

BALANÇO SOCIAL 2019



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

25 de março de 2020

BALANÇO SOCIAL 2019

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	3
3. PAINEL 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 GÊNERO	8
4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA	8
4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	10
4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL	10
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	11
6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	13
7. ABSENTISMO	13
8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO	16
9. ENCARGOS COM O PESSOAL	16
10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	17
11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL.....	19

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 2019, 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 2019 – 125

6. Natureza Jurídica: A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) é um serviço periférico da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa e financeira, sob a direção da Ministra da Coesão Territorial, em coordenação com a Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, nas matérias relativas às autarquias locais, e com o Ministro do Ambiente e da Ação Climática, em matérias de ambiente e ordenamento do território.

- 7. Diplomas Orgânicos:** O modelo organizacional da CCDR LVT foi definido pelo Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei n.º 24/2015, de 6 de fevereiro. A CCDR LVT compreende 6 direções de serviço e 13 unidades orgânicas flexíveis (Portaria n.º 528/2007, de 30 de abril e Despacho n.º 12 166/2007, de 19 de junho e Despacho n.º 7082/2013, de 31 de maio).

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	18,4%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	33 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	43,2%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	69,6%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	30,4%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efectivos} \times 100$	67,2%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	48,8%
Taxa de formação superior	$\frac{\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	68,8%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	1,6%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	9,6%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	16,0%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	7,2%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	19,2%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 125 colaboradores/as a 31 de Dezembro de 2019, distribuídos conforme tabela em abaixo.

Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	9
Dirigente Intermédio	14
Técnico Superior	60
Oficial de justiça (ii)	1
Assistente Técnico (iii)	31
Assistente Operacional	3
Informático	7
TOTAL	125

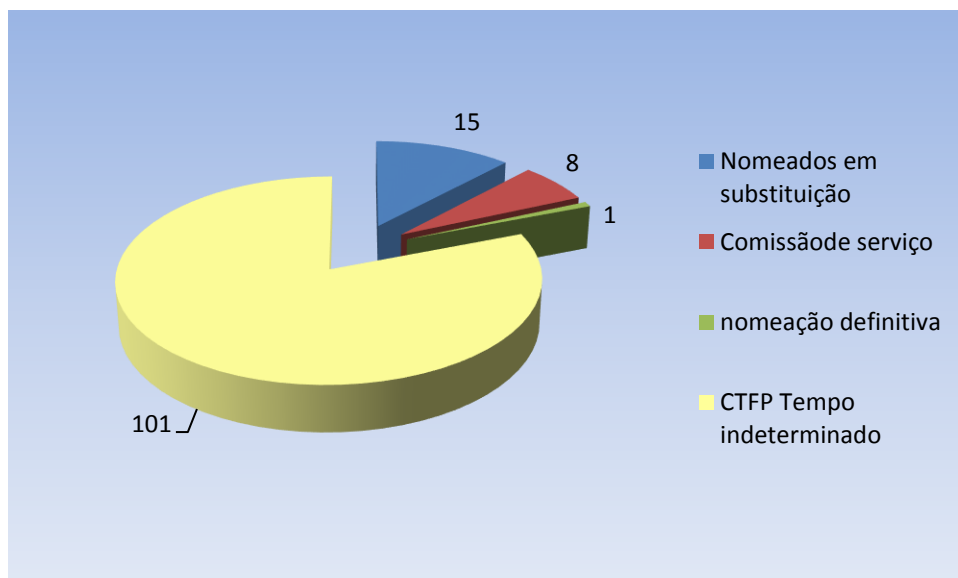
(i) inclui 4 secretários técnicos, 1 coordenador do OADR e 1 vogal não executivo do PORLisboa 2020

(ii) em mobilidade intercarreiras na carreira técnica superior

(iii) inclui 1 carreira não revista de vigilantes da natureza (3 trabalhadores/as)

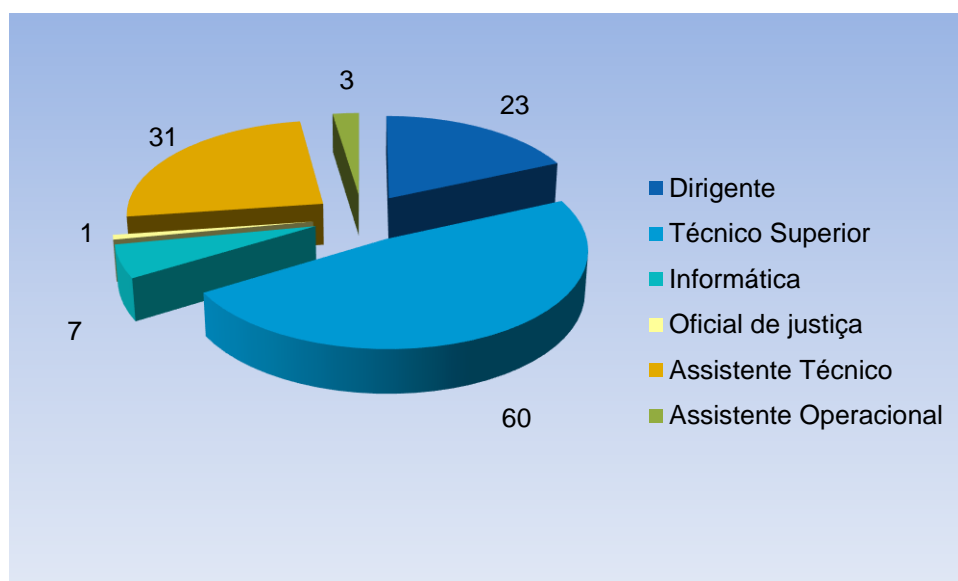
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 125 colaboradores/as em funções, verifica-se que 80.8% (101 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado, 6.4% (8 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 12% (14 dirigentes intermédios e 1 dirigente superior) foram nomeados/as em regime de substituição e 1 trabalhadora, oficial de justiça com vínculo de nomeação definitiva, encontra-se em modalidade intercarreiras na carreira técnica superior, conforme ilustra o gráfico seguinte:



4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, de acordo com o gráfico em baixo, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal Técnico Superior 48% (60 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 24.8% (31 trabalhadores/as- inclui 3 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, cf. quadro em baixo, na medida em que continua a verificar-se uma predominância de género feminino no universo dos efetivos (87 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de Dirigentes Superiores de 2º grau com 4 trabalhadores de género masculino e 3 de género feminino e do grupo de assistentes operacionais com 2 trabalhadores de género masculino e 1 trabalhadora de género feminino. Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 69.6% e de masculinização de 30.4 %.

Anos	2017	2018	2019
Mulheres	90	87	87
Homens	41	41	38
TOTAL	131	128	125

4.4 Efetivos por estrutura etária

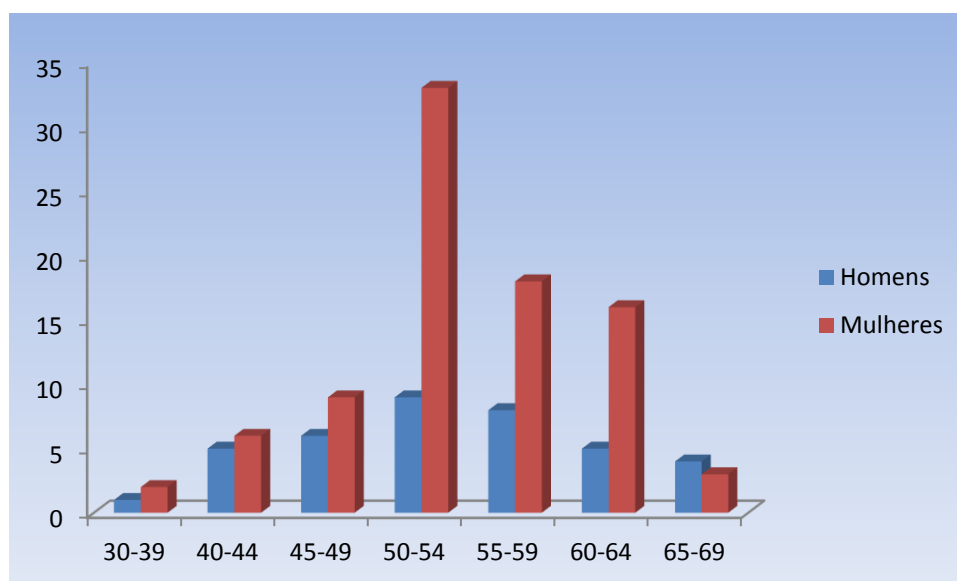
Quanto à estrutura etária por anos, em 2019, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [50-54] anos com 42 colaboradores/as, o que corresponde a 33.6% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; existem apenas 3 trabalhadores/as com idade inferior ou igual a 39 anos e 7 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 65 anos.

O leque etário (iv) é de 33 anos e a taxa de envelhecimento (v) situa-se em cerca de 43.2%.

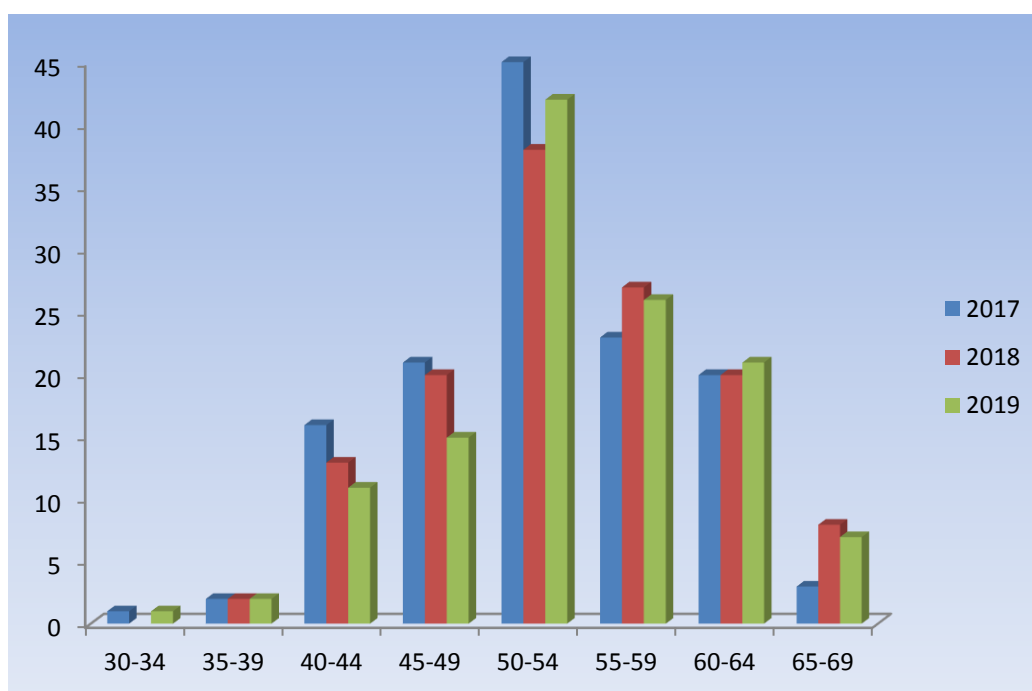
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos [65-69] anos (4 homens e 3 mulheres).

(iv) Trabalhador mais velho- trabalhador mais novo

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



Comparando com os anos anteriores, a análise do gráfico em baixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores/as na classe modal do intervalo entre os [60-64] anos. As classes etárias dos [40-44] anos e [45-49] anos mantém a tendência de diminuição do número de trabalhadores/as. Mantém-se o n.º de trabalhadores/as no intervalo entre os [35-39] anos.



4.5 Efetivos por antiguidade

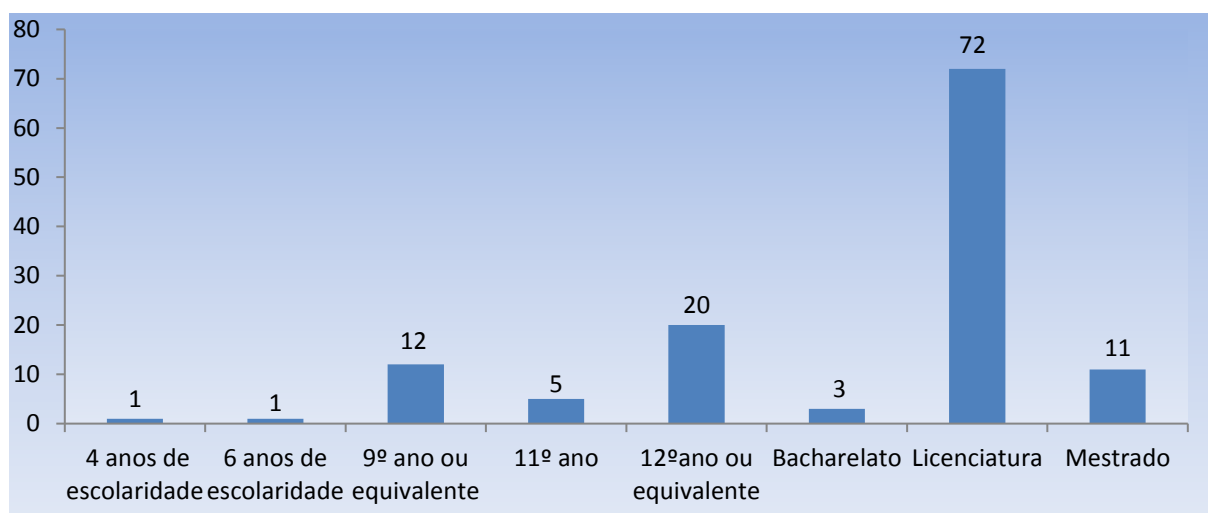
As classes de referência situam-se entre os 25 até 29 anos de antiguidade com 29 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 23.2% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 12 colaboradores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos		1	1
De 5-9 anos	4	5	9
De 10-14 anos	1	3	4
De 15-19 anos	7	7	14
De 20-24 anos	4	15	19
De 25-29 anos	5	24	29
De 30-34 anos	6	13	19
De 35-39 anos	6	12	18
40 ou mais anos	5	7	12
TOTAL	38	87	125

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, 11 trabalhadores/as são detentores do grau académico de Mestre (8.8%), 72 trabalhadores/as detêm uma Licenciatura (57.6%), 3 colaboradores/as têm o grau de bacharelato (2.4%), 20 são trabalhadores/as com o 12.º ano ou equivalente (11.6%), 5 têm o 11.º ano (4%), 12 colaboradores/as têm o 9.º ano de escolaridade ou equivalente (9.6%) e com nível de escolaridade igual a 4 anos de escolaridade bem como com nível de escolaridade igual a 6 anos existe apenas 1 trabalhador/a (0.8%). Não existem trabalhadores/as doutorados nem com menos de 4 anos de escolaridade.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2019, a um número de saídas de trabalhadores/as superior ao registo de entradas, em cerca de 5 trabalhadores/as.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **19** colaboradores/as:

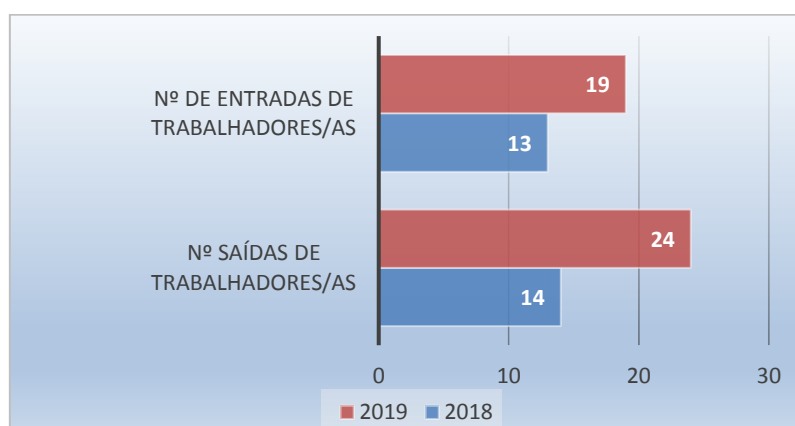
- 1 Dirigente Superior de 1º grau nomeado/a em regime de substituição;
- 1 Dirigente Superior de 2º grau/ Coordenador do OADR nomeado/a em comissão de serviço;
- 1 Dirigente intermédio de 1º grau nomeado/a em regime de substituição;
- 1 Dirigente intermédio de 2º grau nomeado/a em regime de substituição;
- 1 Técnica superior regressou por ter cessado mobilidade;
- 9 trabalhadores/as entraram por procedimento concursal (8 Técnicos Superiores por procedimento concursal de regularização extraordinária de vínculos precários-PREVPAP);
- 4 trabalhadores/as admitidos/as por mobilidade interna na categoria (3 Técnicos Superiores e 1 Oficial de justiça);
- 1 Assistente Técnica cessou a cedência de interesse público.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **24** saídas:

- 1** Dirigente Superior de 1º grau cessou a comissão de serviço;
- 3** Dirigentes intermédios de 2ª cessaram o regime de substituição;
- 5** Colaboradores/as aposentaram-se (1 Dirigente intermédio de 1ª, 2 Técnicos superiores e 2 Assistentes técnicos, uma das quais por limite de idade);
- 2** Técnicos superiores cessaram a mobilidade interna na categoria;
- 1** Técnico Superior e 1 Assistente Técnico saíram por mobilidade interna na categoria;
- 1** Técnico Superior saiu por procedimento concursal;
- 1** Técnico Superior saiu por cedência de interesse público;
- 1** Assistente Técnico faleceu;
- 8** Técnicos superiores saíram para regularização extraordinária de vínculos precários- PREVPAP (1 contrato de prestação de serviços-avença, ao abrigo da Lei n.º112/2017, de 29 de dezembro e 7 contratos de trabalho a termo certo, ao abrigo do Decreto-Lei n.º34/2018, de 15 de maio)

O total de saídas integra a saída do trabalhador que se encontrava em regime contrato de prestação de serviços-avença, bem como a saída de 2 trabalhadoras que não foram contabilizadas no total do ano 2018, porque se encontravam ausentes há mais de 6 meses.

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se um aumento no número de entradas e de saídas de trabalhadores/as. A diferença entre entradas e saídas resultou num maior saldo do movimento de trabalhadores do ano 2019 (-5 trabalhadores/as) em relação ao ano 2018 (-1 trabalhadores/as).



6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Durante o ano 2019, verificou-se a alteração da situação de 48 trabalhadores/as, que constituem 38.4% do universo da Organização.

A mudança com maior destaque resultou da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, nos termos dos artigos 156ª a 158ª da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho conjugado com o artigo 16º da Lei do Orçamento do Estado 2019. Constatou-se que 37 trabalhadores viram o seu posicionamento remuneratório alterado, o que representa 29.6% do universo total.

A análise do quadro infra permite concluir que, exceto os Dirigentes e oficial de justiça, verificou-se uma alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos trabalhadores/as das restantes carreiras/categorias :

Grupo/ cargo /carreira	Total de trabalhadores (1)	Total de trabalhadores com alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (2)	% trabalhadores por carreira/categoria com alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (2)/(1)
Dirigente	23		0,0
Técnico Superior	60	23	38,3
Oficial de justiça	1	0	
Informática	7	1	14,3
Assistente Técnico	31	12	38,7
Assistente Operacional	3	1	33,3
TOTAL	125	37	29,6

7. ABSENTISMO

O ano de 2019, com 1723.5 dias de ausência ao trabalho (vi), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2018 (2361 dias de ausência).

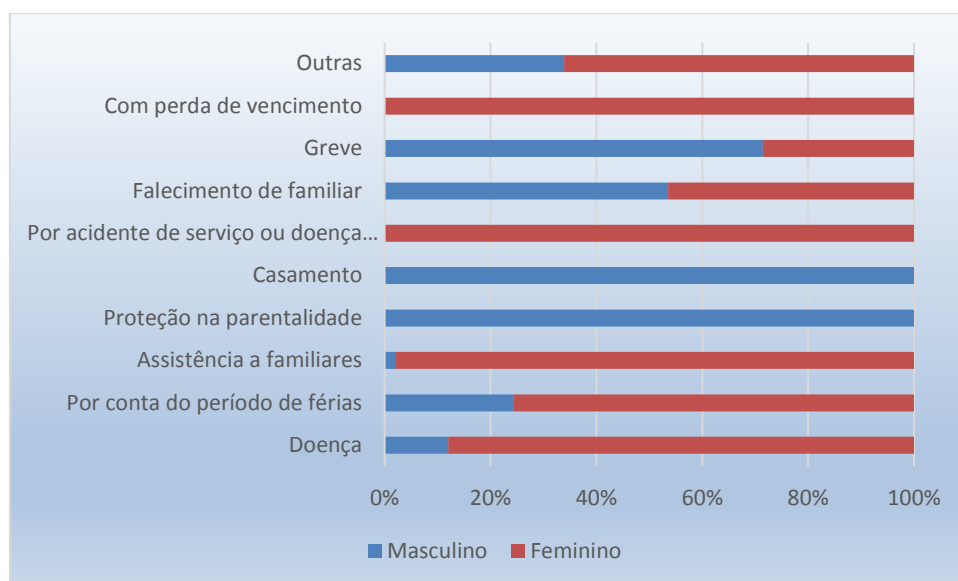
As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de Doença (865 dias), segue-se o nº de faltas por Acidente de serviço ou doença prolongada (351 dias) e Por conta do período de férias (166 dias).

Motivos de ausência	Total
Doença	865
Por conta do período de férias	166
Assistência a familiares	138
Proteção na parentalidade	29
Casamento	13
Por acidente de serviço ou doença profissional	351
Falecimento de familiar	28
Greve	7
Com perda de vencimento	5,5
Outras	121
TOTAL	1723,5

(vi) N.º de faltas em dias úteis

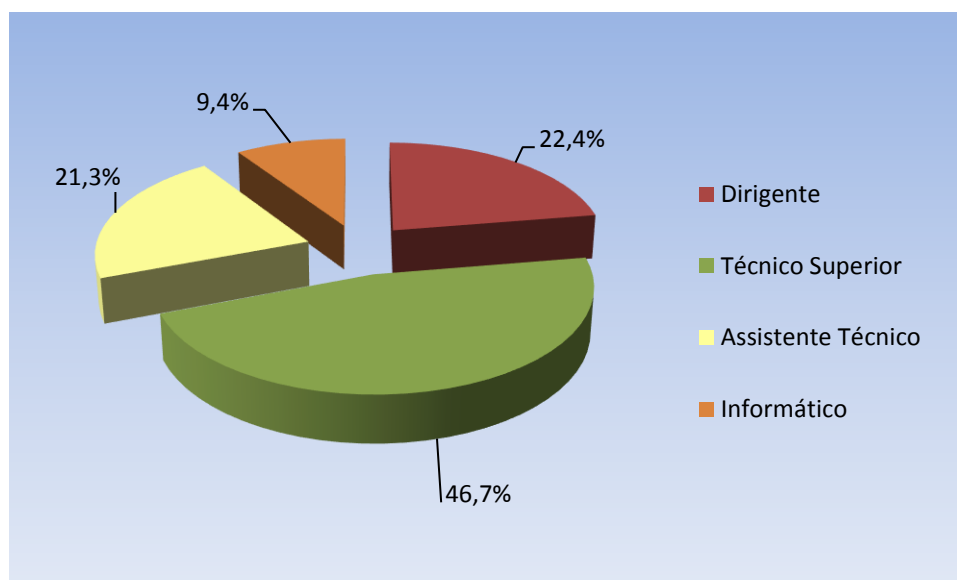
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino em relação às registadas no género masculino, exceto as ausências de Greve, Falecimento de familiar, Casamento e Proteção na parentalidade.

Em média, uma trabalhadora do género feminino faltou 16.9 dias/ano e um trabalhador do género masculino faltou 6.6 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 Técnicos Superiores com um total de 805.5 dias de ausência seguido do grupo de Dirigentes com um total de 387.5 dias de ausência. O grupo de Assistentes Operacionais não registou nenhuma ausência.

O gráfico infra reflete a percentagem de ausências de trabalho por grupo profissional.

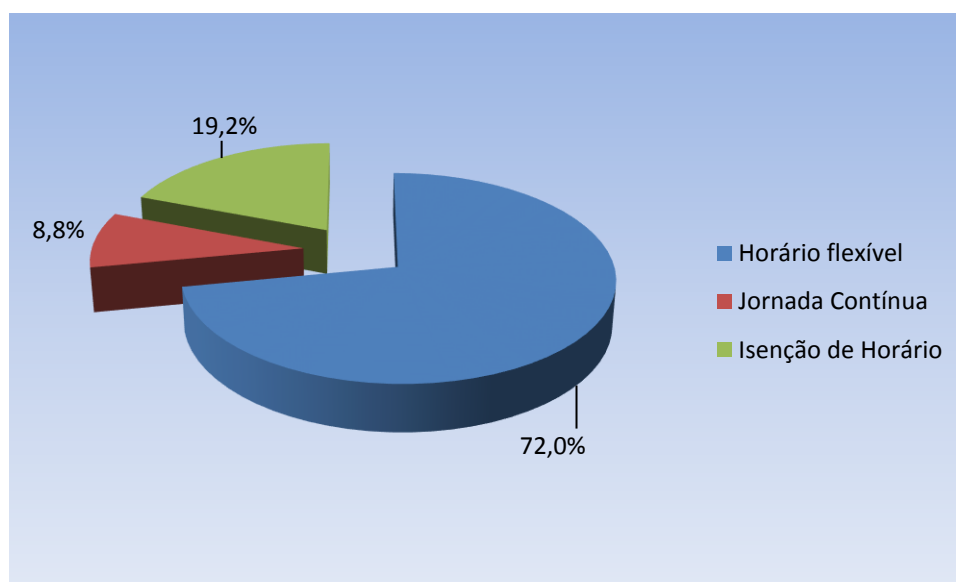


Em termos médios (vii), um Informático faltou 23.2 dias/ano, um/a Dirigente faltou 16.8 dias/ano, um/a Técnico Superior 13.4 dias/ano, um/a Assistente Técnico 11.8 dias/ano.

(vii) nº de faltas por carreira/categoria / nº de trabalhadores/as da carreira/categoria

8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDD LVT (viii) conforme abaixo ilustrado, resulta a clara predominância dos/as trabalhadores/as sujeitos ao regime de horário flexível (90), seguido do pessoal com isenção de horário (24 Dirigentes) e com jornada contínua (11).



9. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2018 ascende a 4.425 mil euros. Verifica-se que 74.7% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (ix) e os encargos com prestações sociais (x), respetivamente, 2.9% e 3.1% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.32% e os outros encargos com pessoal 18.7%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 308 534,73
Suplementos Remuneratórios	132 377,30
Prestações Sociais	138 250,18
Benefícios Sociais	14 182,08
Outros Encargos com Pessoal	831 876,67
TOTAL	4 425 220,96

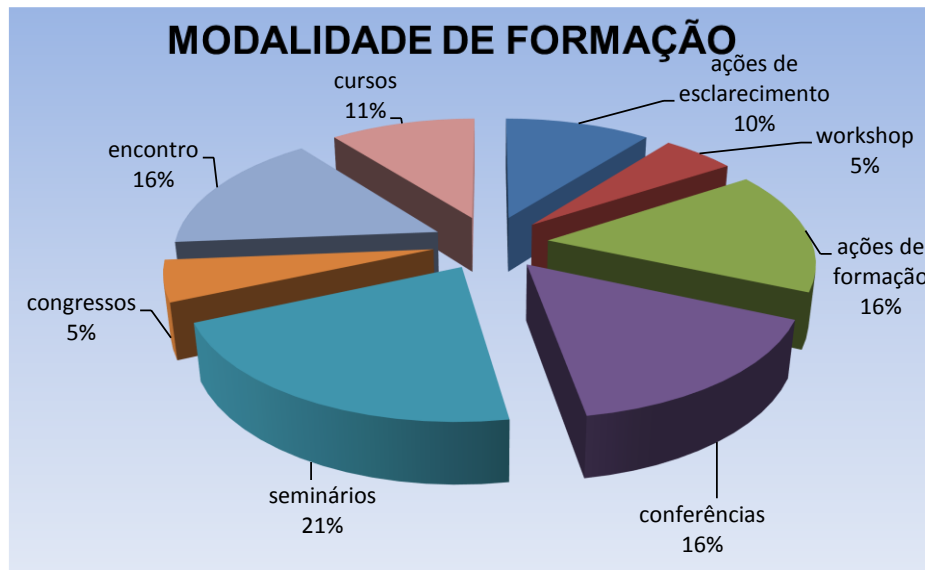
(ix) Integra o trabalho suplementar, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

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

10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CCDD LVT proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 19 modalidades de formação, das quais 17 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos Serviços, e as restantes 2 foram organizadas internamente.

Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 4 Seminários e facultada a participação em 3 ações de formação, 3 Conferências, 3 Encontros, 2 Cursos, 2 Ações de esclarecimento, 1 Workshop e 1 Congresso tal como se ilustra na figura que se segue

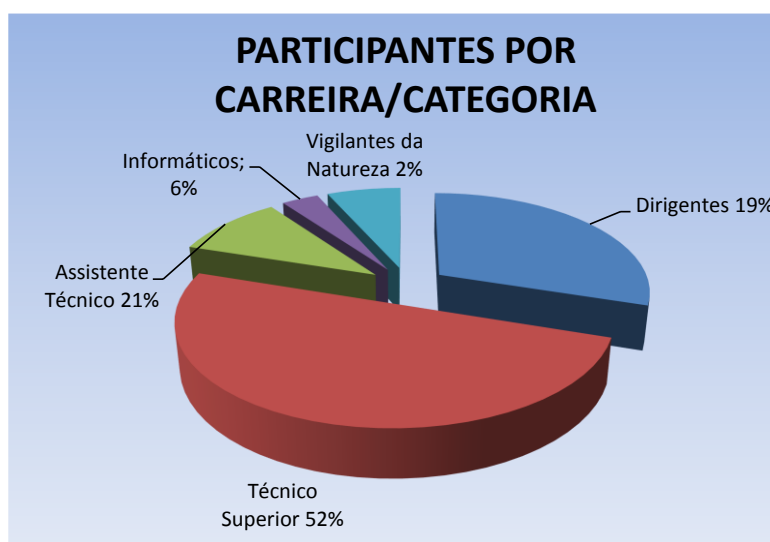


As modalidades de formação realizadas envolveram 42 participações (xi) para um volume de formação de 205 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 30 trabalhadores/as/participantes (xii).

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

(xii) Cada trabalhador/a/participante é contabilizado/a 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 15 participantes, seguido do grupo de dirigentes com 9 participantes; registaram-se a participação de 3 Assistentes Técnicos, 1 trabalhador/a da carreira Informática e 2 Vigilantes da Natureza. Não se verificou nenhuma participação da carreira de Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



No que se refere ao horário, verifica-se que apenas uma ação de formação decorreu em horário pós laboral, as restantes modalidades decorreram em horário laboral.

Quanto à duração e regime, constata-se que todas as modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas, decorreram em regime presencial e na modalidade de formação contínua.

Face ao ano anterior, verifica-se um decréscimo do número de modalidades de formação, do nº de despesa com formação.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2017 até 2019.

	2017	2018	2019
Nº de modalidades de formação	34	39	19
Nº de Participações	88	213	42
Nº de Participantes	48	103	30
Volume de Formação	446	3075	205
Despesa (€)	1839,63	7450,00	1852,00

11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL