

Balanço Social 2020

Divisão de Recursos Humanos

31 de maio de 2021

Índice

Apresentação	5
I – Efetivos globais.....	6
II – Comportamento organizacional	22
III – Desenvolvimento dos recursos humanos	26
IV – Despesas com pessoal	29
V – Síntese final.....	30
VI – Anexos	32

Lista de acrónimos usados

CCDR-N	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
DGPCT	Divisão de Gestão de Programas e Cooperação Transfronteiriça
DSA	Direção de Serviços do Ambiente
DSAJAL	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local
DSCGAF	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira
DSDR	Direção de Serviços do Desenvolvimento Regional
DSOT	Direção de Serviços do Ordenamento do Território
Espaço Atlântico	Programa de Cooperação Transnacional Espaço Atlântico 2014-2020
ESR Braga	Estrutura Sub-Regional de Braga
ESR Bragança	Estrutura Sub-Regional de Bragança
ESR Vila Real	Estrutura Sub-Regional de Vila Real
GMC	Gabinete de Marketing e Comunicação
Norte2020	Programa Operacional Regional do Norte 2014-2020
OADRN	Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte

Índice de quadros

- Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores por género e cargo ([1])/carreira
- Quadro 1.2 – Distribuição dos trabalhadores por género e mapa de pessoal/unidade orgânica
- Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores por mapa de pessoal/unidade orgânica e carreira/cargo
- Quadro 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego e cargo/carreira
- Quadro 1.5 – Estrutura habilitacional dos trabalhadores por mapa de pessoal/unidade orgânica
- Quadro 1.6 – Idade dos trabalhadores – indicadores estatísticos
- Quadro 1.7 – Antiguidade (função pública) – indicadores estatísticos
- Quadro 1.8 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário praticado
- Quadro 1.9 – Entradas e saídas da CCDR-N em 2020
- Quadro 1.10 – Motivos das entradas e saídas por género
- Quadro 1.11 – Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos
- Quadro 2.1 – Absentismo em 2020 por carreira/cargo e género
- Quadro 2.2 – Tipos de ausência (totais)
- Quadro 2.3 – Taxa de absentismo em 2020 na CCDR-N
- Quadro 3.1 – Formação profissional em 2020
- Quadro 3.2 – Formação 2020 – indicadores estatísticos
- Quadro 3.3 – Distribuição da formação profissional por regime
- Quadro 4.1 – Distribuição das consultas médicas por carreira ou cargo
- Quadro 4.2. – Distribuição das consultas médicas por unidade orgânica
- Quadro 4.3. – Distribuição das consultas médicas por motivo da consulta
- Quadro 4.4 – Formação em higiene, saúde e segurança no trabalho realizada em 2020
- Quadro 4.5 – Despesas em higiene, saúde e segurança no trabalho 2020
- Quadro 5.1. – Total de encargos com pessoal em 2020
- Anexo I - Distribuição das áreas de formação dos trabalhadores da CCDR-N por carreira/cargo
- Anexo II - Ações de formação frequentadas em 2020

Índice de figuras

- Figura 1 – Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal/unidade orgânica (CCDR-N)
- Figura 2 – Distribuição das carreiras/cargos por género
- Figura 3 – Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica de emprego e carreira/cargo
- Figura 4 – Estrutura habilitacional dos recursos humanos da CCDR-N
- Figura 5 – Distribuição das idades por carreira/cargo
- Figura 6 – Distribuição das Idades por género
- Figura 7 – Distribuição das antiguidades por carreira/cargo
- Figura 8 – Distribuição das antiguidades por género
- Figura 9 – Relação idade-antiguidade na CCDR-N em 2020
- Figura 10 – Tipos de horário na CCDR-N
- Figura 11 – Entradas e saídas por carreira/cargo
- Figura 12 – Entradas e saídas por motivo da variação
- Figura 13 – Variação dos indicadores estatísticos 2016 - 2020
- Figura 14 – Absentismo em 2020 por cargo/carreira
- Figura 15 – Tipos de ausência
- Figura 16 – Repartição da taxa de absentismo por cargo/carreira
- Figura 17 – Variação anual das participações em ações de formação
- Figura 18 – Distribuição das horas de formação em 2020
- Figura 19 – Distribuição das consultas de medicina no trabalho em 2020
- Figura 20 – Distribuição da remuneração base por carreira/cargo (em €)

Apresentação

No presente documento são apresentados os principais indicadores estatísticos sobre Recursos Humanos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR-N) relativos ao ano de 2020.

À semelhança dos balanços anteriores, está estruturado de acordo com os grandes grupos temáticos de informação constantes do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do balanço social na Administração Pública e foi organizado nas seguintes quatro componentes principais:

1. Apresentação dos Recursos Humanos da instituição tendo em linha de conta as variáveis mais importantes da gestão dos recursos humanos, com data de referência a 31 de dezembro de 2020;
2. Análise de dados relativos ao comportamento organizacional com ênfase no absentismo;
3. Análise dos elementos relativos ao desenvolvimento dos Recursos Humanos, com particular destaque para a formação profissional;
4. Síntese das atividades de higiene e segurança no trabalho;
5. Síntese das despesas com pessoal.

I - Efetivos globais

A CCDR-N é uma instituição pública cuja atuação visa o desenvolvimento integrado e sustentável do Norte de Portugal, contribuindo para a competitividade e coesão do território nacional (1). Compete, também, à CCDR-N a gestão de programas comunitários provenientes de fundos da União Europeia destinados a Portugal e de outros instrumentos de financiamento de desenvolvimento regional. Das atribuições da CCDR-N destaca-se ainda a missão de proteger, conservar, valorizar, divulgar e promover a paisagem cultural, evolutiva e viva do Alto Douro Vinhateiro, património mundial da UNESCO.

Para cumprir estas atribuições, a CCDR-N enquanto serviço público e na qualidade de Autoridade de Gestão do Norte2020 e do Espaço Atlântico, contava com 307 trabalhadores em 31 de dezembro de 2020, número que corresponde ao registado no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

A maioria dos trabalhadores está integrado nas carreiras de técnico superior (62,54%) e de assistente técnico (16,61%), aqui englobando as categorias de coordenador técnico e de assistente técnico.

O índice de enquadramento (relação entre o pessoal dirigente e o pessoal total) é de 12,70%.

O índice de tecnicidade apurado (percentagem entre a soma dos dirigentes e técnicos superiores sobre o total de pessoal) foi de 75,24%.

A 31 de dezembro de 2020, a instituição tinha ao seu serviço 200 trabalhadores do género feminino (65,15%) e 107 do género masculino (34,85%). A taxa de feminização (percentagem do número de trabalhadoras no total de pessoal) apurada foi de 65,15%.

¹ - Em www.ccdr-n.pt.

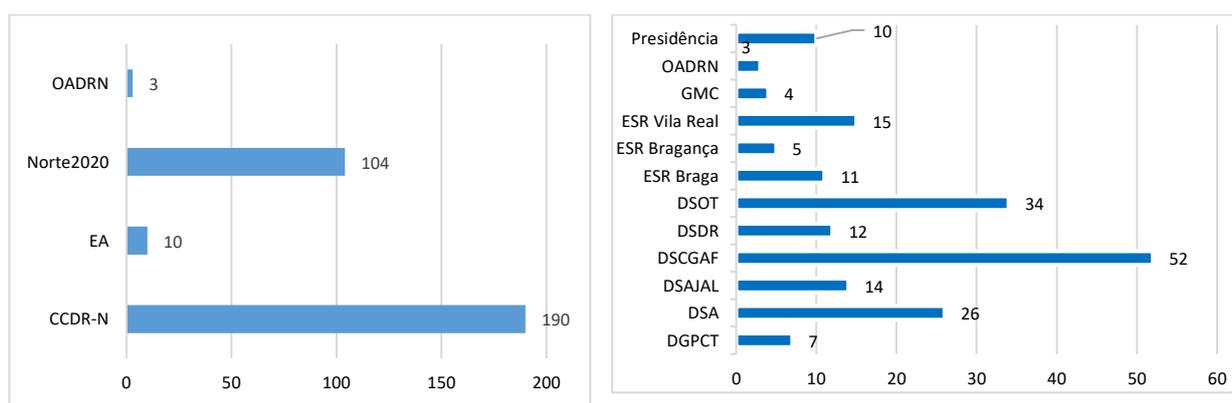
Quadro I.1 – Distribuição dos trabalhadores por género e cargo (2)/carreira

Carreira/Cargo	Feminino	Masculino	Total
Dirigente Superior 1º Grau	-	1	1
Dirigente Superior 2º Grau	8	4	12
Dirigente Intermédio 1º Grau	8	1	9
Dirigente Intermédio 2º Grau	9	8	17
Técnico Superior	122	70	192
Especialista de Informática	3	2	5
Técnico de Informática	3	1	4
Assistente Técnico	41	10	51
Assistente Operacional	6	10	16
Total	200	107	307

A CCDR-N elabora anualmente 4 mapas de pessoal, em concreto: CCDR-N, Norte2020, OADRN e Espaço Atlântico.

A distribuição dos recursos humanos encontra-se descrita na Figura 1.

Figura 1 – Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal/unidade orgânica (CCDR-N)

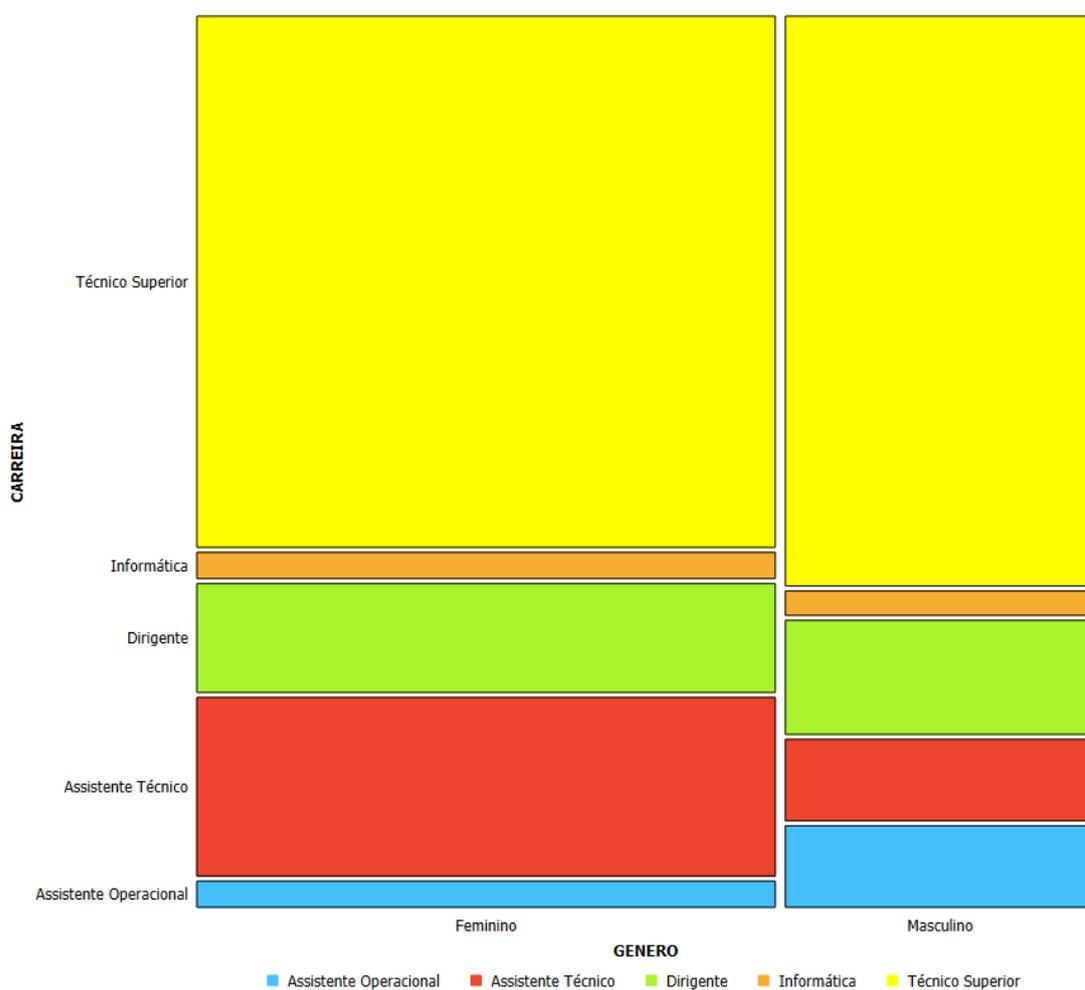


² - Nos cargos dirigentes estão incluídos (tal como no SIOE): 12 dirigentes superiores 2.º grau (2 vice-presidentes, 2 vogais da Comissão Diretiva do Norte2020, 6 secretários técnicos do Norte2020, 1 vogal executivo do Espaço Atlântico e 1 coordenador do OADRN), 9 dirigentes intermédios de 1.º grau (5 diretores de serviço, 1 diretor do secretariado técnico conjunto do Espaço Atlântico, 3 coordenadores das equipas de projeto dos secretariados técnicos do Norte2020).

A CCDR-N tem maior representatividade, seguida do Norte2020, do Espaço Atlântico e do OADRN.

Os efetivos do género feminino apresentam uma maior proporção em todas as carreiras/cargos com exceção dos assistentes operacionais, conforme se representa na figura 2.

Figura 2 – Distribuição das carreiras/cargos por género



Os Recursos Humanos da CCDR-N encontram-se distribuídos por 5 Direções de Serviço, 16 divisões, 1 equipa multidisciplinar (criada em 1 de abril de 2019) e 2 gabinetes, nas instalações do Porto e em 3 serviços desconcentrados localizados em Braga, Bragança e Vila Real.

Dos quatro mapas de pessoal as unidades orgânicas com mais trabalhadores são a DSCGAF com 16,94% e a DSOT com 11,07%, conforme se elenca no Quadro 1.2.

Quadro 1.2 – Distribuição dos trabalhadores por género e mapa de pessoal/unidade orgânica

Mapa de pessoal	Unidade Orgânica		Género		Total
			Feminino	Masculino	
	Presidência	Presidência	4	6	10
	DGPCT	Divisão de Gestão de Programas de Cooperação Transfronteiriça	3	4	7
	DSA	Direção de Serviços de Ambiente	16	10	26
	DSAJAL	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Administração Local	11	3	14
	DSCGAF	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira	35	17	52
CCDR-N	DSDR	Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional	8	4	12
	DSOT	Direção de Serviços de Ordenamento do Território	21	13	34
	GMC	Gabinete de Marketing e Comunicação	3	1	4
	ESR Braga	ESR Braga	6	5	11
	ESR Bragança	ESR Bragança	2	3	5
	ESR Vila Real	ESR Vila Real	7	8	15
OADR-N	OADR-N	Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte	2	1	3
EA	EA	Espaço Atlântico	8	2	10
	CD	Comissão Diretiva Norte 2020	0	3	3
	STAC	Secretariado Técnico de Auditoria e Controlo	6	2	8
	STAGAI	Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas	16	8	24
	STEQIS	Secretariado Técnico do Emprego, Qualificação e Inclusão Social	12	3	15
	STGF	Secretariado Técnico de Gestão Financeira	16	2	18
Norte2020	STICEI	Secretariado Técnico de Inovação, Competitividade Empresarial e Internacionalização	4	2	6
	STST	Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios	13	5	18
	UAGEC	Unidade de Apoio à Estratégia de Comunicação	0	1	1
	UAICT	Unidade de Apoio Investigação Científica e Tecnológica	2	2	4
	UAJAE	Unidade de Apoio Jurídico e Auxílios Estado	4	0	4
	UASI	Unidade de Apoio aos Sistemas Informação	1	2	3
Total			200	107	307

Conforme consta do Quadro 1.3, destaca-se uma maior concentração de técnicos superiores no Norte2020, com 85 elementos, e na DSOT com 27 trabalhadores. Os dirigentes encontram-se distribuídos proporcionalmente. Na DSCGAF concentram-se os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e de assistente operacional totalizando 28 elementos.

Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores por mapa de pessoal/unidade orgânica e carreira/cargo

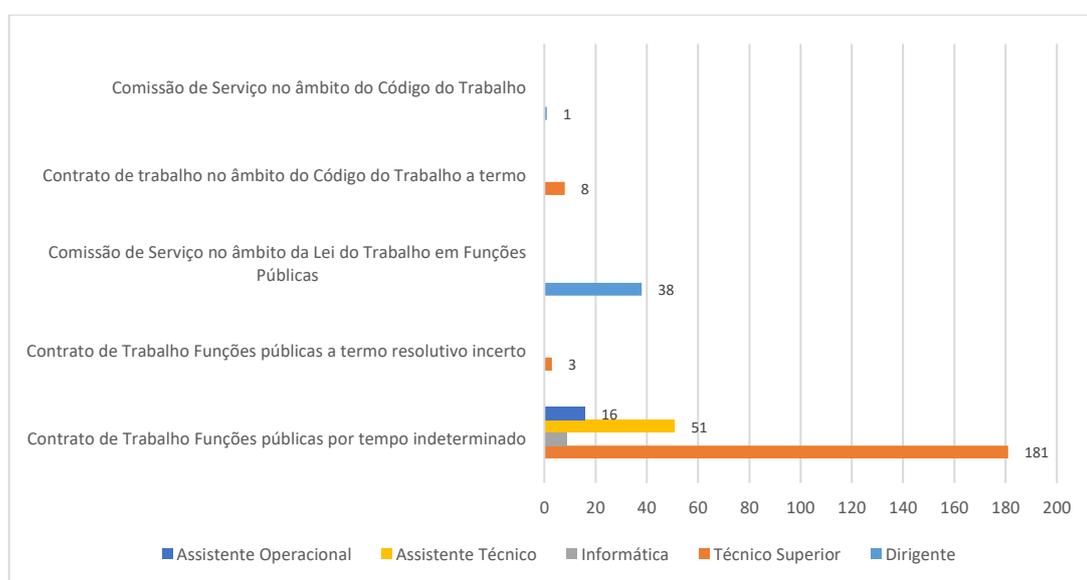
Quadro de pessoal	Unidade Orgânica	Carreira					Total	
		Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional		
	Presidência	Presidência	3	2	3	2	10	
	DGPCT	Divisão de Gestão de Programas de Cooperação Transfronteiriça	1	5	1		7	
	DSA	Direção de Serviços de Ambiente	4	17	1	3	26	
	DSAJAL	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Administração Local	3	8		3	14	
	DSCGAF	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira	4	14	6	20	8	52
CCDR-N	DSDR	Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional	4	6	1	1	12	
	DSOT	Direção de Serviços de Ordenamento do Território	3	27		4	34	
	ESR Braga	ESR Braga	1	6		3	1	11
	ESR Bragança	ESR Bragança	1	2		1	1	5
	ESR Vila Real	ESR Vila Real	1	7		5	2	15
	GMC	Gabinete de Marketing e Comunicação		3		1		4
OADRN	OADRN	Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte	1	2				3
EA	EA	Espaço Atlântico	2	8				10
	CD	Comissão Diretiva Norte 2020	2				1	3
	STAC	Secretariado Técnico de Auditoria e Controlo	1	6		1		8
	STAGAI	Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas	1	22		1		24
	STEQIS	Secretariado Técnico do Emprego, Qualificação e Inclusão Social	1	12		2		15
	STGF	Secretariado Técnico de Gestão Financeira	1	16		1		18
Norte2020	STICEI	Secretariado Técnico de Inovação, Competitividade Empresarial e Internacionalização	1	5				6
	STST	Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios	1	16		1		18
	UAGEC	UA à Estratégia de Comunicação	1					1
	UAICT	UA Investigação Científica e Tecnológica	1	3				4
	UAJAE	UA Jurídico e Auxílios Estado	1	3				4
	UASI	UA aos Sistemas Informação		2	1			3
Total			39	192	9	51	16	307

Quanto à relação jurídica de emprego (vínculo) (cf. Quadro 1.4 e Figura 3) verifica-se naturalmente uma concentração de efetivos com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (83,71%) e 12,38% em Comissão de Serviço no âmbito da Lei do Trabalho em Funções Públicas.

Quadro 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego e cargo/carreira

Carreira ou Cargo	Contrato de Trabalho Funções públicas por tempo indeterminado		Contrato de Trabalho Funções públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da Lei do Trabalho em Funções Públicas		Contrato de trabalho no âmbito do Código do Trabalho a termo		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		Total
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Dirigente	-	-	-	-	14	24	-	-	-	1	39
Técnico Superior	66	115	2	1	-	-	2	6	-	-	192
Informática	3	6	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Assistente Técnico	10	41	-	-	-	-	-	-	-	-	51
Assistente Operacional	10	6	-	-	-	-	-	-	-	-	16
Total	89	168	2	1	14	24	2	6	-	1	307

Figura 3 – Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica de emprego e carreira/cargo



Na instituição, a maioria dos trabalhadores tem formação superior, correspondendo a 78,18% do total de efetivos, conforme consta no Quadro I.5 e na Figura 4.

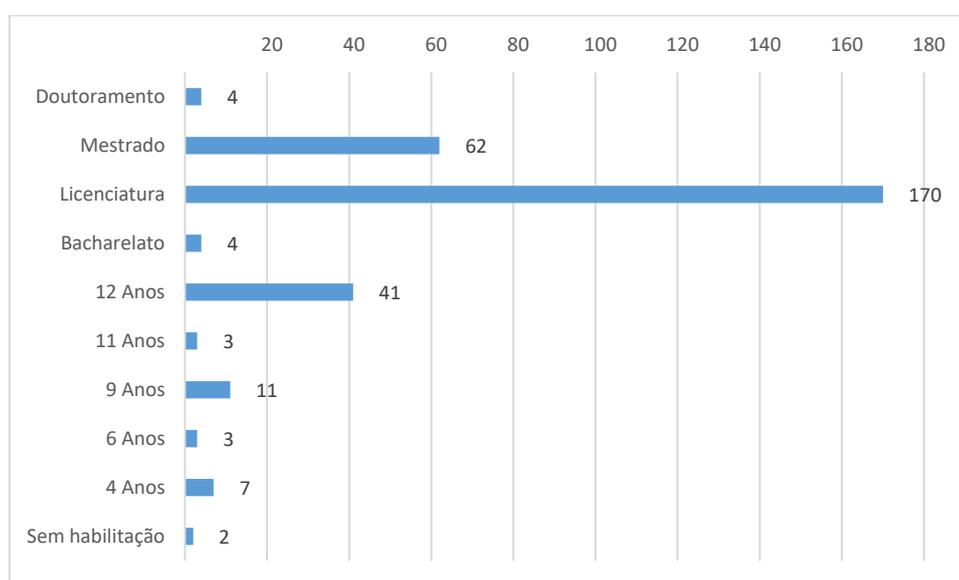
Do total de trabalhadores, 13,36% estão habilitados com o 12.º ano de escolaridade.

Quadro I.5 – Estrutura habilitacional dos trabalhadores por mapa de pessoal/unidade orgânica

Mapa de pessoal	Unidade Orgânica	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharelato	12 Anos	11 Anos	9 Anos	6 Anos	4 Anos	Sem habilitação	Total
	DGPCT		3	3		1						7
	DSA		6	16		3		1				26
	DSAJAL		2	9		2		1				14
	DSCGAF		2	20	1	17	2	3	1	4	2	52
	DSDR	1	4	5		1		1				12
	DSOT		14	16		2		2				34
CCDR-N	ESR Braga			8		2			1			11
	ESR Bragança			3		1			1			5
	ESR Vila Real		2	6		2	1	2		2		15
	GMC		1	2		1						4
	Presidência	1	1	3		3		1		1		10
EA	EA	1	4	5								10
OADRn	OADRn	1	1	1								3
	CD Norte2020		1	1		1						3
	STAC			7		1						8
	STAGAI		8	14	1	1						24
	STEQIS		3	11		1						15
	STGF		1	14	2	1						18
Norte2020	STICEI		1	5								6
	STST		5	12		1						18
	UAGEC			1								1
	UAICT		2	2								4
	UAJAE		1	3								4
	UASI			3								3
Total		4	62	170	4	41	3	11	3	7	2	307

No Anexo I encontram-se detalhadas as áreas de formação da estrutura habilitacional, destacando-se a engenharia civil (38 trabalhadores), a economia (30 trabalhadores), a arquitetura (22 trabalhadores) e o direito (19 trabalhadores).

Figura 4 – Estrutura habilitacional dos recursos humanos da CCDR-N



Exercem funções na CCDR-N 12 trabalhadores com incapacidade igual ou superior a 60% (8 do género masculino e 4 do género feminino), dos quais 4 são portadores de deficiência.

Em relação a trabalhadores estrangeiros, neste caso, da União Europeia, registam-se 3 trabalhadores que exercem funções no Espaço Atlântico (2 do género masculino e 1 do género feminino).

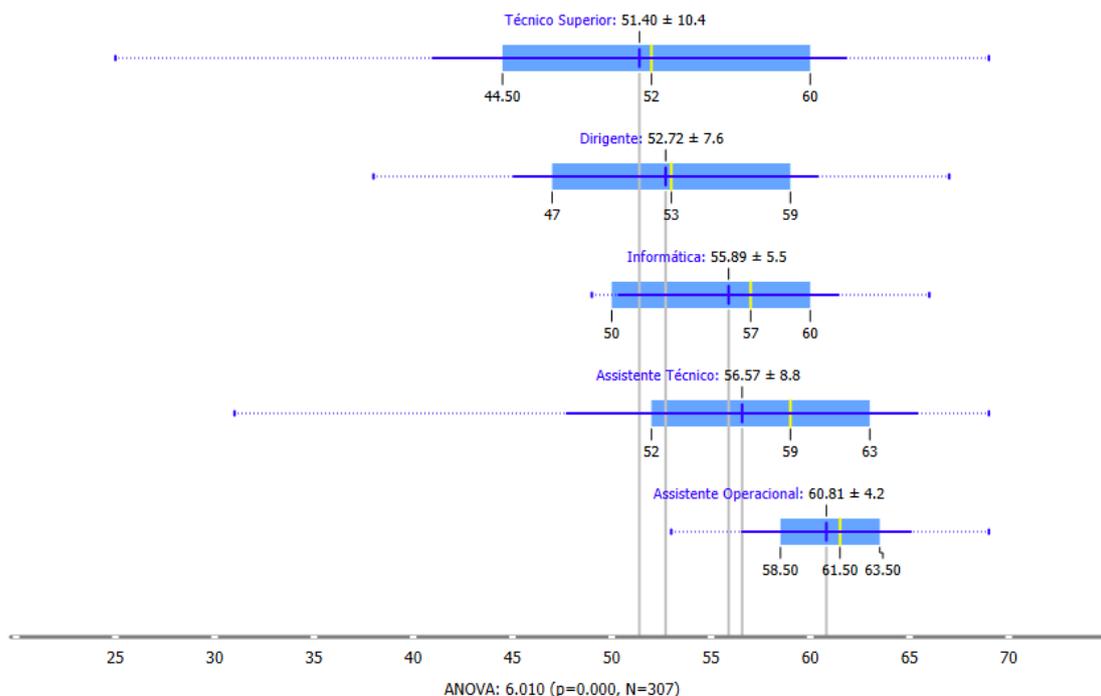
A população da CCDR-N encontra-se muito envelhecida com uma média global de 53 anos de idade, com valores que oscilam entre os 25 e os 69 anos, conforme consta no Quadro 1.6.

Quadro I.6 – Idade dos trabalhadores – indicadores estatísticos

		N	Mínimo	Máximo	Média
Género	Feminino	200	27	68	52,3
	Masculino	107	25	69	54,4
Carreira ou Cargo	Assistente Operacional	16	53	69	60,8
	Assistente Técnico	51	31	69	56,6
	Dirigente	39	38	67	52,7
	Informática	9	49	66	55,9
	Técnico Superior	192	25	69	51,4
Mapa de pessoal	CCDR-N	193	25	69	53,5
	EA	10	29	51	44,6
	Norte2020	104	32	69	53
TOTAL		307	25	69	53

O valor modal apurado foi de 60 anos, conforme consta no Quadro I.6. e na Figura 5. Embora com um intervalo de valores mínimo, a média de idades é superior no género masculino com 54,40 anos ao passo que o género feminino apresenta uma média de 52,30 anos, de acordo com a figura 6.

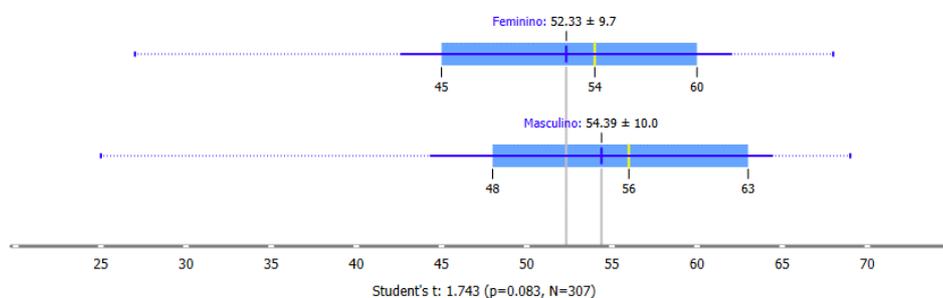
Figura 5 – Distribuição das idades por carreira/cargo



Os assistentes operacionais e os assistentes técnicos são as carreiras mais envelhecidas, com médias de 57 e 61 anos, respetivamente.

O trabalhador mais jovem da organização pertence à carreira de técnico superior com 25 anos e os mais idosos encontram-se distribuídos pelas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional com 69 anos.

Figura 6 – Distribuição das Idades por género



À semelhança das idades, as antiguidades dos trabalhadores espelham a atual conjuntura com valores médios de 25 anos de antiguidade na função pública.

Não ocorrem diferenças significativas entre géneros, sendo a média de antiguidades do género feminino de 24 anos e no género do masculino de 25 anos, conforme consta no Quadro 1.7 e nas Figuras 7 e 8.

Quadro 1.7 – Antiguidade (função pública) – indicadores estatísticos

		N	Mínimo	Máximo	Média
Género	Feminino	200	0	46	24,2
	Masculino	107	0	46	25,4
Carreira ou Cargo	Assistente Operacional	16	21	46	34,4
	Assistente Técnico	51	10	46	33
	Dirigente	39	0	42	24,1
	Informática	9	27	40	33,3
	Técnico Superior	192	0	46	21,2
Mapa de pessoal	CCDR-N	193	0	46	26,9
	EA	10	0	25	2,5
	Norte2020	104	0	46	22,4
Total		307	0	46	24,6

Os trabalhadores com mais antiguidade exercem funções na DSCGAF com uma média de 29 anos de trabalho.

O trabalhador mais antigo tem 46 anos de trabalho.

A Figura 5 representa a distribuição das antiguidades por cargo/carreira, observando-se as amplitudes das distribuições bem como os valores extremos de cada subgrupo.

A relação entre as idades e as antiguidades encontra-se representada no gráfico da Figura 9.

Figura 7 – Distribuição das antiguidades por carreira/cargo

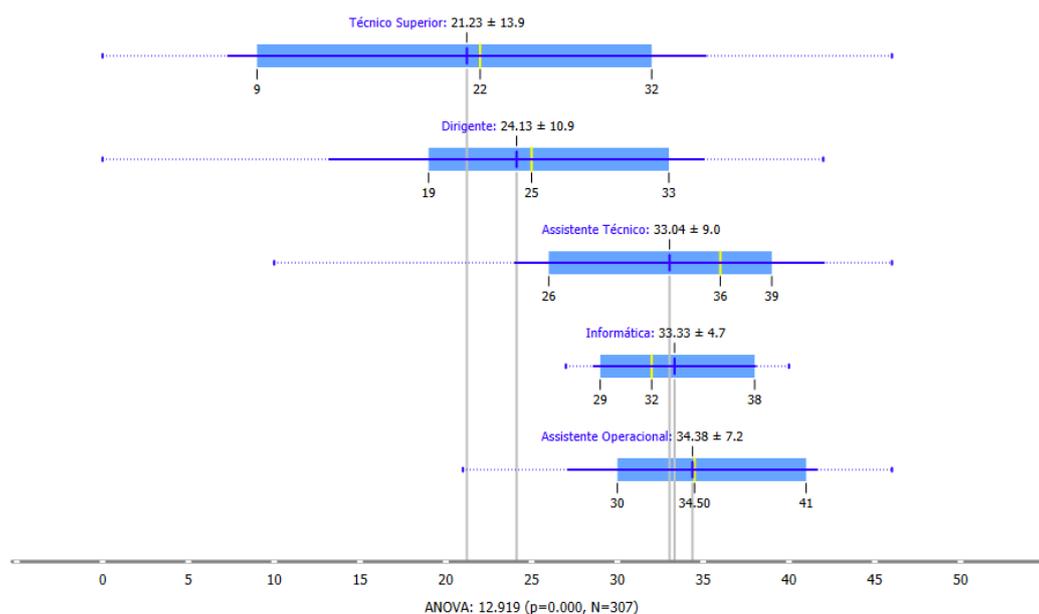


Figura 8 – Distribuição das antiguidades por género

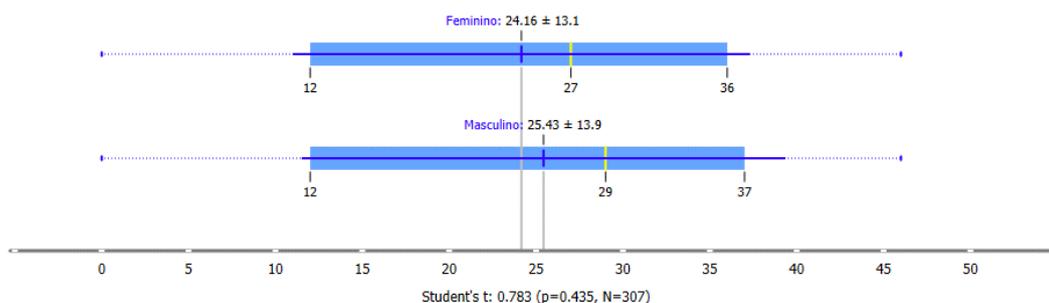
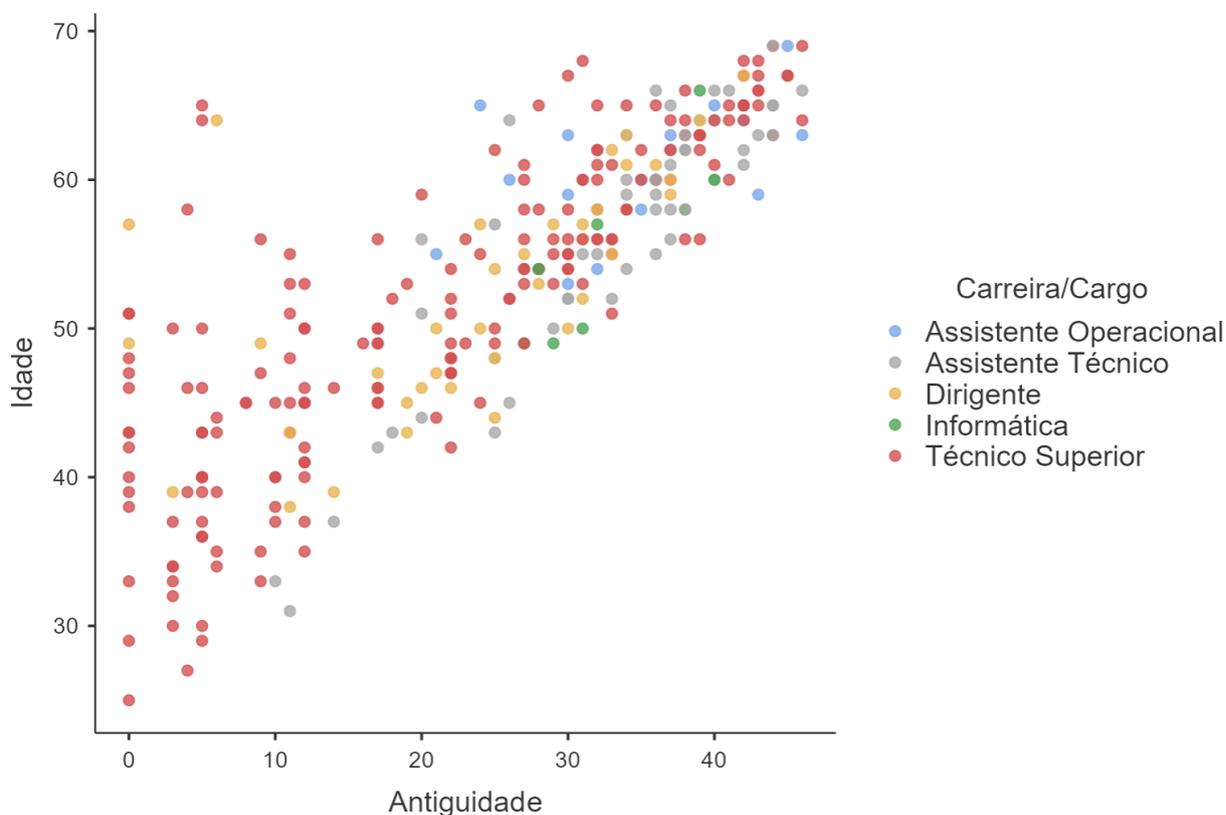


Figura 9 – Relação idade-antiguidade na CCDR-N em 2020



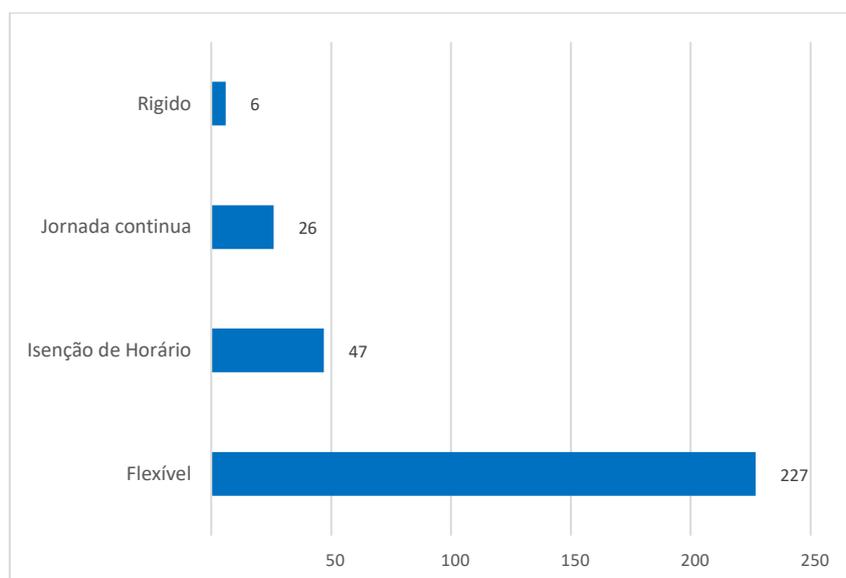
Na CCDR-N predomina o horário flexível de 35 horas semanais (74%), com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14h30 às 16h30, seguido da isenção de horário (16%), onde se incluem os trabalhadores do Espaço Atlântico em regime individual de trabalho que cumprem 40 horas semanais.

A jornada contínua é praticada por 26 trabalhadores, correspondendo a 8%, mantendo a preocupação da CCDR-N no estímulo à conciliação entre a vida profissional e familiar, conforme se descreve no Quadro I.8 e na Figura 10.

Quadro I.8 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário praticado

Carreira/Cargo	Flexível	Isenção de Horário	Jornada continua	Rígido	Total
Assistente Operacional	8	-	2	6	16
Assistente Técnico	39	-	12	-	51
Dirigente	4	35	-	-	39
Informática	9	-	-	-	9
Técnico Superior	168	12	12	-	192
Total	228	47	26	6	307

Figura 10 – Tipos de horário na CCDR-N



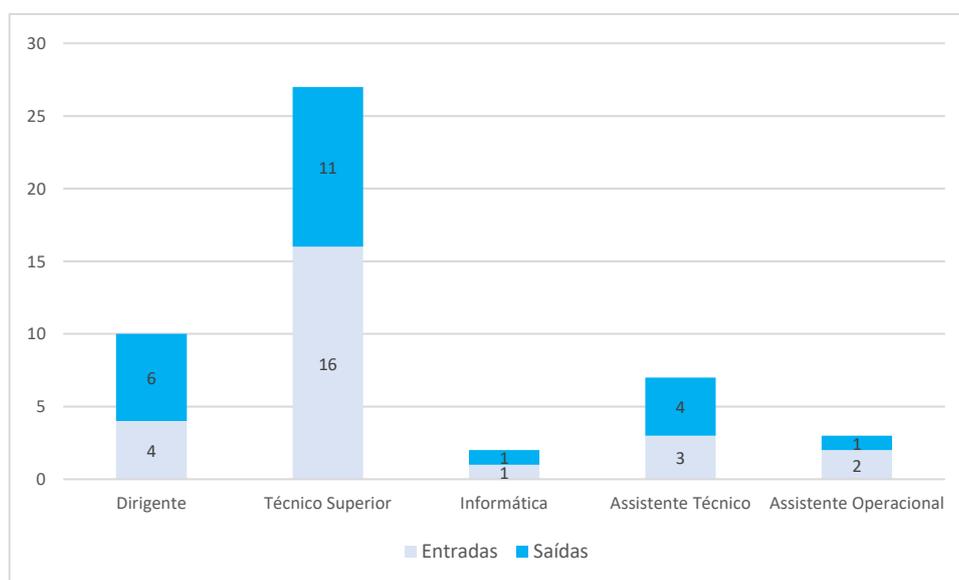
Há ainda a registar a prática da modalidade de trabalho a tempo parcial, correspondente a 23,20 horas de trabalho semanal, por uma trabalhadora integrada na carreira de assistente operacional.

No ano de 2020 registou-se uma elevada variação de pessoal, conforme consta do Quadro I.9 e figura 11 assim como várias mudanças de situação dos trabalhadores.

Quadro I.9 – Entradas e saídas da CCDR-N em 2020

		Tipo	
		Entradas	Saídas
Carreira ou cargo	Dirigente	4	6
	Técnico Superior	16	11
	Informática	1	1
	Assistente Técnico	3	4
	Assistente Operacional	2	1
Género	feminino	20	15
	masculino	6	8
Total		26	23

Figura 11 – Entradas e saídas por carreira/cargo

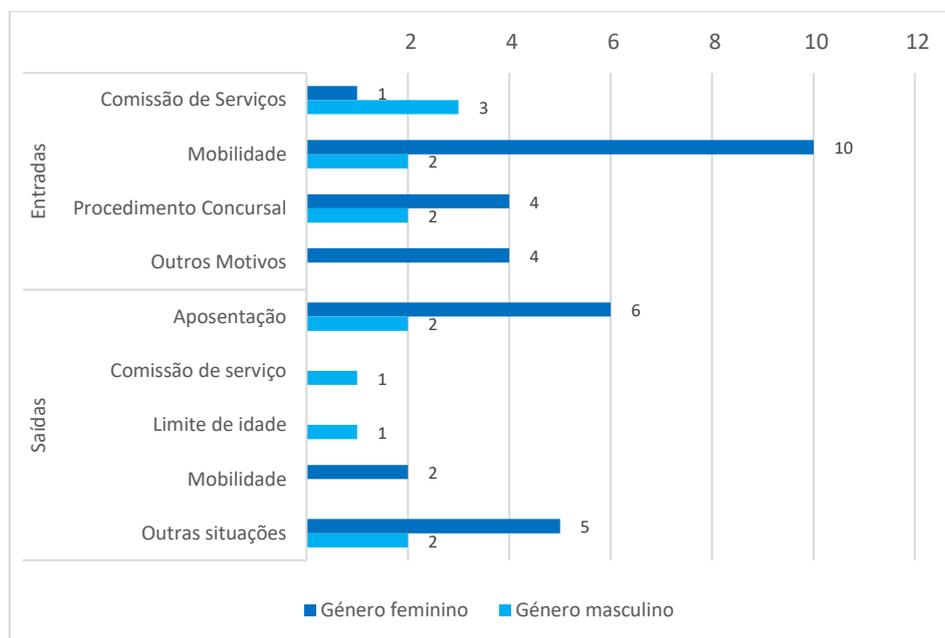


Por fim, no Quadro I.10 e na Figura 12 apresentam-se os motivos que refletem a evolução dos Recursos Humanos da CCDR-N.

Quadro I.10 – Motivos das entradas e saídas por género

Motivo da variação	Género		Total	
	feminino	masculino		
Entradas	Comissão de Serviços	1	3	4
	Mobilidade	10	2	12
	Procedimento Concursal	4	2	6
	Outros Motivos	4	-	4
	Total de Entradas	19	7	26
Saídas	Aposentação	6	2	8
	Comissão de serviço	-	1	1
	Limite de idade	-	1	1
	Mobilidade	2	-	2
	Outras situações	5	2	7
Total de Saídas	13	6	19	

Figura 12 – Entradas e saídas por motivo da variação



Finalmente, no Quadro I.11 e na Figura I3 apresentam-se as variações globais dos últimos cinco anos.

De salientar o crescimento do índice de tecnicidade ao longo dos anos, atingindo em 2020 o valor de 75,23%, traduzindo-se num robustecimento da carreira de técnico superior.

A taxa de feminização que evoluiu positivamente entre os anos de 2016 e 2020 apresenta agora uma estabilização com valores aproximados de 65,15 %.

Note-se uma redução progressiva, ainda que ligeira, dos assistentes técnicos de 26,42 % para 21,82 %.

O índice de enquadramento apresenta ligeiras oscilações ao longo dos últimos 5 anos, mas com valores pouco significativos, em torno dos 12 %.

Quadro I.11 – Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos

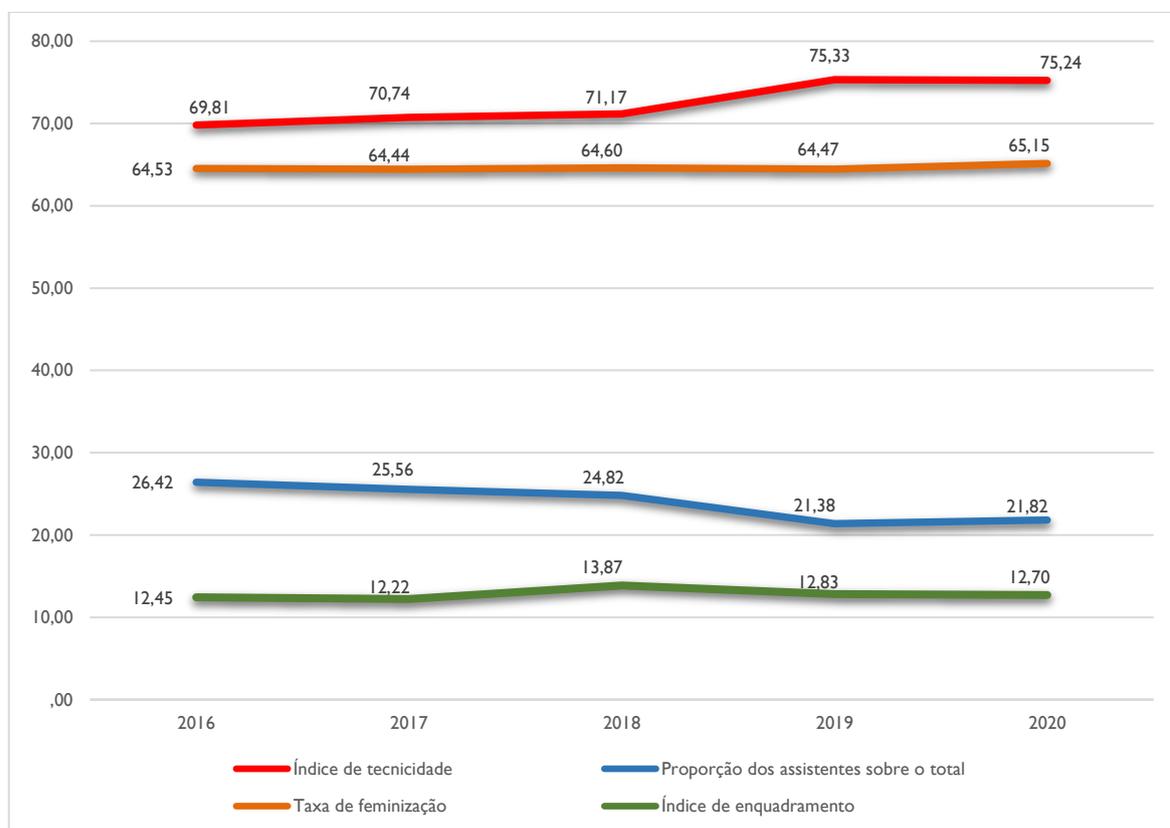
Evolução dos recursos humanos e indicadores estatísticos		Variação 2016 - 2020					Variação homóloga
		2016	2017	2018	2019	2020	
Género	Feminino	171	174	177	196	200	2,04
	Masculino	94	96	97	108	107	-0,93
Categoria / Cargo	Dirigente	33	33	38	39	39	0,00
	Técnico Superior	152	158	157	190	192	1,05
	Informática	10	10	11	10	9	-10,00
	Assistente Técnico	49	52	51	49	51	4,08
	Assistente Operacional	21	17	17	16	16	0,00
Totais		265	270	274	304	307	0,99
Indicadores estatísticos	Índice de tecnicidade ⁽³⁾	69,81	70,74	71,17	75,33	75,24	-0,11
	Proporção dos assistentes sobre o total	26,42	25,56	24,82	21,38	21,82	2,07
	Taxa de feminização ⁽⁴⁾	64,53	64,44	64,60	64,47	65,15	1,04
	Índice de enquadramento ⁽⁵⁾	12,45	12,22	13,87	12,83	12,70	-0,98

³ - Em sentido lato ITL = (Dirigente + Técnico Superior) / Total de pessoal * 100

⁴ - TF = Pessoal do género feminino / Total de pessoal * 100

⁵ - IE = Dirigente / Total de pessoal * 100

Figura 13 – Variação dos indicadores estatísticos 2016 - 2020



II – Comportamento organizacional

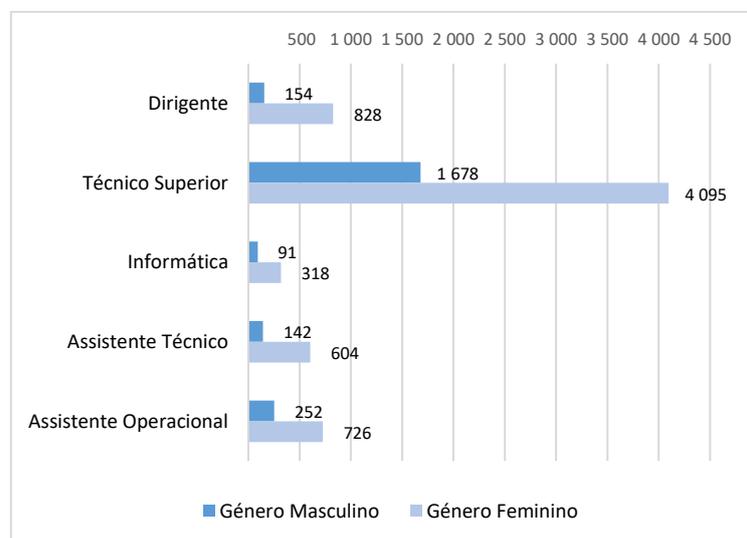
Durante o ano de 2020 registaram-se 8 888 dias de ausências, conforme consta no Quadro 2.1. O género feminino faltou 6 570 dias, ao passo que o género masculino totalizou 2 318 dias de ausência. Os técnicos superiores faltaram 5 773 dias com uma média de 30,07 dias por trabalhador. Os assistentes técnicos faltaram 747 dias, com uma média de 14,64 dias por trabalhador. Os assistentes operacionais faltaram 978 dias, com uma média de 61,12 dias por trabalhador. O pessoal da carreira de informática faltou 409 dias, com uma média por trabalhador de 45,41 dias. Os dirigentes faltaram 982 dias com uma média de 25,18 dias por trabalhador.

Quadro 2.1 – Absentismo em 2020 por carreira/cargo e género

Carreira/Cargo	Género		Total
	Masculino	Feminino	
Dirigente	154	828	982
Técnico Superior	1 678	4 095	5 773
Informática	91	318	409
Assistente Técnico	142	604	747
Assistente Operacional	252	726	978
Total	2 318	6 570	8 888

Na Figura 14 estão representados os valores absolutos do absentismo em 2020 por cargo/carreira.

Figura 14 – Absentismo em 2020 por cargo/carreira



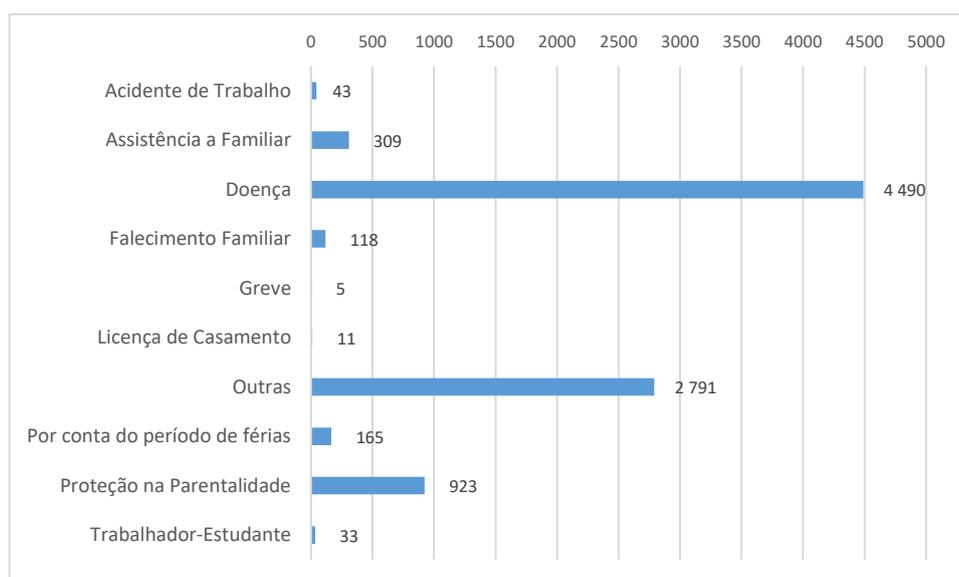
Os tipos de ausência ocorridos durante o ano encontram-se detalhados no Quadro 2.2.

Quadro 2.2 – Tipos de ausência (totais)

Tipo de ausência	Género		Total
	Masculino	Feminino	
Acidente de Trabalho	-	43	43
Assistência a Familiar	122	187	309
Doença	983	3 507	4 490
Falecimento Familiar	41	77	118
Greve	2	3	5
Licença de Casamento	-	11	11
Outras ⁽⁶⁾	1 010	1 781	2 791
Por conta do período de férias	55	110	165
Proteção na Parentalidade	105	818	923
Trabalhador-Estudante	-	33	33
Total	2 318	6 570	8 888

As faltas por doença foram as que tiveram mais impacto na instituição (50,52%), seguidas de “outras” ⁽³⁾ (31,40%). Os restantes tipos de ausência apresentam valores residuais, conforme se representa no gráfico da Figura 15.

Figura 15 – Tipos de ausência



⁶ Inclui: Formação Profissional, Consultas, Cumprimentos de Obrigações Legais, Métodos de Seleção Procedimento Concursal, Tolerância de Ponto, Consultas Pré-Natal, Descanso Compensatório, Eleito Local, Doação de Sangue e Deslocação à Escola.

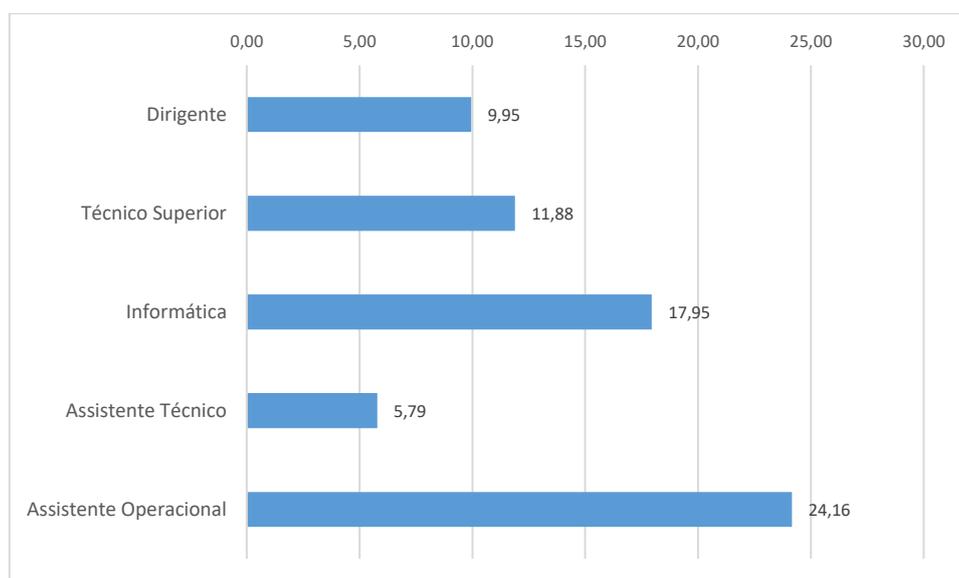
A taxa de absentismo apurada para o total da instituição foi de 11,44%, com valores mais elevados no género feminino (12,98%) e mais baixos no género masculino (8,56%), conforme se descreve no Quadro 2.3.

Quadro 2.3 – Taxa de absentismo em 2020 na CCDR-N

Carreira/Cargo	Feminino	Masculino	Global
Dirigente	13,08	4,36	9,95
Técnico Superior	13,27	9,48	11,88
Informática	20,93	11,99	17,95
Assistente Técnico	5,82	5,63	5,79
Assistente Operacional	47,83	9,95	24,16
Total	12,98	8,56	11,44

Na Figura 16 está representada a taxa de absentismo por cargo/carreira.

Figura 16 – Repartição da taxa de absentismo por cargo/carreira



A taxa de absentismo mais elevada verificou-se nos assistentes operacionais do género masculino com 47,83%.

O pessoal da carreira de informática obteve uma taxa de absentismo de 17,95% ao passo que na carreira de assistente técnico o valor da taxa de absentismo foi de 5,79% (valor mais baixo).

Os técnicos superiores apresentam uma taxa de absentismo de 11,88% e os dirigentes 9,95%.

III – Desenvolvimento dos recursos humanos

Durante o ano de 2020 realizaram-se 65 ações de formação internas e externas, totalizando 220 participações, num total de 5 135 horas de formação e um custo direto associado de 5 620,00€, conforme se descreve no Quadro 3.1.

Quadro 3.1 – Formação profissional em 2020

		Participações	Horas
Género	Feminino	154	3 294,00
	Masculino	66	1 841,00
Carreira ou cargo	Assistente Operacional	1	21,00
	Assistente Técnico	17	402,00
	Dirigente	41	988,00
	Informática	3	140,00
	Técnico Superior	158	3 584,00
Mapa de pessoal	CCDR-N		
	Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional	19	262,50
	Direção de Serviços Ordenamento do Território	39	1 429,50
	Direção de Serviços do Ambiente	40	697,00
	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local	25	396,50
	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administração Financeira	37	672,50
	Divisão de Gestão de Programas de Cooperação Transfronteiriça	8	199,00
	Estrutura Sub-Regional de Braga	9	481,50
	Estrutura Sub-Regional de Bragança	5	175,00
	Estrutura sub-regional de Vila Real	10	476,50
	Gabinete de Marketing e Comunicação	2	69,00
	EA		
	Espaço Atlântico	1	42,00
	Norte 2020	Comissão Diretiva Norte 2020	4
Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios		4	30,00
Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas		10	1 10,00
Secretariado Técnico de Auditoria e Controlo		2	14,00
Secretariado Técnico de Gestão Financeira		1	7,00
Secretariado Técnico do Emprego, Qualificação e Inclusão Social		3	21,00
OADR			
Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte	1	14,00	
Regime	Presencial	47	254,50
	e-Learning	173	4 880,50
Tipo de ação	Externa	191	4 141,00
	Interna	29	994,00
CNAEF	Ciências sociais e do comportamento	4	8,00
	Marketing e publicidade	1	9,00
	Gestão e administração	49	1 566,00
	Direito	23	72,00
	Ciências informáticas	1	26,00
	Informática na ótica do utilizador	31	998,00
	Engenharia e técnicas afins	1	7,00
	Arquitetura e urbanismo	51	2 062,00
	Serviços de transporte	1	3,50
	Proteção do ambiente	29	195,50
	Segurança e higiene no trabalho	29	188,00
Totais		220	5 135,00

Predominaram as participações realizadas externamente (191), tendo ocorrido 29 participações internas integradas no âmbito da candidatura n.º NORTE-09-5762-FSE-000027 ao Aviso N.º NORTE-62-2019-37 – Formação para a Modernização e Capacitação da Administração Pública Desconcentrada.

Os cargos ou carreiras com maior representação nas ações de formação foram os dirigentes (41) e os técnicos superiores (158), facto que resulta da maior proporção destas carreiras no total de trabalhadores.

Quase 80% do total de ações de formação foram frequentadas por técnicos superiores, conforme consta do Quadro 3.2, com uma média de 23,30 horas de formação por ano/formando.

Quadro 3.2 – Formação 2020 – indicadores estatísticos

Carreira ou cargo	N	Horas		Custos	
		Média	Total	Média	Total
Dirigente	41	24,10	988,00	9,99	409,50
Técnico Superior	158	22,68	3 584,00	18,44	2 912,75
Informática	3	46,67	140,00	68,25	204,75
Assistente Técnico	17	23,65	402,00	112,41	1 911,00
Assistente Operacional	1	21,00	21,00	182,00	182,00
Total	220	23,34	5 135,00	25,55	5 620,00

Atendendo à conjuntura atual o maior número de ações de formação ocorreu por e-Learning (173), conforme se discrimina no quadro 3.3.

Quadro 3.3 – Distribuição da formação profissional por regime

Tipo de ação	Presencial	e-Learning	Total
Externa	47	144	191
Interna	0	29	29
Total	47	173	220

O Gráfico da figura 17 apresenta a distribuição das participações em ações de formação durante o ano de 2020, repartidas por género, mostrando uma clara concentração de ações de formação (sobretudo das de natureza externa) no segundo semestre.

Figura 17 – Variação anual das participações em ações de formação

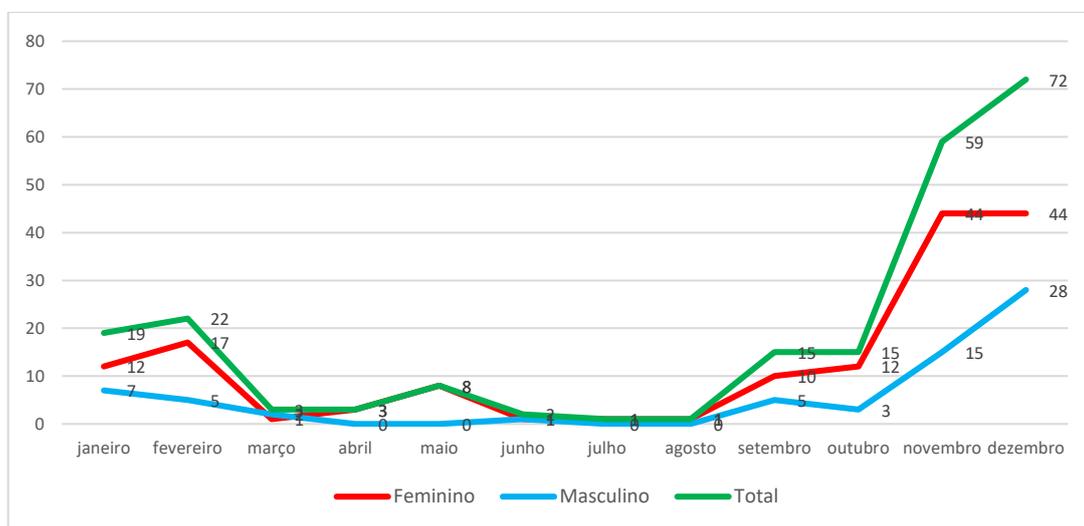
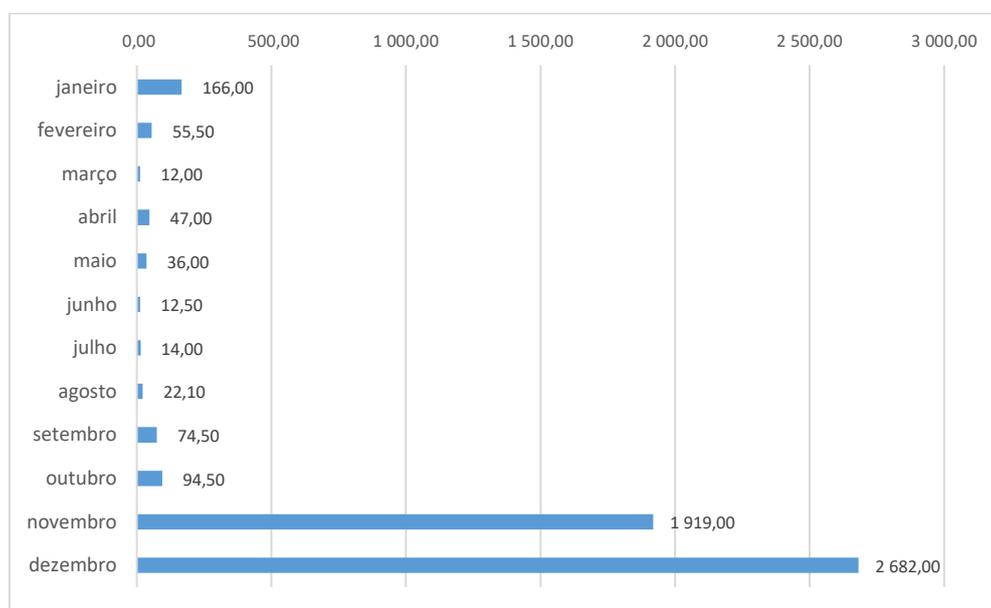


Figura 18 – Distribuição das horas de formação em 2020



Finalmente, na figura 18 apresenta-se a variação do total de horas de formação.

IV – Higiene e Segurança no Trabalho

Em 2020 foi celebrado um contrato com a empresa AtlantiCare, Serviços de Saúde SA., ao abrigo da modalidade de organização de serviços externos de saúde no trabalho, nos termos da alínea c) do n.º1 do artigo 74.º da Lei n.º102/2009, de 10 de setembro, na versão atual.

Este processo envolveu a permanência de médico do trabalho no gabinete médico na sede da CCDR-N – 152 horas, no gabinete médico móvel na Estrutura Sub-Regional de Braga - 13 horas, na Estrutura Sub-Regional de Bragança - 13 horas e na Estrutura Sub-Regional de Vila Real - 13 horas, num total de 191 horas de consultas médicas.

Durante o ano de 2020 foram realizadas 309 consultas médicas aos trabalhadores da CCDR-N, em conformidade com os dados constantes do quadro 4.1.

Quadro 4.1 – Distribuição das consultas médicas por carreira ou cargo

	Feminino	Masculino	Total
Dirigente	23	15	38
Técnico Superior	130	66	196
Informática	6	3	9
Assistente Técnico	40	10	50
Assistente Operacional	6	10	16
Total	205	104	309

A maior proporção de consultas aos trabalhadores do género feminino deve-se exclusivamente à maior proporção de trabalhadoras na organização.

As variações por carreira ou cargo refletem igualmente a distribuição dos trabalhadores na CCDR-N.

À semelhança da variável carreira/cargo a distribuição das consultas por unidade orgânica reflete apenas a distribuição dos recursos humanos na organização, conforme consta no quadro 4.2.

Quadro 4.2. – Distribuição das consultas médicas por unidade orgânica

		Feminino	Masculino	Total
CCDR-N	Presidência	4	7	11
	Direção de Serviços de Ambiente	16	10	26
	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local	12	2	14
	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira ⁽⁷⁾	36	16	52
	Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional	8	4	12
	Direção de Serviços de Ordenamento do Território	22	12	34
	Divisão de Gestão de Programas de Cooperação Transfronteiriça	3	4	7
	Gabinete de Marketing e Comunicação	3	1	4
	ESR Braga	6	5	11
	ESR Bragança	3	3	6
	ESR Vila Real	7	8	15
OADRN	Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte	2	1	3
Espaço Atlântico	Espaço Atlântico	8	2	10
Norte2020	Comissão Diretiva Norte 2020	-	3	3
	Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios	13	5	18
	Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas ⁽⁸⁾	17	8	25
	Secretariado Técnico de Auditoria e Controlo	6	2	8
	Secretariado Técnico de Gestão Financeira	16	2	18
	Secretariado Técnico de Inovação, Competitividade Empresarial e Internacionalização	3	2	5
	Secretariado Técnico do Emprego, Qualificação e Inclusão Social ⁽⁹⁾	13	3	16
	Unidade de Apoio à Investigação Científica e Tecnológica	2	2	4
	Unidade de Apoio Jurídico e Auxílios Estado	5	1	6
Unidade de Apoio à Estratégia de Comunicação	-	1	1	
Total		205	104	309

O maior número de exames médicos realizados foi de natureza periódica (236) e de admissão (59) conforme consta no quadro 4.3.

Quadro 4.3. – Distribuição das consultas médicas por motivo da consulta

Motivo da consulta	Feminino	Masculino	Total
Admissão	39	20	59
Ocasional a pedido do serviço	1	-	1
Ocasional após acidente	1	-	1
Ocasional após doença	10	2	12
Periódico	154	82	236
Total	205	104	309

Durante o ano foram identificadas 3 infeções por coronavírus SARS-COV-2 (COVID-19), sendo 2 casos de trabalhadores do género feminino e 1 caso do género masculino.

⁷ Realizadas 51 consultas no gabinete médico do Porto e 1 na unidade móvel em Braga.

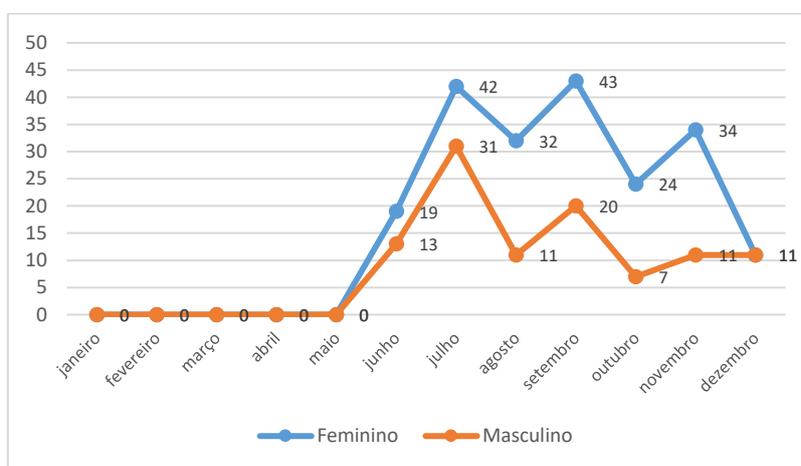
⁸ Realizadas 9 consultas no gabinete médico do Porto, 4 na unidade móvel em Braga, 4 em Bragança e 8 em Vila Real.

⁹ Realizadas 14 consultas no gabinete médico do Porto e 2 na unidade móvel em Braga.

Durante o ano ocorreu 1 acidente de trabalho sem consequências de incapacidade para o trabalhador.

As consultas de medicina do trabalho foram realizadas em gabinete próprio na CCDR-N e em viaturas móveis nas Estruturas Sub-regionais de Braga, Bragança e Vila Real durante os meses de junho a dezembro, conforme gráfico da figura 19.

Figura 19 – Distribuição das consultas de medicina no trabalho em 2020



No âmbito da higiene e segurança no trabalho realizaram-se 7 ações de formação com a participação de 29 formandos e um total de 188 horas, conforme se discrimina no quadro 4.4.

Quadro 4.4 – Formação em higiene, saúde e segurança no trabalho realizada em 2020

Ações promovidas em 2020	Participações	Total de horas
Covid 19 - Como utilizar EPI's ⁽¹⁰⁾	1	2
Covid 19 - Factos e mitos ⁽⁵⁾	1	2
Covid 19 - Áreas de isolamento e gestão de resíduos em casa/empresa ⁽⁵⁾	1	2
Gestão de Conflitos	13	91
Gestão de tempo em teletrabalho ⁽⁵⁾	4	8
Primeiros socorros e suporte básico de vida	4	48
Sensibilização em segurança e saúde no trabalho	5	35
TOTAL	29	188

A totalidade das ações foram realizadas na modalidade de e-learning.

¹⁰ Sessões síncronas. As restantes ações não sinalizadas foram assíncronas.

Durante o ano foram investidos em higiene, saúde e segurança no trabalho 116 338,52 €, dos quais 12 200,00 € em medicina do trabalho, conforme se discrimina no quadro 4.5.

Quadro 4.5 – Despesas em higiene, saúde e segurança no trabalho 2020

Tipo de despesa	Valor
Serviços de higiene e segurança	2 583,00
Serviço de medicina do trabalho	12 200,00
Material de proteção COVID-19	22 345,69
Material de proteção COVID-9 (informática)	79 209,83
Total	116 338,52

V – Despesas com pessoal

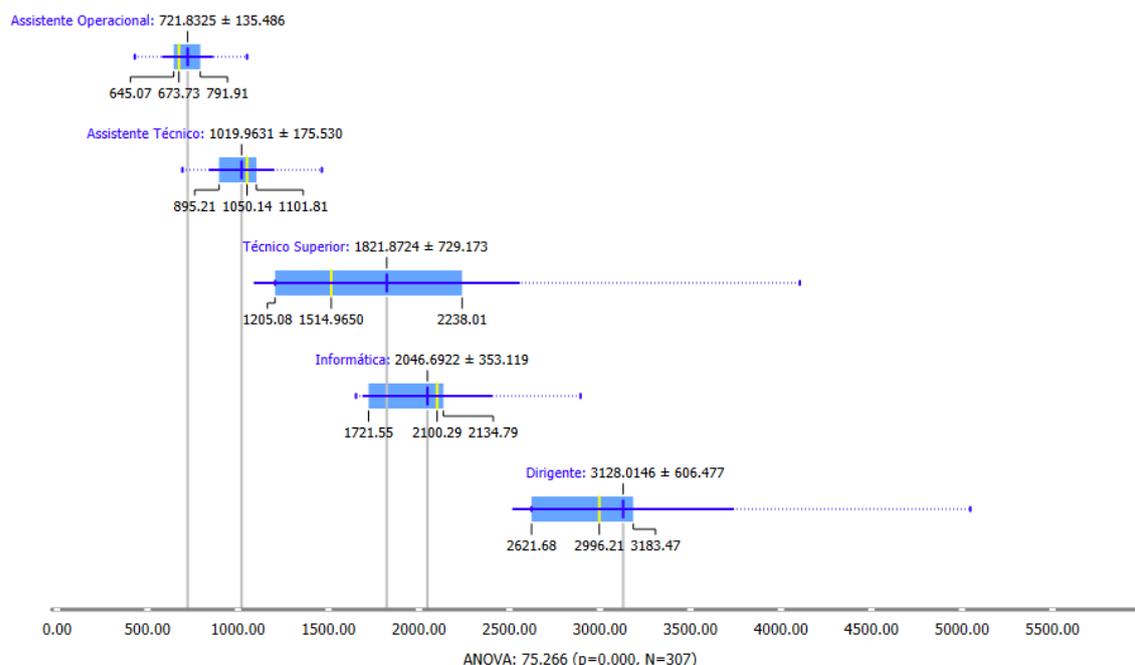
Durante o ano de 2022 as despesas totais com pessoal foram de 10 815 549,55€ ⁽¹¹⁾.

Quadro 5.1. – Total de encargos com pessoal em 2020

Total dos encargos anuais com pessoal	
Remuneração base	7 724 157,81 €
Suplementos remuneratórios	656 190,96 €
Prestações sociais	322 239,74 €
Benefícios sociais	17 117,48 €
Outros encargos com pessoal	2 095 843,56 €
Total dos encargos anuais com pessoal	10 815 549,55 €

No gráfico da figura 20 está representada a distribuição da remuneração base dos trabalhadores da CCDR-N por carreira com a indicação dos valores mínimo, máximo e média.

Figura 20 – Distribuição da remuneração base por carreira/cargo (em €)



¹² - A despesa total inclui remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

VI – Síntese final

Em 31 de dezembro de 2020, a CCDR-N tinha 307 trabalhadores, tendo-se verificado um acréscimo de 3 face a igual período de 2019.

Continua a verificar-se um predomínio do género feminino, já que dos 307 efetivos, 200 são mulheres (65,15%).

Dos 39 cargos de pessoal dirigente existentes na CCDR-N, 25 são ocupados por mulheres e 14 são ocupados por homens.

O pessoal técnico superior continua a ser o mais numeroso, contando com 192 trabalhadores, seguido do pessoal dirigente, com 39 elementos. Seguem-se os trabalhadores das carreiras de assistente técnico (51), assistente operacional (16) e pessoal de informática (9).

O contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado mantém-se como vínculo prevalecente (257), sendo residual o contrato de trabalho em funções públicas a termo (3).

A organização apresenta um elevado índice de tecnicidade (75,24%) e conta com 240 trabalhadores com formação superior.

A média etária mantém-se nos 53 anos, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, sendo agravada nos trabalhadores do género masculino (média de 54 anos).

A média de antiguidade regista 25 anos na Administração Pública, o que aponta também para um envelhecimento dos recursos humanos.

No que se refere às modalidades de horário de trabalho, é o horário flexível que detém a percentagem mais elevada (74%), seguido da isenção de horário, onde estão inseridos os trabalhadores que exercem funções dirigentes (15%).

No ano de 2020 foram contabilizados 8 888 dias de ausência, com especial incidência para as ausências por motivo de doença, registando 4 490 dias, ou seja, 50,54% do total de ausências.

A taxa de absentismo apurada situa-se nos 11,44%, com valores de 8,56% para o género masculino e 12,98% no género feminino.

Durante o ano realizaram-se 65 ações de formação internas e externas, totalizando 222 participações, num total de 5 063 horas de formação, sendo a média de participações de 0,2 por trabalhador.

Durante o ano realizaram-se 309 exames médicos no âmbito da medicina do trabalho dos quais 236 foram exames periódicos e 9 exames de admissão.

No que respeita às despesas com pessoal o total foi de 10 815 549,55€ que inclui remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal e outros encargos com pessoal.

VII - Anexos

Anexo I - Distribuição das áreas de formação dos trabalhadores da CCDR-N por carreira/cargo

Especialização	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Administração Pública	1	2				3
Agronomia		1				1
Arquitetura		23				23
Arquitetura Paisagista	1	5				6
Artes em Línguas Aplicadas em Tradução		1				1
Assessoria de Administração		1				1
Assessoria de Gestão		2				2
Assessoria e Tradução		1				1
Auditoria Financeira	1					1
Ciências Políticas y de la Administrtración		1				1
Ciência das Informação			1			1
Ciências Básicas em Arquitetura		1				1
Ciências do Meio Aquático		2				2
Ciências e Tecnologia do Ambiente		1				1
Comunicação Social		1				1
Comércio Internacional		1				1
Contabilidade		1				1
Contabilidade e Administração	2	1				3
Contabilidade e Gestão		1				1
Direito	7	15				22
Ecologia Aplicada		1				1
Economia	7	23				30
Economia e Finanças	1					1
Educação		1				1
Engenharia Agronómica		1				1
Engenharia Ambiental e dos Recursos Naturais		1				1
Engenharia Biofísica		1				1
Engenharia Civil	7	30				37
Engenharia Electrotécnica		4				4
Engenharia Eletrotécnica e de Computadores			1			1
Engenharia Florestal		1				1
Engenharia Geológica		1				1
Engenharia Química	2	4				6
Engenharia Zootécnica		1				1
Engenharia da Qualidade		1				1
Engenharia de Produção	1					1
Engenharia do Ambiente		5				5
Ensino Básico		1				1
Estudos Europeus		1				1
Filosofia		1				1
Geografia	1	8				9
Geografia e Planeamento		3				3
Geografia e Planeamento Regional	1					1

Especialização	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL	
Geologia		1				2	
Gestão			7		1	8	
Gestão Financeira			1			1	
Gestão Internacional			1			1	
Gestão de Empresas	1		3			4	
Gestão de Recursos Humanos			1			1	
Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho	1		2			3	
Gestão de Sistemas de Informação e Multimédia					1	1	
Gestão Agrárias	1					1	
História			7			7	
História do Jornalismo	1					1	
Informática			1			1	
Informática - Matemáticas Aplicadas				1		1	
Informática de Gestão				2		2	
Línguas e Relações Empresariais			1			1	
Línguas, Literaturas e Culturas			1			1	
Organização e Gestão de Empresas			1			1	
Produção Animal			1			1	
Psicologia	1		5		1	7	
Química			1			1	
Relações Internacionais	1		6			7	
Sociologia			2		1	3	
sem especialização				3	48	14	65
Sem habilitação					2	2	
TOTAL	39	192	9	51	16	307	

Anexo II - Ações de formação frequentadas em 2020

Ações de formação	Participações	Horas
14.º Congresso Nacional da ADFERSIT	1	13,00
2ª Conferência de Inovação Aberta em Portugal: Economia Circular e Susten	2	8,00
3.ª Conferência PNAP	1	6,30
4 th CITIES FORUM 2020 - Together we shape a sustainable urban future	7	91,00
9º Encontro Norte de Portugal - Galiza de Engenharia Civil	1	8,00
As novas regras da Contratação Pública	1	2,00
Ciclo de sessões online APAI	1	14,00
Comunicar com os trabalhadores no contexto da pandemia	2	2,00
Conferência "Ação Climática - Desafios Estratégicos"	3	21,00
Conferência ECOMM 2020, European Platform on Mobility Management	1	10,30
Conferência online: "Teletrabalho e Proteção de Dados Pessoais	2	4,00
Contratação Pública	18	629,00
Contratos públicos: Grandes questões no contexto da Crise Covid -19	1	6,00
Covid 19 - Como utilizar EPI's	1	2,00
Covid 19 - Factos e mitos	1	2,00
Covid 19 - Áreas de isolamento e gestão de resíduos em casa/empresa	1	2,00
Curso "Mooc - Climate Change and Health	1	21,00
Curso "Mooc - "How to understand the climate system"	1	5,00
DATAJURIS - Formação - identificação de utilizadores	15	15,00
Dia Nacional do Engenheiro 2020	1	7,00
Ersa WebConference 2020	1	22,00
FICIS 2020 : The future cities	2	42,00
Ferramentas de Apoio ao Turismo Transfronteiriço	1	4,00
Fórum das Políticas Públicas 2020	2	14,00
GEADAP / SIADAP 2 e 3 (Carreiras Gerais)	1	2,00
Gestão da Formação	1	21,00
Gestão de Conflitos	13	91,00
Gestão de Horários de Trabalho na Administração Pública : o que mudou (...)	1	14,00
Gestão de tempo em teletrabalho	4	8,00
INCoDe2030 e Informática para Utilizadores - nível I	12	287,00
Informática para Utilizadores - nível II (1ª Edição)	17	707,00
Jornadas Ibéricas Infraestruturas Dados Espaciais	1	26,00
Jornadas LNEC - Economia Circular: construir o futuro	2	28,00
Jornadas Luso - Ibéricas sobre Contratação Pública	1	7,00
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Atualizações e especificidades	1	14,00
Lei das incompatibilidades - Lei 52 /2019 - titulares de cargos políticos	1	7,00
Marketing Digital	1	9,00
O procedimento nos regulamentos do Procedimento Administrativo	1	2,00
Planeamento, Gestão e Monitorização Territorial	16	749,00
Planeamento, Gestão e Monitorização Territorial - OE REN	16	165,30
Presentation Session on CienciaVitae plataform	2	4,00
Primeiros socorros e suporte básico de vida	4	48,00
Programa de Webinars para a Administração Pública - Segurança e Saúde no Trabalho	1	1,00
RAP - Reunião Aperfeiçoamento Profissional (BGC, CTB, GRD, VRL, VIS)	1	7,00
RAP - Reunião Aperfeiçoamento Profissional (BRG, VCT, PRT, AVR, CBR)	1	7,00
Regime Exercício Funções por Titulares Cargos Políticos e A C Públicos	2	6,00
Regulamentação das Férias, Faltas e Licenças e o novo regime da parentalidade	1	2,00
Regulamento Geral de Proteção de Dados	14	840,00
Relatório Planeta Vivo 2020 / Novo Acordo para a Natureza e Pessoas	1	1,00
Resilience of EU innovation ecosystems	2	3,00
Seminário Finanças Locais e Lançamento da Revista Municipalismo n.º 8	1	7,00
Seminário Incêndios Rurais 2020 (dias 23 e 24 de jan.)	1	14,00
Seminário Porto Maritime Week	1	3,30
Sensibilização em segurança e saúde no trabalho	5	35,00

Ações de formação	Participações	Horas
Sessão MIRR - Produtores, comerciantes e transportadores	2	6,00
Sessão MIRR - Operadores	2	6,00
Sessão de esclarecimento "PREVPAP" - Reconstituição da carreira e outras	1	3,00
Sessão sobre o Plano Nacional de Gestão Integrada de Fogos	4	8,00
Smart Cities Tour 2020	1	4,00
Smart Specialisation 4 Blue Growth Cooperation	1	1,30
Smart Specialisation Strategies for Sustainability	1	2,00
Smart Specialisation for Sustainable Development Goals	5	10,00
Transformar a Mobilidade - Sustentabilidade e Inclusão no Setor dos transportes	1	3,30
V Encontro Nacional de Infraestruturas de Informação Geográfica	4	16,00
Webinar "Place-based responses to the Covid-19 economics crisis"	4	8,00
	220	5 135,00