

ANO: 2012

Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território

Designação do Serviço: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo

MISSÃO: Executar as políticas de ambiente, 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.

Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2012	TAXA	REALIZAÇÃO
OE 1. Prosseguir e consolidar o planeamento e a gestão estratégica regional			
OE 2. Otimizar a gestão dos fundos estruturais e incrementar a participação da CCDR-LVT na coordenação dos investimentos públicos a nível regional			
OE 3. Incrementar a relevância internacional da Região			
OE 4. Prosseguir e consolidar o planeamento e a gestão territorial e ambiental			
OE 5. Promover a melhoria contínua do desempenho organizacional, num quadro de ética e eficiência, visando o reconhecimento dos seus clientes			

Objectivos Operacionais

Eficácia 35,0

O1: Dinamizar o Observatório Regional de Lisboa e Vale do Tejo **Peso: 40,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 1.: Reforço da base de indicadores (PROT) (Número de indicadores carregados considerados relevantes)			45	5	50	50	12	54	145%	Superou
Ind 2.: Elaboração e divulgação de 2 Infodatas (semestrais) (prazo)			359	7,5	351	50	12	348	135%	Superou

O2: Monitorizar o PROT-OVT **Peso: 40,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 3.: 2º Relatório de Monitorização do PROT-OVT (prazo)			351	15	336	100	12	333	130%	Superou

O3: Acompanhar e participar na implementação da Estratégia do Atlântico e acompanhar o processo relativo à Política Marítima Integrada da União Europeia **Peso: 20,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 4.: Cooperar com o Fórum do Atlântico na elaboração do Plano de Ação que concretize a Estratégia do Atlântico (Nº contributos preparados/ nº contributos solicitados)			87,5%	13%	100%	100	12	100%	125%	Superou

Eficiência 35,0

O4: Racionalizar o sistema de avaliação e monitorização da Qualidade do Ar **Peso: 40,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 5: Relatório final relativo à reestruturação e racionalização da rede de monitorização da qualidade do ar (prazo)			351	15	336	100	12	345	100%	Atingiu

O5: Dinamizar e acompanhar a Revisão dos PDM **Peso: 30,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 6.: Emissão de pareceres a estudos e propostas nos prazos estabelecidos nos cronogramas (Nº de pareceres dentro do prazo / Nº total de pareceres)			95%	5%	100%	100	12	100%	125%	Superou

O6: Incrementar a verificação do cumprimento das disposições em matéria de ordenamento do território e ambiente **Peso: 30,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 7.: Ações de fiscalização (processos) realizadas e elaboração dos relatórios, no prazo máximo de 15 dias úteis (N.º processos em que cumpriu o prazo/N.º total dos processos concluídos)			85%	5%	90%	100	12	92%	133%	Superou

Qualidade 30,0

O7: Revisão, atualização e disponibilização dos Manuais de Gestão **Peso: 30,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind.: 8. Procedimentos e circuitos: Ambiente			335	15	320	50	12	317	130%	Superou
Ind.: 9. Procedimentos e circuitos: Ordenamento do Território			335	15	62	50	12	62	125%	Superou

O8: Qualificar para o desenvolvimento **Peso: 40,0**

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
-------------	------	------	-----------	------------	---------------	------	-----	-----------	-----------------	---------------

Ind. 10.: Formação para a administração local da RLVT (N.º ações executadas / n.º ações planeadas)	95%	5%	100%	80	12	111%	125%	Superou
--	-----	----	------	----	----	------	------	---------

Ind. 11.: Cumprimento da RCM nº 89/2010 (meta 100 % em 2013) Nº formados (acumulado 2011 e2012) /Nº colaboradores	89%	1%	90%	20	12	90%	125%	Superou
--	-----	----	-----	----	----	-----	------	---------

O9: Promover a qualidade dos serviços prestados								Peso: 30,0
---	--	--	--	--	--	--	--	------------

INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 12.: Diagnóstico de satisfação dos clientes externos: utentes em geral e entidades parceiras 2012 (prazo)			282	0	281	100	12	277	100%	Atingiu

OBJECTIVOS MAIS RELEVANTES

- OB 1. Dinamizar o Observatório Regional de Lisboa e Vale do Tejo
- OB 2. Monitorizar o PROT-OVT
- OB 4. Racionalizar o sistema de avaliação e monitorização da Qualidade do Ar
- OB 5. Dinamizar e acompanhar a Revisão dos PDM
- OB 8. Qualificar para o desenvolvimento

NOTA EXPLICATIVA

O somatório dos 5 objetivos operacionais mais relevantes representa 65% do peso total. O resultado obtido é apurado através de: a) ponderação do peso no total de cada objetivo operacional, considerados os pesos nos critérios de eficácia, eficiência e qualidade; b) tendo em conta o peso de cada objetivo operacional no total e em cada critério, são agregados 5 objetivos de maior peso (2 de eficácia, 2 de eficiência e 1 de qualidade) e que representam mais de 50%, nomeadamente, 65% (14%+14%+14%+11%+12% = 65%).

Nota: Foram considerados "dias seguidos".

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

AVALIAÇÃO FINAL

123%

Eficácia

47%

Eficiência

41%

Qualidade

35%

Recursos Humanos

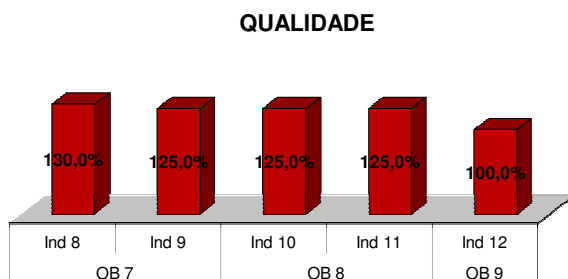
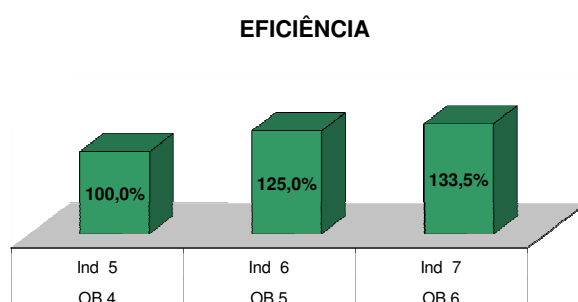
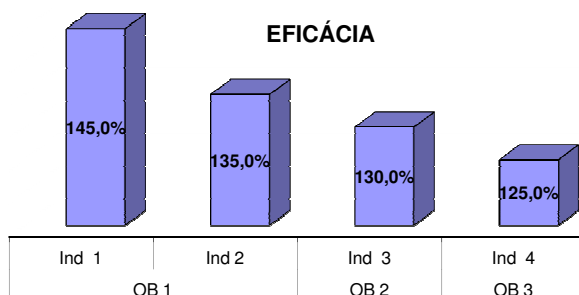
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	UERH PLANEADOS **	PONTUAÇÃO PLANEADA	UERH REALIZADOS ***	PONTUAÇÃO REALIZADA	DESVIO
Dirigentes - Direcção Superior	20	3	678	60	678	60	0%
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	27	6.102	432	4.746	336	-78%
Técnico Superior - (inclui especialistas e técnicos de informática)*	12	99	22.374	1.188	20.340	1.080	-9%
Coordenador Técnico - (inclui chefes de secção)	9	2	452	18	452	18	0%
Assistente Técnico e vigilantes da natureza	8	61	13.786	488	11.752	416	-15%
Fiscal técnico de obras	7	3	678	21	452	14	-33%
Assistente operacional	5	12	2.712	60	1.808	40	-33%
Total		207	46.782	2.267	40.228	1.949	-14%
* inclui 7 rh de informática cuja pontuação atribuída foi de 12 pontos							
** Dias trabalháveis previstos: 226 *** Foram considerados 226 dias trabalhados (hipótese técnica possível, nesta data)							

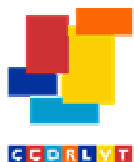
Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de funcionamento			
Despesas c/Pessoal	4.663.536,00 €	4.272.246,04 €	-8,4%
Aquisições de Bens e Serviços	1.072.330,00 €	1.690.734,99 €	57,7%
Outras despesas correntes	12.840,00 €	192.945,80 €	1402,7%
PIDDAC	1.177.201,00 €	541.954,96 €	-54,0%
Outros valores	7.602,00 €	264.215,52 €	3375,6%
TOTAL (OF+PIDDAC+Outros)	6.933.509,00 €	6.962.097,31 €	0,4%

Indicadores _ Fonte de Verificação

- IND. 1: Sistema de indicadores do Observatório
- IND. 2: Sistema de indicadores do Observatório
- IND. 3: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 4: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 5: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 6: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 7: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 8: Sistema de Informação CCDR-LVT / Intranet / Site
- IND. 9: Sistema de Informação CCDR-LVT / Intranet / Site
- IND. 10: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 11: Sistema de Informação CCDR-LVT
- IND. 12: Sistema de Informação CCDR-LVT/Site





Diagnóstico de satisfação dos clientes externos: utentes em geral e entidades parceiras autoavaliação do serviço 2012

versão para Internet e Intranet



Diagnóstico de satisfação dos clientes externos: utentes em geral e entidades parceiras autoavaliação do serviço 2012

A avaliação dos serviços é realizada anualmente, em articulação com o Ciclo de Gestão, e efectua-se através da respectiva Auto-avaliação dos serviços, parte integrante do Relatório de Actividades anual (Sistema de gestão e avaliação de desempenho da Administração Pública 1). Desta auto-avaliação deve constar o resultado da audição por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos (*alínea a) do ponto 2. do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro que estabelece o SIADAP 1, 2, 3*).

Neste contexto, a metodologia adotada pela CCDR-LVT, em 2012, consistiu na aplicação de dois inquéritos de satisfação: um dirigido ao utente, em geral, e outro dirigido às entidades parceiras, integradas em Plano de Actividades.

Para o utente, em geral, foi utilizada uma ferramenta, acedida pela Internet, com preenchimento on-line e acesso através do site institucional (www.ccdr-lvt.pt), disponível para resposta durante o 1º semestre de 2012 (29.12.2011-30.06.2012) Para as entidades parceiras, foi desenvolvida, internamente, uma plataforma tecnológica e foram remetidos emails, com acesso direto ao *link* também aberto para resposta no site institucional (10.08.2012-15.09.2012).

Nas duas situações foi garantida a confidencialidade dos dados.

Resultados globais dos inquéritos de satisfação aplicados ao utente em geral (site) e às entidades parceiras / 2012

Pontuação Global  3,32

Escala de Satisfação:

Muito Insatisfeito	1	
Muito Satisfeito	5	

O grau de satisfação atingido foi de **3.32** e resultou da média ponderada dos resultados dos dois inquéritos de satisfação aplicados.

De destacar que este é o Objetivo operacional que integra o QUAR 2012:

O9: Promover a qualidade dos serviços prestados

Indicador 12.: Diagnóstico de satisfação dos clientes externos: utentes em geral e entidades parceiras 2012 (prazo)

Forma Cálculo: Prazo

Meta: 8 de outubro

Critério de superação: Grau de satisfação atingido de pelo menos 3,35 em 2012 (escala de 1 a 5)

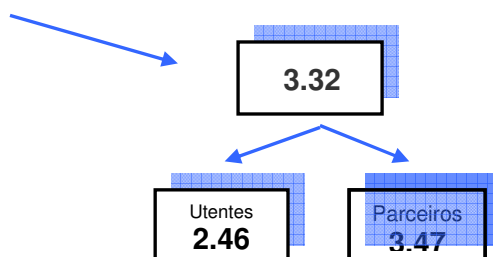
Nota: o critério de superação estabelecido em QUAR 2012 não foi atingido.

O presente documento apresenta, pois os resultados da audição dos utilizadores externos, nas vertentes indicadas, tendo como objetivo apontar áreas potenciais de atuação que suportem o planeamento de ações de melhoria organizacional, decorrentes dos resultados, comparações, comentários e sugestões.

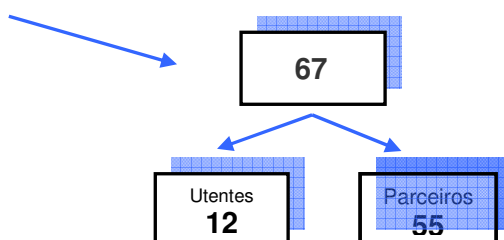
Diagnóstico de satisfação dos clientes externos: utentes em geral e entidades parceiras autoavaliação do serviço 2012

I. Resultados globais:

Grau de satisfação dos utilizadores externos *(resultado ponderado das questões 1 a 5, esta com tratamento distinto)*

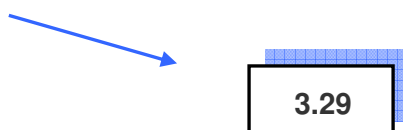


Inquéritos respondidos

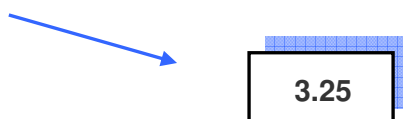


II. Indicadores de resultado dos itens de avaliação inquiridos:

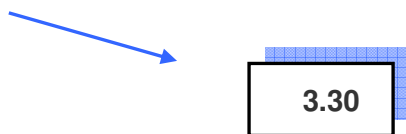
1. Imagem da organização



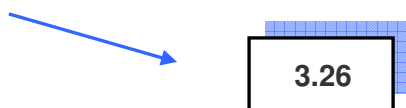
2. Mecanismos de acesso e contactos disponibilizados



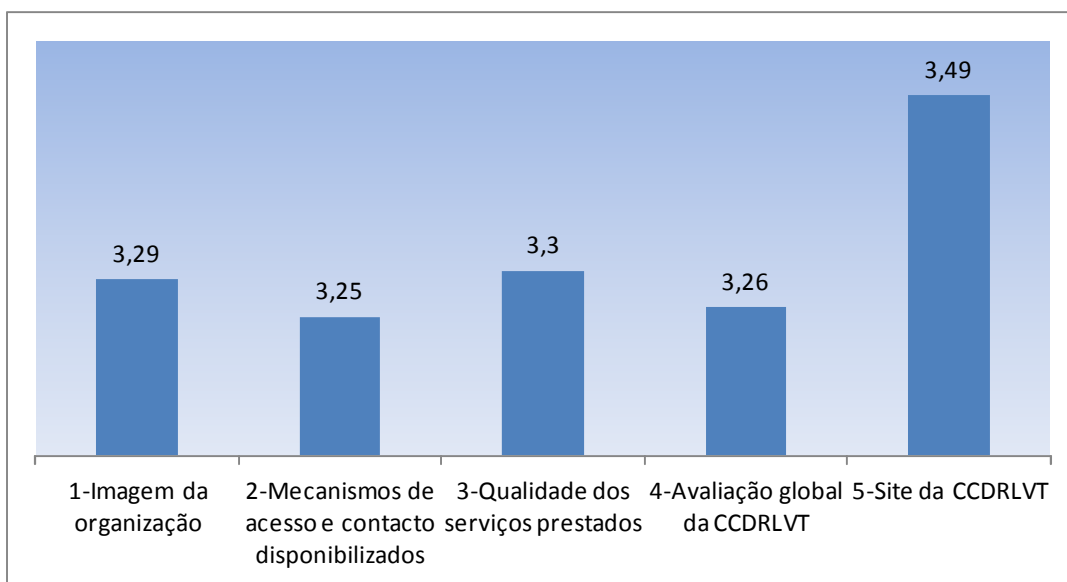
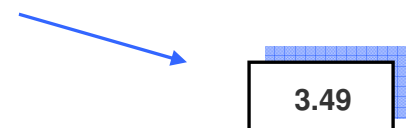
3. Qualidade dos serviços prestados



4. Avaliação global da CCDR-LVT



5. Site da CCDR-LVT



III. Análise dos resultados das respostas ao inquérito de satisfação por item de avaliação e das propostas de áreas de melhoria:

1. Imagem da Organização	Pontuação Média
Entidade de confiança	3,49
Entidade que se preocupa com os utentes	3,21
Entidade inovadora e virada para o futuro	3,15
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 1	3,29

Item com maior pontuação: Entidade de confiança (3.49)

Item com menor pontuação: Entidade inovadora e virada para o futuro (3.15)

2. Mecanismos de acesso e contacto disponibilizados	Pontuação Média
Canais de comunicação disponibilizados para contacto com a CCDRLVT	3,40
Canais de comunicação utilizados para envio e receção de documentos	3,34
Acesso aos documentos-encaminhamento para os serviços competentes	3,06
Informação disponível no local de atendimento	3,13
Informação disponível no site da CCDRLVT	vide ponto 5.
Horário de Atendimento	3,34
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 2	3,25

Item com maior pontuação: Canais de comunicação disponibilizados para contacto com a CCDR-LVT (3.40)

Item com menor pontuação: Acesso aos documentos- encaminhamento para os serviços competentes (3.06)

3. Qualidade dos serviços prestados	
	Pontuação Média
Esclarecimentos prestados por contacto direto telefónico ou presencial	2,50
Cortesia e disponibilidade demonstradas	3,64
Eficiência da resolução de problemas	3,11
Qualidade e clareza das respostas e esclarecimentos prestados	3,37
Prontidão e rapidez das respostas e esclarecimentos prestados	3,09
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 3	
	3,30

Item com maior pontuação: Cortesia e disponibilidade demonstradas (3.64)

Item com menor pontuação: Esclarecimentos prestados por contacto direto telefónico ou presencial(2.50)

4. Avaliação global da CCDRLVT	
	Pontuação Média
Desempenho global da organização no conjunto dos serviços prestados	3,23
Cortesia demonstrada pelos colaboradores	3,70
Flexibilidade e autonomia dos colaboradores para resolver situações	3,22
Capacidade de resposta	3,12
Capacidade de resolução de problemas	3,05
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 4	
	3,26

Item com maior pontuação: Cortesia demonstrada pelos colaboradores (3.70)

Item com menor pontuação: Capacidade de resolução de problemas (3.05)

5. Site da CCDRLVT	
	Pontuação Média
Informação disponível	3,36
Facilidade de navegação	3,63
Função de busca/pesquisa	3,38
Rapidez do site	3,60
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 5	
	3,49

Item com maior pontuação: Facilidade de navegação (3.63)

Item com menor pontuação: Informação disponível (3.36).

Note-se que a questão **5. Site da CCDRLVT** foi objeto de questão autónoma, no inquérito aplicado às entidades parceiras, exceto no item –“Informação disponível” que integrava a questão **2. Mecanismos de acesso e contacto disponibilizados** do inquérito aplicado ao utente em geral, pelo que a pontuação ora apresentada no item referido reflete a ponderação das respostas às duas questões mencionadas.

Áreas de melhoria apontadas nos “comentários”:

- Informação Portal do siRJUE
- Atendimento e contacto telefónico
- Informação no site-contactos dos serviços
- Uniformização entre perfis e documentos de trabalho de todas as CCDR

IV. Análise comparativa 2012/2011 dos resultados das respostas aos inquéritos des satisfação por item de avaliação:

	2011	2012	Taxa de variação (Pontuação de 2012- Pontuação de 2011)/ Pontuação 2011)
Pontuação Global	3,35	3,32	-0,009

Comparação da pontuação por questão/item:

1. Imagem da Organização	Pontuação Média 2011	Pontuação Média 2012	Taxa de variação
Entidade de confiança	3,64	3,49	-0,04
Entidade que se preocupa com os utentes	3,31	3,21	-0,03
Entidade inovadora e virada para o futuro	3,24	3,15	-0,03
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 1	3,40	3,29	-0,03

Observações: Assiste-se a um decréscimo em todos os itens, sendo que se mantém o Item com maior pontuação: Entidade de confiança e o Item com menor pontuação: Entidade inovadora e virada para o futuro.

2. Mecanismos de acesso e contacto disponibilizados	Pontuação Média 2011	Pontuação Média 2012	Taxa de variação
Canais de comunicação disponibilizados para contacto com a CCDRLVT	3,31	3,40	0,03
Canais de comunicação utilizados para envio e receção de documentos	3,52	3,34	-0,05
Acesso aos documentos-encaminhamento para os serviços competentes	3,19	3,06	-0,04
Informação disponível no local de atendimento	3,21	3,13	-0,02
Informação disponível no site da CCDRLVT	vide ponto 5.		
Horário de Atendimento	3,07	3,34	0,09
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 2	2,72	3,25	0,20

Observações: Assiste-se a um decréscimo na maioria dos itens, exceto: Canais de comunicação disponibilizados para contacto com a CCDRLVT e Horário de Atendimento, que registaram um acréscimo, respetivamente, de 3% e 9%; este último constituía o item com menor pontuação em 2011.

3. Qualidade dos serviços prestados	Pontuação Média 2011	Pontuação Média 2012	Taxa de variação
Esclarecimentos prestados por contacto direto telefónico ou presencial	3,64	2,50	-0,31
Cortesia e disponibilidade demonstradas	3,67	3,64	-0,01
Eficiência da resolução de problemas	3,19	3,11	-0,03
Qualidade e clareza das respostas e esclarecimentos prestados	3,36	3,37	0,00
Prontidão e rapidez das respostas e esclarecimentos prestados	3,02	3,09	0,02
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 3	3,38	3,30	-0,02

Observações: Assiste-se a um decréscimo na maioria dos itens, com destaque para o item: Esclarecimentos prestados por contacto direto telefónico ou presencial que registou a maior variação de todos (-31%)

Mantém-se o item com maior pontuação: Cortesia e disponibilidade demonstradas

4. Avaliação global da CCDRLVT	Pontuação Média 2011	Pontuação Média 2012	Taxa de variação
Desempenho global da organização no conjunto dos serviços prestados	3,40	3,23	-0,05
Cortesia demonstrada pelos colaboradores	3,67	3,70	0,01
Flexibilidade e autonomia dos colaboradores para resolver situações	3,21	3,22	0,00
Capacidade de resposta	3,14	3,12	-0,01
Capacidade de resolução de problemas	3,17	3,05	-0,04
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 4	3,32	3,26	-0,02

Observações: Assiste-se a um decréscimo na grande parte dos itens. Mantém-se o item com maior pontuação: Cortesia demonstrada pelos colaboradores

5. Site da CCDRLVT	Pontuação Média 2011	Pontuação Média 2012	Taxa de variação
Informação disponível	3,55	3,36	-0,05
Facilidade de navegação	0,00	3,63	
Função de busca/pesquisa	0,00	3,38	
Rapidez do site	0,00	3,60	
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 5		3,49	

Observações: Esta questão não foi objeto de análise comparativa, uma vez que apenas foi introduzida, em 2012, no inquérito aplicado às entidades parceiras, exceptua-se o item: Informação disponível no site da CCDR-LVT, que foi integrado na questão 2- “Mecanismos de acesso e contacto disponibilizados” dos inquéritos aplicados aos utilizadores externos, em 2011.

V. Indicação de áreas potenciais de atuação, decorrentes dos resultados e dos comentários e sugestões dos inquiridos:

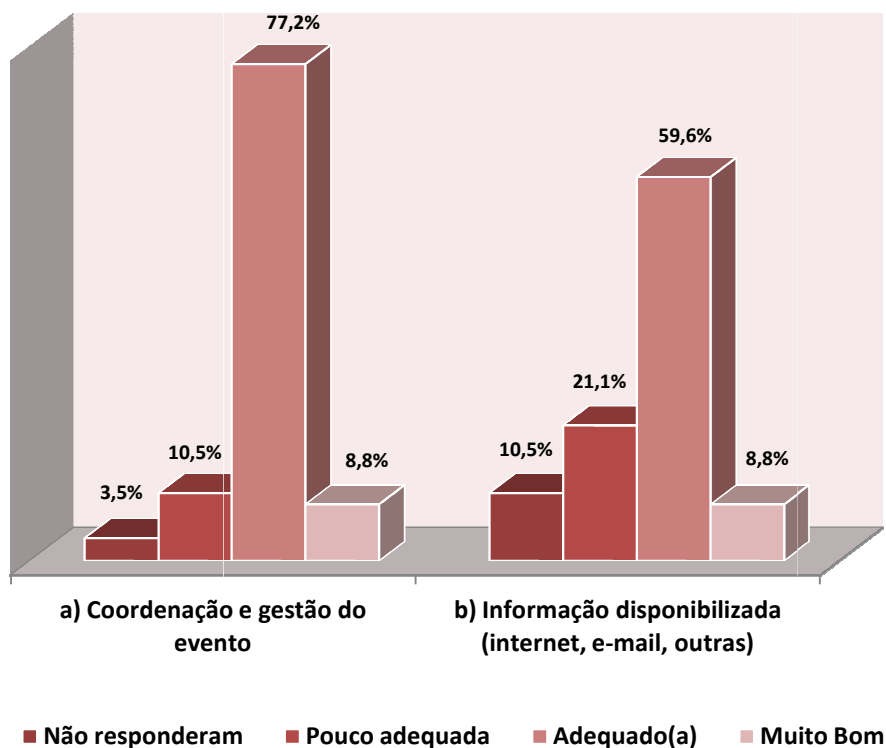
<u>levantamento de problemas</u> (resultados, comentários e sugestões nos 5 itens)	<u>áreas potenciais de atuação</u> (suporte para o planeamento de eventuais ações de melhoria organizacional)
Entidade inovadora e virada para o futuro/Entidade que se preocupa com os utentes	⇒ Responsabilidade social
Contacto telefónico Acesso aos documentos-encaminhamento para os serviços competentes	⇒ Canais de comunicação: follow-up
Esclarecimentos prestados por contacto direto ou presencial Prontidão e rapidez das respostas e esclarecimentos prestados Capacidade de resolução de problemas	⇒ Qualidade dos serviços prestados
siRJUE	⇒ Funcionamento do Portal

**Tratamento de dados do inquérito de satisfação
realizado no âmbito da Sessão de Esclarecimento Técnico sobre a
Proposta de Lei relativa à Reorganização Administrativa Territorial Autárquica**

Auditório da CCDR-LVT – 27 de março 2012, 10h

Universo: 161 Inscritos | 57 Respondentes

I - ORGANIZAÇÃO DO EVENTO



Transcrição de comentários e/ou observações:

Coordenação e gestão do evento:

“Foram levantadas dificuldades ao nível da inscrição.” (1 observ.)

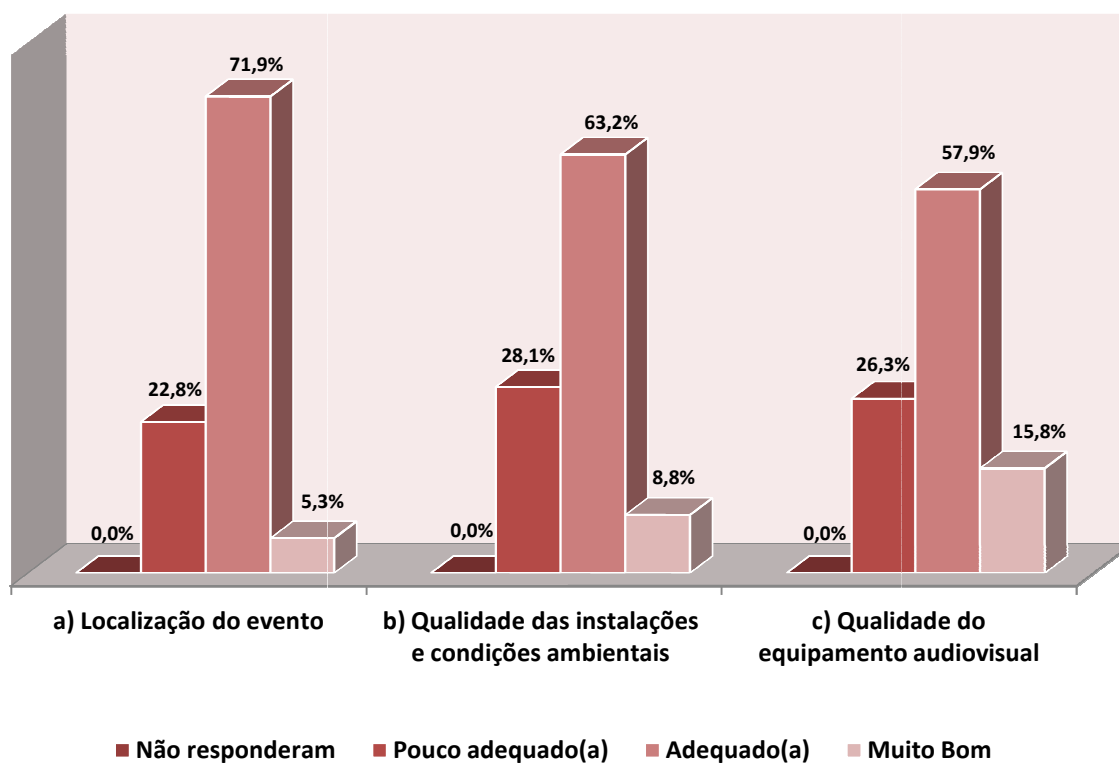
Outras:

“Esperamos que após aprovação da Proposta de Lei na generalidade, seja possível ter acesso a todas as pronúncias.” (1 observ.)

2 Participantes: não responderam à alínea a)

6 Participantes: não responderam à alínea b)

II - LOCAL E EQUIPAMENTO



Transcrição de comentários e/ou observações:

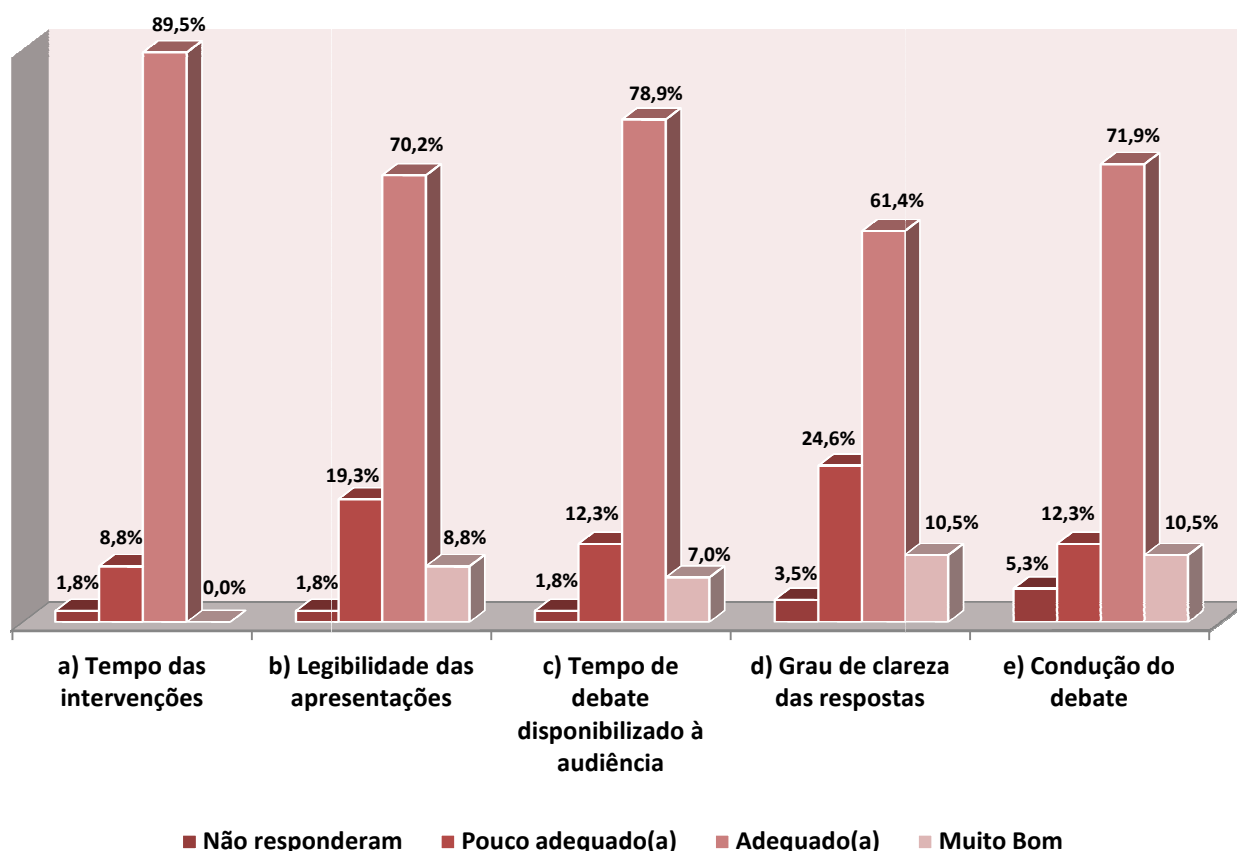
Localização do evento:

- "Sala de pequena dimensão para o número de participantes." (2 observ.)
- "Local com pouco estacionamento disponível." (1 observ.)

Qualidade do equipamento audiovisual:

- Dificuldade na visualização do quadro (3 observ.) e som (2 observ.)

III - PARTICIPAÇÃO



Transcrição de comentários:

- "Poderiam ter sido disponibilizados mapas identificativos de uma ou duas situações reais e concretas para melhor perceção das apresentações."
- "Deveriam ter sido efetuadas 2 sessões devido à complexidade dos assuntos dos municípios envolvidos. Uma com a Área Metropolitana - Norte, outra com a Sul."
- "Ao participar nesta reunião aprofundei melhor a dimensão do maior disparate e falta de senso alguma vez cometido neste País em nome da DEMOCRACIA."
- "Não faz sentido esta sessão quando tudo isto pode (em teoria) ser deitado fora pela AR. Foram avançados parâmetros que não estão na proposta de Lei. A explicação e os esclarecimentos só adensaram as dúvidas e as discrepâncias antes observadas."
- "Um erro de base é convidar eleitos políticos para discutir questões sem qualquer base sólida política. A "lógica fundadora da proposta" é nenhuma. O resultado será mau."
- "Discurso técnico muito pouco claro e, no fim, político, mas feio!"

Observações:

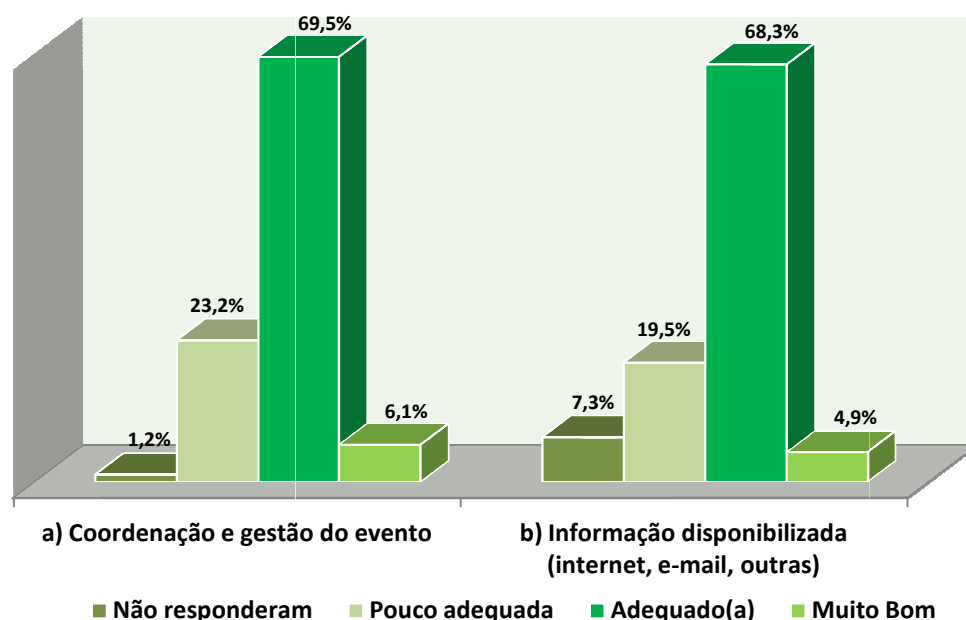
- 1 Participante: não respondeu à alínea a), b) e c)
- 2 Participantes: não responderam à alínea d)
- 3 Participantes: não responderam à alínea e)

**Tratamento de dados do inquérito de satisfação
realizado no âmbito da Sessão de Esclarecimento Técnico sobre a
Proposta de Lei relativa à Reorganização Administrativa Territorial Autárquica**

Auditório da CCDR-LVT – 27 de março 2012, 15h

Universo: 140 Inscritos | 82 Respondentes

I - ORGANIZAÇÃO DO EVENTO



Transcrição de comentários:

Coordenação e gestão do evento:

“A organização não teve capacidade para um evento desta dimensão, o que é estranho...”

“As presenças devem ser confirmadas para controle dos lugares sentados. Se alguém tiver de ficar de pé que sejam aqueles que não confirmaram a sua presença.”

“... as pessoas inscritas ultrapassaram a capacidade da sala. Não sei para que serviu haver inscrições.”

Informação disponibilizada

“Deviam disponibilizar mais informação e mais sessões de esclarecimento (Município a Município).”

Outras:

“Inapropriado. Como estamos habituados em tudo por este governo. Tem muito que aprender.”

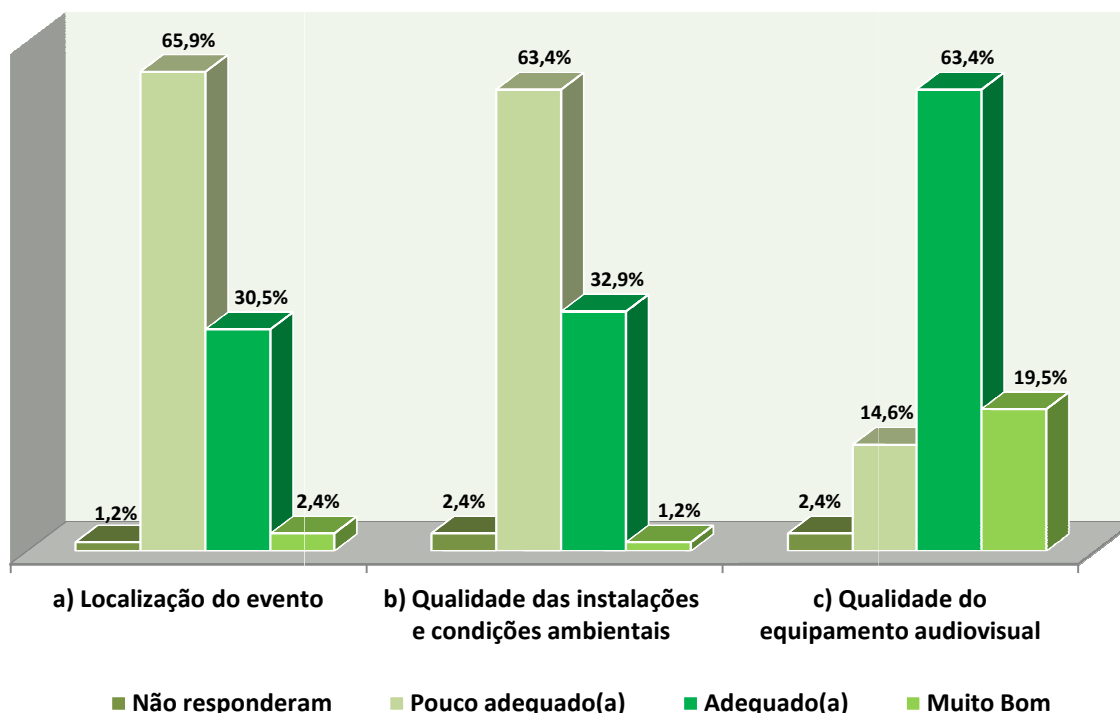
“Análise de um projeto Lei que ainda não foi aprovado e pode ser ainda alterado em profundidade ou não.”

Observações:

1 Participante: não respondeu à alínea a)

6 Participantes: não responderam à alínea b)

II - LOCAL E EQUIPAMENTO



Transcrição de comentários:

Localização do evento:

"Deveria ter sido considerado a utilização de um anfiteatro, no sentido de melhorar as condições do evento."

"Espaço insuficiente e muito reduzido. Pessoas em pé a assistir. Nota péssima!"

"Local desadequado a uma sessão deste tipo."

"A sala é muito pequena para a quantidade de inscrições e não adequada ao evento."

"A sala não reúne as condições necessárias para receber tanta audiência e a localização da mesma é inadequada."

"Falta de capacidade para receber determinados eventos, nomeadamente este, o qual era previsível perceber o número elevado de participantes."

"Localização do evento (sala) péssima e não há desculpa: só devia entrar quem se inscreveu."

"Localização do evento: mau."

"Atendendo ao interesse do tema deveria ter sido acautelado um outro local ou ter definido uma área geográfica mais pequena."

Qualidade das instalações e condições ambientais:

"A sala não tem capacidade para albergar pessoas em condições iguais para todos."

"Falta ar condicionado."

"Falta de visibilidade para a mesa e para o quadro. As cabeças da frente tapam a visibilidade aos de trás."

Outras

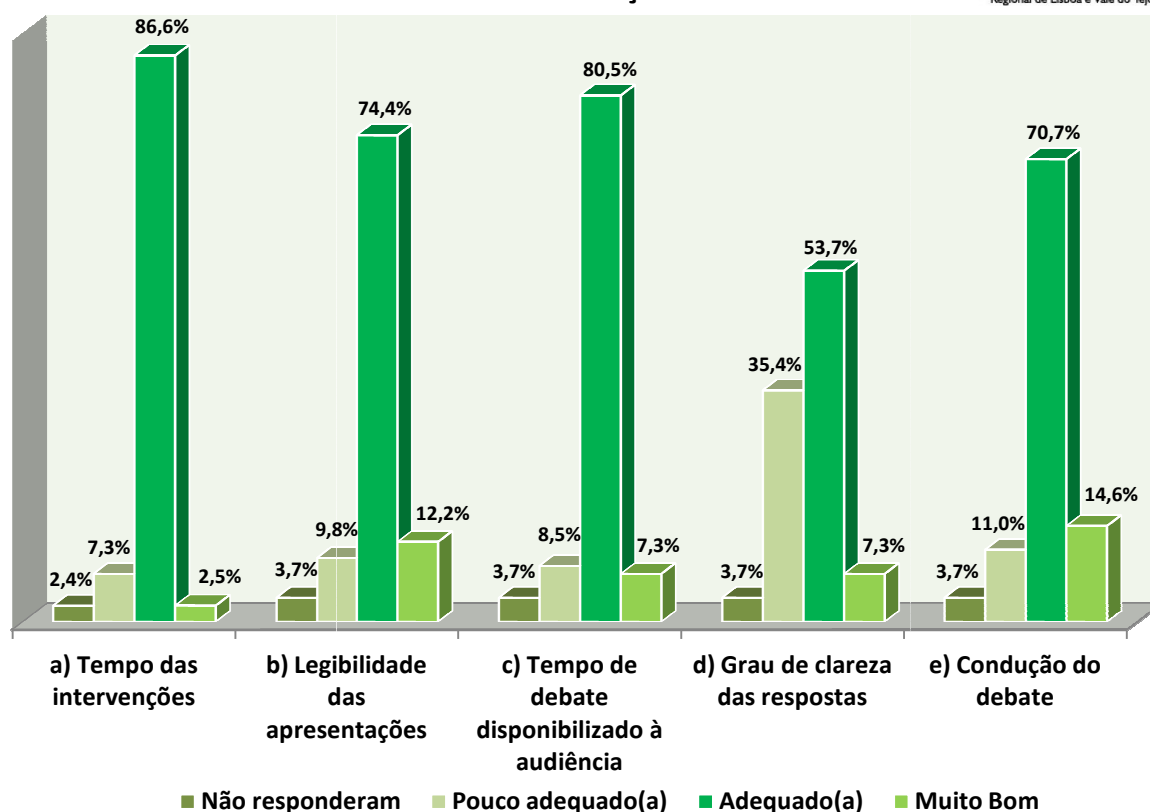
"Como capital do País ou seja dos Senhores Ministros agradeço que ganhem menos para assim haver melhores instalações."

Observações:

1 Participante: não respondeu à alínea a)

2 Participantes: não responderam às alíneas b) e c)

III - PARTICIPAÇÃO



Transcrição de comentários:

"Muitas falhas e deficiências, que seria exaustivo enumerar aqui neste curto espaço."

Grau de clareza das respostas:

"Respostas sem conhecimento perfeito do território nacional português. Meramente políticas. Elucidar mas dizer ao mesmo tempo é assim que queremos."

"O grau de clareza não tem a ver com os oradores mas com o articulado da Lei que é vago e impreciso."

"Entendendo alguma saturação por parte dos membros da mesa (Secretaria de Estado). Julgo que deverá ser corrigida a forma de relacionar com alguns membros da Assembleia. Faria ainda todo o sentido que o encontro tivesse a presença do Senhor Secretário de Estado."

Outras:

"Numa reforma contra a população e contra os autarcas, pois apenas querem reduzir senhas de presença, deveriam era reduzir os deputados: poupariam mais dinheiro, que a redução de freguesias. A reforma é inconstitucional pois as Juntas de Freguesia são Autónomas!"

"No antigo regime dividiu-se para governar agora junta-se para complicar. Isto não é democracia, é ditadura. Os autarcas, conforme foi demonstrado, são contra todo o tipo de agregação. Respeitem a vontade de todos os autarcas deste País. No aspeto financeiro o que é que o governo fica a ganhar? Aquilo que acontece é mais custos, uma vez que não acredito que os próximos Presidentes de Junta fiquem a ganhar somente 274€ que é o que recebo neste momento. As populações ficam desta forma altamente desprotegidas. São mais importantes as freguesias para as populações do que propriamente as câmaras municipais. É nas freguesias que as populações se revêm quando necessitam de apoios (iluminação, estradas, saneamento, etc., etc.)"

"Disponibilizar equipas técnicas junto dos municípios para esclarecimento aos autarcas. Houve pouca divulgação sobre estas matérias."

"Continuar estes debates descentralizados por áreas mais pequenas."

Observações:

2 Participantes: não responderam à alínea a)

3 Participantes: não responderam às alíneas b), c), d) e e)



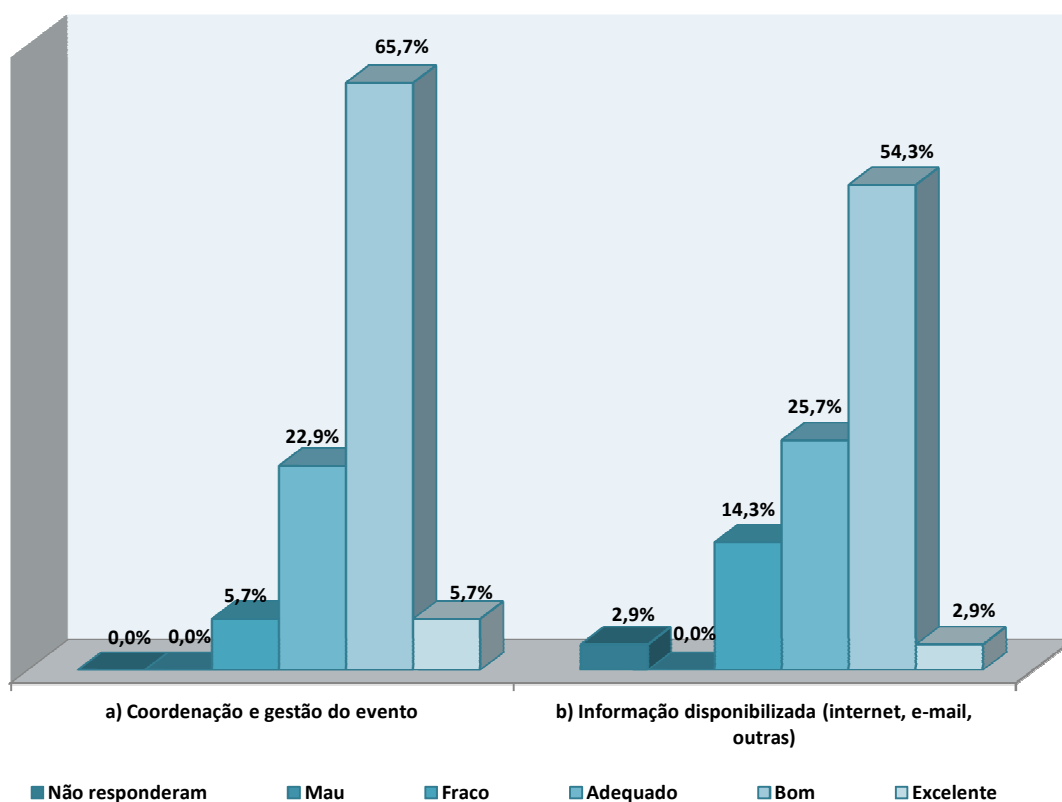
Crescimento inteligente: explorando o potencial das regiões atlânticas urbanas

Tratamento de dados do inquérito de satisfação
realizado no âmbito da Conferência-Debate "Crescimento inteligente: explorando o
potencial das regiões atlânticas urbanas"

Salão do Marquês | MAMAOT | Lisboa | 19.nov | 15h

Universo: 99 Inscritos | 35 Respondentes

I – ORGANIZAÇÃO

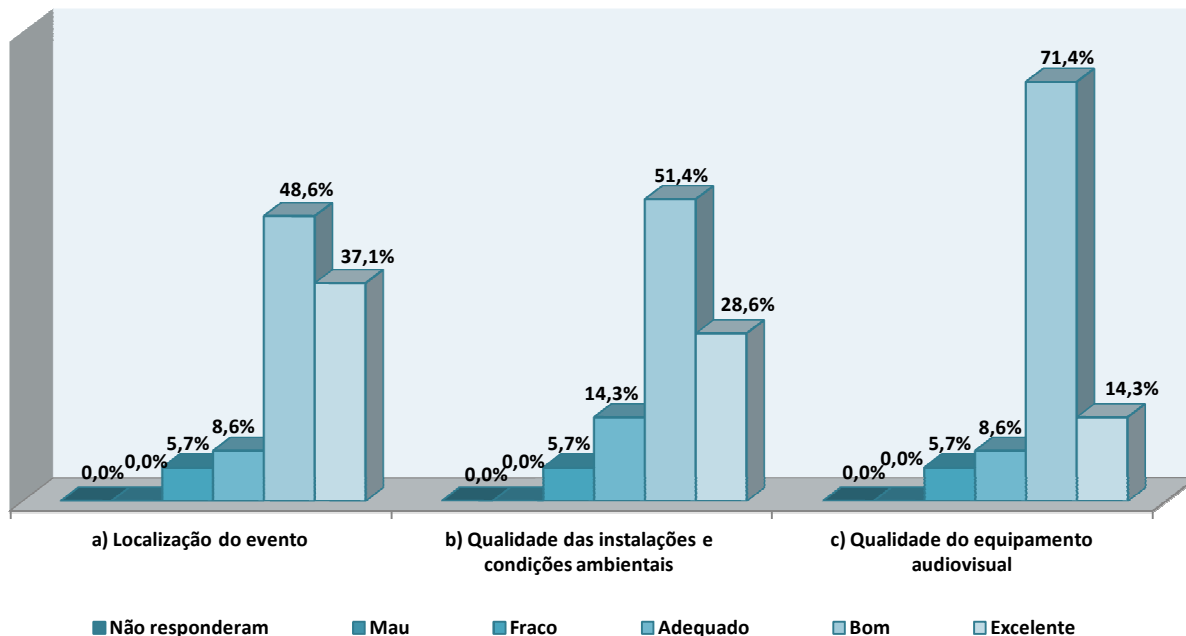


GAP – 2012-11-23

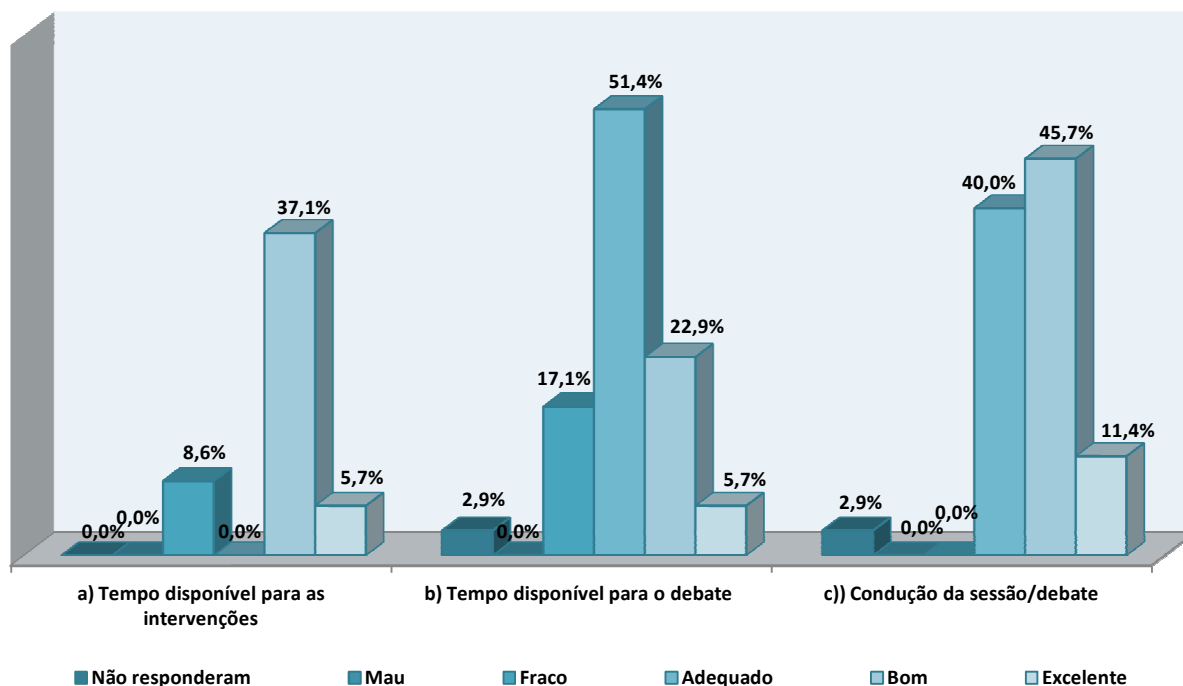


Crescimento inteligente: explorando o potencial das regiões atlânticas urbanas

II - LOCAL E EQUIPAMENTO



III – SESSÃO / DEBATE



GAP – 2012-11-23



Crescimento inteligente: explorando o potencial das regiões atlânticas urbanas

IV – EXPECTATIVAS

Transcrição de comentários:

a) Que tópicos abordados têm especial interesse para si e deveriam ser aprofundados?

- ✓ Estuários e águas interiores
- ✓ A ocupação, dinâmica e crescimento de áreas urbanas litorais/atlânticas (explorar casos de estudo nacionais)
- ✓ Como fazer com que a importância do mar para Portugal passe a ter maior relevância no Ensino Básico (3º ciclo)
- ✓ Entraves e amortecedores criados pela Administração Pública alargado às empresas e empreendedores (custos de contexto) o que foi feito recentemente para os eliminar/diminuir, o que está previsto e seu calendário
- ✓ Articulação com litoral e ordenamento
- ✓ Conformação das várias leis sobre ordenamento do território que não deixam desenvolver as atividades do mar
- ✓ Com os vários atores na jurisdição da costa
- ✓ Extensão da Plataforma Continental e seus impactos
- ✓ Os tópicos apresentados foram interessantes. No entanto, a conferência poderia ser ainda mais benéfica se se apresentassem mais casos concretos de atuação
- ✓ Articulação entre instituições com definição de objetivos comuns e precisos. Aumento da competitividade territorial
- ✓ O Mar na ótica do turismo
- ✓ A economia do mar e o ordenamento do território
- ✓ Economia azul e emprego; Papel das diversas entidades intervenientes no domínio público marítimo

b) Que tópicos não abordados deveriam ter sido debatidos?

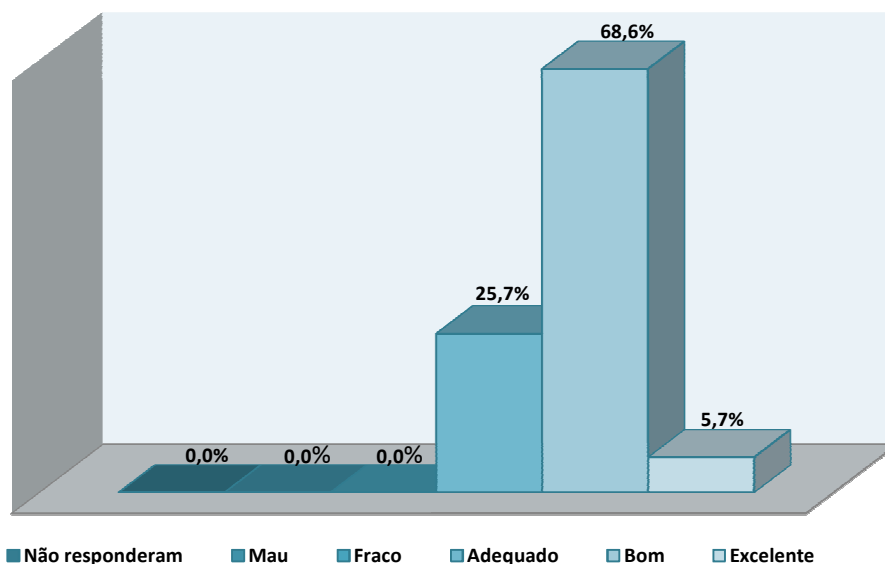
- ✓ A RLVT não é só cidade de Lisboa. Como crescer de forma inteligente para além de Lisboa? O "fora da cidade"
- ✓ Papel da Administração Pública no desenvolvimento das políticas do mar. Disseminação do conhecimento sobre políticas do mar na Administração Pública e pelos seus quadros
- ✓ Aprofundamento das relações institucionais, articulação jurídica dos instrumentos de gestão territorial, um novo edifício jurídico não espartilhado por diversas tutelas
- ✓ A integração com as políticas das cidades e o urbanismo



Crescimento inteligente: explorando o potencial das regiões atlânticas urbanas

V – AVALIAÇÃO GLOBAL

Em termos globais como classifica o evento?



VI – COMENTÁRIOS E SUGESTÕES

Transcrição de Comentários

Informação disponibilizada (internet, e-mail, outras)

- ✓ Deveriam ser facultadas as apresentações em forma de texto (através de mail ou da internet)
- ✓ Deviam ter distribuído uma folha com o programa, à entrada. PS: O programa afinal foi distribuído, mas esgotou-se

Qualidade das instalações e condições ambientais

- ✓ Sala muito exígua para o interesse do evento.
- ✓ Prever cadeiras em número suficiente
- ✓ Condições deficientes da sala (conforto das cadeira; posição relativa aos oradores / face à assistência

Tempo disponível para as intervenções

- ✓ Boas intervenções. Exceção feita às Técnicas da CCDR, a quem foi pedido para serem breves. Já com a Ministra na sala falaram mais de 10 minutos. Não respeitaram a ordem do seu Presidente

Outros

- ✓ Começo à hora marcada e não com um atraso de 1/2 hora
- ✓ Cumprimento do horário de início
- ✓ A Conferência não deveria ter começado com mais de trinta minutos de atraso

Transcrição de Sugestões

- ✓ Dever-se-á promover sessão de trabalho sobre de cada um dos temas do "Cluster do Mar" no sentido de uma pragmatização mais eficaz
- ✓ Espero que a CCDRLVT dê continuidade a este tipo de eventos
- ✓ Abordagem de cenários de gestão de zonas marítimas incluindo a rede de portos e outros portos de apoio
- ✓ Promover ciclo de conferências temáticas amplamente divulgadas.

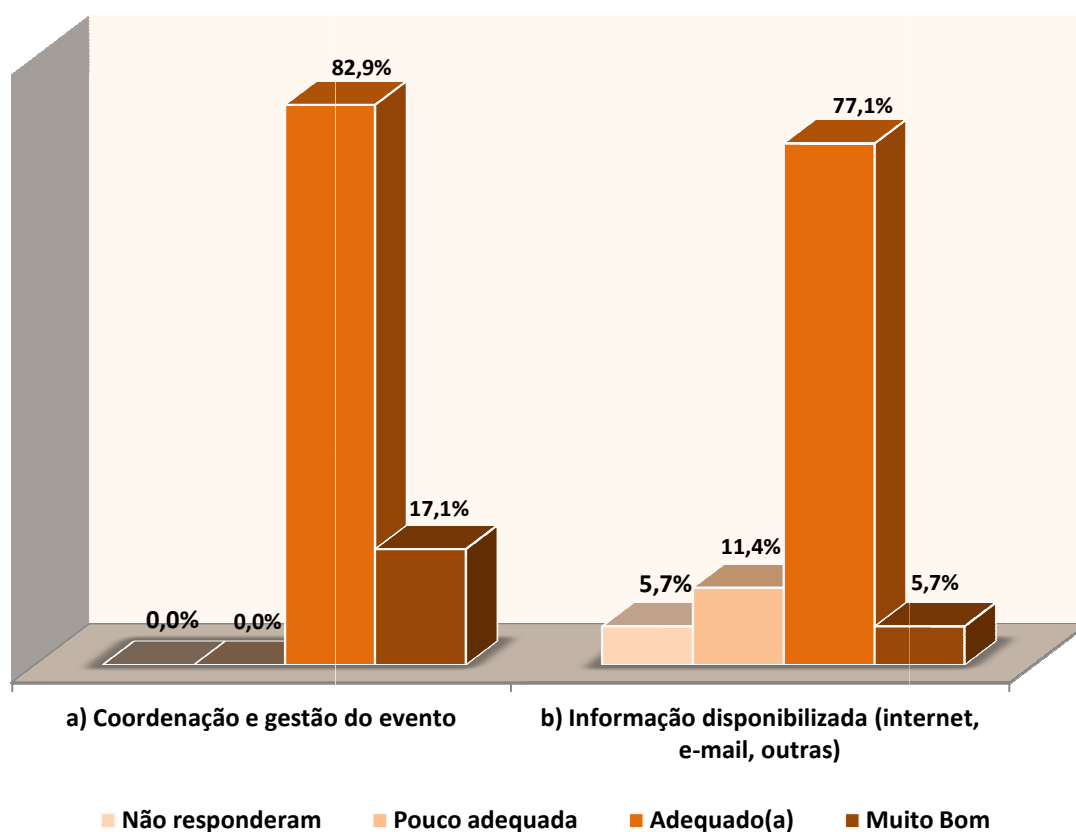
GAP – 2012-11-23

Tratamento de dados do questionário de satisfação realizado no âmbito da Reunião do Núcleo Base da EMAG do PROT OVT

Auditório da CCDDR-LVT – 11 de abril 2012, 10h

Universo: 48 participantes | 35 Respondentes

I - ORGANIZAÇÃO DO EVENTO



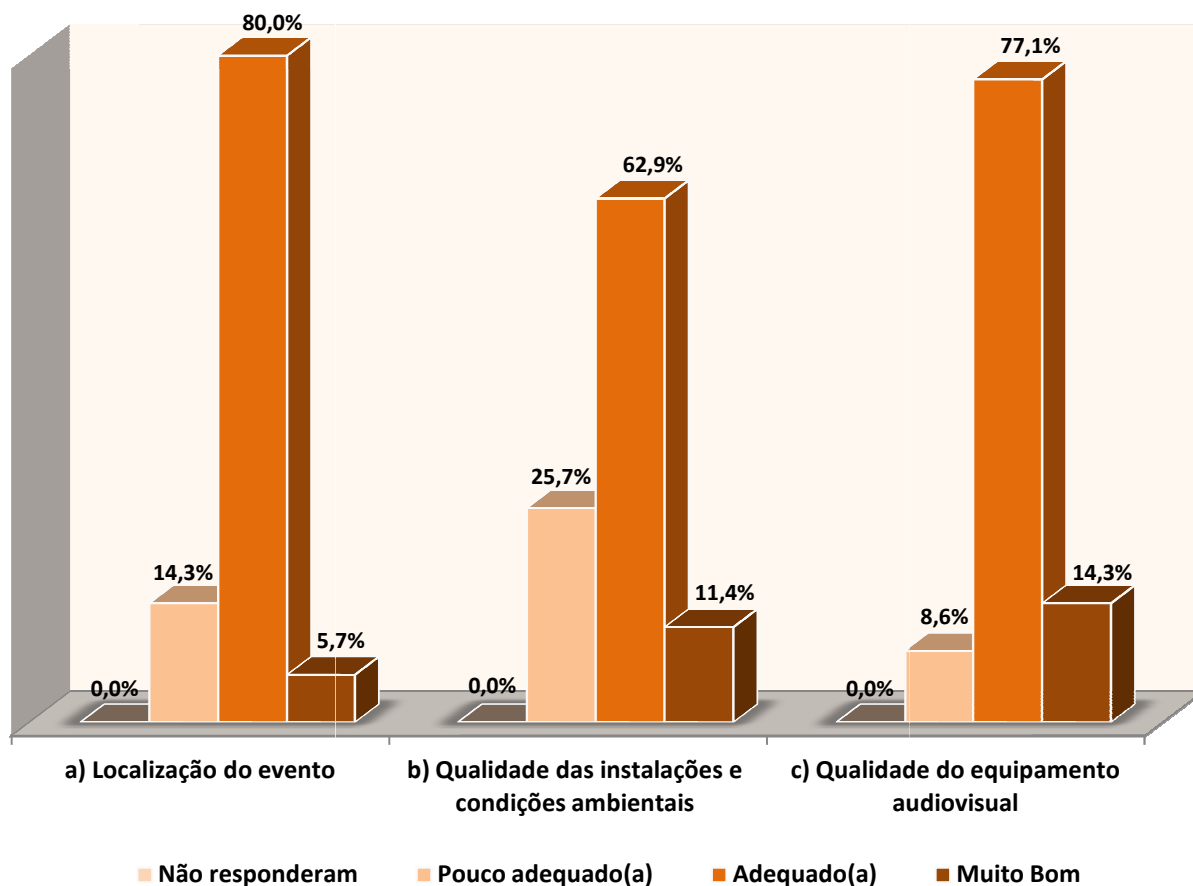
Transcrição de comentário:

b) Informação disponibilizada (internet, e-mail, outras):
 “Disponibilização prévia das intervenções”

Observação:

2 Participantes: não responderam à alínea b)

II - LOCAL E EQUIPAMENTO



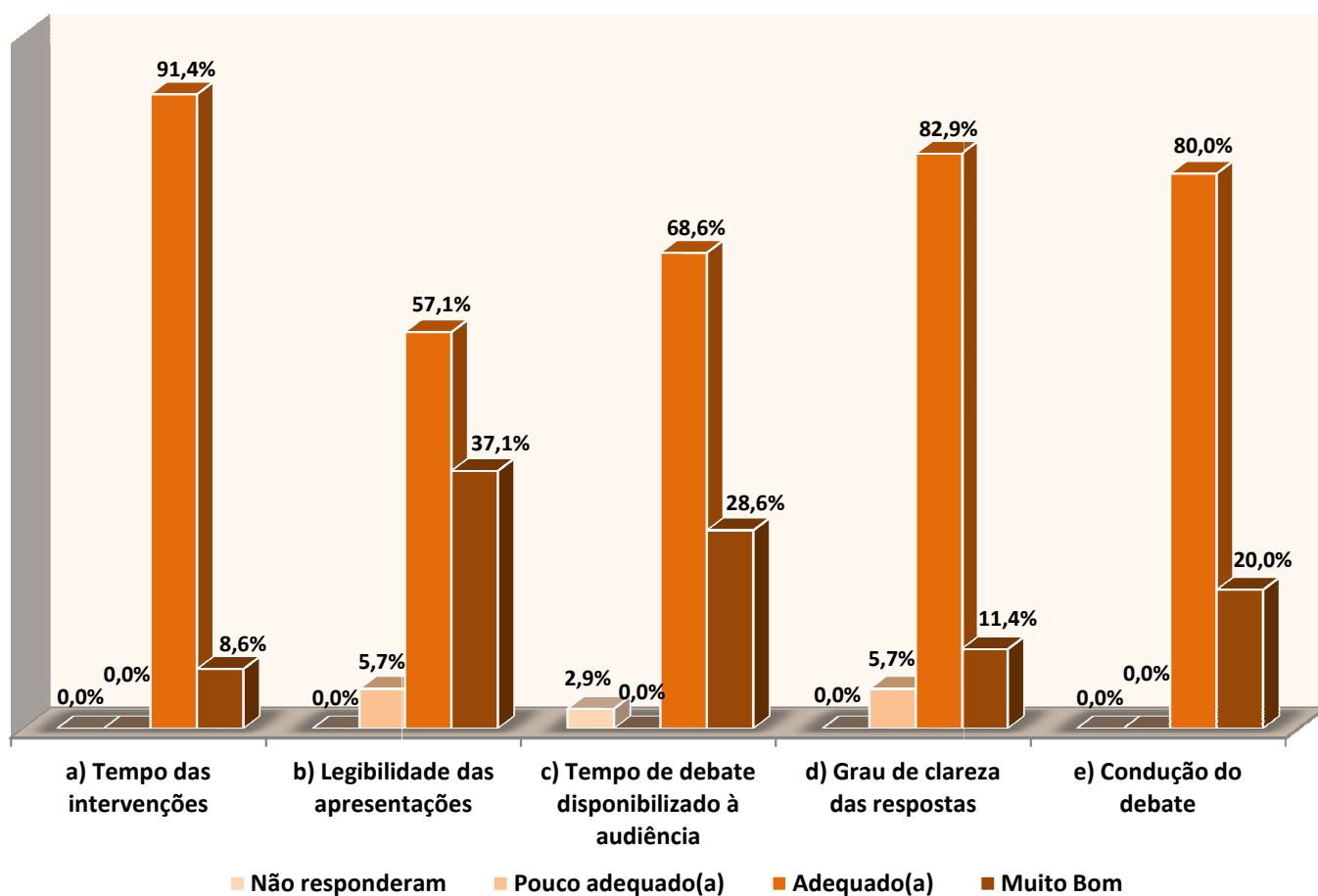
Transcrição de comentários:

c) Qualidade do equipamento audiovisual:

“Dificuldade no fundo da sala para ler os textos do ecrã.”

“A disponibilização da sala não permite a visualização em condições da apresentação projetada.”

III – PARTICIPAÇÃO



Transcrição de comentários:

“Na apresentação do ponto de situação da revisão dos PDM convirá, a bem do rigor, acrescentar um gráfico com os tempos de resposta da administração geral do estado. Criar uma estrutura mais direta, como funcionou na elaboração dos PP(s) do turismo (exceção do PROT e publicados há um ano).”

“De grande interesse para a clarificação de questões comuns que surgem na elaboração e condução dos PDMs. Naturalmente que questões mais diferenciadas terão a devida atenção e estudo, para agilização de procedimentos que se venham a impor (grandes investimentos em infraestruturas de interesse supra municipal/nacional).”

Observação:

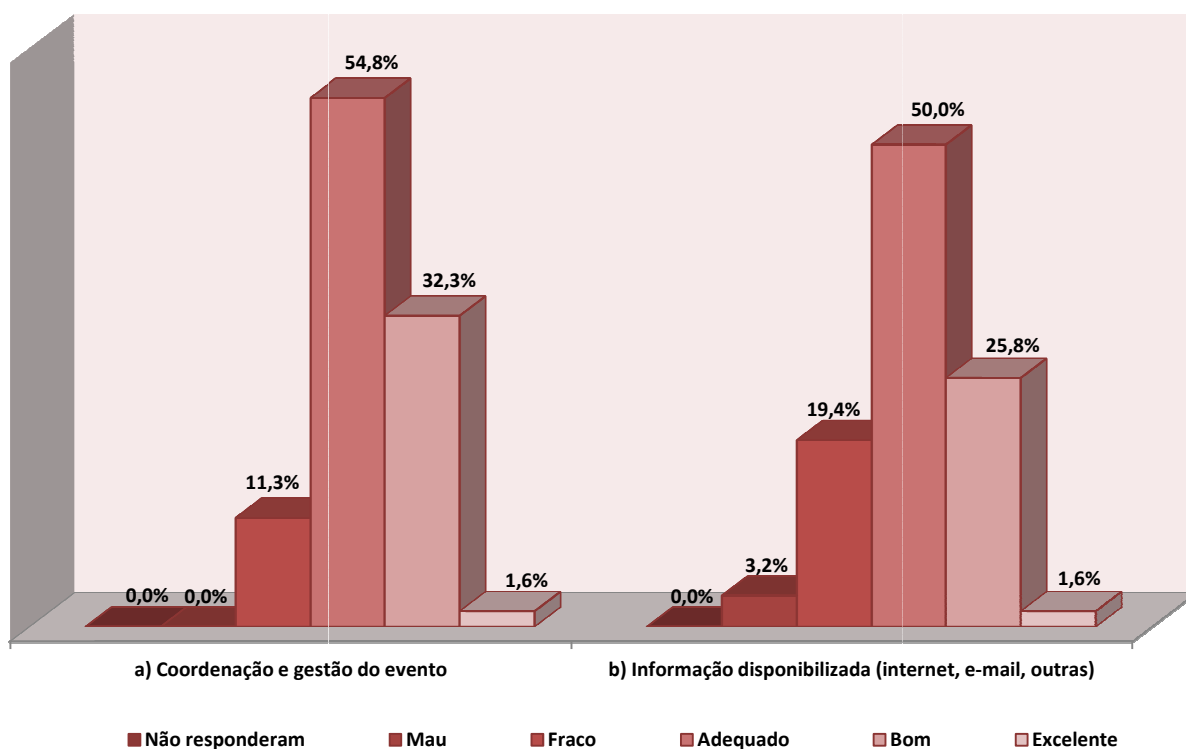
1 Participante: não respondeu à alínea c)

**Tratamento de dados do inquérito de satisfação
realizado no âmbito da Sessão Técnica de apresentação e discussão da Proposta de
Lei 104/XII - Regime Jurídico das Autarquias Locais e Estatuto das Entidades
Intermunicipais**

Auditório da CCDR-LVT – 27 de novembro 2012, 15h

Universo: 132 Inscritos | 62 Respondentes

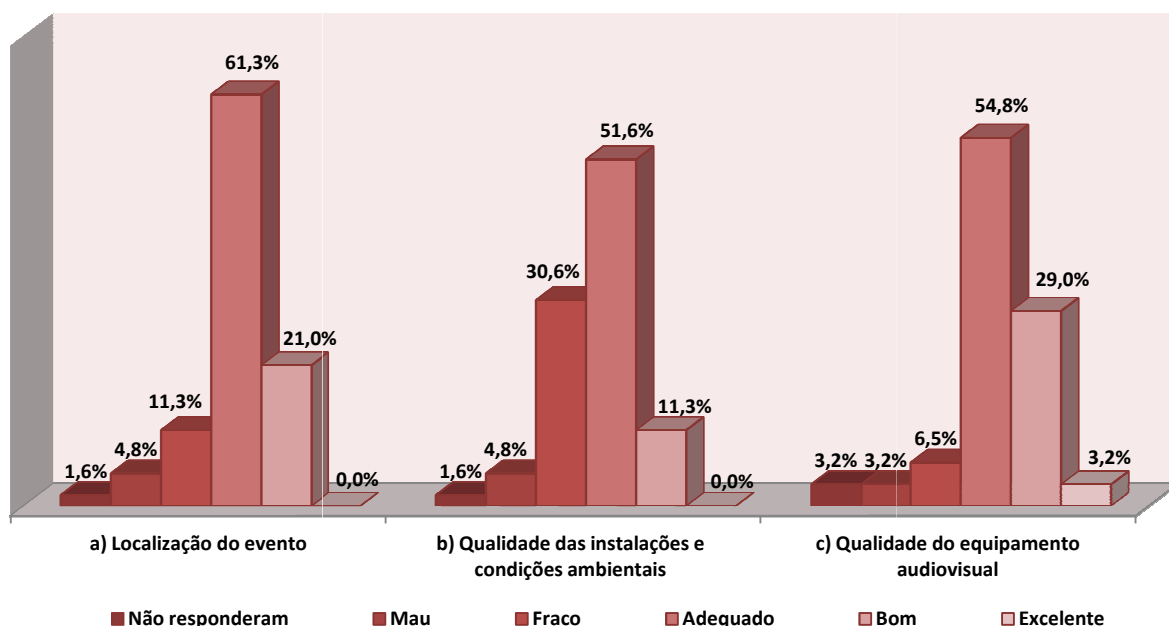
I - ORGANIZAÇÃO DO EVENTO



Transcrição de observações/sugestões:

- O evento deveria estar mais visível no site
- Disponibilização *on-line* dos powerpoint apresentados
- A informação foi disponibilizada para as Câmaras Municipais que por sua vez deram conhecimento aos Serviços Municipalizados
- Deveria ser dada documentação específica das matérias tratadas nesta sessão técnica. Não foi dado qualquer documento de suporte ao pretendido/tratado

II - LOCAL E EQUIPAMENTO



Transcrição de observações/sugestões:

Localização do evento:

- A localização do edifício, no centro de Lisboa, não favorece a acessibilidade.

Qualidade das instalações e condições ambientais

- O espaço não é bom porque a sala é dividida, impossibilitando a visão da mesa
- Perante a densidade de pessoas na mesma sala, não seria mal pensado a disponibilização de garrafas de água
- Em casos futuros devem fazer estas apresentações em auditórios adequados
- O local não é adequado a uma reunião deste género, deveria ser deslocalizado para um auditório
- Tendo em conta a elevada participação, organizar esta iniciativa num auditório maior
- A sala não tem condições para acolher um evento com este nº de participantes
- Espaço reduzido para os participantes
- Fraca visibilidade, agravado pelo facto da excessiva audiência para o espaço em causa
- O auditório da CCDR não cumpre com as suas funções, é apertado, sinuoso e dificulta bastante a assistência a qualquer evento
- Arranjar um local alternativo para realizar este tipo de eventos. Condições do espaço não é o mais adequado.

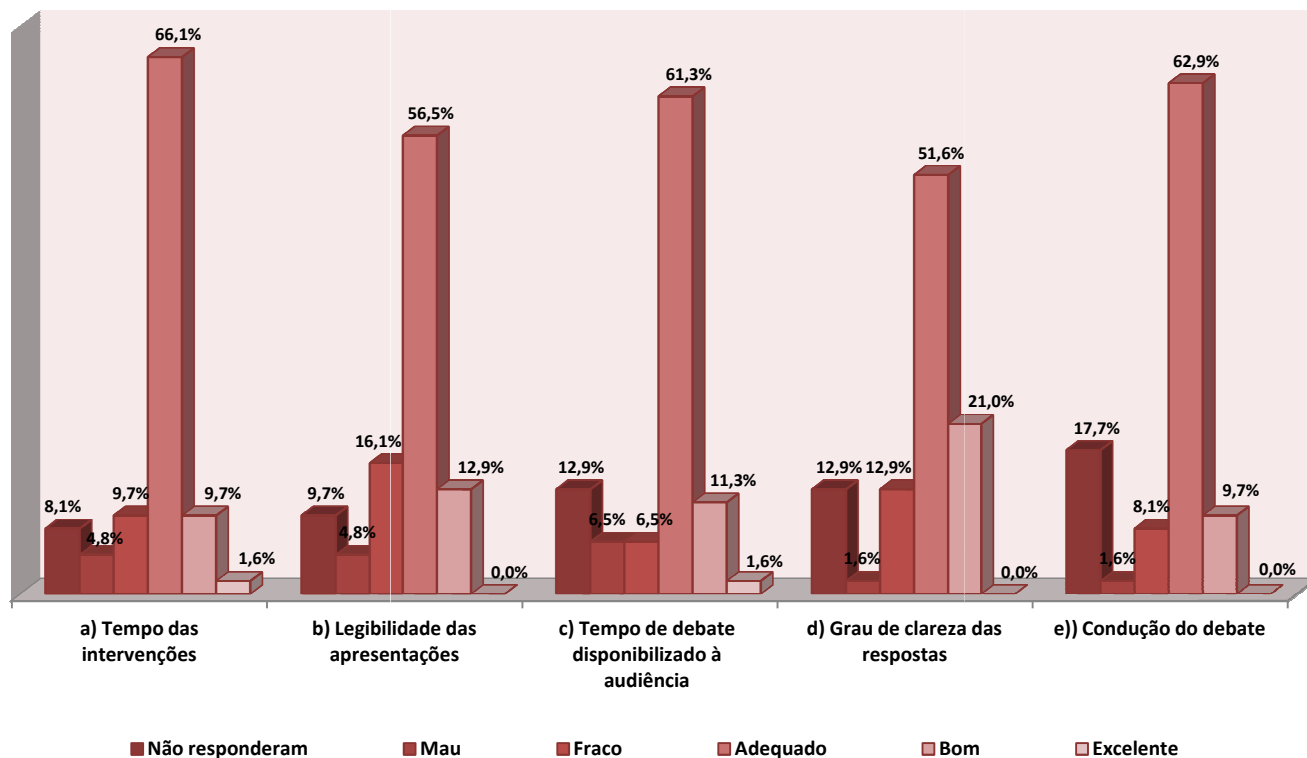
Qualidade do equipamento audiovisual

- Equipamento de audio deverá ser melhorado
- As pessoas que ficam no fundo da sala têm muitas dificuldades em observar os slides apresentados
- Não é possível ver o audiovisual, uma vez que as cadeiras estão todas ao mesmo nível

Observações:

- 1 Participante: não respondeu à alínea a) e b)
- 2 Participantes: não responderam à alínea c)

III - PARTICIPAÇÃO



Transcrição de observações/sugestões:

Tempo das intervenções

- Demasiado
- Deveria ter-se limitado o tempo de cada intervenção. Como não aconteceu houve intervenções com mais de 10 minutos. É demasiado, torna-se maçador.
- O assunto em apreço merece mais tempo de debate e reflexão. Apenas 2h30 é muito pouco tempo.

Outras

- Numa sessão que se pretendia técnica, devia evitar-se os ataques de ordem política

Observações:

- 5 Participantes: não responderam à alínea a)
- 6 Participantes: não responderam à alínea b)
- 8 Participantes: não responderam à alínea c) e d)
- 11 Participantes: não responderam à alínea e)

Relatório da audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores autoavaliação do serviço 2012

A avaliação dos serviços é realizada anualmente, em articulação com o Ciclo de Gestão, e efetua-se através da respetiva Autoavaliação dos serviços, parte integrante do Relatório de Atividades Anual (Sistema de gestão e avaliação de desempenho da Administração Pública 1). Desta autoavaliação deve constar o resultado da audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores sobre a autoavaliação do serviço (*alínea f) do ponto 2. do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro que estabelece o SIADAP 1, 2, 3*).

Neste contexto, e à semelhança dos anos transatos, a CCDR LVT aplicou em 2012 um inquérito de satisfação aos dirigentes intermédios e trabalhadores. Foi desenvolvida, internamente, uma plataforma tecnológica e foram remetidos emails, com acesso direto ao *link* a todos os colaboradores da Organização, garantindo a confidencialidade dos dados. O inquérito esteve aberto para resposta de 25 de outubro até 9 de novembro do corrente ano.

Resultados globais dos inquéritos internos de satisfação aplicados aos colaboradores

Data de início	25.10.2012
Data de conclusão	09.11.2012
Nº de Convites enviados (emails)	180
Nº de inquéritos respondidos	78
% de respostas recebidas	43,33%
Pontuação Global	3,01

Escala de Satisfação:		
Muito Insatisfeito	1	☆☆☆☆☆
Muito Satisfeito	5	☆☆☆☆☆

O grau de satisfação atingido de **3.01** foi superior ao do ano 2011 (2.91); no entanto, atendendo a que o conteúdo do inquérito foi alterado, considerou-se não ser relevante a comparação de resultados.

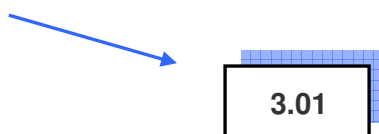
O presente documento tem, também, como objetivo apontar domínios potenciais de actuação que suportem o planeamento de acções de melhoria organizacional, decorrentes dos comentários e sugestões e que promovam uma maior motivação e desenvolvimento de competências dos trabalhadores desta CCDR; este documento será, também, parte integrante do Relatório de Autoavaliação 2012 da CCDR LVT, quanto ao resultado da audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores sobre a auto-avaliação do serviço (*alínea f) do ponto 2. do artigo 15.º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de Dezembro que estabelece o Sistema de gestão e avaliação de desempenho da Administração Pública*).

Agradece-se toda a colaboração prestada,

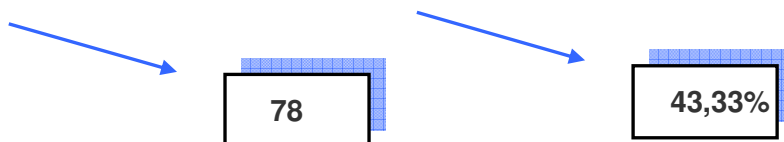
audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores autoavaliação do serviço 2012

I. Resultados globais:

Grau de satisfação dos trabalhadores *(média aritmética dos 4 primeiros itens de avaliação – escala de 1 a 5)*

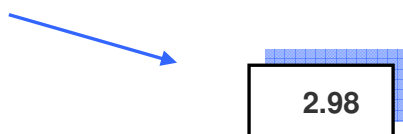


Inquéritos respondidos *(N.º de inquéritos respondidos e % de respostas face ao universo de inquiridos)*

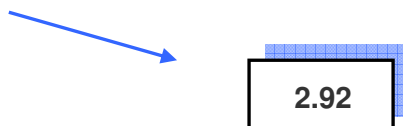


II. Indicadores de resultado dos itens de avaliação inquiridos:

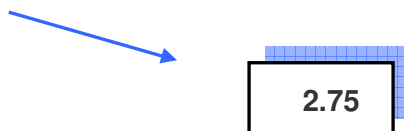
1. Satisfação com a Organização



2. Satisfação com a Liderança



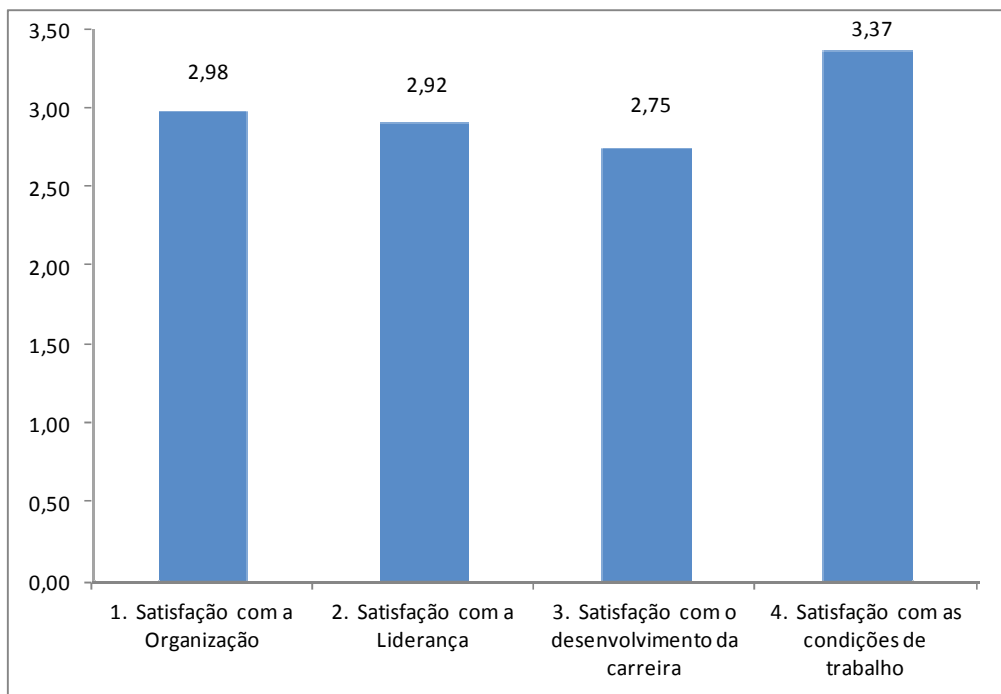
3. Satisfação com o desenvolvimento da carreira



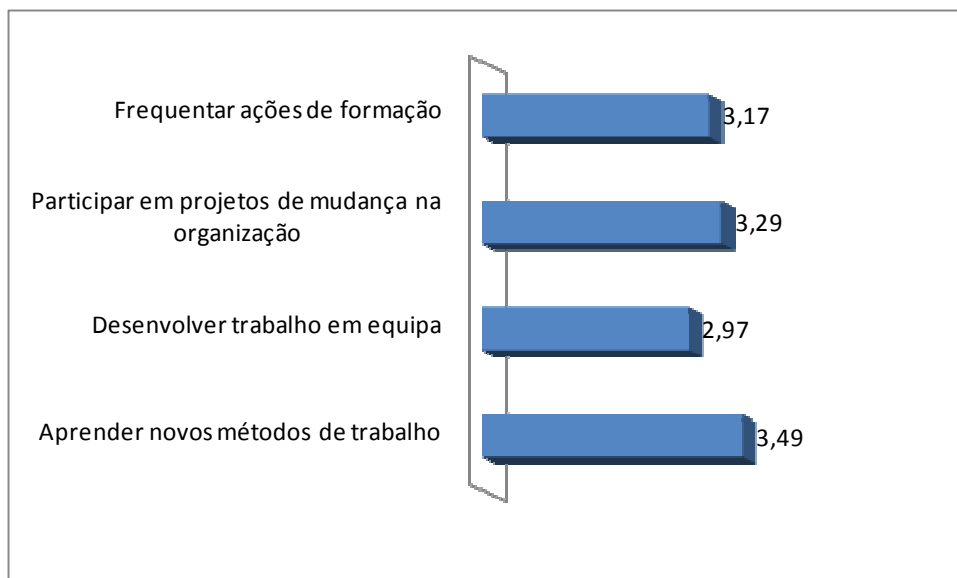
4. Satisfação com as condições de trabalho



Em termos globais, o gráfico abaixo ilustra o grau de satisfação obtido nas questões 1 a 4:



5. Fatores que motivam o trabalhador *(esta questão apresentou outra escala: de 1-Irrelevante a 5-Essencial e foi analisada por fator individual, não sendo contabilizada na pontuação global)*



III. Análise dos resultados das respostas ao inquérito de satisfação por item de avaliação e das propostas de áreas de melhoria:

1. Satisfação com a Organização	Pontuação Média
Imagem da Organização	3,15
Organização na sociedade	3,14
Otimização de recursos da Organização	2,76
Atitude da Organização face à mudança	2,90
Comunicação dos instrumentos de gestão da Organização	2,91
Meios de comunicação interna disponibilizados pela Organização	3,40
Interação entre os diversos serviços	2,63
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 1	2,98

Item com maior pontuação: Meios de comunicação interna disponibilizados pela Organização (3.40)

Item com menor pontuação: Interação entre os diversos serviços (2.63)

Áreas de melhoria (comentários/sugestões):

Imagem organizacional

Cultura organizacional

Interação entre os serviços

Otimização de recursos, nomeadamente, concentração dos serviços num edifício

2. Satisfação com a Liderança	Pontuação Média
Orientação, apoio e cooperação prestados	2,95
Capacidade de comunicação	2,90
Capacidade de decisão	2,94
Delegação de competências e responsabilidades	2,96
Estímulo à iniciativa e autonomia	2,85
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 2	2,92

Item com maior pontuação: Delegação de competências e responsabilidades (2.96)

Item com menor pontuação: Estímulo à iniciativa e autonomia (2.85)

Áreas de melhoria (comentários/sugestões)

Comunicação

Delegação de competências nos serviços desconcentrados

Maior envolvimento com os colaboradores

Formação de liderança para dirigentes

Reconhecimento individual

3. Satisfação com o desenvolvimento da carreira	
	Pontuação Média
Afetação orgânica de acordo com as competências individuais	3,15
Oportunidades para desenvolver novas competências	2,64
Aplicação de conhecimentos adquiridos nas ações de formação	2,76
Envolvimento em atividades de melhoria organizacional	2,46
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 3	
	2,75

Item com maior pontuação: Afetação orgânica de acordo com as competências individuais (3.15)

Item com menor pontuação: Envolvimento em atividades de melhoria organizacional (2.46)

Áreas de melhoria (comentários/sugestões):

Promoção de ações de formação adequadas

Oportunidade de ocupação de cargos de dirigente

4. Satisfação com as condições de trabalho	Pontuação Média
Ambiente de trabalho	3,75
Modo como a organização lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais	2,97
Horário de trabalho	3,73
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais	3,51
Instalações	3,56
Condições de higiene e segurança	3,22
Serviços de refeitório e bar (apenas para os trabalhadores do edifício da rua da Artilharia Um)	2,86
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 4	3,37

Item com maior pontuação: Ambiente de trabalho (3.75)

Item com menor pontuação: Serviços de refeitório e bar (2.86)

Áreas de melhoria (comentários/sugestões)

Afluência de pessoal externo ao bar/refeitório

Serviços de higiene e limpeza

5. Fatores que motivam o trabalhador	Pontuação Média
Aprender novos métodos de trabalho	3,49
Desenvolver trabalho em equipa	2,97
Participar em projetos de mudança na organização	3,29
Frequentar ações de formação	3,17
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 5	

Item com maior pontuação: Aprender novos métodos de trabalho (3.49)

Item com menor pontuação: Desenvolver trabalho em equipa (2.97)

A presente questão pretende aferir a motivação dos trabalhadores face a determinados fatores, pelo que foi utilizada outra escala de avaliação (*de 1-Irrelevante a 5-Essencial*), sendo analisada por fator individual e não integrando a pontuação global do inquérito de satisfação. Apresentou um campo aberto que permitia os inquiridos indicarem outros fatores de motivação; por ordem decrescente, a lista dos fatores mais selecionados, considerados essenciais, foi a seguinte:

Reconhecimento do trabalho desenvolvido
Liderança e comunicação vertical
Remuneração e estabilidade
Progressão na carreira
Responsabilização e autonomia

IV. Indicação de áreas potenciais de melhoria, decorrentes dos comentários e sugestões dos trabalhadores:

<u>áreas potenciais de melhoria</u> (comentários e sugestões dos trabalhadores nos 5. itens)	<u>domínios de atuação</u> (suporte para o planeamento de ações de melhoria organizacional)
Promoção da cultura organizacional Encontros de quadros	⇒ Cultura organizacional
Promoção de novos métodos de trabalho Estímulo à iniciativa e autonomia Articulação com as sub-regionais	⇒ Gestão organizacional
Interação entre os serviços Comunicação vertical	⇒ Comunicação organizacional
Envolvimento dos dirigentes com os colaboradores Reconhecimento individual e de grupo	⇒ Liderança
Promoção de ações de formação adequadas	⇒ Formação profissional
Concentração dos serviços num edifício Limpeza das instalações Afluência de externos ao bar/refeitório	⇒ Instalações



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

1. Caracterização do efetivo global

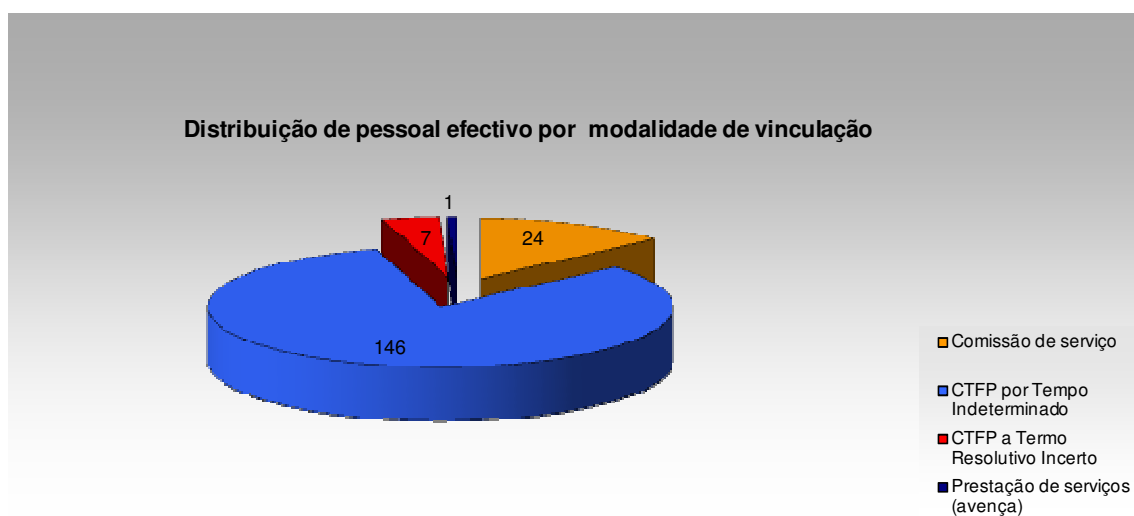
A estrutura orgânica da CCDR-LVT conta com 178 colaboradores a 31 de Dezembro de 2012, distribuídos conforme tabela em abaixo. No ano 2012, a CCDR-LVT integra os 3 Secretários Técnicos e os 2 vogais não executivos da Comissão Diretiva do PORLis (Programa Operacional da Região de Lisboa) no grupo de pessoal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

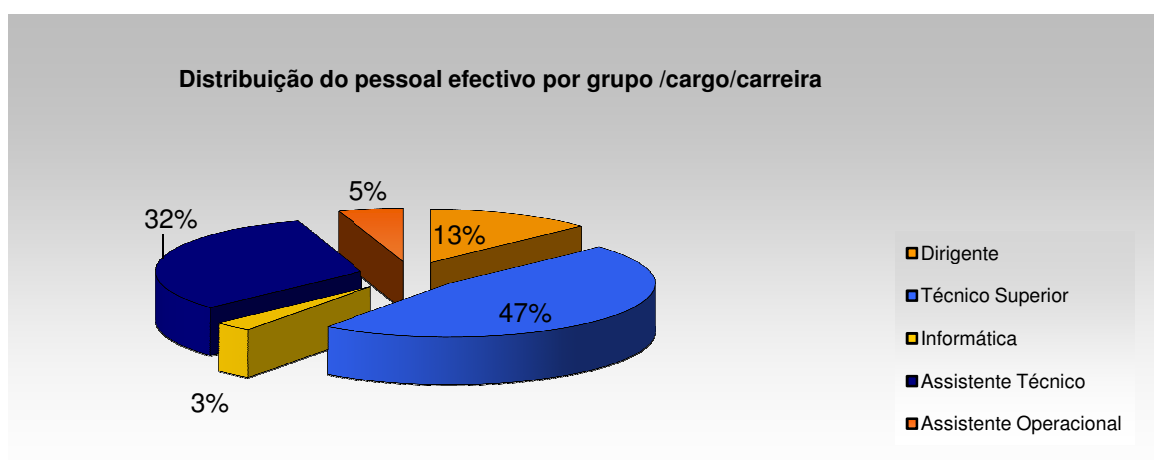
1.1 Efetivos por modalidade de vinculação

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%.

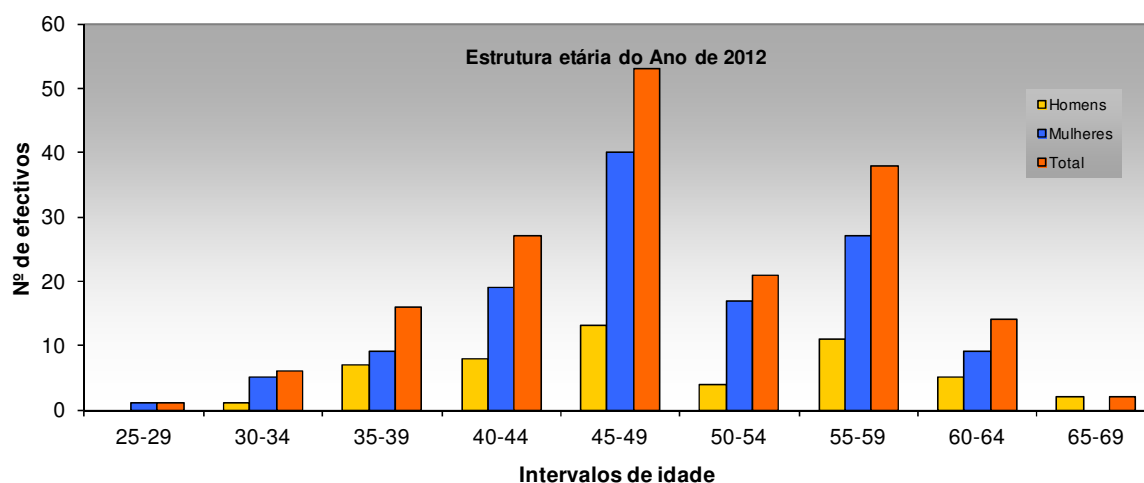
Anos	2010	2011	2012
Mulheres	133	139	127
Homens	65	60	51
Total	198	199	178

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.

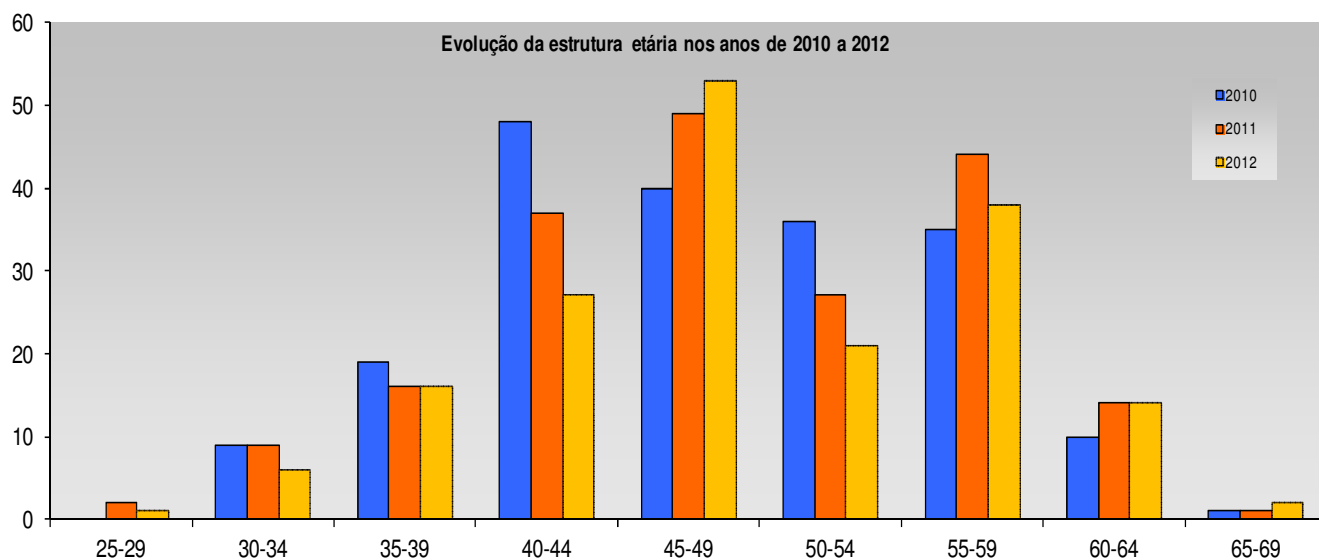
Quanto à estrutura etária por género, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos 65-69 anos em que os dois trabalhadores são do género masculino.



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



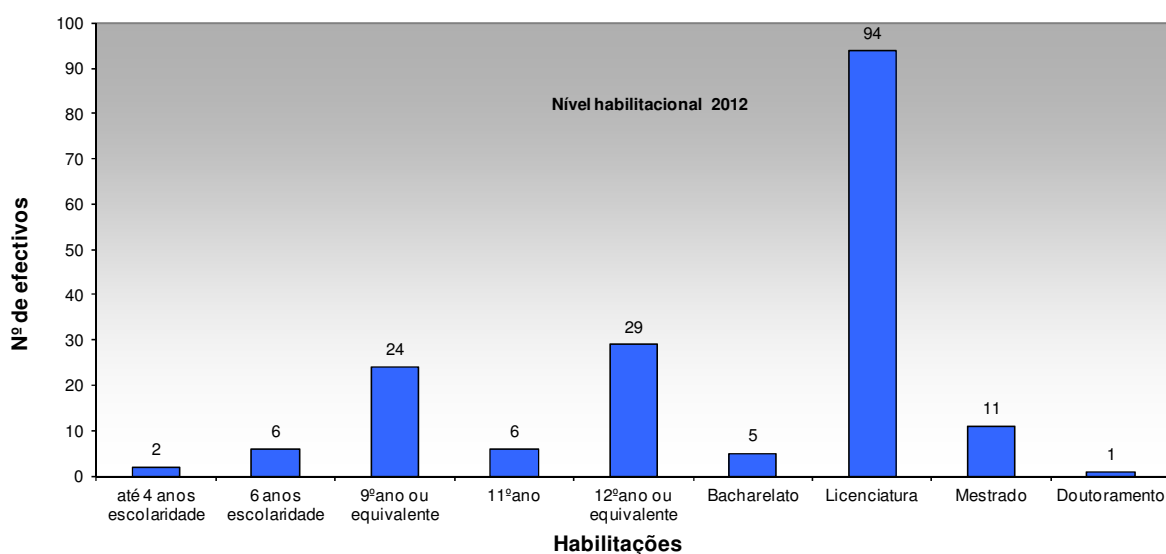
1.5 Efetivos por antiguidade

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.



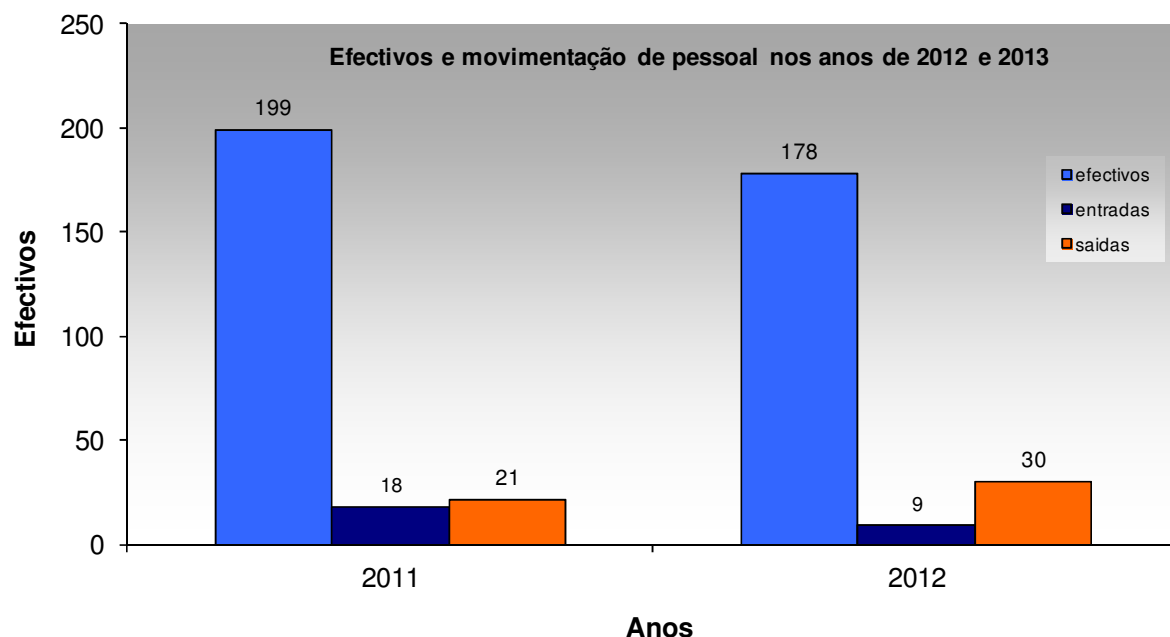
2. Movimentos de pessoal

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 inquiraram 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

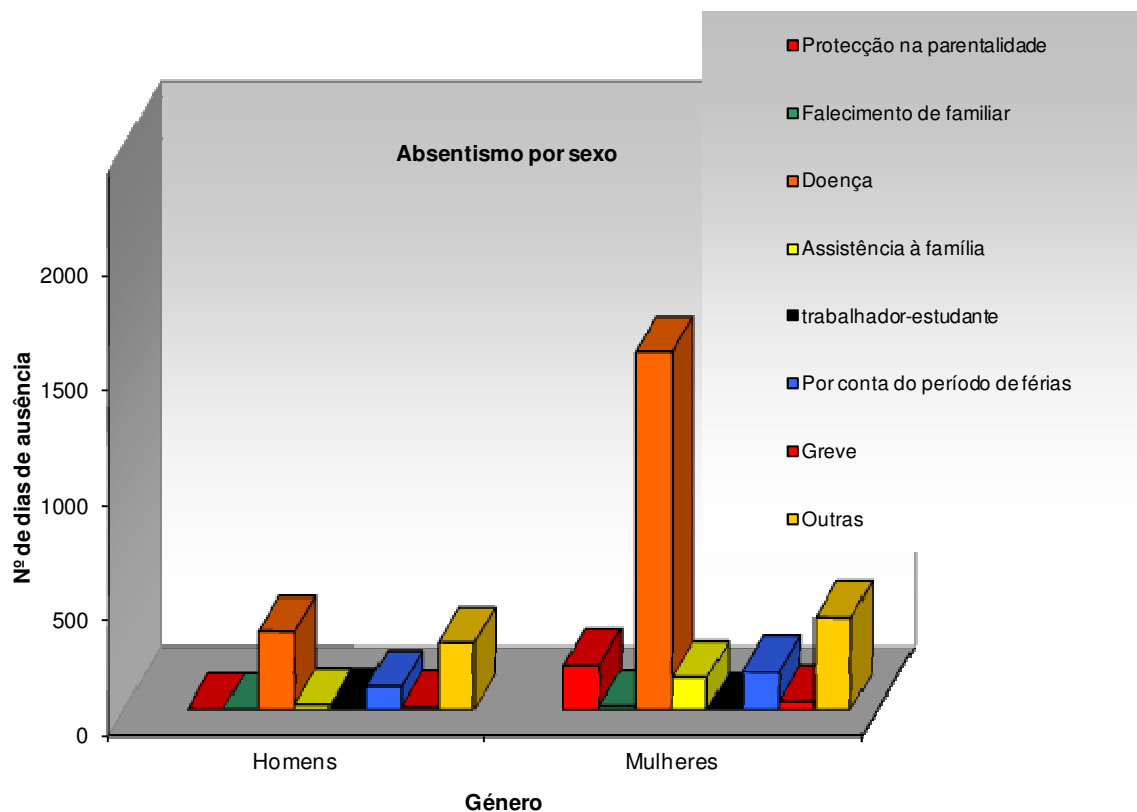
O ano de 2012, com 3.269 dias de ausência ao trabalho (i), caracterizou-se por apresentar um número superior ao apurado em 2011 (3.231 dias de ausência).

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).

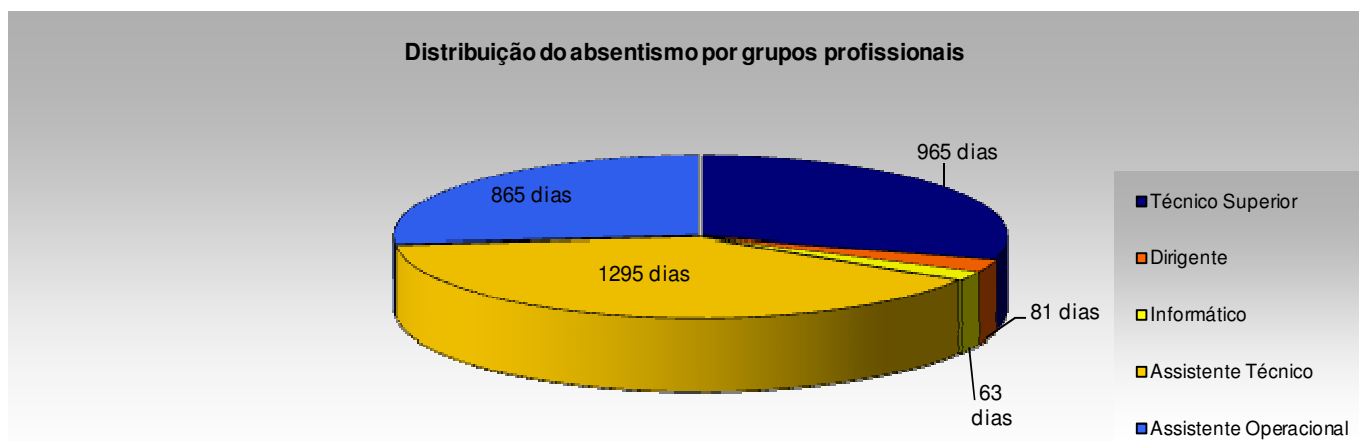
Motivos de ausência	Total
Protecção na parentalidade	191
Falecimento de familiar	15
Doença	1887
Assistência a familiares	159
Trabalhador-estudante	20
Por conta do período de férias	260
Greve	50
Outras	687
TOTAL	3269

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.

(i) N.º de faltas em dias úteis

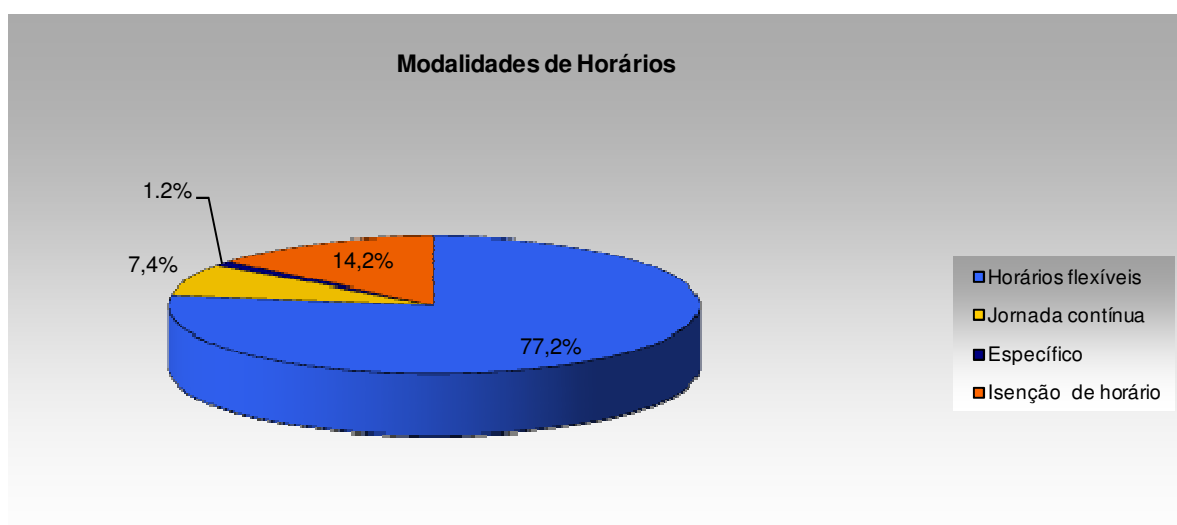


O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de assistente técnico (incluindo as carreiras não revistas de vigilantes da natureza e de fiscal técnico de obras) com um valor de 1.295 dias de ausência, seguido do técnico superior com 965 dias (grupos profissionais dominantes).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

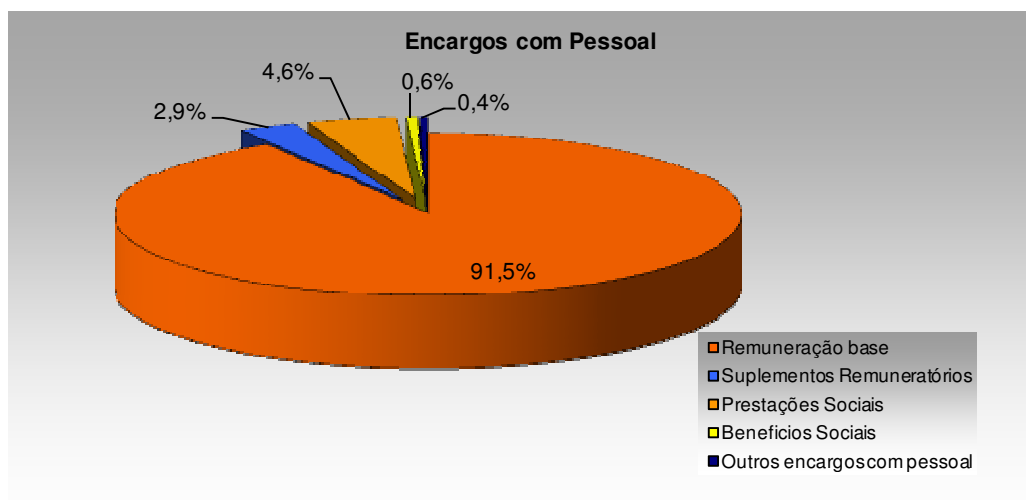
7. Encargos com pessoal

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.

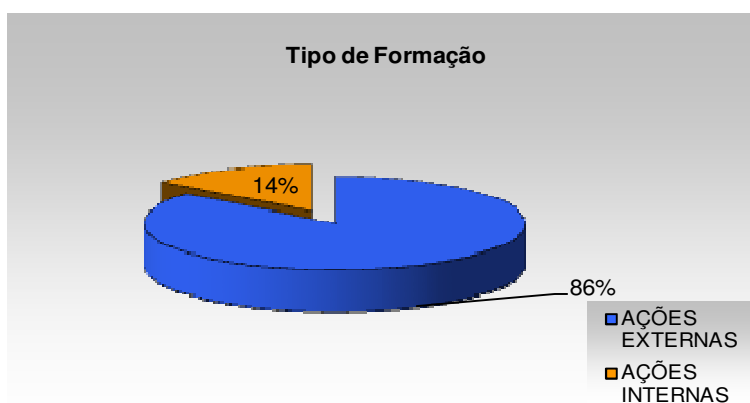
(iii) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição



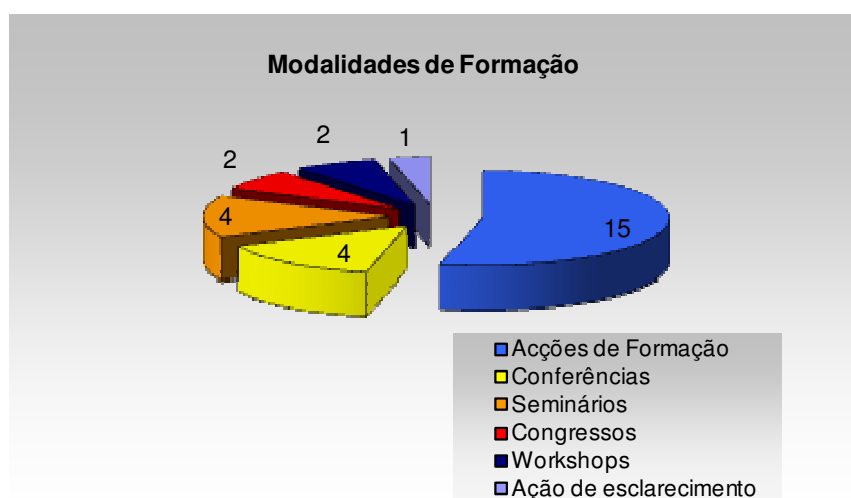
Remuneração base	3.679.618,41
Suplementos Remuneratórios	116.823,88
Prestações Sociais	185.990,13
Benefícios Sociais	23.209,96
Outros encargos com pessoal	16.211,22

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.

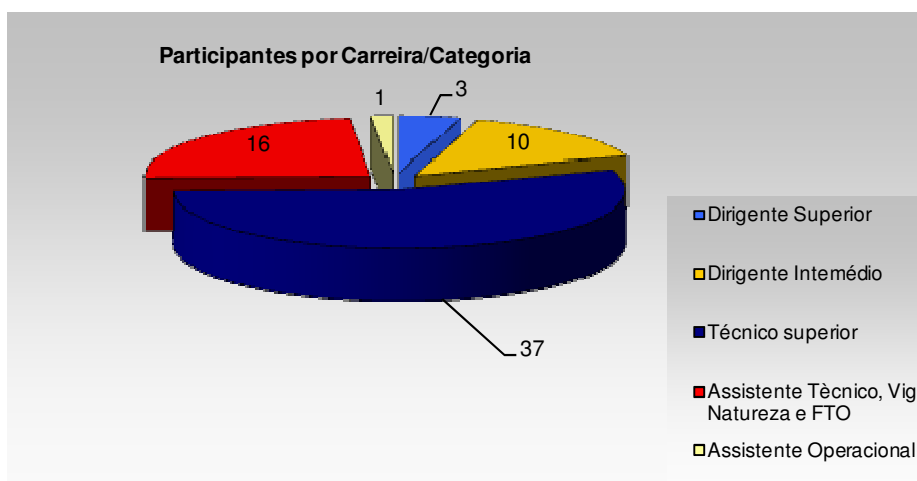


As ações de formação realizadas envolveram 82 participações (i) para um volume de formação de 545 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 67 trabalhadores (ii). Assim sendo, constata-se que 67 trabalhadores assistiram, pelo menos, a uma ação de formação, durante o ano de 2012.

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

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreiral / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		CT no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)															3								3	0	3
Dirigente Superior de 2.º grau a)															3	2							3	2	5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	4							1	4	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)															3	8							3	8	11
Técnico Superior									19	58			2	4									21	62	83
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo									14	41			1										14	42	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar									1	7													1	7	8
Informático									4	2													4	2	6
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	38	108	0	0	2	5	10	14	0	0	0	0	0	0	50	127	177

Prestações de Serviços	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avenças	1		1
Total	1	0	1

Notas:a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Grupo/cargo/carreira / Escalaão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)											1		1						1						3	0	3
Dirigente Superior de 2.º grau a)									1			1		1			2								3	2	5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)													1					3		1					1	4	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)									1	1		1	2	6											3	8	11
Técnico Superior						1	1	4	1	3	3	13	6	22	2	7	3	7	3	5	2				21	62	83
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo								1	3	4	1	3	2	8	1	10	6	14	1	2					14	42	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar										1	1	1		1				3		1					1	7	8
Informático									1		1		1	2	1										4	2	6
Total	0	0	0	0	0	1	1	5	7	9	7	19	13	40	4	17	11	27	5	9	2	0	0	0	50	127	177

Prestações de Serviços	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas																									0	0	0
Avenças											1														1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)	2								1										3	0	3
Dirigente Superior de 2.º grau a)	3					2													3	2	5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)									1				1		3				1	4	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)				1	1	1	1	4		2	1								3	8	11
Técnico Superior	1	6		4	3	3	4	10	4	17	2	8	4	8	2	6	1		21	62	83
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					3	3	1	7	1	4	2	10	2	8	4	8	1	2	14	42	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar						2	1	2		3									1	7	8
Informático					1		1			1	1	1	1						4	2	6
Total	6	6	0	5	8	11	8	23	7	27	6	19	7	17	6	17	2	2	50	127	177

Notas:

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)															1		1		1		3	0	3
Dirigente Superior de 2.º grau a)															2	2	1				3	2	5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																4	1				1	4	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)															2	7	1	1			3	8	11
Técnico Superior													3	2	18	54		6			21	62	83
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				1		1		1	4	15		2	3		7	21					14	42	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar				1			4		1	2											1	7	8
Informático								1	1		1				1	1					4	2	6
Total	0	0	0	2	1	5	6	18	3	3	8	21	3	2	24	69	4	7	1	0	50	127	177

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença															1						1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género										
Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)							0	0	0	
Dirigente Superior de 2.º grau a)							0	0	0	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)							0	0	0	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)							0	0	0	
Técnico Superior							0	0	0	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo							0	0	0	
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar							0	0	0	
Informático							0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefas							0	0	0	
Avenças							0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	Menos que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)																									0	0	0	
Dirigente Superior de 2.º grau a)																									0	0	0	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																									0	0	0	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																									0	0	0	
Técnico Superior								1						1		2	1			1						1	5	6
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo																		1								0	1	1
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																										0	0	0
Informático																										0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	1	0	0	0	0	1	6	7	

Prestações de Serviços	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas																									0	0	0
Avenças																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)									1				1		2	0	2
Dirigente Superior de 2.º grau a)													2		2	0	2
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)														1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)															0	0	0
Técnico Superior		1											1	1	1	2	3
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo														1	0	1	1
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar															0	0	0
Informático															0	0	0
Total	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	3	5	4	9

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avenças			0
Total	0	0	0

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade interna		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																			2	2			2	2	4
Dirigente Superior de 2.º grau a)																				2			0	2	2
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																				2			0	2	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																				1			0	1	1
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	0	0	2	7	9

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade interna		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																													0	0	0
Técnico Superior							1																3				2	1	5	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo						3	2																1	3					4	5	9
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar						2																		1			1	2	2	4	
Informático																								1					1	0	1
Total	0	0	0	0	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	0	0	2	2	12	9	21

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior de 1.º grau a)						0
Dirigente Superior de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1					1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	3					3
Técnico Superior	10					10
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	12					12
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	4					4
Informático						0
Total	30	0	0	0	0	30

Notas:

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamen to remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)											0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)											0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)											0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)											0	0	0
Técnico Superior									1	1	1	1	2
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo											0	0	0
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar											0	0	0
Informático											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)													3		3	0	3
Dirigente Superior de 2.º grau a)													3	2	3	2	5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)													1	4	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)													3	8	3	8	11
Técnico Superior			19	54			1	8					1		21	62	83
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			14	39				2				1			14	42	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			1	6								1			1	7	8
Informático			3	1			1	1							4	2	6
Total	0	0	37	100	0	0	2	11	0	0	0	2	11	14	50	127	177

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		TOTAL
							Semana de 4 dias (D.L. 325/99)	Regime especial (D.L. 324/99)	Tempo parcial ou outro regime especial	Tempo parcial ou outro regime especial	Tempo parcial ou outro regime especial	M	F						
	35 horas		42 horas		Isenção horário		28 horas		17 h 30'		20 horas		30 horas						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1.º grau a)					3												3	0	3
Dirigente Superior de 2.º grau a)					3	2											3	2	5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)					1	4											1	4	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)					3	8											3	8	11
Técnico Superior	19	54			1								1	8			21	62	83
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	14	39												3			14	42	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1	6										1					1	7	8
Informático	3	1											1	1			4	2	6
Pessoal de Investigação Científica																	0	0	0
Pessoal de Inspeção																	0	0	0
Outro Pessoal																	0	0	0
Total	37	100	0	0	11	14	0	0	0	0	0	1	2	12	0	0	50	127	177

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior											0:00	0:00	0:00
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		75:48									0:00	75:48	75:48
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	887:00						15:18				902:18	0:00	902:18
Informático											0:00	0:00	0:00
Total	887:00	75:48	0:00	0:00	0:00	0:00	15:18	0:00	0:00	0:00	902:18	75:48	978:06

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doenças		Assistência a familiares		Trabalhador- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente Superior de 2.º grau a)						2,0	2,0								1,0												3,0	2,0	5,0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																2,0									2,0		2,0	2,0	4,0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)							55,0								1,0	3,0						1,0			2,0	10,0	58,0	14,0	72,0
Técnico Superior				191,0		6,0	228,0	146,0			12,0	27,0			29,0	45,5					1,0	21,0			240,0	18,0	510,0	454,5	964,5
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo						7,0	51,0	949,0			2,0	75,0	20,0		57,0	99,0					7,0	11,0			12,0	5,0	149,0	1146,0	1295,0
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar								456,0				28,0			5,0	6,5					1,0	3,0				366,0	6,0	859,5	865,5
Informático											8,0	7,0			5,0	6,0					5,0				32,0		50,0	13,0	63,0
Total	0,0	0,0	0,0	191,0	0,0	15,0	336,0	1551,0	0,0	0,0	22,0	137,0	20,0	0,0	98,0	162,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,0	36,0	0,0	0,0	288,0	399,0	778,0	2491,0	3269,0

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e

Identificação da greve			
Data			Motivo(s) da greve
11/14	Greve		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	30	210:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros	4	24:00	
Total	34	234:00	

Identificação da greve			
Data			Motivo(s) da greve
10/31	Greve		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	1	7:00	

Identificação da greve			
Data			Motivo(s) da greve
03/22	Greve		<div> Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. </div>
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	14	98:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros	1	6:00	
Total	15	104:00	

**Quadro 17: Estrutura remuneratória,
por género**

**A - Remunerações mensais ilíquidas
(brutas)**

Período de referência: mês de Dezembro

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	M	F	Total
Género / Escalão de remunerações			
Até 500 €		4	4
501-1000 €	10	27	37
1001-1250 €	9	24	33
1251-1500 €	1	7	8
1501-1750 €	11	17	28
1751-2000€	4	7	11
2001-2250 €	1	9	10
2251-2500 €	2	5	7
2501-2750 €	2	9	11
2751-3000 €	3	8	11
3001-3250 €	2	4	6
3251-3500 €	1	2	3
3501-3750 €		2	2
3751-4000 €	3	2	5
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	50	127	177

B - Remunerações máximas e mínimas

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	626,79 €	485,00 €
Máxima (€)	4.697,23 €	3.757,74 €

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	3.679.618,41 €
Suplementos remuneratórios	116.823,88 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	185.990,13 €
Benefícios sociais	23.209,96 €
Outros encargos com pessoal	16.211,22 €
Total	4.021.853,60 €

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	5.047,61 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	25,33 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	8.152,10 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	904,04 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	6.789,97 €
Representação	91.720,70 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	2.784,57 €
Total	116.823,88 €

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e nocturno).

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
--------------------	---------------

Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	3.882,94 €
Abono de família	5.335,23 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	7.754,88 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	169.017,08 €
Outras prestações sociais	
Total	185.990,13 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	23.209,96 €
Total	23.209,96 €

**Quadro 20: Número de casos de incapacidade
declarados durante o ano, relativamente aos**

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		
Visitas aos postos de trabalho		

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	
Equipamento de protecção	
Formação em prevenção de riscos	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	52				52
Externas	30				30
Total	82	0	0	0	82

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
Nº de participações e de participantes	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1.º grau a)	1		1	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)	2		2	2
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1	3	4	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	6	5	11	9
Técnico Superior	26	21	47	37
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	15	1	16	16
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1		1	1
Informático			0	
Total	52	30	82	67

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente Superior de 1.º grau a)	3:00		3:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)	6:00		6:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	6:30	30:00	36:30
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	32:00	51:00	83:00
Técnico Superior	135:00	205:30	340:30
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	69:00	4:00	73:00
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	3:00		3:00
Informático			0:00

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei nº 51/2005, de 30 de Agosto);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	195,03 €
Total	195,03 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	25
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
* Cessação da comissão de serviço	