



CCADR
ALLENTEJO

Balanço Social 2016



Balanço Social 2016



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	10
1.3. Efetivos segundo o sexo	12
1.4. Efetivos por estrutura etária	12
1.5. Efetivos por antiguidade	13
1.6. Estrutura habilitacional	14
1.7. Trabalhadores portadores de deficiência	16
2. Movimentos de pessoal	16
2.1 Saídas	16
2.2 Entradas – Admissões e regressos	17
2.3 Mudanças de situação	17
3. Alteração do posicionamento remuneratório	17
4. Absentismo	18
5. Dias de férias	18
6. Regime de horário	19
7. Trabalho extraordinário por grupo	19
8. Encargos com pessoal	20
9. Ações de formação profissional	22
10. Medicina no Trabalho - Comissão de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	26
11. Conclusão	27
12. Anexos - Quadros 1 a 24	28

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social 2016 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.

Evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, este documento visa sintetizar informação relacionada com o funcionamento da CCDR Alentejo ao longo de 2016, no que concerne às áreas dos recursos humanos e respetivos encargos financeiros. Trata-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 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, o que se afigura como fator determinante para uma Administração Pública mais eficiente.

Évora, 23 de março de 2017

Divisão de Gestão Administrativa

IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

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

2. SEDE: ÉVORA

Morada - Av. Eng. Arantes e Oliveira, 193 – 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 tutelado pelo Ministro do Planeamento e das Infraestruturas, em coordenação com o Ministro Adjunto, no que diz respeito à relação com as autarquias locais e, 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, de acordo com o nº 6 do artigo 24º, do Decreto-Lei nº 251-A/2015, de 17 de dezembro, que aprovou o regime de organização e funcionamento do XXI Governo Constitucional.

6. NÚMERO DE PESSOAS AO SERVIÇO: Em 31 de dezembro de 2016 – 178

7. NATUREZA JURÍDICA - Serviço periférico da administração direta do Estado, integrado no Ministério do Planeamento e das Infraestruturas, 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 251-A/2015, DE 17 DE DEZEMBRO** - aprova o regime de organização e funcionamento do XXI 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 CCDR 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 8790/2015, DE 10 DE AGOSTO** - altera a estrutura flexível da Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAF)

PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de Enquadramento	$(\text{Total de Efetivos} - \text{Dirigentes}) \div \text{Dirigentes}$	7,09%
Leque Etário	Trabalhador Mais Velho - Trabalhador Mais Novo	36
Taxa de Envelhecimento	$\Sigma \text{Efetivos Idade} \geq 55 \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	41%
Taxa de Feminização	$\Sigma \text{Efetivos do Sexo Feminino} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	56,17%
Taxa de Masculinização	$\Sigma \text{Efetivos do Sexo Masculino} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	43,83%
Índice de Tecnicidade (com Dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	67,41%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	55,05%
Taxa de Formação Superior	$(\text{Total de Efetivos com Mestrado} \div \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}) \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	67,41%
Taxa de Escolaridade \leq 6 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	4,49%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	2,24%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	25,84%
Índice de Admissões	$\text{N}^\circ \text{ Total de Admissões} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	2,24%
Índice de Saídas	$\text{N}^\circ \text{ Total de Saídas} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	1,12%
Taxa de Absentismo	$\text{Total de Dias de Ausência} \div [\text{N}^\circ \text{ de Efetivos} \times \text{Dias Trabalháveis do Ano (retirados 22 de férias)}] \times 100$ <small>Nota: 232 dias trabalháveis em 2016</small>	5,69%

1. CARATERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

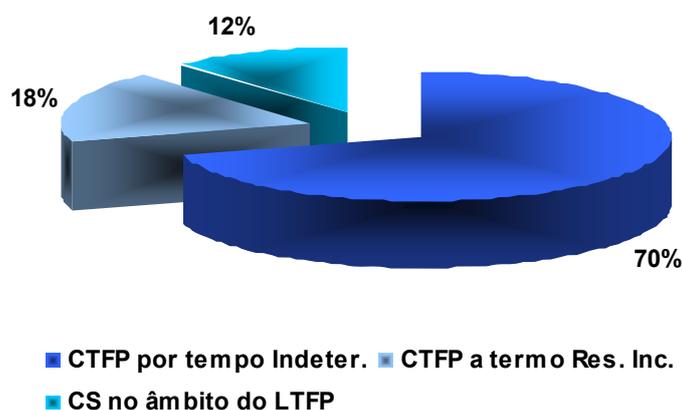
A estrutura orgânica da CCDR Alentejo conta com 178 colaboradores a 31 de dezembro de 2016, distribuídos conforme quadro anexo:

Efetivos por grupo profissional	M	F	Total
Dirigente Superior	4	1	5
Dirigente Intermédio	10	7	17
Técnico Superior	40	56	96
Coordenador Técnico	0	2	2
Assistente Técnico	11	26	37
Vigilante da Natureza	3	1	4
Assistente Operacional	5	6	11
Informático	5	1	6
Total	78	100	178

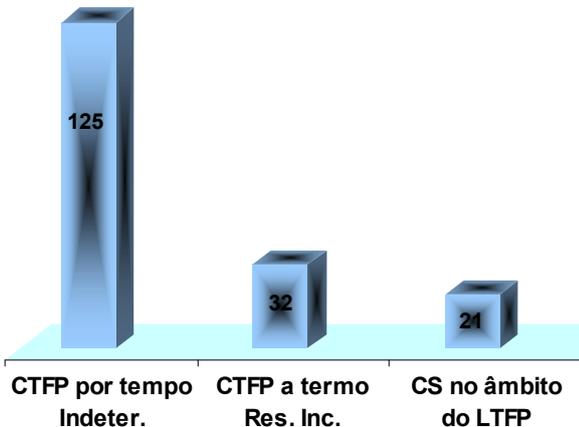
1.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos 178 trabalhadores em funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, verifica-se que 70% (125) têm Contrato em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 18% (32) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto e 12% (21) 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 Serviço Sub-regional de Portalegre.

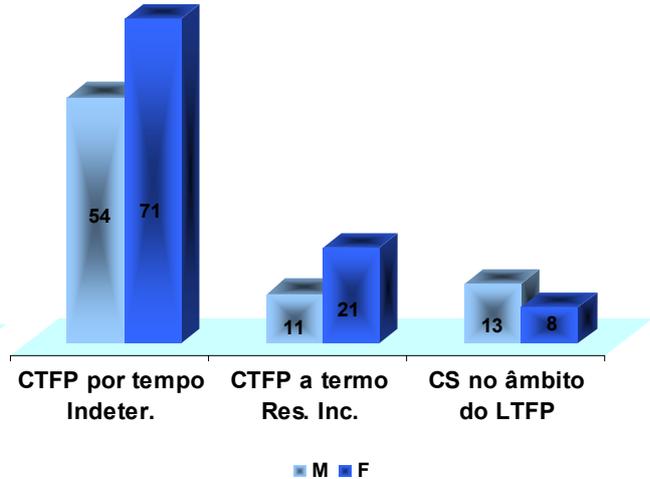
Percentagem de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação



Modalidade de Vinculação



Modalidade de Vinculação por Sexo



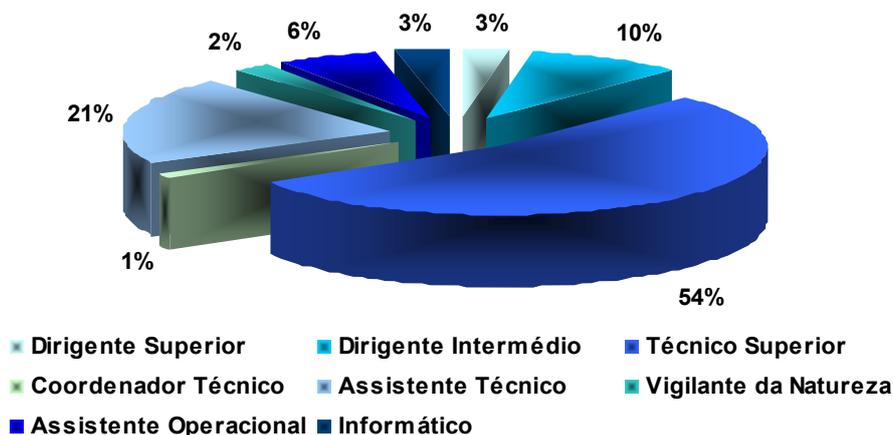
Modalidade de Vinculação	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CTFP por Tempo Indeterminado	151	141	139	139	123	122	125
CTFP a termo Resolutivo Incerto	29	30	30	29	29	32	32
CS no âmbito do LTFP	35	30	24	23	23	22	21
Total	215	201	193	191	175	176	178

* 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

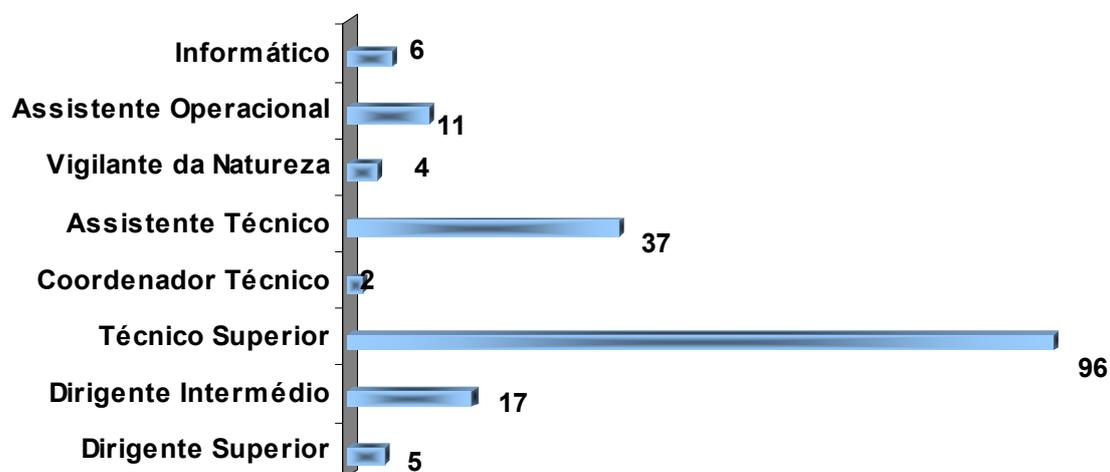
1.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL / CARGO / CARREIRA

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 (54%) e Assistente Técnico (21%), seguido dos Dirigentes Intermédios (10%), dos Assistentes Operacionais (6%), dos Dirigentes Superiores (3%), dos Informáticos (3%), dos Vigilantes da Natureza (2%) e por fim dos Coordenadores Técnicos (1%).

Percentagem de efetivos por grupo/cargo/carreira



Distribuição de pessoal por grupo, cargo e 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 um aumento no valor de 2016 (7,09%), relativamente ao valor do ano anterior (6,65%), o qual decorre do ligeiro aumento do número de efetivos não dirigentes, face ao decréscimo de dirigentes.

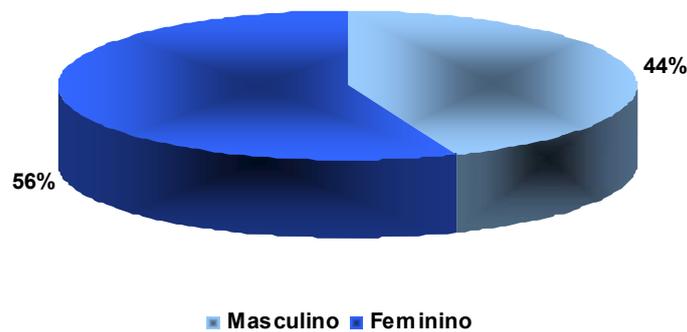
Recursos Humanos	Dirigentes	Total Efetivos	Índice de Enquadramento
2007	41	348	7.48
2008	34	241	6.08
2009	33	224	5.78
2010	35	215	5.14
2011	30	201	5.7
2012	25	193	6.72
2013	24	191	6.95
2014	24	175	6.29
2015	23	176	6.65
2016	22	178	7.09

*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.

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 (100 em 178). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 56% e de masculinização de 44%, a 31/12/2016.

Taxa de feminização e masculinização

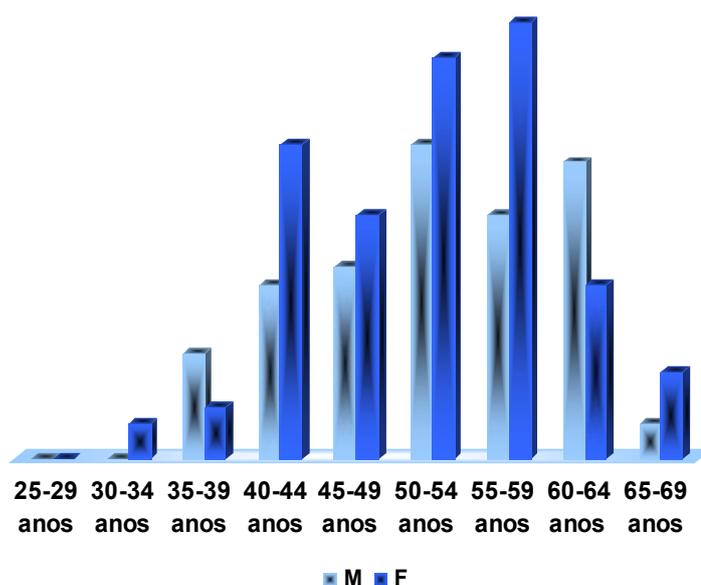


ANOS	M	F	TOTAL
2007	181	167	348
2008	125	116	241
2009	110	114	224
2010	103	112	215
2011	96	105	201
2012	91	102	193
2013	90	101	191
2014	80	95	175
2015	79	97	176
2016	78	100	178

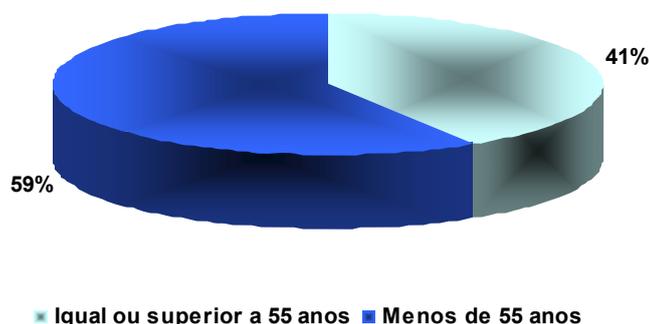
1.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA

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 **41%**. O **leque etário** (traduz-se na diferença entre o trabalhador mais novo de 31 anos e o mais velho de 67 anos) é de **36 anos**.

Trabalhadores por Sexo segundo o Escalão Etário



Taxa de envelhecimento dos trabalhadores



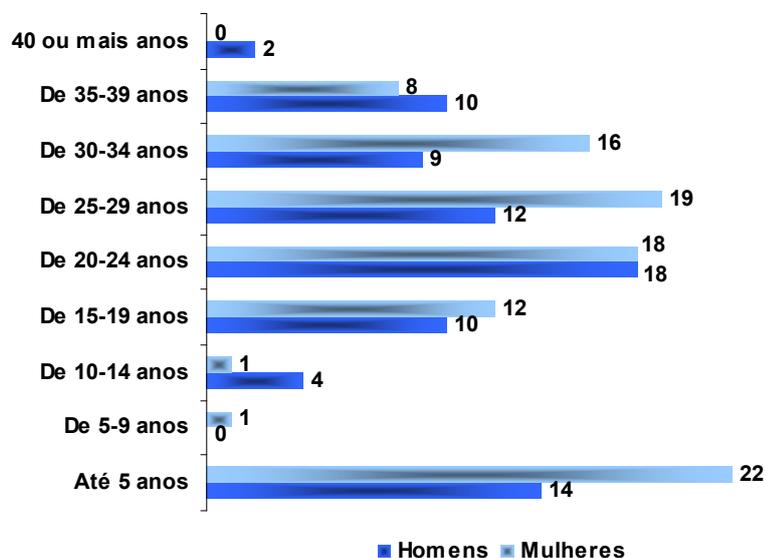
1.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

Em relação à estrutura de antiguidades, há a salientar que 36 trabalhadores, não abrangidos pelo Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, não têm antiguidade na Função Pública, nomeadamente: 2 Dirigentes Superiores admitidos em Comissão de Serviço/Regime Substituição/Gestão Corrente e a desempenhar funções de Presidente e Vice-Presidente, 34 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (1 Técnico Superior com as funções de Dirigente Superior/ Secretário Técnico do Programa Operacional Regional do Alentejo, 4 Técnicos Superiores com as funções de Coordenadores do Programa Operacional Regional do Alentejo, 24 Técnicos Superiores, 2 Assistentes Técnicos e 2 Informáticos). Estes 33 trabalhadores, sem antiguidade na Função Pública, foram colocados na coluna de “até 5 anos”, no quadro da

“Contagem dos Trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o Nível de Antiguidade e Género”. Foi também colocado nesta mesma coluna 1 Técnico Superior que concluiu com sucesso o Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública - CEAGP (Despacho nº 5320/2014 de 16 de Abril), tendo um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado desde 16/07/2013.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	14	22	36
De 5-9 anos	0	3	3
De 10-14 anos	4	1	5
De 15-19 anos	10	13	23
De 20-24 anos	17	18	35
De 25-29 anos	12	20	32
De 30-34 anos	9	15	24
De 35-39 anos	10	8	18
40 ou mais anos	2	0	2
Total	78	100	178

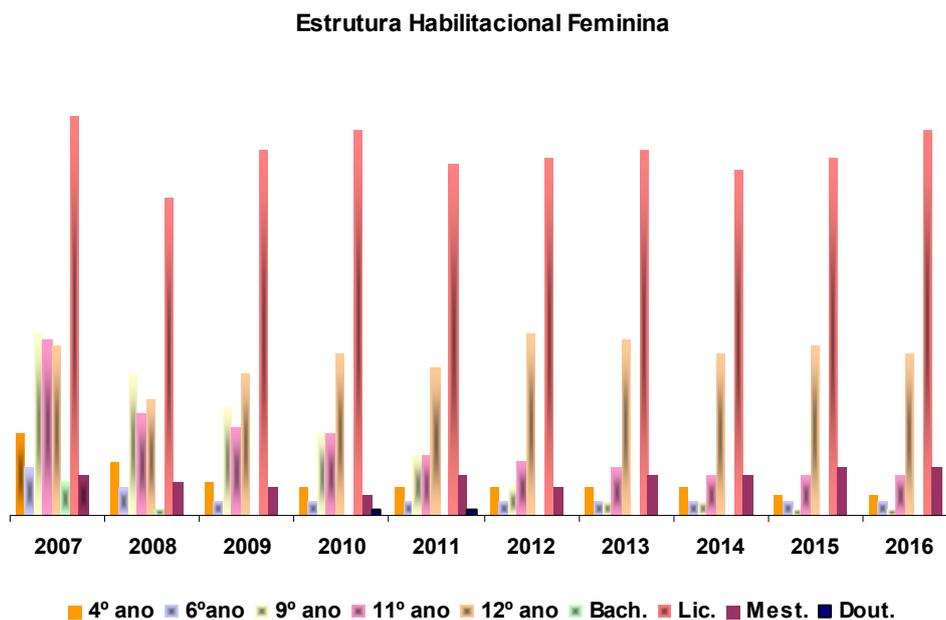
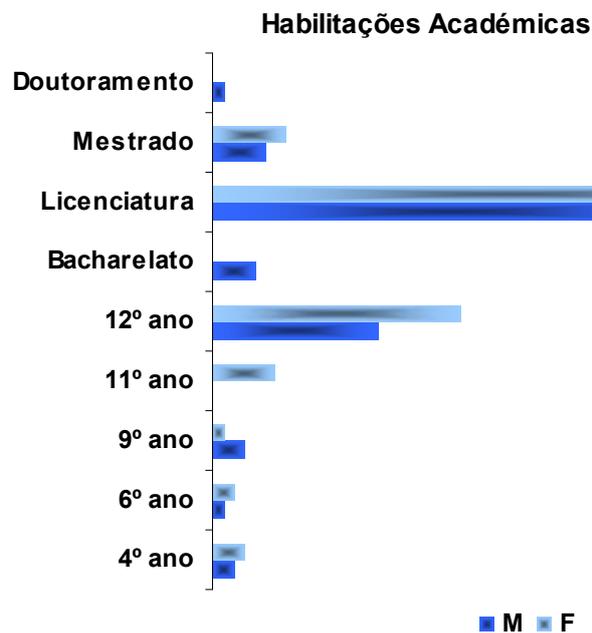
Trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género



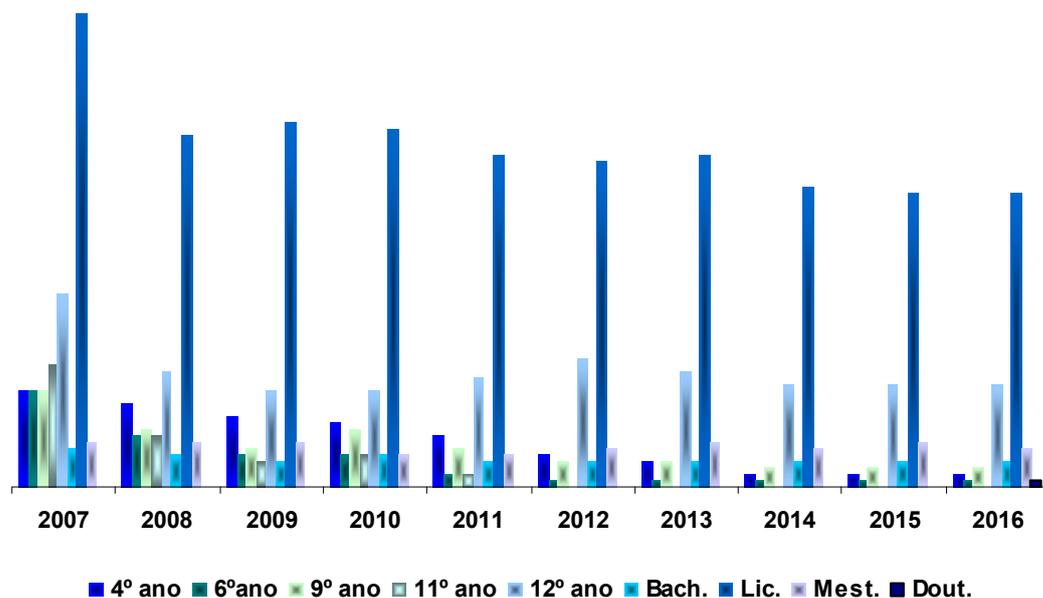
1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Dos 178 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 tem um trabalhador em 2016.

Habilitações académicas	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ensino Básico	91	63	45	39	31	20	17	14	12	12
Ensino Secundário	99	57	52	54	50	55	51	46	47	46
Bacharelato	12	7	5	5	4	4	4	4	4	4
Licenciatura	133	102	111	109	104	104	106	97	99	103
Mestrado	13	12	11	7	11	10	13	14	14	12
Doutoramento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	348	241	224	214	201	193	191	175	176	178



Estrutura Habitacional Masculina



1.7 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

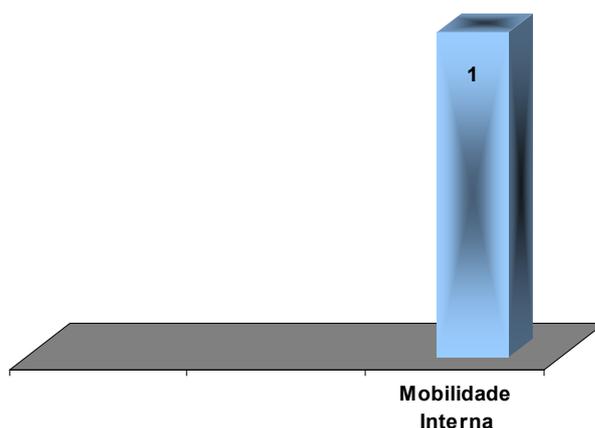
No ano de 2016 apenas 1 trabalhador efetivo (Assistente Técnico), do sexo feminino, esteve enquadrado no regime de trabalhador deficiente, de acordo com os regimes de isenções e benefícios fiscais para efeitos de tributação sobre o rendimento.

2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

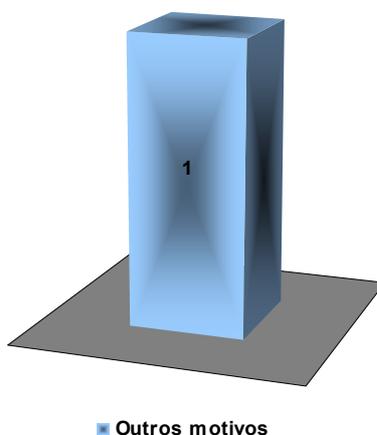
2.1 SAÍDAS

A 31 de dezembro de 2016 a CCDR Alentejo contava com 178 trabalhadores, constatando-se um aumento de 2 efetivos em relação a 31 de dezembro de 2015. Saíram 2 trabalhadores, nomeadamente: 1 Assistente Técnico por Mobilidade Interna e 1 Dirigente Superior por Outros Motivos.

Saídas de Trabalhadores Contratados

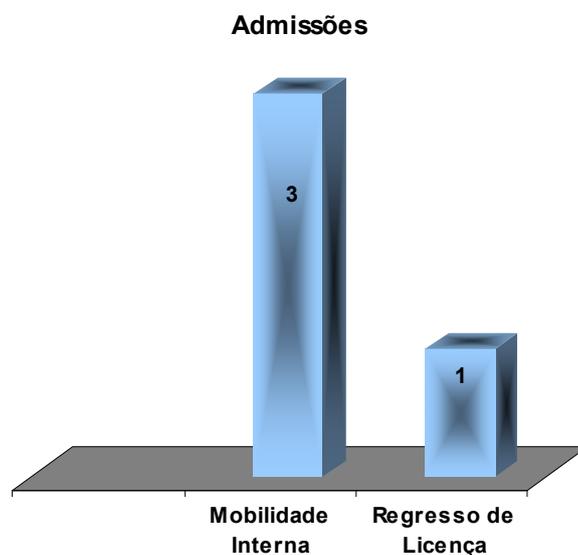


Saída de Trabalhadores Nomeados ou em Comissão de Serviço



2.2 ENTRADAS - ADMISSÕES E REGRESSOS

Foram admitidos 4 trabalhadores, nomeadamente: 3 Técnicos Superiores através de Mobilidade Interna e 1 Técnico Superior por Regresso de Licença Sem Vencimento.



2.3 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

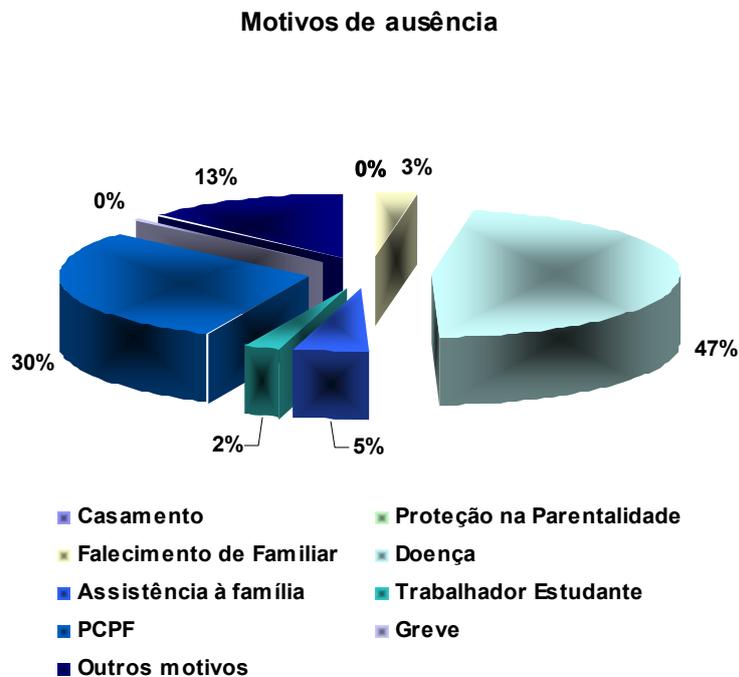
Em 2016 não houve mudanças de situação de trabalhadores.

3. ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Em 2016 não houve alteração do posicionamento remuneratório de nenhum dos trabalhadores da CCDRA.

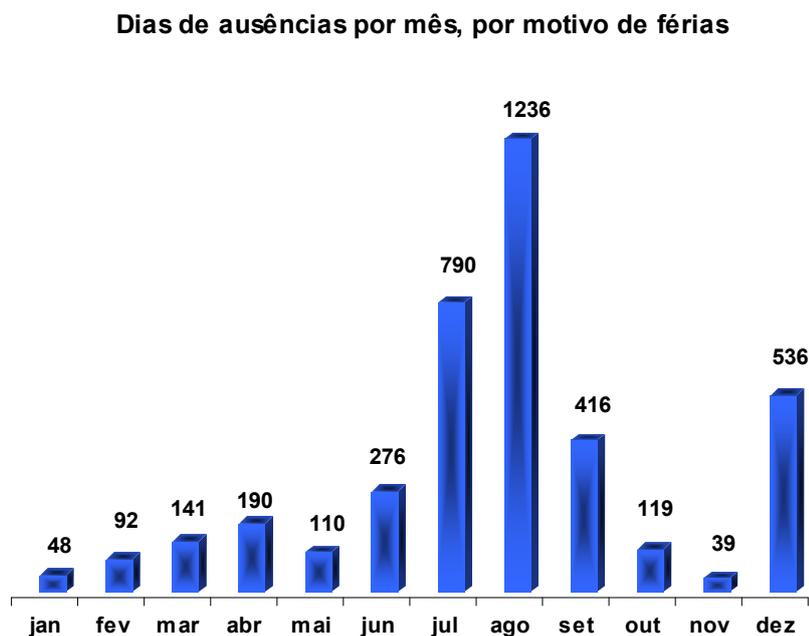
4. ABSENTISMO

No ano de 2016 registaram-se 2350 dias de ausência ao trabalho. A taxa de absentismo é de 5,69%. Verifica-se uma maior ausência dos trabalhadores por motivos de **doença**, por conta do período de férias e por **outros motivos**.



5. DIAS DE FÉRIAS

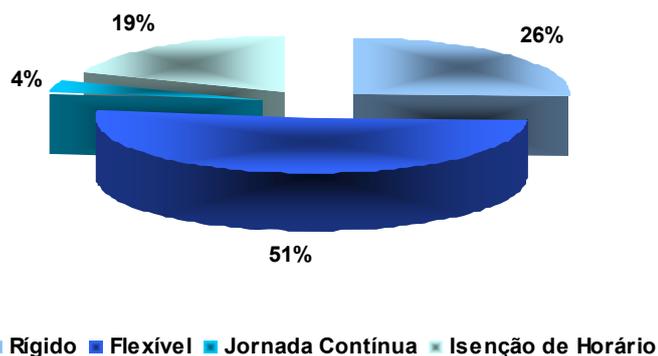
Além dos dias de ausência ao trabalho pelos vários motivos descritos no gráfico anterior, houve ainda o gozo por motivo de férias, verificando-se um pico mais alto no mês de agosto.



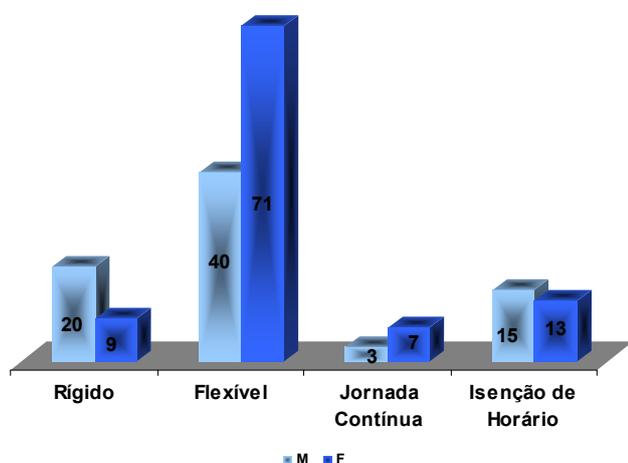
6. REGIME DE HORÁRIO

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 26% dos trabalhadores, 19% gozam de isenção de horário e 4% tem jornada contínua.

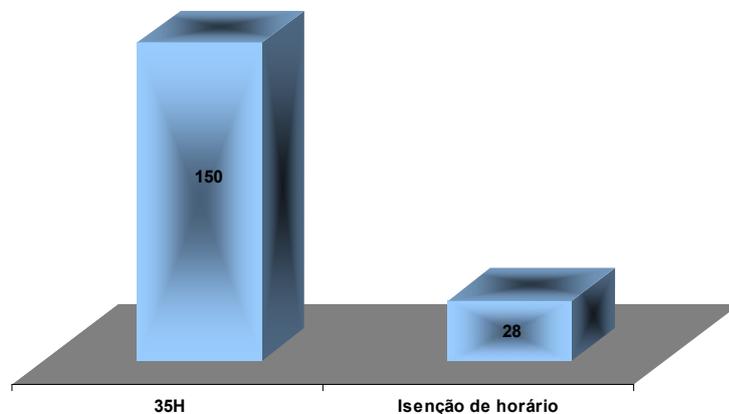
Modalidades de horário



Modalidades de horário segundo o sexo



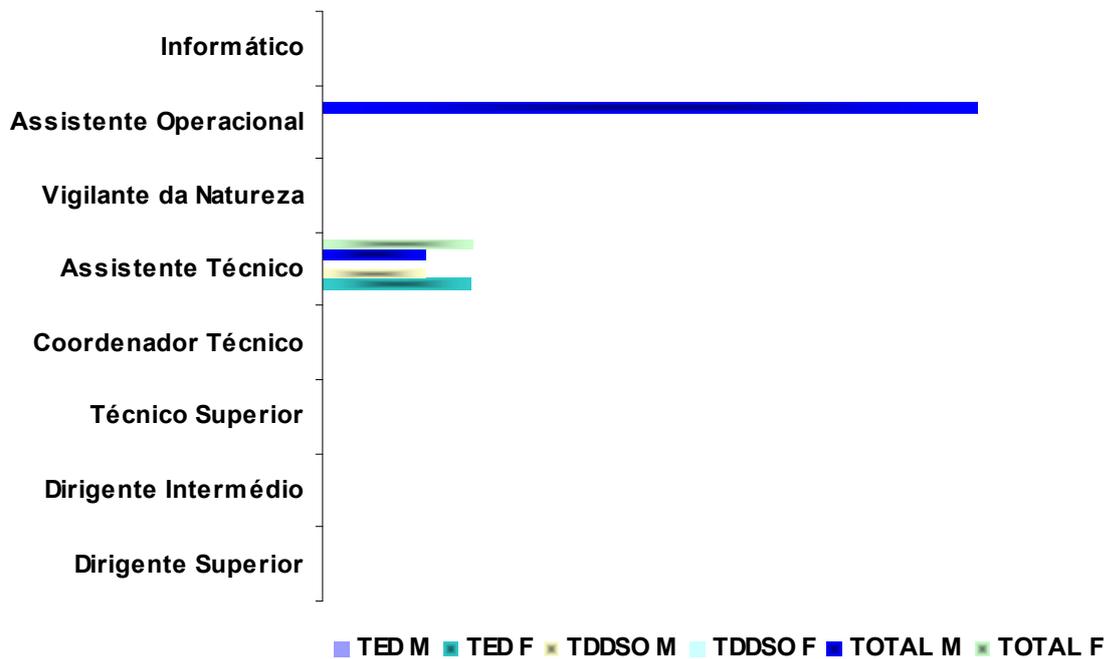
Trabalhadores por período normal de trabalho



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.

Trabalho extraordinário segundo a modalidade de prestação de trabalho e género



TED – Trabalho Extraordinário Diurno; TDDSO – Trabalho em Dias de Descanso Semanal Obrigatório

8. ENCARGOS COM PESSOAL

Na análise aos encargos com pessoal em 2016 constata-se que 75 % dizem respeito ao abono da remuneração base dos trabalhadores, 22 % a prestações sociais e 3% a suplementos remuneratórios.

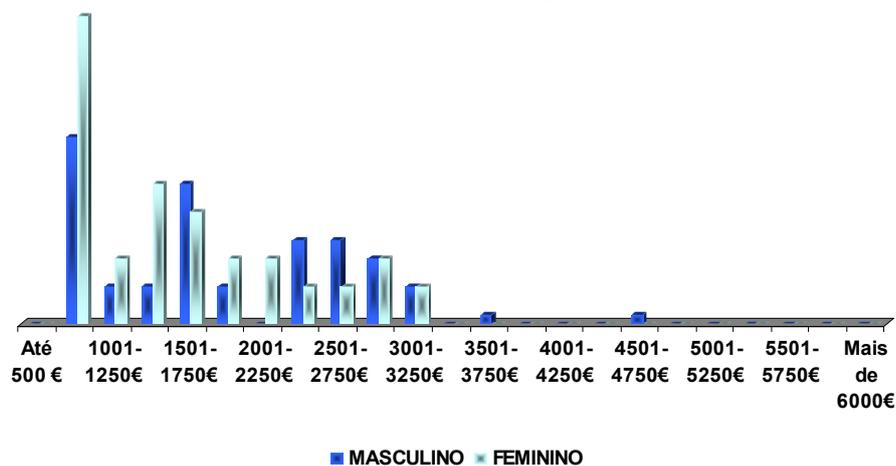
Encargos com pessoal em 2016	
Valor (Euros)	
Remuneração base	4.185.004,95 €
Suplementos remuneratórios	187.398,03 €
Prestações sociais	1.249.450,37 €
Outros encargos com pessoal	11.213,09 €
Total	5.633.066,44 €

GÉNERO/ESCALÃO DE REMUNERAÇÕES	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Até 500 €	0	0	0
501-1000€	20	33	53
1001-1250€	4	7	11
1251-1500€	4	15	19
1501-1750€	15	12	27
1751-2000€	4	7	11
2001-2250€	0	7	7
2251-2500€	9	4	13
2501-2750€	9	4	13
2751-3000€	7	7	14
3001-3250€	4	4	8
3251-3500€	0	0	0
3501-3750€	1	0	1
3751-4000€	0	0	0
4001-4250€	0	0	0
4251-4500€	0	0	0
4501-4750€	1	0	1
4751-5000€	0	0	0
5001-5250€	0	0	0
5251-5500€	0	0	0
5501-5750€	0	0	0
5751-6000€	0	0	0
Mais de 6000€	0	0	0
TOTAL	78	100	178

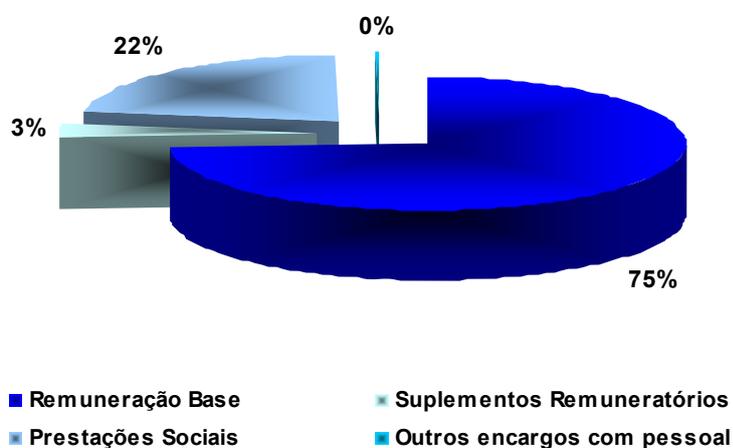
REMUNERAÇÕES DE DEZEMBRO	MASCULINO	FEMININO
Mínimas	530,00 €	530,00 €
Máximas	4.621,12 €	3.173,95 €

* Com redução remuneratória ao abrigo da Lei nº 75/2014, artº 4º

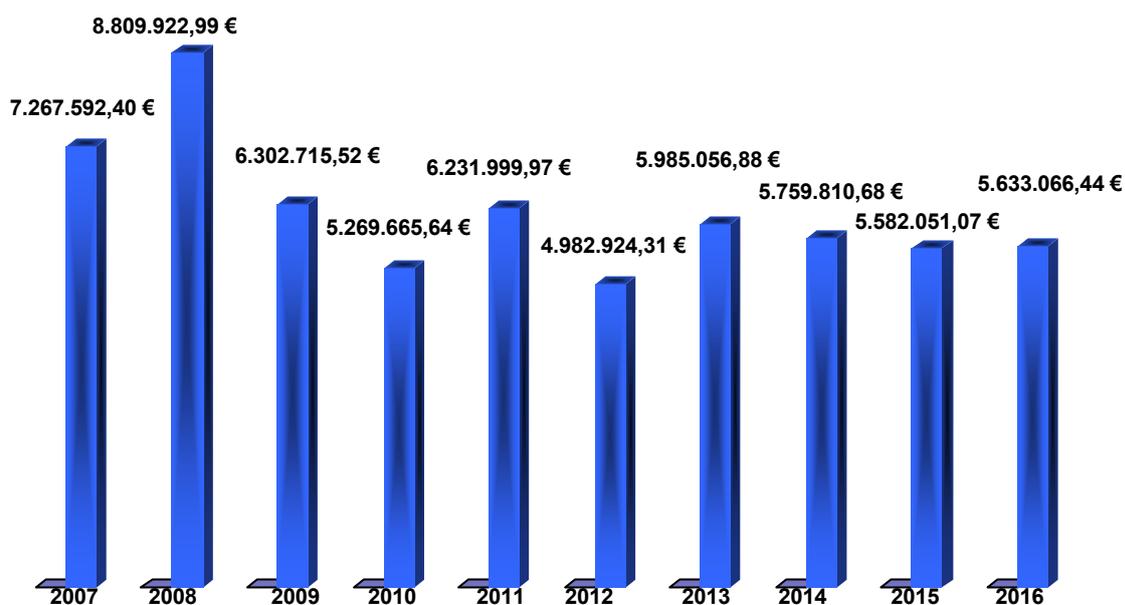
Estrutura Remuneratória, por Género



Encargos com pessoal



Encargos com pessoal por anos



9. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Elaborado no final de 2015, o Plano de Formação da CCDR Alentejo para 2016, por questões de diversa ordem sofreu algumas alterações, não tendo sido possível cumprir 5 das 8 ações planeadas, nomeadamente:

- 2 de informática em LIBREOFFICE
- 1 do QCA 2014-2020 – Fundos Comunitários
- 1 de Gestão Documental
- 1 de Gestão e Planeamento

Em contrapartida, foram realizadas na CCDRA outras 7 ações, nomeadamente:

- “Cerimonial e Protocolo na Administração Pública” - Formadora Dra. Cristina Fernandes – 20 e 21 de junho (14 horas) – 29 participantes
- “Regime Jurídico das Comunidades Intermunicipais, Municípios e Freguesias” – Formador Dr. Luís Santos/CCDRA – 27 de junho (7 horas) – 15 participantes
- “Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade” - SGS - 14, 15 e 16 de novembro (24 horas) – 12 participantes
- “Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho” - Formadora Eng. Magda Pratas/CCDRA – 13 de dezembro (7 horas) – 13 participantes
- Esclarecimento de Dúvidas QGIS – Formador Dr. José Carlos Santos/CCDRA – 13 de dezembro (4 horas) – 3 participantes
- “Formação da Equipa de Emergência Interna da CCDR Alentejo” – 16 de dezembro (2 ações de duas horas cada e realização de simulacro) - 28 participantes
- “Qualificação de Auditores Internos da Qualidade ISO 9001:2015” - SGS – 12, 14 e 16 de dezembro (24 horas) - 10 participantes da CCDRA e 2 participantes da ARH

Em 2016, os colaboradores da CCDRA frequentaram também ações de formação externas, nomeadamente:

- “Encerramento de Contas – Aspetos Contabilísticos e Fiscais” - OTOC - 28 de janeiro (8 horas) – 1 participante da DSCGAF
- “Tout est nouveau – Développer, une évolution radicale: un dialogue social avec avenir” - 18 e 19 de fevereiro (16 horas) – 1 participante do GICS (autoformação)
- “SUSE Linux Expert Days 2016” - Novell Portugal Informática, Lda – 25 de fevereiro (7 horas) – 1 participante da DSCGAF
- “Nova Aplicação de Gestão da Formação” – INA – 3 de março (3 horas) – 2 participantes da DSCGAF
- 4ª Sessão “Apresentação de Boas Práticas e Valorização das Pessoas” – 17 de março (3 horas) – 2 participantes da DSCGAF
- “Instrumentos Legais de Gestão Orçamental e Financeira” - INA – 30 e 31 de março (14 horas) – 3 participantes da DSCGAF
- “Congresso AMA Alentejo” - 2 de abril (7 horas)– 1 participante de VPR 2
- “10º Fórum Nacional de Resíduos” - About Blue, Comunicação Lda” - 19 e 20 de abril (14 horas) – 1 participante VPR 2 e 1 participante DSA

- “Workshop sobre Metadados e Criação de Serviços de Dados Geográficos” – 13 de abril (4 horas) – 1 participante da DSF e 2 participantes da DSOT
- “Segurança Social Direta – Rejeição da Declaração Mensal de Remunerações com Erros” – 29 de abril (3 horas) – 2 participantes da DSCGAF
- “3ª Conferência Anual de Gestão Agrícola e Florestal Inteligente para as Alterações Climáticas” - 2 de maio (8 horas) – 4 participantes da DSA
- “10º Simpósio de Vitivinicultura do Alentejo” – 4 a 6 de maio (21 horas) – 2 participantes da DSCGAF – Filomena Jeremias e José António Rilhas
- VIII Conferência “Secretariado e Assistente de Direção” - Global Estratégias Consultoria de Formação e E-Learning - 12 de maio (7 horas) – 1 participante da DSCGAF e 1 participante de PRE
- Simpósio “Programa do SimSIC 2016 – Ciberterrorismo” - 12 de maio (7 horas) – 1 participante da DSCGAF
- “6ª Conferência Nacional de Avaliação de Impactes” - 19, 20 e 21 de maio (21 horas) – 1 participante de VPR e 5 participantes da DSA
- Sessão “O Desafio da Gestão de Projetos no Setor Público” - ESPAP – 2 de junho (3 horas) – 2 participantes da DSCGAF
- “Formação Avançada em CAKEPHP – Universidade de Évora - 6, 8, 9, 13, 15, 16, 20, 22 e 23 de junho (72 horas) – 1 participante da DSCGAF e 1 da UCC
- “Processamento de Vencimentos e Ajudas de Custo” - INA – 20 a 23 de junho (32 horas) – 2 participantes da DSCGAF
- “Formação certificada SNC-AP” - ISCAD – 13 de julho (7 horas) – 3 participantes da DSCGAF
- “Segurança da Informação: Gestão de Risco de TI” - INA – 12 a 14 de setembro (18 horas) – 1 participante da DSCGAF
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – IMT – 21 a 23 de setembro de 2016 (24 horas) – 6 participantes (4 da DSAJAL e 2 da DSCGAF)
- Congresso Anual “Q-Day Conference” - Quidgest” - 22 de setembro (8 horas) – 4 participantes da DSCGAF
- Encontro Nacional das Agências de Energia – 27 de setembro (7 horas) – 1 participante da DSDR
- “Curso Desenho e Implementação de Indicadores de Apoio à Decisão” - Key Training & Consulting/MAMB – 10 e 11 de outubro (14 horas) – 2 participantes da DSCGAF

- Seminário Internacional “Un mercato unico del digitale connesso e cambiamento del lavoro” - Milão – 2 a 4 de novembro (21 horas) – (autoformação) – 1 participante do GICS
- Conferência “Gestão Documental: Utopia e Realidade” - 8 de novembro (7 horas) – APDSI – 3 participantes da DSCGAF
- Território e Paisagem – Paisagens Sustentáveis e Oportunidades de Desenvolvimento – 16 de novembro (7 horas) – CCDRA – 3 participantes (DSDR, DSOT e USICH)
- Organização e Inovação nos arquivos da CCDRALentejo – Reinventar a organização – Arquivo Distrital de Évora – 28, 29 e 30 de novembro (21 horas) – 3 participantes da DSCGAF
- “Temas Avançados de Protocolo e Cerimonial na Gestão de Eventos Institucionais” - Universidade de Évora – 28 e 29 de novembro (14 horas)– 3 participantes de PRE
- Colóquio Comemorativo dos 100 anos do Arquivo Distrital de Évora – 28 de novembro (7 horas) – DGARQ – 3 participantes da DSCGAF

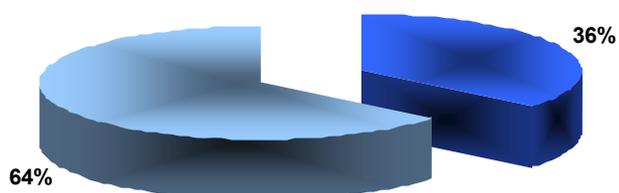
As despesas com as ações de formação em 2016 totalizaram 18.540,57 €.

TIPO DE ACÇÃO/VALOR	VALOR (EUROS)
DESPEZA COM AÇÕES INTERNAS	5.535,00 €
DESPEAS COM AÇÕES EXTERNAS	13.005,57 €
TOTAL	18.540,57 €

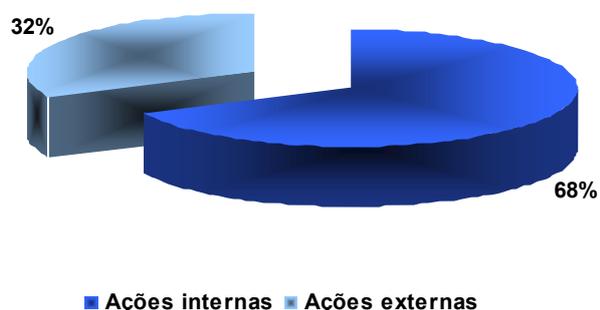
Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação:

Cargo	Ações Internas	Ações Externas	Participações	Participantes
Dirigente Superior	1	1	2	2
Dirigente Intermédio	8	7	15	7
Técnico Superior	50	13	63	39
Coordenador Técnico	1	0	1	1
Assistente Técnico	11	9	20	10
Vigilante da Natureza	1	0	1	1
Assistente Operacional	1	1	2	1
Informático	2	4	6	3
Total	75	35	110	64

Trabalhadores com formação

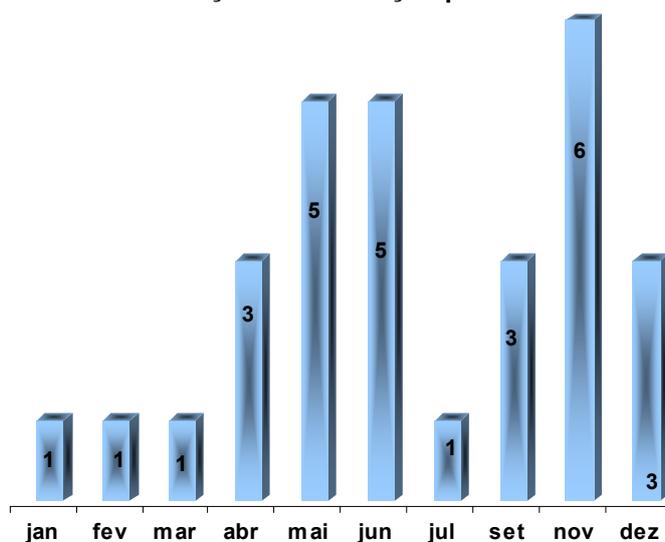


Participações em ações de formação externas e internas



■ com formação
■ sem formação

Ações de formação por mês



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

Ciente da importância que a Medicina no Trabalho representa para a organização e, face à necessidade de dar cumprimento às obrigações legais em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, previstas na Lei nº 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e nos demais diplomas legais, a CCDRA deu continuidade ao iniciado nos anos transatos, fazendo um Contrato de Prestação de Serviços de Saúde no Trabalho com a empresa INTERPREV, que abrangeu 170 trabalhadores (8 trabalhadores assinaram um

Termo de Responsabilidade declarando ter sido de sua livre e espontânea vontade a não realização dos exames médicos solicitados pela INTERPREV), aos quais foram realizados exames médicos, quer na sede, quer nos Serviços Sub-regionais de Beja, Portalegre e de Santo André.

Haverá ainda, a partir de janeiro de 2017, durante uma tarde, 4 horas por mês, consulta de Medicina no Trabalho com um médico da clínica INTERPREV que estará disponível, na CCDRA, para atender os trabalhadores que necessitarem.

11. CONCLUSÃO

A informação constante do Balanço Social da CCDR Alentejo 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 Alentejo no seu contexto humano e social a apoiar a tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos é, pois, o objetivo dos instrumentos de gestão produzidos, nomeadamente o do Balanço Social.

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.

Este Balanço Social retrata a evolução deste organismo nos últimos anos e mostra-nos, de uma forma evidente, que:

1. Existe uma tendência acentuada no envelhecimento dos recursos humanos, importando que os novos quadros técnicos da CCDR Alentejo tenham o necessário tempo de integração na organização, de modo a que sejam um valor seguro, pelo que importará que futuros recrutamentos venham a conseguir inverter a tendência de envelhecimento supra mencionada;
2. Como fator positivo registe-se um maior grau de tecnicidade que os recursos humanos da CCDR Alentejo hoje apresentam, sendo que os grupos de trabalhadores que são titulares de graus habilitacionais mais baixos são atualmente em menor número, notando-se que o grupo dos licenciados apresenta hoje, proporcionalmente, um peso superior, o que permite naturalmente melhores níveis de desempenho da organização.

Dito isto, no ambiente externo em que vivemos, é fundamental proteger e desenvolver os recursos humanos, os quais são o maior ativo para a criação de vantagens competitivas sustentáveis.

O fenómeno do envelhecimento da sociedade e da população ativa tem marcadamente reflexos de âmbito social e económico nas organizações, pelo que a CCDR Alentejo não será exceção, devendo contudo saber adaptar-se aos novos tempos.

Por outro lado, importará que os recursos humanos sejam capazes de promover as mudanças a que uma organização como a CCDR Alentejo está sujeita e sejam eles os principais atores da modernização do organismo.

12. ANEXOS - QUADROS 1 A 32

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

