

# BALANÇO SOCIAL 2023



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

27 de março de 2024

# BALANÇO SOCIAL 2023

---

## 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 .....	8
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 .....	16
10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	16
11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL .....	19

# 1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P (CCDR LVT I.P.) 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/as 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 I.P. em 2023.

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, I.P. 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, I.P. (CCDR LVT, I.P.)

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:** 517 622 610

4. **Missão do Organismo:** A CCDR LVT, I. P., tem por missão definir e executar a respetiva estratégia de desenvolvimento regional; integrar e articular territorialmente políticas públicas indispensáveis à execução das políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, saúde, ordenamento do território, conservação da natureza, e agricultura e pescas; assegurar o planeamento e a gestão da política de coesão no âmbito dos programas regionais, e dos programas de cooperação territorial europeia, enquadrados nos ciclos de programação das políticas da União Europeia, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural dos territórios que constituem a respetiva circunscrição; apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

5. **Número de Pessoas ao Serviço:** Em 31 de Dezembro de 2023 – 135

6. **Natureza Jurídica:** A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. (CCDR LVT, I.P.) é um instituto público de regime especial integrado na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotado de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, estando sujeita à superintendência e à tutela

do membro do Governo indicado na respetiva lei de organização e funcionamento.

#### **7. Diplomas Orgânicos:**

O modelo organizacional da CCDR LVT, I.P. foi definido pelos Diplomas:

- ✓ Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio

Procede à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional em institutos públicos;

- ✓ Decreto-Lei n.º 114/2023, de 4 de dezembro

Procede à alteração das comissões de coordenação e desenvolvimento regional em institutos públicos;

- ✓ Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro

Aprova os Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.;

- ✓ Deliberação n.º 133/2024, Série II de 2024-01-26

Criação de unidades flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., e definição de competências.

### 3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	17,7%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	39 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	58,5
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	71,9%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	28,1%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	72,5%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	54,8%
Taxa de formação superior	$\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Gradação} + \text{Bacharelçato ou Curso Médio} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	75,5%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	5,9%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	15,5%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	13,5%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	8,1%

## 4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 135 trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2023, distribuídos conforme tabela em abaixo.

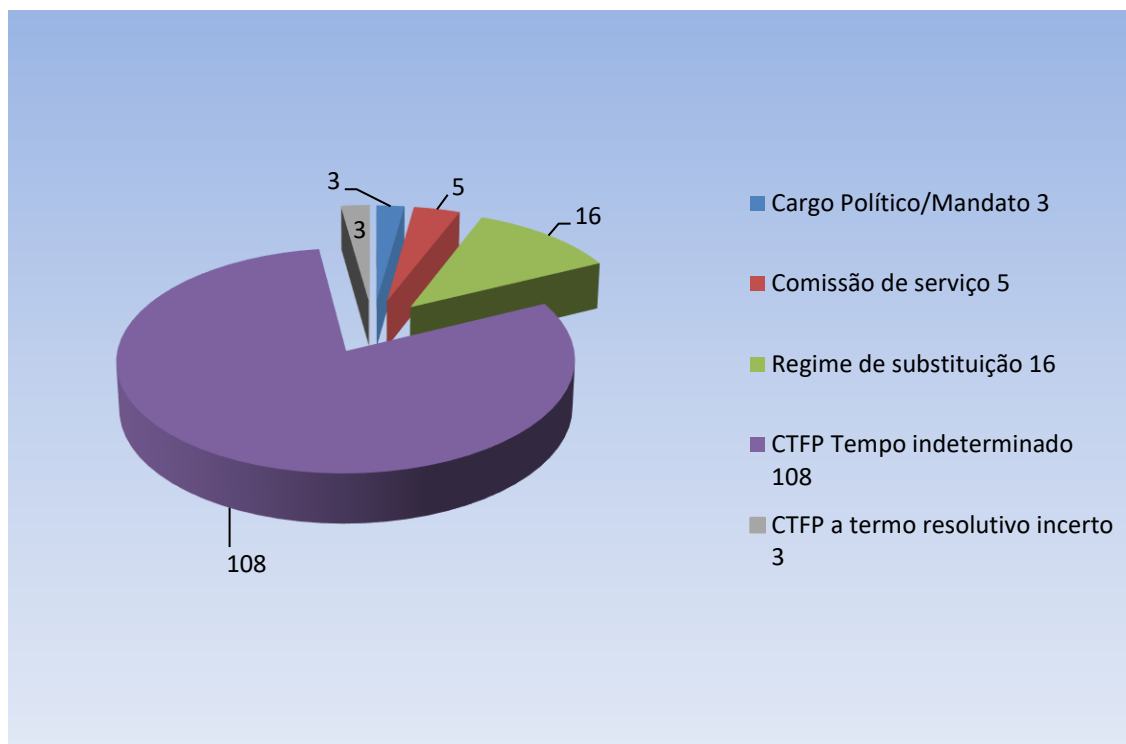
Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	8
Dirigente Intermédio	16
Técnico Superior	74
Assistente Técnico (ii)	26
Assistente Operacional	3
Informático	8
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

(i) inclui 4 secretários técnicos, 1 vogal executivo do PORLisboa 2030

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

### 4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

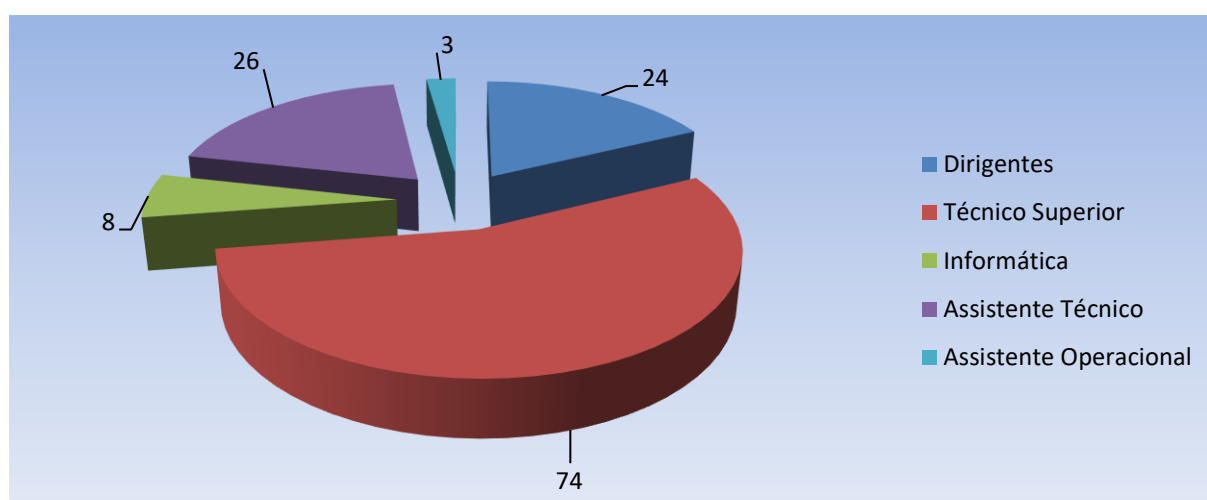
Dos 135 trabalhadores/as em funções: verifica-se que 80% (108 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado; 2.2% (3 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Mandato/Cargo Político; 15.5% encontram-se em comissão de serviço (21 trabalhadores/as) e destes, 16 dirigentes intermédios encontram-se em regime de substituição (11.1). Integram a equipa do Centro Qualifica AP da CCDR LVT, 3 técnicas superiores com contrato de trabalho a termo resolutivo incerto. A distribuição de efetivos por modalidade de vinculação é ilustrada no gráfico seguinte:



Durante o ano de 2023, a CCDR LVT, I.P. celebrou contratos com 10 prestadores de serviços.

#### 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 54.8% (74 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 19.2% (26 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 (97 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de assistentes operacionais, com 2 trabalhadores/as de género masculino e 1 trabalhadora de género feminino. Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 71.9% e de masculinização de 28.1%.

Anos	2021	2022	2023
Mulheres	88	90	97
Homens	44	38	38
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>128</b>	<b>135</b>

### 4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2023, 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% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; seguida do intervalo [60-64], com 25 trabalhadores/as e do intervalo [50-54], com 23 efetivos.

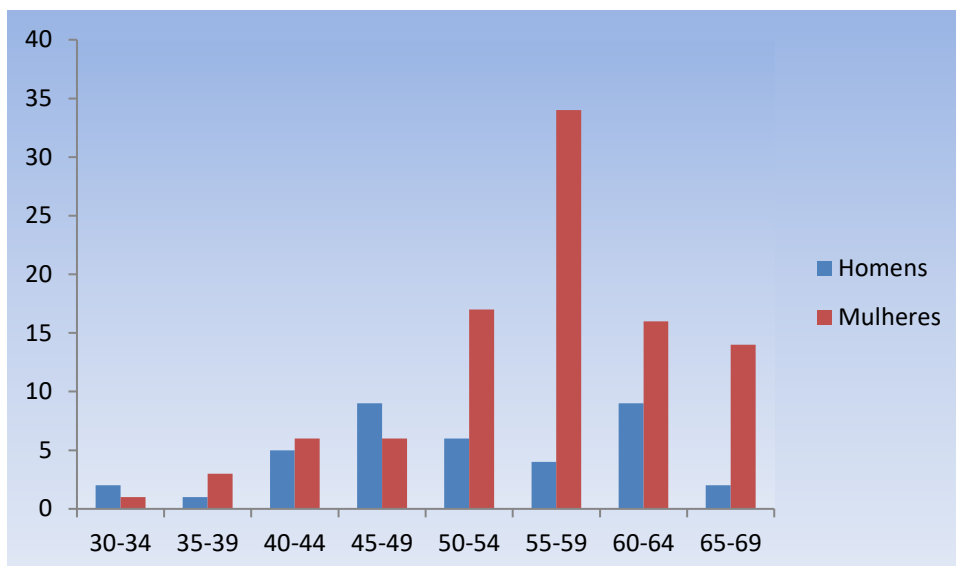
Existem 3 trabalhadores/as com idade compreendida no intervalo [30-34] e 16 trabalhadores/as com idade no intervalo etário [65-69]

O leque etário (iii) é de 39 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 58.5%.

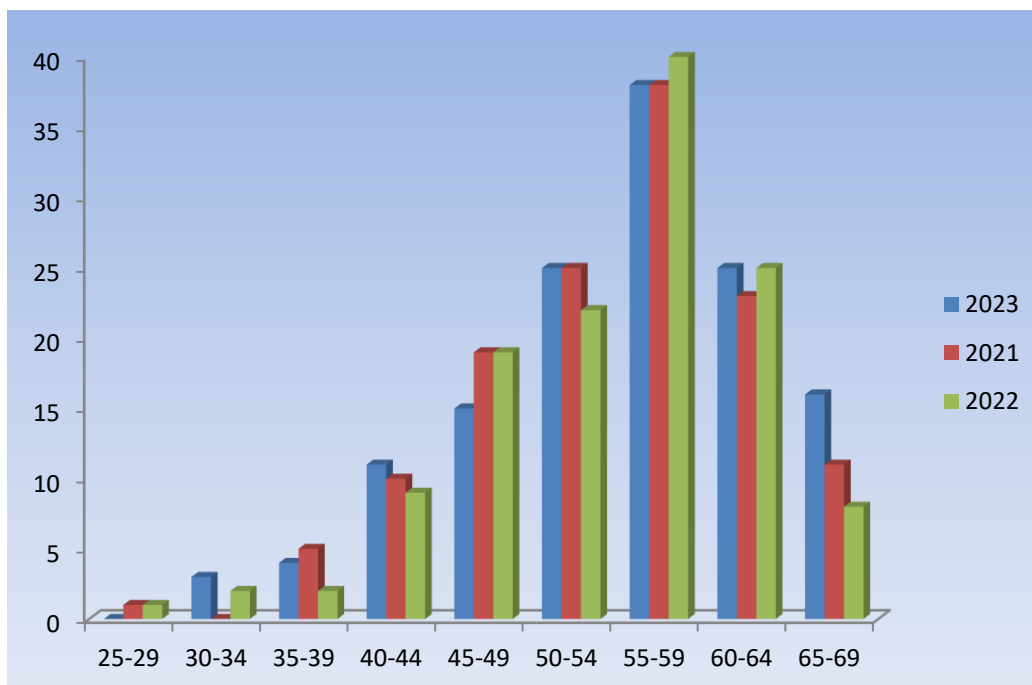
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto: no intervalo etários dos [30-34] anos (2 homens e 1mulher) e no intervalo dos [45-49] anos com nove trabalhadores/as de género masculino e seis de género feminino.

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

(iv)  $\Sigma$ 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 [40-44], [50-54] e os [65-69] anos. A classe etária entre os [60-64] anos mantém o número de trabalhadores/as do ano anterior e as classes [45-49] e [55-59] anos registam de diminuição do número de trabalhadores/as face ao ano 2022.



#### 4.5 Efetivos por antiguidade

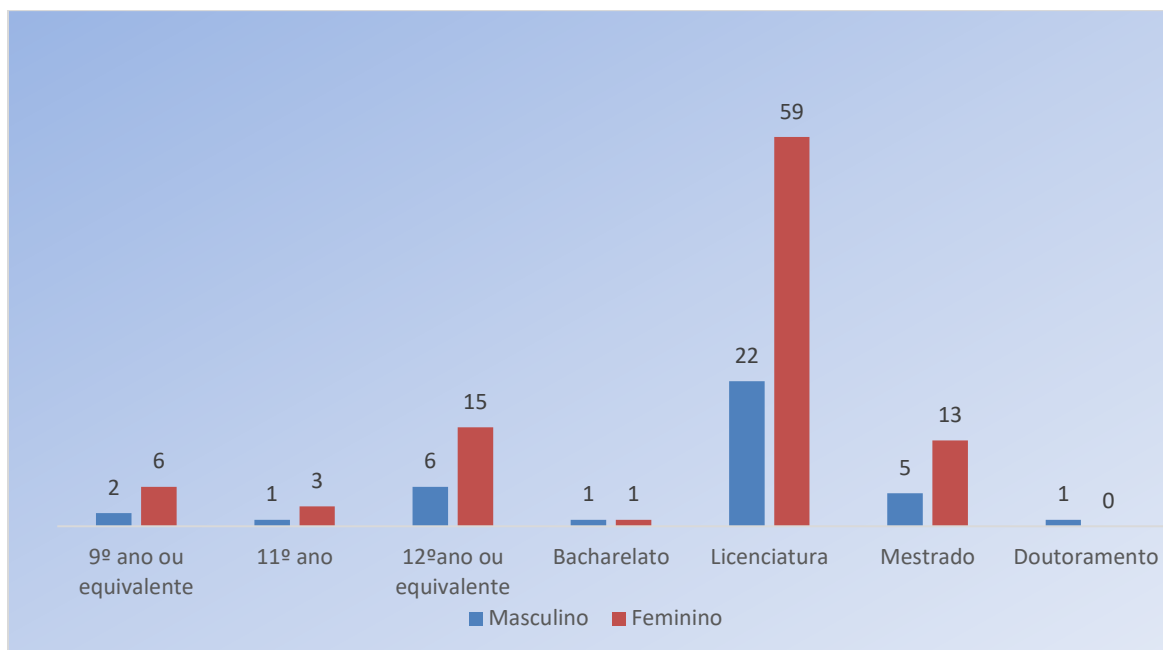
As classes de referência situam-se entre os 30 até 34 anos de antiguidade com 31 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 22.9% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 14 trabalhadores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 14 com antiguidade inferior a 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	8	6	14
De 5-9 anos	2	3	5
De 10-14 anos	5	7	12
De 15-19 anos	0	4	4
De 20-24 anos	7	6	13
De 25-29 anos	4	22	26
De 30-34 anos	9	22	31
De 35-39 anos	1	15	16
40 ou mais anos	2	12	14
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>97</b>	<b>135</b>

#### 4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, predominam os 81 trabalhadores/as que detêm uma Licenciatura (60%); 18 trabalhadores/as são detentores do grau académico de Mestre (13.3%), 2 trabalhadores/as têm o grau de bacharelato (1.4%), 21 são trabalhadores/as com o 12º ano ou equivalente (15.5%), 4 têm o 11º ano (2.9%), 8 trabalhadores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (5.09). Existe 1 trabalhador com o grau académico de Doutoramento. Não existem trabalhadores/as com 6 anos de escolaridade ou inferior.



## 5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto aos movimentos de pessoal, assiste-se, durante o ano de 2023, a um número de entradas de trabalhadores/as superior ao registo de saídas.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **18** trabalhadores/as:

- 1 Dirigente superior de 1º grau nomeado por diploma legal;
- 1 Dirigente superior de 2º grau nomeado em comissão de serviço
- 7 Técnicos Superiores ingressaram através de procedimento concursal;
- 5 Trabalhadores/as **admitidos/as** por mobilidade interna na categoria (3 Técnicos Superiores, 1 Técnico de Informática e 1 Assistente Operacional);
- 4 trabalhadores/as regressaram por cessação da comissão de serviço ( 3 Técnicos Superiores e 1 Especialista de informática)

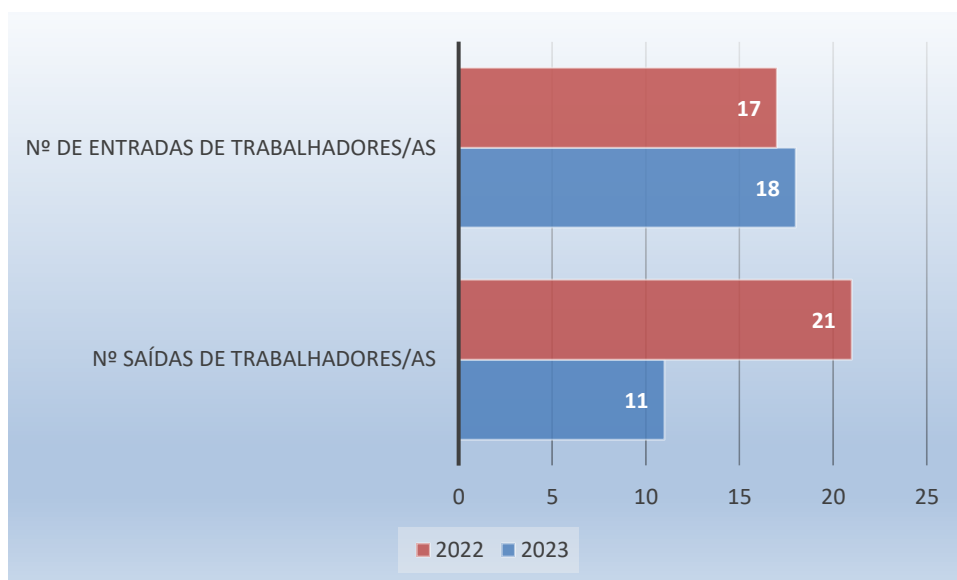
Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **11** saídas:

- 2 **Dirigentes** superiores de 1º grau cessaram a comissão de serviço;

**7** Trabalhadores/as saíram por mobilidade interna na categoria (4 Técnicos Superiores, 2 Assistentes Técnicos e 1 Assistente Operacional)

**2** Trabalhadores/as saíram por procedimento concursal (2 Técnicos Superiores);

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se um aumento no número de entradas de trabalhadores/as e uma diminuição no número saídas que resultou num saldo positivo do movimento de trabalhadores/as do ano 2023 (+7 trabalhadores/as) em relação ao ano 2022.



## 6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Durante o ano 2023, verificou-se a alteração da situação de 35 trabalhadores/as, que constituem 25.9% do universo da Organização.

A mudança com maior destaque resultou da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 156ª da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Constatou-se que 27 trabalhadores/as viram o seu posicionamento remuneratório alterado (20%) e 8 trabalhadores consolidaram a mobilidade interna na categoria.

A análise do quadro infra apresenta a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos trabalhadores/as pelas respetivas 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	24	1	4,2
Técnico Superior	74	14	18,9
Informática	8	4	50,0
Assistente Técnico	26	7	26,9
Assistente Operacional	3	1	33,3

## 7. ABSENTISMO

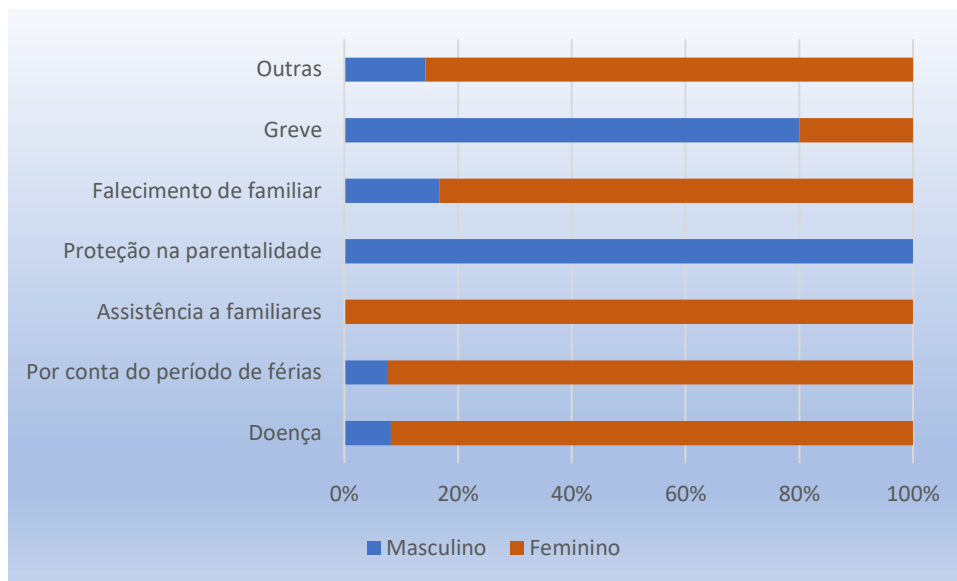
O ano de 2023, com 539.5 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número inferior ao apurado em 2022 (727 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho, de acordo com o quadro seguinte, foram as situações de Doença (341 dias), segue-se o nº de faltas por assistente familiares (77 dias).

(v) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Doença	341
Por conta do período de férias	32,5
Proteção na parentalidade	29
Assistência a familiares	77
Falecimento de familiar	48
Greve	5
Outras	7
<b>TOTAL</b>	<b>539,5</b>

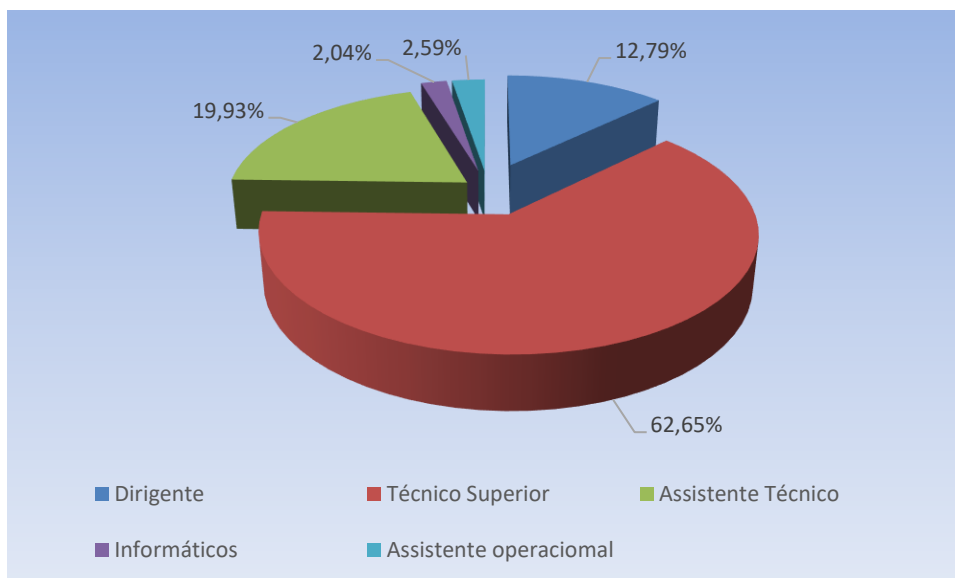
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino em relação às registadas no género masculino exceto nas ausências por Greve e Proteção na parentalidade



Em média, uma trabalhadora de género feminino faltou 4.81 dias/ano e um trabalhador de género masculino faltou 1.90 dias/ano. No género feminino predominam 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 338 dias de ausência seguido do grupo de Assistentes Técnicos com um total de 107.5 dias de ausência.

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

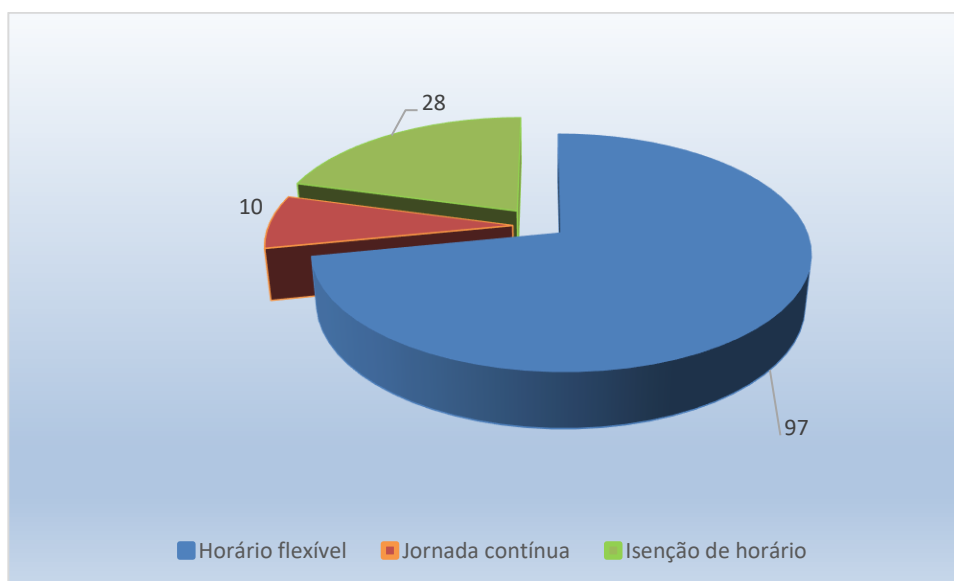


Em termos médios (vi), um/a Assistente Operacional faltou 4.66 dias/ano; um/a Técnico Superior 4.56 dias/ano ; um/a Assistente Técnico faltou 4.13 dias/ano; um/a Dirigente faltou 2.87 dias/ano e um/a Informático faltou 1.37 dias/ano .

(vi) nº de faltas por carreira/categoria / nº 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 (24 Dirigentes, 2 técnicos superiores e 2 Assistente Operacional) e com jornada contínua (8 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos).





## 9. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2023 ascende a 5 168 869,87 euros. Verifica-se que 74.7% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 3.0 % e 3.5% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.28% e os outros encargos com pessoal 18.4%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 862 646,43
Suplementos Remuneratórios	155 215,93
Prestações Sociais	183 300,74
Benefícios Sociais	14 596,32
Outros Encargos com Pessoal	953 110,45
<b>TOTAL</b>	<b>5 168 869,87</b>

(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.

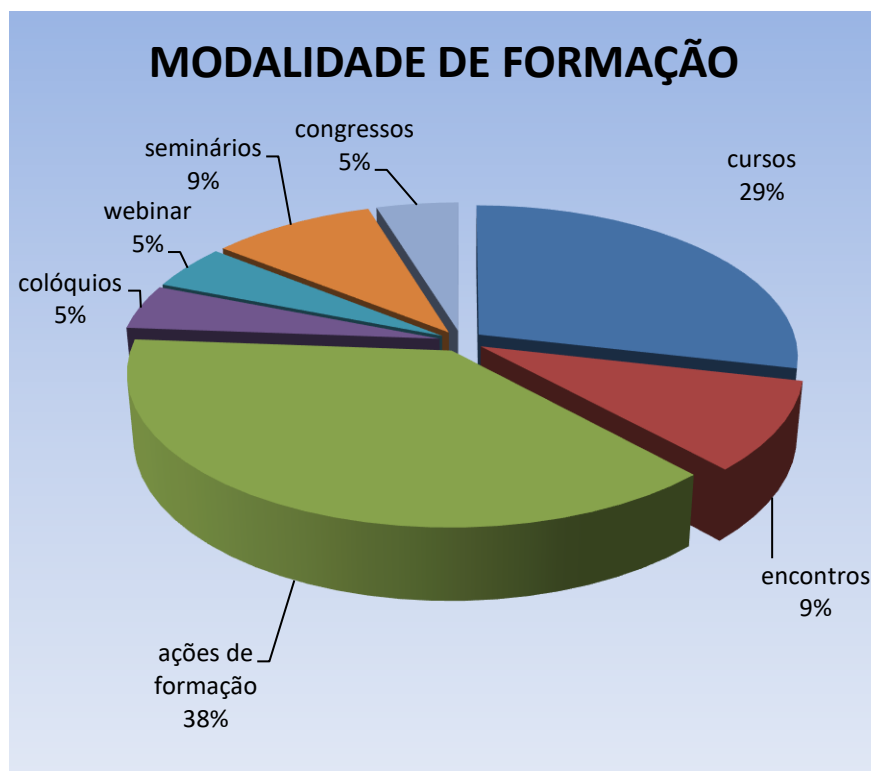
(viii) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição.

## 10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CCDR LVT proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 21 modalidades de formação das quais 19 respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas,

pontualmente, ao nível dos Serviços, e as restantes 2 modalidades de formação, organizadas internamente, no âmbito do Centro Qualifica AP da CCDR LVT, I.P.

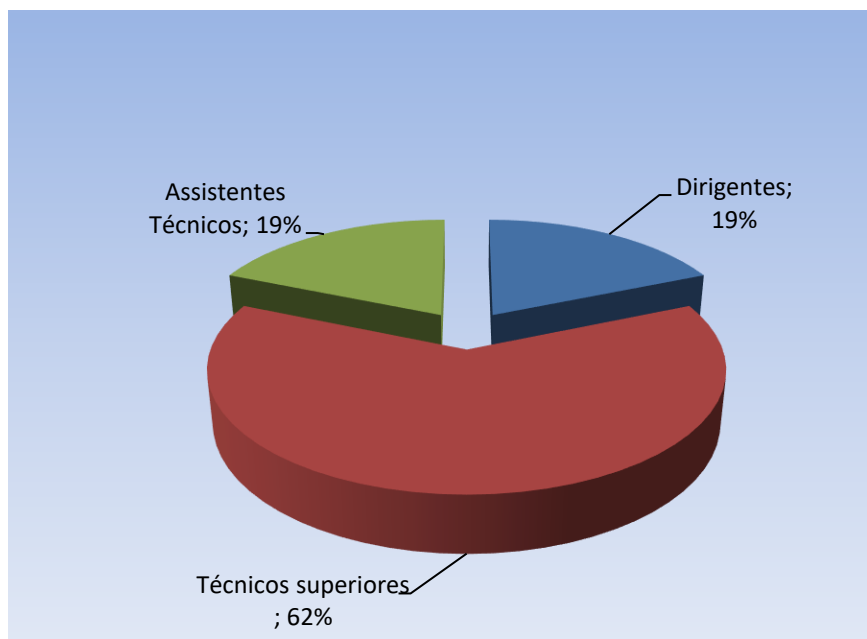
Relativamente à tipologia de Formação, foram proporcionadas inscrições em 8 Ações de formação e facultada a participação em 6 Cursos (ix), 1 Congresso, 1 Colóquio, 2 Encontros e 2 Seminários e 1 Webinar, tal como se ilustra na figura que se segue.



(ix) As modalidades de formação organizadas internamente no âmbito do Centro Qualifica AP da CCDR LVT, I.P. foram contabilizadas como cursos: 1 de RVCC profissional de nível 4 de Técnico Administrativo e 1 de RVCC escolar de nível secundário

As modalidades de formação realizadas envolveram 44 participações (x) para um volume de formação de 689.5 (nº de participações\*nº de horas), distribuídos por 32 trabalhadores/as/participantes (xi).

No que respeita à distribuição dos participantes em ações de formação por carreira/categoria, o grupo profissional com mais participantes em modalidades de formação foi o grupo de Técnicos Superiores com 20 participantes, seguido do grupo de Dirigentes e de Assistentes Técnicos que registaram 6 participantes; não houve participação de trabalhadores/as das categorias/carreiras de Informática, Vigilantes da Natureza e Assistente Operacional, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



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

(xi) 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, 10 modalidades realizaram-se em regime presencial e as restantes 11 decorreram no regime à distância ou e-learning.

Quanto à duração, constata-se que 19 modalidades de formação tiveram duração inferior ou a 30 horas, 1 ação de formação teve a duração 32 horas e as modalidades de formação organizadas internamente, no âmbito do Centro Qualifica AP da CCDR LVT, I.P. com duração entre 50 horas a 70 horas. Todas as modalidades revestiram a tipologia de formação contínua.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2021 até 2023.

	2021	2022	2023
Nº de modalidades de formação	22	26	21
Nº de Participações	177	201	44
Nº de Participantes	78	94	32
Volume de Formação (nº horas*nº participações)	3086,5	791	689,5
Despesa (€)	26 140,00	1 867,00	1 380,00

## 11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL