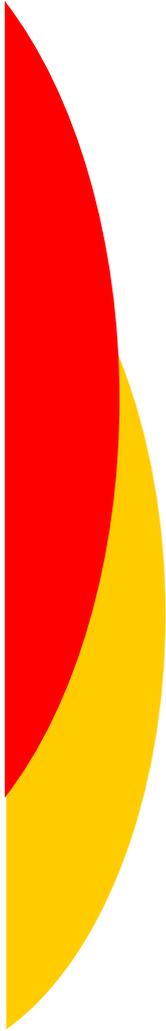
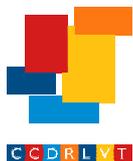


CCDR LVT



Balanço Social 2012



ÍNDICE

	Pag.
Introdução	2
Identificação do Organismo	3
Painel de Indicadores de Gestão	4
1. Caracterização do efetivo global	5
1.1 Efetivos por modalidade de vinculação	5
1.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira	6
1.3 Efetivos segundo o género	6
1.4 Efetivos por estrutura etária	6
1.5 Efetivos por antiguidade	8
1.6 Estrutura habilitacional	9
2. Movimentos de Pessoal	9
3. Postos de Trabalho previstos e não ocupados	10
4. Alteração do posicionamento remuneratório	11
5. Absentismo	11
6. Regime de horário	13
7. Encargos com pessoal	13
8. Ações de Formação Profissional	14
9. Anexos do Balanço Social	18



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 2012, 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.



Identificação do Organismo

1. **Designação:** COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO (CCDR-LVT)
2. **Sede:** LISBOA
Morada: Rua Artilharia Um, nº 33 1269-145 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 e de desenvolvimento regional ao nível das respetivas áreas geográficas de atuação, e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.
5. **Número de Pessoas ao Serviço:** Em 31 de Dezembro de 2012 – 178
6. **Natureza Jurídica :** Serviço periférico da administração direta do Estado, no âmbito do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (MAMAOT), dotado de autonomia administrativa e financeira.
7. **Diplomas Orgânicos:** Decreto-Lei nº 7/2012, de 17 de janeiro, Decreto-Lei nº 228/2012 de 25 de outubro, Portaria nº 528/2007 de 30 de abril e Despacho nº 12 166/2007, de 19 de junho.

Painel de Indicadores de gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	14,1%
Leque etário	Idade trabalhador mais velho – idade trabalhador mais novo	40 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efetivos} \times 100$	30,4%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	71,4%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	28,7%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	60,7%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	47,2%
Taxa de formação superior	$(\text{Total dos efetivos com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	62,4%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	4,5%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	13,5%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	16,3%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de Admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	5,1%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	16,9%
Taxa de absentismo	$\text{Total de dias de ausência} \div [\text{N.º de efetivos} \times \text{Dias trabalháveis do ano (retirados 25 dias de férias)}] \times 100$ Nota: 226 dias trabalháveis em 2012	8,1%

1. Caracterização do efetivo global

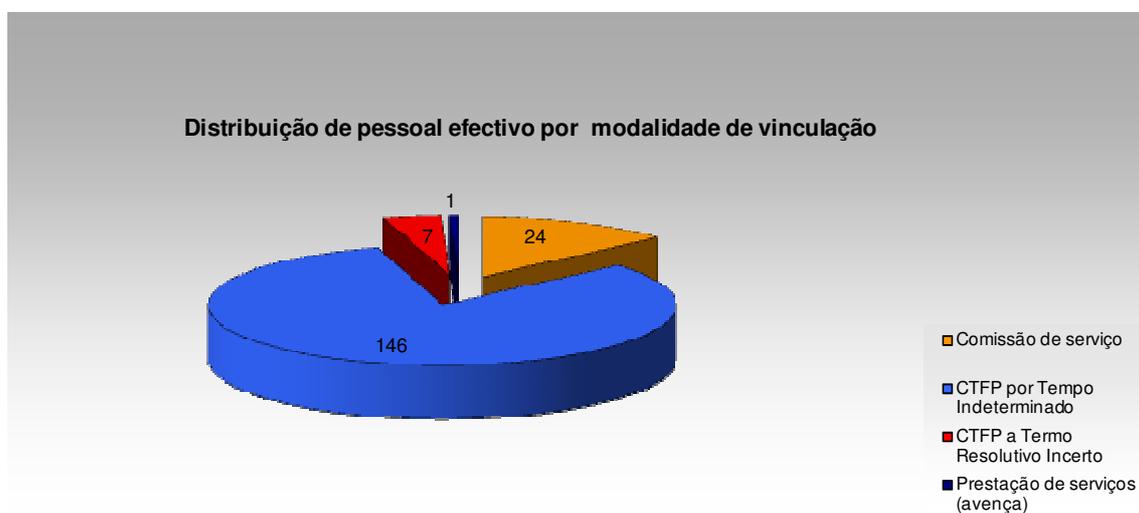
A estrutura orgânica da CCDR-LVT conta com 178 colaboradores a 31 de Dezembro de 2012, distribuídos conforme tabela em abaixo. No ano 2012, a CCDR-LVT integra os 3 Secretários Técnicos e os 2 vogais não executivos da Comissão Diretiva do PORLis (Programa Operacional da Região de Lisboa) no grupo de pessoal Dirigente superior, em conformidade com os dados registados no SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado).

Grupo/Cargo/carreira	Total
Dirigente superior	8
Dirigente intermédio	16
Técnico Superior	84
Assistente Técnico (i)	56
Assistente Operacional	8
Informático	6
TOTAL	178

(i) inclui as carreiras não revistas de vigilantes da natureza e de fiscal técnico de obras

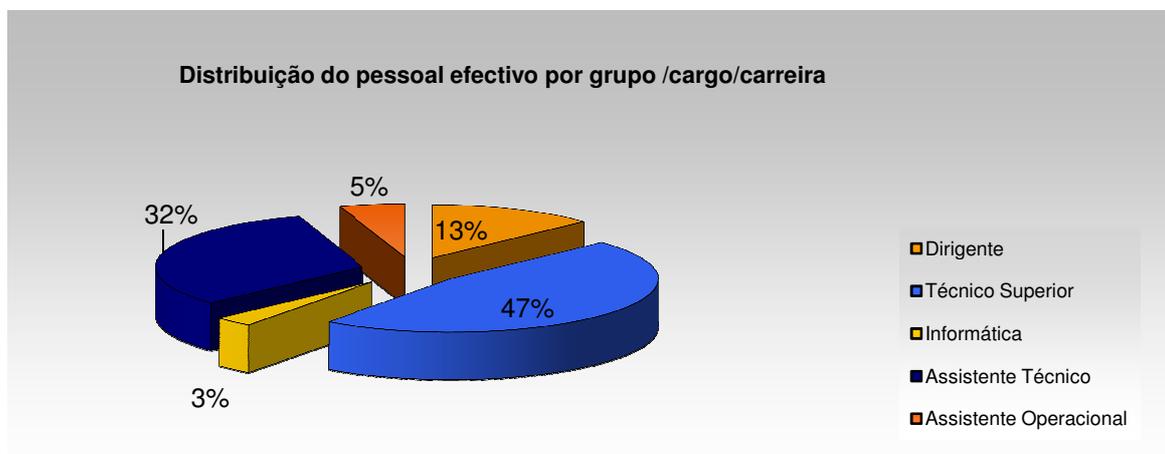
1.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 178 colaboradores em funções, verifica-se que cerca de 82% (146 trabalhadores) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 13,5% (24 cargos dirigentes) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 7 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (4%) e 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços (0,6%).



1.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal técnico superior (84 trabalhadores) e nos assistentes técnicos (56 trabalhadores).



1.3 Efetivos segundo o género

Da análise dos dados de distribuição de efetivos por sexos, mantém-se a tendência dos anos anteriores, na medida em que continua a verificar-se uma predominância do género feminino no universo dos efetivos (127 trabalhadores) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de pessoal de informática (4 homens e 2 mulheres). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 71,4% e de masculinização de 28,7%.

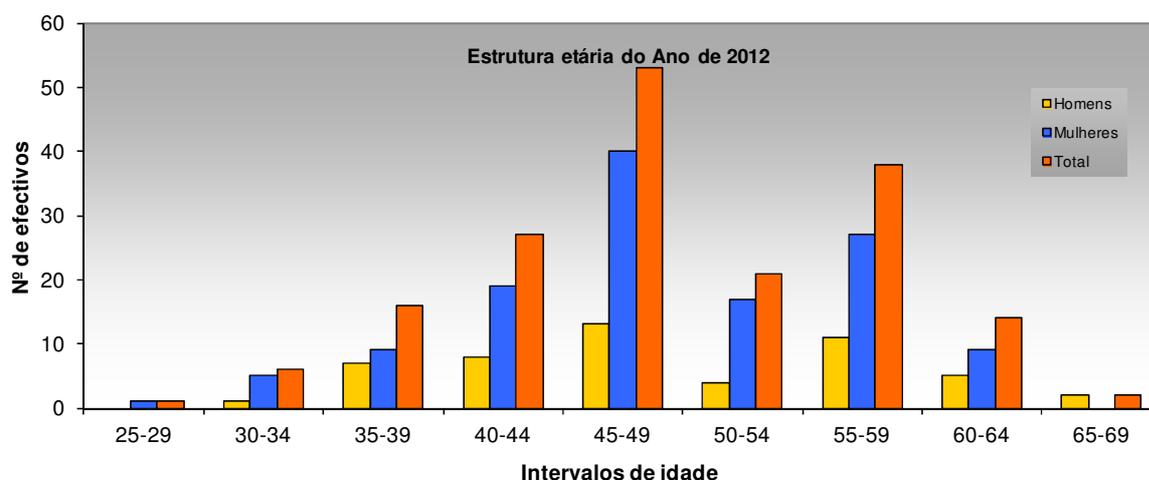
Anos	2010	2011	2012
Mulheres	133	139	127
Homens	65	60	51
Total	198	199	178

1.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2012, verifica-se que a classe etária com maior n.º de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [45-49] anos com 53 colaboradores, o que corresponde a 29,8% do total de trabalhadores da CCDR-LVT; existe apenas 1 trabalhador com idade inferior a 29 anos e 1.12% do total de efetivos (2 trabalhadores) com idade compreendida entre os 65-69 anos.

O leque etário (i) é de 40 anos e a taxa de envelhecimento (ii) situa-se em cerca de 30.3%, assistindo-se a um aumento desde 2010.

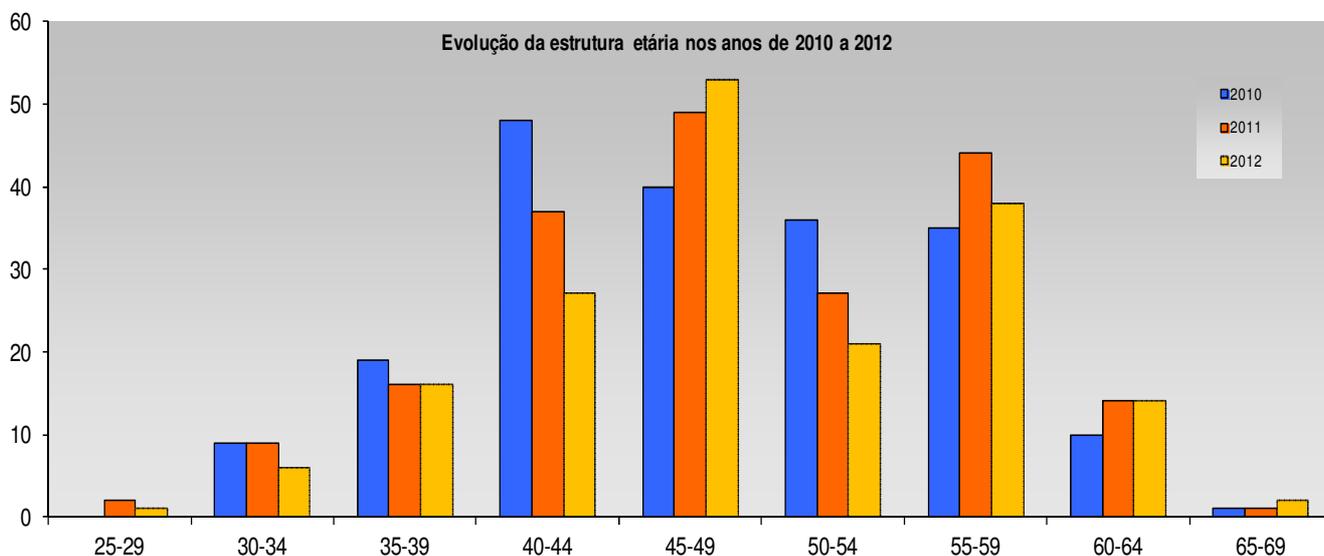
Quanto à estrutura etária por género, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos 65-69 anos em que os dois trabalhadores são do género masculino.



Comparativamente aos anos anteriores, a análise do gráfico abaixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores na classe modal entre os [45-49] anos (4 trabalhadores), e no intervalo entre os [65-69]anos (1 trabalhador). Nas classes modais entre os [30-34]anos, [40-44] anos, [50-54]anos e [55-59] anos registou-se uma diminuição do número de trabalhadores.

(i) Idade trabalhador mais velho- idade trabalhador mais novo

(ii) Σ Efetivos de idade igual ou superior a 55 anos/ total de efetivos



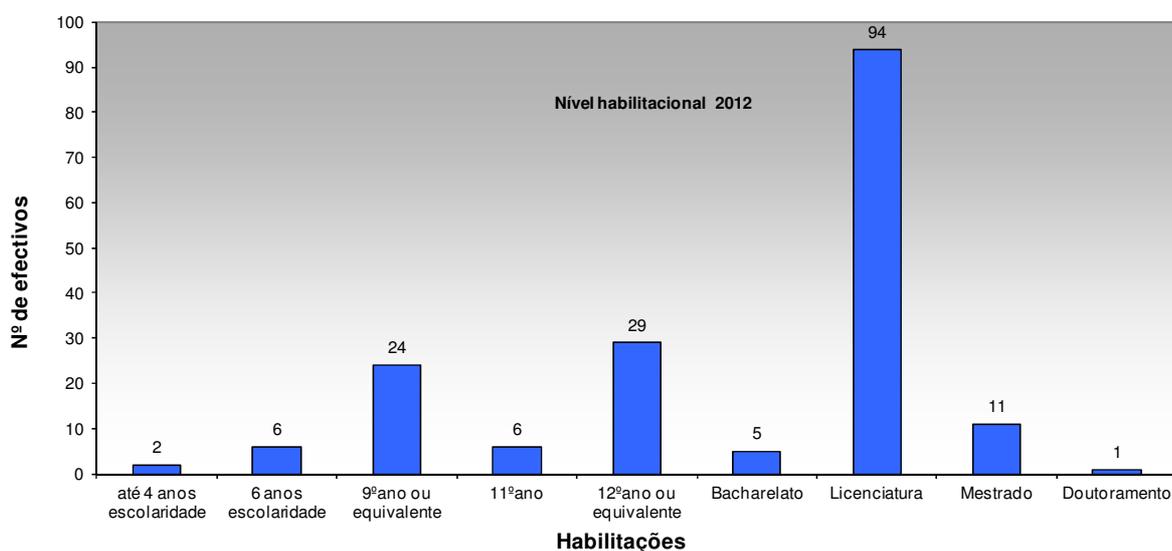
1.5 Efetivos por antiguidade

A classe de referência situa-se entre os 20 e 24 anos de antiguidade, com uma representação de 19,2% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 27 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 35 anos.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	6	6	12
De 5-9 anos	0	5	5
De 10 até 14 anos	8	11	19
De 15 até 19 anos	8	23	31
De 20 até 24 anos	7	27	34
De 25 até 29 anos	6	19	25
De 30 até 34 anos	7	17	24
De 35 até 39 anos	6	17	23
40 ou mais anos	2	2	4

1.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, 1 trabalhador é detentor do grau académico de Doutoramento, 11 do grau académico de Mestre, 94 trabalhadores detêm uma Licenciatura (52,8%), 5 colaboradores têm o grau de bacharelato (2,8%), 29 são trabalhadores com o 12º ano ou equivalente (16,2%), 6 têm o 11º ano (3,4%), 24 colaboradores têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (13,4%) e 8 trabalhadores (4,4%) detêm um nível de escolaridade inferior ou igual a 6 anos de escolaridade.



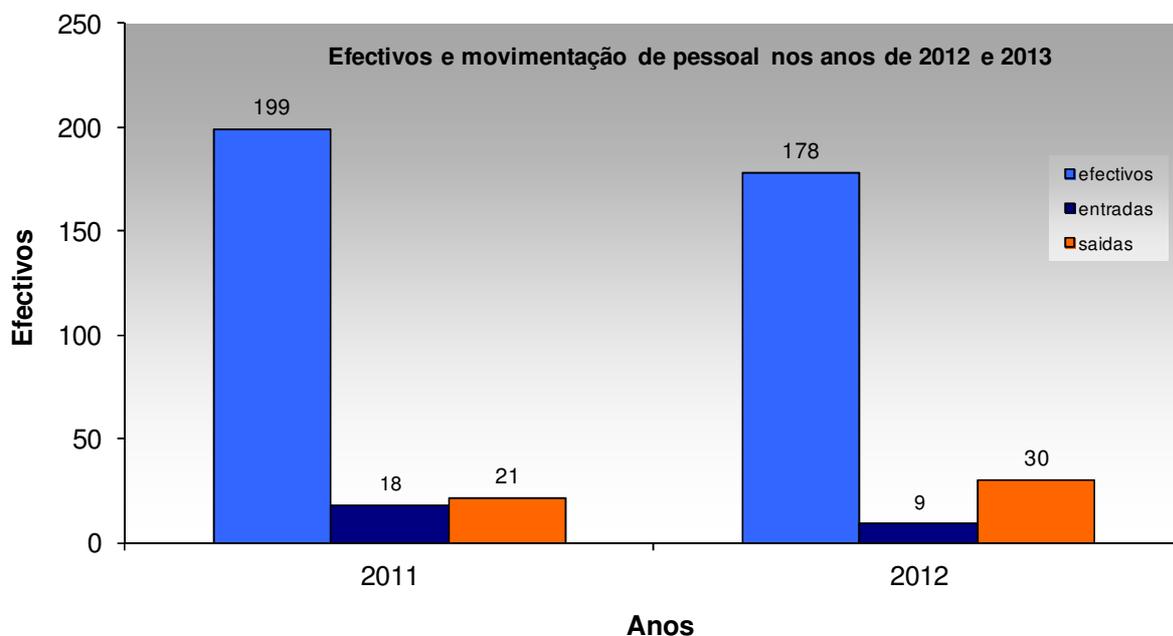
2. Movimentos de pessoal

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2012, a um número de saídas de trabalhadores superior ao registo de entradas, em cerca de 21 trabalhadores.

No que respeita a admissões e regressos, foram contabilizados 9 colaboradores, dos quais 5 são dirigentes em comissão de serviço, 3 são técnicos superiores e 1 é assistente técnico.

Relativamente às saídas de trabalhadores, regista-se um total de 30 saídas, sendo que 9 dizem respeito a trabalhadores que cessaram a comissão de serviço, 7 colaboradores saíram por mobilidade interna, 2 correspondem a trabalhadores que terminaram a mobilidade interna, 8 são aposentações, 3 respeitam a trabalhadores que saíram por via de procedimentos concursais e 1 por licença de longa duração.

Comparativamente com o ano anterior, verificou-se uma diminuição nas entradas e um acréscimo nas saídas, que resultou num menor nº de trabalhadores.



3. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Dos 30 postos de trabalho previstos e não ocupados, 4 destinavam-se a dirigentes intermédios, 10 a técnicos superiores, 12 a assistentes técnicos e vigilantes da natureza e 4 a assistentes operacionais. Contudo, a CCDRLVT viu-se impossibilitada ocupar os postos de trabalho supra referidos de acordo com a seguinte ordem de razões:

- Com a aprovação do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado (PREMAC) dá-se início ao processo de racionalização e redução de estruturas da Administração Central do Estado, tendo em vista a promoção de uma melhor utilização dos recursos humanos e redução de pelo menos 15% do número de cargos dirigentes de nível intermédio;
- No âmbito do citado processo, as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional são objeto de reestruturação;
- Publicado o Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, o qual define o modelo organizacional das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, aguardou-se pela necessária publicitação da

Portaria que define a estrutura nuclear, bem como as competências das respetivas unidades orgânicas das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional. Estes factos porque essenciais para se proceder à reestruturação da CCDRLVT inquinaram a abertura de procedimentos concursais planeados até final do ano 2012;

- Por outro lado, foram assumidos compromissos de redução de efetivos pela CCDRLVT no âmbito da RCM nº 22/2012 o que naturalmente implicou a impossibilidade de recrutamento de alguns dos postos de trabalho planeados;

- Quanto à abertura de procedimento concursal relativo a 1 posto de trabalho, nos termos do nº 6 do artigo 6º da LVCR (Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), mostrou-se inviabilizada por se encontrar dependente da publicação do Despacho do Ministro do Estado e das Finanças, a fixar o nº de trabalhadores a recrutar, de entre os que não têm relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

4. Alteração de situação dos trabalhadores

No que respeita às mudanças de situação profissional em 2012, foram contabilizadas 2 mudanças de situação dos trabalhadores por consolidação da mobilidade na categoria (2 técnicos superiores).

5. Absentismo

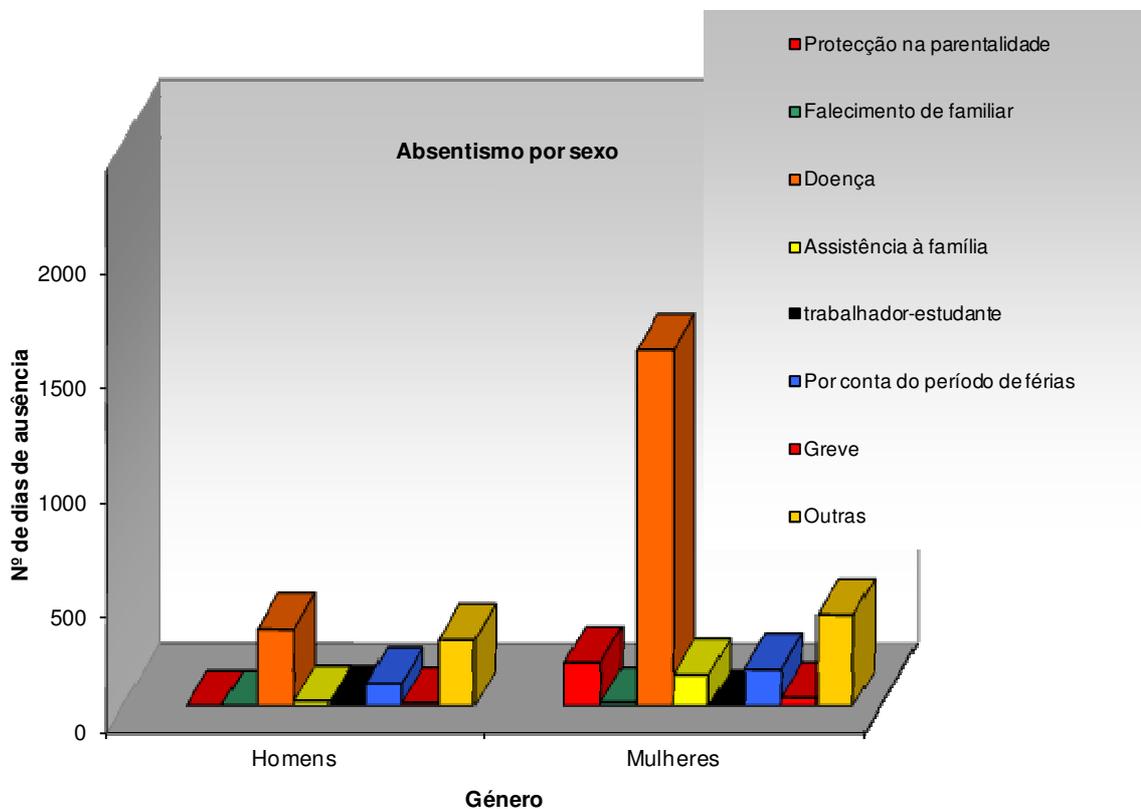
O ano de 2012, com 3.269 dias de ausência ao trabalho (i), caracterizou-se por apresentar um número superior ao apurado em 2011 (3.231 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de doença (1.887 dias) e as faltas por licença (597 dias, integradas nas “outras” ausências); segue-se o nº de falta por conta do período de férias (260 dias) e o número de faltas por proteção na parentalidade (191 dias).

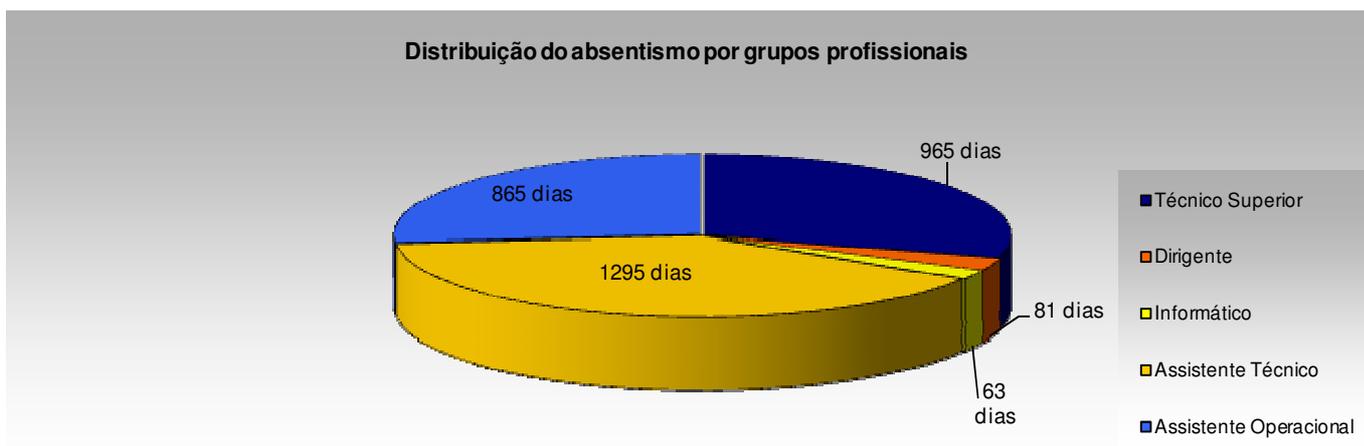
(i) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Protecção na parentalidade	191
Falecimento de familiar	15
Doença	1887
Assistência a familiares	159
Trabalhador-estudante	20
Por conta do período de férias	260
Greve	50
Outras	687
TOTAL	3269

Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (2.491 dias) em relação às registadas no género masculino (778 dias), excetuam-se as ausências de trabalhador-estudante, considerando que são apenas trabalhadores do género masculino que detêm esse estatuto. Em média, uma trabalhadora do sexo feminino faltou 20 dias/ano e um trabalhador do género masculino faltou 15 dias/ano. Em ambos os géneros, prevalecem as ausências por doença.

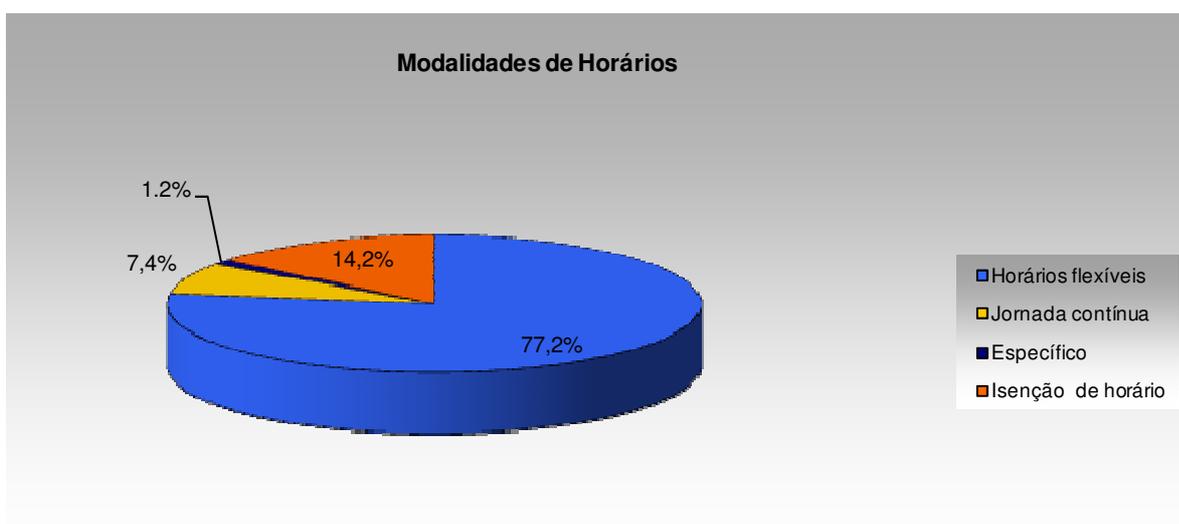


O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de assistente técnico (incluindo as carreiras não revistas de vigilantes da natureza e de fiscal técnico de obras) com um valor de 1.295 dias de ausência, seguido do técnico superior com 965 dias (grupos profissionais dominantes). Em termos médios, um assistente técnico faltou 23 dias/ano e um técnico superior 11 dias/ano.



6. Regime de horário

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDR-LVT (i), resulta a clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível (137), seguido do pessoal com isenção de horário (25), com jornada contínua (13) e com horário específico (2).



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

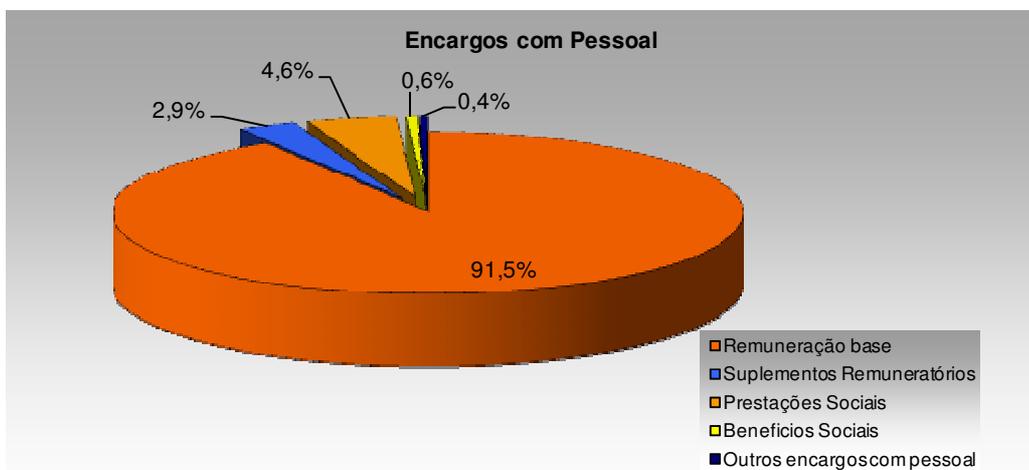
7. Encargos com pessoal

Comparativamente ao ano anterior, o total de encargos com o pessoal durante o ano de 2012 ascende a 4.022 mil euros, inferior em 887 mil euros em relação ao total do ano 2011.

Verifica-se que 91.5% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (ii) e os encargos com prestações sociais (iii), respetivamente, 2.9% e 4.6% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0,6% e os outros encargos sociais 0.4%.

(ii) 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.

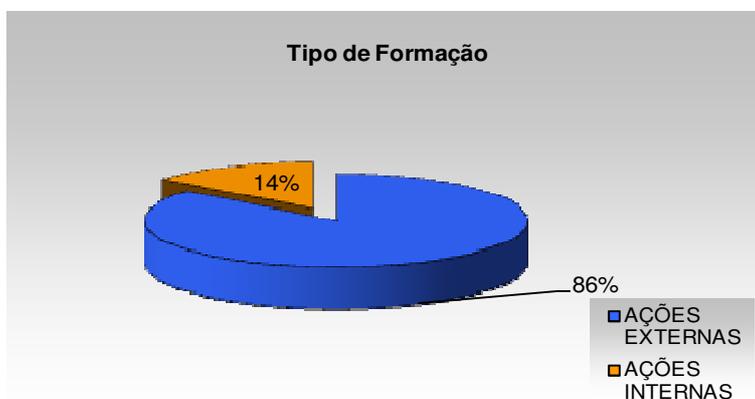
(iii) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição



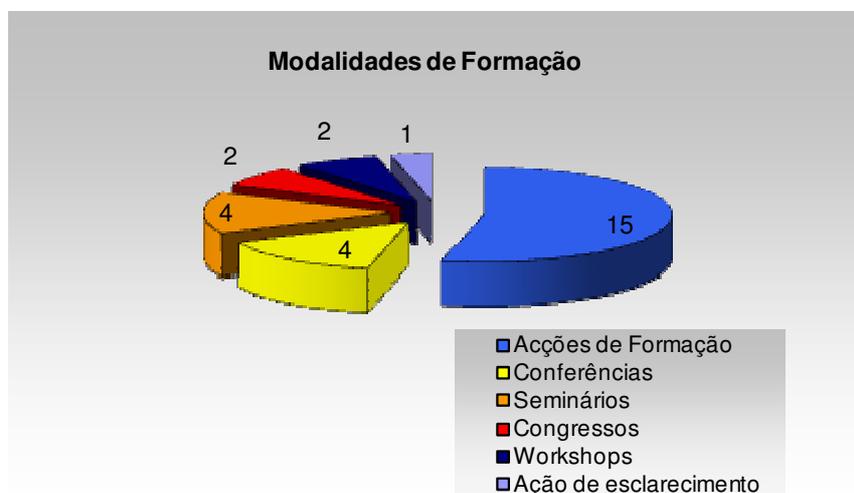
Remuneração base	3.679.618,41
Suplementos Remuneratórios	116.823,88
Prestações Sociais	185.990,13
Benefícios Sociais	23.209,96
Outros encargos com pessoal	16.211,22

8. Ações de formação profissional

No ano de 2012, a CCDR-LVT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência de 28 modalidades de formação, das quais 4 foram organizadas internamente, correspondendo 2 a ações integradas no seu Plano de Formação, 1 à ação de esclarecimento sobre uma aplicação Informática para o Programa Equipamentos Urbanos e 1 à ação de formação sobre emissão de poluentes para a atmosfera. As restantes 24 modalidades de formação respeitaram a formação externa, em resultado de necessidades dos Serviços.



Relativamente à modalidade de Formação, foram proporcionadas inscrições em 15 ações de formação e facultada a participação em 4 conferências, 4 seminários, 2 workshops, 2 congressos e 1 ação de esclarecimento.

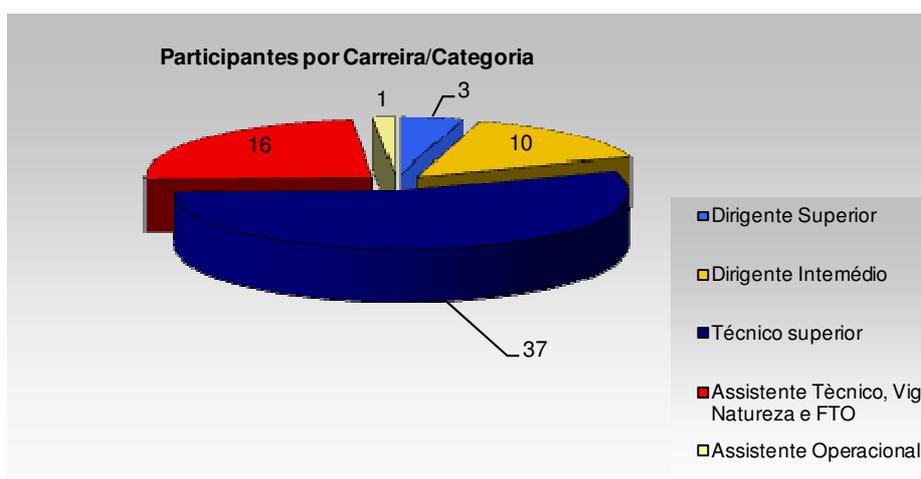


As ações de formação realizadas envolveram 82 participações (i) para um volume de formação de 545 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 67 trabalhadores (ii). Assim sendo, constata-se que 67 trabalhadores assistiram, pelo menos, a uma ação de formação, durante o ano de 2012.

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 37 participantes, seguido do grupo de assistente técnico (incluindo as carreiras não revistas de vigilantes da natureza e de fiscal técnico de obras) com 16 participantes (grupos profissionais dominantes).

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

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



Constata-se que as 28 modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas.

Face ao ano anterior, verifica-se uma diminuição do nº de participações e uma redução no volume de formação. Tal facto decorreu, por um lado, porque no ano 2011, foi organizada uma ação de formação que envolveu a

quase totalidade dos trabalhadores da CCDR-LVT e, por outro, pela predominância, em 2012, de ações de formação de curta duração

Relativamente aos encargos financeiros com a Formação, constata-se uma diminuição significativa da despesa efetiva com formação interna na sequência das restrições orçamentais, decorrentes, das limitações financeiras impostas aos Organismos da Administração Pública. Privilegiaram-se, as ações de formação internas, com recurso aos ativos humanos disponíveis na CCDR-LVT e a inscrição em ações externas, preferencialmente, gratuitas, pelo que apenas foram despendidos em Formação um total de 195.03€ suportado pelo orçamento de funcionamento, para custear o encargo com 4 modalidades de ações externas.

No seguimento do referido, os valores do quadro seguinte refletem a evolução da Formação de 2010 a 2012.

	ANOS			Taxas de variação 2011-2012(%)
	2010	2011	2012	
Nº DE AÇÕES	39	28	28	0,0
Nº DE PARTICIPAÇÕES	198	393	82	-79,1
VOLUME DE FORMAÇÃO	3314	2577	545	-78,9
DESPESA (EUROS)	18873,41 (*)	1.440,00	195,03	-86,5

(*)Projeto PIDDAC



Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo

9. Anexos do Balanço Social