



**CCDR**  
ALENTEJO

# Balanço Social 2014





## *Balanço Social 2014*



## ÍNDICE

Nota Introdutória	5
Identificação do Organismo	6
Painel de Indicadores de Gestão	8
1. Caraterização do efetivo global	9
1.1. Efetivos por modalidade de vinculação	9
1.2. Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira	9
1.3. Efetivos segundo o sexo	11
1.4. Efetivos por estrutura etária	12
1.5. Efetivos por antiguidade	13
1.6. Estrutura habilitacional	14
1.7. Trabalhadores portadores de deficiência	15
2. Movimentos de pessoal	15
2.1 Saídas	15
2.2 Entradas – Admissões e regressos	16
2.3 Mudanças de situação	16
3. Alteração do posicionamento remuneratório	17
4. Absentismo	17
5. Dias de férias	18
6. Regime de horário	18
7. Trabalho extraordinário por grupo	19
8. Encargos com pessoal	21
9. Ações de formação profissional	21
10. Medicina no Trabalho - Comissão de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	25
11. Conclusão	26
12. Anexos - Quadros 1 a 24	26

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social 2014 da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR Alentejo), 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 CCDR Alentejo ao longo de 2014, 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 CCDR Alentejo, 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 conseqüentemente 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, o que se afigura como fator determinante para uma Administração Pública mais eficiente.

Évora, 13 de março de 2015

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

Site - www.ccdr-a.gov.pt

### 3. SERVIÇOS DESCONCENTRADOS: BEJA, PORTALEGRE E VILA NOVA DE SANTO 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, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, com tutela conjunta do Ministro Adjunto e do Desenvolvimento Regional e do Ministro do Ambiente, do Ordenamento do Território e Energia, 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 2014 – 175

**7. NATUREZA JURÍDICA** - Serviço periférico da administração direta do Estado, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, dotado de autonomia administrativa e financeira.

**8. DIPLOMAS ORGÂNICOS** - Os principais diplomas orgânicos enquadradores da atividade da CCDRA são os seguintes:

1. **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.
2. **DL Nº 119/2013, DE 21 DE AGOSTO** - aprova a Lei Orgânica do XIX Governo Constitucional.
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 CC DR Alentejo, 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).

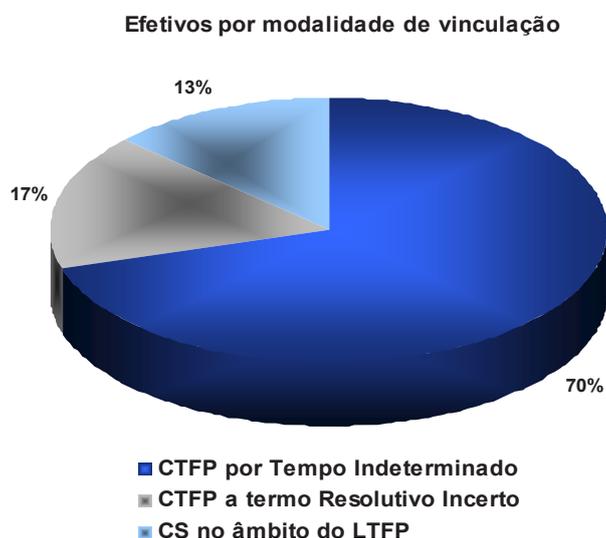
## PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de Enquadramento	$(\text{Total de Efetivos} - \text{Dirigentes}) \div \text{Dirigentes}$	6,29%
Leque Etário	Trabalhador Mais Velho - Trabalhador Mais Novo	36
Taxa de Envelhecimento	$\Sigma \text{Efetivos Idade} \geq 55 \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	22,85%
Taxa de Feminização	$\Sigma \text{Efetivos do Sexo Feminino} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	54,28%
Taxa de Masculinização	$\Sigma \text{Efetivos do Sexo Masculino} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	45,72%
Índice de Tecnicidade com Dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	60,00%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	46,28%
Taxa de Formação Superior	$(\text{Total de Efetivos com Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}) \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	65,71%
Taxa de Escolaridade ≤ 6 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	3,42%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	8%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	34,28%
Índice de Admissões	$\text{N}^\circ \text{ Total de Admissões} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	0,57%
Índice de Saídas	$\text{N}^\circ \text{ Total de Saídas} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	9,71%
Taxa de Absentismo	$\text{Total de Dias de Ausência} \div [\text{N}^\circ \text{ de Efetivos} \times \text{Dias Trabalháveis do Ano (retirados 25 de férias)}] \times 100$	3,29%
	Nota: 228 dias trabalháveis em 2014	

## 1. CARATERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

### 1.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos 175 trabalhadores em funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo a 31 de dezembro de 2014, verifica-se que 70% (123) têm Contrato em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 17% (29) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto e 13% (23) encontram-se em regime de Comissão de Serviço/Substituição/Gestão Corrente. 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	2013	2014
<b>CTFP por Tempo Indeterminado</b>	151	141	139	139	123
<b>CTFP a termo Resolutivo Incerto</b>	29	30	30	29	29
<b>CS no âmbito do LTFP</b>	35	30	24	23	23
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>201</b>	<b>193</b>	<b>191</b>	<b>175</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.

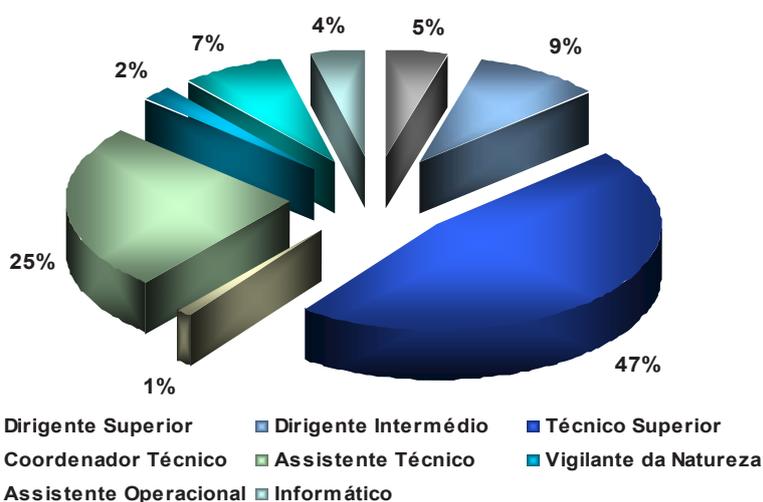
### 1.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL / CARGO / CARREIRA

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

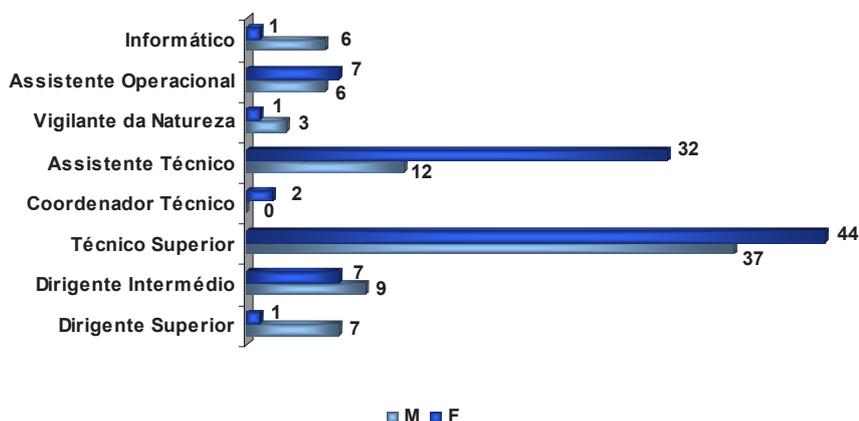
Superior (47%) e Assistente Técnico (25%), seguido dos Dirigentes Intermédios (9%), dos Assistentes Operacionais (7%), dos Dirigentes Superiores (5%), dos Informáticos (4%), dos Vigilantes da Natureza (2%) e por fim dos Coordenadores Técnicos (1%).

Efetivos por grupo profissional	M	F	Total
Dirigente Superior	7	1	8
Dirigente Intermédio	9	7	16
Técnico Superior	37	44	81
Coordenador Técnico	0	2	2
Assistente Técnico	12	32	44
Vigilante da Natureza	3	1	4
Assistente Operacional	6	7	13
Informático	6	1	7
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>175</b>

Percentagem de efetivos por grupo/cargo/carreira



Distribuição de pessoal por grupo/cargo/carreira



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 uma diminuição no valor de 2013 (4.61), relativamente ao valor do ano anterior (6.72), o qual decorre do ligeiro decréscimo do número de efetivos não dirigentes no organismo face ao decréscimo de dirigentes.

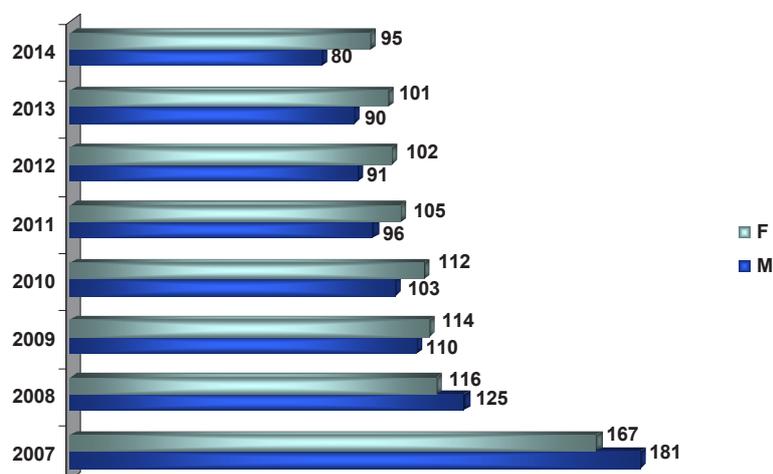
Recursos Humanos	Dirigentes	Total Efetivos	Índice de Enquadramento
2007	41	348	7.48
2008	34	241	6.08
2009	33	224	5.78
2010	35	215	5.14
2011	30	201	5.07
2012	25	193	6.72
2013	24	191	4.61
2014	24	175	6.00

\* 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.

### 1.3 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 (95 em 175). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 52% e de masculinização de 48%, a 31/12/2014.

Efetivos por sexo de 2007 a 2014

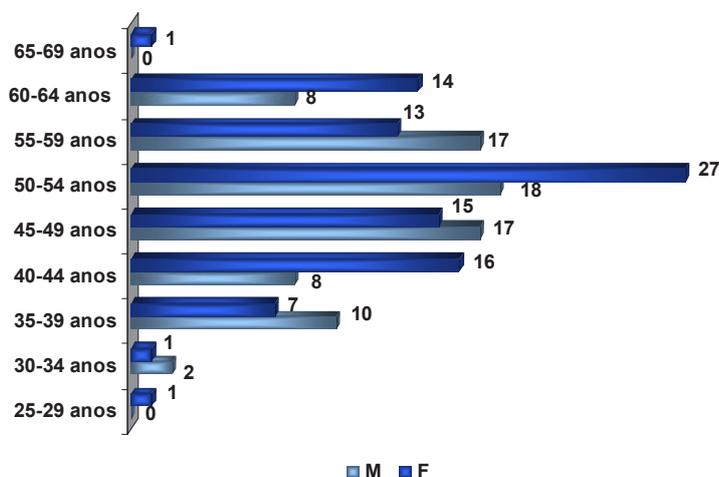


ANOS	H	M	TOTAL
2007	181	167	348
2008	125	116	241
2009	110	114	224
2010	103	112	215
2011	96	105	201
2012	91	102	193
2013	90	101	191
2014	80	95	175

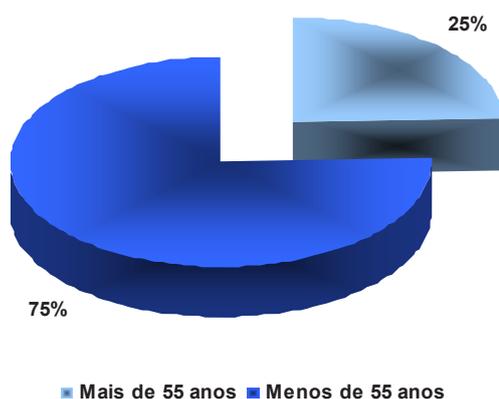
#### 1.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA

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 **22,85%**. O **leque etário** (traduz-se na diferença entre o trabalhador mais novo de 29 anos e o mais velho de 65 anos) é de **36 anos**.

Efetivos por Estrutura Etária e Sexo



Taxa de envelhecimento dos trabalhadores

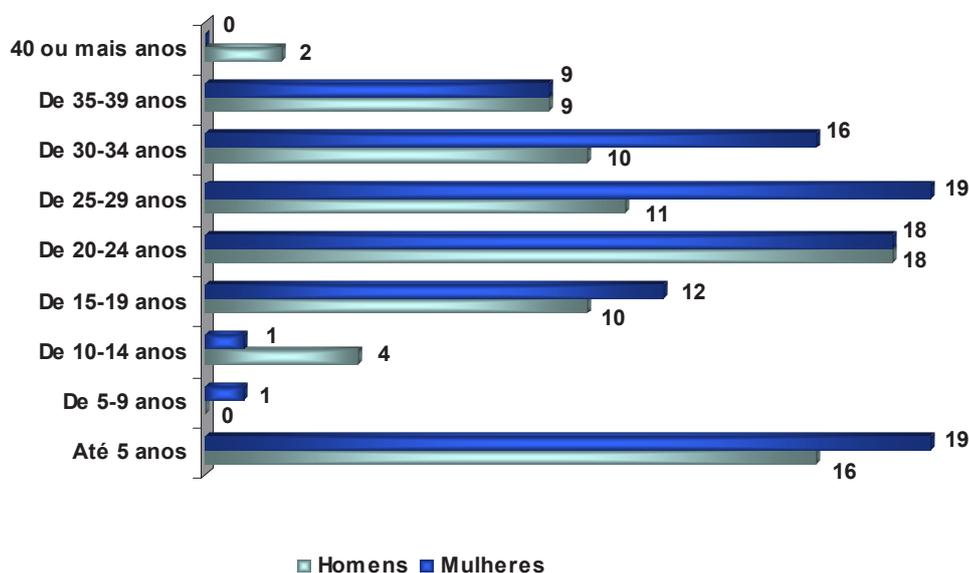


### 1.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

Em relação à estrutura de antiguidades, existem 35 trabalhadores que não têm antiguidade, nomeadamente: 5 Dirigentes Superiores admitidos em Comissão de Serviço/Regime Substituição/Gestão Corrente e a desempenhar funções de Presidente, Vice-Presidente da CCDR Alentejo, Vogal Executivo e dois Secretários Técnicos do INALENTEJO respetivamente, assim como 1 Técnico Superior do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP) e 29 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (1 Técnico Superior com as funções de Dirigente Superior do Programa Operacional Regional do Alentejo, 2 Técnicos Superiores com as funções de Coordenadoras do Programa Operacional Regional do Alentejo, 22 Técnicos Superiores, 2 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”.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	16	19	35
De 5-9 anos	0	1	1
De 10-14 anos	4	1	5
De 15-19 anos	10	12	22
De 20-24 anos	18	18	36
De 25-29 anos	11	19	30
De 30-34 anos	10	16	26
De 35-39 anos	9	9	18
40 ou mais anos	2	0	2
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>175</b>

Antiguidade em Termos de Género

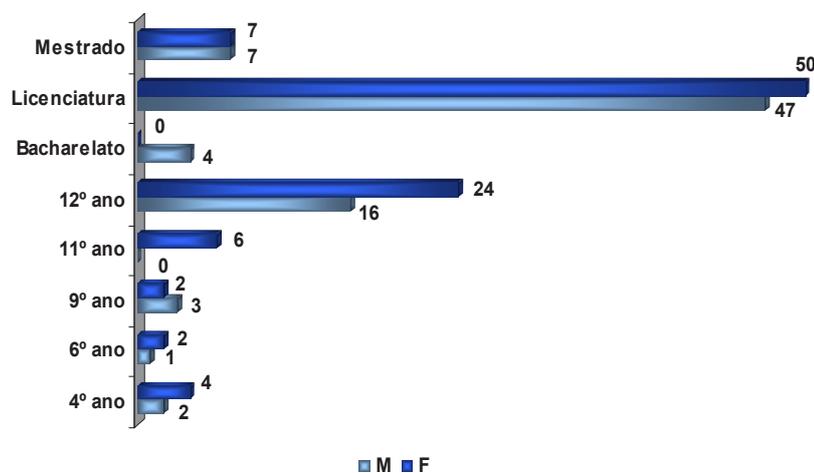


## 1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

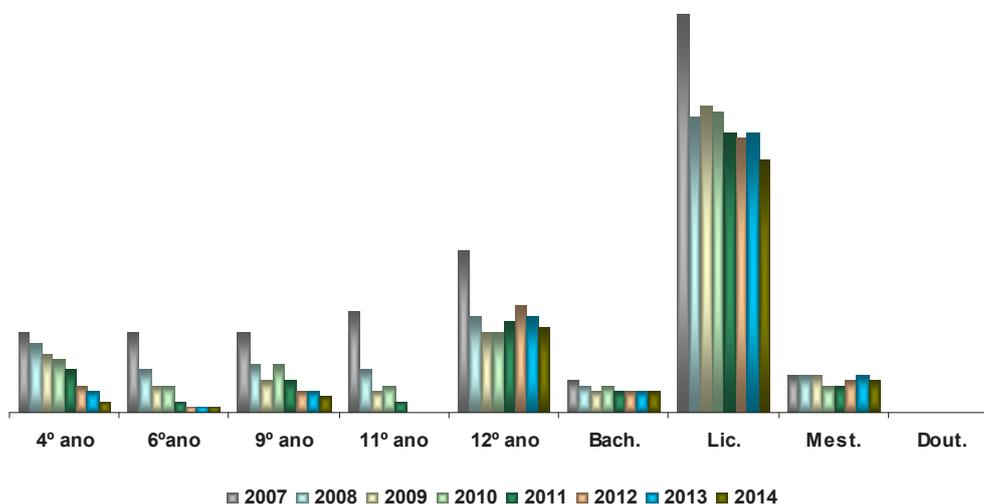
Dos 175 trabalhadores da CCDR Alentejo, mais de metade detém uma licenciatura, que é o grau académico mais predominante. O escasso número de trabalhadores detentores de bacharelato prende-se com a entrada do Processo de Bolonha nas Universidades Portuguesas, que fez cessar este grau de habilitação académica. O grau de mestrado tem também um peso pouco significativo na estrutura habilitacional da CCDR Alentejo e o grau de doutoramento só teve um trabalhador em 2011.

Habilitações académicas	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ensino Básico	91	63	45	39	31	20	17	14
Ensino Secundário	99	57	52	54	50	55	51	46
Bacharelato	12	7	5	5	4	4	4	4
Licenciatura	133	102	111	109	104	104	106	97
Mestrado	13	12	11	7	11	10	13	14
Doutoramento	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>241</b>	<b>224</b>	<b>214</b>	<b>201</b>	<b>193</b>	<b>191</b>	<b>175</b>

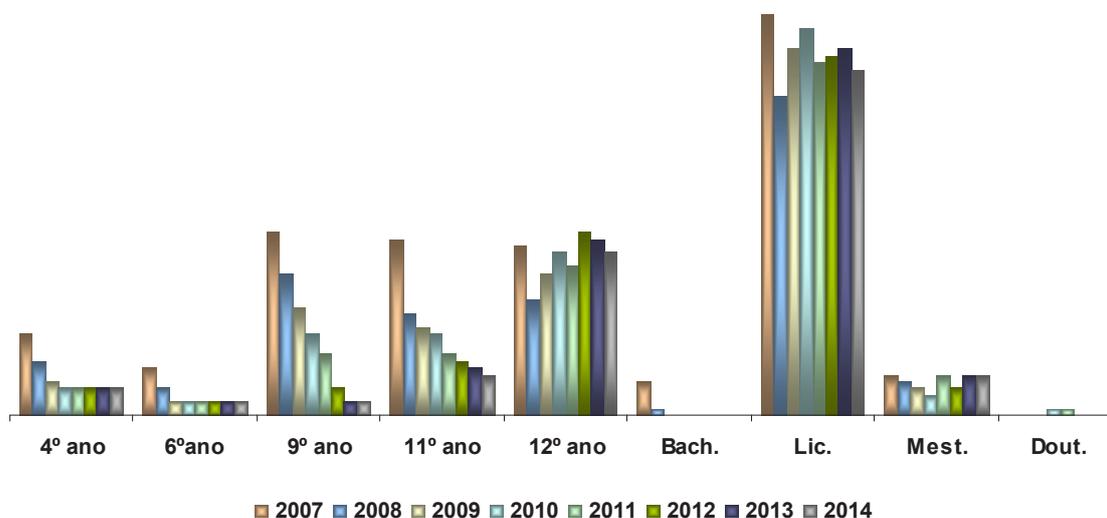
Estrutura Habilitacional por Sexo



Estrutura Habilitacional - Homens



## Estrutura Habitacional - Mulheres



### 1.7 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

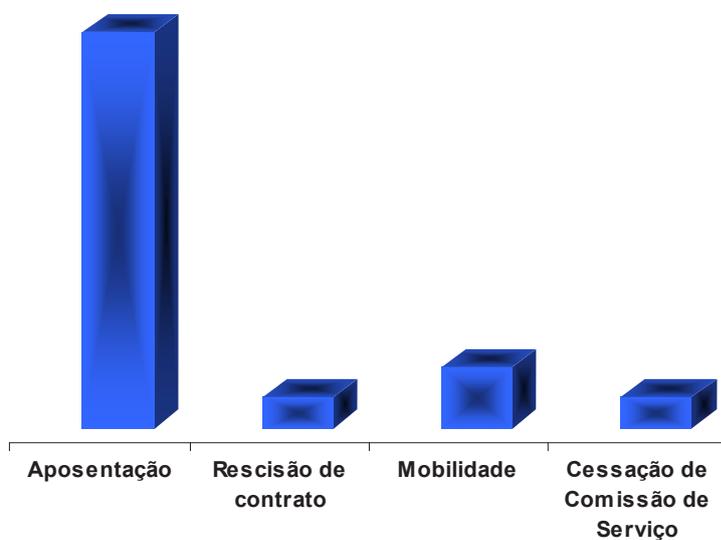
No ano de 2014 apenas 1 trabalhador efetivo (0,57%), do sexo feminino, esteve enquadrado no regime de trabalhador deficiente, de acordo com os regimes de isenções e benefícios fiscais para efeitos de tributação sobre o rendimento.

## 2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

### 2.1 SAÍDAS

A 31 de dezembro de 2014 a CCDR Alentejo contava com 175 trabalhadores, constatando-se um decréscimo de 16 efetivos em relação a 31 de dezembro de 2013. Saíram 16 trabalhadores, nomeadamente: 13 por Aposentação (6 Assistentes Técnicos, 5 Técnicos Superiores, 1 Vigilante da Natureza e 1 Assistente Operacional), 1 por Rescisão de Contrato (Assistente Técnico) e 2 por Mobilidade (Técnicos Superiores). Saiu ainda 1 trabalhador, por Cessação de Comissão de Serviço (Presidente).

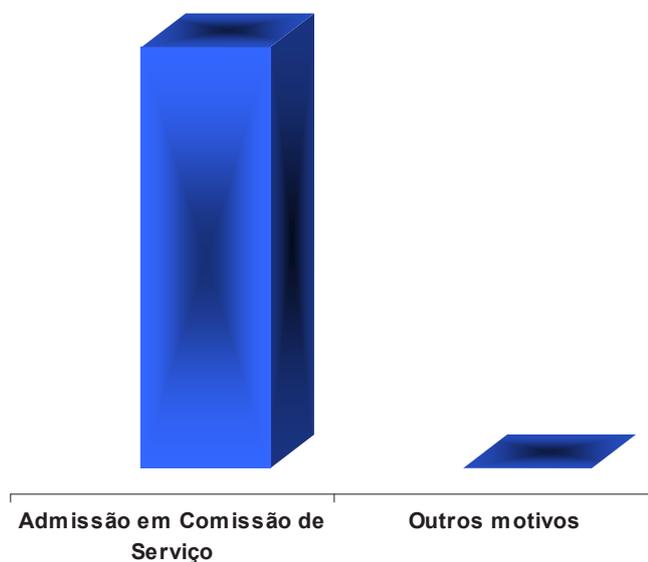
## Saídas de Trabalhadores



## 2.2 ENTRADAS - ADMISSÕES E REGRESSOS

Foi admitido e regressado 1 trabalhador, em Comissão de Serviço (Presidente).

## Admissões e regressos



## 2.3 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Em 2014 não se verificou nenhuma mudança de situação.

### 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 2014 que mantém a proibição de proceder à valorização remuneratória.

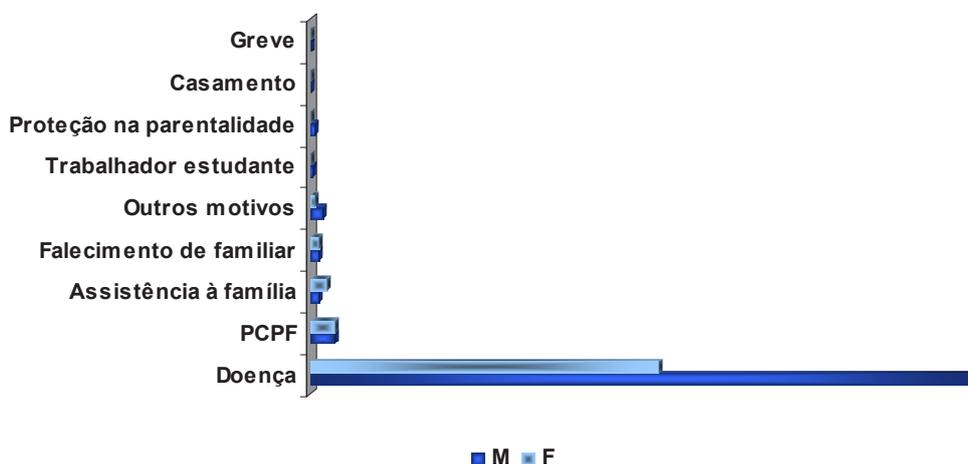
### 4. ABSENTISMO

O ano de 2014, com 2528,5 dias de ausência ao trabalho, caracterizou-se por apresentar um número absoluto superior ao apurado em 2013 (2114). A taxa de absentismo foi calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $[\text{n de dias de ausência} \div (\text{n}^\circ \text{ de dias trabalháveis (retirados 25 dias de férias)} \times \text{total de efetivos})] \times 100$ , sendo que para o ano de 2014 é de 3,29%. Verifica-se uma maior ausência dos trabalhadores por motivos de doença, por conta do período de férias e por assistência à família.

Motivos de ausência	M	F	Total
Casamento	0	3	3
Proteção na parentalidade	20	0	20
Falecimento de familiar	46	40	86
Doença	314	1648	1962
Assistência à família	40	77	117
Trabalhador estudante	14	8	22
PCPF *	122,5	115	237,5
Greve	0	0	0
Outros motivos	60	21	81
<b>Total</b>	<b>616,5</b>	<b>1912</b>	<b>2528,5</b>

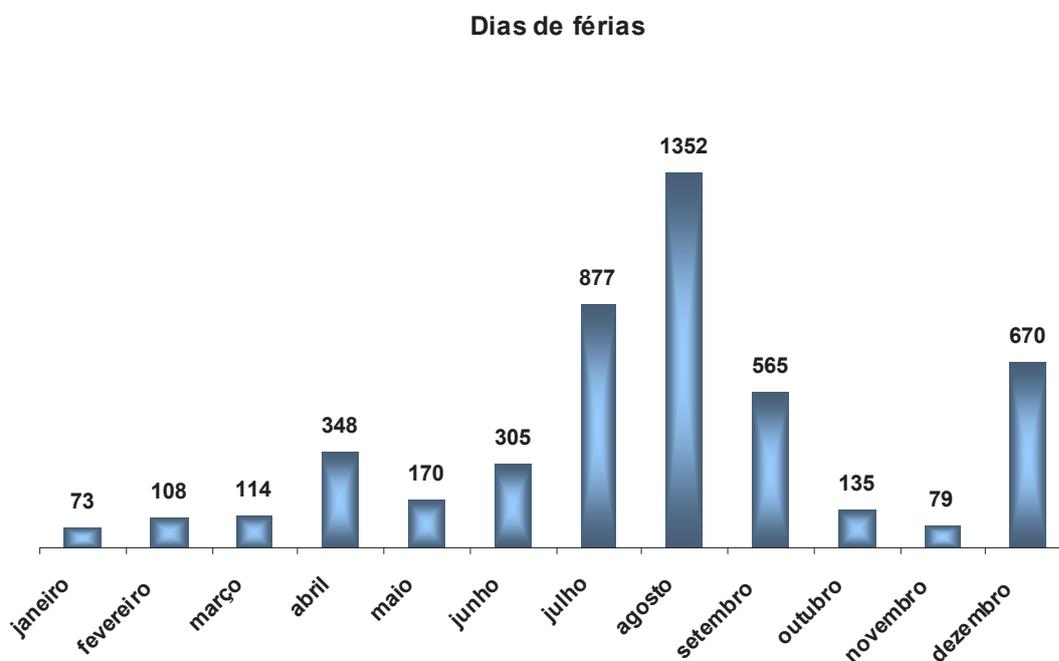
\*PCPF (Por conta do período de férias)

Motivos de Ausência



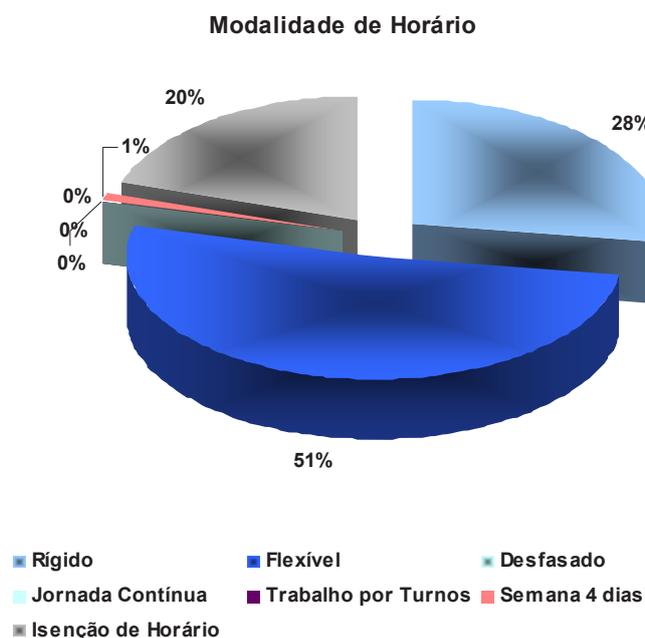
## 5. DIAS DE FÉRIAS

Além dos dias de ausência ao trabalho pelos vários motivos descritos no quadro e no gráfico anterior, houve ainda ausência por motivo de férias, verificando-se um pico mais alto no mês de agosto.

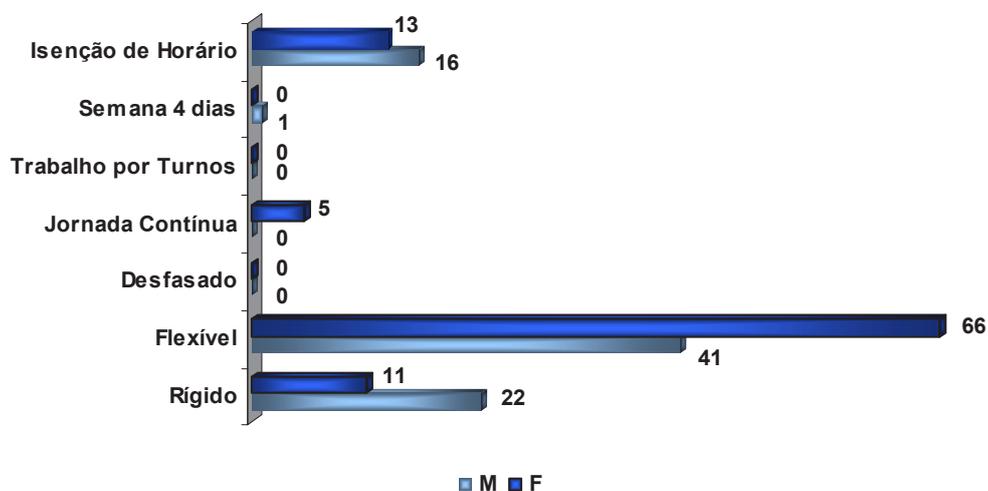


## 6. REGIME DE HORÁRIO

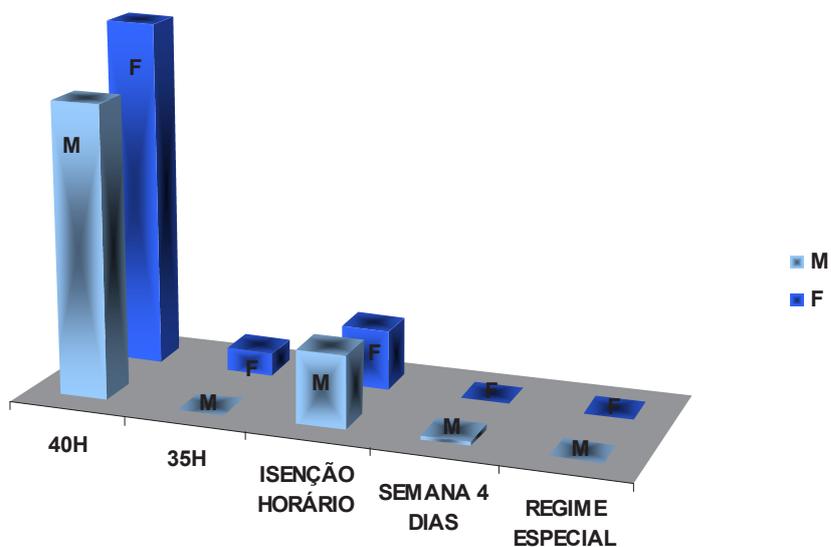
Na análise feita às várias modalidades de horário vigentes na CCDR Alentejo, salienta-se a percentagem dos trabalhadores que têm horário flexível (51%). Têm horário rígido 28% dos trabalhadores, 20% gozam de isenção de horário e 1% tem jornada contínua.



Modalidade de Horário Por Género



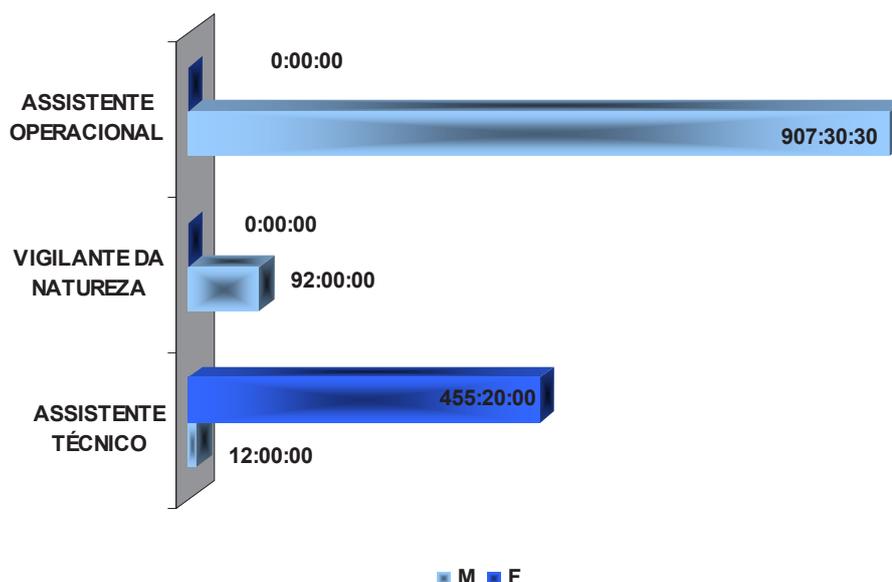
Período Normal de Trabalho (PNT) e Género



## 7. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO POR GRUPO E PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

No que concerne ao trabalho extraordinário por grupo, constata-se uma maior percentagem de horas realizadas nesta modalidade de prestação de trabalho no grupo dos assistentes operacionais/motoristas.

Horas de Trabalho Extraordinário por Grupo

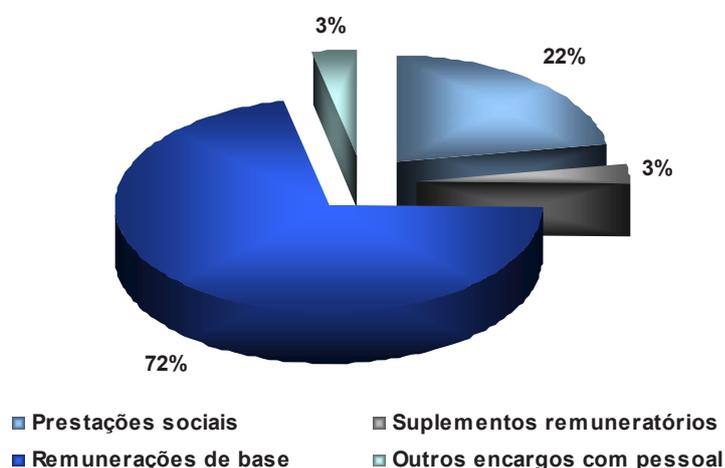


## 8. ENCARGOS COM PESSOAL

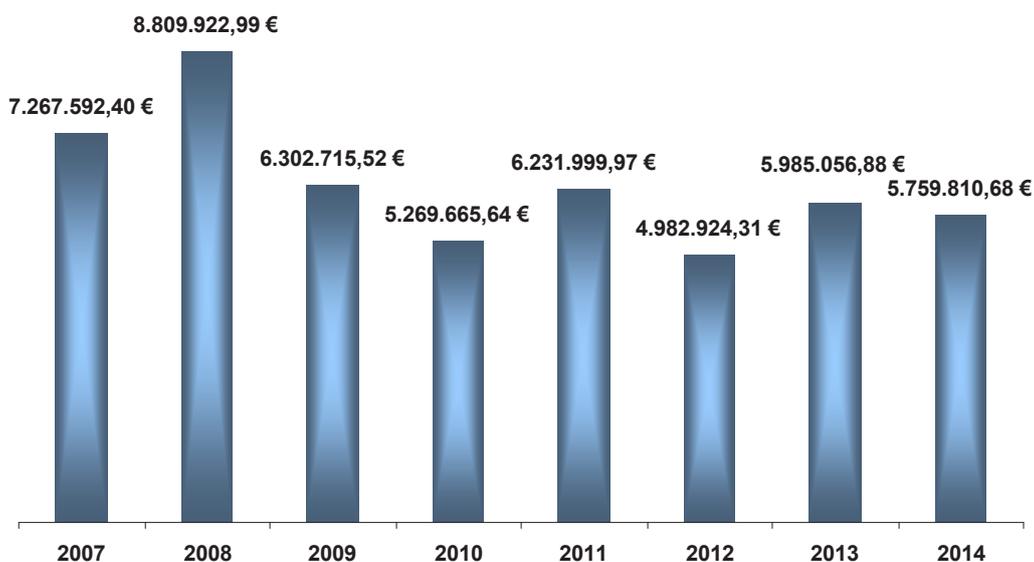
Na análise aos encargos com pessoal constata-se que **72%** dizem respeito ao abono da remuneração base dos trabalhadores, **22%** a prestações sociais, **3%** a outros encargos com pessoal, e **3%** a suplementos remuneratórios.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	4.108.110,46 €
Suplementos remuneratórios	177.367,94 €
Prestações sociais	1.274.725,52 €
Outros encargos com pessoal	199.606,76 €
<b>Total</b>	<b>5.759.810,68 €</b>

Encargos com pessoal



## Encargos com pessoal por anos



## 9. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A execução física do **Plano de Formação 2014**, com um total de **351 horas de duração de formação, 165 formandos** (quatro destes formandos não são trabalhadores da CCDRA mas encontravam-se em contrato de emprego inserção do IEFP) e com **um volume de 1851 horas de formação em 89 colaboradores** (dois encontravam-se em contrato de inserção do IEFP), teve como objetivo o envolvimento de todos os colaboradores da CCDRA, com a participação nas seguintes ações de formação (internas e externas):

- ✓ 21/01/2014 - Orçamento de Estado para 2014 e Reforma do IRC. Encerramento de Contas de Gestão 2013 - OTOC - 8 horas - 3 formandos;
- ✓ 12/02/2014 a 15/02/2014 - 5th International Conference on Competitions - Faculty of Architecture and the Built Environment Real Estate & Housing; - 28 horas - 1 formando;
- ✓ 07/03/2014 - Dois dedos de conversa - Fórum Cultural de Almodôvar - 1 formando;
- ✓ 12/03/2014 - EXPO RH - Grupo IFE - 14 horas - 2 formandos;
- ✓ 1/04/2014 a 03/04/2014 - Aprender a Gerir o Stress Pessoal e Profissional - Talentirazão, Lda - 21 horas - 15 formandos;

- ✓ 04/04/2014 a 07/04/2014 - Introdução ao QUANTUM GIS - CCDR Alentejo - 16 horas - 22 formandos;
- ✓ 15/04/2014 a 17/04/2014 - Inovação e Criatividade nos Serviços Públicos - Índice Consultores, Lda - 21 horas - 12 formandos;
- ✓ 05/05/2014 a 07/05/2014 - Ferramentas da Qualidade - Índice Consultores, Lda - 21 horas - 8 formandos;
- ✓ 06/05/2014 - 1ª Jornada RCC na Universidade de Évora - AMA/CIMAC/Évora - 6 horas - 3 formandos;
- ✓ 08/05/2014 - A Reforma da Política de Solos, Ordenamento do Território e Urbanismo - CCDR Norte e IGAP - 7 horas - 1 formando;
- ✓ 08/05/2014 a 09/05/2014 - Fourth International Conference on Architectural Research - Universidade Lusófona - 14 horas - 1 formando;
- ✓ 19/05/2014 a 20/05/2014 - BSC Quidgest - QUIDGEST - 15 horas - 8 formandos;
- ✓ 22/05/2014 a 23/05/2014 - Património em ruínas - Universidade de Évora - 14 horas - 1 formando;
- ✓ 22/05/2014 - Seminário “Ocupação dispersa, custos e benefícios à escala local” - CCDR Alentejo e CM Évora - 7 horas - 5 formandos;
- ✓ 23/05/2014 - Metodologia para o Cálculo do Índice de Avaliação Ponderada de Impactes Ambientais (IAP) - APA - 7 horas - 1 formando;
- ✓ 28/05/2014 - Balance Scorecard - Universidade de Évora/Quidgest - 3 horas - 2 formandos;
- ✓ 30/05/2014 - V Encontro de Sistemas de Informação Geográfica - Escola Superior Agrária de Castelo Branco - 7 horas - 1 formando;
- ✓ 04/06/2014 - Segurança e Higiene no Trabalho - CCDR Alentejo - 6 horas - 19 formandos;
- ✓ 05/06/2014 - Workshop “Liderança Emocional Eficaz” - Dr. Vitor Poeiras - 6 horas - 18 formandos;
- ✓ 18/06/2014 - SOS digital “Conceitos base e avançados sobre vários aspetos e perspetivas de preservação digital” - DGLAB - 6 horas - 1 formando;

- ✓ 19/06/2014 - Noções de Cartografia - CCDR Alentejo - 4 horas - 16 formandos;
- ✓ 23/06/2014 - A Reforma da Política de Solos, Ordenamento do Território e Urbanismo - CCDR Alentejo - 7 horas - 2 formandos;
- ✓ 04/07/2014 a 05/07/2014 - XVI Seminário de Justiça Administrativa - CEJUR - 12 horas - 1 formando;
- ✓ 14/07/2014 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - INA - 4 horas - 1 formando;
- ✓ 19/09/2014 a 20/09/2014 - II Residência Cisterciense - A estética, o Espaço e o Tempo, Reflexos de Contra-reforma na praxis - Universidade de Évora - 14 horas - 1 formando;
- ✓ 30/09/2014 - Sessão de Esclarecimento: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - INA - 7 horas - 1 formando;
- ✓ 29/10/2014 - Workshop do Base - INCI - 3 horas - 3 formandos ;
- ✓ 12/11/2014 - Políticas de Arquivo na Administração Pública - INA - 2 horas - 1 formando;
- ✓ 19/11/2014 - Seminário “Reabilitações Urbanas” - Universidade de Évora - 7 horas - 2 formandos;
- ✓ 20/11/2014 - O Planeamento e Ordenamento do Território e a Gestão do Turismo em Portugal - ESSENTIA ATKINS - 4 horas - 1 formando;
- ✓ 20/11/2014 - PAEIS - “Da Classificação à Classificação Suprainstitucional” - DGLAB - 12 horas - 1 formando;
- ✓ 26/11/2014 - Conferência Anual de Serviços Partilhados e Compras Públicas - Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública - 8 horas - 1 formando;
- ✓ 05/12/2014 - Atendimento de Público - CCDRA - 8 horas - 9 formandos;
- ✓ 11/12/2014 a 12/12/2014 - Seminário “Recuperação Ambiental de Pedreiras” - 16 horas - 1 formando.

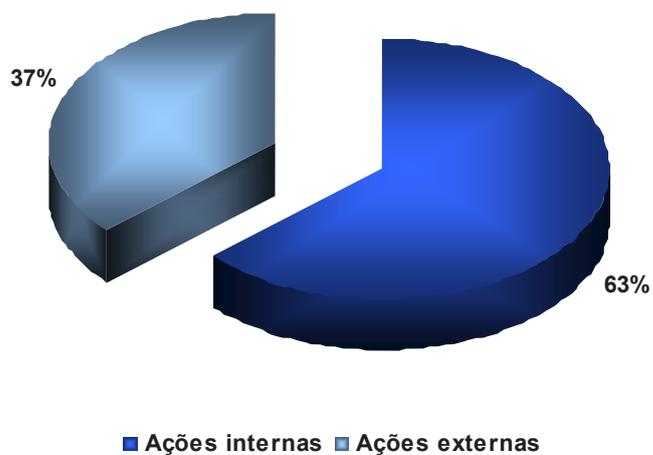
As despesas com as ações de formação em 2014 totalizaram 11.844,16€.

TIPO DE ACÇÃO / VALOR	VALOR (EUROS)
DESPESA COM AÇÕES INTERNAS	9.875,16 €
DESPEAS COM AÇÕES EXTERNAS	1.969,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>11.844,16 €</b>

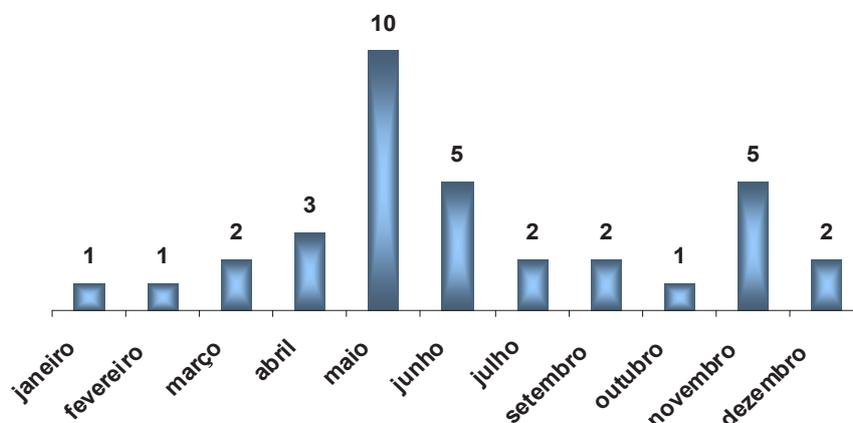
Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação:

Cargo	Ações Internas	Ações Externas	Participações	Participantes
Dirigente Superior	0	4	4	3
Dirigente Intermédio	13	27	40	14
Técnico Superior	42	16	58	36
Coordenador Técnico	1	0	1	1
Assistente Técnico	25	8	33	21
Vigilante da Natureza	6	0	6	4
Assistente Operacional	5	0	5	3
Informático	12	2	14	5
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>57</b>	<b>161</b>	<b>87</b>

Participações em ações de formação



Ações de formação por mês

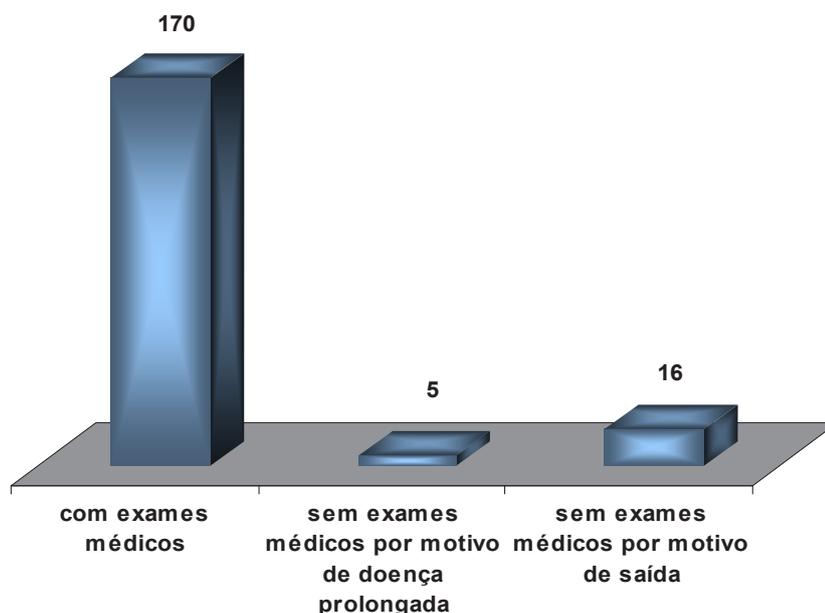


## 10. MEDICINA NO TRABALHO - COMISSÃO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

A saúde e o bem-estar são fatores muito importantes para a realização pessoal e profissional de todos os trabalhadores da CCDRA.

Ciente da importância que tal representa para a organização e face à necessidade de dar cumprimento às obrigações legais em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, previstas no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 59/2008 de 11/09 e nos demais diplomas legais - a CCDRA, no âmbito da Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, fez um Contrato de Prestação de Serviços de Saúde no Trabalho com a empresa KMED EUROPA, que abrangeu 170 trabalhadores (foram excluídos os trabalhadores em processo de aposentação, bem como os que se encontravam em situação de doença prolongada) aos quais foram realizados exames médicos, quer na sede, quer nos serviços sub-regionais de Portalegre e de Santo André, através duma Unidade Móvel de Saúde. Nos SSR de Beja os trabalhadores deslocaram-se às instalações da KMED aí existentes.

## Medicina no trabalho



## 11. CONCLUSÃO

A Administração Pública portuguesa continua a fazer todos os esforços para se adaptar às novas exigências colocadas pela crise sócio-económico que o país atravessa. É extremamente importante o empenho de todos, de forma a tornar possível a concretização de uma gestão adequada de recursos humanos, privilegiando sempre as pessoas, o seu desempenho, a sua motivação e a sua formação. Neste Balanço Social verificamos que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir significativamente desde 2007, no entanto devemos continuar a trabalhar e a envidar todos os esforços para que a CCDRA seja cada vez mais um organismo dinâmico e empreendedor, servindo o Alentejo, atendendo sempre às pessoas, ao seu desempenho e à sua motivação.

## 12. ANEXOS - QUADROS 1 A 32

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



