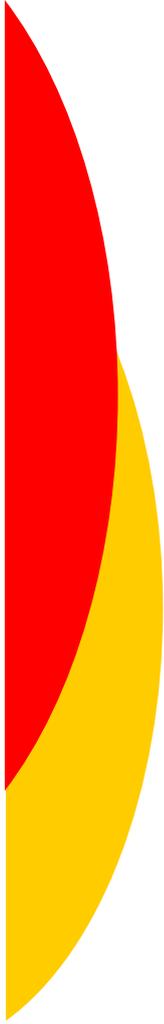


CCDR LVT



Balanço Social 2011

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	7
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	17



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 2011, 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: 213 831 292
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 constitui o mais abrangente organismo da administração desconcentrada do Estado com a missão de executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades e de desenvolvimento regional 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 2011 – 199
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 n.º 134/2007, de 27 de abril, Portaria n.º 528/2007, de 30 de abril e Despacho n.º 12 166/2007, de 9 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	Trabalhador mais velho – Trabalhador mais novo	40 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efetivos} \times 100$	29,7%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	70%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	30%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	58,3%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	44,3%
Taxa de formação superior	$(\text{Total dos efetivos com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	59,3%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	5,1%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	14,1%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	16,1%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de Admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	9,1%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	10,6%
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: 224 dias trabalháveis em 2011	7,2%

1. Caracterização do efetivo global

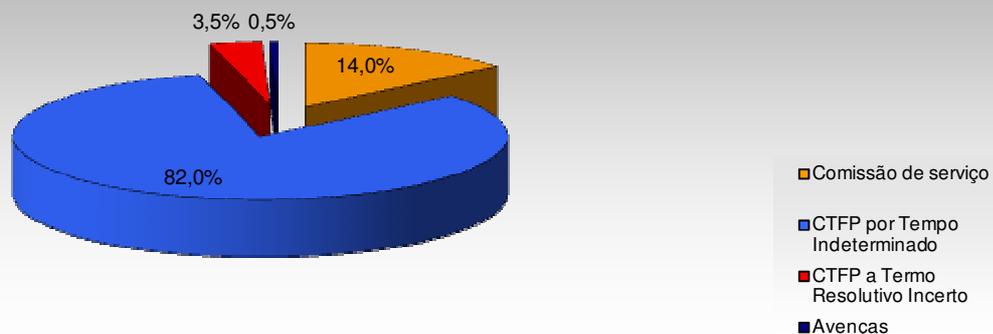
A estrutura orgânica da CCDR-LVT conta com 199 colaboradores a 31 de Dezembro de 2011, distribuídos conforme tabela em abaixo. No ano 2011, a CCDR-LVT integra 4 vogais não executivos da Comissão Diretiva do PORLis (Programa Operacional da Região de Lisboa) no grupo de pessoal Dirigente superior, em conformidade com os dados registados no SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado).

Grupo/Cargo/carreira	Total
Dirigente superior	11
Dirigente intermédio	17
Técnico Superior	88
Assistente Técnico	64
Assistente Operacional	12
Informático	7
TOTAL	199

1.1 Efetivos por modalidade de vinculação

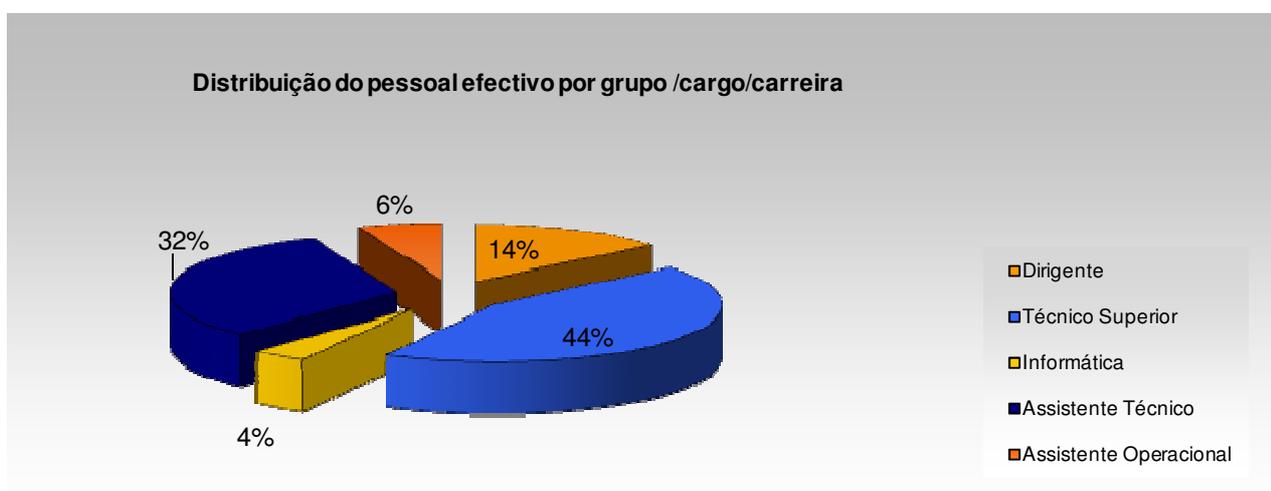
Dos 199 colaboradores em funções, verifica-se que cerca de 82% (163 trabalhadores) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 14% (28 cargos dirigentes) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 7 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (3,5%) e 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços (0,5%).

Distribuição de pessoal efectivo por modalidade de vinculação



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 (88) e nos assistentes técnicos (64).



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 (139 trabalhadores) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de pessoal de informática (5 homens e 2 mulheres). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 70% e de masculinização de 30%.

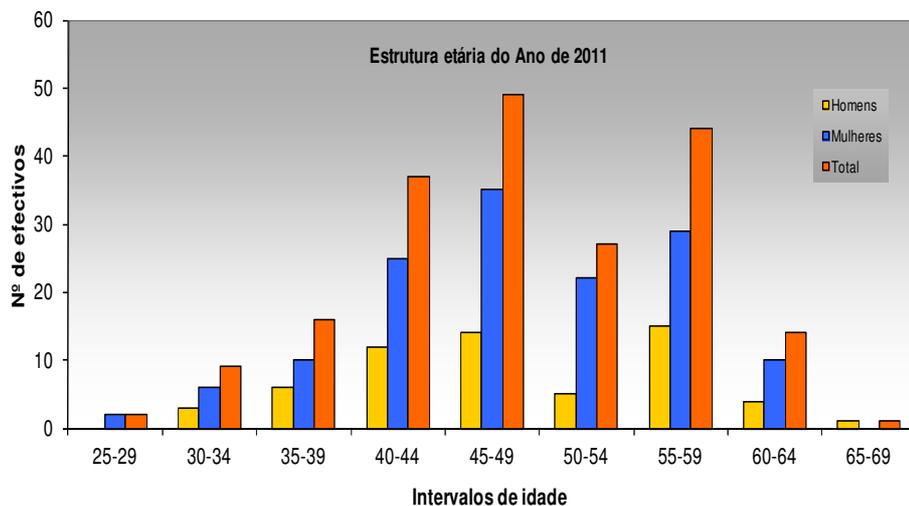
Anos	2009	2010	2011
Mulheres	143	133	139
Homens	63	65	60
Total	206	198	199

1.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2011, verifica-se que a classe etária com maior n.º de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [45-49] anos com 49 colaboradores, o que corresponde a 24,7% do total de trabalhadores da CCDR-LVT; o pessoal com idade inferior a 29 anos representa apenas 1% do total de efetivos (2 trabalhadores) e existe apenas um trabalhador entre os 65-69 anos.

O leque etário (i) é de 40 anos e a taxa de envelhecimento (ii) situa-se em cerca de 29,7%, assistindo-se a um aumento desde 2009.

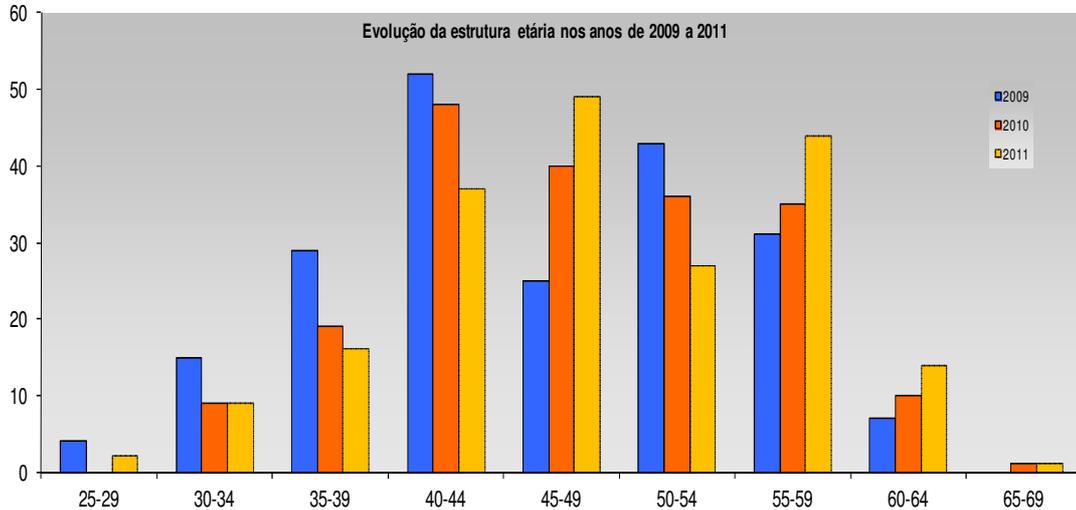
Quanto à estrutura etária por género, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, registando-se uma maior diferença no intervalo [45-49] anos (35 mulheres e 14 homens).



Comparativamente aos anos anteriores, a análise do gráfico abaixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores nas classes modais entre os [45-49] anos, [55-59] anos e [60-64] anos. Nas classes modais entre os [45-49] anos e [55-59] anos registou-se um aumento de 9 trabalhadores a que corresponde, respetivamente, uma taxa de 22,5% e 25,8%. A classe modal entre os [60-64] anos teve um acréscimo de 4 trabalhadores com uma taxa de variação de 40%.

(i) Indivíduo mais velho- indivíduo mais novo

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



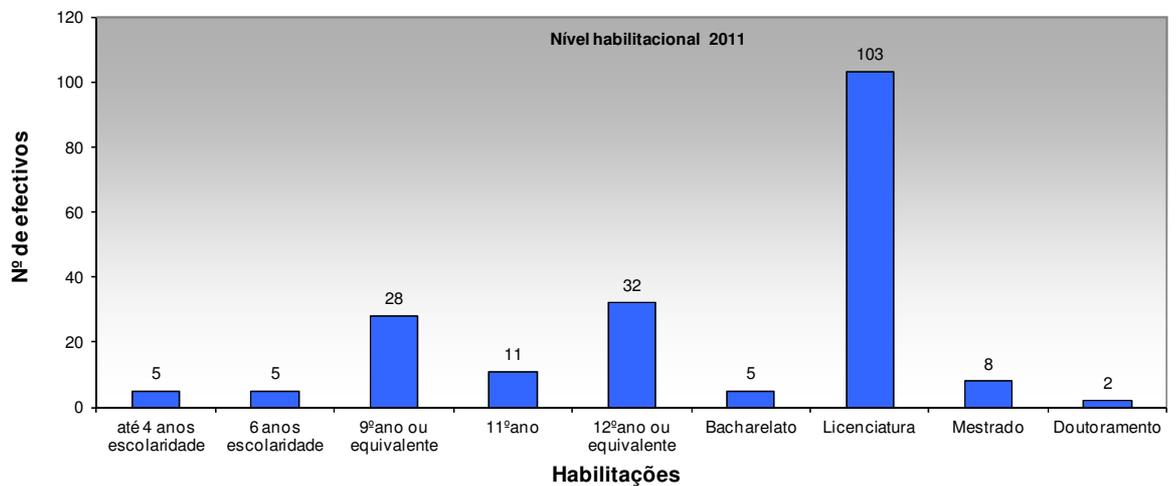
1.5 Efetivos por antiguidade

A classe de referência situa-se entre os 15 e 19 anos de antiguidade, com uma representação de 20,2% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 29 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 35 anos.

Estrutura de antiguidades	Total
até 5 anos	16
De 5-9 anos	10
De 10 até 14 anos	19
De 15 até 19 anos	40
De 20 até 24 anos	36
De 25 até 29 anos	21
De 30 até 34 anos	27
De 35 até 39 anos	28
40 ou mais anos	1

1.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, 2 trabalhadores são detentores do grau académico de Doutoramento, 8 do grau académico de Mestre, 103 trabalhadores detêm uma Licenciatura (51,8%), 32 são trabalhadores com o 12º ano ou equivalente (16,1%), 28 colaboradores têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (14,1%) e 10 trabalhadores (5%) detêm um nível de escolaridade inferior ou igual a 6 anos de escolaridade.



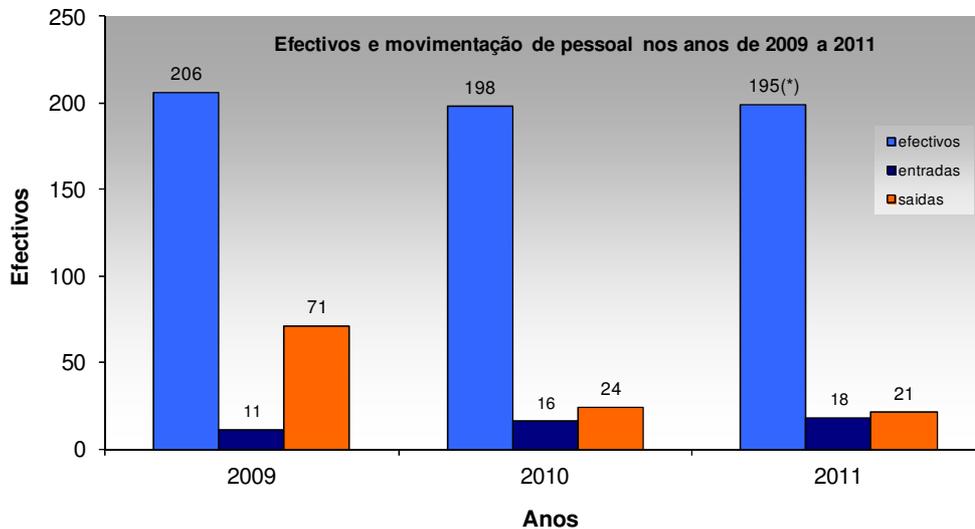
2. Movimentos de pessoal

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2011, a um número de saídas de trabalhadores superior ao registo de entradas, em cerca de 2 efetivos e 1 prestador de serviços.

No que respeita a admissões e regressos, foram contabilizados 18 colaboradores, dos quais 5 são dirigentes em comissão de serviço, 11 são técnicos superiores e 2 são assistentes técnicos.

No que concerne às saídas de trabalhadores, regista-se um total de 21 saídas, sendo que 6 dizem respeito a trabalhadores que cessaram a comissão de serviço, 3 correspondem a trabalhadores que terminaram a mobilidade interna, 5 são aposentações, 5 respeitam a trabalhadores que saíram por via de procedimentos concursais e 1 por nomeação em comissão de serviço. Registou-se, também, a cessação de 1 contrato de avença/prestação de serviços.

Comparativamente com o ano anterior, verificou-se um acréscimo nas entradas e uma diminuição nas saídas.



(*) Sem contabilizar os 4 vogais não executivos afetos ao PORLIS /QREN

3. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Dos 39 postos de trabalho previstos e não ocupados, 8 destinavam-se a dirigentes intermédios, 17 a técnicos superiores, 10 a assistentes técnicos e vigilantes da natureza, 3 a assistentes operacionais e 1 a carreira de Informática. As razões da não ocupação dos postos de trabalho supra referidos, são as seguintes:

- ✓ Não foram abertos os procedimentos concursais relativos a 31 postos de trabalho, devido às limitações de ordem financeira decorrentes da conjuntura económica do país, bem como à reestruturação da Administração Pública, anunciada pelo XIX Governo Constitucional.
- ✓ Por orientações da tutela, foram suspensos os procedimentos concursais relativos a 7 cargos de dirigentes intermédios. Para assegurar as atribuições e competências da CCDR-LVT, optou-se pelo exercício de funções dirigentes intermédias em regime de substituição (5 cargos).
- ✓ A 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), encontra-se 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 do posicionamento remuneratório

No que respeita às mudanças de situação profissional em 2011, foram contabilizadas 3 mudanças de situação dos trabalhadores, das quais 2 por procedimento concursal (1 técnico superior e 1 assistente técnico) e 1 por consolidação da mobilidade na categoria (1 técnico superior).

5. Absentismo

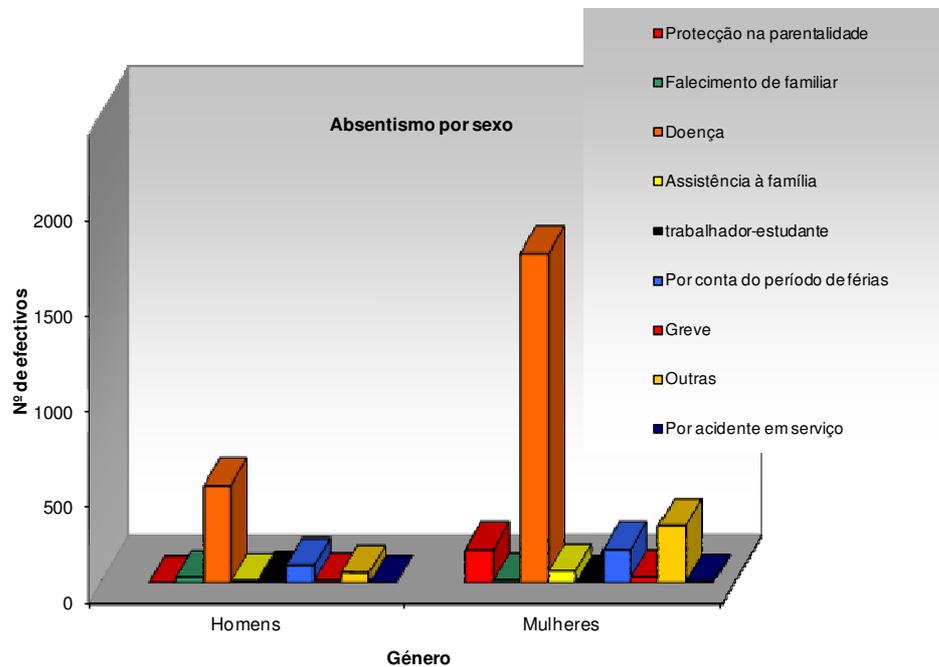
O ano de 2011, com 3.231 dias de ausência ao trabalho (i), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2010 (3.526 dias de ausência).

(i) N.º de faltas em dias úteis

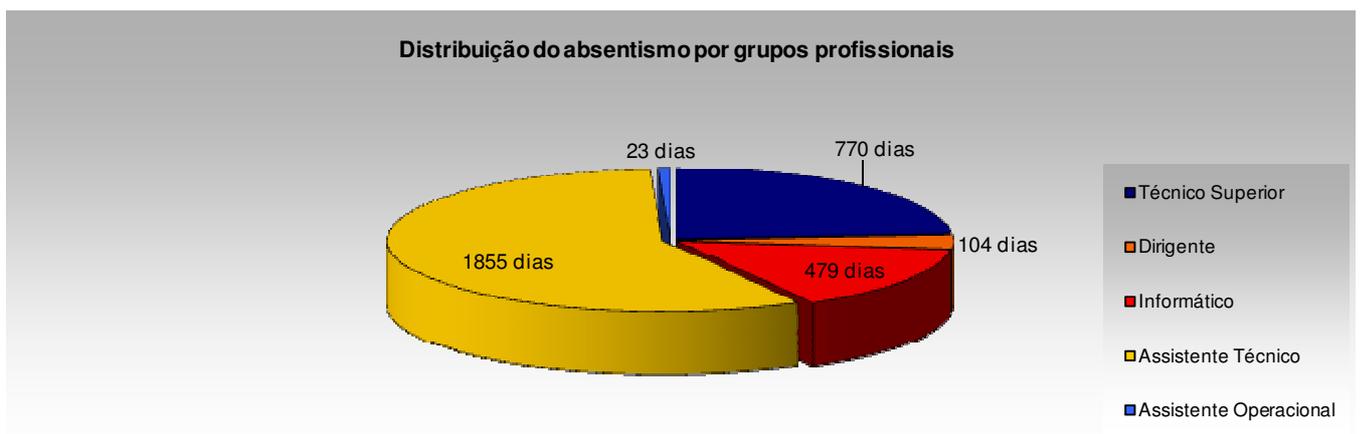
As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de doença (2.236 dias); o número de faltas por greve (45 dias) registou uma diminuição substancial comparativamente ao ano anterior (75 dias).

Motivos de ausência	Total
Proteção na parentalidade	175
Falecimento de familiar	42
Doença	2.236
Assistência a familiares	75
Trabalhador-estudante	26
Por conta do período de férias	270
Greve	45
Outras	353
Por acidente de serviço	9
TOTAL	3.231

Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (2.493 dias) em relação às registadas no género masculino (738 dias); em média, uma trabalhadora do sexo feminino faltou 18 dias/ano e um trabalhador do género masculino faltou 12 dias/ano. Em ambos os géneros, prevalecem as ausências por doença.

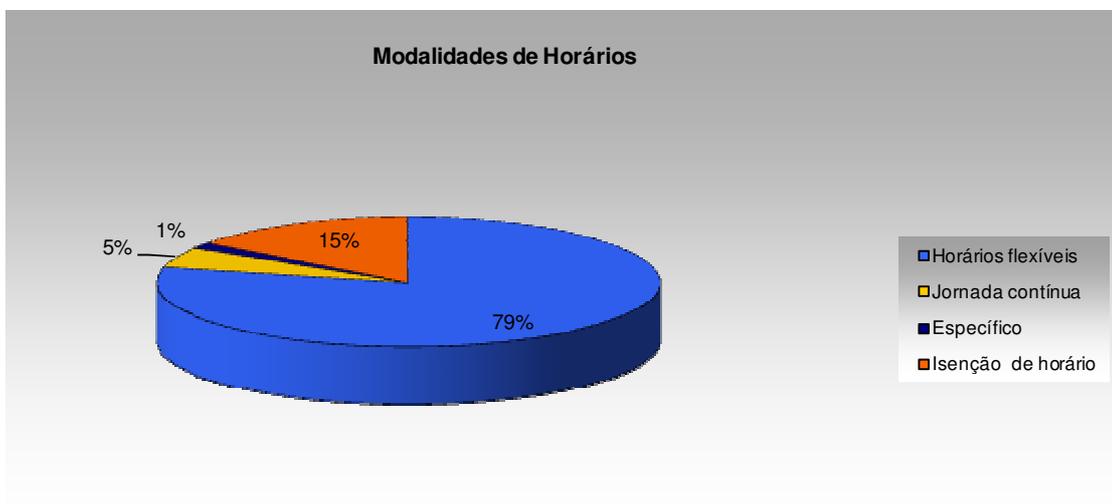


O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de assistente técnico (incluindo as carreiras não revistas de vigilantes da natureza e de fiscal técnico de obras) com um valor de 1.855 dias de ausência, seguido do técnico superior com 770 dias (grupos profissionais dominantes). Em termos médios, um assistente técnico faltou 29 dias/ano e um técnico superior 8,5 dias/ano.



6. Regime de horário

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDR-LVT, resulta a clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível (156), seguido do pessoal com isenção de horário (29), com jornada contínua (10) e com horário específico (3). Nenhum trabalhador pratica horário desfasado (i)



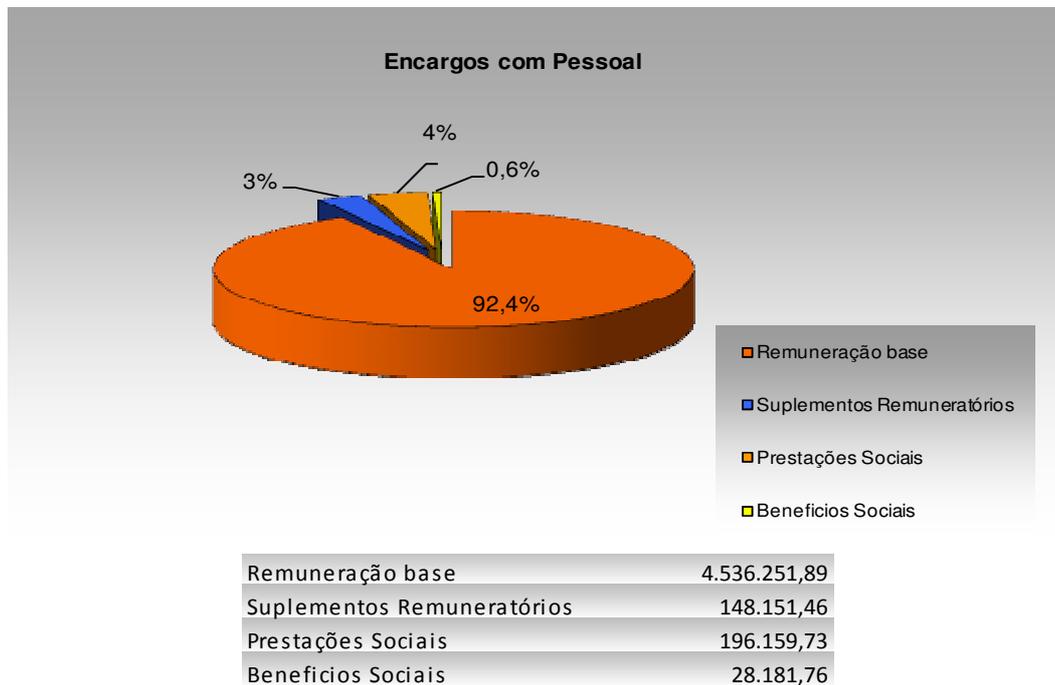
7. Encargos com pessoal

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2011 ascende a 4.909 mil euros. Verifica-se que 92,4% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (ii) e os encargos com prestações sociais (iii), respetivamente, 3% e 4% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0,6%.

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

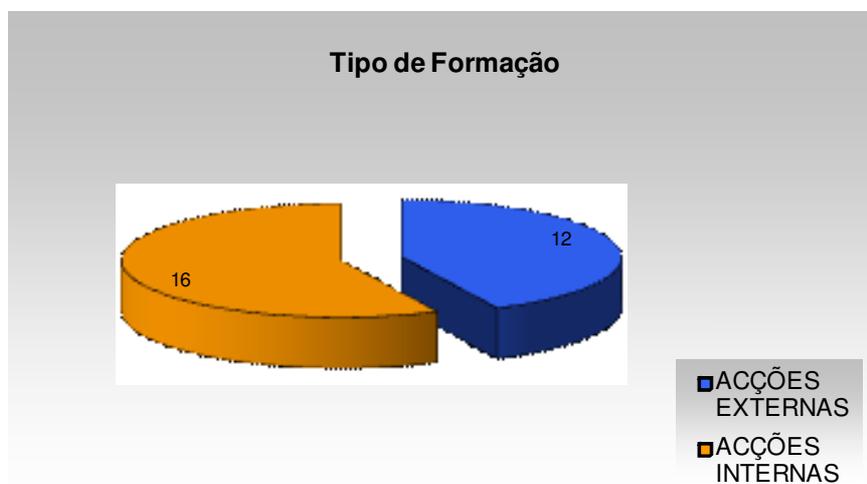
(ii) Integra o trabalho extraordinário, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

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

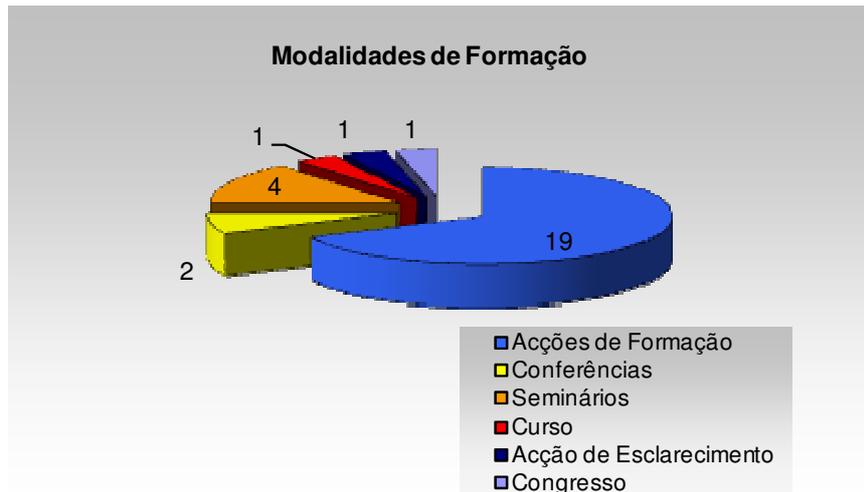


8. Ações de formação profissional

No ano de 2011, a CCDR-LVT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência de 28 modalidades de formação, das quais 12 foram organizadas internamente, correspondendo 11 a ações integradas no seu Plano de Formação e 1 à ação de esclarecimento sobre o *Novo Regulamento de Horário de Trabalho*, enquanto as restantes 16, respeitaram a formação externa, em resultado de necessidades dos Serviços.

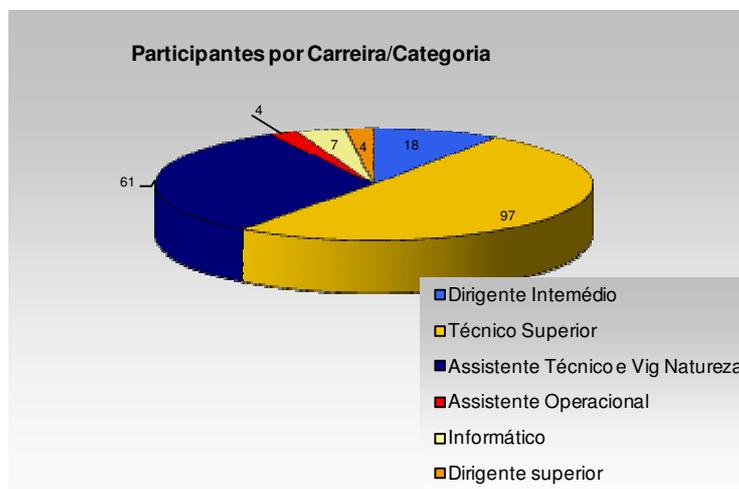


Relativamente à modalidade de Formação, foram proporcionadas inscrições em 19 ações de formação e facultada a participação em 2 conferências, 4 seminários, 1 curso, 1 congresso e 1 ação de esclarecimento.



As ações de formação realizadas envolveram 393 participações para um volume de formação de 2.577 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 191 trabalhadores (i). Assim sendo, constata-se que 171 trabalhadores assistiram, pelo menos, a uma ação de formação, durante o ano de 2011, o que representa uma taxa de cobertura de 86%.

Quanto à distribuição dos participantes em ações de formação por carreira/categoria, denota-se que o grupo de técnicos superiores e de assistentes técnicos foram os grupos dominantes, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



(i) 20 trabalhadores já não estavam ao serviço em Dezembro de 2011

Conforme tabela abaixo, constata-se que 24 modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas e que apenas 2 registaram uma duração superior a 120 horas, nos quais se integra o curso do “FORGEP” com um volume de formação de 190 horas por formando (três dirigentes intermédios) e a ação de formação: “Formação inicial para técnicos superiores” com uma carga horária de 147 horas (um técnico superior em início de carreira).

Tipo de acção/duração	Menos de 30h	de 30h a 59h	de 60h a 119h	mais de 120h
Internas	12			
Externas	12	1	1	2
Total	24	1	1	2

Face aos anos anteriores, verifica-se um acréscimo do nº de participações e uma diminuição do volume de formação. Tal facto decorreu, por um lado, pela participação de 86% dos trabalhadores numa ação de formação sobre “O Novo Gestor Documental” e, por outro, pela predominância 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 fortes restrições orçamentais, decorrentes, especificamente, da não aprovação do projeto PIDDAC afeto à Formação Interna da CCDR-LVT e das limitações financeiras impostas aos Organismos da Administração Pública, remetendo-se, necessariamente, a maioria da Formação Interna para a tipologia “custo zero”, isto é, com recurso aos ativos humanos disponíveis na CCDR-LVT. Não obstante as limitações financeiras atrás descritas, foram despendidos, em Formação, um total de 1.440,00€, 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 2009 a 2011.

	ANOS			Taxas de variação 2010-2011(%)
	2009	2010	2011	
Nº DE AÇÕES	50	39	28	-28,2
Nº DE PARTICIPAÇÕES	203	198	393	98,5
VOLUME DE FORMAÇÃO	3437,3	3314	2577	-22,2
DESPESA (EUROS)	9.447,00	18.873,41	1.440,00	-92,4



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