

# BALANÇO SOCIAL 2021



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

24 de fevereiro de 2022

# BALANÇO SOCIAL 2021

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO .....	3
3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO .....	5
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL.....	6
4.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO.....	6
4.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/CARGO/CARREIRA .....	7
4.3 EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO.....	7
4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA .....	8
4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE .....	10
4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	10
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	11
6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS.....	12
7. ABSENTISMO .....	13
8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	15
9. ENCARGOS COM O PESSOAL .....	17
10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	17
11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL.....	20

# 1. INTRODUÇÃO

O ano de 2021, à semelhança do ano anterior, foi marcado pela pandemia COVID-19 e pela consequente declaração de sucessivos estados de emergência e de calamidade, tendo-se mantido uma gestão de recursos humanos norteadada 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 2021 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.

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 2021, 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 2021 – 132

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.º 27/2020, de 17 de junho e pela Lei n.º 37/2020, 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%
Leque etário	Trabalhador mais velho – Trabalhador mais novo	41 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efetivos} \times 100$	54.6%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	66.7%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	33.4%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	69%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	50%
Taxa de formação superior	$\frac{\text{Total de trabalhadores com Doutorado} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	70.5%
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	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	9,1%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	15.9%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	14.4%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	9.1%

## 4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 132 trabalhadores/as a 31 de Dezembro de 2021, distribuídos conforme tabela em abaixo.

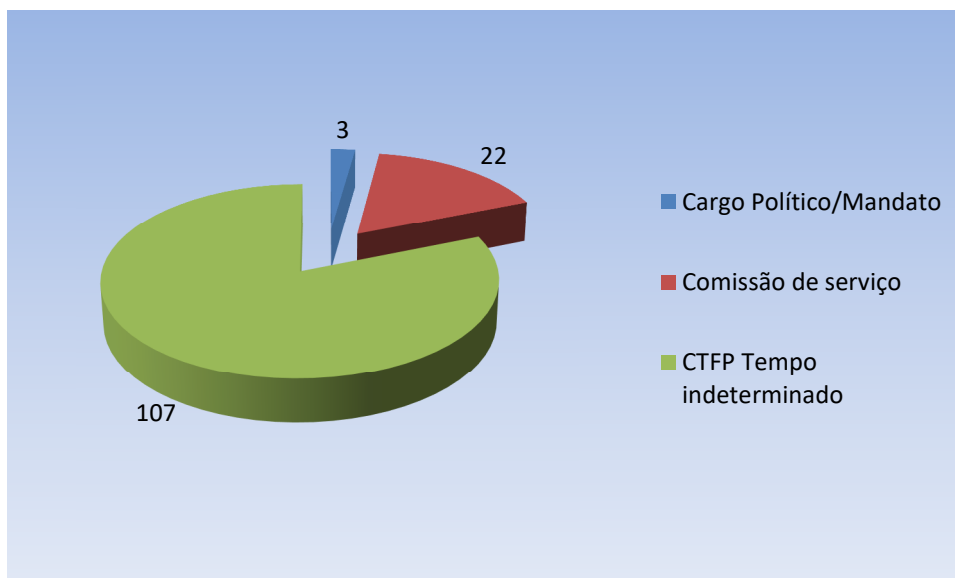
Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	10
Dirigente Intermédio	15
Técnico Superior	66
Assistente Técnico (ii)	30
Assistente Operacional	4
Informático	7
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>

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

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

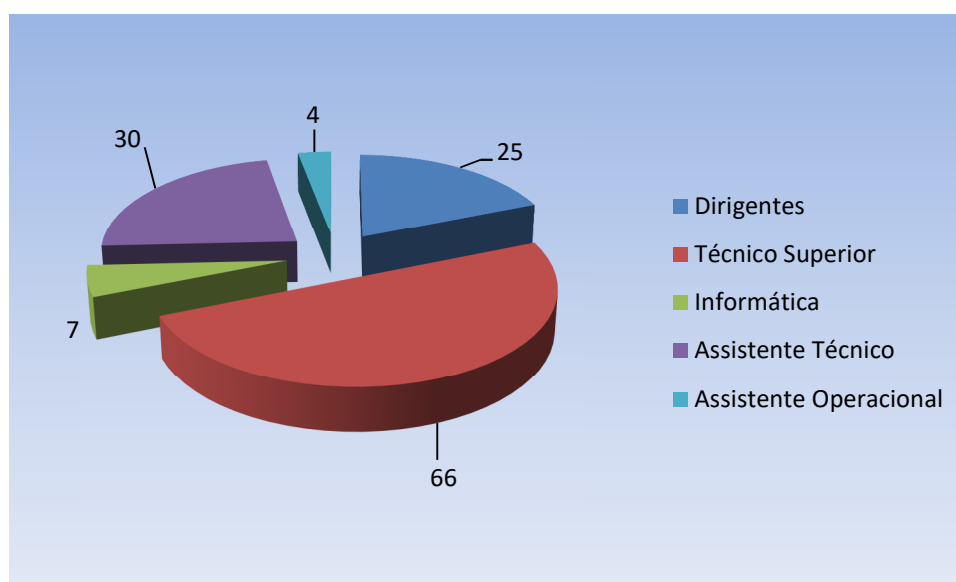
### 4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 132 trabalhadores/as em funções, verifica-se que 81.1 % (107 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado, 2.3% (3 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Mandato/Cargo Político, 16.7% foram nomeados em Comissão de serviço (22 trabalhadores/as), dos quais 15 dirigentes intermédios encontram-se em regime de substituição 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 50% (66 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 22.8% (30 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 (88 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 66.7% e de masculinização de 33.4 %.

Anos	2019	2020	2021
Mulheres	87	87	88
Homens	38	38	44
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>132</b>

#### 4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2021, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [55-59] anos com 38 trabalhadores/as, o que corresponde a 28.8% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; seguida do intervalo [50-54], com 25 trabalhadores/as e do intervalo [60-64], com 23 efetivos.

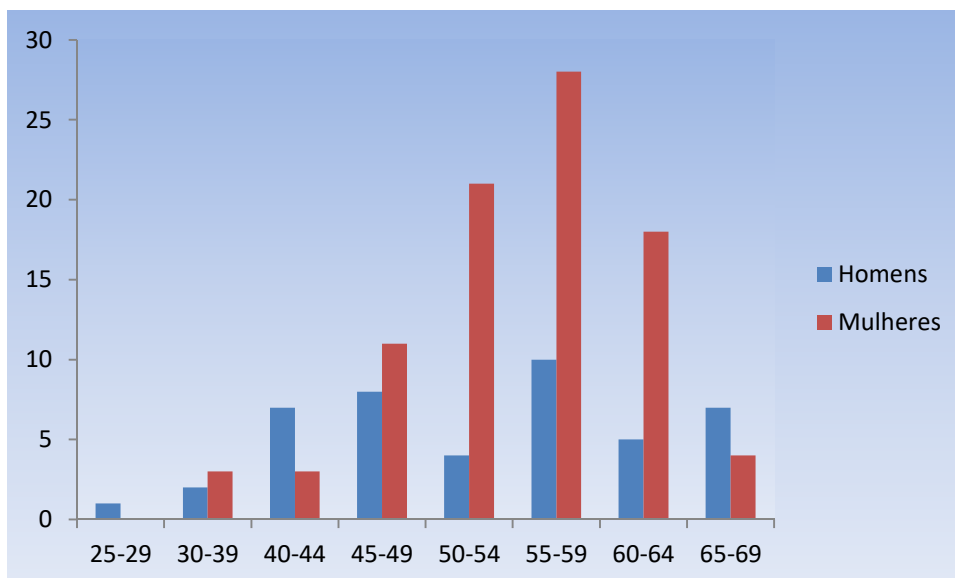
Existe apenas 1 trabalhador com idade inferior a 29 anos e 11 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 65 anos.

O leque etário <sup>(iv)</sup> é de 41 anos e a taxa de envelhecimento <sup>(v)</sup> situa-se em cerca de 54.6%.

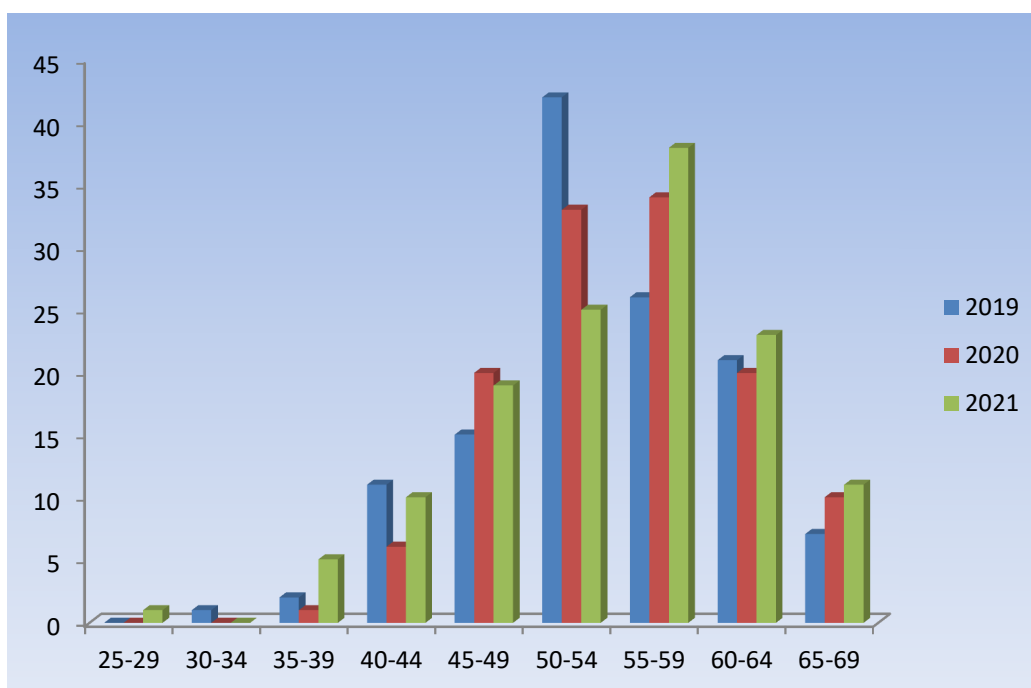
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto no intervalo etários dos [65-69] anos (7 homens e 4 mulheres) e dos [40-44] anos, com sete trabalhadores de género masculino e três trabalhadoras de género feminino.

(iv) Diferença de idades entre o trabalhador/a mais velho e o trabalhador/a mais novo

(v)  $\Sigma$ Efetivos de idade igual ou superior a 55 anos/ total de efectivos



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, entre os [60-64] e entre os [65-69] anos. Regista-se também um aumento na classe etária entre os [35-39], que decorreu do ingresso de trabalhadores/as pelo Recrutamento centralizado. As classes etárias entre os [45-49] e [50-54] anos mantêm a tendência de diminuição do número de trabalhadores/as.



#### 4.5 Efetivos por antiguidade

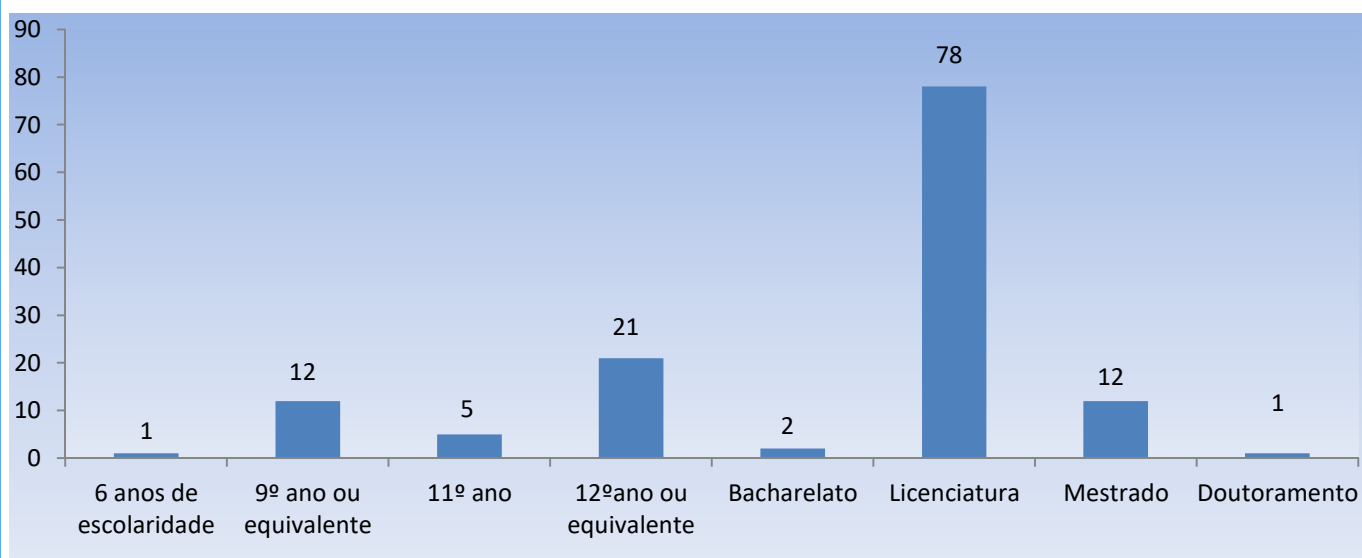
As classes de referência situam-se entre os 30 até 34 anos de antiguidade com 28 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 21.2% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 13 trabalhadores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 13 com antiguidade inferior a 5 anos.

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

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	7	6	13
De 5-9 anos	4	1	5
De 10-14 anos	3	6	9
De 15-19 anos	4	6	10
De 20-24 anos	5	6	11
De 25-29 anos	7	20	27
De 30-34 anos	7	21	28
De 35-39 anos	1	15	16
40 ou mais anos	6	7	13
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>132</b>

#### 4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, predominam os 78 trabalhadores/as que detêm uma Licenciatura (59%); 12 trabalhadores/as são detentores do grau académico de Mestre (9%), 2 trabalhadores/as têm o grau de bacharelato (1.5%), 21 são trabalhadores/as com o 12º ano ou equivalente (15.9%), 5 têm o 11º ano (3.7%), 12 trabalhadores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (9%). Existe 1 trabalhador com nível de escolaridade igual a 6 anos (0,75%) e 1 trabalhador doutorado(0.75%). Não existem trabalhadores/as com menos de 4 anos de escolaridade.



## 5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto aos movimentos de pessoal assiste-se, durante o ano de 2021, a um número de entradas de trabalhadores/as superior ao registo de saídas.

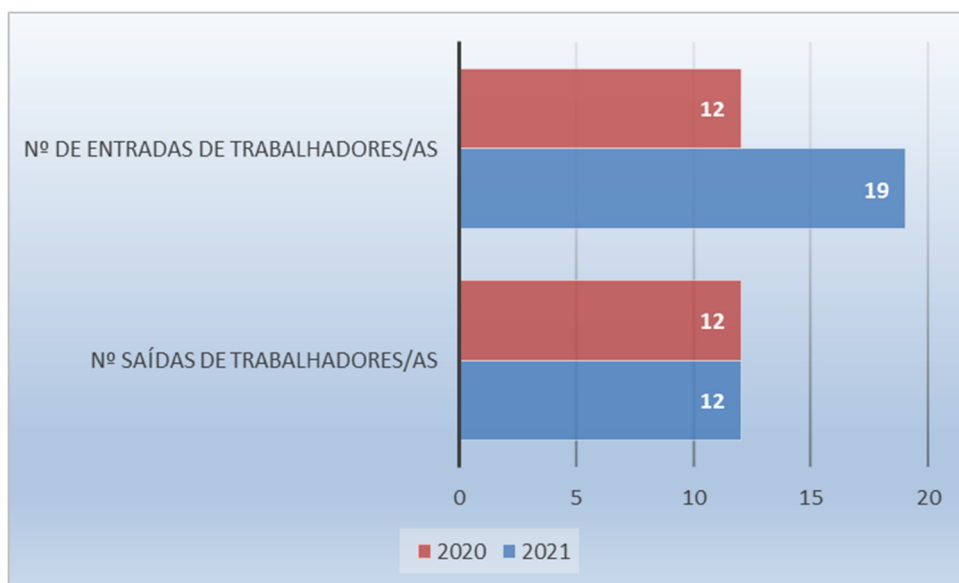
No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **19** trabalhadores/as:

- 1** Dirigente Intermédio de 1º grau nomeado em comissão de serviço;
- 10** Técnicos Superiores ingressaram através de procedimento concursal (Recrutamento Centralizado);
- 6** Trabalhadores/as admitidos/as por mobilidade interna na categoria (5 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico);
- 1** Assistente Técnico e **1** Técnico Superior regressaram à CCDR LVT por terem cessado a mobilidade.

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

- 3** Trabalhadores/as aposentaram-se (2 Técnicos superiores e 1 Assistentes técnico);
- 6** Técnicos superiores saíram por mobilidade interna na categoria;
- 1** Técnico Superior saiu por procedimento concursal;
- 1** Oficial de Justiça cessou a mobilidade intercarreiras;
- 1** Técnico Superior cessou a mobilidade interna na categoria.

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se um aumento no número de entradas de trabalhadores/as, que resultou num maior saldo do movimento de trabalhadores do ano 2021 (+7 trabalhadores/as) em relação ao ano 2020.



## 6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Durante o ano 2021, verificou-se a alteração da situação de 20 trabalhadores/as, que constituem 15.2% do universo da Organização.

A mudança com maior destaque resultou da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 156<sup>a</sup> da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Constatou-se que 18 trabalhadores/as viram o seu posicionamento remuneratório alterado (13.6%) e 2 trabalhadores consolidaram a mobilidade interna na categoria.

A análise do quadro infra permite concluir que, exceto na carreira de Assistente Operacional, verificou-se uma alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos trabalhadores/as das restantes carreiras/categorias :

Grupo/ cargo /carreira	Total de trabalhadores (1)	Total de trabalhadores com alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (2)	%trabalhadores por carreira/categoria com alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (2)/(1)
Dirigente	25	3	12,0
Técnico Superior	66	7	10,6
Informática	7	1	14,3
Assistente Técnico	30	7	23,3
Assistente Operacional	4		0,0
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>18</b>	<b>13,6</b>

## 7. ABSENTISMO

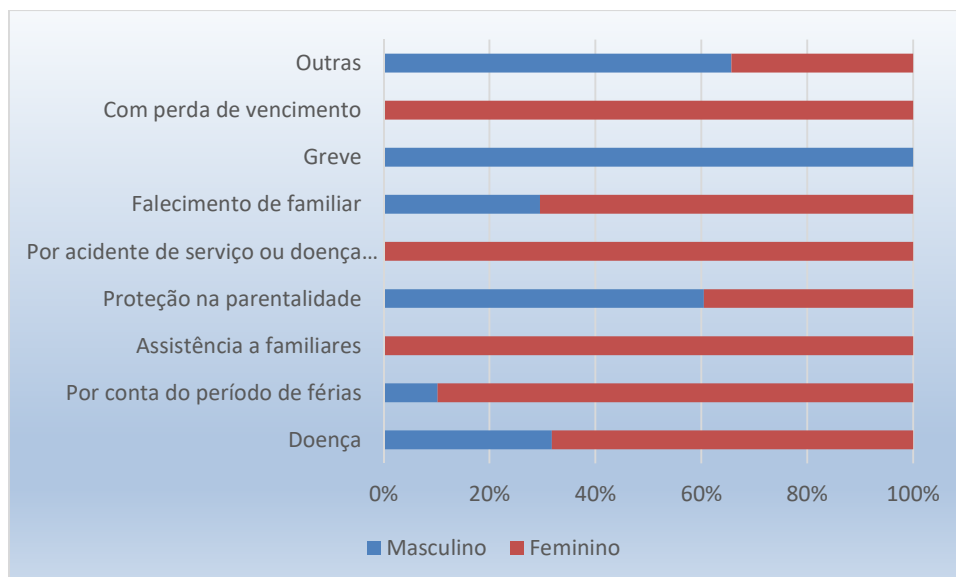
O ano de 2021, com 1370.5 dias de ausência ao trabalho (vi), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2020 (1670 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho, de acordo com o quadro seguinte, foram as situações de Doença (821 dias), segue-se o nº de faltas por Outros motivos (271 dias), onde estão incluídos: Formação, Tratamento ambulatorio, Consultas médicas e exames do próprio e de familiares, Atividade sindical, Isolamento profilático, Encerramento de estabelecimento de ensino, Eleições (mesas de voto) e Campanha eleitoral e Proteção na parentalidade (124 dias).

(vi) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Doença	821
Por conta do período de férias	24,5
Assistência a familiares	22
Proteção na parentalidade	124
Por acidente de serviço ou doença	60
Falecimento de familiar	44
Greve	3
Com perda de vencimento	1
Outras	271
<b>TOTAL</b>	<b>1370,5</b>

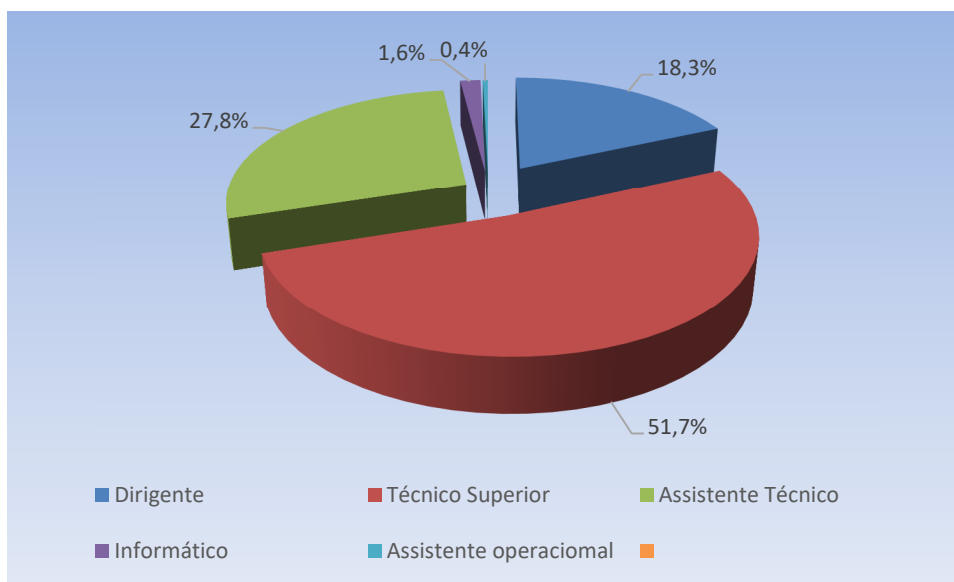
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino em relação às registadas no género masculino exceto nas ausências por Greve, Proteção na Parentalidade e Outras.



Em média, uma trabalhadora de género feminino faltou 9.5 dias/ano e um trabalhador de género masculino faltou 12.1 dias/ano. Em ambos os géneros predominam as ausências por Doença .

O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de Técnicos Superiores com um total de 709 dias de ausência seguido do grupo de Assistentes Técnicos com um total de 381.5 dias de ausência. O grupo de Assistentes Operacionais registou o menor número de ausências (5.5 dias).

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



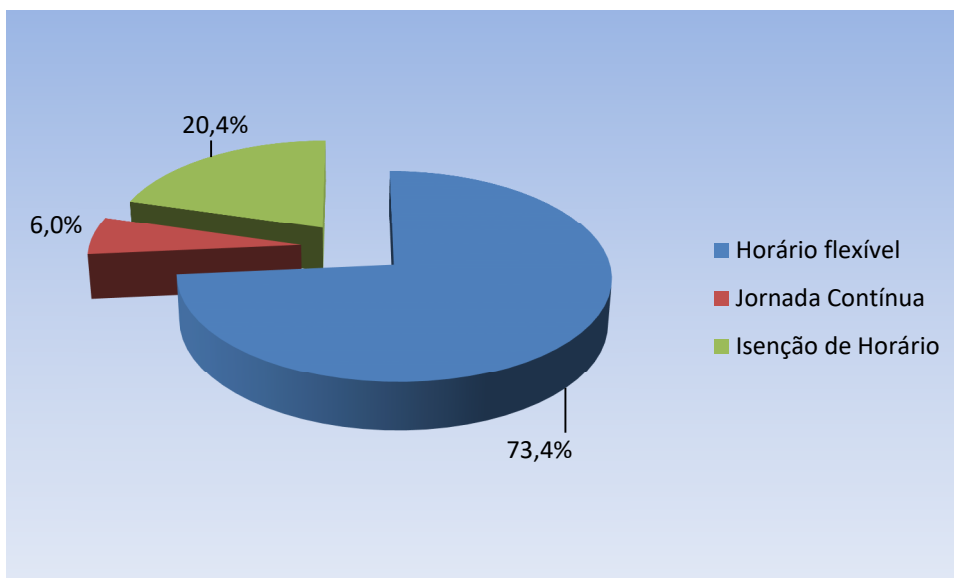
Em termos médios (vii), um/a Assistente Técnico faltou 12.7 dias/ano; um/a Técnico Superior 10.7 dias/ano; um/a Dirigente faltou 10.4 dias/ano; um/a Informático faltou 3.2 dias/ano e um/a assistente Operacional 1.3 dia/ano.

(vii)  $n^{\circ}$  de faltas por carreira/categoria /  $n^{\circ}$  de trabalhadores/as da carreira/categoria

## 8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO

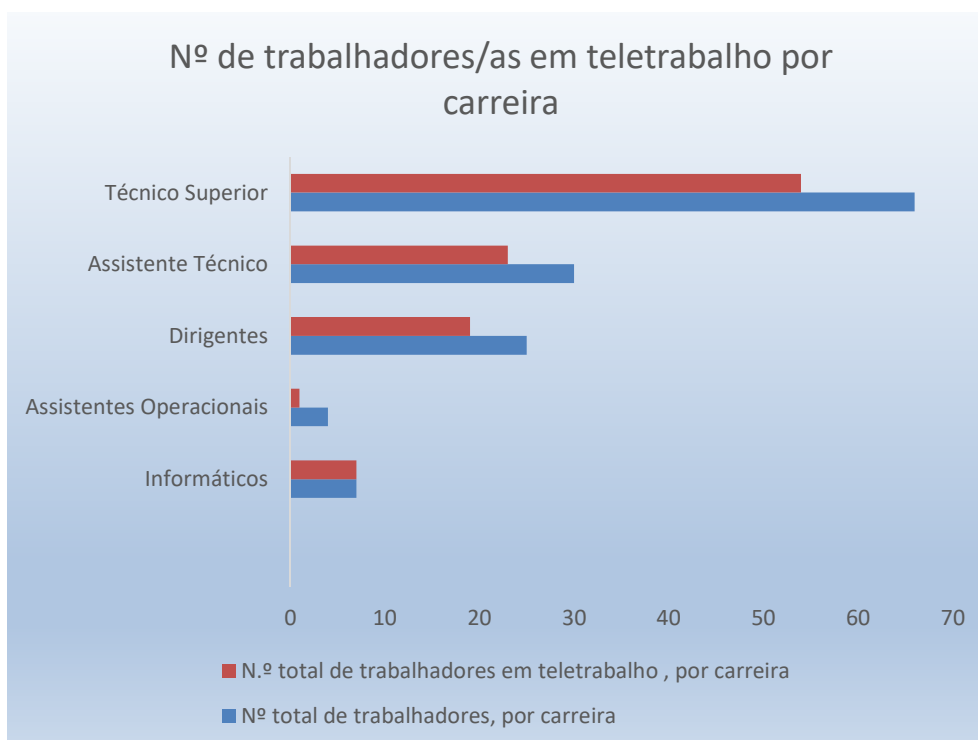
Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDR LVT conforme abaixo ilustrado, resulta a clara predominância dos/as trabalhadores/as sujeitos ao regime de horário flexível (97), seguido do pessoal com isenção de horário (25 Dirigentes e 2 técnicos superiores) e com jornada contínua (5 técnicos superiores e 3 assistentes técnicos).





Não obstante as modalidades de horário atrás referidas, em virtude da pandemia COVID-19, o ano de 2021 foi marcado pelo teletrabalho enquanto regime regra de prestação de funções.

O gráfico infra demonstra que no final de 2021, 78.7% dos trabalhadores/as encontravam –se a exercer a respectiva atividade em teletrabalho total ou parcial.



## 9. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2021 ascende a 4.494 mil euros. Verifica-se que 75% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (viii) e os encargos com prestações sociais (ix), respetivamente, 2.9% e 3.1% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.28% e os outros encargos com pessoal 18.5%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 371 333,45
Suplementos Remuneratórios	134 417,08
Prestações Sociais	141 097,75
Benefícios Sociais	12 695,76
Outros Encargos com Pessoal	835 152,26
<b>TOTAL</b>	<b>4 494 696,30</b>

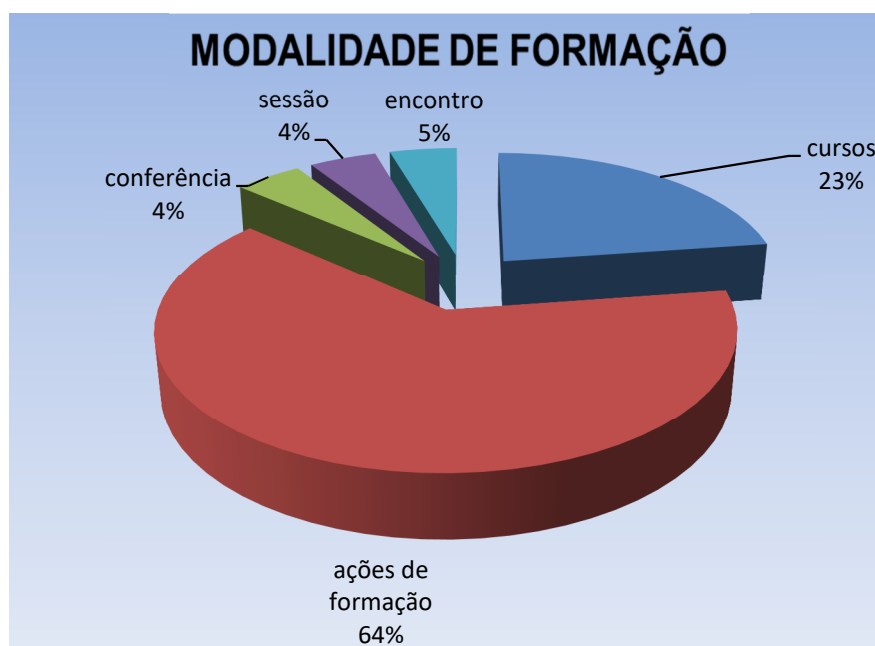
(viii) Integra o trabalho suplementar, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

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

## 10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CCDR LVT proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 22 modalidades de formação das quais 19 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos Serviços, e as restantes 3 foram organizadas internamente e integradas no Plano de Formação Interno 2021-2022.

Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 14 Ações de formação e facultada a participação em 5 Cursos, 1 Encontro, 1 Conferência e 1 Sessão, tal como se ilustra na figura que se segue.



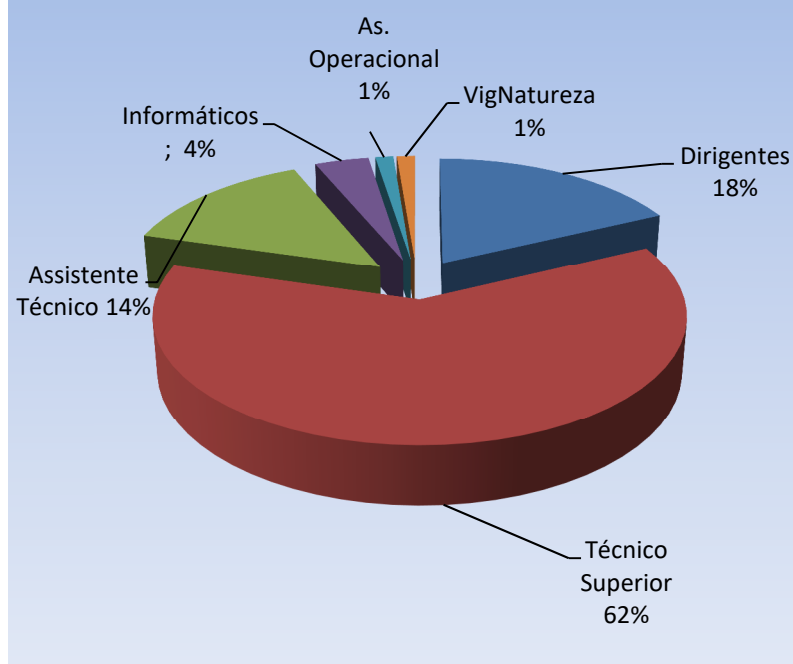
As modalidades de formação realizadas envolveram 177 participações (x) para um volume de formação de 3086.5 (nº de participações\*nº de horas), distribuídos por 78 trabalhadores/as/participantes (xi).

(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 48 participantes, seguido do grupo de dirigentes com 14 participantes; registaram-se a participação de 11 Assistentes Técnicos, 3 trabalhador da carreira Informática, 1 Vigilante da Natureza e 1 Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.

## PARTICIPANTES POR CARREIRA/CATEGORIA



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

Relativamente à tipologia de formação, 2 cursos decorreram na modalidade de Formação inicial e destinaram-se aos 10 técnicos superiores que ingressaram na CCDRLVT através do Recrutamento Centralizado, as restantes modalidades ocorreram na modalidade de Formação Contínua

Quanto à duração, constata-se que para além dos 2 cursos supra referidos, com duração de 203 horas e de um curso de Atualização para Dirigentes Intermédios da Administração Pública Central com a participação de 4 Dirigentes e com duração de 60 horas, as restantes modalidades de formação tiveram duração inferior a 30 horas.

Face ao ano anterior, verifica-se um aumento do número de modalidades de formação, do nº de participações, do nº de participantes e um conseqüente acréscimo do volume de formação. Faz-se notar que a despesa também apresenta um incremento resultante, sobretudo, dos 2 cursos, já referidos, sobre o Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior que representam 77% da Despesa de Formação do ano 2021.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2019 até 2021.

	2019	2020	2021
<b>Nº de modalidades de formação</b>	19	12	22
<b>Nº de Participações</b>	42	59	177
<b>Nº de Participantes</b>	30	36	78
<b>Volume de Formação</b> (nº horas*nº participações)	205	284	3086,5
<b>Despesa (€)</b>	1 852,00	4 883,00	26 140,00

## 11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL