CCDRLVT

Balanço Social 2010

ÍNDICE

	Pag.
Introdução	**2**
Identificação do Organismo	**3**
Painel de indicadores de Gestão	**4**
1. Caracterização do efectivo global	**5**
1.1 Efectivos por modalidade de vinculação	5
1.2 Efectivos por grupo profissional/cargo/carreira	5
1.3 Efectivos segundo o sexo	6
1.4 Efectivos por estrutura etária	7
1.5 Efectivos 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	**12**
6. Regime de horário	**14**
7. Encargos com pessoal	**14**
8. Acções de Formação Profissional	**15**
9. Nível de Satisfação dos colaboradores	**19**
10. Anexos do Balanço Social	**21**

Introdução

O Balanço Social da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa (CCDRLVT), 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.

Este documento visa sintetizar, de uma forma clara, a evolução verificada na CCDRLVT ao longo do ano 2010, evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, directamente relacionados com o funcionamento do organismo, no que concerne às áreas dos recursos humanos e financeiros.

A análise dos dados facultados por este instrumento de gestão, permite uma avaliação sobre a estratégia a adoptar relativamente ao desempenho social e desenvolvimento do capital humano. 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 seus objectivos.

Pretende-se com este documento, situar a CCDRLVT no seu contexto humano e social para que possa servir de instrumento de apoio à tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos

IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

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

2. **Sede: LISBOA**

   2.1 Morada Rua Artilharia Um, n.º 33 – 1269-145 LISBOA
   2.2 Telefone 213 837 100
   2.3 Fax 213 831 292
   2.4 E-mail geral@ccdr-lvt.pt

3. **Número de Pessoa Colectiva – 600 076 849**

4. **Missão do Organismo** – A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, abreviadamente designada por CCDRLVT, constitui o mais abrangente organismo da administração desconcentrada do Estado, com a primordial atribuição de promover a integração entre desenvolvimento regional e local, ordenamento do território e ambiente. Por outro lado, constitui uma importante alavanca de concertação entre a administração central e a administração local, bem como de ligação nível regional/nível europeu através da gestão dos Programas Operacionais Regionais e da Cooperação Territorial Europeia

5. **Número de Pessoas ao Serviço**: Em 31 de Dezembro de 2010 – 198

6. **Natureza Jurídica** – Serviço periférico da administração directa do Estado, no âmbito do Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território (MAOT), dotado de autonomia administrativa e financeira.

7. **Diplomas Orgânicos** – Decreto-Lei n.º 134/2007, de 27 de Abril e Portaria n.º 528/2007, de 30 de Abril.

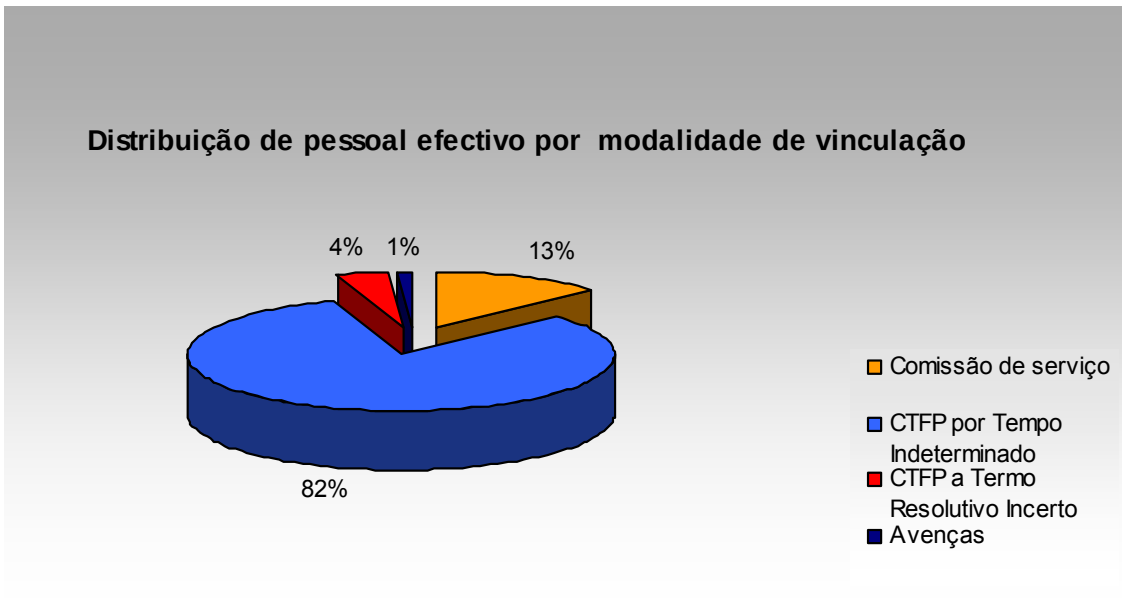
Painel de indicadores de gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	(Total de efectivos - Dirigentes) ÷ Dirigentes	6.61
Leque etário	Trabalhador mais velho – Trabalhador mais novo	35
Taxa de envelhecimento	∑ efectivos idade ≥ 55 ÷ Total de efectivos x 100	23.3
Taxa de Feminização	∑ efectivos do sexo feminino ÷ Total de efectivos x 100	67
Taxa de Masculinização	∑ efectivos do sexo masculino ÷ Total de efectivos x 100	33
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	(Dirigentes + Técnicos Superiores) ÷ Total de efectivos x 100	55.6
Índice de tecnicidade (sentido lato)	Técnicos Superiores ÷ Total de efectivos x 100	42.5
Taxa de formação superior	(Total dos efectivos com Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação + Bacharelato ou Curso Médio) ÷ Total de efectivos x 100	57.6
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	∑ efectivos com escolaridade ≤ 6 anos ÷ Total de efectivos x 100	6.1
Taxa de escolaridade = 9 anos	∑ efectivos com escolaridade = 9 anos ÷ Total de efectivos x 100	14.7
Taxa de escolaridade = 12 anos	∑ efectivos com escolaridade = 12 anos ÷ Total de efectivos x 100	15.7
Índice de admissões	N.º Total de Admissões ÷ Total de efectivos x 100	8.1
Índice de saídas	N.º Total de saídas ÷ Total de efectivos x 100	12.2
Taxa de absentismo	Total de dias de ausência ÷ N.º de efectivos x Dias trabalháveis do ano (retirados 25 dias de férias) x 100	7.9

1. Caracterização do efectivo global

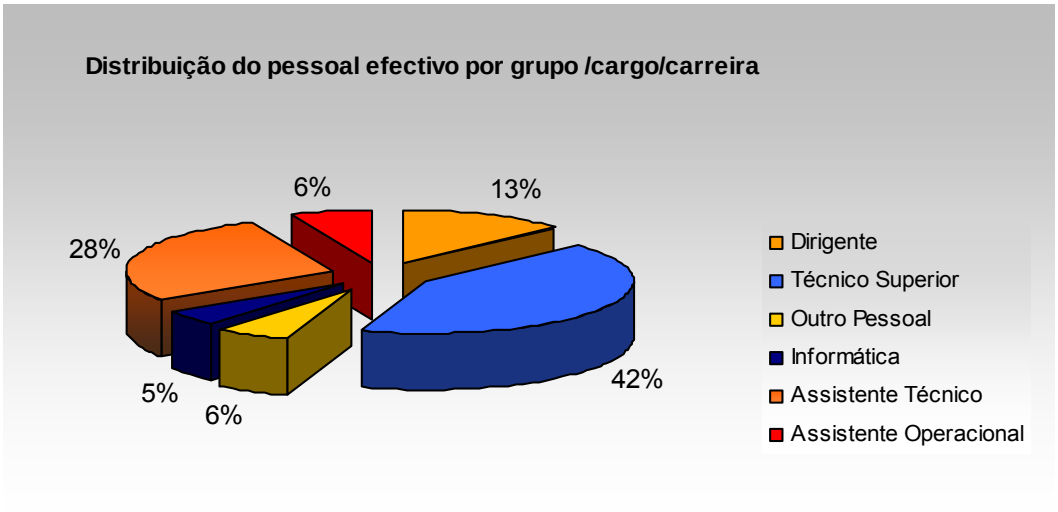
1.1 Efectivos por modalidade de vinculação

Dos 198 trabalhadores em funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo existentes a 31 de Dezembro de 2010, verifica-se que cerca de 82% (163 trabalhadores) tem Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, encontrando-se em regime de comissão de serviço cerca de 13% (26 trabalhadores), 3,6% encontram-se em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo Resolutivo Incerto (7 trabalhadores). Em regime de avença/prestação de serviços encontram-se 2 profissionais liberais (1%).



1.2 Efectivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efectivos por grupos profissionais, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração do maior número de efectivos nos grupos de pessoal técnico superior e nos assistentes técnicos.



Os restantes grupos profissionais, à excepção do técnico superior, revelam na maioria dos casos a tendência que se tem vindo a verificar na sua manutenção.

No que se refere ao índice de enquadramento, que expressa a relação entre o total de efectivos (retirados os dirigentes) e o número de profissionais pertencentes ao pessoal dirigente, verifica-se um decréscimo do valor em 2010 (6.61), relativamente ao total apurado em 2009 (7.95) O apuramento deste resultado vem na sequência do nº de saídas face às entradas de trabalhadores no organismo.

Recursos Humanos	Dirigentes	Total efectivos	Índice de enquadramento
2008	28	266	8.5
2009	23	206	7.95
2010	26	198	6,61

1.3 Efectivos segundo o sexo

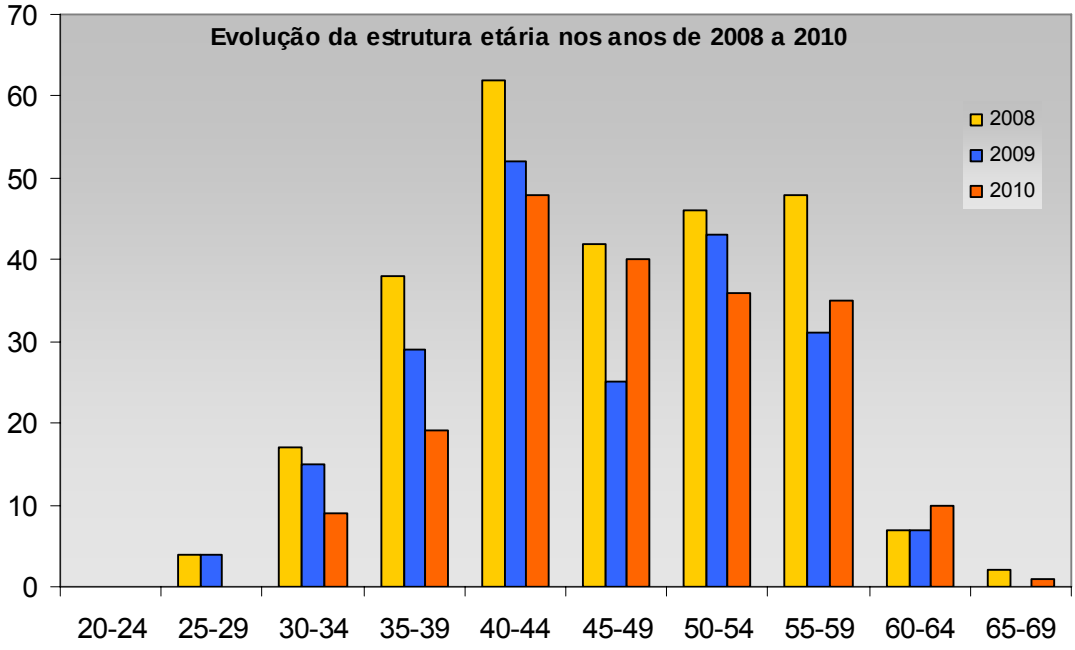
Da análise dos dados por distribuição de efectivos por sexos, continua a verificar-se uma predominância do sexo feminino no universo dos efectivos (133) e, na maioria dos grupos profissionais, à excepção dos grupos de pessoal de informática (7 homens e 2 mulheres).

Anos	2007	2008	2009	2010
Mulheres	233	175	143	133
Homens	157	91	63	65
Total	390	266	206	198

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 67% e de masculinização de 33%, a 31/12/2010.

1.4 Efectivos por estrutura etária

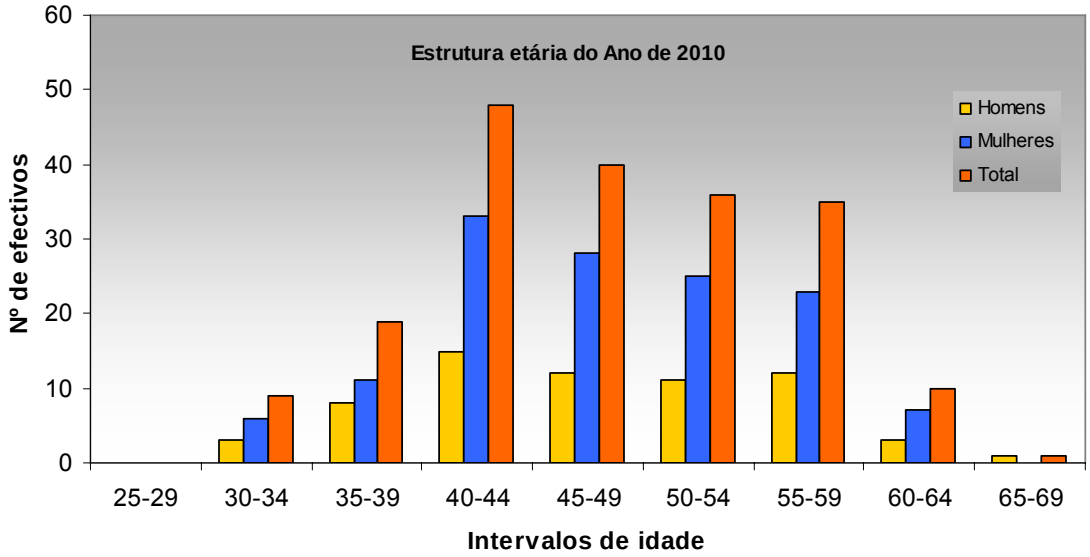
Da análise da estrutura etária por anos, mantém-se a tendência do ano anterior, com maior nº de efectivos na classe modal para o intervalo [40-44], por outro lado existe apenas um trabalhador na faixa etária entre os 65-69 anos. A classe modal entre os 45-49 anos, teve um incremento mais significativo, comparado com anos anteriores, passando de 25 para 40 trabalhadores.



É na faixa etária entre os 40 e os 44 anos, que se verifica o maior número de elementos (48) o que corresponde a 24,3% do total de efectivos da CCDRLVT.

O leque etário, traduz-se na diferença entre o indivíduo mais novo de 30 anos e o mais velho de 65 anos, é de 35 anos.

A taxa de envelhecimento, que consiste no somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, situa-se em cerca de 23.3%.



Em todas as classes modais mantém-se a predominância do nºde mulheres face ao nºde homens, registando-se uma maior diferença no intervalo [40-44] anos (33 mulheres e 19 homens).

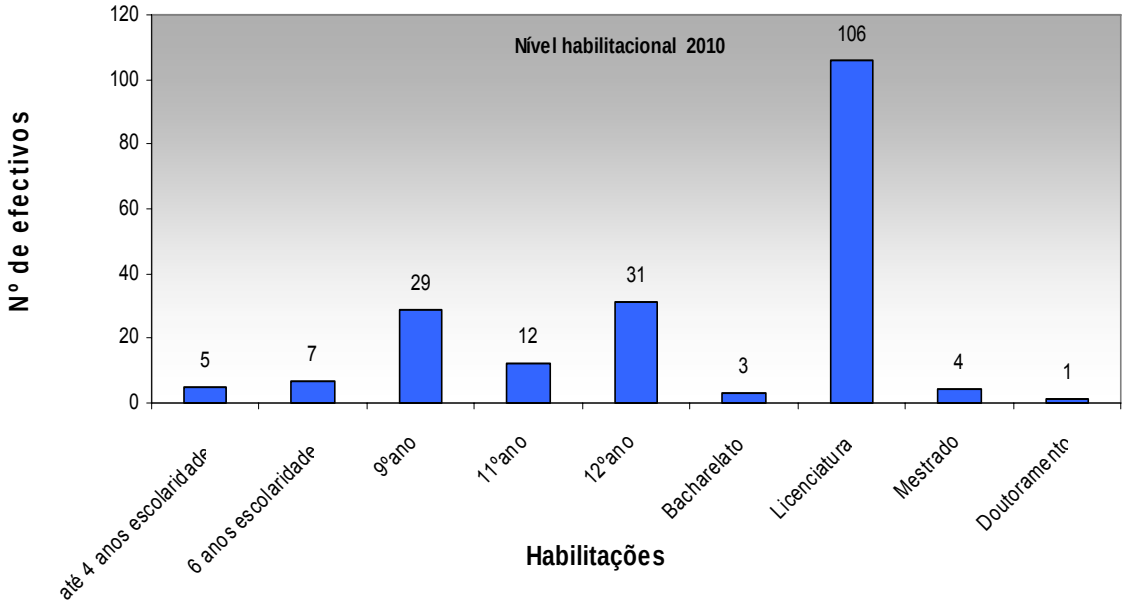
1.5 Efectivos por antiguidade

Relativamente à estrutura de antiguidades, verifica-se que a classe de referência é notoriamente a dos [15-19] anos de antiguidade com uma representação de 21.5% do efectivo total (excluindo os dois prestadores de serviços). Salienta-se ainda a existência de 21 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 35 anos.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	1	8	9
De 5-9 anos	10	8	18
De 10 até 14 anos	7	15	22
De 15 até 19 anos	9	33	42
De 20 até 24 anos	10	19	29
De 25 até 29 anos	8	17	25
De 30 até 34 anos	10	20	30
De 35 até 39 anos	6	13	19
40 ou mais anos	2	0	2

1.6 Estrutura habilitacional

Dos 198 efectivos da CCDRLVT, 106 trabalhadores detém uma licenciatura (53,6%), 29 tem 9 anos de escolaridade (14.7%) e 31 são trabalhadores com o 12 º ano ou equivalente (15.7%)



2. Movimentos de pessoal

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2010, a um saldo negativo de entradas (16) face às saídas (24) de trabalhadores.

Em Dezembro de 2010, a CCDRLVT contava com 198 efectivos, constatando-se um decréscimo de 8 efectivos para período homólogo do ano anterior.

Importa ter em conta, a admissão de 16 trabalhadores, dos quais 6 são dirigentes, em comissão de serviço, 7 técnicos superiores, 1 assistente técnico , 1 assistente operacional e 1 informático.

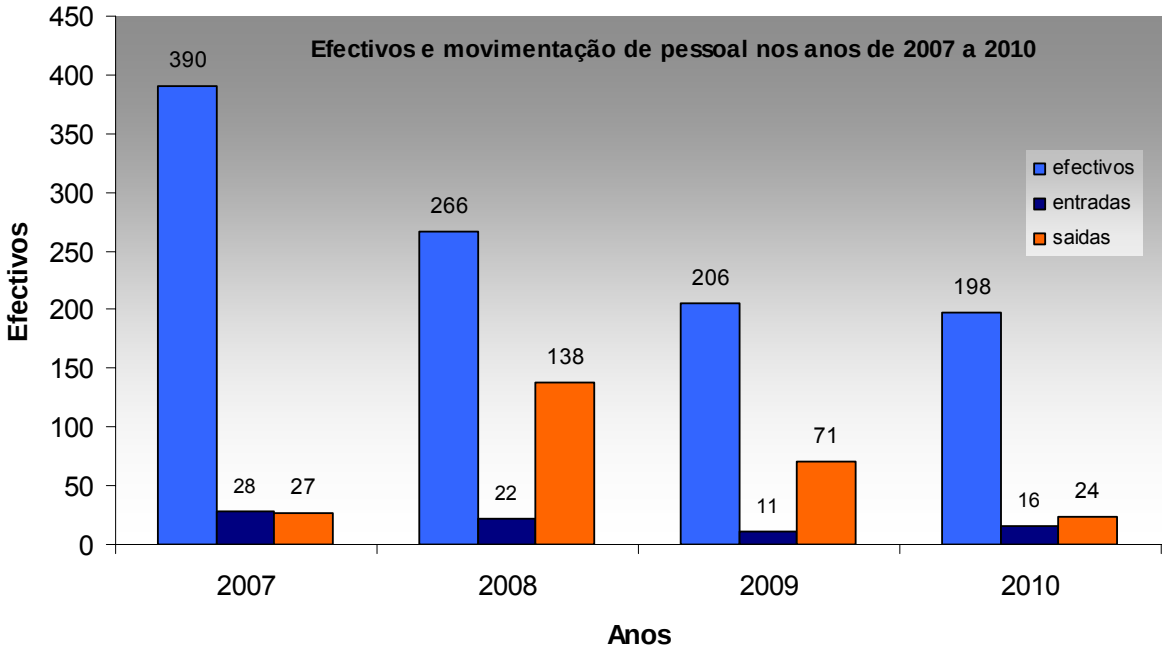
Das 24 saídas, interessa destacar que 5 dizem respeito a trabalhadores nomeados em comissão de serviço e 19 correspondem ao nº de saídas de trabalhadores contratados. Dos trabalhadores

contratados, 1 morreu, 1 terminou a situação de mobilidade interna , 7 aposentaram-se e 10 respeitam a trabalhadores que saíram por: procedimentos concursais (6), cessação da mobilidade (1), cessação da avença (1), por mobilidade especial (1) e por cedência de interesse público (1)

Conclui-se que o movimento de pessoal evidencia um número de saídas superior às entradas, em cerca de 8 efectivos, contudo, face ao ano anterior, nota-se um acréscimo nas entradas e uma diminuição nas saídas.

Índice de admissões: Admissões ÷ efectivos x 100= 8.1%

Índice de saídas: Saídas ÷ efectivos x 100= 12.2%



3. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Dos 21 postos de trabalho previstos e não ocupados, 3 destinavam-se a Dirigentes Intermédios, 14 a técnicos superiores, 2 a assistentes técnicos e 2 para as carreiras não revistas (Vigilantes da natureza).

As razões da não ocupação com os postos de trabalho supra referidos, são as seguintes:

-Foram abertos os procedimentos concursais relativos a 13 postos de trabalho, cujos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, produzirão efeitos no início do ano 2011;

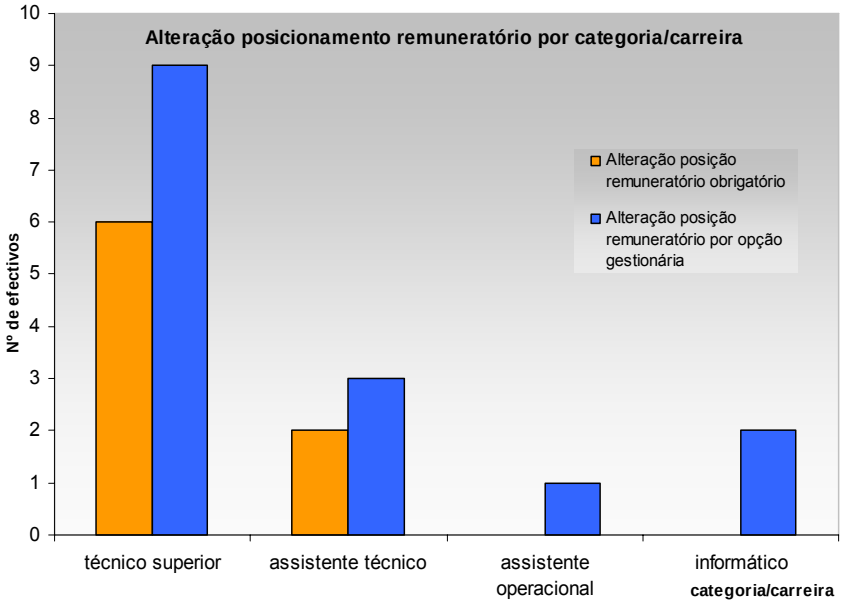
-ficaram desertos os procedimentos concursais referentes a 5 postos de trabalho;

-não obtiveram parecer favorável de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças os pedidos de abertura de procedimentos concursais, relativos a 3 postos de trabalho, nos termos do nº6 do artigo 6º da LVCR (Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

4. Alteração do posicionamento remuneratório

No que respeita às mudanças de situação profissional em 2010, foram contabilizadas 34 mudanças de situação dos trabalhadores, dos quais 8 por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório e 15 por alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária. Destacam-se 7 alterações resultantes de promoções dos trabalhadores das carreiras não revistas (vigilantes da natureza) e 4 alterações decorrentes de procedimentos concursais

Na generalidade, as alterações do posicionamento remuneratório ocorreram em todas as carreiras: Técnico superior (15 trabalhadores), Assistente técnico (5 trabalhadores), 1 assistente operacional e 2 informáticos.



5. Absentismo

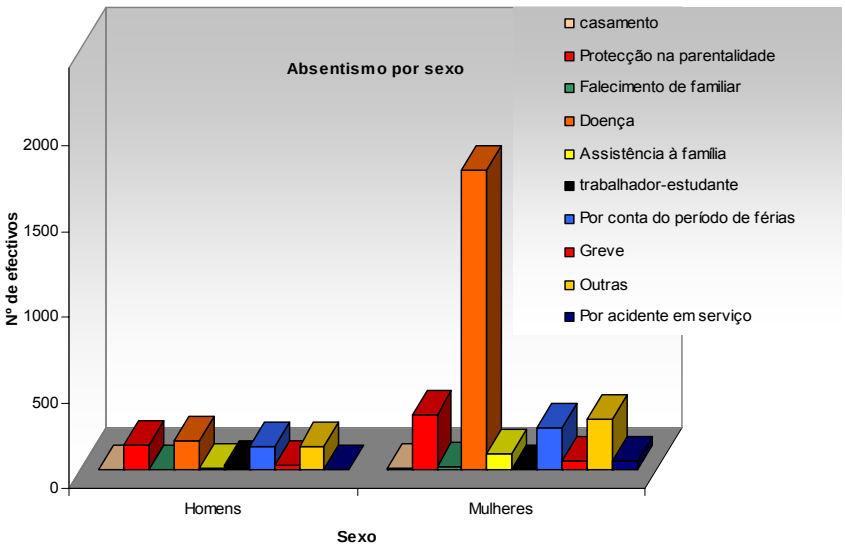
O ano de 2010, com 3526 dias de ausência ao trabalho, caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2009 (4946).

A taxa de absentismo foi calculada de acordo com a seguinte fórmula:

[nº. de dias de ausência ÷ (nº. de dias trabalháveis (retirados 25 dias de férias) x total de efectivos)] x100 Ano de 2010: [3526÷(227x198)] x100=7.9%

Motivos de ausência	Total
Casamento	**15**
Protecção na parentalidade	**469**
Falecimento de familiar	**24**
Doença	**1932**
Assistência a familiares	**109**
Trabalhador-estudante	**25**
Por conta do período de férias	**388**
Greve	**75**
Outras	**432**
Por acidente de serviço	**57**
TOTAL	**3526**

As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de doença e protecção na parentalidade. Merece ainda relevância o número de faltas por greve (75 dias) que registou um acréscimo substancial comparativamente ao ano anterior (0 dias) De salientar que existem na CCDRLVT 27 Trabalhadores sindicalizados.

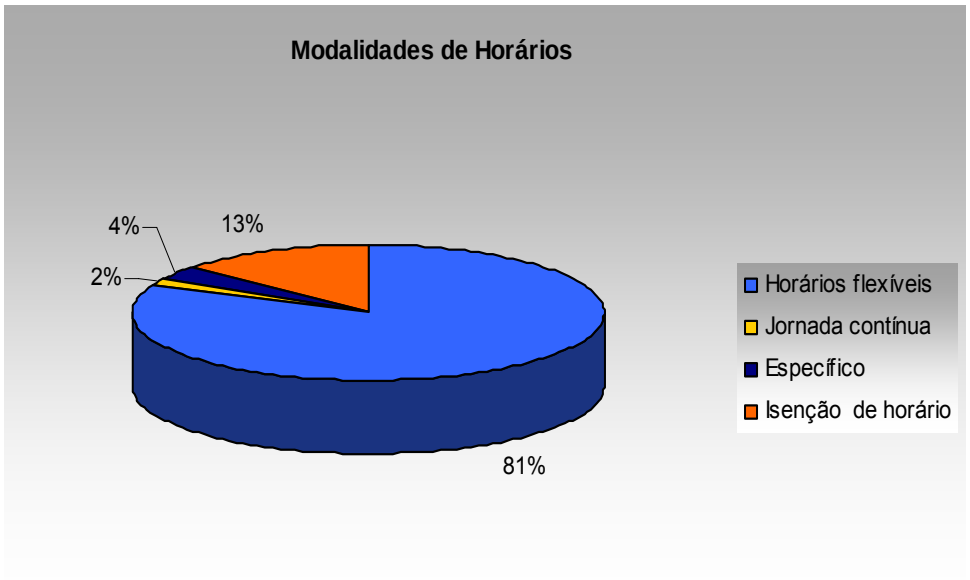


Da análise dos dados constantes do gráfico, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no sexo feminino (2865 dias) em relação às registadas no sexo masculino (661dias), registando-se os valores mais elevados nas ausências por doença.

O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o correspondente ao grupo de técnico superior com um valor de 1220 dias de ausência, seguido do assistente técnico com 858 dias e do assistente operacional com 711 dias, o que é natural dado estes constituírem os grupos profissionais dominantes.

6. Regime de horário

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDRLVT, resulta a clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível (160), seguido do pessoal com isenção de horário (26), com jornada contínua (3) e com horário específico (7) . Neste conteúdo não estão incluídos as 2 prestações de serviços, aos quais não é aplicado regime de horário de trabalho.



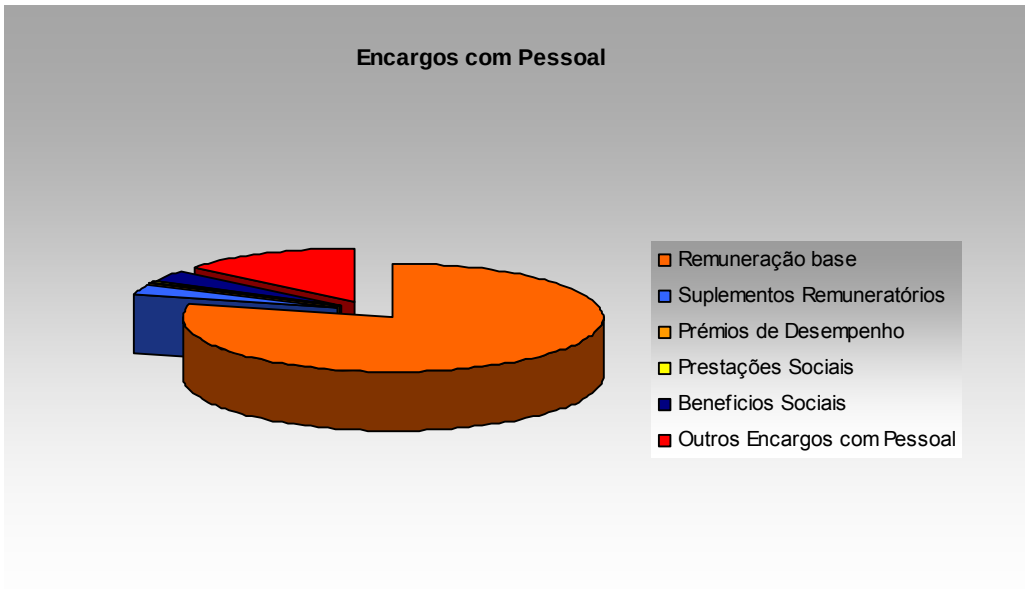
7.Encargos com pessoal

No que diz respeito aos encargos com o pessoal, verifica-se que 78.9% dos encargos com pessoal são atribuídos ao abono da remuneração base dos efectivos.

Encargos com Pessoal	Valor (euros)
Remuneração base	4.791.398,11
Suplementos Remuneratórios	182.597,83
Prémios de Desempenho	13.577,56
Prestações Sociais	33.213,93
Benefícios Sociais	216.281,78
Outros Encargos com Pessoal	836.951,52
Total	6.074.020,73

Os suplementos remuneratórios constituem 3% do total de encargos com pessoal.

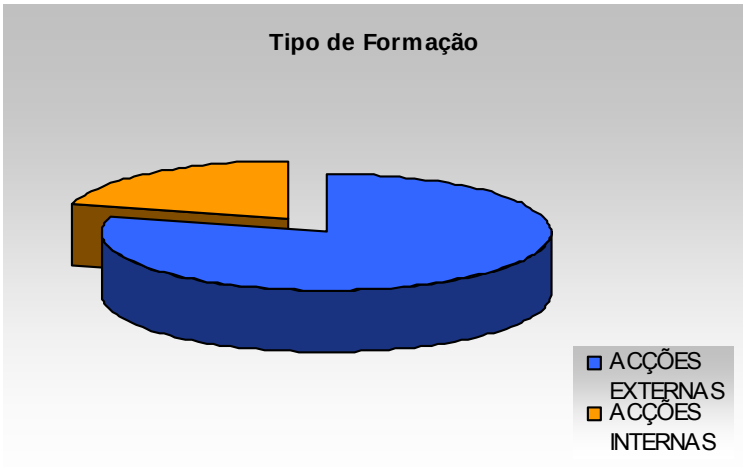
Os encargos com prestações sociais representam 0.54% e com benefícios sociais 3.56%. No que concerne aos prémios de desempenho, foram dispendidos 13 577.56€, que representam 0.22% do total de encargos com pessoal durante o ano.



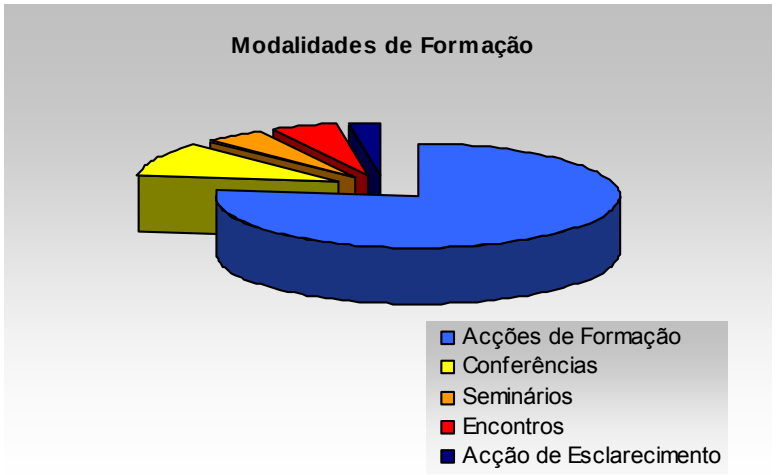
8. Acções de formação profissional

No ano de 2010, a CCDRLVT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência de 39 modalidades de formação, das quais 6 se enquadraram nas acções de formação previstas no Plano de Formação, constituindo as restantes 33 participações, resultado de necessidades específicas dos Serviços.

Das 39 modalidades de formação executadas, 8 foram organizadas internamente, das quais 2 foram interserviços e 6 no âmbito da acreditação da CCRLVT para promover formação interna. As restantes 31 trataram-se de formação externa.

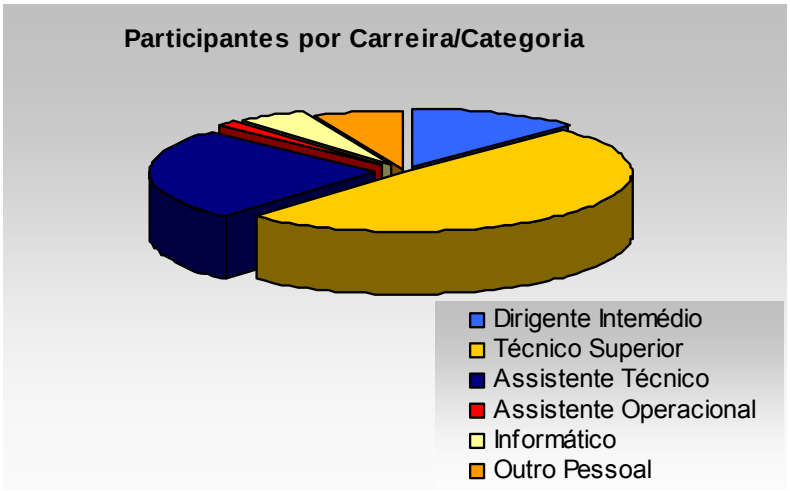


Segundo a modalidade de Formação, foram proporcionadas inscrições em 30 acções de formação e facultada a participação em 4 conferências, 2 seminários, 2 encontros e 1 acção de esclarecimento.



Nas modalidades de formação realizadas, houve 198 participações para um volume de formação de 3314 (nº de participações*nº de horas)

Face ao total de trabalhadores, por carreira/categoria, estiveram envolvidos 124 trabalhadores, destacando-se uma maior participação do grupo de técnicos superiores e de assistentes técnicos.



No que diz respeito à duração das acções de formação, 31 modalidades de formação tiveram duração inferior a 30horas, das quais a nível interno, com uma carga horária de 21 horas, destacam-se as acções de formação: "Geomedia Fundamentals", "O Novo Regime da Contratação Pública" e "Atendimento/Balcão Único". No intervalo de acções de formação com duração entre as 30-59 horas, realizaram-se 7 acções, e com duração superior a 120 horas realça-se o curso do FORGEP, com um volume de formação de 180 horas, por formando, frequentado por seis dirigentes intermédios.

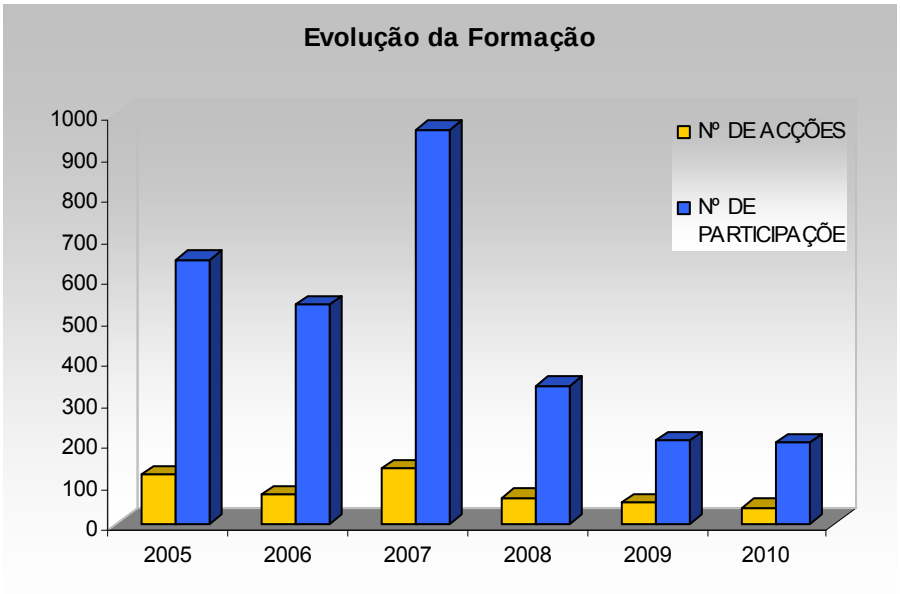
Tipo de acção/duração	Menos de 30h	de 30h a 59h	de 60h a 119h	mais de 120h
Internas	8			
Externas	23	7		1
Total	31	7		1

Da análise comparativa relativa aos encargos financeiros da actividade formativa do corrente ano, face ao ano transacto, salienta-se que no ano 2009, não houve projecto PIDDAC afecto à formação, pelo que, das 50 modalidades de formação proporcionadas, apenas 10 tiveram custos associados e foram financiadas com recurso ao PIDDAC afecto a outros projectos e à assistência técnica do PORLIS/QREN, no valor total de 9 447.00€ . As restantes 40 modalidades de formação, trataram-se de formação sem custos.

No corrente ano, foram dispendidos 18 873.41€ na actividade formativa da CCDRLVT. Regista-se - se uma diminuição no nº de modalidades de formação sem custo, que foi reduzida para 18, e um incremento no número de modalidades de formação com custos associados, que aumentou para 21 acções de formação, das quais 13 realizaram-se com recurso ao projecto PIDDAC, afecto à Formação:"Formação e Qualificação dos Recursos Humanos –LVT", no valor total de 15 448.41€ e 8 acções de formação, de trabalhadores da Divisão Documentação e de Recursos Informáticos, foram financiadas pelo projecto PIDDAC " Racionalização dos Sistemas de Gestão, de Informatização e Desenvolvimento .Organizacional" , no valor de 3 425.00€

A tabela abaixo contextualiza a evolução da actividade de formação, desde 2005 até 2010

	ANOS					
	2005	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Nº DE ACÇÕES	120	71	135	64	50	39
Nº DE PARTICIPAÇÕES	645	533	961	337	203	198
VOLUME DE FORMAÇÃO (nº de participações*nº de horas)	7048	7677	11487,5	6567	3437,3	3314
DESPESA (EUROS)	**87.430,25**	**35.088,00**	**63.603,87**	**52,723,00**	**9.447,00**	**18.873,41**



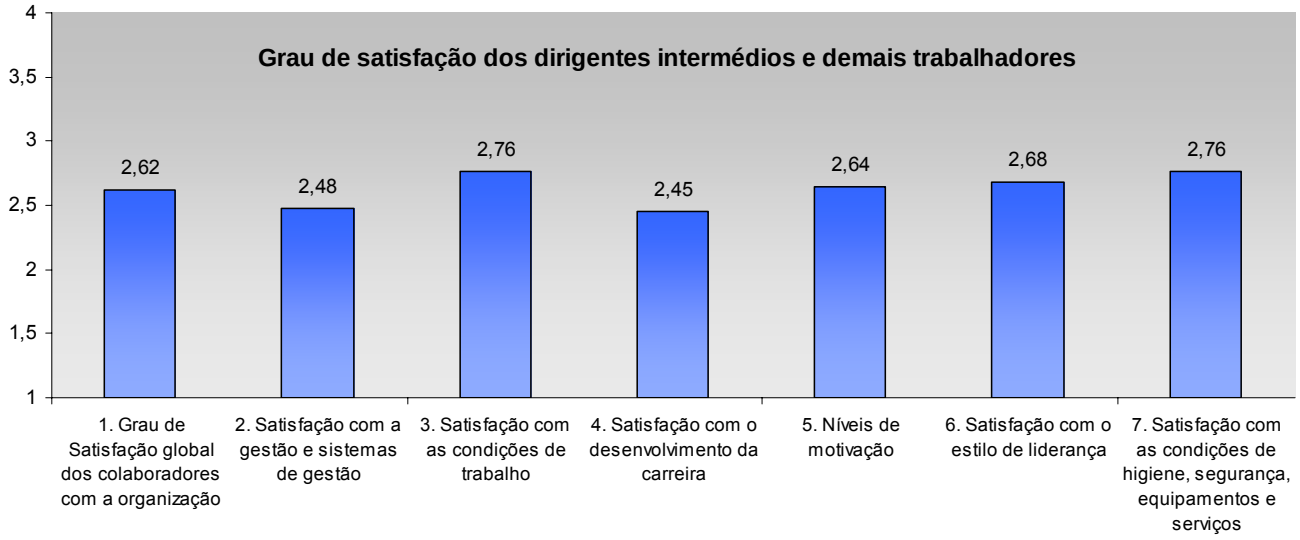
De salientar, que no âmbito dos Protocolos celebrados com Instituições de Ensino Superior, a CCDRLVT proporcionou a dois alunos a frequência de um estágio curricular, de Formação em contexto de trabalho, respectivamente na Direcção de Serviços do Desenvolvimento Regional, com a duração de 1 mês e na Delegação Sub-Regional da Península de Setúbal, com a duração de 2 meses. No âmbito do Programa Novas Oportunidades, nomeadamente nos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), promovido pela Secretaria-Geral, importa destacar a frequência de 4 trabalhadoras na obtenção da equivalência ao 12º ano. Os processos tiveram início em 2010 e transitaram para o ano seguinte.

A avaliação da formação foi implementada nas acções de formação internas, realizadas na CCDRLVT. O resultado global de todos os parâmetros avaliados foi positivo, sendo que a média final classificou-se entre o Bom e o Óptimo, correspondendo ao valor de 3.33, numa escala de 1-Fraco, a 4-Óptimo.

9. Nível de satisfação dos colaboradores

A CCDR-LVT aplicou, em 2010, um inquérito de satisfação aos dirigentes intermédios e trabalhadores, seguindo o modelo utilizado pelo DPP/MAOT e utilizando uma ferramenta, acedida pela Internet, que permitiu o preenchimento on-line de um universo de 100 respostas. Foram seleccionados, aleatoriamente, 100 trabalhadores, respeitando a proporção por carreira/categoria, aos quais se aplicou o inquérito, garantida a confidencialidade dos dados

Para uma adesão de 65 % de inquéritos respondidos, a média do resultado do grau de satisfação dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores situou-se em 2.63, numa escala que varia entre 1-Fraco e 4-Muito satisfeito.


Grau de satisfação dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores
4
3,5
3
2,5
2
1,5
1
2,62
2,48
2,76
2,45
2,64
2,68
2,76
1. Grau de Satisfação global dos colaboradores com a organização
2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão
3. Satisfação com as condições de trabalho
4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira
5. Níveis de motivação
6. Satisfação com o estilo de liderança
7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

.

10. Anexos do Balanço Social