



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional
de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

BALANÇO SOCIAL 2025

Título: Balanço Social 2025

Edição: Comissão de Coordenação Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo. I.P. (CCDR LVT, I.P.)

Elaboração: CCDR LVT, I.P.

Data de elaboração: 27 de março 2026

Morada: Rua Alexandre Herculano, 37, 1250-009 Lisboa

Telefone: 21 383 71 00

Email: geral@ccdr-lvt.pt

Endereço Internet: www.ccdr-lvt.pt

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	4
3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	7
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	8
4.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	8
4.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL / CARGO / CARREIRA	9
4.3 EFETIVOS SEGUNDO O GÊNERO	10
4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA	10
4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	11
4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL	12
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL	13
6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS	14
7. ABSENTISMO	15
8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO	16
9. ENCARGOS COM O PESSOAL	17
10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	18
11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL	20

BALANÇO SOCIAL 2025

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 2025.

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:

No âmbito do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º117/2025, de 5 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º131/2025, de 24 de dezembro, é Missão da CCDR LVT, I.P.:

- a) Definir e executar as respetivas estratégias de desenvolvimento regional;
- b) 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;
- c) 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 as respetivas circunscrições;
- d) Participar na formulação e execução das políticas públicas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas, apoiar os agricultores e as suas organizações e executar as ações necessárias no âmbito dos projetos de investimento apoiados por fundos públicos;
- e) Participar na formulação e execução de outras políticas públicas, cujos serviços desconcentrados sejam integrados nas CCDR, I. P.;
- f) Apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

g) Participar no planeamento das políticas públicas na área da educação e da formação profissional não superiores, nos seus diferentes níveis e modalidades, bem como acompanhar a organização e funcionamento das escolas, em estreita articulação com os municípios, as comunidades intermunicipais e os demais órgãos, serviços e organismos da área governativa da educação, ciência e inovação, de modo a promover o desenvolvimento e a consolidação da sua autonomia;

h) Participar no planeamento das políticas públicas na área da saúde, nomeadamente no planeamento regional de programas e planos de saúde pública, dos grandes investimentos em infraestruturas e em equipamentos médicos pesados, e nas iniciativas transfronteiriças na área da saúde.

5. Número de Pessoas ao Serviço: Em 31 de Dezembro de 2025– 356

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.;

Decreto-Lei n.º131/2025, de 24 de dezembro

- ✓ 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.

✓ Deliberação n.º 816/2024, de 25 de junho

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

✓ Decreto-Lei n.º 103/2024, de 6 de dezembro

Altera a orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, quanto ao processo de designação de um dos vice-presidentes.

✓ Decreto-Lei n.º 117/2025, de 5 de novembro

Altera a orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional.

✓ Deliberação n.º 1446/2025, de 14 de novembro

Alteração das Unidades Orgânicas Flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

✓ Decreto-Lei n.º 131/2025, de 24 de dezembro

Altera a orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional

✓ Deliberação n.º 202/2026, de 27 de fevereiro,

Alteração das unidades orgânicas flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	$\text{Dirigentes} / \text{Total de efetivos} \times 100$	12,1%
Leque etário	$\text{Trabalhador mais velho} - \text{Trabalhador mais novo}$	48 anos
Taxa de envelhecimento	$\sum \text{efetivos idade} \geq 55 \div \text{Total de efectivos} \times 100$	51,9%
Taxa de Feminização	$\sum \text{efetivos do sexo feminino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	63,5%
Taxa de Masculinização	$\sum \text{efetivos do sexo masculino} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	36,5%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de efetivos} \times 100$	74,2%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	62,1%
Taxa de formação superior	$\text{Total de trabalhadores com Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	76,4%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	0,8%
Taxa de escolaridade = 9 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	4,8%
Taxa de escolaridade = 12 anos	$\sum \text{efetivos com escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de efectivos} \times 100$	16,6%
Índice de admissões	$\text{N.º Total de admissões} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	14,9%
Índice de saídas	$\text{N.º Total de saídas} \div \text{Total de efetivos} \times 100$	14,6%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 356 trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2025, distribuídos conforme tabela em abaixo.

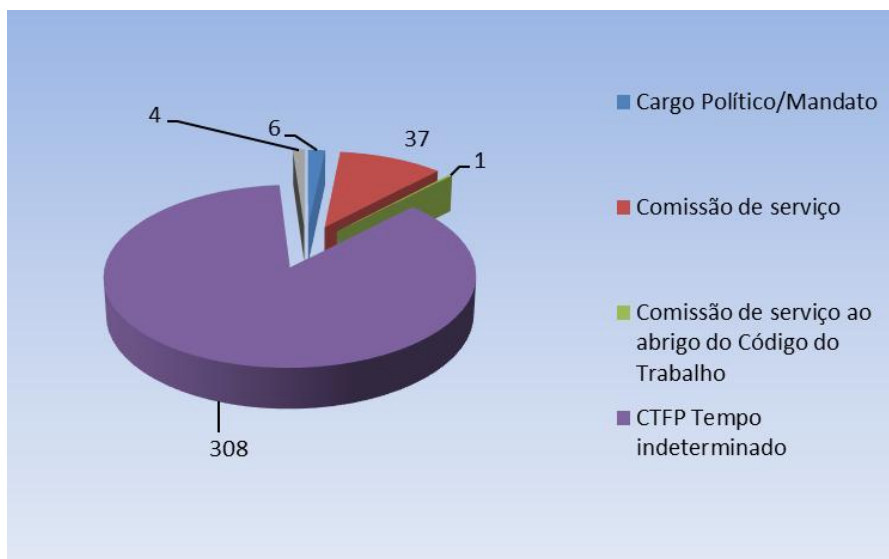
Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	10
Dirigente Intermédio	33
Técnico Superior	221
Assistente Técnico (ii)	73
Assistente Operacional	12
Informático	7
TOTAL	356

(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

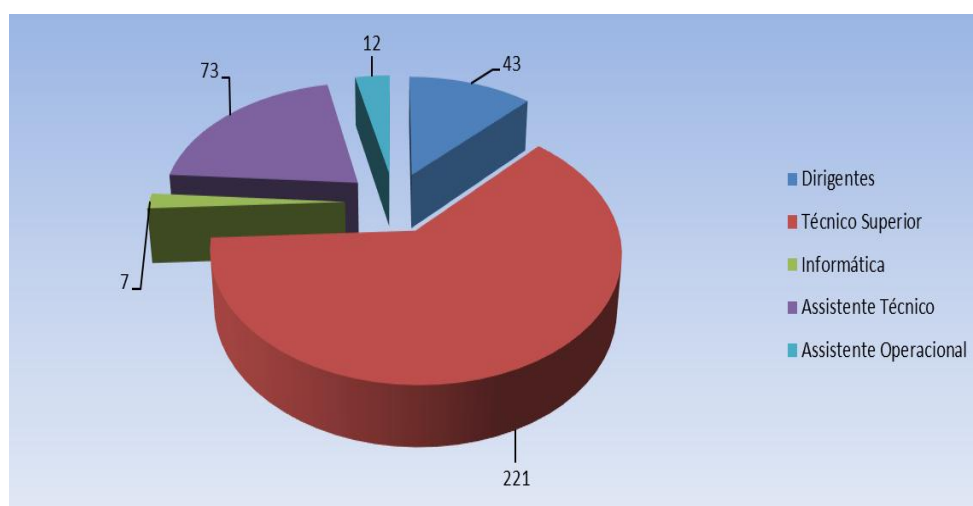
Dos 356 trabalhadores/as em funções: verifica-se que 86,5% (308 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado; 1.6% (6 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Mandato/Cargo Político; 10.3% encontram-se em comissão de serviço ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (37 trabalhadores/as) . Com contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, estão integrados 3 Técnicos Superiores e 1 informático. Conta-se ainda com 1 Técnico Superior (TS) em Comissão de Serviço, ao abrigo do Código do Trabalho. A distribuição de efetivos por modalidade de vinculação é ilustrada no gráfico seguinte:



Durante o ano de 2025, a CCDD LVT, I.P. celebrou contratos com 14 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 62% (221 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 20.5% (73 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 (226 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de Assistentes Operacionais, com 7 trabalhadores de género masculino e 5 trabalhadoras de género feminino e da carreira Informática, com predominância do género masculino: 4 trabalhadores de género masculino e 3 trabalhadoras de género feminino. Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 63.5% e de masculinização de 36.5%.

Anos	2023	2024	2025
Mulheres	97	232	226
Homens	38	123	130
TOTAL	135	355	356

4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2025, verifica-se que as classes etárias com maior número de efetivos integram-se nas faixas etárias para os intervalos [55-59] anos e [60-64] anos, ambas com 79 trabalhadores/as, o que corresponde, respetivamente, a 22.1% do total de trabalhadores/as da CCDD LVT; seguida do intervalo [50-54], com 66 trabalhadores/as (18.5%) e do intervalo [45-49], com 41 efetivos (11.5%).

Existem 2 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 70 anos e 2 trabalhadores/as com idade compreendida no intervalo [20-24].

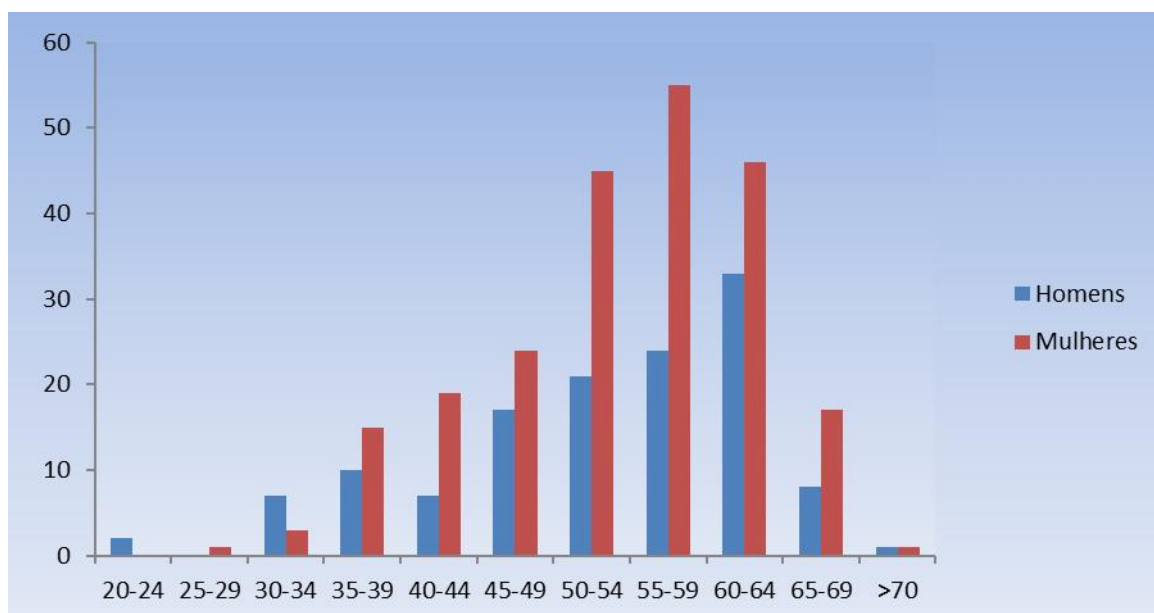
O leque etário (iii) é de 48 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 51.9%.

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 (7 homens e 3 mulheres), no intervalo dos [20-24] anos com dois trabalhadores/as

de género masculino e na faixa etária com idade superior ou igual a 70 anos, com 1 trabalhador/a de cada género.

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

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



4.5 Efetivos por antiguidade

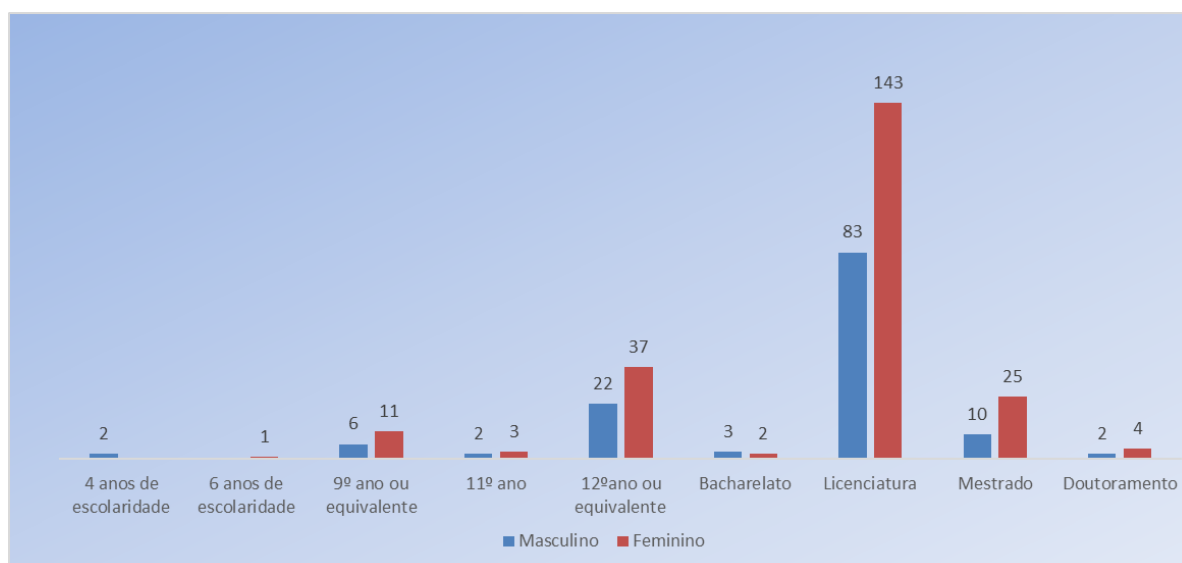
As classes de referência situam-se entre os 30 até 34 anos de antiguidade com 63 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 17.7% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 39 trabalhadores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 39 com antiguidade inferior a 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	19	20	39
De 5-9 anos	12	27	39
De 10-14 anos	8	18	26
De 15-19 anos	10	15	25
De 20-24 anos	13	19	32
De 25-29 anos	14	31	45
De 30-34 anos	23	40	63
De 35-39 anos	15	33	48
40 ou mais anos	16	23	39
TOTAL	130	226	356

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, predominam os 226 trabalhadores/as que detêm uma Licenciatura (63.4%); 59 são trabalhadores/as com o 12º ano ou equivalente (16.5%); 35 trabalhadores/as são detentores do grau acadêmico de Mestre (9.8%); 17 trabalhadores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (4.7%); 6 trabalhadores/as têm o grau acadêmico de Doutorado (1.6%); 5 têm o 11º ano (1.4%); e 5 trabalhadores/as têm o grau de bacharelato (1.4%). Existem 3 trabalhadores com escolaridade igual ou inferior a 6 anos (0.8%).



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto aos movimentos de pessoal, assiste-se, durante o ano de 2025, um número de entradas de trabalhadores/as superior ao registo de saídas.

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **53** trabalhadores/as:

1 Dirigente superior de 1º grau e **6** Dirigentes Intermédios foram nomeados em comissão de serviço;

26 Técnicos Superiores e **4** Assistentes Técnicos ingressaram através de procedimento concursal;

11 Trabalhadores/as admitidos/as por mobilidade interna na categoria (**9** Técnicos Superiores, **1** Assistente Técnico e **1** Assistente Operacional);

5 Técnicos Superiores foram admitidos por outras situações.

Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **52** saídas:

4 Dirigentes Intermédio de 2º grau saíram em comissão de serviço;

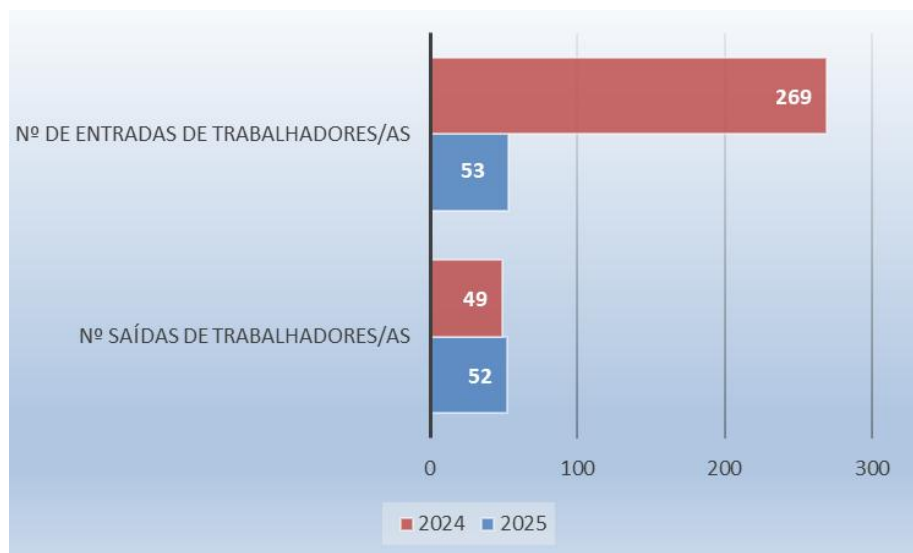
10 trabalhadores/as aposentaram-se (**5** Assistentes Técnicos, **2** Técnicos Superiores, **2** Informáticos **1** Assistente Operacional);

1 Dirigente Superior de 2º grau saiu por atingir o limite de idade;

27 Trabalhadores/as saíram por mobilidade interna na categoria (**23** Técnicos Superiores e **4** Assistentes Técnicos);

10 trabalhadores saíram por outros motivos, entre os quais o regresso ao serviço de origem. (**2** Dirigentes Intermédios de 1º grau, **7** Técnicos Superiores, e **1** Assistente Técnico).

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico seguinte, verificou-se uma diminuição no número de entradas de trabalhadores/as e um aumento do número de saídas. A diferença resultou num saldo positivo do movimento de trabalhadores/as do ano 2025 de +1 trabalhador.



6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Durante o ano 2025, verificou-se a alteração da situação de 100 trabalhadores/as, que constituem 28% 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 81 trabalhadores/as beneficiaram de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (22.7%), 18 trabalhadores consolidaram a mobilidade interna na categoria e 1 Assistente Técnico que foi integrado na carreira de Técnico Superior por procedimento concursal.

A análise do quadro em baixo sintetiza as alterações das situações dos trabalhadores/as pelas respetivas carreiras/categorias:

Grupo/ cargo /carreira	Total de trabalhadores	Total de trabalhadores com alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	Procedimento Concursal	Consolidação de mobilidade na categoria	% trabalhadores por carreira/categoria com mudanças de situação
Dirigente	43				0,0
Técnico Superior	221	58		15	33,0
Informática	7	3			42,9
Assistente Técnico	73	18	1		26,0
Assistente Operacional	12	2		3	41,7
TOTAL	356	81	1	18	28,1

7. ABSENTISMO

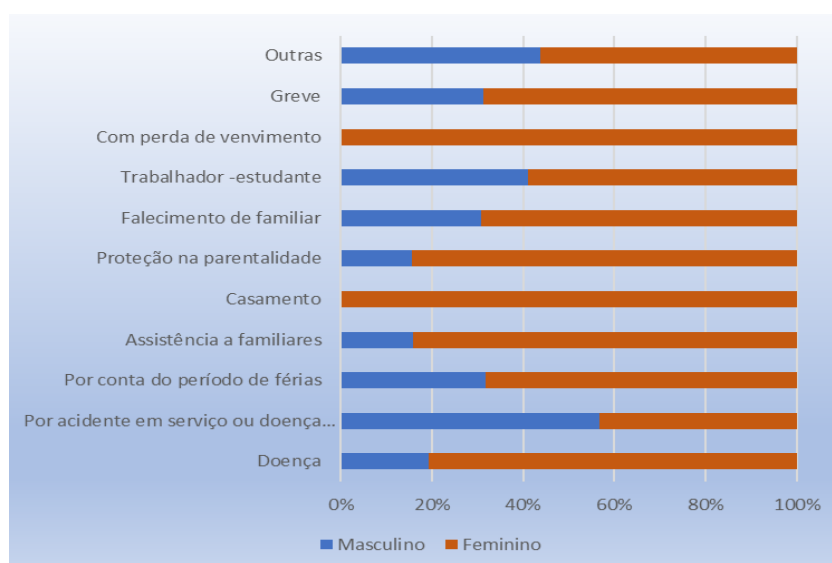
O ano de 2025, com 4945.5 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número superior ao apurado em 2024 (4806.5 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho, de acordo com o quadro infra, foram as situações de Doença (2579 dias), seguida pelo nº de faltas por acidente de serviço ou doença profissional (827 dias).

(v) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Doença	2701
Por acidente em serviço ou doença profissional	698
Por conta do período de férias	152,5
Assistência a familiares	76
Casamento	60
Proteção na parentalidade	689
Falecimento de familiar	140
Trabalhador -estudante	100
Com perda de venvimento	2
Greve	51
Outras	276
TOTAL	4945,5

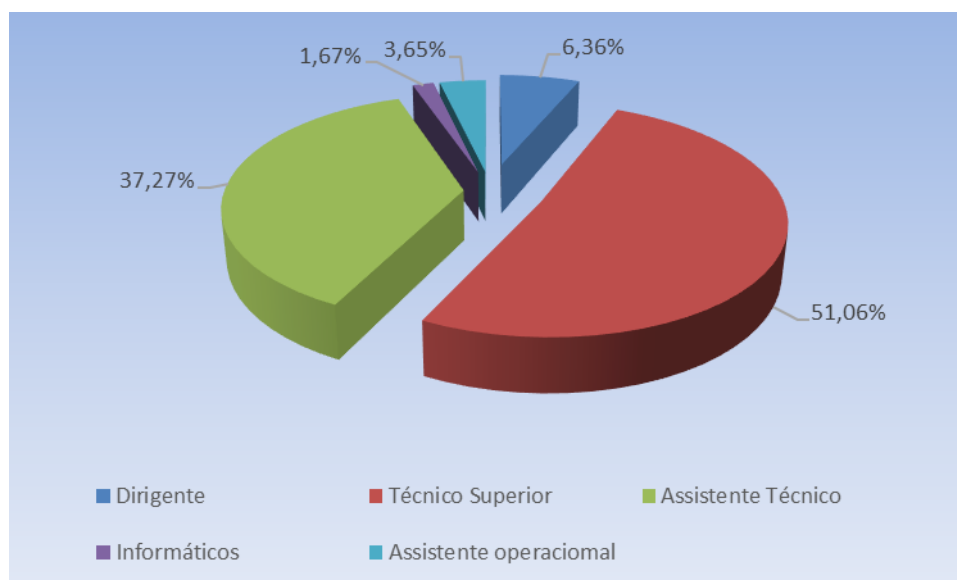
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (3640 dias de ausência) em relação às registadas no género masculino (1305.5 dias de ausência), exceto nas ausências por acidente em serviço ou doença profissional.



Em média, uma trabalhadora de género feminino faltou 16.10 dias/ano e um trabalhador de género masculino faltou 10.04 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 2525.00 dias de ausência seguido do grupo de Assistentes Técnicos com um total de 1843.00 dias de ausência.

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

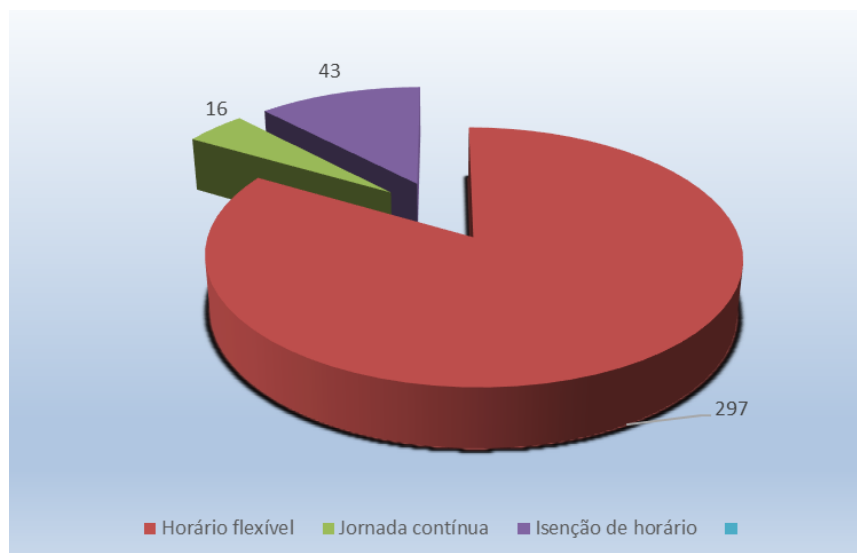


Em termos médios (vi), um/a Assistente Técnico faltou 25.24 dias/ano um/a Assistente Operacional faltou 15.04 dias/ano; um/a Informático faltou 11.78, um/a Técnico Superior 11.42 dias/ano; um/a Dirigente faltou 3.31 dias/ano.

(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 CCDD LVT, conforme abaixo ilustrado, resulta a clara predominância dos/as trabalhadores/as sujeitos ao regime de horário flexível (83.4%), seguido do pessoal com isenção de horário (12.1%) e com jornada contínua (4.5%).



9. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2025 ascende a 14 487 141,52 euros. Verifica-se que 73.77% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 3.70 % e 3.41% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.21% e os outros encargos com pessoal 18.89%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	10 687 430,20
Suplementos Remuneratórios	537 462,94
Prestações Sociais	494 251,43
Benefícios Sociais	31 198,20
Outros Encargos com Pessoal	2 736 798,75
TOTAL	14 487 141,52

(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, I.P. proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 215 modalidades de formação. À exceção de três ações de formação interna, as restantes 212 modalidades de formação respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos Serviços.

As modalidades de formação realizadas envolveram 1337 participações (ix) para um volume de formação de 16165.50 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 323 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 modalidades de formação foi o grupo de Técnicos Superiores com 208 participantes, seguido do de Assistentes Técnicos com 62 participantes e dos Dirigentes com 37 participantes. As categorias/carreiras de Assistentes Operacionais, Informática e Vigilantes da Natureza registaram, respetivamente, 8, 5 e 3 participantes, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



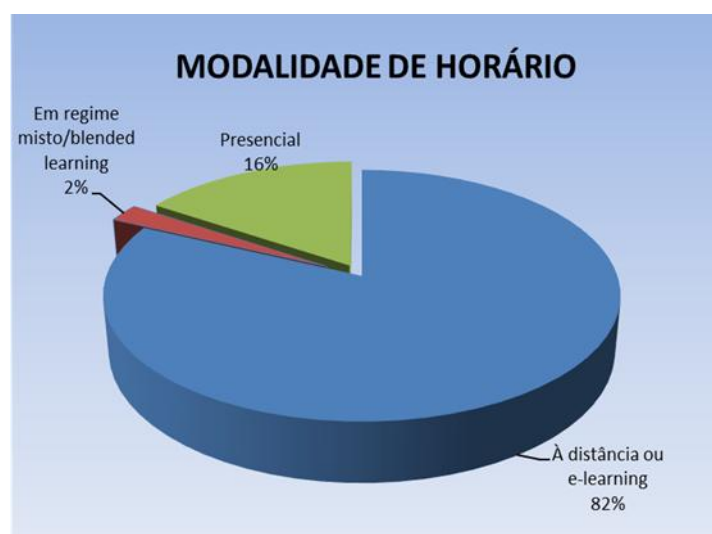
(ix) São contabilizadas todas as participações dos/as trabalhadores/as em todas as ações de formação em que tenham participado

(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 tipo de horário, e de acordo com o gráfico infra, verifica-se que predominam as modalidades de formação realizadas em horário laboral.



Relativamente à modalidade de realização da formação, constata-se que 176 ações decorreram em regime à distância (e-learning), 5 em regime misto (*blended learning*) e as restantes 34 em regime presencial, conforme ilustrado na figura seguinte.



Quanto à duração, constata-se que 23 modalidades de formação tiveram uma duração superior a 30 horas, e as restantes 192 modalidades com duração inferior ou igual a 30 horas.

No que concerne à tipologia da formação, verifica-se que todas as ações analisadas se enquadram na formação contínua, com exceção de uma ação classificada como formação inicial, destinada a uma trabalhadora que iniciou funções na carreira de Técnica Superior, no âmbito do Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT) – Formação Inicial.

Foram despendidos em Formação um total de 21 170,39€ para custear o encargo com 27 modalidades de formação, suportados pelo orçamento de funcionamento, as restantes 188 modalidades de formação foram gratuitas.

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2022 até 2025.

	2022	2023	2024	2025
Nº de modalidades de formação	26	21	88	215
Nº de Participações	201	44	316	1337
Nº de Participantes	94	32	106	323
Volume de Formação (nº horas*nº participações)	791	689,5	3 088,80	16 165,50
Despesa (€)	1 867,00	1 380,00	10 461,60	21 170,39

11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL