

BALANÇO SOCIAL 2018



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

8 de fevereiro de 2019

BALANÇO SOCIAL 2018

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 GÉNERO	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	12
7. ABSENTISMO	13
8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO	15
9. ENCARGOS COM O PESSOAL	15
10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	16
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 2018, 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 2018 – 127

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 da Administração Interna, no que diz respeito à relação com as autarquias locais, e em coordenação com o Ministro do Ambiente e da Transição Energética, 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 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	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	18,7%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	31anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	42,9
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	67,9%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	32,1%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efectivos} \times 100$	66,4%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	47,6%
Taxa de formação superior	$\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	67,9%
Taxa de escolaridade <= 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	0,7%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	10,9%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	18,7%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	13,0%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	10,9%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

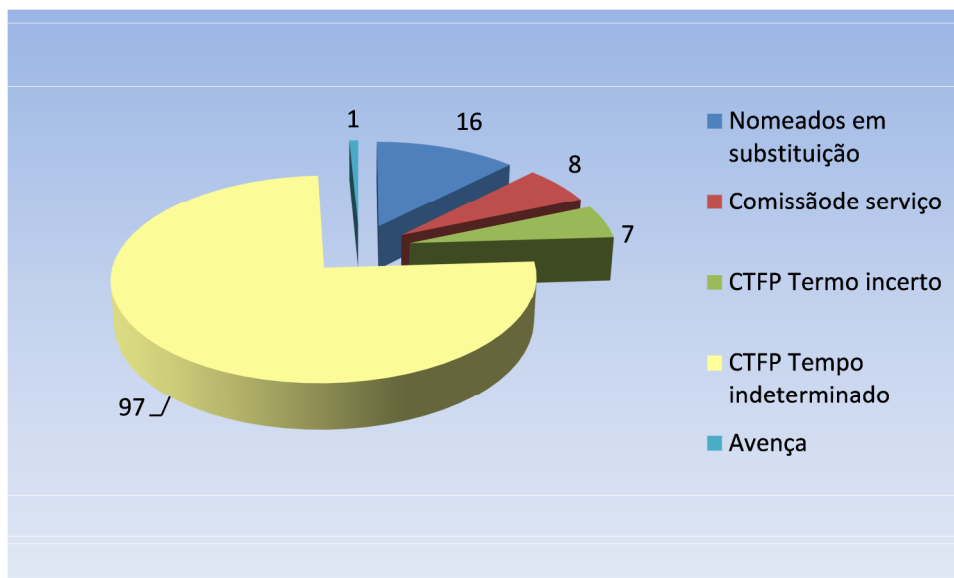
A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 128 colaboradores/as (ii) a 31 de Dezembro de 2018, distribuídos conforme tabela em abaixo.

Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	8
Dirigente Intermédio	16
Técnico Superior (ii)	61
Assistente Técnico (iii)	33
Assistente Operacional	3
Informático	7
TOTAL	128

- (i) inclui 4 secretários técnicos e 1 vogal não executivo do PORLisboa 2020
- (ii) inclui 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços
- (iii) inclui 1 carreira não revista de vigilantes da natureza (3 trabalhadores)

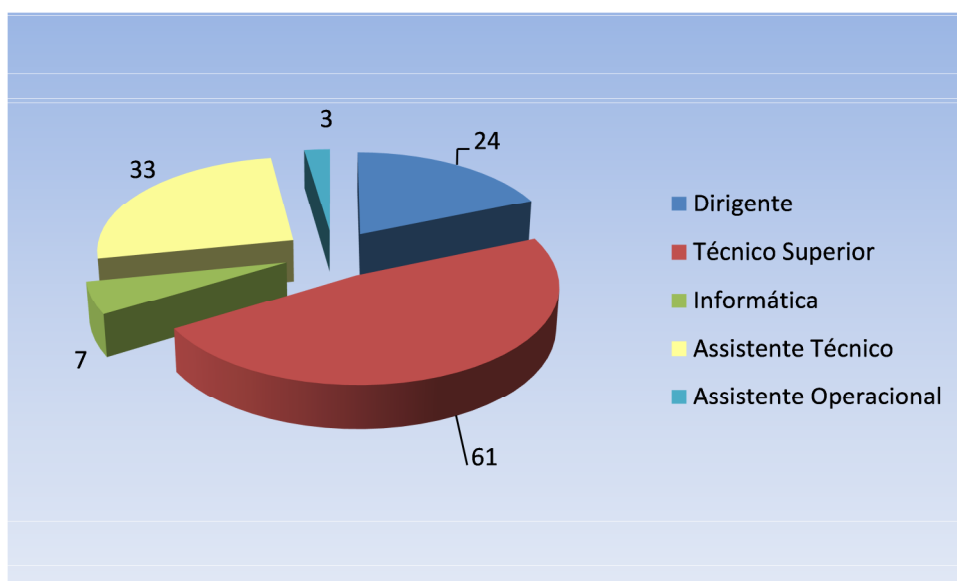
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 128 colaboradores/as em funções, verifica-se que 75% (96 trabalhadores/as) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 6.2% (8 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 12.5% (16 dirigentes intermédios) foram nomeados/as em regime de substituição, 7 trabalhadores/as encontram-se em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (5.4%) e 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços (0,7%), 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 47.6% (61 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 25.7% (33 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, 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 1º grau com 2 trabalhadores de género masculino 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 67.9% e de masculinização de 32.1 %.

Anos	2016	2017	2018
Mulheres	96	90	87
Homens	39	41	41
TOTAL	135	131	128

4.4 Efetivos por estrutura etária

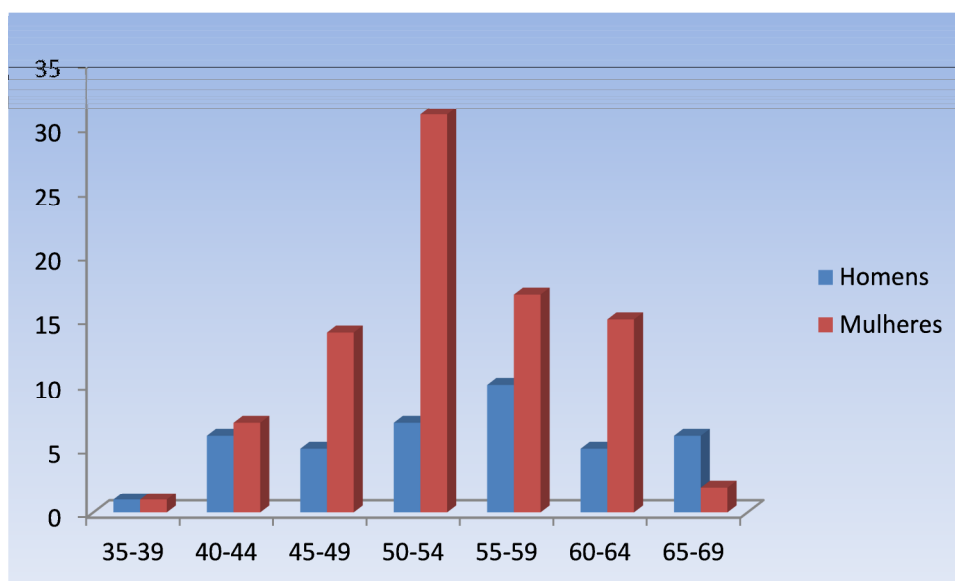
Quanto à estrutura etária por anos, em 2018, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [50-54] anos com 38 colaboradores/as, o que corresponde a 29.6% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; existem apenas 2 trabalhadores/as com idade no intervalo 35-39 (Técnicos Superiores) e 8 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 65 anos.

O leque etário (iv) é de 31 anos e a taxa de envelhecimento (v) situa-se em cerca de 42.9%.

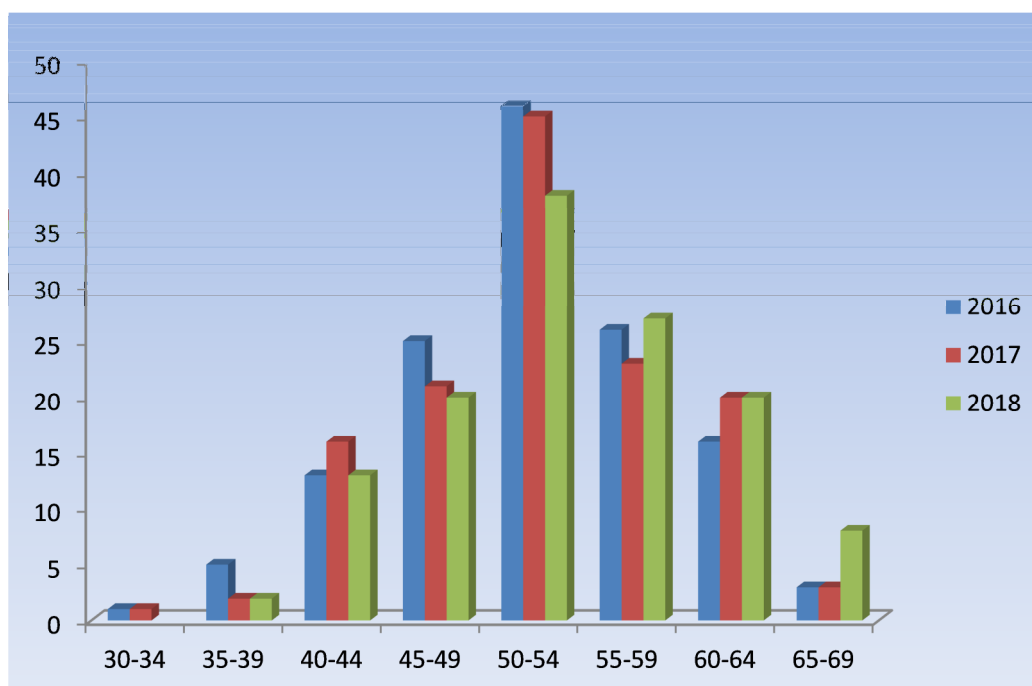
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos [65-69] anos (6 homens e 2 mulheres) e na faixa etária [35-39], com dois trabalhadores, um de género feminino e 1 de género masculino.

(iv) Trabalhador mais velho- trabalhador mais novo

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



Comparando com o ano anterior, a análise do gráfico em baixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores/as na classe modal do intervalo entre os [55-59] anos e entre os [65-69] anos. As classes etárias dos [40-44] anos, [45-49] anos e [50-54] anos registaram uma diminuição do número de trabalhadores/as em relação ao ano 2017. Em 2018 não há trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos.



4.5 Efetivos por antiguidade

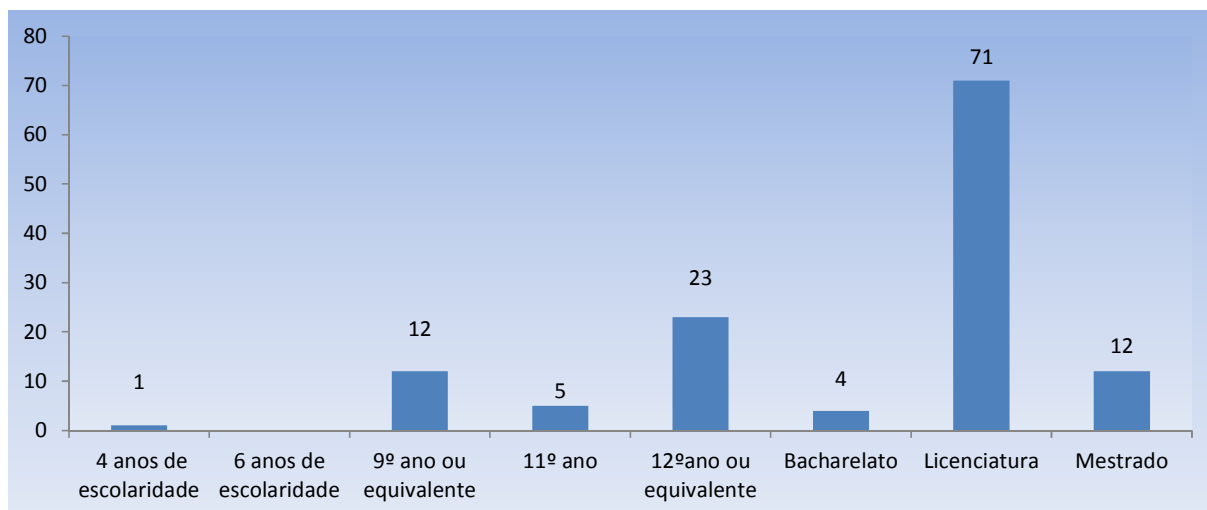
As classes de referência situam-se entre os 25 até 29 anos de antiguidade com 32 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 25.1% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 10 colaboradores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos		4	4
De 5-9 anos	5	5	10
De 10-14 anos		3	3
De 15-19 anos	6	4	10
De 20-24 anos	5	18	23
De 25-29 anos	9	23	32
De 30-34 anos	4	14	18
De 35-39 anos	6	11	17
40 ou mais anos	5	5	10
TOTAL	40	87	127

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, 12 trabalhadores/as são detentores do grau académico de Mestre (9.3%), 71 trabalhadores/as detêm uma Licenciatura (55.4%), 4 colaboradores/as têm o grau de bacharelato (3.1%), 23 são trabalhadores/as com o 12º ano ou equivalente (17.9%), 5 têm o 11º ano (3.9%), 12 colaboradores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (9.3%) e 1 trabalhador (0.7%) detém um nível de escolaridade igual a 4 anos de escolaridade. Não existem trabalhadores/as doutorados nem com escolaridade igual a 6 anos.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2018, a um número de saídas de trabalhadores/as superior ao registo de entradas, em cerca de 1 trabalhador/a.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **13** colaboradores/as:

2 Dirigentes intermédios de 2º grau nomeados/as em comissão de serviço, em regime de substituição;

4 trabalhadoras entraram por procedimento concursal (3 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico)

7 Técnicos Superiores admitidos/as por mobilidade interna na categoria (5 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional).

Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **14** saídas:

2 Dirigentes Superiores de 2º grau cessaram a comissão de serviço;

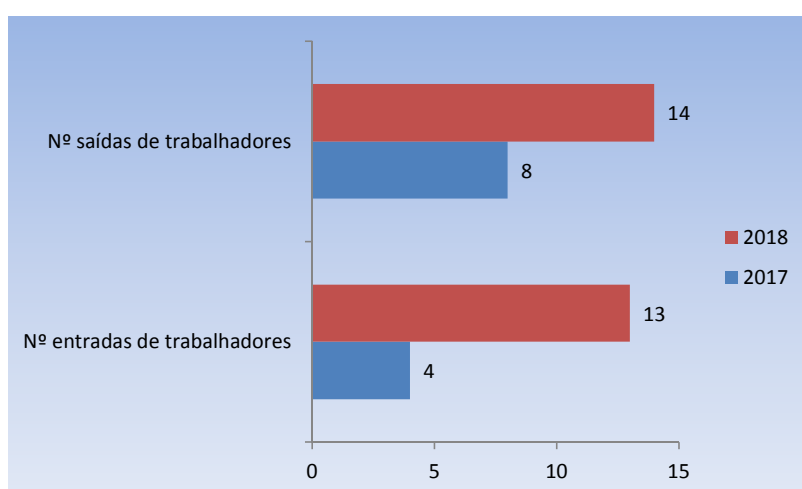
8 Colaboradores/as saíram por mobilidade interna na categoria (5 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico, 1 Vigilante da Natureza e 1 Assistente Operacional);

1 Técnico Superior saiu com Licença de longa duração;

1 Assistente Operacional aposentou-se;

- 1 Assistente Técnico saiu por cedência de interesse público e
- 1 Técnico Superior por procedimento concursal.

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 numa menor diferença entre o saldo do movimento de trabalhadores do ano 2018 (-1 trabalhadores/as) em relação ao ano 2017 (-4 trabalhadores/as).



6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Durante o ano 2018, verificou-se a alteração da situação de 76 trabalhadores/as, que constituem 59.8% do universo da Organização. A mudança 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 18º da Lei do Orçamento do Estado 2018.

A análise do quadro infra permite concluir que, exceto os Dirigentes, verificou-se uma alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos trabalhadores/as das restantes carreiras/categorias superior a 60%, atingindo os 100% na carreira de Assistente Operacional (3 trabalhadores/as).

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	24	2	8,3
Técnico Superior	61	41	67,2
Informática	7	5	71,4
Assistente Técnico	33	25	75,8
Assistente Operacional	3	3	100,0

7. ABSENTISMO

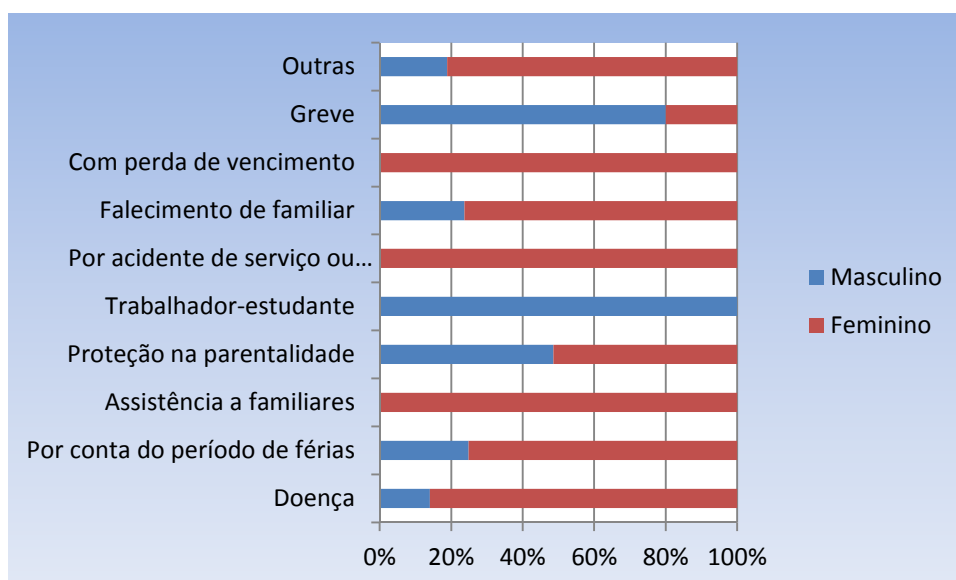
O ano de 2018, com 2361 dias de ausência ao trabalho (vi), caracterizou-se por apresentar um número superior ao apurado em 2017 (1412 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de Doença (1295 dias), segue-se o nº de faltas por Acidente de serviço ou doença prolongada (299 dias) e Por conta do período de férias (185 dias). O motivo de ausência Outras, com 382 dias engloba, entre outras, as ausências em dias de Formação (165 dias) e tratamento em ambulatório (28).

Motivos de ausência	Total
Doença	1295
Por conta do período de férias	185
Proteção na parentalidade	144
Trabalhador estudante	2
Por acidente de serviço ou doença	299
Falecimento de familiar	38
Greve	10
Com perda de vencimento	6
Outras	382
TOTAL	2361

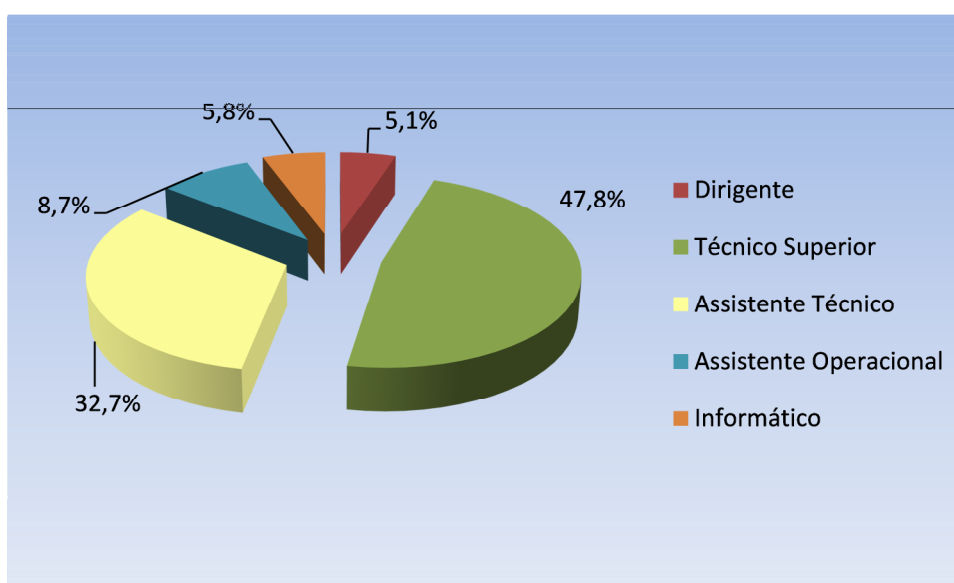
(vi) N.º de faltas em dias úteis

Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (1972 dias) em relação às registadas no género masculino (389), excetuam-se as ausências de Trabalhador estudante e Greve. Em média, uma trabalhadora do género feminino faltou 22.6 dias/ano e um trabalhador do género masculino faltou 9.4dias/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 1128 dias de ausência seguido do grupo de Assistente Técnico (incluindo as carreiras não revistas de Vigilantes da Natureza) com um total de 771.5 dias de ausência (grupos profissionais dominantes).

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

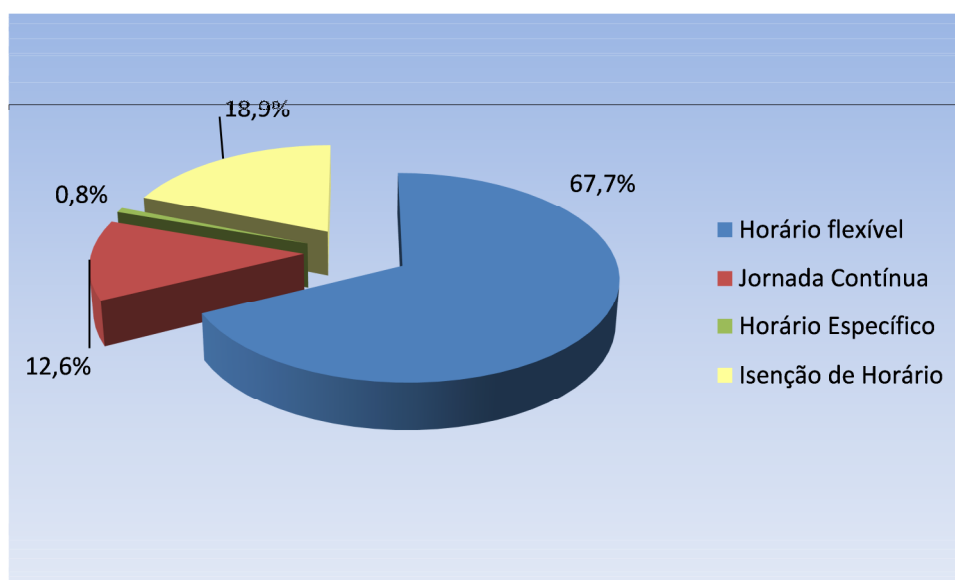


Em termos médios (vii), um/a Assistente Operacional faltou 66.8 dias/ano, um/a Assistente Técnico 23.3 dias/ano, um/a Informático faltou 19,4 dias/ano, um/a Técnico Superior 18.4 dias/ano e um/a Dirigente 5.02 dias/ano, .

(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 (86), seguido do pessoal com isenção de horário (24 Dirigentes), com jornada contínua (16) e com horário específico (1).



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

9. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2018 ascende a 4.355 mil euros. Verifica-se que 75% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (ix) e os encargos com prestações sociais (x), respetivamente, 2.9% e 3.2% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.32% e os outros encargos com pessoal 18.3%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3.273.722,64
Suplementos Remuneratórios	130.034,69
Prestações Sociais	140.992,28
Benefícios Sociais	13.928,64
Outros Encargos com Pessoal	797.252,24
TOTAL	4.355.930,49

(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.

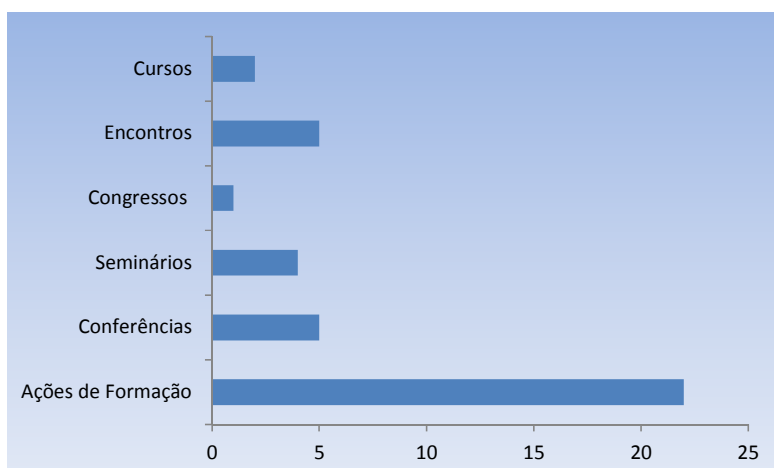
(x) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição.

10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As tipologias de formação realizadas durante o ano 2018 integraram o Plano de Formação interna 2017/2018 e, as que se concretizaram extra plano, decorreram de necessidades específicas, identificadas, pontualmente ao nível dos serviços.

A CCDD LVT proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 39 modalidades de formação das quais 32 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades dos Serviços, e as restantes 7 foram organizadas internamente, sendo que 5 integraram o Plano de Formação Interna 2017-2018.

Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 22 ações de formação e facultada a participação em 4 Seminários, 2 Cursos, 5 Conferências, 5 Encontros e 1 Congresso tal como se ilustra na figura que se segue.

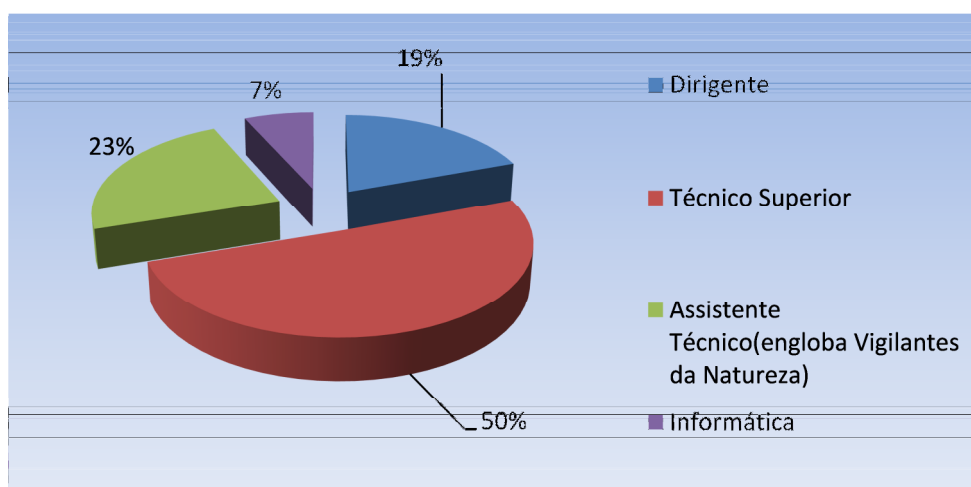


As modalidades de formação realizadas envolveram 213 participações (xi) para um volume de formação de 3075 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 103 trabalhadores/as/participantes (xii).

(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/as 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 52 participantes, seguido do grupo de Assistentes Técnicos com 22 participantes; registaram-se a participação de 20 dirigentes, 7 trabalhadores/as 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 à duração, regime e horário, constata-se que apenas um curso teve duração superior ou igual a 30 horas. Todas as modalidades de formação decorreram na modalidade de formação contínua, em regime presencial e em horário laboral.

Foram despendidos em Formação um total de 7 450.00€ para custear o encargo com 14 modalidades de ações de formação, suportados pelo orçamento de funcionamento, assistência técnica do PORLisboa 2020 e assistência Técnica do OADR. As restantes 25 modalidades de formação foram gratuitas.

Face ao ano anterior, verifica-se um acréscimo do número de modalidades de formação, do nº de participantes, do nº de participações e do volume de formação e um consequente aumento na despesa com formação.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2016 até 2018.

	2016	2017	2018
Nº de modalidades de formação	18	34	39
Nº de Participações	27	88	213
Nº de Participantes	20	48	103
Volume de Formação	241	446	3075
Despesa (€)	3830,94	1839,63	7450,00

11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL