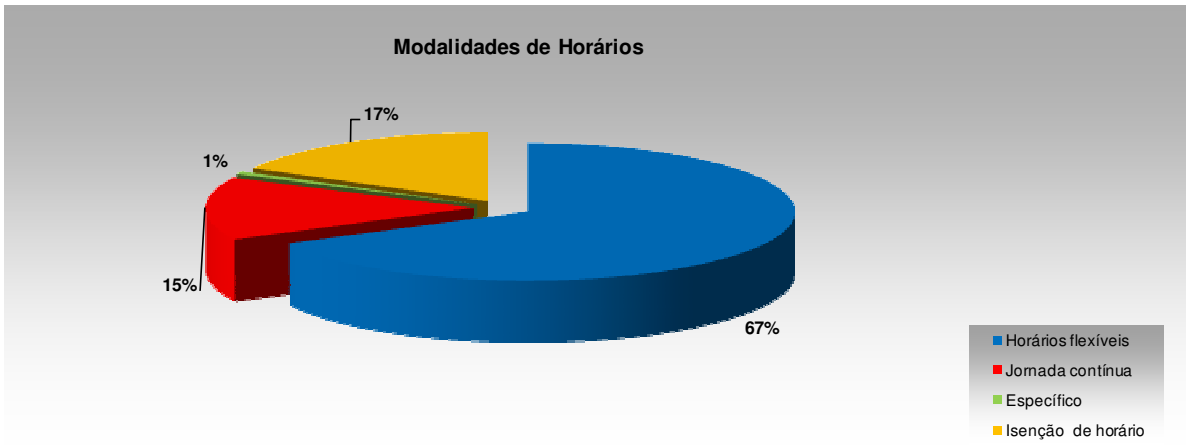


O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de Assistente Técnico (incluindo as carreiras não revistas de Vigilantes da Natureza) com um total de 1179 dias de ausência, seguido do grupo de Técnico Superior com 367.5 dias (grupos profissionais dominantes). Em termos médios, um Técnico Superior faltou 5.74 dias/ano e um Assistente Técnico 31 dias/ano.



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).



(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 2015 ascende a 3.418 mil euros. Verifica-se que 91.1% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 3.4% e 4.0% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.5% e os outros encargos com pessoal 0.4%.

Encargos com pessoal	valor (euros)
Remuneração base	3.139.427,49 €
Suplementos Remuneratórios	116.104,11 €
Prestações Sociais	135.940,15 €
Beneficios Sociais	14.799,36 €
Outros encargos com pessoal	11.041,50 €
TOTAL	**3.417.312,61 €**

(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.

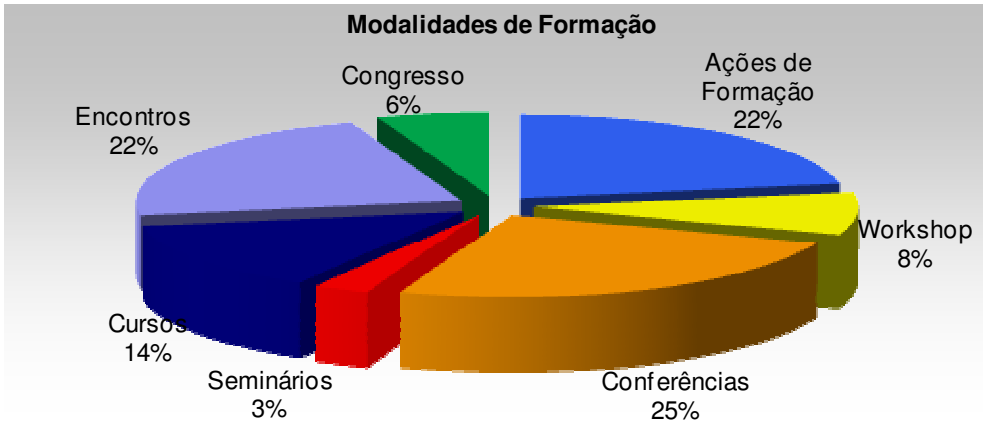
(viii) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição.

9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano 2015, atendendo às restrições orçamentais, decorrentes das limitações financeiras impostas aos Organismos da Administração Pública 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 36 modalidades de formação, que respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades dos Serviços.

Relativamente à modalidade de Formação, foram proporcionadas inscrições em 8 ações de formação e facultada a participação em 9 conferências, 8 encontros, 5 cursos, 3 *workshop*, 1 seminário e 2 congressos, tal como se ilustra na figura que se segue

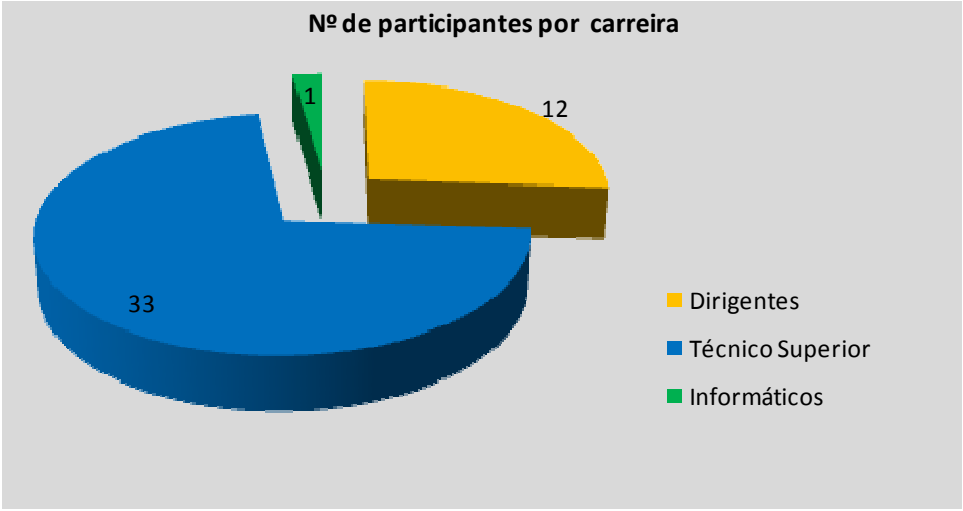


As ações de formação realizadas envolveram 77 participações (ix) para um volume de formação de 973.5 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 46 trabalhadores/participantes (x).

(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 que registou maior número de participantes em ações de formação foi o grupo de Técnicos Superiores com 33 participantes (grupo profissional dominante), seguido dos Dirigentes com 12 participantes e 1 trabalhador do grupo de Informática. Não se verificou nenhum participante das carreiras de Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



Constata-se que 34 das modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas, e apenas 2 cursos de formação, registaram uma duração superior a 30 horas.

Todas decorreram na modalidade de formação contínua, em horário laboral e em regime presencial, exceto 1 curso que decorreu em regime misto/*blended learning.*

Foram despendidos em Formação um total de 4 436.60€ para custear o encargo com 14 modalidades de ações externas, sendo que 1757.79€ foram suportados pela assistência técnica do PORLisboa 2020 e os restantes 2660.81€ suportados pelo orçamento de funcionamento (engloba o montante de 168.31€ que diz respeito a despesas de deslocação). As restantes 22 modalidades de formação foram gratuitas.

Face ao ano anterior, verifica-se um aumento do nº de ações, nº de participações e do volume de formação.

Relativamente aos encargos financeiros, assiste-se a um acréscimo na despesa realizada com formação, contudo, manteve-se a tendência dos anos anteriores de privilegiar a inscrição em ações externas, preferencialmente, gratuitas. Note-se que, desde o ano 2010, a Formação não tem um projeto de investimento associado.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2013 até 2015.

	ANOS		
	2013	**2014**	**2015**
Nº DE ACÇÕES	28	25	36
Nº DE PARTICIPAÇÕES	183	59	77
Nº DE PARTICIPANTES	145	45	46
VOLUME DE FORMAÇÃO	954	408	973,5
DESPESA (EUROS)	**330,00**	**903,00**	**4.438,60**

10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL