

BALANÇO SOCIAL 2016



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

6 de março de 2017

BALANÇO SOCIAL 2016

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	3
3. PAÍNEL DE INDICADORES DE GESTÃO	5
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	6
4.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	6
4.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/CARGO/CARREIRA	7
4.3 EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO	8
4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA	8
4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	10
4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL	10
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL	11
6. ABSENTISMO	12
7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO	14
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	15
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	15
10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL	18

BALANÇO SOCIAL 2016

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, este documento visa sintetizar informação relacionada com o funcionamento da CCDR LVT em 2016, no que concerne às áreas dos recursos humanos e respetivos encargos.

A informação deste instrumento faz dele um elemento facilitador da gestão do desempenho social e desenvolvimento do capital humano deste Organismo. Efetivamente os recursos humanos, apresentam-se cada vez mais, como o recurso mais valioso em qualquer organização, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos objetivos organizacionais.

Situar a CCDR LVT no seu contexto humano e social e apoiar a tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos é, pois, o objetivo deste instrumento de gestão.

2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

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

2. Sede: **LISBOA**

Morada: Rua Alexandre Herculano, nº 37 1250-009 LISBOA

Telefone: 213 837 100

Fax: 213 837 192

E-mail: geral@ccdr-lvt.pt

3. Número de Pessoa Coletiva : 600 076 849

4. Missão do Organismo: A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo tem por missão assegurar a coordenação e a articulação das diversas políticas setoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ambiente, ordenamento do território e cidades, de incentivos do Estado à comunicação social e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações, ao nível da respetiva área geográfica de atuação.

5. Número de Pessoas ao Serviço: Em 31 de Dezembro de 2016 – 134

6. Natureza Jurídica: A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) encontra-se sob tutela conjunta do Ministro de Planeamento e das Infraestruturas, em coordenação com o Ministro-adjunto, no que diz respeito à relação com as autarquias locais, e em coordenação com o Ministro do Ambiente, no que diz respeito à definição de orientações estratégicas e à fixação de objetivos nas matérias de ambiente e ordenamento do território.

Os programas financiados por fundos europeus, nomeadamente no âmbito da política de coesão da União Europeia também estão sujeitos ao Ministro do Planeamento e das Infraestruturas quanto a definição da estratégia,

orientações, acompanhamento, avaliação e gestão global e operacional da execução respetiva.

- 7. Diplomas Orgânicos:** O modelo organizacional da CCDR LVT foi definido pelo Decreto-Lei nº 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei 24/2015, de 6 de fevereiro. Até à entrada em vigor do novo modelo de organização interna, a CCDR LVT compreende 6 direções de serviço e 13 unidades orgânicas flexíveis (Portaria nº 528/2007, de 30 de abril e Despacho nº 12 166/2007, de 19 de junho e Despacho 7082/2013 de 31 de maio).

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	18,5%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	36 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	33,33%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	71,1%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	29,9%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efectivos} \times 100$	65,2%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	46,60%
Taxa de formação superior	$\text{Total dos efetivos com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	65,9%
Taxa de escolaridade <= 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	0,7%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	12,5%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	18,5%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de Admissões} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	8,1%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	8,9%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

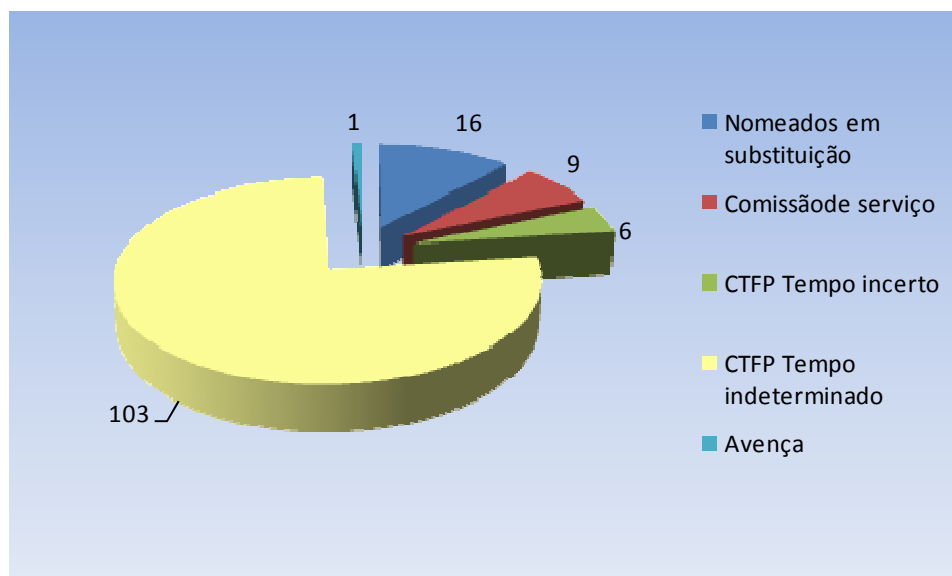
A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 135 colaboradores (i) a 31 de Dezembro de 2016, distribuídos conforme tabela em abaixo.

Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (ii)	9
Dirigente Intermédio	16
Técnico Superior (i)	63
Assistente Técnico (iii)	36
Assistente Operacional	4
Informático	7
TOTAL	135

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

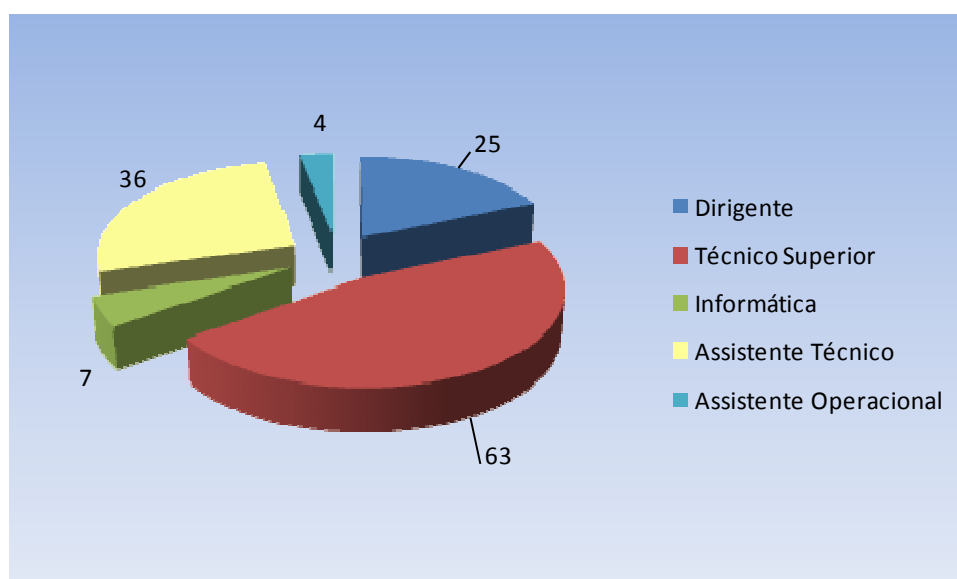
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 135 colaboradores em funções, verifica-se que 76.2% (103 trabalhadores) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 6.7% (9 cargos dirigentes) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 11.8% (16 dirigentes intermédios) foram nomeados em regime de substituição, 6 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (4,4%) e 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços (0,6%), conforme ilustra o gráfico seguinte:



4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, de acordo com o gráfico em baixo, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal Técnico Superior 46.6% (63 trabalhadores) e nos Assistentes Técnicos 26.6% (36 trabalhadores- inclui 4 Vigilantes da Natureza).



4.3 Efetivos segundo o género

Da análise dos dados de distribuição de efetivos por género, mantém-se a tendência dos anos anteriores, na medida em que continua a verificar-se uma predominância do género feminino no universo dos efetivos (96 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de Dirigentes Superiores de 1º grau com 2 trabalhadores do género masculino. Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 71.1% e de masculinização de 29.9 %.

Anos	2014	2015	2016
Mulheres	98	96	96
Homens	40	40	39
TOTAL	138	136	135

4.4 Efetivos por estrutura etária

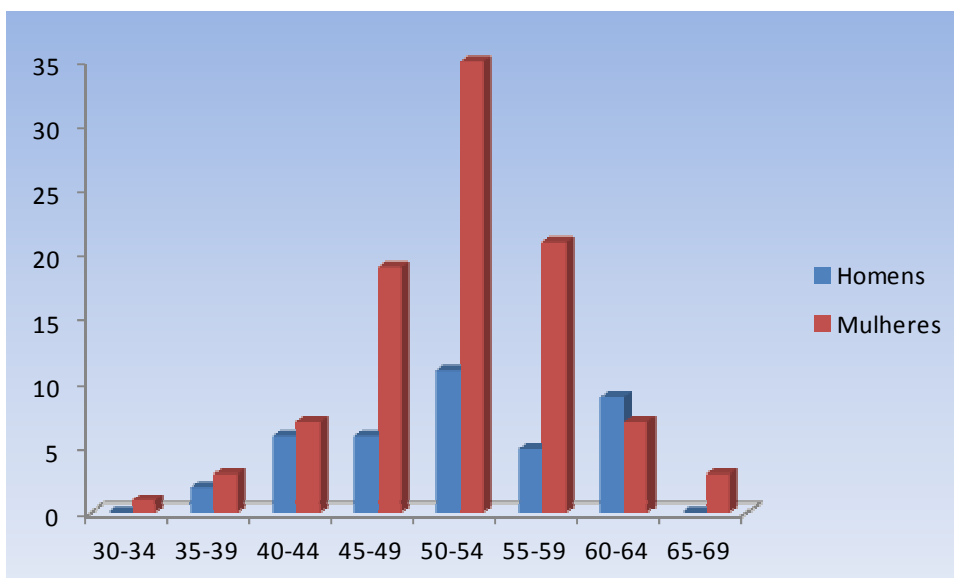
Quanto à estrutura etária por anos, em 2016, de acordo com o gráfico seguinte, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [50-54] anos com 46 colaboradores, o que corresponde a 34.07% do total de trabalhadores da CCDR LVT; existe apenas 1 trabalhadora com 31 anos (técnica superior) e 3 trabalhadoras com idade superior ou igual a 65 anos (1 Assistente Técnica e 2 Técnicas Superiores) todas do género feminino.

O leque etário (iii) é de 36 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 33.3%.

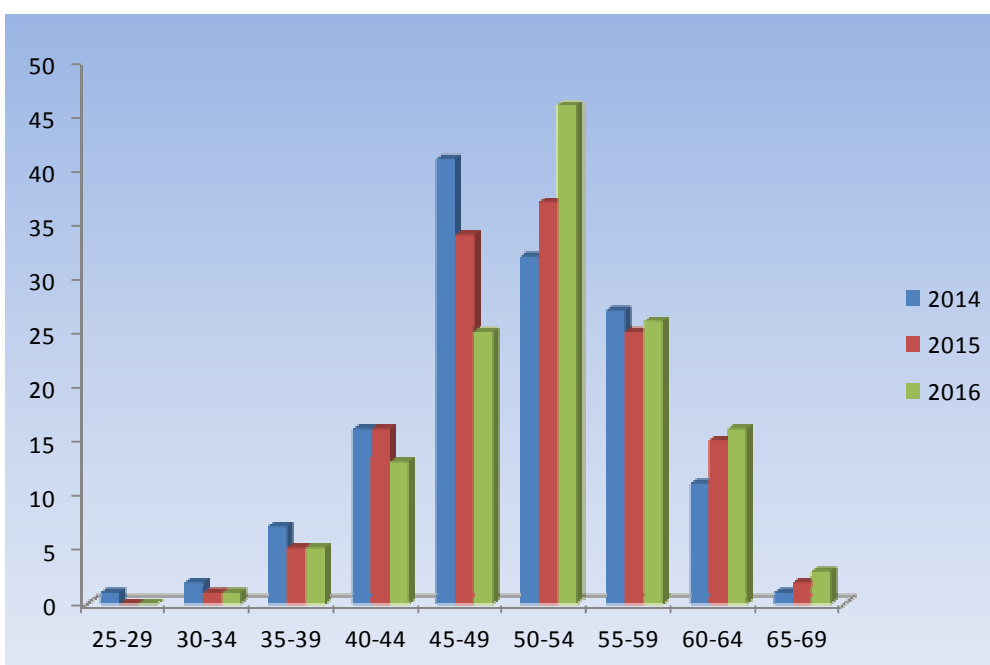
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos [60-64] anos (9 homens e 7 mulheres).

(iii) Trabalhador mais velho- trabalhador mais novo

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



Comparando com o ano anterior, a análise do gráfico infra evidencia um aumento do n.º de trabalhadores nas classes modais a partir do intervalo entre os [50-54] anos, inclusive, mantendo a tendência do ano anterior. As classes etárias dos [40-44] anos e [45-49] anos registraram uma diminuição do número de trabalhadores em relação ao ano 2015.



4.5 Efetivos por antiguidade

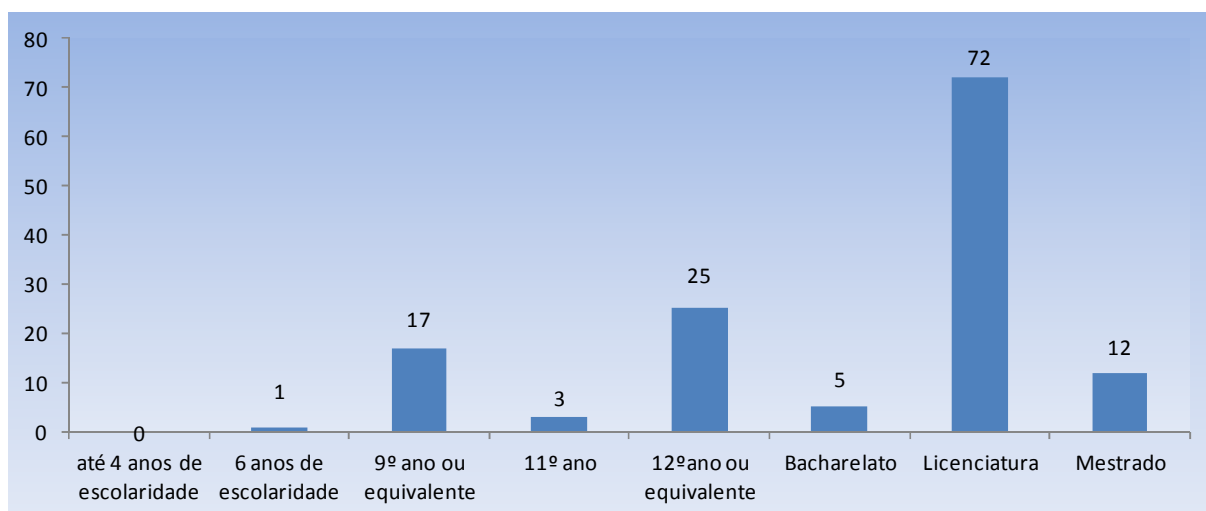
As classes de referência situam-se entre os 25 até 29 anos de antiguidade com 31 trabalhadores que correspondem a uma representação de 23.13% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 6 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 1 trabalhador com antiguidade inferior a 5 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos		1	1
De 5-9 anos	3	6	9
De 10-14 anos	3	5	8
De 15-19 anos	7	6	13
De 20-24 anos	3	25	28
De 25-29 anos	10	21	31
De 30-34 anos	2	20	22
De 35-39 anos	7	9	16
40 ou mais anos	3	3	6
TOTAL	38	96	134

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, 12 trabalhadores são detentores do grau académico de Mestre (8.8%), 72 trabalhadores detém uma Licenciatura (53.3%), 5 colaboradores têm o grau de bacharelato (3.7%), 25 são trabalhadores com o 12º ano ou equivalente (18.5%), 3 têm o 11º ano (2.2%), 17 colaboradores têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (12.5%) e 1 trabalhador (0.7%) detém um nível de escolaridade inferior ou igual a 6 anos de escolaridade. Não existem trabalhadores doutorados nem com escolaridade igual ou inferior a 4 anos.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2016, a um número de saídas de trabalhadores superior ao registo de entradas, em cerca de 1 trabalhador.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **11** colaboradores:

2 Dirigentes Intermédios de 2º grau nomeados em regime de substituição,

1 Especialista de Informática regressou por cessação da Comissão de Serviço.

7 Colaboradores admitidos por mobilidade interna na categoria (6 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico) e

1 Técnico superior regressou ao lugar de origem após mobilidade interna noutro organismo.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores, regista-se um total de **12** saídas:

1 Dirigente Superior de 1º grau cessou a Comissão de Serviço,

2 Trabalhadores aposentaram-se (1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional),

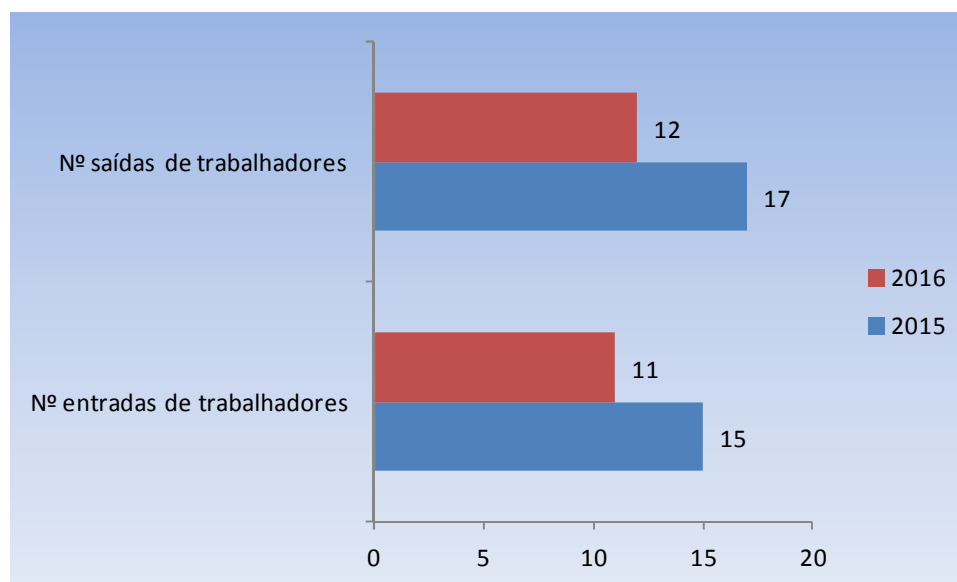
5 Colaboradores saíram por mobilidade interna na categoria (3 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Vigilante da Natureza),

2 Técnicos Superiores foram nomeados em Comissão de Serviço,

1 Técnico Superior saiu por Procedimento concursal (Período Experimental) e

1 Técnico Superior foi nomeado em regime de substituição.

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se uma diminuição no número de entradas e de saídas de trabalhadores. A diferença entre entradas e saídas resultou numa menor diferença entre o saldo do movimento de trabalhadores do ano 2016 (-1 trabalhadores) em relação ao ano 2015 (-2 trabalhadores).



6. ABSENTISMO

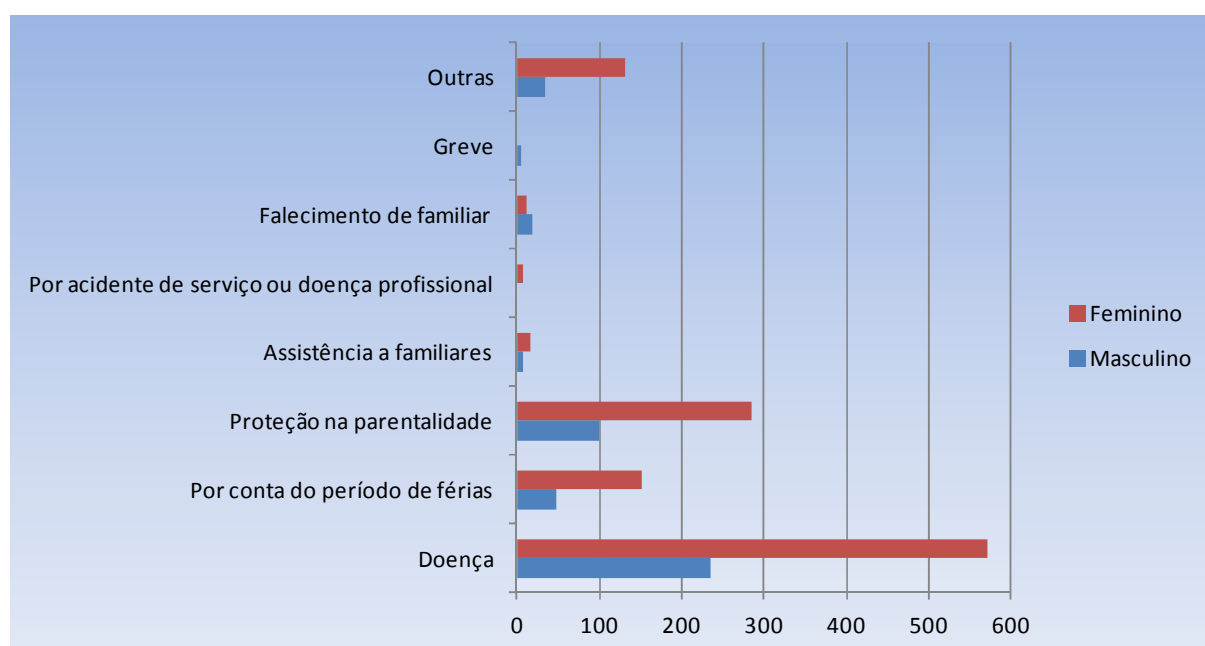
O ano de 2016, com 1615.5 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2015 (2 137 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de doença (805 dias), segue-se o nº de faltas por proteção na parentalidade (386 dias) e por conta do período de férias (198.5 dias).

Motivos de ausência	Total
Doença	805
Por conta do período de férias	198,5
Proteção na parentalidade	386
Assistência a familiares	22
Por acidente de serviço ou doença profissional	6
Falecimento de familiar	29
Greve	4
Outras	165
TOTAL	1615,5

(v) N.º de faltas em dias úteis

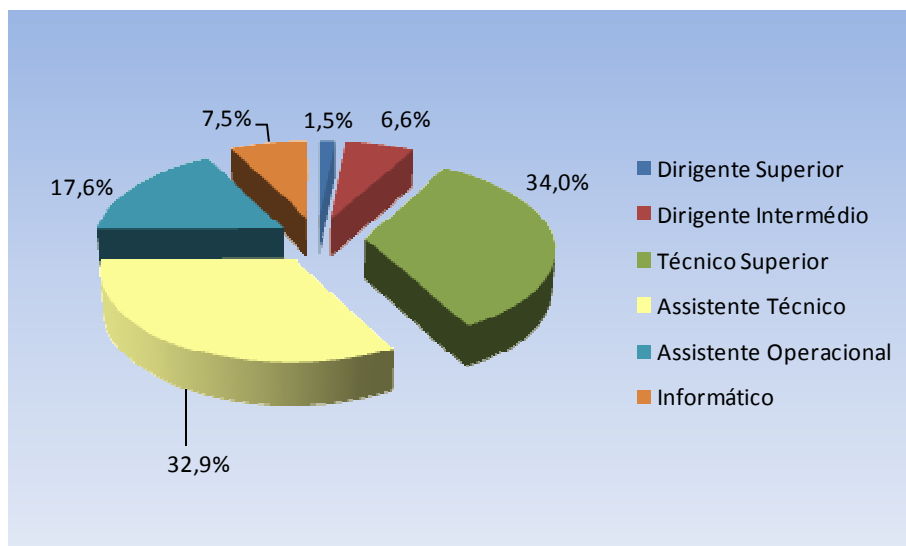
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (1173 dias) em relação às registadas no género masculino (442.5 dias), excetuam-se as ausências de falecimento de familiar e de greve. Em média, uma trabalhadora do género feminino faltou 12.2 dias/ano e um trabalhador do género masculino faltou 11.6 dias/ano. Em ambos os géneros, prevalecem as ausências por doença.



O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de Técnico Superior com um total de 548.5 dias de ausência seguido do grupo Assistente Técnico (incluindo as carreiras não revistas de Vigilantes da Natureza) com um total de 531.5 dias de ausência, (grupos profissionais dominantes).

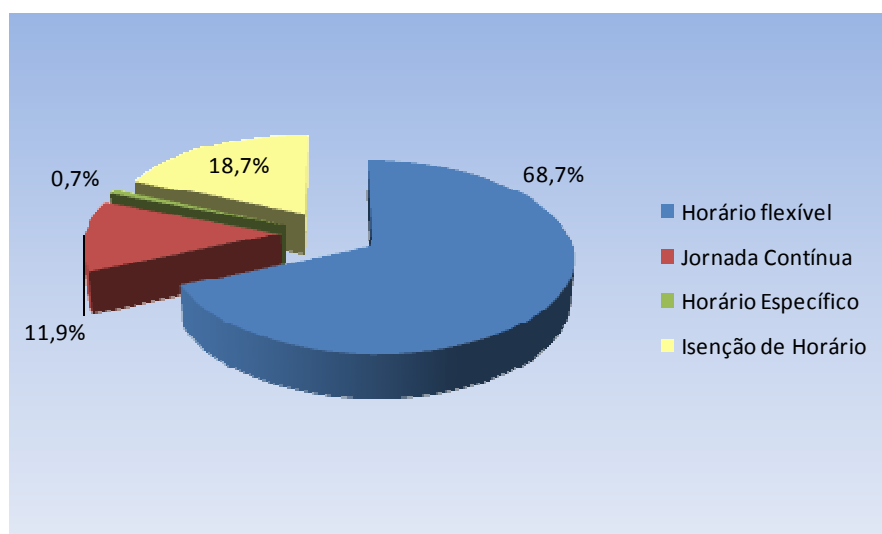
Em termos médios, um Técnico Superior faltou 8.70 dias/ano e um Assistente Técnico 14.76 dias/ano.

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



7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDD LVT (vi) conforme abaixo ilustrado, resulta a clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível (92), seguido do pessoal com isenção de horário (25), com jornada contínua (16) e com horário específico (1),



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

8. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2016 ascende a 4.343 mil euros. Verifica-se que 75% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 3.0% e 3.1% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.32% e os outros encargos com pessoal 0.4%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3.240.050,14
Suplementos Remuneratórios	131.814,45
Prestações Sociais	138.154,29
Benefícios Sociais	14.327,04
Outros Encargos com Pessoa	818.317,50
TOTAL	4.342.663,42

(vii) 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.

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

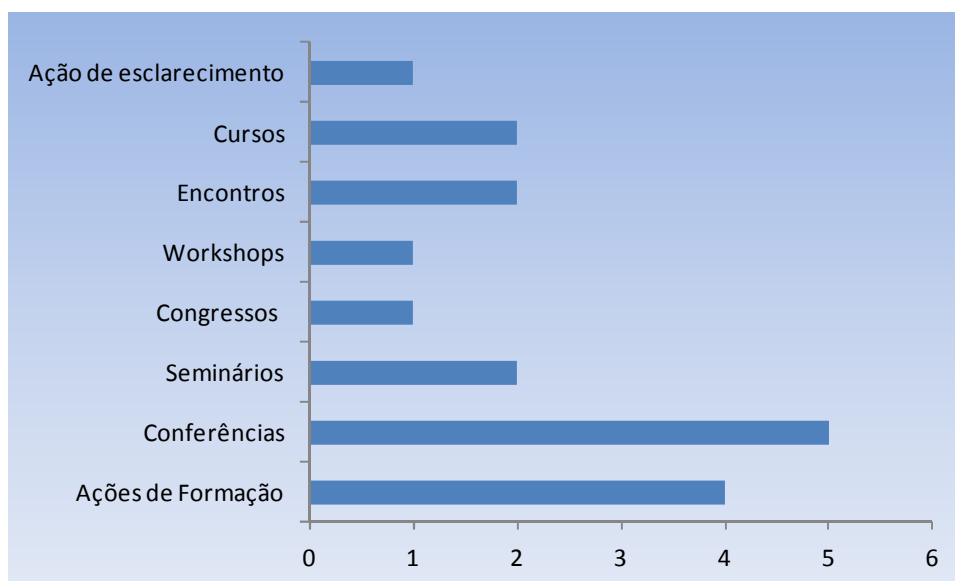
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano 2016, foi aprovado o Plano de Formação Interna, que foi parte integrante do Plano de Atividades 2016, contudo, os constrangimentos de ordem financeira inviabilizaram a execução das ações previstas no Plano de Formação de 2016.

As ações de formação decorreram de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos serviços.

A CCDD LVT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência de 18 modalidades de formação que respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades dos Serviços. Não foi realizada nenhuma ação interna.

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

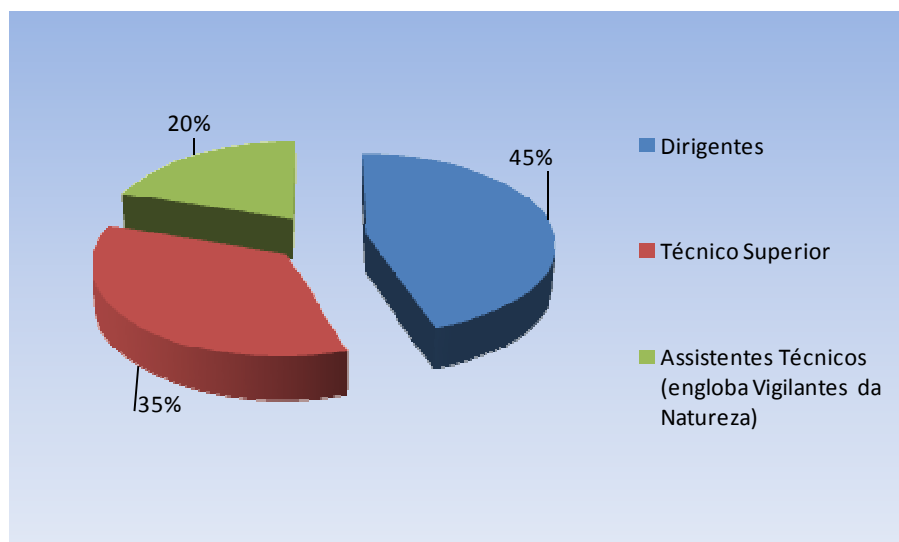


As ações de formação realizadas envolveram 27 participações (ix) para um volume de formação de 241 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 20 trabalhadores/participantes(x).

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

(x) Cada trabalhador/participante é contabilizado apenas uma vez, independentemente do número de ações de formação em que tenha participado

No que respeita à distribuição dos participantes em ações de formação por carreira/categoria, o grupo profissional com mais participantes em ações de formação foi o grupo de dirigentes com 9 participantes, seguido dos Técnicos Superiores com 7 participantes, 4 participantes do grupo dos Assistentes Técnicos (inclui 1 participante do grupo de Vigilantes da Natureza). Não se verificou nenhum participante das carreiras Informática e Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



Constata-se que 17 das modalidades de Formação tiveram duração inferior a 30 horas (Formação de curta duração), e apenas 1 Encontro, registou uma duração superior a 30 horas (35 horas-Formação de média duração).

Todas decorreram na modalidade de formação contínua, em horário laboral e em regime presencial.

Foram despendidos em Formação um total de 3 830,94€ para custear o encargo com 10 modalidades de ações externas, suportados pelo orçamento de funcionamento (engloba o montante de 672.30 que diz respeito a despesas de deslocação e estadas). As restantes 8 modalidades de formação foram gratuitas.

Face ao ano anterior, verifica-se um decréscimo do número de modalidades de formação, do nº de participantes, do nº de participações, da consequente redução do volume de formação e uma diminuição na despesa com formação.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2014 até 2016.

	2014	2015	2016
Nº de modalidades de formação	25	36	18
Nº de Participações	59	77	27
Nº de Participantes	45	46	20
Volume de Formação	408	973,5	241
Despesa (€)	903	4 438,5	3 830,94

10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL