

BALANÇO SOCIAL 2017



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

6 de março de 2017

BALANÇO SOCIAL 2017

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

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 2017, 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 2017 – 130

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. 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

FÓRMULA	INDICADOR
$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	18,3%
$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	36 anos
$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	35.1%
$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	68,7%
$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	31.3%
$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efectivos} \times 100$	64.8%
$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	46,5%
$\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelçato ou Curso Médio} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	66,4%
$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	0,7%
$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	10,6%
$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	18.3%
$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	3,1%
$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	6,1%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

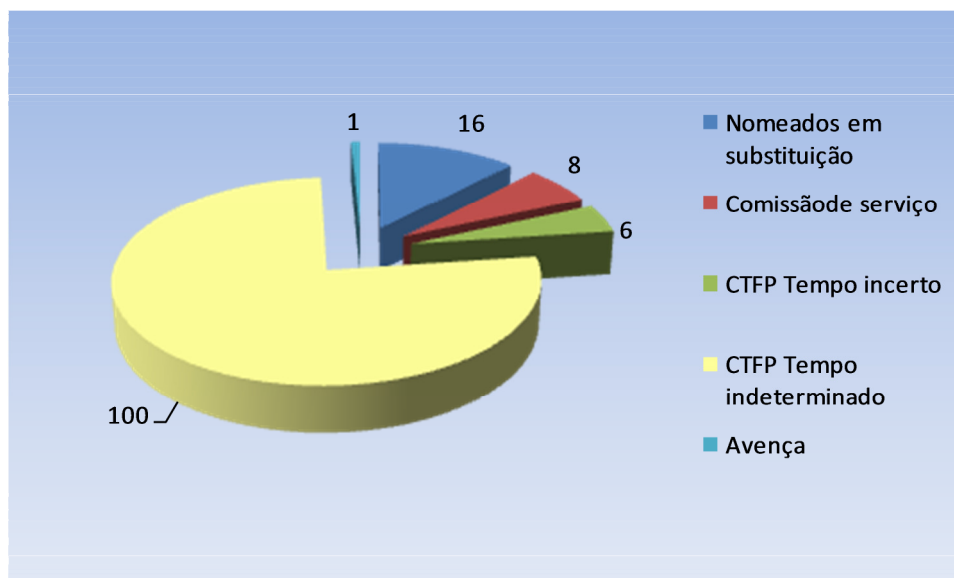
A estrutura orgânica da CCDD LVT conta com 131 colaboradores (i) a 31 de Dezembro de 2017, distribuídos conforme tabela em abaixo.

Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (ii)	8
Dirigente Intermédio	16
Técnico Superior (i)	61
Assistente Técnico (iii)	35
Assistente Operacional	4
Informático	7
TOTAL	131

- (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)

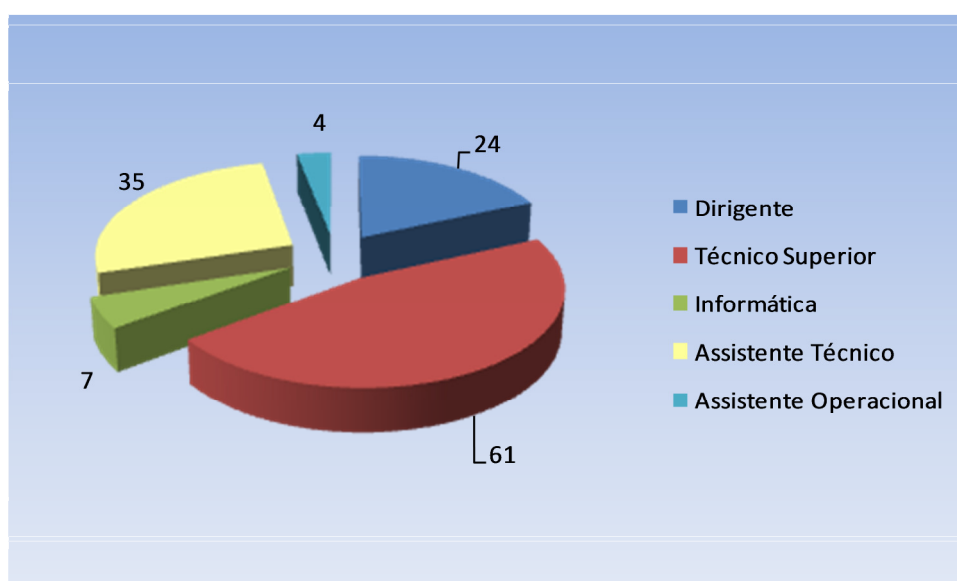
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 131 colaboradores em funções, verifica-se que 77% (100 trabalhadores) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 7% (8 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 (4,5%) e 1 profissional liberal em regime de Avença/prestação de serviços (0,7%), conforme ilustra o gráfico seguinte:



4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, de acordo com o gráfico em baixo, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal Técnico Superior 46.5% (61 trabalhadores) e nos Assistentes Técnicos 26.7% (35 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 (90 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 68.7% e de masculinização de 31.3 %.

Anos	2015	2016	2017
Mulheres	96	96	90
Homens	40	39	41
TOTAL	136	135	131

4.4 Efetivos por estrutura etária

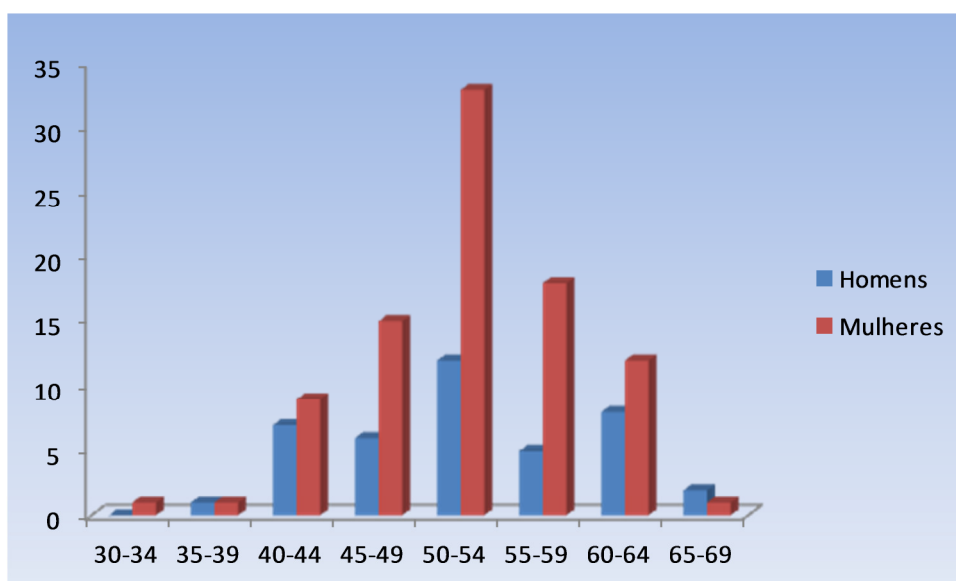
Quanto à estrutura etária por anos, em 2017, de acordo com o gráfico seguinte, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [50-54] anos com 45 colaboradores, o que corresponde a 34.3% do total de trabalhadores da CCDR LVT; existe apenas 1 trabalhadora com 32 anos (técnica superior) e 3 trabalhadores com idade superior ou igual a 65 anos (2 Assistentes Técnicos e 1 Técnico Superior).

O leque etário (iii) é de 36 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 35.1%.

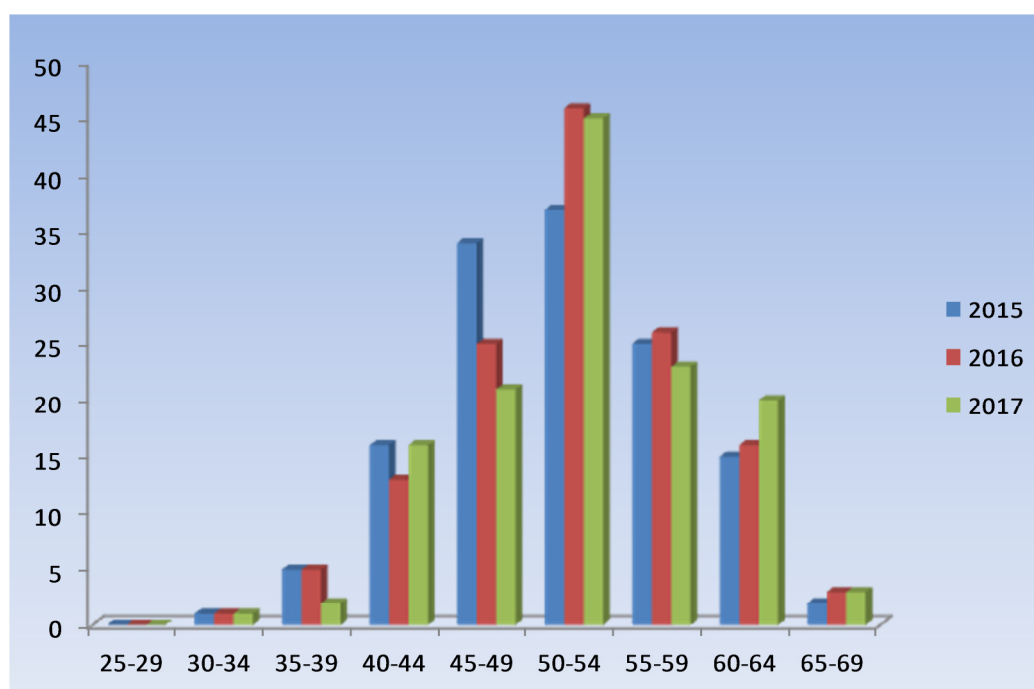
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etário dos [65-69] anos (1 homem e 2 mulheres) e na faixa etária [35-39], com dois trabalhadores, um de género feminino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

(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 em baixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores na classe modal do intervalo entre os [60-64] anos. As classes etárias dos [35-39] anos, [45-49] anos, [50-54] anos e [55-59] registaram uma diminuição do número de trabalhadores em relação ao ano 2016.



4.5 Efetivos por antiguidade

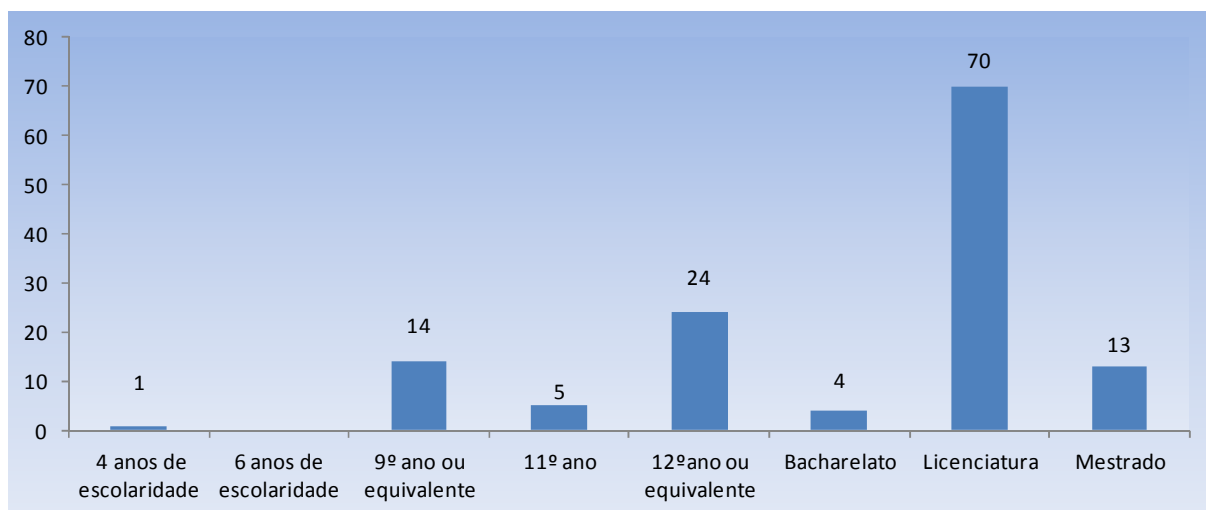
As classes de referência situam-se entre os 25 até 29 anos de antiguidade com 32 trabalhadores que correspondem a uma representação de 24.6% (excluindo o prestador de serviços). Salienta-se, ainda, a existência de 7 trabalhadores, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos			
De 5-9 anos	4	7	11
De 10-14 anos	0	3	3
De 15-19 anos	9	8	17
De 20-24 anos	5	20	25
De 25-29 anos	8	24	32
De 30-34 anos	5	15	20
De 35-39 anos	6	9	15
40 ou mais anos	3	4	7
TOTAL	40	90	130

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, 13 trabalhadores são detentores do grau académico de Mestre (9.9%), 70 trabalhadores detêm uma Licenciatura (53.4%), 4 colaboradores têm o grau de bacharelato (3%), 24 são trabalhadores com o 12º ano ou equivalente (18.3%), 3 têm o 11º ano (3.8%), 14 colaboradores têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (10.65%) e 1 trabalhador (0.7%) detém um nível de escolaridade igual a 4 anos de escolaridade. Não existem trabalhadores doutorados nem com escolaridade igual a 6 anos.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto à mobilidade de pessoal assiste-se, durante o ano de 2017, a um número de saídas de trabalhadores superior ao registo de entradas, em cerca de 4 trabalhadores

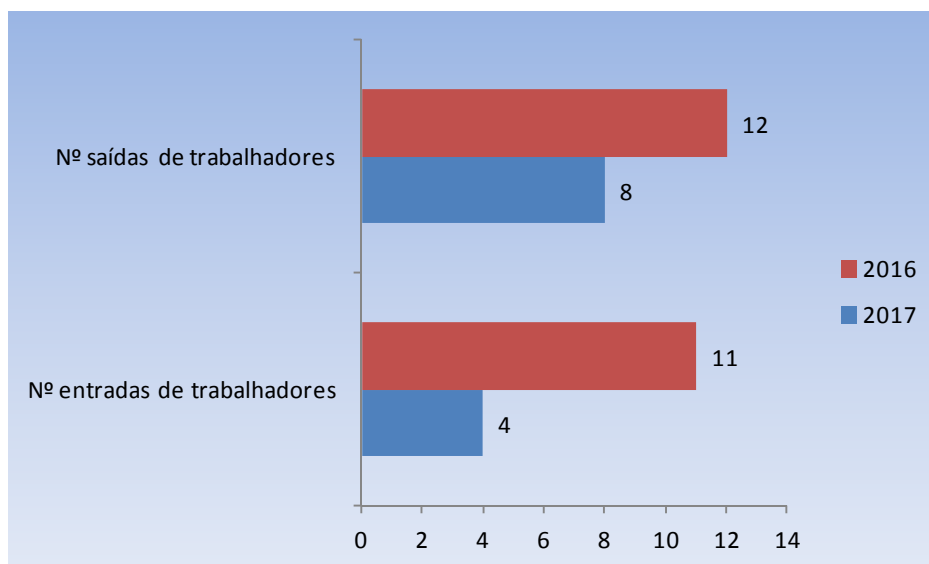
No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **4** colaboradores:

- 1 Técnico Superior entrou no âmbito da Lei n.º 25/2017-Lei da Valorização Profissional;
- 2 Técnicos Superiores admitidos por mobilidade interna na categoria;
- 1 Técnico superior regressou ao lugar de origem após cessação da comissão de serviço noutro organismo.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores, regista-se um total de **8** saídas:

- 1 Dirigente Superior de 2º grau saiu em Comissão de Serviço;
- 2 Trabalhadores aposentaram-se (2 Técnicos Superiores);
- 2 Colaboradores saíram por mobilidade interna na categoria (1 Técnico Superior, 1 Assistente Técnico);
- 2 Técnicos Superiores cessaram a mobilidade interna e regressaram ao lugar de origem;
- 1 Técnico Superior saiu por destacamento (Perito Nacional destacado).

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 maior diferença entre o saldo do movimento de trabalhadores do ano 2017 (-4 trabalhadores) em relação ao ano 2016 (-1 trabalhadores).



6. ABSENTISMO

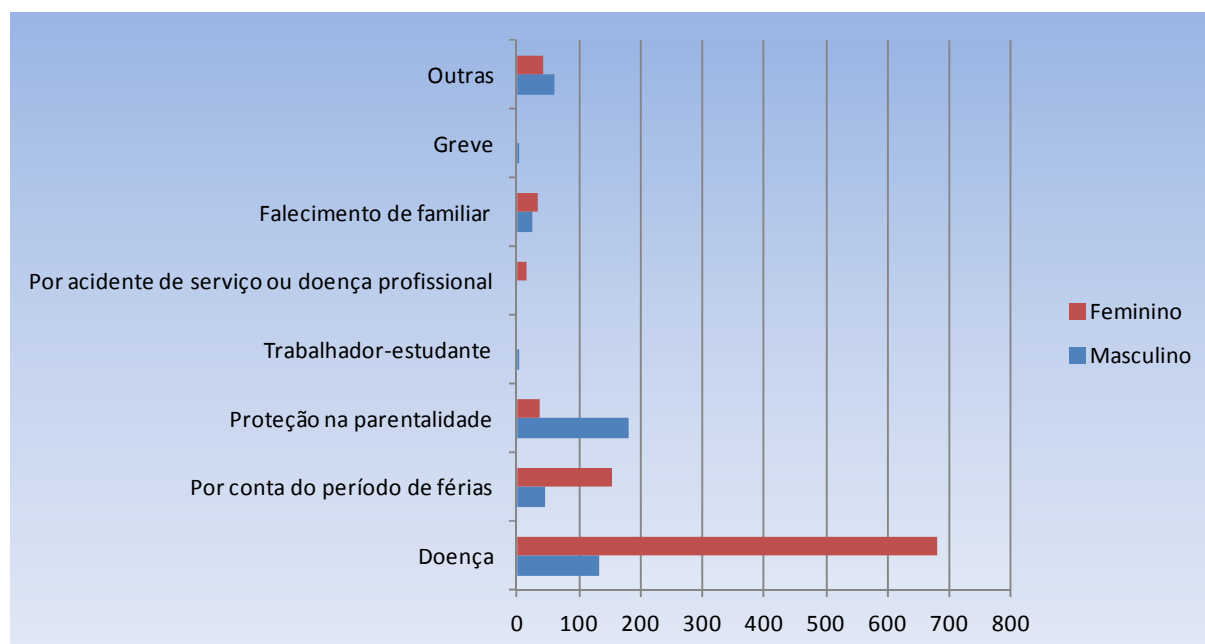
O ano de 2017, com 1412 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2016 (1615.5 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho foram as situações de Doença (815 dias), segue-se o nº de faltas por Proteção na parentalidade (217 dias) e Por conta do período de férias (199 dias).

Motivos de ausência	Total
Doença	815
Por conta do período de férias	199
Proteção na parentalidade	217
Trabalhador estudante	3
Por acidente de serviço ou doença	15
Falecimento de familiar	56
Greve	4
Outras	103
TOTAL	1412

(v) N.º de faltas em dias úteis

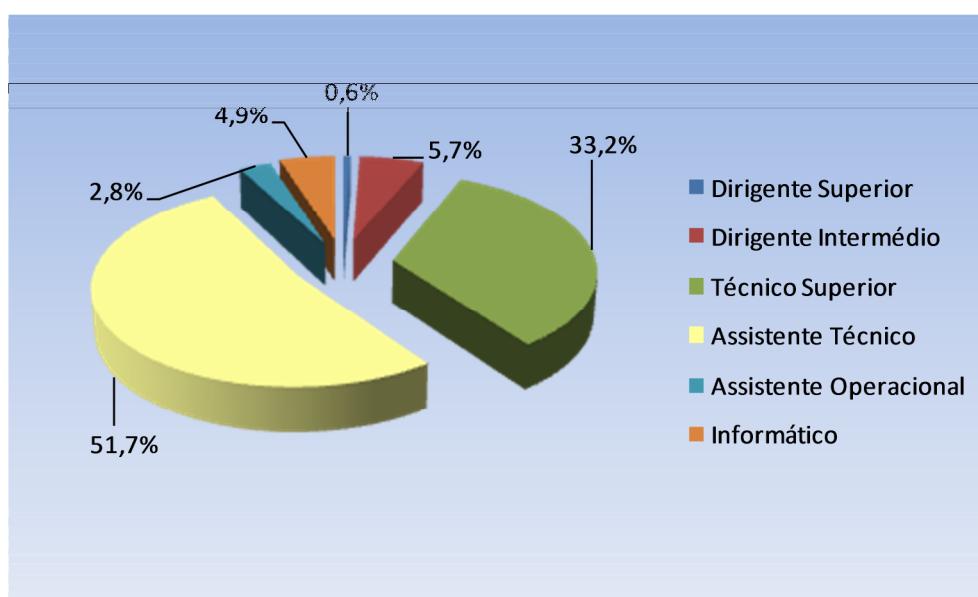
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (1107.5 dias) em relação às registadas no género masculino (304.5 dias), excetuam-se as ausências de Proteção na parentalidade, Greve e Outras. Em média, uma trabalhadora do género feminino faltou 12.3 dias/ano e um trabalhador do género masculino faltou 7.4 dias/ano. No género feminino, prevalecem as ausências por Doença e no género masculino as ausências por Proteção na parentalidade.



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) com um total de 729.5 dias de ausência seguido do grupo Técnico Superior (com um total de 469 dias de ausência, (grupos profissionais dominantes).

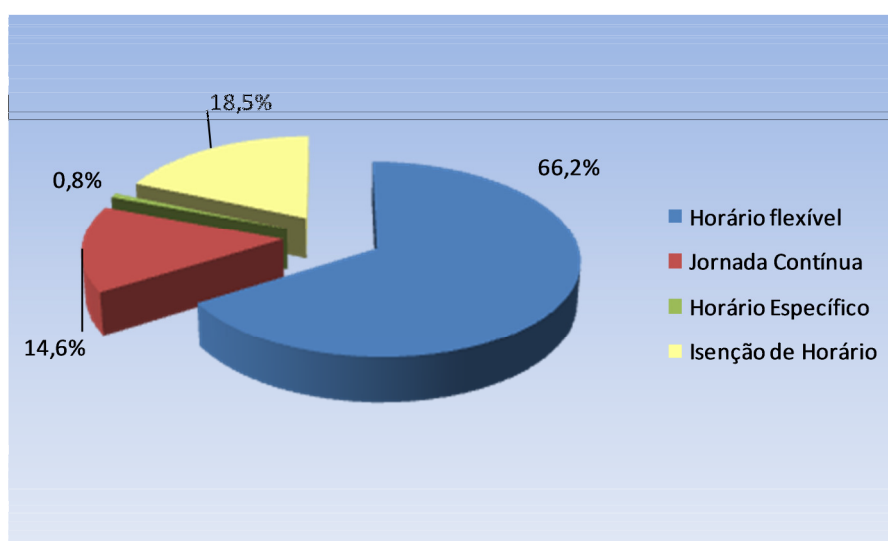
Em termos médios, um Técnico Superior faltou 7.6 dias/ano e um Assistente Técnico 20.8 dias/ano.

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 (86), seguido do pessoal com isenção de horário (24), com jornada contínua (19) 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 2017 ascende a 4.368 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, 2.9% e 3.1% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.32% e os outros encargos com pessoal 18%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3.286.572,75
Suplementos Remuneratórios	128.260,32
Prestações Sociais	137.958,21
Benefícios Sociais	14.327,04
Outros Encargos com Pessoal	801.670,78
TOTAL	4.368.789,10

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

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

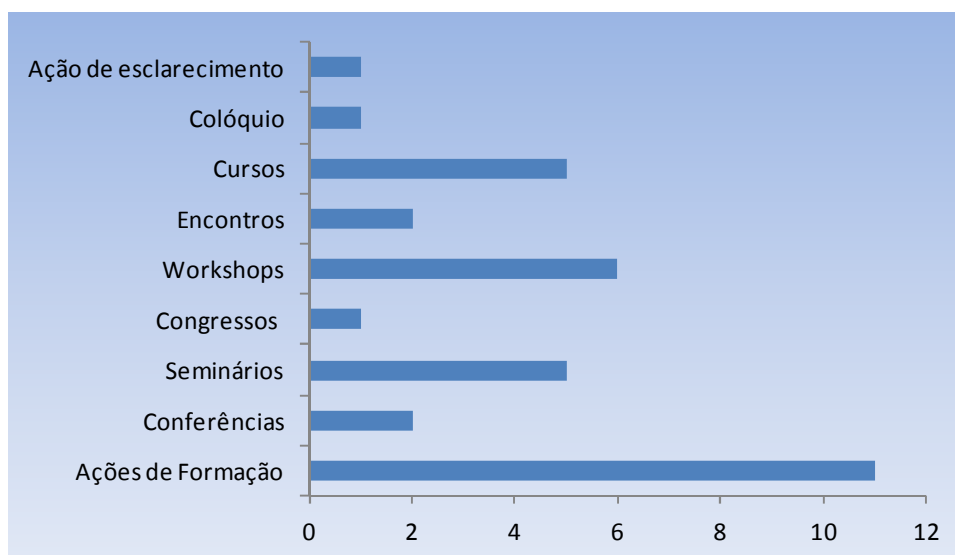
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano 2017, foi aprovado um Plano de Formação interna 2017/2018, que foi parte integrante do Plano de Atividades 2017, contudo, os constrangimentos de ordem financeira, inviabilizaram a execução das ações previstas no Plano durante o ano de 2017.

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

A CCDR LVT proporcionou aos seus trabalhadores a frequência de 34 modalidades de formação das quais 3 foram organizadas internamente e as restantes 31 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades dos Serviços.

Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 11 ações de formação e facultada a participação em 6 Workshop, 5 Seminários, 5 Cursos, 2 Conferências, 2 Encontros, 1 Ação de esclarecimento, 1 Colóquio e 1 Congresso tal como se ilustra na figura que se segue.

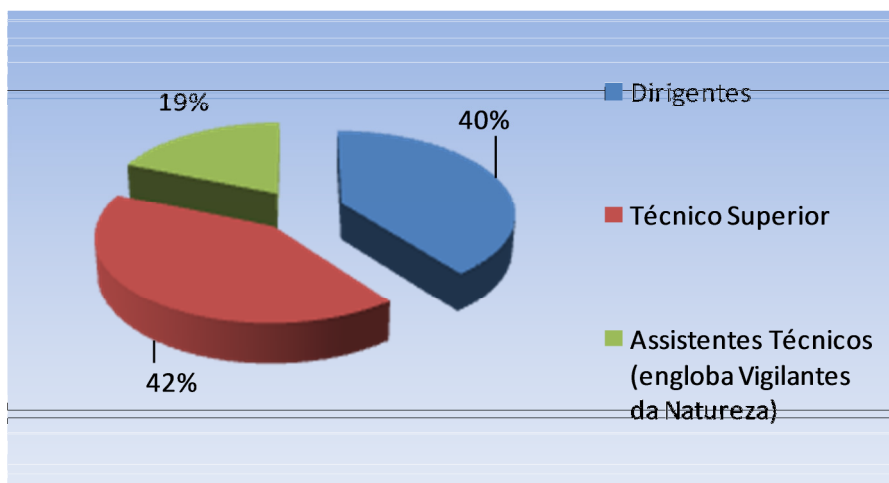


As ações de formação realizadas envolveram 88 participações (i) para um volume de formação de 446 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 48 trabalhadores/participantes (ii).

(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 Técnicos Superiores com 20 participantes, seguido do grupo de dirigentes com 19 participantes, e 9 participantes do grupo dos Assistentes Técnicos. Não se verificou nenhum participante das carreiras Informática e Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



Constata-se que todas as modalidades de Formação tiveram duração inferior a 30 horas (Formação de curta duração), decorreram na modalidade de formação contínua e em regime presencial. Apenas 1 Colóquio e 1 conferência realizaram-se em horário pós laboral.

Foram despendidos em Formação um total de 1 839.63€ para custear o encargo com 9 modalidades de ações externas, suportados pelo orçamento de funcionamento (engloba o montante de 260.00€ que diz respeito a despesas de deslocação e estadas). As restantes 25 modalidades de formação foram gratuitas.

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

Note-se que, desde o ano 2010, a Formação não tem um projeto de investimento associado.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2015 até 2017.

	2015	2016	2017
Nº de modalidades de formação	36	18	34
Nº de Participações	77	27	88
Nº de Participantes	46	20	48
Volume de Formação	973,5	241	446
Despesa (€)	4438,5	3830,94	1839,63

10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL