

# Balanço Social 2012



## BALANÇO SOCIAL 2012

---

## ÍNDICE

Nota Introdutória

Identificação do Organismo

Painel de Indicadores de Gestão

1. Caracterização do efetivo global

- 1.1. Efetivos por modalidade de vinculação
- 1.2. Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira
- 1.3. Efetivos segundo o sexo
- 1.4. Efetivos por estrutura etária
- 1.5. Efetivos por antiguidade
- 1.6. Estrutura habilitacional
- 1.7 Trabalhadores portadores de deficiência

2. Movimentos de pessoal

- 2.1 Saídas
- 2.2 Postos de trabalho previstos e não ocupados
- 2.3 Entradas

2.3 Mudanças de situação (sem impacto no número de efetivos)

3. Alteração do posicionamento remuneratório

4. Absentismo

5. Regime de horário

6. Trabalho extraordinário por género

7. Encargos com pessoal

8. Ações de formação profissional

## 9. Conclusão

## 10. Anexos – Quadros 1 a 32

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social 2012 da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRAentejo), foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei nº 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.

Este documento tem por objetivo analisar a CCDRAentejo ao longo de 2012, no que concerne às áreas dos recursos humanos e financeiros, tratando-se de um instrumento fundamental para caracterizar socialmente este organismo e avaliar o seu capital humano. Como tal, constitui-se como uma referência de base para a definição e implementação da política de recursos humanos da CCDRAentejo, pretendendo-se que venha a prestar contributos relevantes para a valorização dos mesmos, por via do aumento das suas competências, do seu nível de motivação, e consequentemente para a melhoria do clima organizacional.

Efetivamente, apenas conhecendo com um elevado nível de profundidade, os recursos humanos de uma organização, poderemos delinear as estratégias que permitam promover de forma continuada a sua valorização, que se afigura como fator determinante para uma Administração Pública mais eficiente.

Évora, 13 de março de 2013

Divisão de Recursos Humanos e Arquivo

## IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

1. Designação: COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO (CCDRA)

2. Sede: Évora

Morada – Av. Eng. Arantes e Oliveira, 194 – 7004-514 ÉVORA

Telefone – 266740300

Fax – 266706562

E-mail – [expediente@ccdr-a.gov.pt](mailto:expediente@ccdr-a.gov.pt)

Site - [www.ccdr-a.gov.pt](http://www.ccdr-a.gov.pt)

3. Serviços Desconcentrados: BEJA, PORTALEGRE E VILA NOVA DE ST. ANDRÉ

4. Número de Pessoa Coletiva - 600 075 826

5. Missão do Organismo – A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRA) é um serviço periférico da administração direta do Estado, no âmbito do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território (MAMAOT), que tem por missão “*executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades e de desenvolvimento regional, ao nível das suas respetivas áreas geográficas de atuação e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações*”.

6. Número de Pessoas ao Serviço: Em 31 de dezembro de 2012 – 193

7. Natureza Jurídica - Serviço periférico da administração direta do Estado, no âmbito do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território (MAMAOT), dotado de autonomia administrativa e financeira.

8. Diplomas Orgânicos – Os principais diplomas orgânicos enquadradores da atividade da CCDRAlenje são os seguintes:

1. DL 7/2012, de 17 de janeiro – cria o Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território (MAMAOT)
2. DL nº 228/2012, de 25 de outubro - define a missão e atribuição das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, o seu âmbito de atuação e os seus órgãos de gestão e recursos.
3. Portaria nº 528/2007, de 30 de abril – define a estrutura nuclear das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, e respetivas competências.
4. Portaria nº 590/2007, de 10 de maio – fixa o número de unidades orgânicas flexíveis para cada uma das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional
5. Despacho nº 14484/2007, de 31 de maio – define as estruturas flexíveis da CCDRAlenje, e respetivas competências.
6. Despacho nº 12643/2010, de 26 de abril – altera a estrutura flexível da Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional (DSDR) prevista no Despacho 14484/2007 de 31 de maio
7. Despacho nº 14624/2012, de 13 de novembro – reorganiza as unidades orgânicas flexíveis que integram a Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAF)

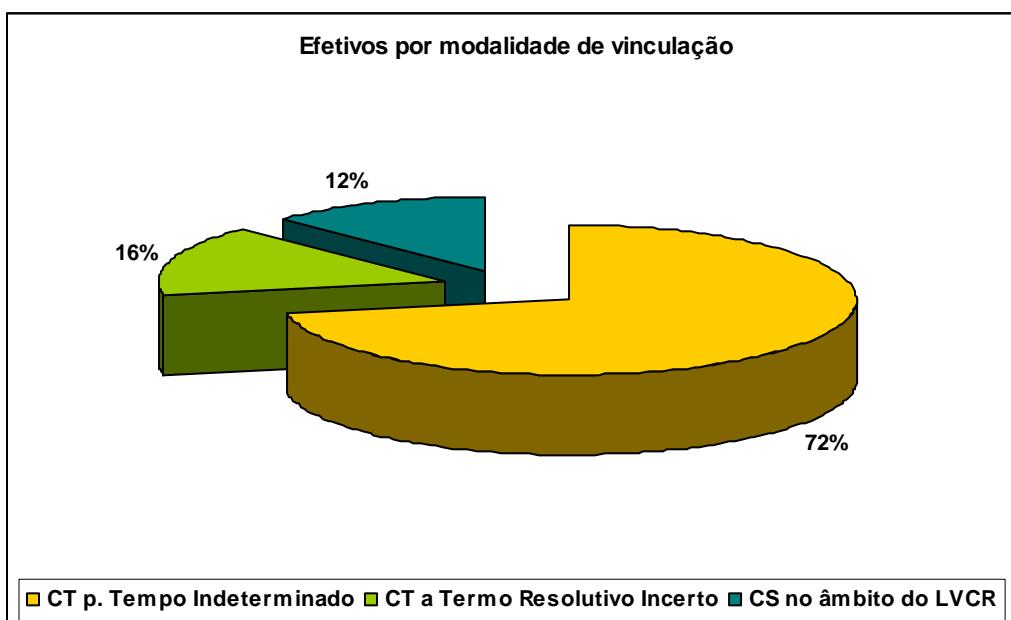
## PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de Enquadramento	(Total de Efetivos – Dirigentes) ÷ Dirigentes x 100	6,72 %
Leque Etário	Trabalhador Mais Velho - Trabalhador Mais Novo	33 anos
Taxa de Envelhecimento	$\Sigma$ Efetivos Idade $\geq$ 55 ÷ Total de Efetivos x 100	31,60%
Taxa de Feminização	$\Sigma$ Efetivos do Sexo Feminino ÷ Total de Efetivos x 100	52,85%
Taxa de Masculinização	$\Sigma$ Efetivos do Sexo Masculino ÷ Total de Efetivos x 100	47,15%
Índice de Tecnicidade com Dirigentes	(Dirigentes + Técnicos Superiores) ÷ Total de Efetivos x 100	56,99%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	Técnicos Superiores ÷ Total de Efetivos x 100	44,04%
Taxa de Formação Superior	(Total de Efetivos com Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação + Bacharelato ou Curso Médio) ÷ Total de Efetivos x 100	53,88%
Taxa de Escolaridade $\leq$ 6 anos	$\Sigma$ Efetivos com Escolaridade $\leq$ 6 anos ÷ Total de Efetivos x 100	6,21%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma$ Efetivos com Escolaridade = 9 anos ÷ Total de Efetivos x 100	4,14%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma$ Efetivos com Escolaridade = 12 anos ÷ Total de Efetivos x 100	24,35%
Índice de Admissões	Nº Total de Admissões ÷ Total de Efetivos x 100	5,18%
Índice de Saídas	Nº Total de Saídas ÷ Total de Efetivos x 100	7,25%
Taxa de Absentismo	Total de Dias de Ausência ÷ [Nº de Efetivos x Dias Trabalháveis do Ano (retirados 25 de férias)] x100  Nota: 226 dias trabalháveis em 2012	4,23%

## 1. Caracterização do efetivo global

### 1.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 193 trabalhadores em funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo a 31 de dezembro de 2012, verifica-se que 72% (139) têm Contrato em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 16% (30) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto e 12% (24) encontram-se em regime de Comissão de Serviço. Há ainda a considerar duas trabalhadoras em regime de tarefa, sendo que uma está a exercer funções no Serviço Sub-regional de Beja e a outra no de Portalegre.



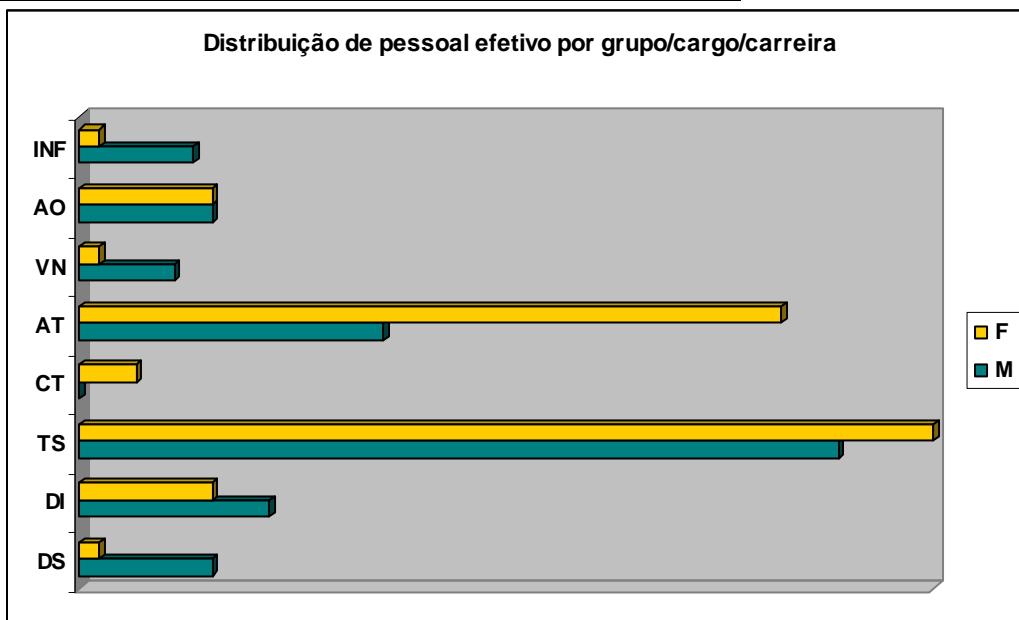
Modalidade de Vinculação	2010	2011	2012
CTFP por Tempo Indeterminado	151	141	139
CTFP a Termo Resolutivo Incerto	29	30	30*
Comissão de Serviço	49	30	24
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>201</b>	<b>193</b>

\* Existe 1 trabalhador em Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto que está em Comissão de Serviço como Dirigente Superior no âmbito do Programa Operacional Regional do Alentejo - INALENTEJO.

## 1.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, verifica-se que, à semelhança dos anos anteriores, o maior número de efetivos encontra-se nos grupos de pessoal Técnico Superior (44%) e Assistente Técnico (27%), seguido dos Dirigentes Intermédios (9%), dos Assistentes Operacionais (7%), dos Dirigentes Superiores (4%), dos Vigilantes da Natureza (3%) e por fim dos Informáticos (2%).

Efetivos por grupo profissional	M	F	Total
Dirigente Superior	7	1	8
Dirigente Intermédio	10	7	17
Técnico Superior	40	45	85
Coordenador Técnico	0	3	3
Assistente Técnico	16	37	53
Vigilante da Natureza	5	1	6
Assistente Operacional	7	7	14
Informático	6	1	7
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>102</b>	<b>193</b>



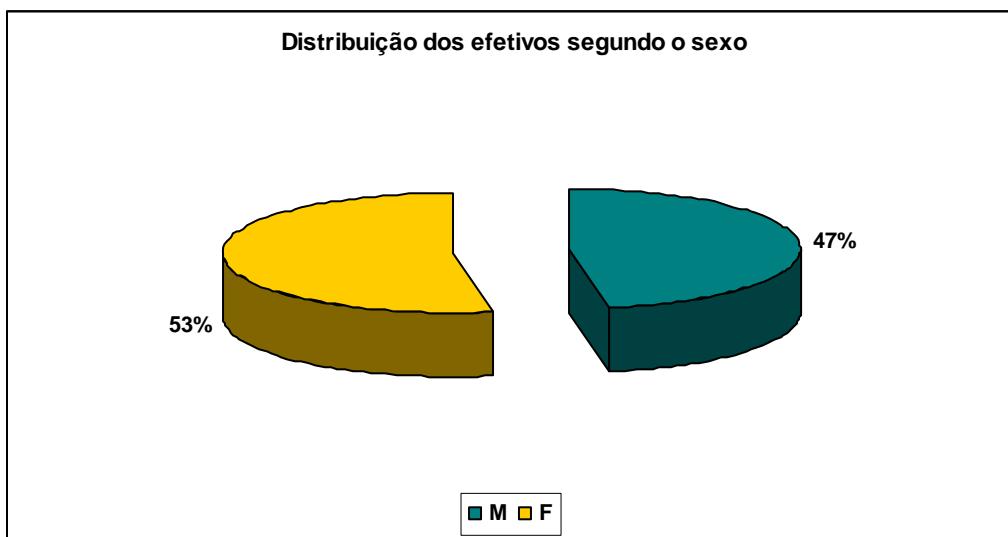
No que se refere ao índice de enquadramento, que expressa a relação entre o total de efetivos (não considerando os dirigentes) e o número de profissionais pertencentes ao grupo de pessoal dirigente, verifica-se um aumento no valor de 2012 (6.72%), relativamente ao valor do ano anterior (5,07%), o

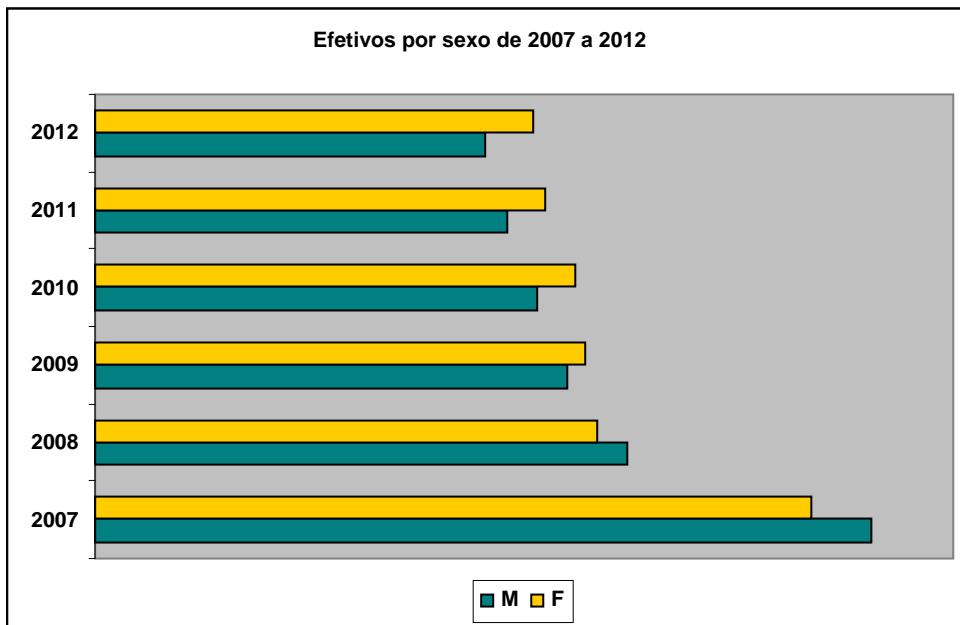
qual decorre do maior decréscimo do número de efetivos não dirigentes no organismo face ao decréscimo de dirigentes.

Recursos Humanos	Dirigentes	Total Efetivos	Índice de Enquadramento
2007	41	348	7.48
2008	34	241	6.08
2009	33	224	5.78
2010	35	215	5.14
2011	30	201	5.07
2012	25	193	6.72

### 1.3 Efetivos segundo o sexo

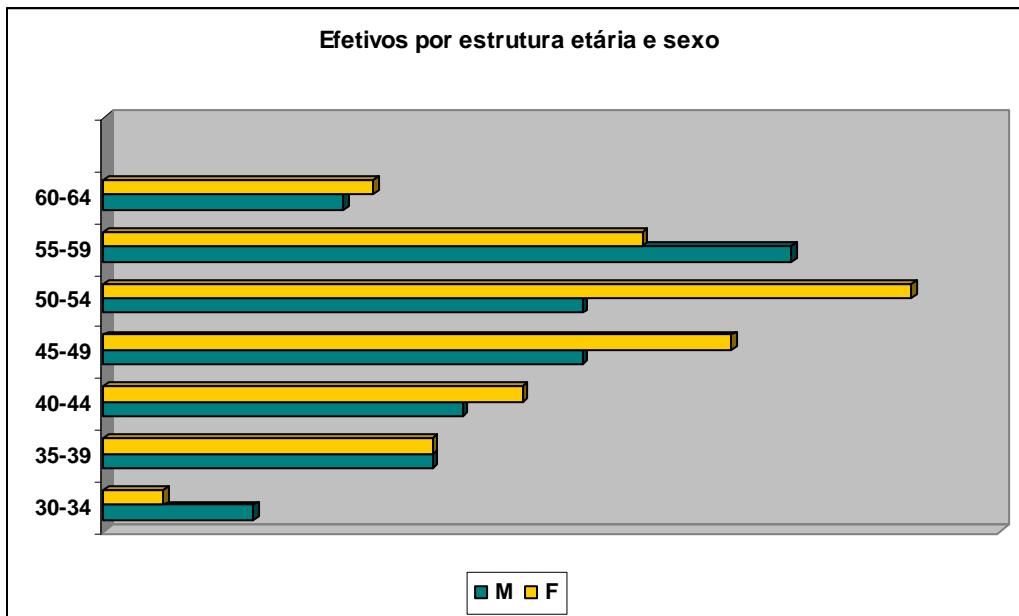
Da análise dos dados da distribuição de efetivos por sexos, à semelhança dos anos posteriores a 2008, verifica-se a predominância do sexo feminino no universo dos efetivos (102 em 193). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 53% e de masculinização de 47%, a 31/12/2012.





#### 1.4 Efetivos por estrutura etária

Da análise da estrutura etária, mantém-se a tendência do ano anterior, com acentuação no envelhecimento dos trabalhadores, sendo a taxa de envelhecimento (que consiste no somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos) de 28,49%. O leque etário (traduz-se na diferença entre o trabalhador mais novo de 30 anos e o mais velho de 63 anos) é de 33 anos.

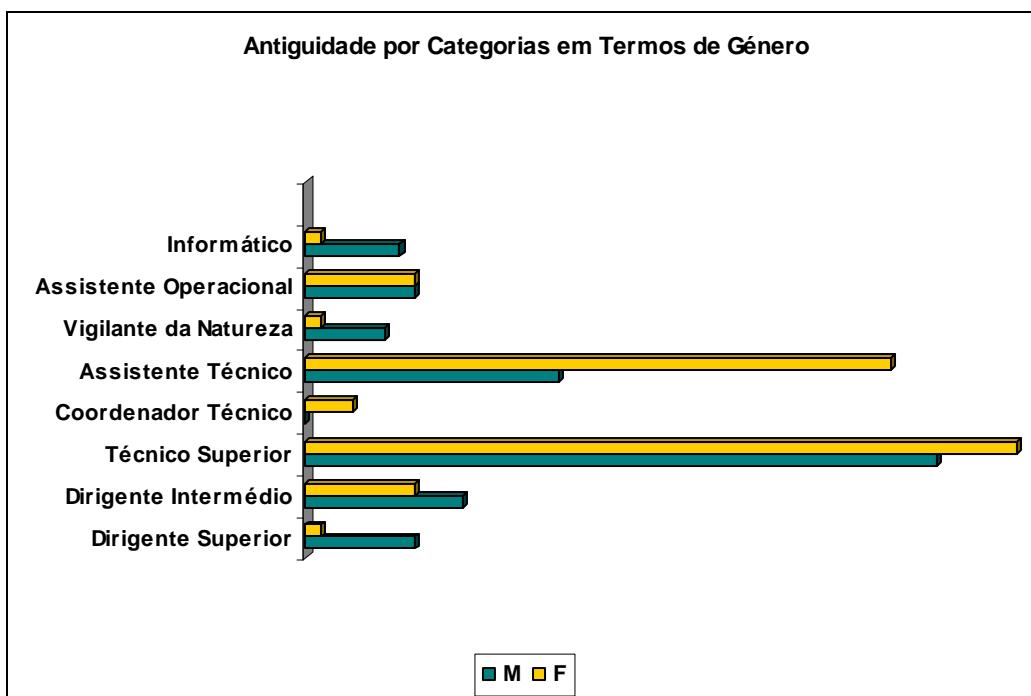


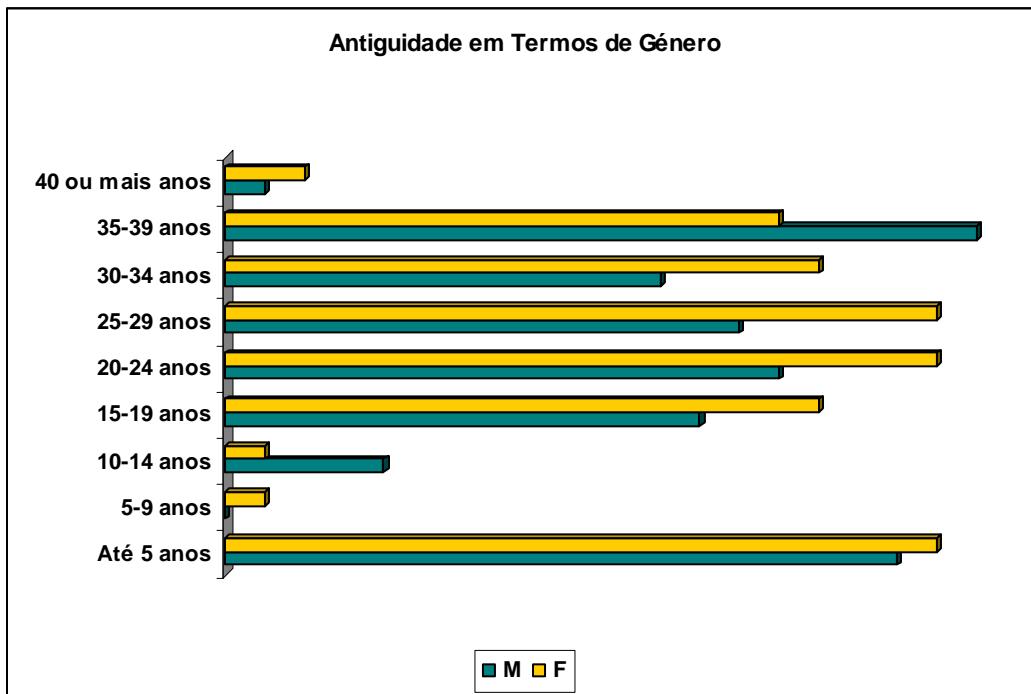
### 1.5 Efetivos por antiguidade

Em relação à estrutura de antiguidades, existem 32 trabalhadores, nomeadamente 2 Dirigentes Superiores admitidos em Comissão de Serviço e a desempenhar funções de Vice-Presidente da CCDRALENTEJO e Secretário Técnico do INALENTEJO respetivamente, assim como 30 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (1 Dirigente Superior, 24 Técnicos Superiores, 3 Assistentes Técnicos e 2 Informáticos) que não têm antiguidade na Função Pública mas que, no quadro da “Contagem dos Trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o Nível de Antiguidade e Género” foram colocados na coluna de “até 5 anos”, por indicação da Secretaria-Geral do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território (SG do MAMAOT).

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	17	18	35
De 5-9 anos	0	1	1
De 10 até 14 anos	4	1	5
De 15 até 19 anos	12	15	27
De 20 até 24 anos	14	18	32
De 25 até 29 anos	13	18	31
De 30 até 34 anos	11	15	26
De 35 até 39 anos	19	14	33
40 ou mais anos	1	2	3
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>102</b>	<b>193</b>

Taxa de feminização também na antiguidade em termos de género.





## 1.6 Estrutura habilitacional

Dos 193 trabalhadores da CCDRALENTEJO, mais de metade detém uma licenciatura, que é o grau académico mais predominante. O escasso número de trabalhadores detentores de bacharelato prende-se com a entrada do Processo de Bolonha nas Universidades Portuguesas, que fez cessar este grau de habilitação académica. Os graus de mestrado e doutoramento têm também um peso pouco significativo na estrutura habilitacional da CCDRALENTEJO, o que evidencia uma baixa adesão e motivação dos seus licenciados no sentido de aprofundarem os seus estudos.

Habilit. Académicas	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ensino Básico	91	63	45	39	31	20
Ensino Secundário	99	57	52	54	50	55
Bacharelato	12	7	5	5	4	4
Licenciatura	133	102	111	109	104	104
Mestrado	13	12	11	7	11	10
Doutoramento	0	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>241</b>	<b>224</b>	<b>214</b>	<b>201</b>	<b>193</b>

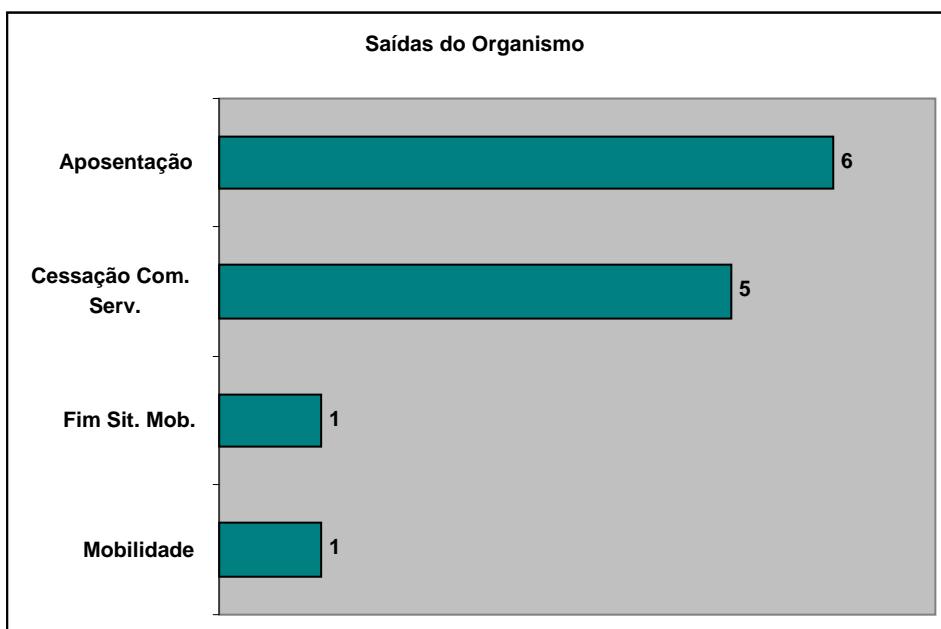
## 1.7 Trabalhadores portadores de deficiência

No ano de 2012 apenas 1 trabalhador efetivo do sexo masculino esteve enquadrado no regime de trabalhador deficiente, de acordo com os regimes de isenções e benefícios fiscais para efeitos de tributação sobre o rendimento.

## 2. Movimentos de pessoal

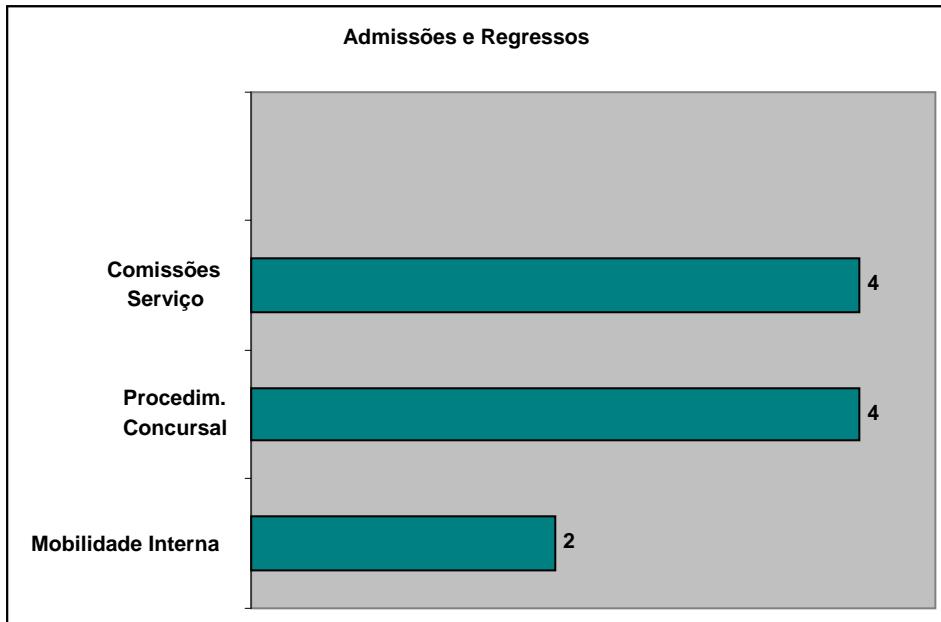
### 2.1 Saídas

Como referido anteriormente, em 31 de dezembro de 2012, a CCDRAlenje contava com 193 trabalhadores, constatando-se um decréscimo de 8 efetivos em relação a 31 de dezembro de 2011. Saíram 6 trabalhadores por *Aposentação* (1 Dirigente Intermédio, 1 Técnico Superior, 1 Coordenador Técnico e 3 Vigilantes da Natureza). Saíram ainda 5 trabalhadores por *Cessação de Comissão de Serviço* (4 Dirigentes Superiores e 1 Dirigente Intermédio), 1 por *Fim de Situação de Mobilidade Interna* (Técnico Superior), que regressou ao serviço de origem e 1 em *Mobilidade para Outro Serviço* (Técnico Superior).



## 2.2 Entradas – Admissões e regressos

Foram admitidos e regressados 10 trabalhadores, nomeadamente 4 Dirigentes Superiores em *Comissão de Serviço*, 2 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional em *Procedimento Concursal*, 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico em *Mobilidade Interna*.



## 2.3 Mudanças de Situação

Em 2012 há a registar 5 mudanças de situação, sem impacto no número de efetivos, nomeadamente:  
 1 Técnico Superior feminino que foi em *Comissão de Serviço* para Dirigente Superior, assim como  
 de 1 Técnico Superior feminino, 1 Técnico Superior masculino, 1 Assistente Técnico feminino e 1  
 Assistente Operacional feminino devido a *Procedimento Concursal*.

### 3. Alteração do posicionamento remuneratório

Não se verificou no ano em análise qualquer alteração do posicionamento remuneratório para nenhum efetivo, na sequência da Lei do Orçamento de Estado de 2012 que determina a proibição de proceder à valorização remuneratória.

### 4. Absentismo

O ano de 2012, com 1848 dias de ausência ao trabalho, caracterizou-se por apresentar um número absoluto inferior ao apurado em 2011 (2795).

A taxa de absentismo foi calculada de acordo com a seguinte fórmula: [n de dias de ausência ÷ (nº de dias trabalháveis (retirados 25 dias de férias) x total de efetivos)] x 100, sendo que para o ano de 2012 é de .4,23 %

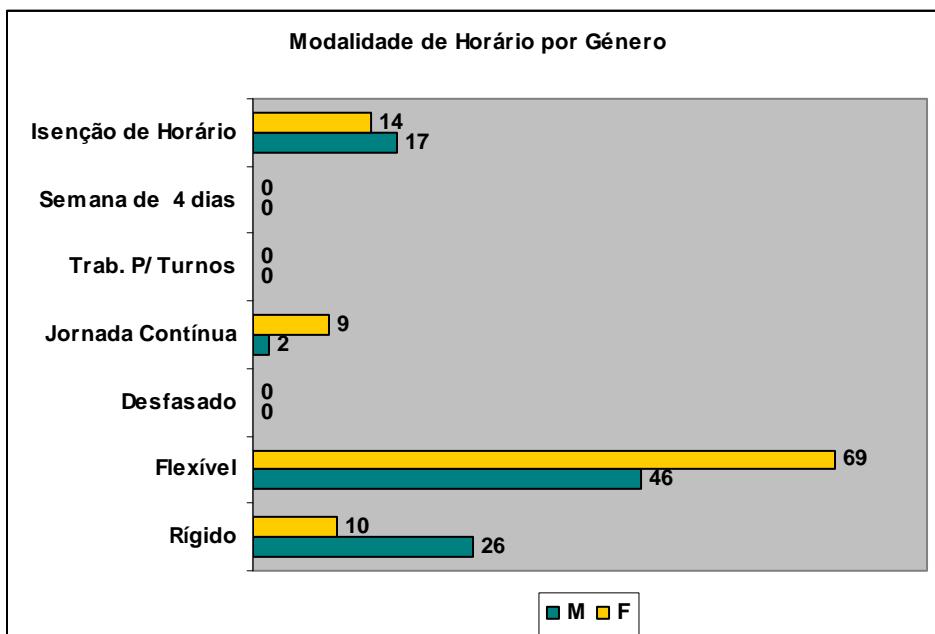
Os principais motivos de ausência ao trabalho foram por motivos de doença (57%), por conta do período de férias (15%) e por assistência a familiares (8%).

Verifica-se uma maior percentagem de ausência dos trabalhadores femininos em relação aos masculinos, nomeadamente por motivos de doença, por conta do período de férias e por assistência a familiares.

Motivos de ausência	M	F	Total
Casamento	10	32	42
Protecção na parentalidade	90	0	90
Falecimento de familiar	26	21	47
Doença	346	709	1055
Assistência a familiares	22	131	153
Trabalhador-estudante	22	33	55
Por conta do período de férias	120	159	279
Greve	9	12	21
Outros motivos	85	21	106
<b>TOTAL</b>	<b>730</b>	<b>1118</b>	<b>1848</b>

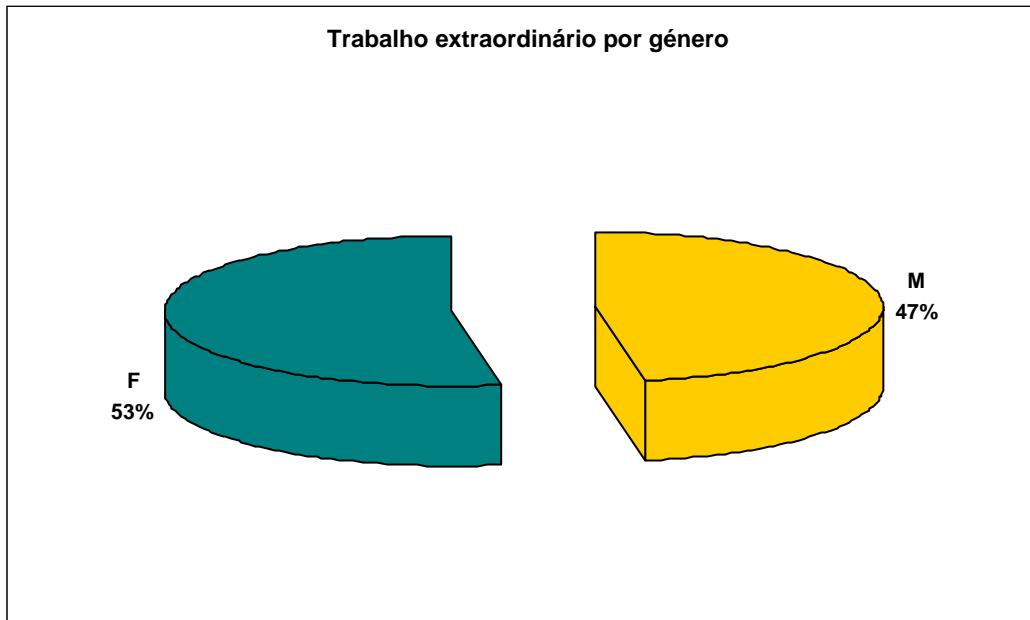
## 5. Regime de horário

Na análise feita às várias modalidades de horário vigentes na CCDRALENTEJO, salienta-se a percentagem dos trabalhadores que têm horário flexível (59%). Têm horário rígido 19% dos trabalhadores, 16% gozam de isenção de horário e 6% têm jornada contínua.



## 6. Trabalho extraordinário por género

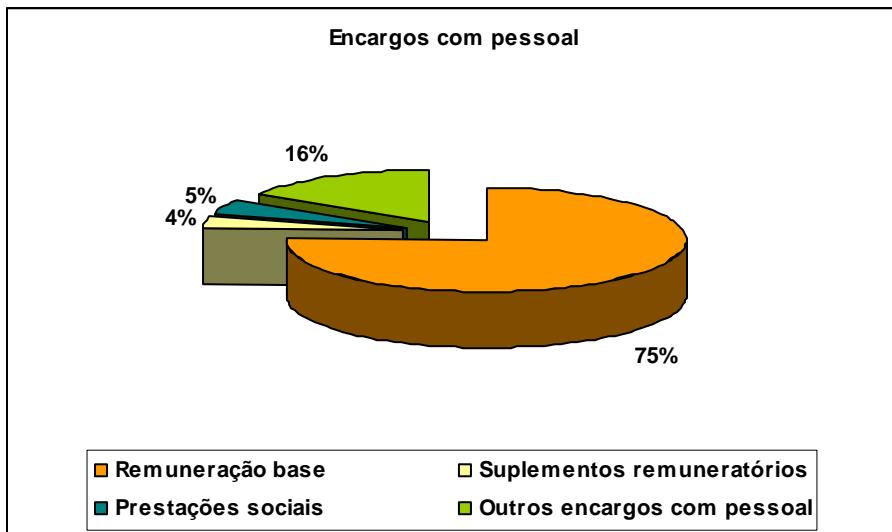
No que concerne ao trabalho extraordinário por género, constata-se uma maior percentagem de horas realizadas nesta modalidade de prestação de trabalho no setor feminino.



## 7. Encargos com pessoal

Na análise aos encargos com pessoal constata-se que 75% dizem respeito ao abono da remuneração base dos trabalhadores, 16% a outros encargos com pessoal, 5% a prestações sociais e 4% a suplementos remuneratórios.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	3.766.950,66 €
Suplementos remuneratórios	188.377,99 €
Prestações sociais	228.109,67 €
Outros encargos com pessoal	799.485,99 €
Total	4.982.924,31 €



## 8. Ações de formação profissional

A única formação ministrada na CCDRAlenje em 2012 realizou-se no âmbito do QREN, com 27 participantes, a qual foi assegurada por um Dirigente Superior interno, sem encargos financeiros para a instituição.

A CCDRAlenje solicitou um pedido de parecer prévio, no âmbito da Portaria nº 9-A/2012 de 10 de janeiro, de forma a poder concretizar 4 ações de formação inseridas no Plano de Formação do Organismo para o período 2011/2013. Esse pedido não foi despachado favoravelmente, o que inviabilizou a realização destas ações em 2012.

Foram desenvolvidas diligências no sentido de realizar uma formação na área da Segurança e Higiene no Trabalho, a qual também não veio a concretizar-se, por ter sido considerada não elegível, no âmbito do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH).

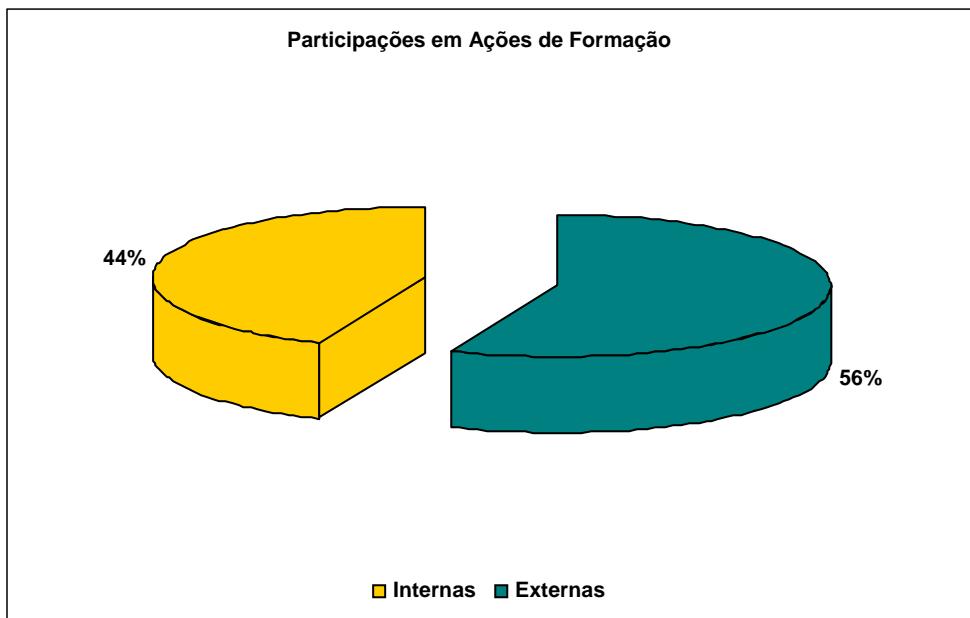
Em relação às ações externas, houve 21 participações para as ações apuradas.

O número total de participações quer internas, quer externas foi de 48 em 42 participantes, o que significa que houve formandos que participaram em várias formações.

Em 2012, 56% da formação profissional frequentada pelos trabalhadores da CCDRAlenje foi interna e 44% externa.

Ação	Menos 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 ou mais horas	Total
<b>Internas</b>	27	0	0	0	<b>27</b>
<b>Externas</b>	20	0	0	1	<b>21</b>

Cargo	Ações internas	Ações Externas	Participações	Participantes
<b>Dirigente Superior</b>	0	0	0	0
<b>Dirigente Intermédio</b>	2	1	3	3
<b>Técnico Superior</b>	22	17	39	36
<b>Coordenador Técnico</b>	0	0	0	0
<b>Assistente Técnico</b>	3	3	6	3
<b>Vigilante da Natureza</b>	0	0	0	0
<b>Assistente Operacional</b>	0	0	0	0
<b>Informático</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	<b>42</b>



## 9. CONCLUSÃO

A modernização da Administração Pública passa muito em especial pelas pessoas que a compõem, através da adaptação a novos princípios, novos comportamentos e a novos métodos de trabalho, associados às novas formas de organização.

Neste contexto deverá ser encetado um maior esforço, por parte da CCDRAlentejo, de adaptação às novas exigências colocadas pelas mudanças sócio-económicas que atravessamos e que implicam uma gestão mais adequada dos recursos financeiros e humanos, regida por critérios de eficiência e eficácia, que atenda sempre às pessoas, ao seu desempenho, à motivação permanente e à sua formação.

Os recursos humanos da CCDRAlentejo são a mais valia deste organismo, são eles que promovem a melhoria global dos serviços, são eles que fazem aumentar os níveis de eficiência e eficácia, são eles que fomentam as alterações que necessariamente importam realizar.

Os recursos humanos qualificados são também o fator fundamental da inovação tecnológica. Não só para endogeneizar novas tecnologias, aperfeiçoar os processos e os produtos, resolver os problemas mais significativos, mas também para dar saltos tecnológicos.

O Balanço Social 2012, como instrumento de análise e de apoio pretendeu ser um potencial contributo para que a progressiva satisfação dos recursos humanos do organismo se torne uma realidade. Deste modo, focámos alguns dados importantes sobre o nosso organismo, nomeadamente:

- O número total de efetivos em 2012 (193), continuou a tendência decrescente, com um valor mais acentuado neste ano (6,72%);
- A predominância do sexo feminino em 2012 (102 mulheres e 91 homens);
- O envelhecimento dos trabalhadores (72% nas faixas etárias entre os 45 e os 64 anos);
- A ligeira diferença por género nos trabalhadores segundo o nível de escolaridade superior (61 homens e 57 mulheres);
- A diferença entre o absentismo do género feminino (730 dias) e do género masculino (1118 dias), salientando-se os dias de ausência por doença no setor feminino (709) e por assistência a familiares (131);
- A diferença entre o número de trabalhadores com jornada contínua (9 mulheres e 2 homens);

- O desequilíbrio em termos de remunerações mensais ilíquidas (4.579,79€ máxima masculina e 3.406,51€ máxima feminina);
- A ausência de acidentes de trabalho;
- A baixa percentagem de trabalhadores sindicalizados (8% dos efetivos).

## 10. Anexos – Quadros 1 a 32

*Texto convertido pelo conversor da Porto Editora, respeitando o Acordo Ortográfico de 1990.*