

BALANÇO SOCIAL 2022



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

6 de março de 2023

BALANÇO SOCIAL 2022

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	3
3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	4
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	5
4.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	5
4.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/CARGO/CARREIRA	6
4.3 EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO	6
4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA	7
4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	8
4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL	9
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL	10
6. ABSENTISMO	11
7. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO	13
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	13
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	14
10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL	16

1. INTRODUÇÃO

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 2022.

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 2022 – 128

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, que coordena com o Ministro do Ambiente e da Ação Climática, em matérias de ambiente.

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	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	19,5%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	40 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	57,0%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	70,3%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	29,7%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	69,0%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	51,5%
Taxa de formação superior	$\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Gradação} + \text{Bacharelçato ou Curso Médio} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	73,4%
Taxa de escolaridade <= 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	1,5%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	6,2%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	15,6%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	13,2%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	16,4%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 128 trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2022, distribuídos conforme tabela em abaixo.

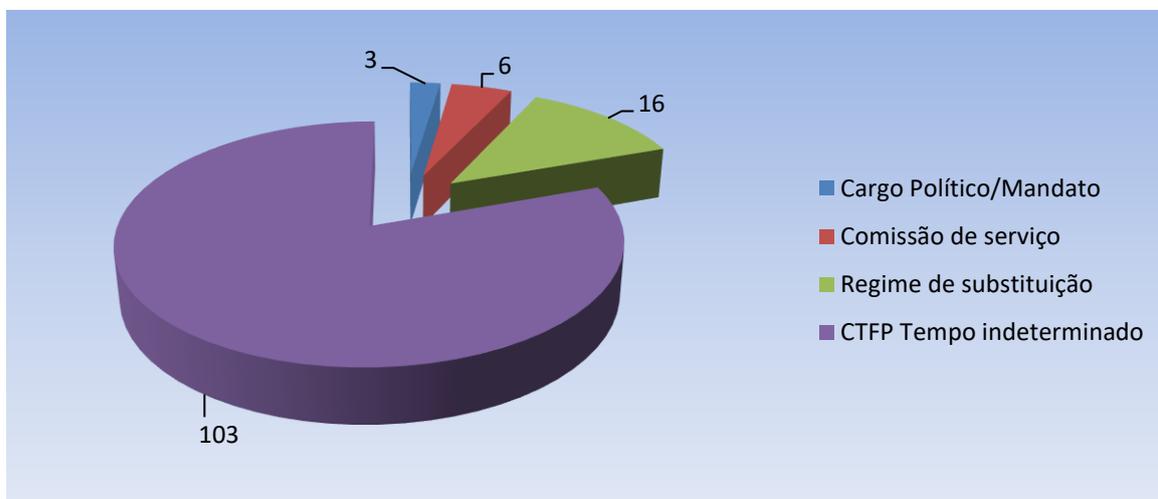
Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	9
Dirigente Intermédio	16
Técnico Superior	66
Assistente Técnico (ii)	28
Assistente Operacional	3
Informático	6
TOTAL	128

(i) inclui 4 secretários técnicos, 1 coordenador do OADR e 1 vogal não executivo do PORLisboa 2020

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

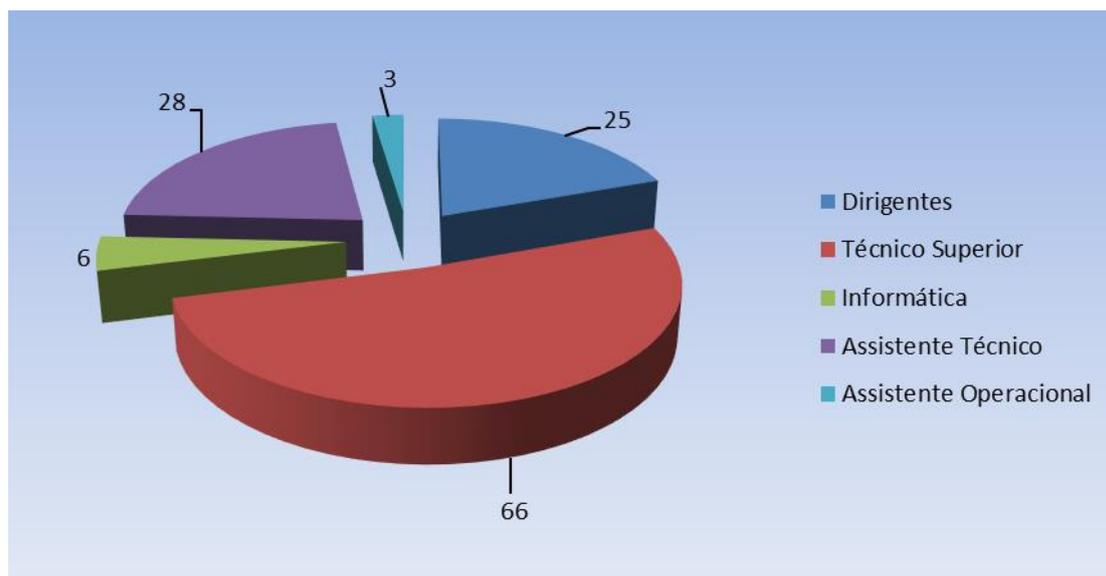
4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 128 trabalhadores/as em funções: verifica-se que 80.47 % (103 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado; 2.34% (3 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Mandato/Cargo Político; 4.69% encontram-se em comissão de serviço (6 trabalhadores/as) e 12.50 % em regime de substituição (16 dirigentes intermédios), 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 51.5% (66 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 21.8% (28 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 (90 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de Dirigentes Superiores com 5 trabalhadores de género masculino e 4 de género feminino, e do grupo de assistentes operacionais com 2 trabalhadores de género masculino e 1 trabalhadora de género feminino. Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 70.3% e de masculinização de 29.7%.

Anos	2020	2021	2022
Mulheres	87	88	90
Homens	38	44	38
TOTAL	125	132	128

4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2022, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [55-59] anos com 40 trabalhadores/as, o que corresponde a 31.2% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; seguida do intervalo [60-64], com 25 trabalhadores/as e do intervalo [50-54], com 22 efetivos.

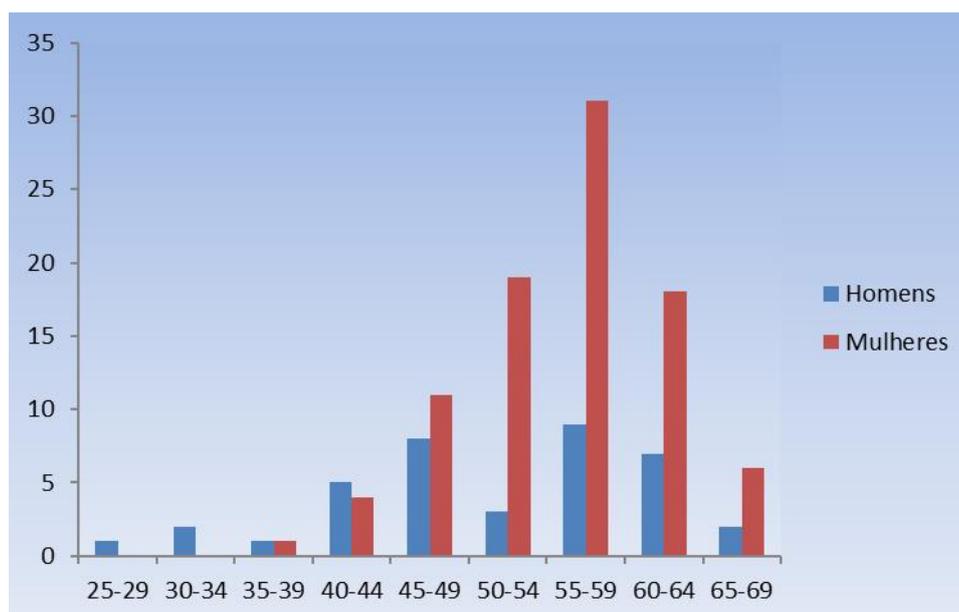
Existe apenas 1 trabalhador com idade inferior a 29 anos e 8 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 65 anos.

O leque etário (iii) é de 40 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 57%.

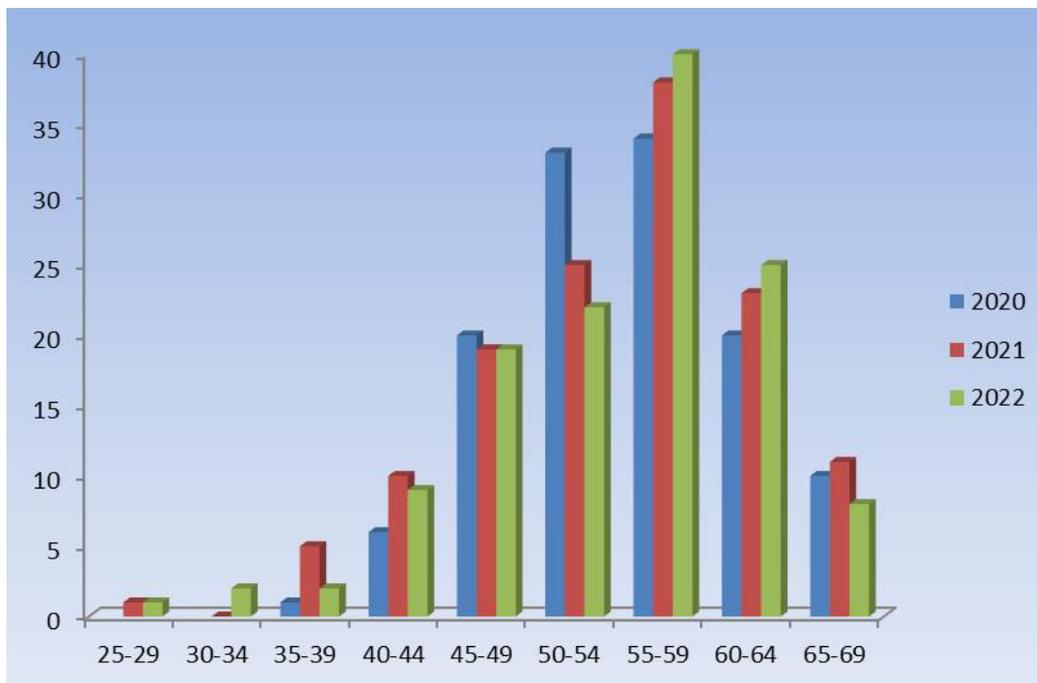
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto: no intervalo etários dos [40-44] anos (5 homens e 4 mulheres); no intervalo abaixo dos 35 anos com 3 trabalhadores de género masculino e dos [35-39] anos com um trabalhador de género masculino e uma de género feminino.

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

(iv) \sum 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 nas classes modais dos intervalos entre os [55-59] anos e entre os [60-64] anos. A classe etária entre os [45-49] anos mantém o número de trabalhadores/as do ano anterior e a classe [50-54] anos segue a tendência de diminuição do número de trabalhadores/as.



4.5 Efetivos por antiguidade

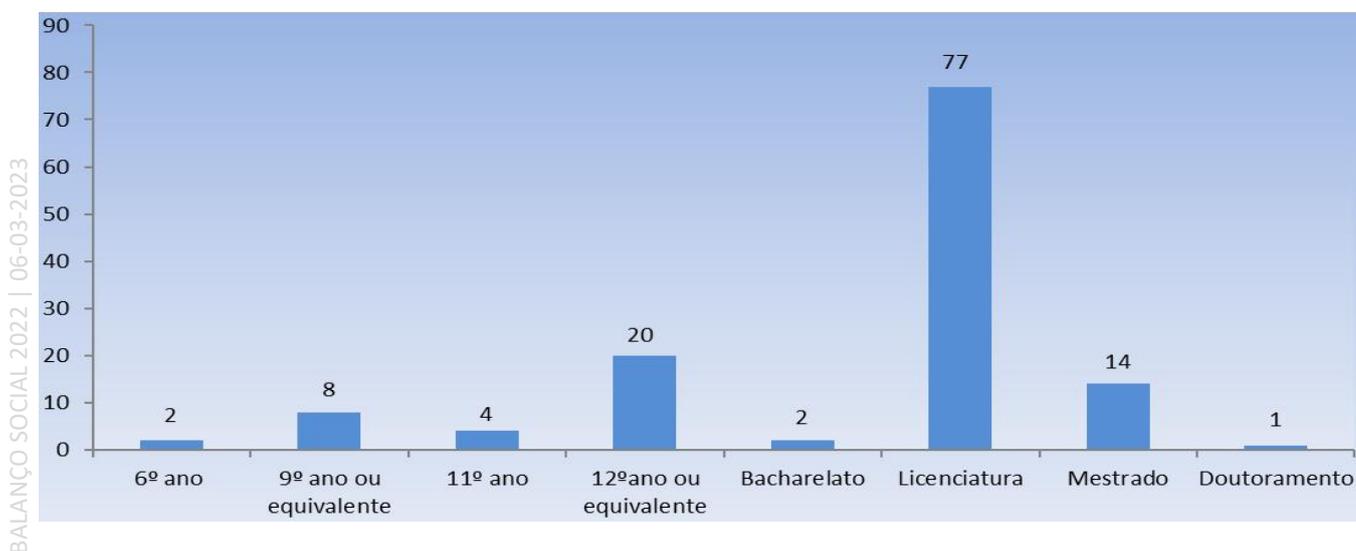
As classes de referência situam-se entre os 30 até 34 anos de antiguidade com 29 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 22.6% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 12 trabalhadores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 12 com antiguidade inferior a 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	9	3	12
De 5-9 anos	2	1	3
De 10-14 anos	3	7	10
De 15-19 anos	0	5	5
De 20-24 anos	6	8	14
De 25-29 anos	7	19	26
De 30-34 anos	6	23	29
De 35-39 anos	3	14	17
40 ou mais anos	2	10	12
TOTAL	38	90	128

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, predominam os 77 trabalhadores/as que detêm uma Licenciatura (60%); 14 trabalhadores/as são detentores do grau acadêmico de Mestre (10.9%), 2 trabalhadores/as têm o grau de bacharelato (1.5%), 20 são trabalhadores/as com o 12º ano ou equivalente (15.6%), 4 têm o 11º ano (3.1%), 8 trabalhadores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (6.2%). Existe 1 trabalhador com o grau acadêmico de Doutorado e 2 trabalhadores com 6 anos de escolaridade. Não existem trabalhadores/as com menos de 6 anos de escolaridade.



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto aos movimentos de pessoal, assiste-se, durante o ano de 2022, a um número de saídas de trabalhadores/as superior ao registo de entradas.

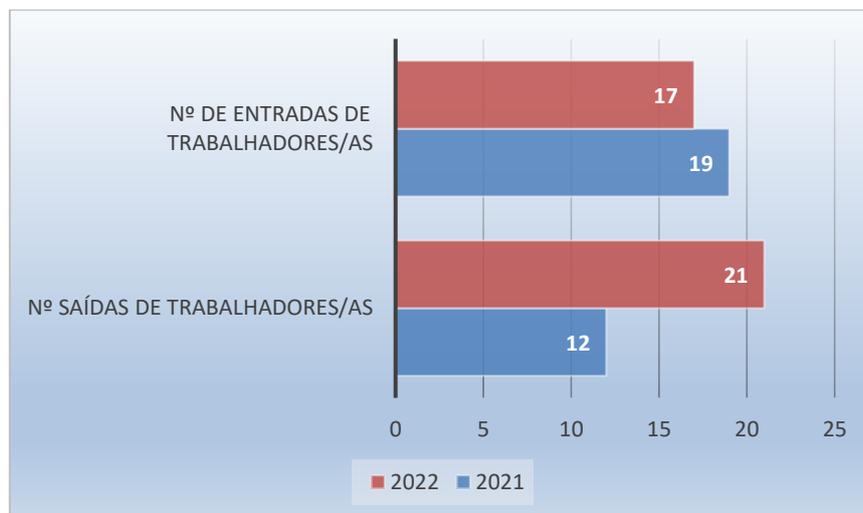
No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **17** trabalhadores/as:

- 2 Dirigentes Intermédios de 2º grau nomeados em regime de substituição;
- 4 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico ingressaram através de procedimento concursal;
- 7 Trabalhadores/as **admitidos/as** por mobilidade interna na categoria (5 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional);
- 1 Técnico Superior regressou à CCDR LVT por ter terminado a comissão de serviço;
- 1 Técnico Superior regressou à CCDR LVT por ter cessado a mobilidade;
- 1 Técnico Superior regressou à CCDR LVT por ter denunciado o contrato.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **21** saídas:

- 5 Trabalhadores/as aposentaram-se (1 Vogal não executivo, 3 Assistentes Técnicos, 1 Assistente Operacional);
- 5 Trabalhadores saíram por mobilidade interna na categoria (4 Técnicos Superiores e 1 Técnico Informática)
- 3 Trabalhadores saíram por procedimento concursal (2 Técnicos Superiores e 1 Assistente Operacional);
- 3 Técnicos Superiores cessaram a mobilidade;
- 2 Dirigentes intermédios de 2º grau cessaram a comissão de serviço;
- 1 Assistente Técnico saiu por denúncia do contrato;
- 2 Técnicos Superiores saíram em Comissão de Serviço.

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se um aumento no número de saídas de trabalhadores/as e uma diminuição no número entradas, que resultou num saldo negativo do movimento de trabalhadores do ano 2022 (-4 trabalhadores/as) em relação ao ano 2021.



6. ABSENTISMO

O ano de 2022, com 727 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2021 (1370.5 dias de ausência).

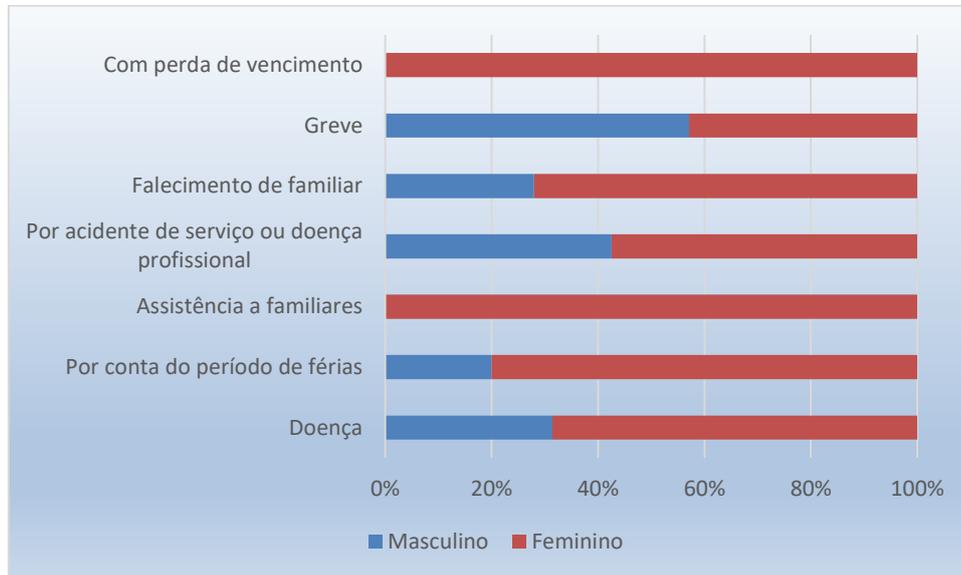
O teletrabalho, autorizado nas situações legalmente tipificadas, contribuiu para a diminuição do absentismo, dando cumprimento ao disposto no artigo 22º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho, que aprova o Orçamento de Estado para 2022.

As principais causas de ausência ao trabalho, de acordo com o quadro seguinte, foram as situações de Doença (455 dias), segue-se o nº de faltas por acidente de serviço ou doença profissional (101 dias).

(v) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Doença	455
Por conta do período de férias	60
Assistência a familiares	50
Por acidente de serviço ou doença profissional	101
Falecimento de familiar	50
Greve	7
Com perda de vencimento	4
TOTAL	727

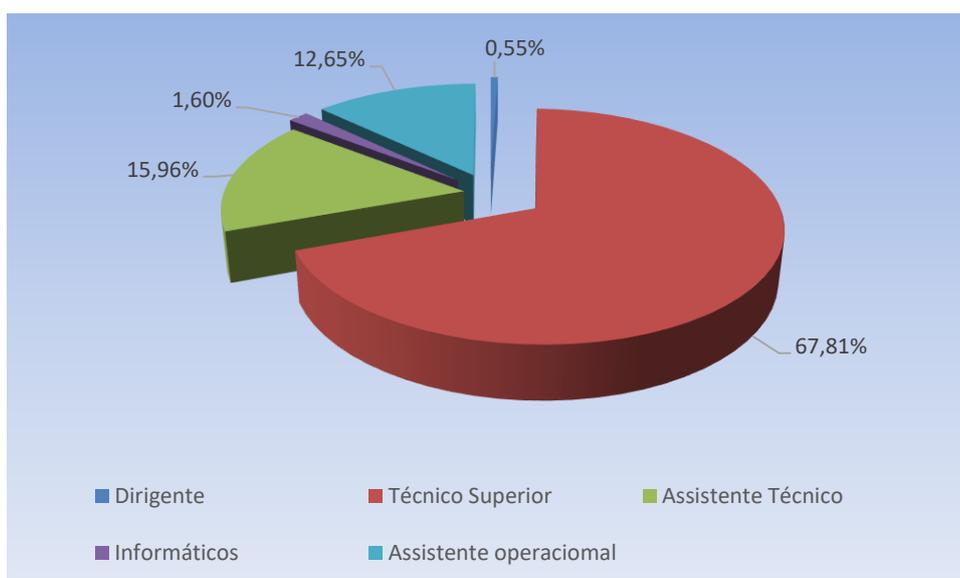
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino em relação às registadas no género masculino exceto nas ausências por Greve.



Em média, uma trabalhadora de género feminino faltou 5.67 dias/ano e um trabalhador de género masculino faltou 5.68 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 493 dias de ausência seguido do grupo de Assistentes Técnicos com um total de 116 dias de ausência.

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

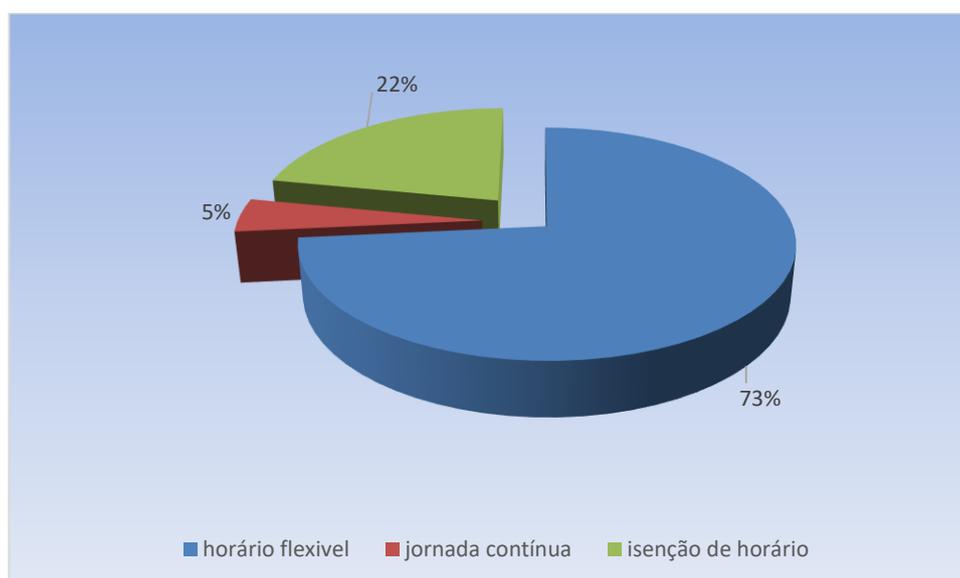


Em termos médios (vi), um/a Assistente Operacional faltou 30.66 dias/ano; um/a Assistente Técnico faltou 4.14 dias/ano; um/a Técnico Superior 7.46 dias/ano um/a Informático faltou 1.12 dias/ano e um/a um/a Dirigente faltou 0.76 dias/ano;

(vi) 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 (94), seguido do pessoal com isenção de horário (25 Dirigentes, 2 técnicos superiores e 1 Assistente Operacional) e com jornada contínua (4 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos).



8. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2022 ascende a 4.629 818,44 euros. Verifica-se que 74.8% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 3.12% e 3.17% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.26% e os outros encargos com pessoal 18.5%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 465 383,29
Suplementos Remuneratórios	144 512,22
Prestações Sociais	146 853,70
Benefícios Sociais	12 036,24
Outros Encargos com Pessoal	861 032,99
TOTAL	4 629 818,44

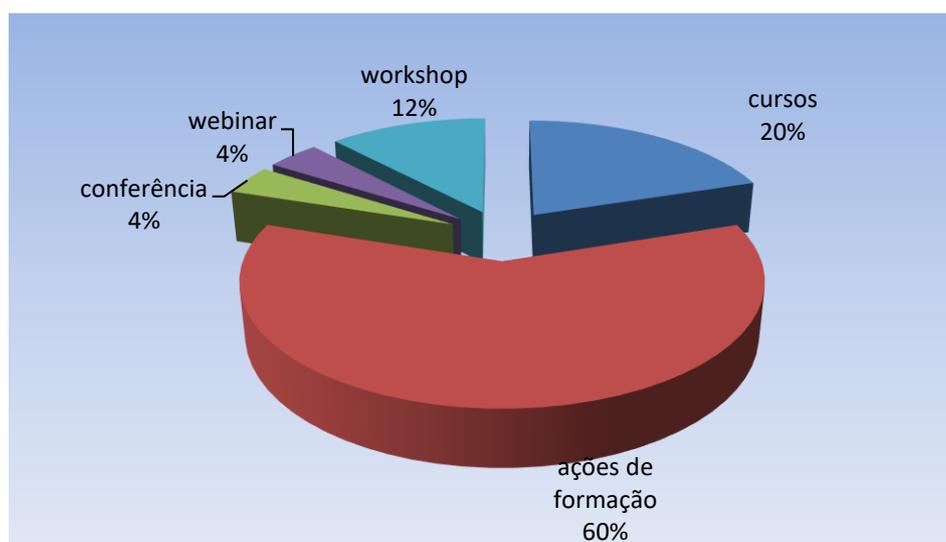
(vii) Integra o trabalho suplementar, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

(viii) 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

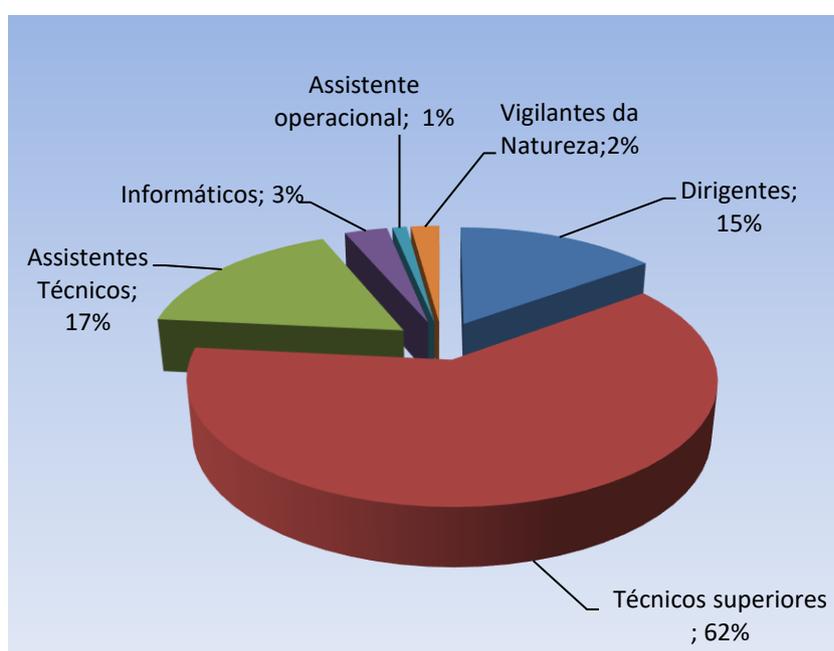
A CCDR LVT proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 26 modalidades de formação das quais 21 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos Serviços, e as restantes 5 foram organizadas internamente, sendo 4 integradas no Plano de Formação Interna 2021-2022.

Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 15 Ações de formação e facultada a participação em 6 Cursos, 1 Webinar, 1 Conferência e 3 Workshop, tal como se ilustra na figura que se segue.



As modalidades de formação realizadas envolveram 201 participações (ix) para um volume de formação de 791 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 94 trabalhadores/as/participantes(x).

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 58 participantes, seguido do grupo de dirigentes com 14 participantes; registaram-se a participação de 16 Assistentes Técnicos, 3 trabalhadores da carreira Informática, 2 Vigilantes da Natureza e 1 Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



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

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

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

Relativamente ao regime de formação, 1 curso decorreu em regime presencial, 1 ação de formação em regime misto e as restantes modalidades de formação decorreram na modalidade à distância ou e-learning.

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

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2020 até 2022.

	2020	2021	2022
Nº de modalidades de formação	12	22	26
Nº de Participações	59	177	201
Nº de Participantes	36	78	94
Volume de Formação (nº horas*nº participações)	284	3086,5	791
Despesa (€)	4 883,00	26 140,00	1 867,00

10. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL