



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO  
- CCDRA**

**BALANÇO SOCIAL 2009**

## ÍNDICE

### Nota Introdutória

## PARTE I

### Capítulo 1: Caracterização Geral dos Recursos Humanos em 2009

1. Situação nos Quadros de Pessoal – Taxa de Ocupação
2. Efectivos Globais por Áreas de Actuação
3. Efectivos Globais por Grupos de Pessoal
4. Efectivos segundo o grupo profissional, a relação jurídica de emprego e sexo (Quadro 1)
5. Efectivos segundo a estrutura etária e sexo (Quadro 2)
6. Efectivos por nível de antiguidade na categoria, segundo o sexo (Quadro 3)
7. Efectivos por nível de antiguidade na função pública, segundo o sexo (Quadro 4)
8. Trabalhadores deficientes, segundo o sexo (Quadro 5)
9. Trabalhadores estrangeiros, por naturalidade
10. Estrutura habilitacional, segundo o sexo (Quadro 6)

### Capítulo 2: Mobilidade do Pessoal em 2009

1. Efectivos admitidos e regressados, por tipo de nomeação, grupo de pessoal e sexo (Quadro 7)
2. Efectivos saídos definitivamente, segundo o motivo da saída (Quadro 8)
3. Mudança de situação dos efectivos, por grupo do pessoal, segundo o motivo e o sexo (Quadro 9)

### Capítulo 3: Outros Indicadores Sociais

1. Efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário (Quadro 10)
2. Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ausência e sexo (Quadro 11)
3. Desenvolvimento de Recursos Humanos – Despesas com Pessoal
  - ❖ Encargos com Pessoal

## Recursos Humanos – Higiene e Segurança no Trabalho

- ❖ Acidentes em Serviço
  - ❖ Doenças Profissionais
  - ❖ Medicina no Trabalho – Actividades de Medicina no Trabalho
  - ❖ Medicina no Trabalho – Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho
  - ❖ Prevenção – Acções de Formação e Sensibilização em Matéria de Segurança
  - ❖ Prevenção – Custos com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais
5. Desenvolvimento de Recursos Humanos – Formação de Recursos Humanos
6. Desenvolvimento de Recursos Humanos – Estruturas Representativas dos Trabalhadores
- ❖ Relações Profissionais
  - ❖ Comissão de Trabalhadores
  - ❖ Acções Disciplinares

## PARTE II

### Capítulo 4: Análise Departamental – Unidades Orgânicas

- Gabinete da Presidência
- Gabinete da Vice-Presidência 1 – VPR1
- Gabinete da Vice-Presidência 2 – VPR2
- Direcção de Serviços de Desenvolvimento Regional – DSDR
  - ❖ DPPC
  - ❖ DGPP
  - ❖ DCI
- Direcção de Serviços de Ordenamento do Território – DSOT
  - ❖ DGT
  - ❖ DOET
- Direcção de Serviços de Ambiente – DSA
  - ❖ DAAMB

- ❖ DAJ
- ❖ DFLM
- Direcção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira – DSCGAF
- ❖ DGRHAG
- ❖ DGFP
- ❖ DII
- Direcção de Serviços de Fiscalização – DSF
- Serviço Sub-Regional de Portalegre da CCDRALT - SSP
- Serviço Sub-Regional de Beja da CCDRALT – SSB
- Serviço Sub-Regional de Litoral da CCDRALT – SSL
- QCAIII
- INALENTEJO

### Conclusão

### Anexos:

- ❖ Quadros de 1 a 11

## TA INTRODUTÓRIA

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, sendo um serviço periférico da administração directa do Estado, no âmbito do Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território, à semelhança dos anos transactos, apresenta o seu Balanço Social relativo a 2009.

Este documento de trabalho, com carácter anual é, mais uma vez, o resultado de uma recolha e tratamento de todos os dados quantitativos relevantes para a gestão dos recursos humanos do organismo, em 2009.

A sua realização deve-se principalmente ao imperativo legal previsto pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, onde no seu artigo nº 1 se prevê que *“os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior”*.

Sendo as pessoas a mais valia de qualquer organização, não poderíamos deixar de salientar que o Balanço Social 2009 não se realiza apenas por razões de cumprimento legal mas, também porque é importante para o organismo analisar, compreender e dar a conhecer a CCDRA de 2009, com todas as suas alterações ocorridas em termos de recursos humanos.

Neste Balanço Social, à semelhança dos anos anteriores, foi feita uma análise à caracterização geral dos recursos humanos, à mobilidade do pessoal e a outros indicadores sociais. Foi feita também uma análise departamental, para melhor compreensão dos recursos humanos que se encontram afectos às diferentes unidades orgânicas da CCDRA.

Entre as alterações que surgiram em 2009 a nível dos recursos humanos, salienta-se a saída de 9 trabalhadores que passaram à situação de mobilidade especial, por opção voluntária (cf. Despacho nº 32030/2008, publicado no *Diário da República* nº 242, 2ª série, de 16 de Dezembro).

Tendo por base a análise aos recursos humanos existentes na CCDRA em 2009, importa lembrar que este organismo público continua a ter 10 trabalhadores ausentes do serviço porque estão a exercer funções noutros organismos e 7 que estão ausentes do serviço, por se encontrarem de Licença Sem Vencimento de Longa Duração.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**PARTE I**

## **1. Situação nos Quadros de Pessoal – Taxa de Ocupação**

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo foi criada pelo Decreto-Lei nº 104/2003, de 23 de Maio e, é actualmente composta pelo quadro de pessoal da ex-Comissão de Coordenação da Região do Alentejo (publicado a coberto do Decreto-Lei nº 272/91, de 7 de Agosto) e pelo da ex-Direcção Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais do Alentejo (publicado no Anexo IV da Portaria nº 1031/95, de 23 de Agosto).

A taxa de ocupação da CCDRA sofreu em 2009 algumas alterações em relação ao ano de 2008, devido aos seguintes factores:

- ❖ Passagem à situação de Mobilidade Especial, por Opção Voluntária, de 9 trabalhadores (8 homens e 1 mulher) do quadro dos ex-GATs;
- ❖ Por Aposentação de 5 trabalhadores (3 homens e 2 mulheres);
- ❖ Por Denúncia de 1 trabalhador (mulher);
- ❖ Por Falecimento de 1 trabalhador (homem).

Foi feita uma análise ao peso actual que cada grupo de pessoal possuiu perante os restantes, verificando-se que o total de trabalhadores na CCDRA, em 31 de Dezembro de 2009 teve um decréscimo, passando de 241 para 224, salientando-se que 10 trabalhadores estão a exercer funções noutros organismos.

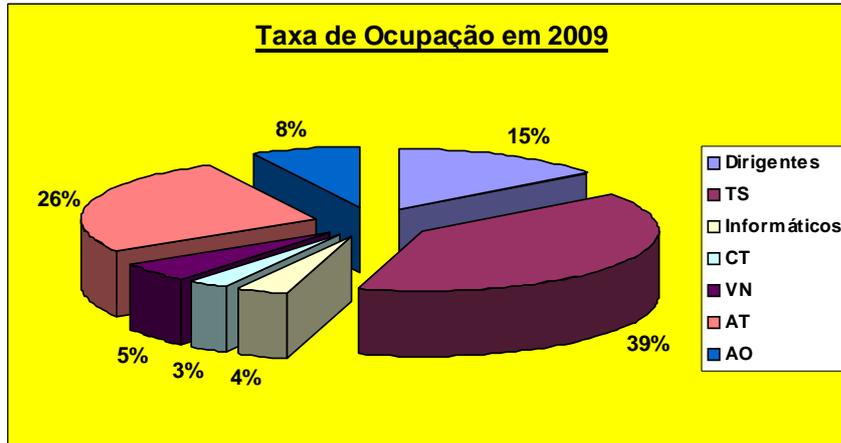
Assim, a percentagem que cada **Grupo de Pessoal** possuiu é a seguinte:

- ❖ **Dirigentes = 15% (33 trabalhadores)**
- ❖ **Técnicos Superiores = 39% (89 trabalhadores)**
- ❖ **Informáticos = 4% (8 trabalhadores)**
- ❖ **Coordenadores Técnicos = 3% (6 trabalhadores)**
- ❖ **Vigilantes da Natureza = 5% (12 trabalhadores)**
- ❖ **Assistentes Técnicos = 26% (59 trabalhadores)**
- ❖ **Assistentes Operacionais = 8% (17 trabalhadores)**

Verificaram-se algumas alterações na relação dos efectivos por grupo de pessoal, constatando-se que existem 3 grupos de pessoal que possuem taxas superiores. São eles: o grupo dos

Assistentes Técnicos, com 26% e o dos Dirigentes, com 15%. Os restantes, com menor expressão, são: o dos Assistentes Operacionais, com 8%, o dos Informáticos, com 4% e o dos Coordenadores Técnicos com 3%:

**Gráfico 1 – Taxa de Ocupação em 2009**

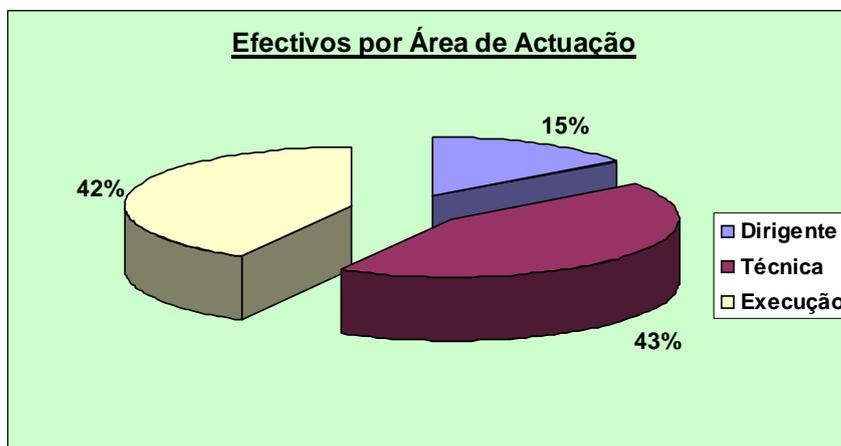


## 2. Efectivos Globais por Áreas de Actuação

No que se refere às principais áreas de actuação a CCDR Alentejo, em termos de recursos humanos, apresenta 3 Áreas de Actuação:

Áreas de Actuação	Grupos de Pessoal
Direcção	Dirigentes
Técnica	Técnicos Superiores e Informáticos
Execução	Coordenadores Técnicos, Assistentes Técnicos, Vigilantes da Natureza e Assistentes Operacionais

**Gráfico 2 – Distribuição dos Efectivos por Áreas de Actuação**

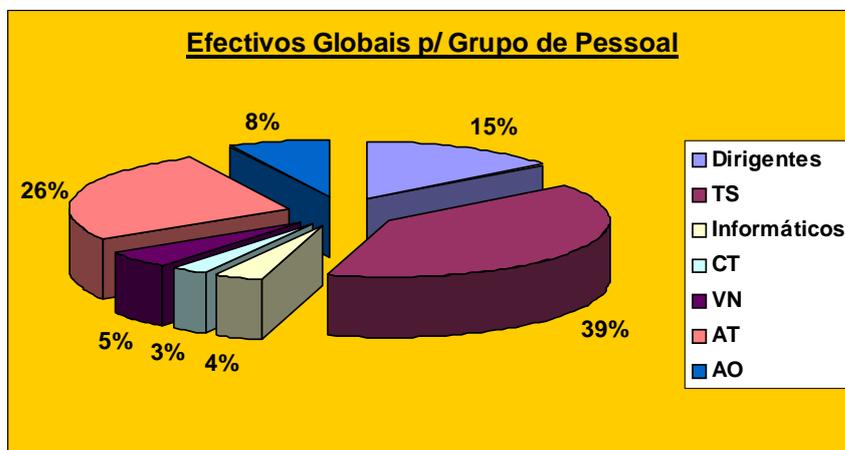


constata-se que no ano de 2009, a repartição pelas áreas de execução de efectivos mais elevado na Área Técnica, com 43% (correspondendo a 97 trabalhadores), seguido da Área de Execução, com 42% (equivalendo a 94 trabalhadores) e, finalmente, na Área de Direcção, com 15% dos efectivos (totalizando 33 trabalhadores), o que perfaz o total de **224 trabalhadores**.

### 3. Efectivos Globais por Grupos de Pessoal

Em relação à distribuição dos efectivos globais, por grupos de pessoal, constata-se que o grupo que tem maior número de efectivos é o de pessoal Técnico Superior, com 39%, 89 trabalhadores, seguindo-se o grupo de pessoal Assistente Técnico com 26%, 59 trabalhadores, o grupo de pessoal Dirigente, com 15%, 33 trabalhadores, o grupo de pessoal Assistente Operacional, com 8%, 17 trabalhadores, o grupo de pessoal Vigilante da Natureza, com 5%, 12 trabalhadores, o grupo de pessoal Informático com 3%, 8 trabalhadores e, por último, o grupo de pessoal Coordenador Técnico com 3%, 6 trabalhadores, conforme se constata no Gráfico 3, que se apresenta.

Gráfico 3 – Efectivos Globais por Grupos de Pessoal



### 4. Efectivos segundo o grupo profissional, a relação jurídica de emprego e sexo

Seguindo a linha de orientação do ano de 2008, foi feita uma análise detalhada aos efectivos de 2009, segundo o grupo profissional em que estão inseridos, tendo-se elaborado o Gráfico 4 (que se apresenta posteriormente) e o Quadro 1:

## Álise do Quadro 1

**Dirigente** – No Balanço Social de 2008, o número total de Dirigentes era de **34**. Em 31 de Dezembro de 2009, o número total de Dirigentes é **33**. Saiu um Dirigente (homem). Existem 3 Dirigentes Superiores (1 mulher e 2 homens) e 30 Dirigentes Intermédios (12 mulheres e 18 homens).

**Técnico Superior** – Em 2008, o número total de Técnicos Superiores era de **85**. Em 2009 são **89** (44 mulheres e 45 homens).

**Informático** – Tal como em 2008, em 2009 existem em funções **8 Informáticos** (1 mulher e 7 homens).

**Coordenador Técnico** – À semelhança de 2008, em 31 de Dezembro de 2009 integram o grupo de pessoal Coordenador Técnico, **6** trabalhadores (5 mulheres e 1 homem).

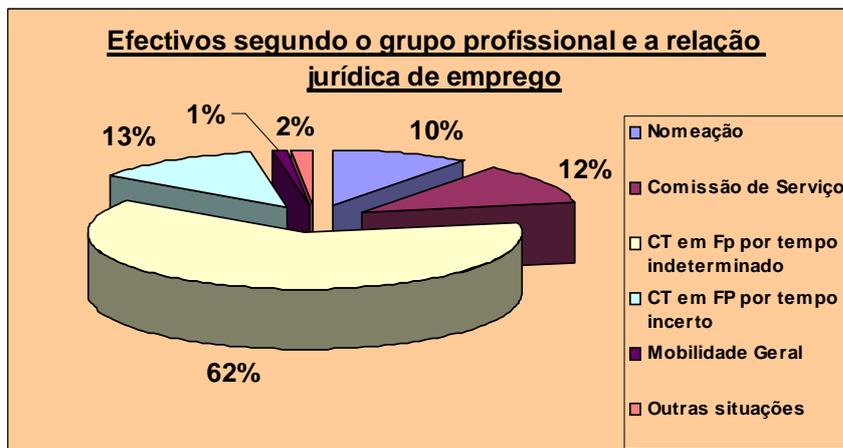
**Vigilante da Natureza** – Este grupo integra **12** trabalhadores (1 mulher e 11 homens).

**Assistente Técnico** – Este grupo integra **59** trabalhadores (42 mulheres e 17 homens).

**Assistente Operacional** – Este grupo integra **17** trabalhadores (8 mulheres e 9 homens).

O Total de Trabalhadores em 2009 é **224**.

Gráfico 4 – Efectivos segundo o grupo profissional e a relação jurídica de emprego



## 5. Efectivos segundo a estrutura etária e sexo

À semelhança do ano transacto, no que concerne à distribuição dos efectivos por estrutura etária, verifica-se uma tendência acentuada para o envelhecimento, situação que se verifica em

pode ser constatado quer na análise do Quadro 2, quer posteriormente:

### Análise do Quadro 2

**Faixa etária / 25-29 anos** – Nesta faixa há 2 trabalhadores (homens) e 1 trabalhador (mulher). O total de trabalhadores é 3.

**Faixa etária / 30-34 anos** – Esta faixa tem 11 trabalhadores (homens) e 7 trabalhadores (mulheres). São 18 os trabalhadores que estão nesta faixa etária.

**Faixa etária / 35-39 anos** – Nesta faixa existem 8 trabalhadores (homens) e 15 trabalhadores (mulheres). O total de trabalhadores é de 23.

**Faixa etária / 40-44 anos** – Nesta faixa etária há 14 trabalhadores (homens). São 17 os trabalhadores (mulheres) existentes nesta faixa etária. O número total de trabalhadores é de 31.

**Faixa etária / 45-49 anos** – Esta faixa tem 21 trabalhadores (homens). Quanto aos trabalhadores (mulheres), existem 28. São 49 os trabalhadores totais nesta faixa etária.

**Faixa etária / 50-54 anos** – Tem 27 trabalhadores (homens). Em relação ao sector feminino, verificamos que este é composto por 15 elementos. Existem 42 trabalhadores nesta faixa etária.

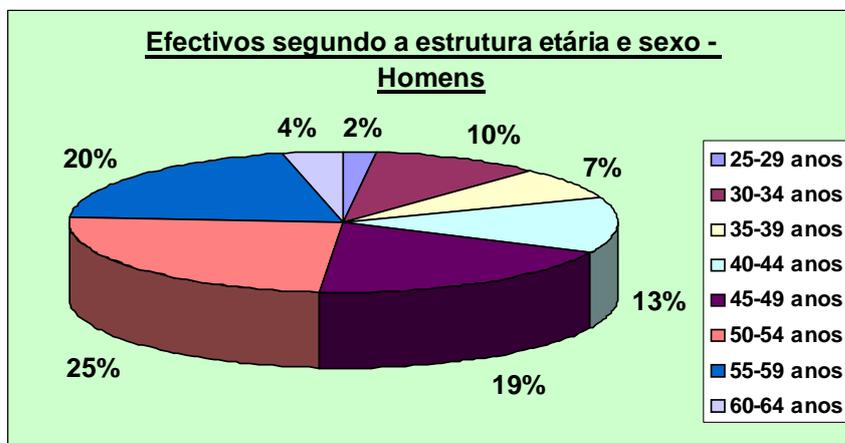
**Faixa dos 55-59 anos** – Tem 22 trabalhadores (homens). Quanto aos trabalhadores (mulheres), totalizam 26. O total de trabalhadores é de 48.

**Faixa etária / 60-64 anos** – São 4 os trabalhadores (homens) nesta faixa.

Os trabalhadores (mulheres) totalizam 6. O total de efectivos é 10.

O total de trabalhadores do mapa de pessoal da CCDRA totaliza 224.

**Gráfico 5 – Efectivos segundo a estrutura etária e sexo – Homens**



## estrutura etária e sexo - Mulheres



### 6. Efectivos por nível de antiguidade na categoria, segundo o sexo

No que concerne aos efectivos por nível de antiguidade na categoria, a percentagem de trabalhadores femininos, é mais elevada no nível de antiguidade entre os 5 e 9 anos, conforme se pode constatar na análise do Quadro 3 e no Gráfico 7, que se apresentam:

#### Análise do Quadro 3

**Até 5 anos** – Existem 24 trabalhadores homens. No sector feminino existem 23 trabalhadores. São **47** os efectivos existentes neste nível.

**5-9 anos** – São 45 os trabalhadores (homens) neste nível. No sector feminino, existem 54 efectivos. São **99** os efectivos existentes neste nível.

**10-14 anos** – Existem 9 efectivos (homens) neste intervalo. No sector feminino, o número de efectivos total é de **14**.

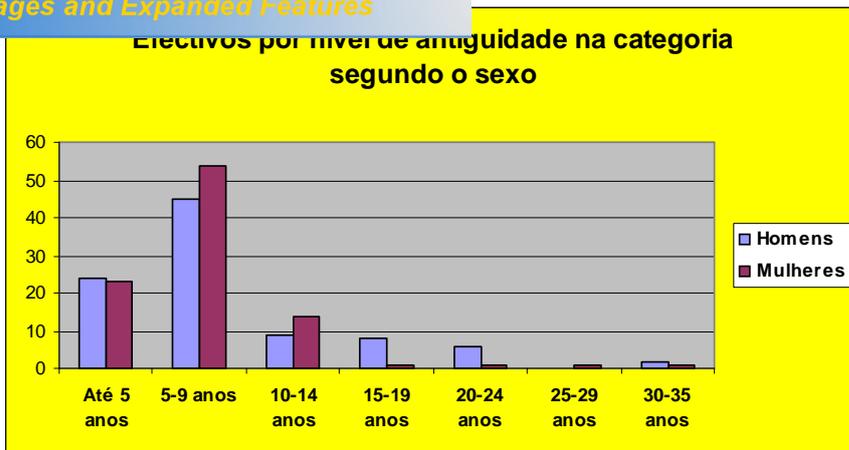
**15-19 anos** – Existem 8 efectivos (homens) e 1 (mulher). São **9** os efectivos existentes neste nível.

**20-24 anos** – Existem 6 efectivos (homens) e 1 efectivo (mulher). São **7** os efectivos existentes neste nível.

**25-29 anos** – Não há nenhum efectivo (homem) neste nível. No sector feminino há **1** efectivo.

**30-35 anos** – Existem 2 efectivos (homens) neste nível e 1 efectivo (mulher), totalizando **3** efectivos.

O total de **Trabalhadores** neste quadro é **189**.



## 7. Efectivos por nível de antiguidade na função pública, segundo o sexo

Em relação aos efectivos por nível de antiguidade na função pública, confirma-se mais uma vez o envelhecimento progressivo dos recursos humanos, verificando-se um número de efectivos muito baixo nos intervalos até 5 anos, 5-9 anos, sendo que o número de funcionários mais elevado se encontra na faixa etária dos 30-35 anos de antiguidade, conforme se pode constatar na análise do Quadro 4 e do Gráfico 8, que se apresentam:

### Análise do Quadro 4

**Até 5 anos** – Existem 2 trabalhadores (homens). Existem 2 trabalhadores (mulheres).

São 4 os efectivos neste nível.

**5-9 anos** – São 5 trabalhadores (homens). Há 1 trabalhador (mulher). São 6 os efectivos neste nível.

**10-14 anos** – Existem 9 trabalhadores (homens) nesta faixa. Existem 10 trabalhadores (mulheres). São 19 os trabalhadores neste nível.

**15-19 anos** – Existem 17 funcionários (homens). Existem 18 trabalhadores (mulheres). São 35 os trabalhadores neste nível.

**20-24 anos** – Existem 10 trabalhadores (homens). Existem 18 trabalhadores (mulheres). São 28 os trabalhadores deste nível.

**25-29 anos** – Existem 18 trabalhadores (homens). Existem 19 trabalhadores (mulheres). São 37 os efectivos neste nível.

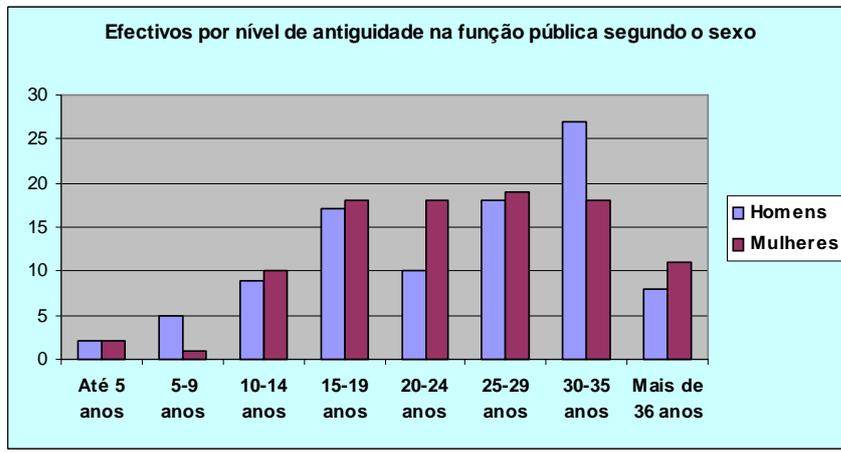
**30-35 anos** – Existem 27 trabalhadores (homens). Existem 18 trabalhadores (mulheres).

São 45 os efectivos neste nível.

dores (homens). Existem 11 trabalhadores (mulheres).

São 193 os efectivos neste quadro.

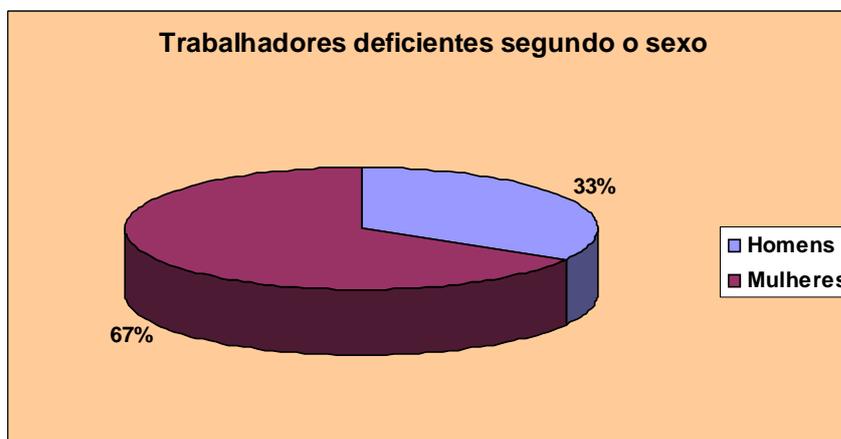
**Gráfico 8 – Efectivos por nível de antiguidade na função pública, segundo o sexo**



## 8. Trabalhadores deficientes, segundo o sexo

No ano de 2009 existiam 3 trabalhadores efectivos, 1 do sexo masculino e 2 do sexo feminino que, de acordo com os regimes de isenções e benefícios fiscais para efeitos de tributação sobre o rendimento, estão enquadrados no regime de trabalhador deficiente. Do total de trabalhadores deficientes, 67% correspondem a mulheres e 33% a homens, conforme se pode constatar no Gráfico 9 que se apresenta:

**Gráfico 9 – Trabalhadores deficientes, segundo o sexo**



## urabilidade

riores, a CCDRA não possui nenhum trabalhador, quer em sede de nomeação definitiva, quer noutra qualquer situação, que seja oriundo de países da U.E., dos PALOP, do Brasil ou de outro qualquer país.

## **10. Estrutura habilitacional**

Em relação à estrutura habilitacional, constata-se no Quadro 6, que se anexa e no Gráfico 10, que se apresenta, que a habilitação que detém o maior número de trabalhadores é a Licenciatura, com **100** trabalhadores (**50** homens e **50** mulheres):

### **Análise do Quadro 6**

**4 anos de escolaridade** – Existem 11 trabalhadores (homens). Existem 5 trabalhadores (mulheres). São **16** os efectivos neste nível.

**6 anos de escolaridade** – Existem 5 trabalhadores (homens). No sector feminino há 2 trabalhadores. São **7** os efectivos neste nível.

**9 anos de escolaridade** – Existem 6 trabalhadores (homens). Existem 16 trabalhadores (mulheres). São **22** os trabalhadores neste nível.

**11 anos de escolaridade** – Existem 4 trabalhadores (homens). No sector feminino existem 13 trabalhadoras. Totalizam **17** os efectivos neste nível.

**12º ano** – Existem 11 trabalhadores (homens). Existem 19 trabalhadoras (mulheres). São **30** os efectivos neste nível.

**Curso Tecn/Prof/Out nível III** – Existem 4 trabalhadores (homens). Existe 1 trabalhador (mulher). São **5** os efectivos neste nível.

**Curso Médio** – Existe apenas **1** trabalhador (mulher).

**Bacharelato** – Existem **4** trabalhadores (homens).

**Licenciatura** – Existem 50 trabalhadores (homens) e 50 trabalhadores (mulheres). São **100** os efectivos neste nível.

**Pós-Graduação** – Existem 7 trabalhadores (homens). Existem 4 trabalhadores (mulheres). São **11** os trabalhadores neste nível.

**Mestrado** – Existem 7 trabalhadores (homens). Existem 4 trabalhadores (mulheres). São **11** os trabalhadores neste nível.

Este quadro tem o total de **224** efectivos.

segundo o sexo



## CAPÍTULO 2 - MOBILIDADE DO PESSOAL EM 2008

### 1. Efectivos admitidos e regressados, por tipo de nomeação, grupo de pessoal e sexo

Os efectivos admitidos e regressados, por tipo de nomeação, grupo de pessoal e sexo, são analisados no gráfico 11, que seguidamente se apresenta e descritos no quadro 7, que se anexa:

**Gráfico 11 – Efectivos admitidos e regressados, por tipo de nomeação, grupo de pessoal e sexo**



## Análise do Quadro 7

**Técnico Superior** – Neste nível há 3 trabalhadores (homens) e 6 trabalhadores (mulheres), o que perfaz um total de **9** trabalhadores admitidos.

## 2. Efectivos saídos definitivamente, segundo motivo de saída

Em relação a este parágrafo, anexa-se em seguida a análise do quadro 8 e, posteriormente, o gráfico 12:

### Análise do Quadro 8

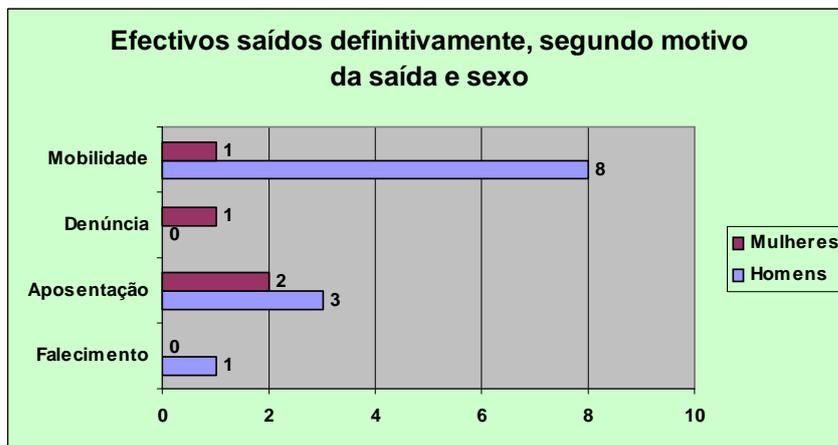
**Falecimento** – Há a registar **1** trabalhador (homem) neste item.

**Aposentação** – Aposentaram-se **5** trabalhadores (3 homens e 2 mulheres).

**Denúncia** – **1** trabalhador (mulher) saiu definitivamente por motivo de Denúncia.

**Mobilidade** – Passaram à Mobilidade Especial, por Opção Voluntária **9** trabalhadores (8 homens e 1 mulher).

**Gráfico 12 – Efectivos saídos definitivamente, segundo o motivo de saída e sexo**



## 5. Mudanças de situação dos efectivos, por grupo do pessoal, segundo o motivo e o sexo

Sobre este indicador apresenta-se a análise ao quadro 9 e posteriormente o gráfico 13, onde se pode constatar que houve mudanças de situação, resultantes de 9 Progressões (as quais decorrem da acumulação de 10 pontos na avaliação) mas, não se verificam-se mudanças de

por Mérito Excepcional, (as quais decorrem do Sistema de Avaliação do Desempenho da Administração Pública -SIADAP e com base no estatuído pela aliena b) do nº 3 do artigo 15º da Lei nº 10/2004, de 22 de Março).

### Análise do Quadro 9

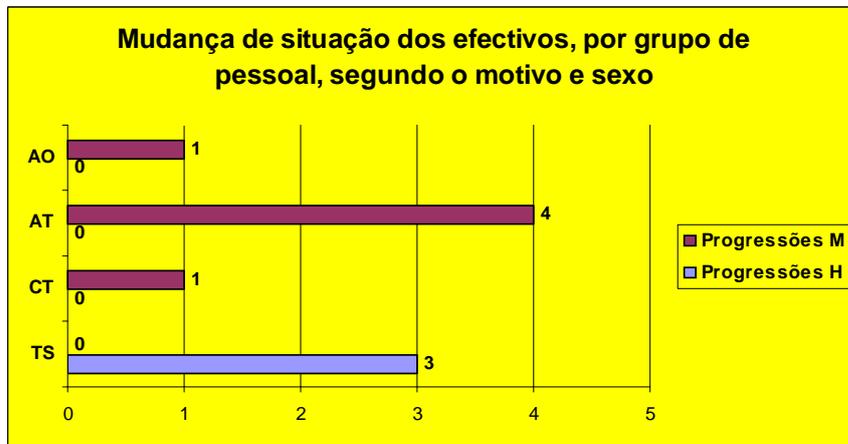
**Técnico Superior** – Neste nível verificou-se a Progressão de 3 efectivos (homens), por terem atingido os 10 pontos na avaliação.

**Coordenador Técnico** – Neste nível verificou-se a Progressão de 1 efectivo (mulher), por ter atingido os 10 pontos na avaliação.

**Assistente Técnico** – Verificou-se a Progressão de 4 trabalhadores (mulheres), por terem atingido os 10 pontos na avaliação.

**Assistente Operacional** – Verificou-se a Progressão de 1 trabalhador (mulher), por ter atingido os 10 pontos na avaliação.

**Gráfico 13– Mudanças de situações dos efectivos, por grupo de pessoal, segundo o motivo e sexo**



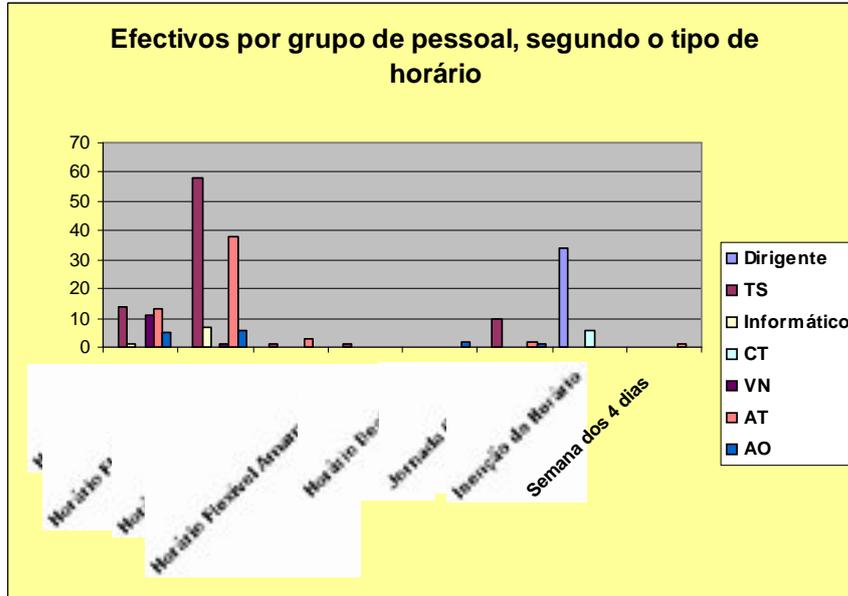
## CAPÍTULO 3 - OUTROS INDICADORES SOCIAIS

### 1. Efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

Neste capítulo, conforme se pode constatar pela análise do gráfico 14 e do quadro 10, este último que se apresenta em anexo, o horário com a percentagem mais elevada de efectivos é o Horário Flexível Normal, com 110 trabalhadores, seguido do Horário Rígido com 44 trabalhadores, da Isenção de Horário com 40 trabalhadores, da Jornada Contínua com 13

cial com 4 trabalhadores, do Horário Desfasado com 2 mentação com 1 trabalhador.

Gráfico 14 – Efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário



#### Análise das Colunas do Quadro 10

**Dirigente** – Existem **33** Dirigentes, os quais gozam de Isenção de Horário.

**Técnico Superior** – Existem **89** trabalhadores que integram a carreira Técnica Superior mas, 6 estão a exercer funções noutros organismos. Dos **83** que estão a exercer funções no nosso organismo, são estes os horários: 14 possuem Horário Rígido, 57 possuem Horário Flexível Normal, 10 gozam de Jornada Contínua, 1 tem Horário Flexível Especial e 1 goza de Horário Flexível Amamentação.

**Informático** – Existem **8** efectivos integrados na carreira de Informática: 7 possuem Horário Flexível Normal e 1 tem Jornada Contínua.

**Coordenador Técnico** – Existem **6** efectivos os quais gozam de Isenção de Horário.

**Vigilante da natureza** – Existem **12** trabalhadores integrados nesta carreira, dos quais 11 têm Horário Rígido e 1 tem Horário Flexível Normal.

**Assistente Técnico** – Existem **59** trabalhadores integrados nesta carreira mas, 2 estão a exercer funções noutros organismos: 38 gozam de Horário Flexível Normal, 13 possuem Horário Rígido, 3 têm Horário Flexível Especial e 2 gozam de Jornada Contínua, o que perfaz **57**.

trabalhadores integrados nesta carreira mas, 2 estão a possuem Horário Rígido, 6 gozam de Horário Flexível Normal, 2 gozam de Horário Desfasado e 1 encontra-se na Jornada Contínua.

## 2. Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ausência e sexo

Em relação aos dias de ausência ao trabalho durante o ano em causa, constata-se através do gráfico 15 e da análise ao quadro 11, este último que se encontra em anexo, a percentagem mais elevada de ausências se deve ao factor doença, com 77% das ausências:

### Análise do Quadro 11

**Dirigente** – Registaram-se: 5 ausências femininas ao trabalho, por motivo de Maternidade; 1 ausência masculina, por motivo de Falecimento de familiar; 33 ausências masculinas e 72 femininas, por motivo de Doença; 3 ausências masculinas, por motivo de Doença prolongada; 2 ausências masculinas e 5 femininas, por motivo de Por conta de período de férias deste ano; 2 ausências masculinas e 11 femininas por motivo de Meio dia por conta de férias deste ano; 3 ausências femininas, por Outras situações.

Total de dias de ausência dos **Dirigentes**: 137

**Técnico Superior** – Registaram-se: 1 ausência masculina por motivo de Casamento; 318 ausências femininas por motivo de Maternidade; 1 masculina, por motivo de Falecimento de familiar; 27 masculinas e 31 femininas, por motivo de Doença; 2 masculinas e 17 femininas, por motivo de Assistência a familiares; 3 masculinas, por motivo de Trabalhador-estudante; 11 masculinas e 16 femininas, por motivo de Por conta do período de férias deste ano; 13 masculinas e 14 femininas por motivo de Meio dia por conta de férias deste ano; 9 ausências masculinas por motivo de Por conta das férias do próximo ano; 3 masculinas por motivo de Meio dia por conta de férias do próximo ano; 94 masculinas e 84 femininas, por motivo de Outras situações.

Total de dias de ausência dos **Técnicos Superiores**: 644.

**Informático** – Registaram-se: 2 ausências masculinas ao trabalho, por motivo de Falecimento de familiar; 19 ausências masculinas, por motivo de Trabalhador-estudante; 1 ausência masculina, por motivo de Por conta do período de férias deste ano; 1 ausência masculina por

mo ano; 4 ausências masculinas, por motivo de Outras

Total de dias de ausência dos **Informáticos**: 27.

**Coordenador Técnico** – Registaram-se: 16 ausências femininas, por motivo de Doença; 1 ausência feminina, por motivo de Por conta do período de férias deste ano; 1 ausência feminina, por motivo de Meio dia por conta de férias deste ano; 1 ausência feminina por motivo de Por conta das férias do próximo ano.

Total de dias de ausência dos **Coordenadores Técnicos**: 19.

**Vigilantes da Natureza** – Registaram-se: 126 ausências femininas, por motivo de Maternidade; 31 ausências masculinas e 16 femininas, por motivo de Doença; 150 ausências masculinas e 7 femininas, por motivo de Doença prolongada; 7 ausências masculinas, por motivo de Por conta do período de férias deste ano; 1 ausência feminina, por motivo de Outras situações.

Total de dias de ausência dos **Vigilantes da Natureza**: 338.

**Assistentes Técnicos** – Registaram-se 124 ausências femininas por motivo de Maternidade; 10 ausências femininas por motivo de Falecimento de familiar; 13 ausências masculinas e 306 femininas por motivo de Doença; 2 ausências femininas por motivo de Assistência a familiares; 18 ausências masculinas e 89 femininas por motivo de Trabalhador estudante; 4 ausências masculinas e 5 femininas por motivo de Por conta do período de férias deste ano; 3 ausências masculinas e 19 femininas, por motivo de Meio dia por conta de férias deste ano; 2 ausências masculinas e 3 femininas por motivo de Por conta das férias do próximo ano; 24 ausências masculinas e 16 femininas por motivo de Outras situações.

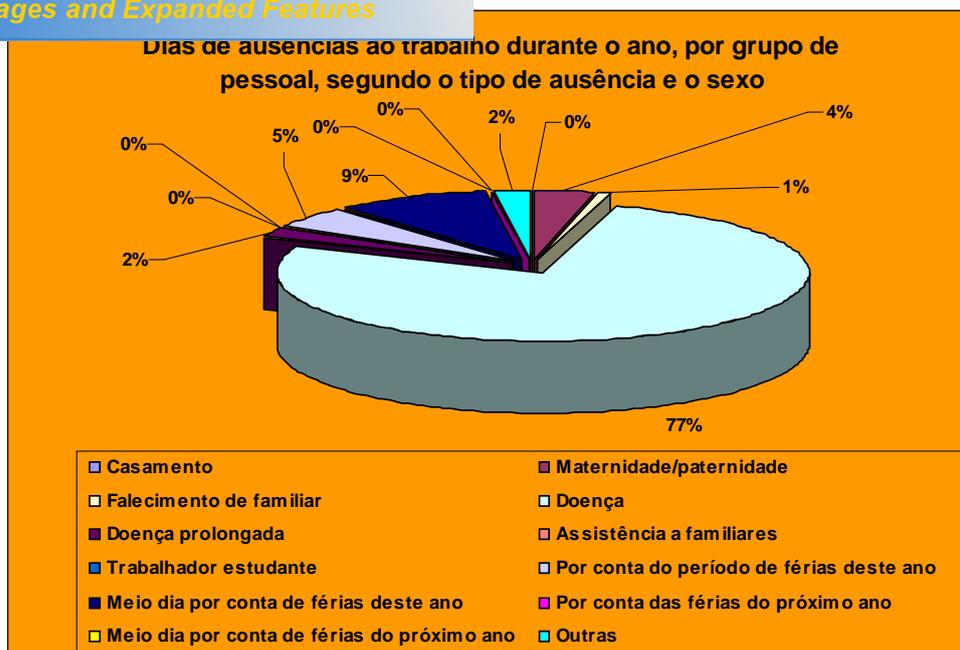
Total de dias de ausência dos **Assistentes Técnicos**: 638.

**Assistentes Operacionais** – Registaram-se: 2 ausências masculinas, por motivo de Falecimento de familiar; 4 ausências masculinas, por motivo de Trabalhador-estudante; 1 ausência masculina e 7 femininas, por motivo de Outras situações.

Total de dias de ausência dos **Assistentes Operacionais**: 14.

Total de dias **ausências** ao trabalho em 2009: 1817.

alho durante o ano, segundo o tipo de ausência



### 3. Desenvolvimento de Recursos Humanos – Despesas com Pessoal

#### ❖ Encargos com pessoal

Durante o ano de 2009, a C CDRA suportou Encargos com Pessoal no montante de 6.302.715,52 Euros. No **Quadro A**, que se apresenta, encontram-se discriminadas, com referências às diferentes rubricas, todas as despesas assumidas com pessoal:

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR (EUROS)
Remuneração Base (01.01.03) + Subs. Natal (01.01.06) + Sub Férias (01.01.14)	4.970.346,26
Trabalho Extraordinário (01.02.02)	33.159,36
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados (01.02.14) a)	18.504,66
Risco, Penosidade ou Insalubridade (01.01.12)	13.586,01
Abono para falhas (01.02.05)	3.020,15
Ajudas de custo (01.02.04)	73.875,51
Representação (01.01.11)	145.820,44
Secretariado (01.01.10)	3.704,96
Remuneração por doença e maternidade (01.01.15)	60.713,30
Pessoal aguardando aposentação (01.01.08)	8.406,26
Outros	971.578,61
<b>TOTAL .....</b>	<b>6.302.715,52</b>

a) inclui o reembolso de telefones para uso oficial

#### ❖ Prestações Sociais

Quanto às prestações sociais liquidadas no ano de 2009, ocorreu uma despesa total de 250.990,80 Euros que se repartiu por três tipos de prestações, conforme indicado no **Quadro B**, que se apresenta:

#### Quadro B – Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR (EUROS)
Subsídio familiar a crianças e jovens (01.03.03) (Abono de família/Subsídio de aleitação)	29.967,29
Abono complementar a crianças e jovens (01.03.04)	14.837,21
Subsídio de refeição (01.01.13)	206.186,30
<b>TOTAL</b> -----	<b>250.990,80</b>

#### 4. Desenvolvimento de Recursos Humanos – Higiene e Segurança no Trabalho

##### ❖ Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2009 ocorreram 2 acidentes em serviço, com 2 trabalhadores, um **Informático** e um **Assistente Operacional**, os quais aconteceram em 8/01/2009 e 09/01/2009, respectivamente mas, em ambos os casos, não resultaram em dias de incapacidade temporária.

##### ❖ Doenças Profissionais

Durante o ano de 2009, não se verificou nenhum caso de doença profissional.

##### ❖ Medicina no Trabalho – Actividades de Medicina no Trabalho

Durante o ano em apreço, não foi registada, nesta CCDRA, nenhuma actividade de medicina no trabalho.

##### ❖ Prevenção – Acções de Formação e Sensibilização em Matéria de Segurança

Não foi desenvolvida, nesta CCDRA, nenhuma acção de formação ou sensibilização em matéria de segurança no entanto, um trabalhador Assistente Operacional da área dos Recursos Humanos foi assistir a uma acção de formação em Lisboa, submetida ao tema “Prevenção de Riscos de Sismos e Incêndios”, a qual teve lugar na Secretaria-Geral do MAOT.

## Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

nenhuma acção de formação ou sensibilização sobre prevenção de acidentes e doenças profissionais.

### **5 .Desenvolvimento de Recursos Humanos – Formação de Recursos Humanos**

No que respeita ao Desenvolvimento de Recursos e à Área de Formação, enquanto sub-sistema de Gestão de Recursos Humanos, apresenta-se um Relatório da Formação Profissional de 2009:

#### **RELATÓRIO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL 2009**

O Relatório da Formação 2009 teve o intuito de fazer uma análise e um balanço da formação realizada na CCDRA, tendo em atenção o Plano de Formação 2009, o qual foi resultante do Levantamento de Necessidades efectuado às diferentes Unidades Orgânicas e em consequência da formação que se considerou adequado ministrar aos vários grupos profissionais, de forma a dar-lhes a devida actualização de conhecimentos e atribuição de novas competências, pretendendo-se que esta fosse uma formação qualificante .

O Plano inicial era composto por oito áreas de formação: Assuntos Jurídicos; Comportamento/Liderança/Comunicação Pessoal; Assuntos Europeus; Informática; Gestão Financeira e Contabilidade; Gestão Pública/Qualidade/Comunicação Organizacional; Blended Learning e Línguas Estrangeiras.

O público-alvo deste plano eram os Quadros Dirigentes, Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, tendo como especial característica a abrangência a todos os grupos que exercem funções nesta CCDR.

O Plano de Formação para o ano de 2009 previa 14 acções, distribuídas por um total de 300 horas de formação e com um total de participantes de 224 trabalhadores.

Na área de Assuntos Jurídicos, o plano previa 43 acções, com um total de 66h de formação e um total de 48 trabalhadores participantes:

- “Novo Regime da Contratação Pública – regime jurídico de empreitadas e fornecimentos” (18 horas);
- “Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública” (18 horas);
- “Novo sistema de vínculos, carreiras e remunerações” (30 horas).

Comunicação Pessoal, o plano previa 2 acções, com um total de 36 horas de formação e 16 trabalhadores participantes:

- “Saber comunicar com pessoas difíceis” (18 horas);
- “A resolução e a previsão de conflitos no contexto do trabalho contemporâneo” (18 horas).

Na área de Assuntos Europeus, o plano previa 1 acção, com um total de 30h de formação e 16 trabalhadores participantes:

- O QREN e as políticas de desenvolvimento local e regional (30 horas).

Na área de Informática, o plano previa 3 acções, com um total de 42h de formação e 48 trabalhadores participantes:

- Arquivo e documento digital: como gerir e preservar (18 horas);
- POWERPOINT (12 horas);
- INTERNET – da informação à transacção electrónica (12 horas).

Na área de Gestão Financeira e Contabilidade, o plano previa 1 acção, com o total de 24h de formação e 16 trabalhadores participantes:

- Aplicação do plano oficial de contabilidade pública – POCP (24 horas).

Na área de Gestão Pública/Qualidade/Comunicação Organizacional, o plano previa 2 acções, com o total de 54h de formação e 32 trabalhadores participantes:

- SIADAP (30 horas);
- Nova Gestão Pública; conceitos, métodos e práticas (24 horas).

Na área de Blended Learning, o plano previa 1 acção, com o total de 18h de formação e 16 trabalhadores participantes:

- Gestão de Projectos (18 horas).

Na área de Línguas Estrangeiras, o plano previa 1 acção, com o total de 30h de formação e 16 trabalhadores participantes:

- Inglês de conversação (30 horas).

ura do Plano de Formação ao POPH – Tipologia 3.3.0.0  
Administração Pública Central, vindo o mesmo a ver a sua

execução físico/financeira com 7 acções aprovadas, nomeadamente:

- Saber comunicar com pessoas difíceis (18 horas) – 1 a 3 de Julho de 2009;
- SIADAP (30 horas) – 6 a 10 de Julho de 2009;
- Novo Regime de Contratação Pública (18 horas) – 9 a 11 de Setembro de 2009;
- Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública (18 horas) – 28 a 30 de Setembro de 2009;
- A resolução e a previsão de conflitos no contexto do trabalho contemporâneo (18 horas) – 7 a 9 de Outubro de 2009;
- Arquivo e Documento Digital: como gerir e preservar (18 horas) – 21 a 23 de Outubro de 2009;
- Aplicação do Plano Oficial de Contabilidade Pública – POCP (24 horas) – 26 a 27 de Outubro e 2 e 3 de Novembro de 2009.

Estas 7 acções do Plano de Formação aprovado totalizaram 144 horas de formação as quais foram assistidas por 114 formandos, sendo que alguns frequentaram mais do que uma acção, nomeadamente:

- 25 Formandos – “Novo Regime de Contratação Pública”;
- 20 Formandos – “Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública”;
- 15 Formandos – “Resolução e Previsão de Conflitos no Contexto do Trabalho Contemporâneo”;
- 13 Formandos – Saber comunicar com pessoas difíceis”;
- 10 Formandos – “Aplicação do Plano Oficial de Contabilidade Pública – POCP”
- 17 Formandos – “Arquivo e Documento Digital: como gerir e preservar”;
- 14 Formandos – SIADAP.

Além destas acções do Plano de Formação da CCDRA, houve ainda outras acções em organismos do exterior, que foram frequentadas por trabalhadores da casa, nomeadamente:

- Andalusíadas 2009: o passado e o futuro da cooperação transfronteiriça;

en Infrastructures: High Performance Landscapes;

blica;

- Arquitectura para todos: uma política pública de arquitectura para Portugal;
- Ciclo Conferência e Ordenamento do Território e Coesão Territorial – Contributo para debate público livro verde sobre C.T.;
- Citta 2nd Annual Conference on Planning Research – Planning in times of uncertainty;
- Construção do plano e relatório de actividades em articulação com o SIADAP;
- Contratação pública para serviços jurídicos e contencioso;
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- Curso de descontaminação de solos e águas subterrâneas;
- Formação GEADAP (SIADAP 1, 2, 3) – Administração do sistema;
- I Encontro de Tradutores da Administração Pública;
- NET para todos;
- Novo Regime da Contratação Pública – Regime Jurídico de Empreitadas e Fornecimentos;
- Ordenamento do Território e Gestão Urbanística;
- Prevenção de riscos de sismos e incêndios;
- Processamento de Suplementos Remuneratórios;
- Promoção de políticas e práticas “amigas” do ambiente – implementação da recolha selectiva de resíduos;
- Receitas;
- Regime de vínculos, carreiras e remunerações;
- Seminário “A gestão dos fundos estruturais – 2007/2013”;
- Seminário “Hypercluster do Mar – Que futuro?”;
- SIGO – Novas funcionalidades (SIIPDAC);
- SIAL – Sistema Integrado de Informação da Administração Local;
- Workshop “Conselheiras/os: intervenção e instrumentos”;
- Workshop “Marketing de Eventos: a chave para o sucesso”;
- Workshop “cenários de transformação da paisagem face aos factores de mudança globais”.

As acções de formação (quer as do Plano de Formação interno, quer as do exterior), totalizaram 3086 horas e foram assistidas por 101 trabalhadores, nomeadamente:

- 3 Coordenadores Técnicos
- 29 Assistentes Técnicos;
- 3 Assistentes Operacionais.

### **Conclusão do relatório:**

A área da formação e os seus resultados em muito derivam das atempadas aprovações dos respectivos Planos / Projectos, pelo que torna-se necessário que todos os envolvidos no sistema tenham respostas eficazes de forma a que as execuções físicas/financeiras possam verificar-se nos períodos previstos, caso contrário nem sempre é possível implementar as propostas de Planos de Formação. Em 2009 o resultado da formação foi bastante positivo, porque o número de horas contempladas pelo Plano de Formação interno foi bastante satisfatório e, aliado a isso, houve também a possibilidade dos trabalhadores frequentarem as acções de formação do exterior, o que possibilitou colmatar alguma falha da formação que foi administrada internamente.

## **6. Desenvolvimento de Recursos Humanos – Estruturas Representativas dos Trabalhadores**

### **❖ Relações Profissionais**

A actividade sindical continua a ter uma baixa relevância na CCDRA, atendendo ao facto de somente se encontrarem sindicalizados 21 trabalhadores,

### **❖ Comissão de Trabalhadores**

A CCDRA, à semelhança dos anos transactos, continua a não ter constituída qualquer Comissão de Trabalhadores.

Não obstante, a Casa de Pessoal da CCDRA, não sendo uma organização sindical, possui um elevado número de associados. Esta associação (leia-se, Casa do Pessoal) tem zelado pelos interesses dos trabalhadores da CCDRA, gerindo o funcionamento do bar / refeitório, organizando todos os anos a festa de natal e celebrando protocolos com várias entidades, em diferentes áreas (saúde, banca, seguros, actividades desportivas, etc) e fazendo reflectir esses benefícios aos seus associados.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

embro de 2009, não se verificou nenhum levantamento

de procedimento disciplinar.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## PARTE II

**Análise Departamental**

Unidades Orgânicas que existentes na CCDRA, em 31 de Dezembro de 2009:

- **Gabinete da Presidência – PRE**

**Presidente** - Dra. Maria Leal Monteiro.

- **Gabinete da Vice-Presidência 1 – VPR1**

**Vice-Presidente** - Dr. Jorge Honório.

- **Gabinete da Vice-Presidência 2 – VPR2**

**Vice-Presidente** - Dr. António Viana Afonso.

- **Direcção de Serviços de Desenvolvimento Regional – DSDR**

**Director de Serviços** - Dr. Figueira Antunes.

- ❖ **DPPCR – Chefe de Divisão** – Dr. Joaquim Fialho
- ❖ **DGPP – Chefe de Divisão** – Dr. Joaquim Aranha
- ❖ **DCI – Chefe de Divisão** – Dra. Lina Jan

- **Direcção de Serviços de Ordenamento do Território – DSOT**

**Directora de Serviços** - Arq. Fátima Bacharel.

- ❖ **DGT – Chefe de Divisão** – Arq<sup>a</sup>. Maria João Rodrigues
- ❖ **DOET – Chefe de Divisão** – Dra. Lília Fidalgo

- **Direcção de Serviços de Ambiente – DSA**

**Directora de Serviços** - Eng. Maria José Santana.

- ❖ **DAA – Chefe de Divisão** – Arq<sup>a</sup>. Cristina Martins.
- ❖ **DLMA – Chefe de Divisão** – Eng. Joaquim Pisco

- ❖ DAJ – Chefe de Divisão – Dr. Luís Santos
- ❖ DFLM – Chefe de Divisão – Dr. Carlos Branco

- Direcção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira – DSCGAF

Directora de Serviços - Dra. Rosa Banha.

- ❖ DII – Chefe de Divisão – Dr. Armando Marques
- ❖ DGFP – Chefe de Divisão – Dra. Clara Bracons
- ❖ DGRHAG – Chefe de Divisão – Dr. Rui Mendes

- Direcção de Serviços de Fiscalização – DSF

Director de Serviços - .Arq. Carlos Carvalho

- Serviço Sub-Regional de Beja – SSB

Chefe de Divisão - Eng. Carlos Braga.

- Serviço Sub-Regional de Portalegre – SSP

Chefe de Divisão - Dr. José Gaspar.

- Serviço Sub-Regional de Litoral – SSL

Chefe de Divisão - Arq. Rita Soudo.

**Programa Operacional Regional do Alentejo**

- **INALENTEJO**

**Presidente da Comissão Directiva** – Dra. Maria Leal Monteiro.

**Vogais Executivos** – Fernando Caeiros e Dr. João Cordovil;

**Vogais não Executivos** – Engº Alfredo Barroso;

**Secretários Técnicos** – Dr. Manuel Nobre, Dra. Mariana Pala e Dra. Teresa Costa;



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Dr. José Ramalho e Dra. Maria do Carmo Ricardo.

## CONCLUSÃO

Envolvimento Regional do Alentejo (CCDRA) tem afectado os recursos às áreas mais carentes e colocando cada um a exercer as funções para as quais se encontra melhor preparado. Tal gestão permite a satisfação/motivação das pessoas e que cada um consiga atingir melhores desempenhos profissionais, melhorando o funcionamento geral da CCDRA.

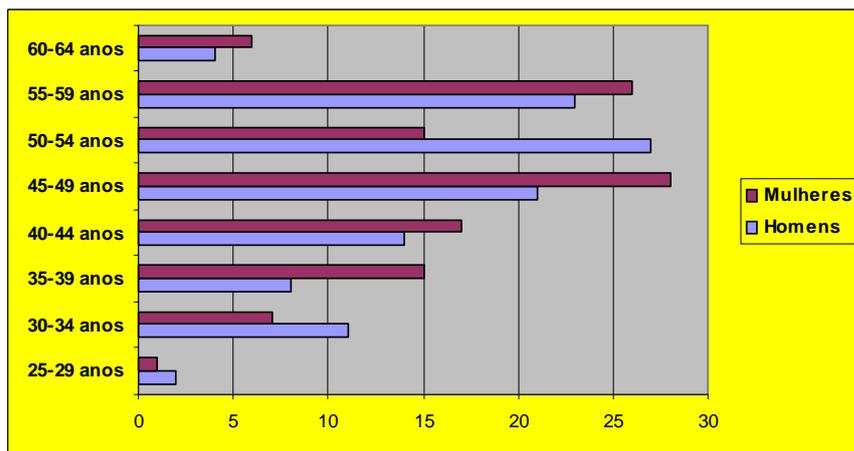
Não obstante, tal como se poderá constatar neste balanço social a formação profissional tem sido facultada a todos os trabalhadores desde que dela derive um aumento de conhecimentos/competências e, conseqüentemente, um aumento da qualidade do trabalho prestado.

O balanço social, enquanto documento de apoio à gestão, permite conhecer detalhadamente todas as alterações/movimentações dos recursos humanos, chamando-se a especial atenção para as análises sobre o envelhecimento dos trabalhadores (possui uma pirâmide etária envelhecida, num total de 224 trabalhadores, 180 têm mais de 40 anos e só existem 44 trabalhadores com idade inferior a 40 anos), para a contínua e progressiva saída de trabalhadores para a aposentação, para as necessidades de novos recrutamentos, de forma a que as diferentes unidades orgânicas possam ver a substituição de alguns dos seus trabalhadores que, a curto prazo, tenderão a sair.

Assim, para finalizar este documento apresenta-se ainda uma análise gráfica conclusiva.

Para melhor interpretação destes dados, anexa-se em seguida os gráficos 17 e 18:

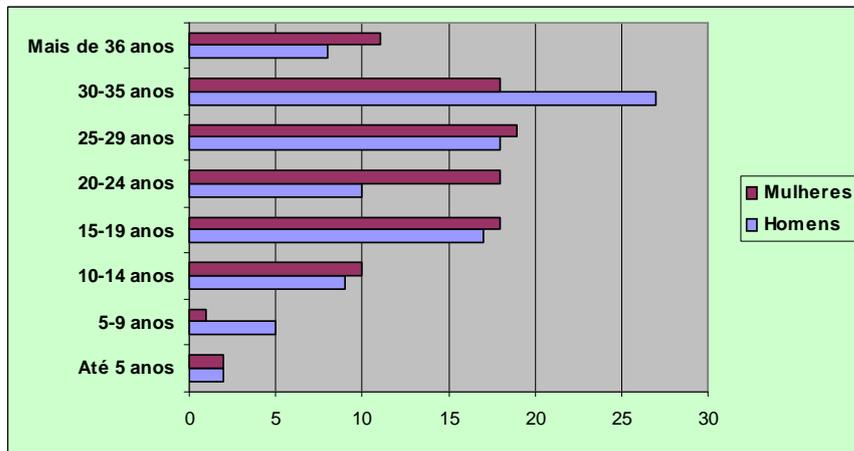
**Gráfico 17– Faixa etária com maior percentagem de efectivos masculinos e femininos**



Quanto às estruturas de antiguidade, denotou-se que o maior número de efectivos tem entre 30-35 anos de antiguidade (27 homens e 18 mulheres), o que perfaz 46 trabalhadores. À semelhança do ano transacto, continuamos perante um quadro de pessoal que carece de novas

a dificuldade em face do quadro legislativo aplicado aos

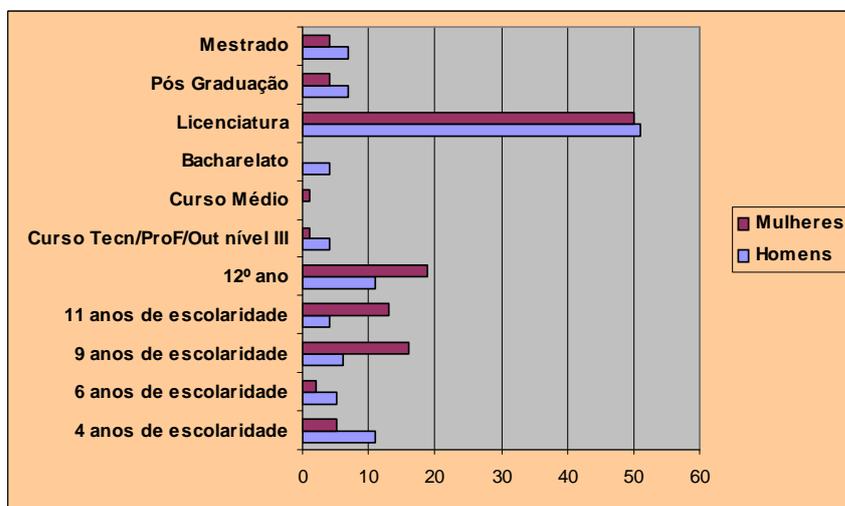
**Gráfico 19 – Trabalhadores com antiguidade na função pública face aos restantes trabalhadores**



No que concerne à estrutura habilitacional, constata-se que, existe uma igual percentagem nos sexos masculino e feminino, de habilitados com curso superior e, uma menor percentagem no sexo masculina com formação básica e secundária, contrariamente, ao sexo feminino, que possui uma percentagem maior de efectivos com formação básica e secundária, embora essa variação não seja muito significativa.

Dos 109 efectivos do sexo masculino, 68 são titulares de habilitações de nível superior e os restantes 41 têm formação básica e secundária. Dos 115 efectivos do sexo feminino, 58 são titulares de habilitações de nível superior e os remanescentes 57 têm formação básica e secundária.

**Gráfico 20 – Estrutura habilitacional**





**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

humanos da CCDRA, referir que os recursos humanos  
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, pelo que serão eles que deverão estar na primeira linha,  
de forma a que se melhorem as condições de trabalho, que se criem condições de satisfação  
dos seus recursos humanos, para que estes possam ser empenhados e contribuam  
decisivamente na constante melhoria desta CCDRA.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**Anexos**  
**(Quadros de 1 a 11)**