

BALANÇO SOCIAL 2020



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

18 de março de 2021

BALANÇO SOCIAL 2020

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	4
3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO.....	6
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	7
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação.....	7
4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira	8
4.3 Efetivos segundo o género	8
4.4 Efetivos por estrutura etária.....	9
4.5 Efetivos por antiguidade	11
4.6 Estrutura habilitacional	11
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	12
6. ABSENTISMO	13
7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	15
8. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	17
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	17
10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL.....	20

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia COVID-19 e pela consequente declaração de sucessivos estados de emergência e de calamidade, tendo-se efetuado uma gestão de recursos humanos norteada pela prioridade da salvaguarda da saúde pública face aos riscos pandémicos, sem prejuízo da continuidade da prestação do serviço público com a maleabilidade e eficácia que se impôs nas respostas aos cidadãos.

Nesse contexto, a legislação relativa à COVID-19 veio determinar, em primeira linha, a adoção do teletrabalho como regime regra de prestação laboral, desde que compatível com as funções exercidas. Foram ainda determinadas em 2020 outras medidas de organização do trabalho para prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, de horários diferenciados de entrada e saída, ou de horários diferenciados de pausas e de refeições.

Em matéria de mobilidade foram por seu turno definidas, pela área governativa da Modernização do Estado e da Administração Pública, orientações que, em salvaguarda da saúde pública e nos momentos de maior risco pandémico, impediram a constituição de novas situações de mobilidade entre órgãos e serviços e entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço. Este facto teve impacto nos movimentos de pessoal no primeiro semestre de 2020.

No que concerne à CCDR LVT, o ano de 2020 foi ainda marcado por alterações legislativas ao diploma que aprovou a respetiva orgânica, concretizadas através do Decreto Lei n.º 27/2020, de 17 de junho e da Lei n.º 37/2020, de 17 de agosto, bem como pela nomeação, através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 91/2020, de 27 de outubro, de novos dirigentes superiores. Nomeações, no caso da Presidente, na sequência de eleição por um colégio eleitoral da área geográfica de atuação da CCDR LVT composto pelos Presidentes das Câmaras Municipais, Presidentes das Assembleias Municipais, Vereadores eleitos e Deputados Municipais e, no que concerne aos Vice-Presidentes, na sequência de indicação, após processo eleitoral, dos Presidentes das Câmaras Municipais que integram a área geográfica da CCDR LVT e do Governo, respetivamente.

O Balanço Social da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil,

tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Este documento visa sintetizar a principal informação relacionada com a gestão de recursos humanos na CCDR LVT em 2020, que nesse ano privilegiou a implementação de novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho, decorrentes do contexto pandémico.

A informação constante deste instrumento de gestão permite, entre outros aspetos, compreender a evolução e características dos recursos humanos deste Organismo, que se apresentam, cada vez mais, como o recurso mais valioso, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos objetivos organizacionais. Situar a CCDR LVT no seu contexto humano e social e apoiar a tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos é, pois, o objetivo deste instrumento de gestão.

2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

1. **Designação:** COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO (CCDR LVT)

2. **Sede:** LISBOA
Morada: Rua Alexandre Herculano, nº 37 1250-009 LISBOA
Telefone: 213 837 100
Fax: 213 837 192
E-mail: geral@ccdr-lvt.pt

3. **Número de Pessoa Coletiva:** 600 076 849

4. **Missão do Organismo:** A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo tem por missão assegurar a coordenação e a articulação das diversas políticas setoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ambiente, ordenamento do território e cidades, de incentivos do Estado à comunicação social e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações, ao nível da respetiva área geográfica de atuação.

5. **Número de Pessoas ao Serviço:** Em 31 de Dezembro de 2020 – 125

6. **Natureza Jurídica:** A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) é um serviço periférico da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa e financeira, sob a direção da Ministra da Coesão Territorial, em coordenação com a Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, nas matérias relativas às autarquias locais, e com o Ministro do Ambiente e da Ação Climática, em matérias de ambiente e ordenamento do território.

- 7. Diplomas Orgânicos:** O modelo organizacional da CCDR LVT foi definido pelo Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei n.º 24/2015, de 6 de fevereiro, pelo Decreto-Lei n.º27/2020, de 17 de junho e pela Lei n.º37/2020, de 17 de agosto. A CCDR LVT compreende 6 direções de serviço e 13 unidades orgânicas flexíveis (Portaria n.º 528/2007, de 30 de abril, Despacho n.º 12 166/2007, de 19 de junho e Despacho n.º 7082/2013, de 31 de maio).

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	19.2%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	33 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efetivos} \times 100$	52%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	69,6%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	30,4%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	67,2%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	48%
Taxa de formação superior	$\frac{\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Gradação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	69.6%
Taxa de escolaridade <= 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	0.8%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	9,6%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	16,0%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	9.6%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	9.6%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 125 trabalhadores/as a 31 de Dezembro de 2020, distribuídos conforme tabela em abaixo.

Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	10
Dirigente Intermédio	14
Técnico Superior	60
Oficial de justiça (ii)	1
Assistente Técnico (iii)	29
Assistente Operacional	4
Informático	7
TOTAL	125

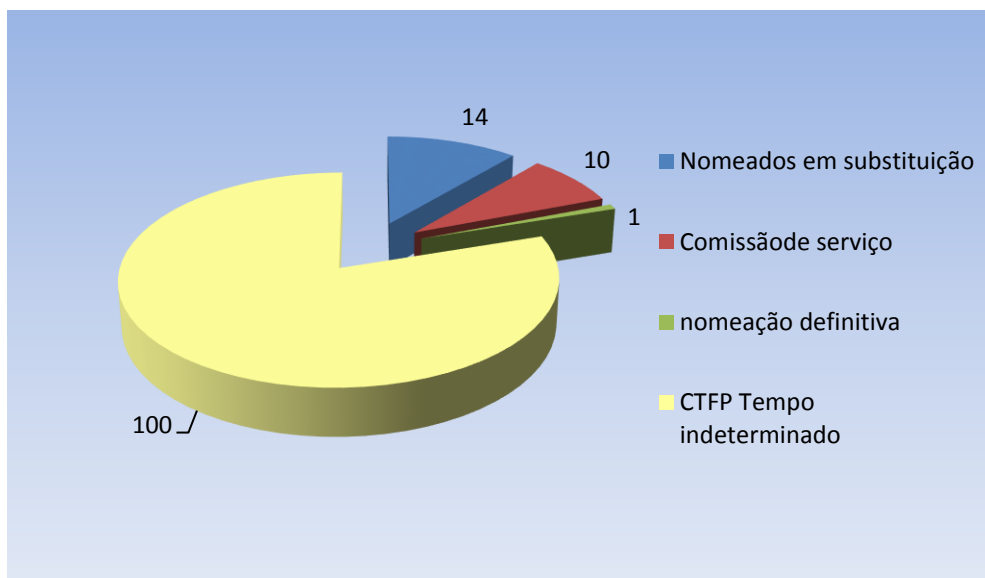
(i) inclui 4 secretários técnicos, 1 coordenador do OADR e 2 vogais não executivos do PORLisboa 2020

(ii) em mobilidade intercarreiras na carreira técnica superior

(iii) inclui 1 carreira não revista de vigilantes da natureza (3 trabalhadores/as)

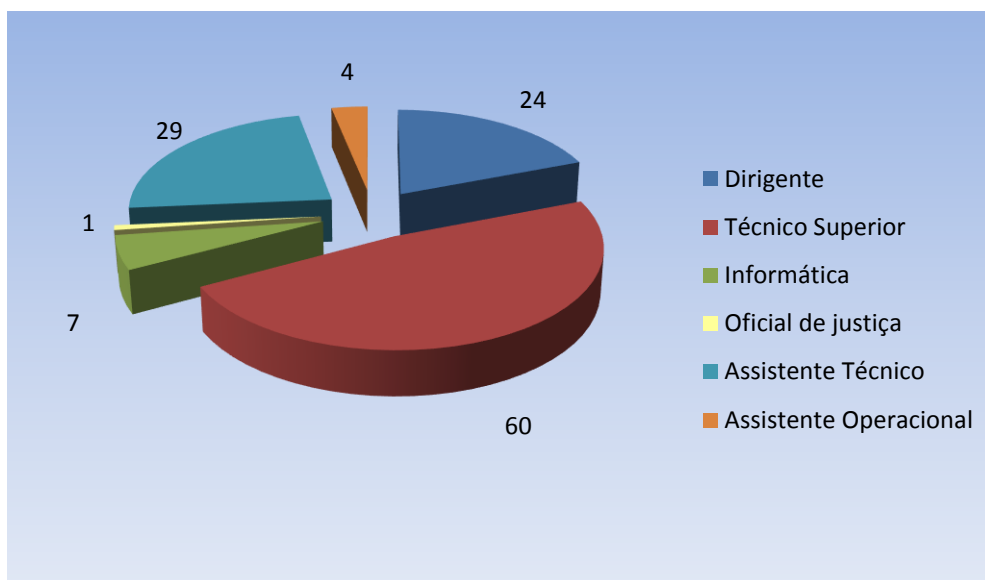
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 125 trabalhadores/as em funções, verifica-se que 80 % (100 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado, 8% (10 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Comissão de Serviço, 11.2% (14 dirigentes intermédios) foram nomeados/as em regime de substituição e 1 trabalhadora, oficial de justiça com vínculo de nomeação definitiva, encontra-se em modalidade intercarreiras na carreira técnica superior, conforme ilustra o gráfico seguinte:



4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, de acordo com o gráfico em baixo, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal Técnico Superior 48% (60 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 23.2% (29 trabalhadores/as - inclui 3 Vigilantes da Natureza).



4.3 Efetivos segundo o género

Da análise dos dados de distribuição de efetivos por género, mantém-se a tendência dos anos anteriores, cf. quadro em baixo, na medida em que continua a verificar-se uma predominância de género feminino no universo dos efetivos (87 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de Dirigentes Superiores com 6 trabalhadores de género masculino e 4 de género

feminino e do grupo de assistentes operacionais com 3 trabalhadores de género masculino e 1 trabalhadora de género feminino. Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 69.6% e de masculinização de 30.4 %.

Anos	2018	2019	2020
Mulheres	87	87	87
Homens	41	38	38
TOTAL	128	125	125

4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2020, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [55-59] anos com 34 trabalhadores/as, o que corresponde a 27.2% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; seguida do intervalo [50-54], com 33 trabalhadores/as e do intervalo [60-64], com 21 efetivos.

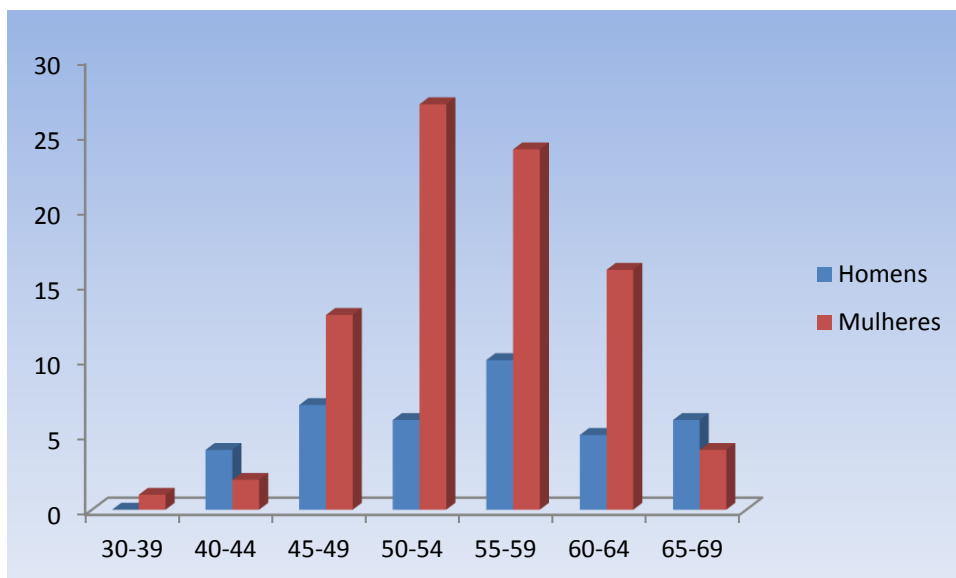
Existe apenas 1 trabalhadora com idade inferior ou igual a 39 anos e 10 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 65 anos.

O leque etário (iv) é de 33 anos e a taxa de envelhecimento (v) situa-se em cerca de 52%.

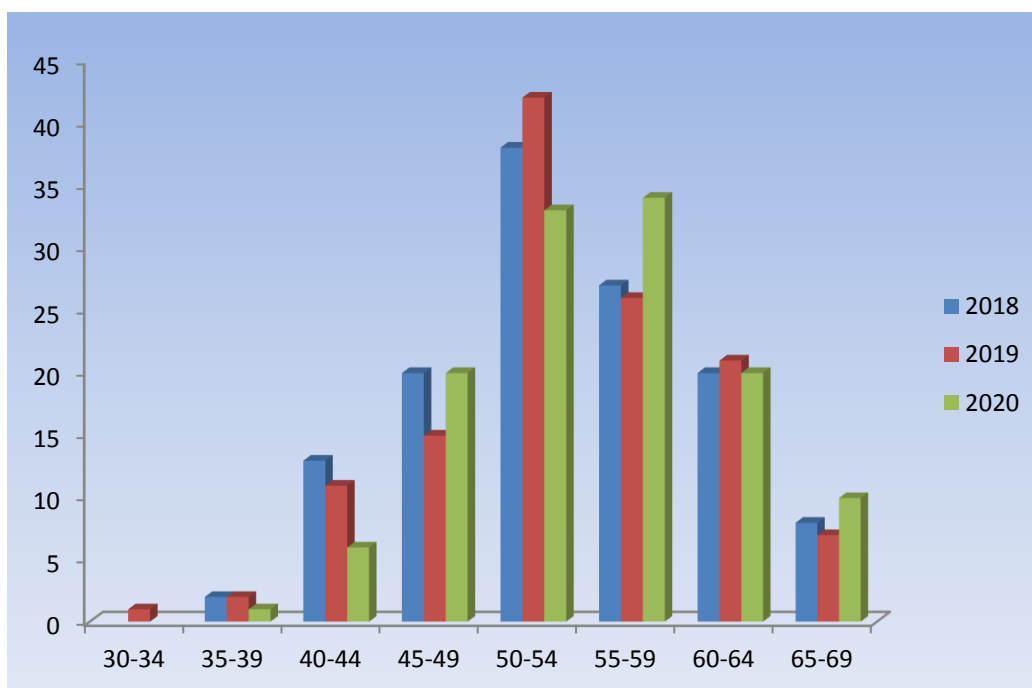
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto nos intervalos etários dos [65-69] anos (6 homens e 3 mulheres) e dos [40-44] anos, com 4 trabalhadores de género masculino e duas trabalhadoras de género feminino.

(iv) Trabalhador mais velho- trabalhador mais novo

(v) Σ Efetivos de idade igual ou superior a 55 anos/ total de efetivos



Comparando com os anos anteriores, a análise do gráfico em baixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores/as na classe modal dos intervalos entre os [55-59] anos e entre os [65-69] anos. As classes etárias até aos 44 anos mantêm a tendência de diminuição do número de trabalhadores/as.



4.5 Efetivos por antiguidade

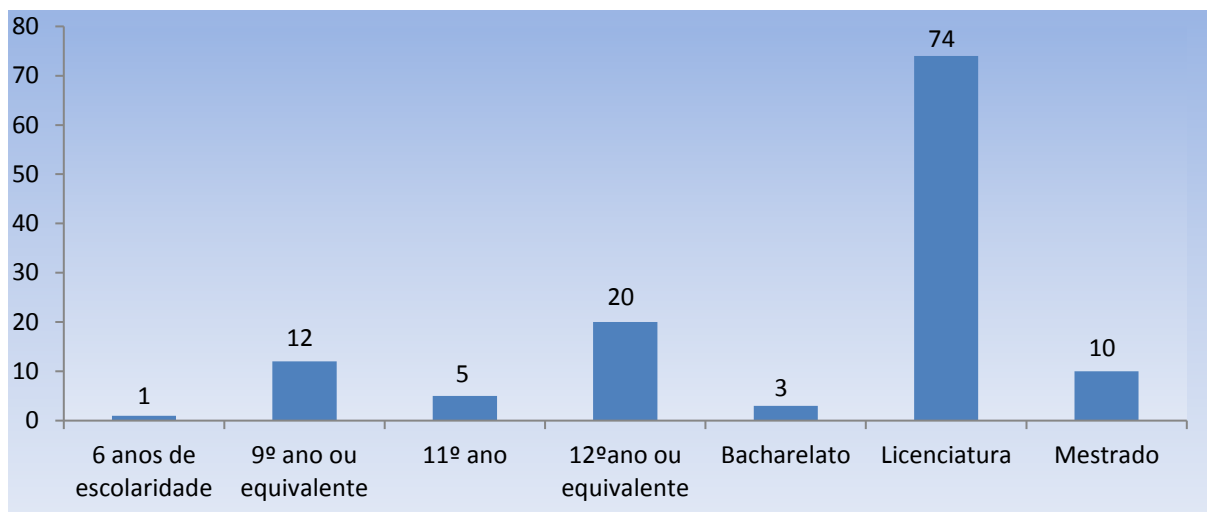
As classes de referência situam-se entre os 30 até 34 anos de antiguidade com 29 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 23.2% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 12 trabalhadores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	2		2
De 5-9 anos	4	5	9
De 10-14 anos	2	4	6
De 15-19 anos	7	8	15
De 20-24 anos	3	8	11
De 25-29 anos	3	22	25
De 30-34 anos	8	21	29
De 35-39 anos	4	12	16
40 ou mais anos	5	7	12
TOTAL	38	87	125

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, predominam os 74 trabalhadores/as que detêm uma Licenciatura (59.2%); 10 trabalhadores/as são detentores do grau académico de Mestre (8%), 3 trabalhadores/as têm o grau de bacharelato (2.4%), 20 são trabalhadores/as com o 12º ano ou equivalente (16%), 5 têm o 11º ano (4%), 12 trabalhadores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (9.6%) e com nível de escolaridade igual a 6 anos existe apenas 1 trabalhador/a (0.8%). Não existem trabalhadores/as doutorados/as, nem com menos de 4 anos de escolaridade.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto aos movimentos de pessoal assiste-se, durante o ano de 2020, a um número de saídas de trabalhadores/as idêntico ao registo de entradas.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **12** trabalhadores/as:

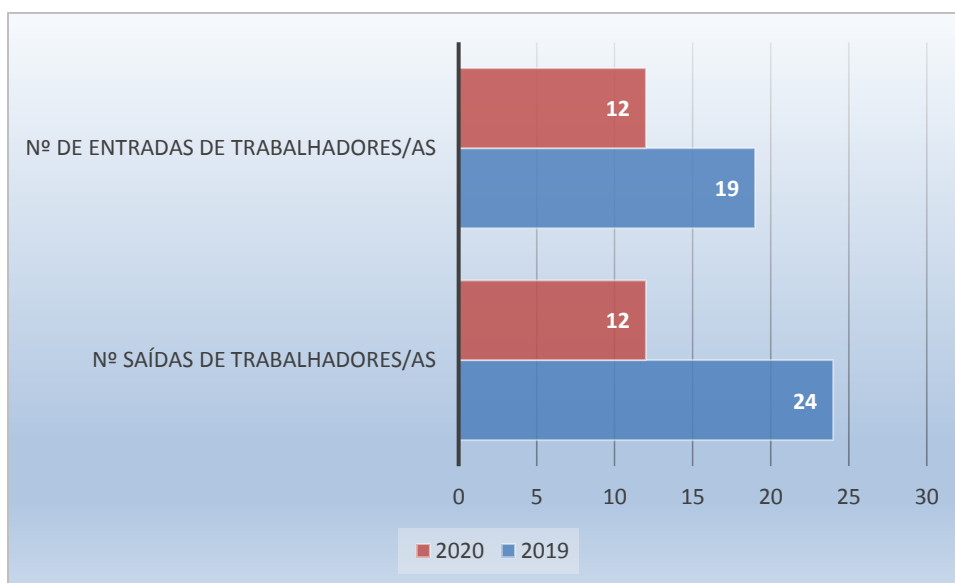
- 1 Dirigente Superior de 1º grau nomeado em comissão de serviço;
- 2 Dirigentes Superiores de 2º grau nomeados em comissão de serviço;
- 1 Dirigente Superior de 2º grau nomeado em regime de substituição
- 2 Dirigentes intermédios de 2º grau nomeados/a em regime de substituição;
- 5 Trabalhadores/as admitidos/as por mobilidade interna na categoria (Técnicos Superiores);
- 1 Assistente Operacional que regressou à CCDR LVT por ter cessado a situação de cedência de interesse público.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **12** saídas:

- 2 Dirigentes Superiores de 2º grau cessaram a comissão de serviço;
- 1 Dirigentes Superior de 2º grau cessou o regime de substituição;
- 1 Dirigente Intermédio de 1º grau saiu em comissão de serviço;

- 1 Dirigente intermédio de 2.º grau cessou o regime de substituição;
- 3 Trabalhadores/as aposentaram-se (1 Técnica superiores e 2 Assistentes técnicos)
- 2 Técnicos superiores saíram por mobilidade interna na categoria;
- 1 Técnico Superior saiu em comissão de serviço
- 1 Técnico Superior cessou a mobilidade interna na categoria.

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se uma diminuição no número de entradas e de saídas de trabalhadores/as. A diferença entre entradas e saídas resultou num maior saldo do movimento de trabalhadores do ano 2019 (-5 trabalhadores/as) em relação ao ano 2020, que não apresentou diferença.



6. ABSENTISMO

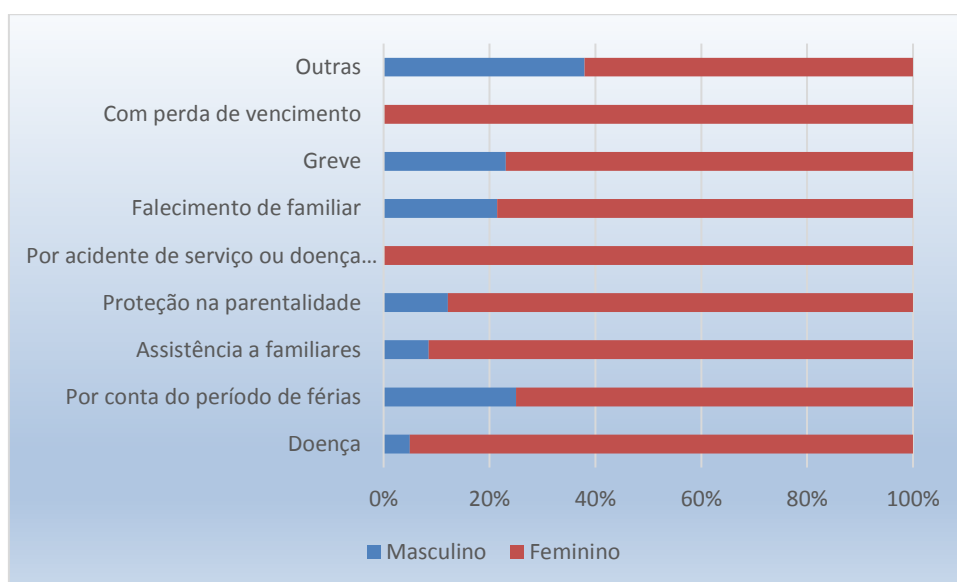
O ano de 2020, com 1670 dias de ausência ao trabalho (vi), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2019 (1723.5 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho, de acordo com o quadro seguinte, foram as situações de Doença (890 dias), segue-se o nº de faltas por Proteção na parentalidade (411 dias) e Acidente de serviço ou doença prolongada (120 dias).

(vi) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Doença	890
Por conta do período de férias	76
Assistência a familiares	47
Proteção na parentalidade	411
Por acidente de serviço ou doença profissional	120
Falecimento de familiar	42
Greve	13
Com perda de vencimento	13
Outras	58
TOTAL	1670

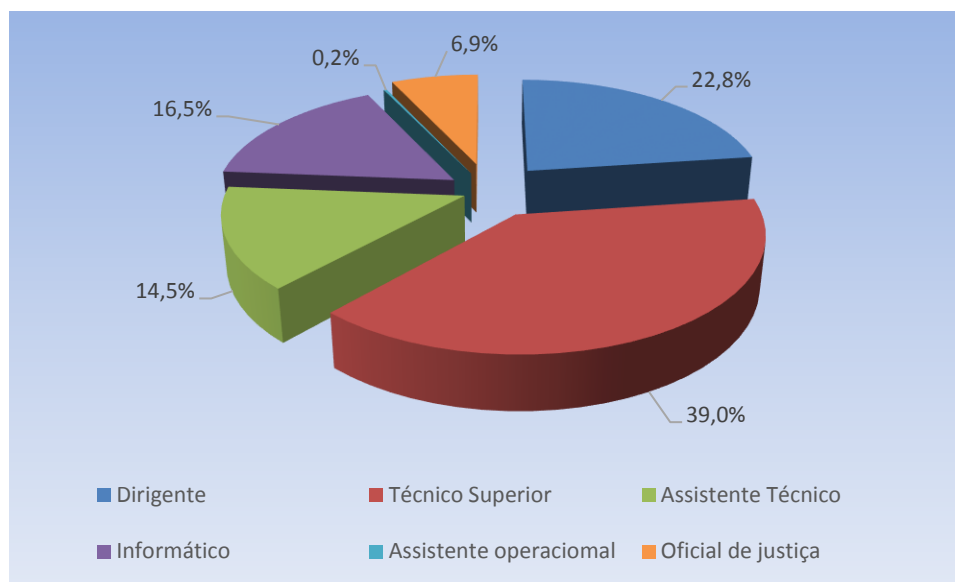
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino em relação às registadas no género masculino.



Em média, uma trabalhadora de género feminino faltou 17,4 dias/ano e um trabalhador de género masculino faltou 3,9 dias/ano. No género feminino prevalecem as ausências por Doença e no género masculino predominam as ausências por proteção na parentalidade.

O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de Técnicos Superiores com um total de 651 dias de ausência seguido do grupo de Dirigentes com um total de 381 dias de ausência. O grupo de Assistentes Operacionais registou o menor número de ausências (4 dias).

O gráfico infra reflete a percentagem de ausências de trabalho por grupo profissional.

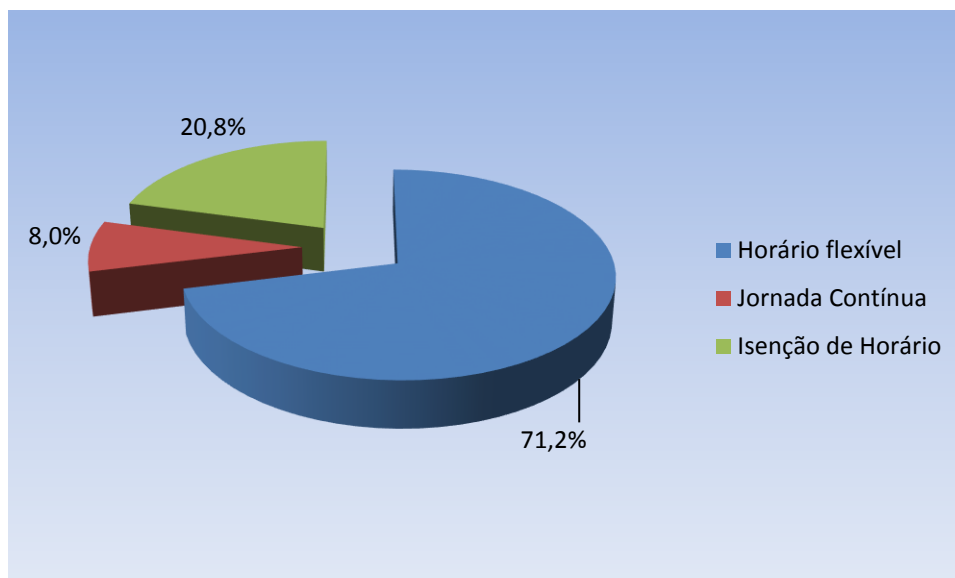


Em termos médios (vii), um/a oficial de justiça faltou 116 dias/ano; um/a Informático faltou 39.4 dias/ano, um/a Dirigente faltou 15.8 dias/ano, um/a Técnico Superior 10.8 dias/ano, um/a Assistente Técnico 8.3 dias/ano e um/a assistente Operacional 1dia/ano.

(vii) nº de faltas por carreira/categoria / nº de trabalhadores/as da carreira/categoria

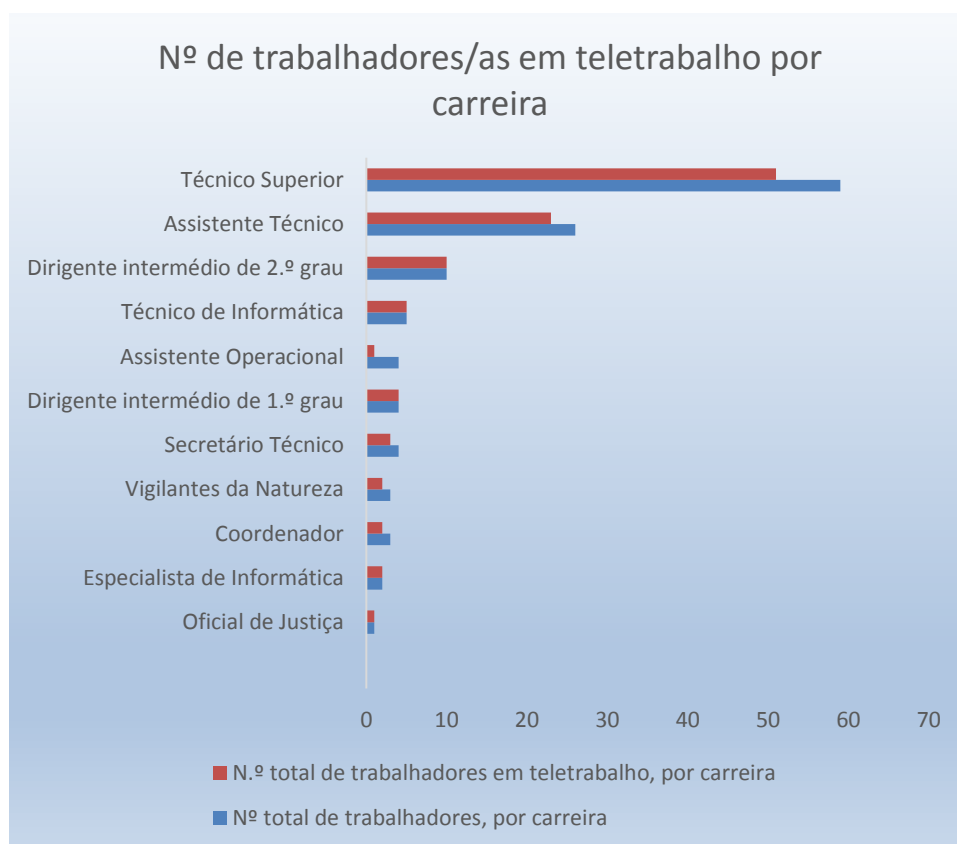
7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDR LVT conforme abaixo ilustrado, resulta a clara predominância dos/as trabalhadores/as sujeitos ao regime de horário flexível (89), seguido do pessoal com isenção de horário (24 Dirigentes e 2 técnicos superiores) e com jornada contínua (8 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos).



Não obstante as modalidades de horário atrás referidas, em virtude da pandemia COVID-19, o ano de 2020 foi marcado pelo teletrabalho enquanto regime regra de prestação de funções.

O gráfico infra demonstra que no final de 2020 (mês de novembro) 82.5% dos trabalhadores/as se encontravam a exercer respetiva atividade em teletrabalho.



8. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2020 ascende a 4.357 mil euros. Verifica-se que 75.2% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (viii) e os encargos com prestações sociais (ix), respetivamente, 2.7% e 3.2% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.29% e os outros encargos com pessoal 18.3%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 281 001,38
Suplementos Remuneratórios	120 463,77
Prestações Sociais	142 155,31
Benefícios Sociais	12 930,72
Outros Encargos com Pessoal	801 312,84
TOTAL	4 357 864,02

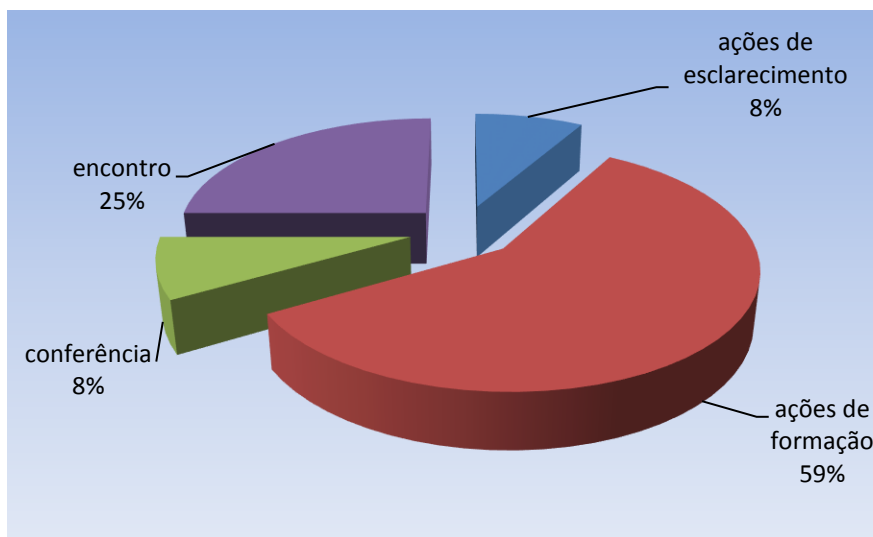
(viii) Integra o trabalho suplementar, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

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

9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CCDD LVT proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 12 modalidades de formação, das quais 8 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos Serviços, e as restantes 4 foram organizadas internamente.

Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 7 ações de formação e facultada a participação em 1 ação de esclarecimento, 1 Conferência e 3 encontros tal como se ilustra na figura que se segue

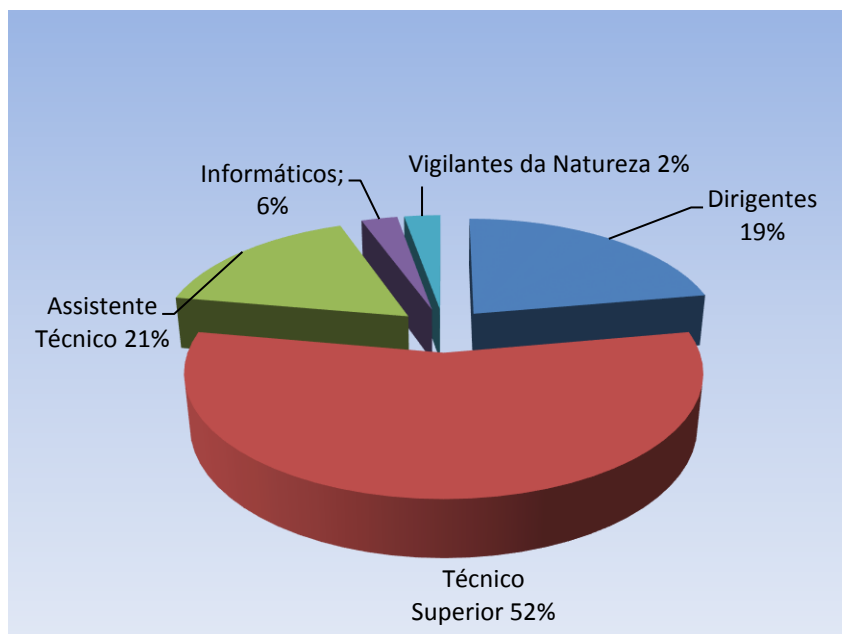


As modalidades de formação realizadas envolveram 59 participações (x) para um volume de formação de 284 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 36 trabalhadores/as/participantes (xi).

(x) São contabilizadas todas as participações dos trabalhadores/as em todas as ações de formação em que tenham participado

(xi) Cada trabalhador/a/participante é contabilizado/a apenas uma vez, independentemente do número de ações de formação em que tenha participado

No que respeita à distribuição dos participantes em ações de formação por carreira/categoria, o grupo profissional com mais participantes em ações de formação foi o grupo de Técnicos Superiores com 20 participantes, seguido do grupo de dirigentes com 8 participantes; registaram-se a participação de 6 Assistentes Técnicos, 1 trabalhador da carreira Informática e 1 Vigilante da Natureza. Não se verificou nenhuma participação da carreira de Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



No que se refere ao horário, verifica-se que todas as modalidades de formação decorreram em horário laboral.

Relativamente ao regime de formação, 5 ações de formação e 1 congresso decorreram na modalidade à distância ou e-learning, as restantes 6 ações foram presenciais.

Quanto à duração, constata-se que todas as modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas, na modalidade de formação contínua

Face ao ano anterior, verifica-se um decréscimo do número de modalidades de formação, contudo assiste-se a um aumento do nº de participações, do nº de participantes, do volume de formação e um acréscimo na despesa com formação.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2018 até 2020.

	2018	2019	2020
Nº de modalidades de formação	39	19	12
Nº de Participações	213	42	59
Nº de Participantes	103	30	36
Volume de Formação	3075	205	284
Despesa (€)	7450,00	1852,00	4883,00

10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL