



## Balanço Social 2021

---

**Ficha Técnica**

**Título**

Balanço Social 2021

**Elaboração**

DSCGAF | DRH – Divisão de Recursos Humanos

**Data de finalização**

14 abril 2022

**Endereço**

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

Rua Rainha D. Estefânia, n. ° 251

4150-304 Porto

---

## Índice

1.	Apresentação .....	1
2.	Efetivos globais.....	2
3.	Comportamento organizacional.....	17
4.	Desenvolvimento dos recursos humanos .....	20
5.	Higiene, saúde e segurança do trabalho.....	23
6.	Despesas com pessoal .....	25
7.	Síntese final .....	26
	Anexo - Indicadores estatísticos de recursos humanos.....	27

## Índice de Quadros

Quadro 1 - Distribuição dos recursos humanos por carreira/cargo e género .....	2
Quadro 2 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal, unidade orgânica e género .....	5
Quadro 3 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal, unidade orgânica e carreira/cargo .....	6
Quadro 4 - Distribuição da relação jurídica de emprego por carreira/cargo .....	7
Quadro 5 - Estrutura habilitacional por mapa de pessoal e unidade orgânica.....	8
Quadro 6 - Indicadores estatísticos (idade).....	10
Quadro 7 - Indicadores estatísticos (antiguidade).....	10
Quadro 8 - Distribuição dos tipos de horários praticados .....	12
Quadro 9 - Distribuição das entradas e saídas por género .....	13
Quadro 10 - Mudanças de situação em 2021 .....	14
Quadro 11 - Horas de trabalho suplementar .....	15
Quadro 12 - Evolução dos indicadores nos últimos 5 anos .....	15
Quadro 13 - Total de ausências em 2021 .....	17
Quadro 14 - Tipo de ausências em 2021.....	18
Quadro 15 - Taxa de absentismo em 2021.....	19
Quadro 16 - Formação profissional em 2021.....	20
Quadro 17 - Distribuição da formação por regime e CNAEF ().....	21
Quadro 18 - Consultas realizadas no âmbito da medicina do trabalho.....	23
Quadro 19 - Atividades de medicina do trabalho realizadas em 2021.....	23
Quadro 20 - Encargos com pessoal em 2021 .....	25

## Índice de Figuras

Figura 1 - Distribuição dos recursos humanos pelas diversas carreiras/cargos.....	3
Figura 2 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal .....	3
Figura 3 - Detalhe da repartição dos trabalhadores pelo mapa de pessoal da CCDR-NORTE .....	4
Figura 4 - Detalhe da repartição dos trabalhadores pelo mapa de pessoal do Norte2020 .....	4
Figura 5 - Repartição dos trabalhadores por carreira/cargo e género.....	6
Figura 6 - Distribuição da relação jurídica de emprego na CCDR-NORTE.....	7
Figura 7 - Estrutura habilitacional da CCDR-NORTE.....	8
Figura 8 - Distribuição das idades na CCDR-NORTE.....	9
Figura 9 - Distribuição da antiguidade na CCDR-NORTE .....	11
Figura 10 - Correlação entre idade e antiguidade.....	11
Figura 11 - Distribuição dos tipos de horário praticados .....	12
Figura 12 - Entradas e saídas por género.....	13
Figura 13 - Evolução das entradas e saídas em 2021.....	14
Figura 14 - Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos.....	16
Figura 15 - Distribuição do absentismo por carreira/cargo.....	17
Figura 16 - Tipos de ausência em 2021.....	18
Figura 17 - Repartição da Taxa de Absentismo por carreira/cargo .....	19
Figura 18 - Repartição proporcional da formação em 2021.....	21
Figura 19 - Distribuição da formação ao longo de 2021 .....	22
Figura 20 - Consultas realizadas por carreira/cargo longo de 2021 .....	23
Figura 21 - Repartição dos exames realizadas em 2021.....	24
Figura 22 - Repartição dos exames ao longo do ano de 2021 .....	24
Figura 23 - Distribuição por carreira/cargo das despesas com pessoal.....	25

## LISTA DE ACRÓNIMOS

CCDR-NORTE	CCDR-NORTE	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
	DSA	Direção de Serviços de Ambiente
	DSAJAL	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Administração Local
	DSCGAF	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira
	DSDR	Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional
	DSF	Direção de Serviços de Fiscalização
	DSOT	Direção de Serviços de Ordenamento do Território
	DGPCT	Divisão de Gestão de Programas de Cooperação Transfronteiriça
	ESR BRAGA	Estrutura Sub-regional de Braga
	ESR BRAGANÇA	Estrutura Sub-regional de Bragança
	ERS VILA REAL	Estrutura Sub-regional de Vila Real
	GMC	Gabinete de Marketing e Comunicação
	PRESIDÊNCIA	Presidência
Espaço Atlântico	EA	Programa de Cooperação Transnacional Espaço Atlântico 2014-2020
Norte 2020	CD NORTE2020	Comissão Diretiva do Norte 2020
	ST TERRITÓRIO	Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios
	ST COORDENAÇÃO	Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas
	ST CONTROLO	Secretariado Técnico de Auditoria e Controlo
	ST INSTITUCIONAL	Secretariado Técnico de Estratégia, Comunicação e Articulação Interinstitucional
	ST FINANCEIRO	Secretariado Técnico de Gestão Financeira
	ST PESSOAS	Secretariado Técnico do Emprego, Qualificação e Inclusão Social
	UA TIC	Unidade de Apoio aos Sistemas de Informação
	UA JURIS	Unidade de Apoio Jurídico e Auxílios de Estado
	UA COMPETITIVIDADE	Unidade de Apoio à Competitividade Territorial
UA COM	Unidade de Apoio à Estratégia de Comunicação	
UA ITEC	Unidade de Apoio à Investigação Científica e Tecnológica	
OADRN	OADRN	Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte

## 1. Apresentação

No presente documento são apresentados os principais indicadores estatísticos sobre Recursos Humanos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR-NORTE) relativos ao ano de 2021.

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:

- Apresentação dos Recursos Humanos da instituição tendo em linha de conta as variáveis mais relevantes da gestão dos recursos humanos, com data de referência a 31 de dezembro de 2021;
- Análise de dados relativa ao comportamento organizacional com ênfase no absentismo;
- Análise dos elementos relativos ao desenvolvimento dos recursos humanos, com particular destaque para a formação profissional;
- Síntese das atividades de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Síntese das despesas com pessoal.

## 2. Efetivos globais

A CCDR-NORTE 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 <sup>(1)</sup>. Compete, também, à CCDR-NORTE 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-NORTE 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 a execução destas atividades a CCDR-NORTE contou, em 2021, com um total de 302 trabalhadores distribuídos por 5 carreiras conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Distribuição dos recursos humanos por carreira/cargo e género

Carreira/cargo		Feminino	Masculino	Total
Dirigente	Dirigente superior grau 1	-	1	1
	Dirigente superior grau 2	7	5	12
	Dirigente intermédio grau 1	8	1	9
	Dirigente intermédio grau 2	8	9	17
Técnico superior	Técnico superior	121	69	190
Informática	Especialista de informática	5	2	7
	Técnico de informática	3	2	5
Assistente técnico	Coordenador técnico	4	-	4
	Assistente técnico	35	8	43
Assistente operacional	Assistente operacional	5	9	14
Total		196	106	302

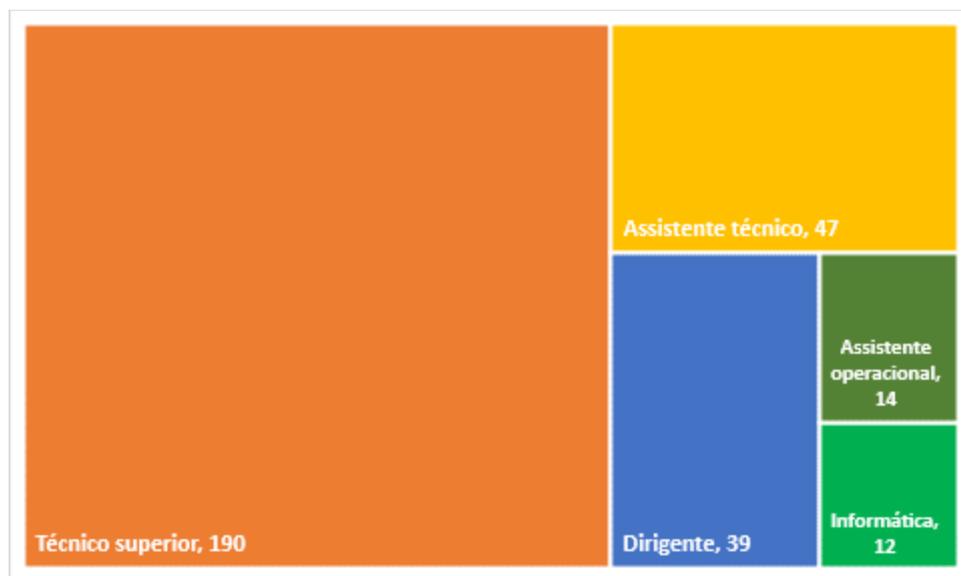
A grande maioria dos trabalhadores pertence à carreira de técnico superior com um total de 190 elementos seguido da carreira de assistente técnico com 47. O cargo dirigente conta com 39 elementos. Verifica-se ainda a presença de 14 assistentes operacionais e 12 informáticos.

O género feminino encontra-se em maioria com 196 trabalhadores ao passo que o género masculino tem um total 106 elementos.

<sup>1</sup> Em: [www.CCDR-NORTE.pt](http://www.CCDR-NORTE.pt).

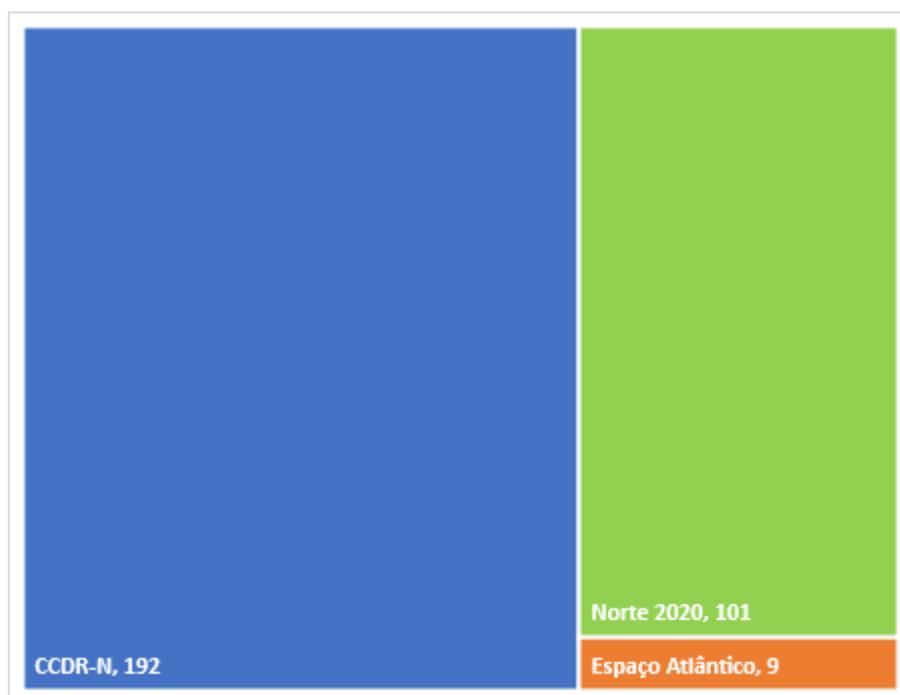
Na Figura 1 representa-se a distribuição total dos recursos humanos repartidos por carreira/cargo.

Figura 1 - Distribuição dos recursos humanos pelas diversas carreiras/cargos



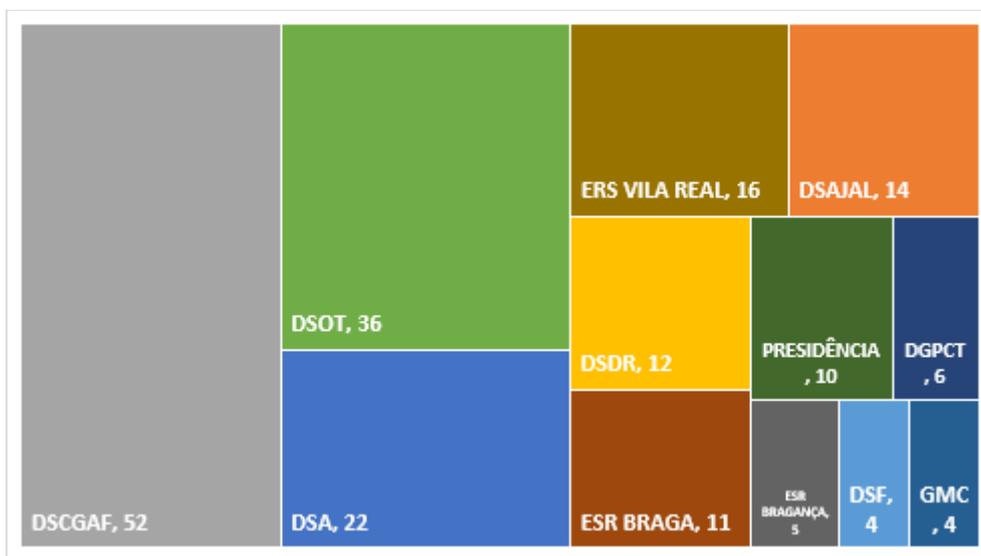
Na Figura 2 está representada a repartição por mapa de pessoal, com 192 trabalhadores integrados na CCDR-NORTE, 101 no Norte2020 e 9 no Espaço Atlântico.

Figura 2 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal



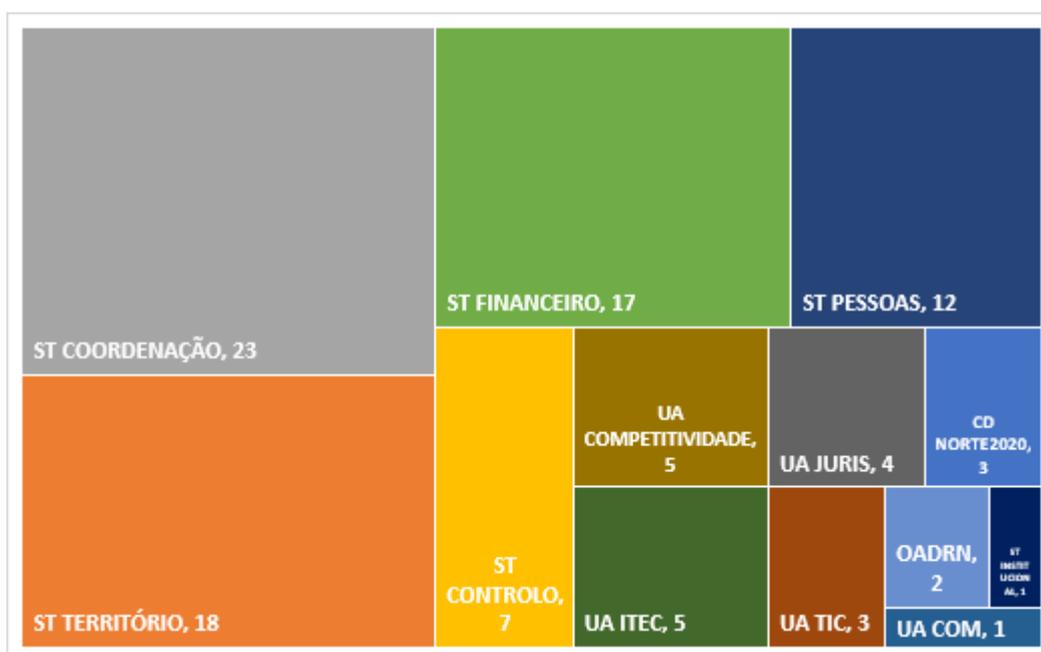
A Figura 3 e a Figura 4 constituem um detalhe, por unidade orgânica, da distribuição dos trabalhadores para cada um dos mapas de pessoal.

Figura 3 - Detalhe da repartição dos trabalhadores pelo mapa de pessoal da CCDR-NORTE



A Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira apresenta o maior número de trabalhadores, com 52 elementos seguida da Direção de Serviços de Ordenamento do Território com 36. Destaca-se ainda a Direção de Serviços de Ambiente com 22 trabalhadores. Inversamente o menor número de trabalhadores ocorre no Gabinete de Marketing e Comunicação (4) e na Direção de Serviços de Fiscalização (4).

Figura 4 - Detalhe da repartição dos trabalhadores pelo mapa de pessoal do Norte2020



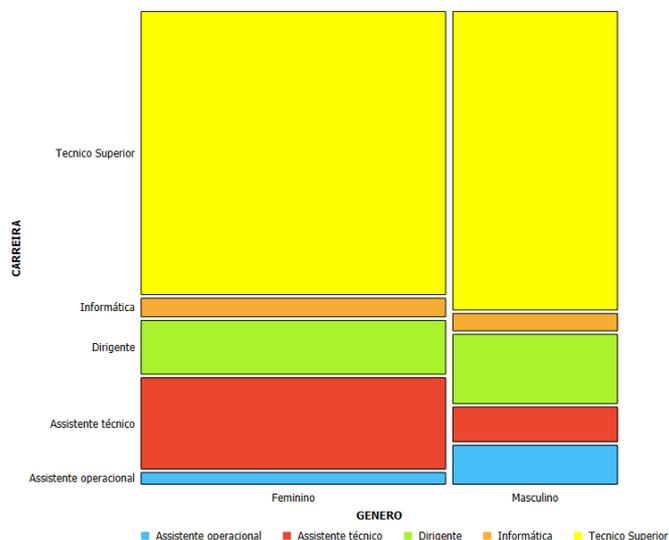
No Norte2020 destaca-se o Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas com 23 elementos, seguido do Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios com 18 trabalhadores. As unidades orgânicas com menor representação são o Secretariado Técnico de Estratégia, Comunicação e Articulação Interinstitucional com apenas 1 elemento e o Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte com 2 trabalhadores.

No Quadro 2 e Figura 5 encontra-se representada a distribuição por género e unidade orgânica.

Quadro 2 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal, unidade orgânica e género

Mapa de pessoal	Unidade orgânica	Feminino	Masculino	Total
CCDR-NORTE	DSA	13	9	22
	DSAJAL	11	3	14
	DSCGAF	32	20	52
	DSDR	7	5	12
	DSF	3	1	4
	DSOT	23	13	36
	DGPCT	2	4	6
	ESR BRAGA	6	5	11
	ESR BRAGANÇA	3	2	5
	ERS VILA REAL	9	7	16
	GMC	3	1	4
	PRESIDÊNCIA	6	4	10
	EA	EA	6	3
Norte 2020	CD NORTE2020	1	2	3
	ST TERRITÓRIO	13	5	18
	ST COORDENAÇÃO	16	7	23
	ST CONTROLO	5	2	7
	ST INSTITUCIONAL	-	1	1
	ST FINANCEIRO	15	2	17
	ST PESSOAS	10	2	12
	UA TIC	1	2	3
	UA JURIS	4		4
	UA COMPETITIVIDADE	3	2	5
	UA COM	-	1	1
UA ITEC	3	2	5	
OADRN	OADRN	1	1	2
	Total	196	106	302

Figura 5 - Repartição dos trabalhadores por carreira/cargo e género



Quadro 3 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal, unidade orgânica e carreira/cargo

Mapa de pessoal	Unidade orgânica	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente técnico	Assistente operacional	Total
CCDR-NORTE	DSA	3	15	1	2	1	22
	DSAJAL	2	9	-	3	-	14
	DSCGAF	4	13	8	19	8	52
	DSDR	4	6	1	1	-	12
	DSF	1	3	-	-	-	4
	DSOT	4	28	-	4	-	36
	DGPCT	1	4	-	1	-	6
	ESR BRAGA	1	7	-	2	1	11
	ESR BRAGANÇA	1	3	-	1	-	5
	ERS VILA REAL	1	9	-	4	2	16
	GMC	-	3	-	1	-	4
	PRESIDÊNCIA	3	2	-	3	2	10
EA	EA	1	8	-	-	-	9
Norte 2020	CD NORTE2020	2	-	-	1	-	3
	ST TERRITÓRIO	1	16	-	1	-	18
	ST COORDENAÇÃO	1	20	-1	1	-	23
	ST CONTROLO	1	5	-	1	-	7
	ST INSTITUCIONAL	1	-	-	-	-	1
	ST FINANCEIRO	1	15	-	1	-	17
	ST PESSOAS	1	10	-	1	-	12
	UA TIC	-	2	1	-	-	3
	UA JURIS	1	3	-	-	-	4
	UA COMPETITIVIDADE	1	4	-	-	-	5
UA COM	1	-	-	-	-	1	
UA ITEC	1	4	-	-	-	5	
OADRN	OADRN	1	1	-	-	-	2
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>190</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>302</b>

No Quadro 4 e Figura 6 apresenta-se a distribuição dos recursos humanos de acordo com a relação jurídica de emprego.

De destacar a elevada representação de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando 83,77% do total de trabalhadores. Na instituição há 39 dirigentes em comissão de serviço e 8 trabalhadores com contrato a termo no âmbito do código do trabalho. Os contratos de trabalho a termo incerto são meramente residuais (2).

Quadro 4 - Distribuição da relação jurídica de emprego por carreira/cargo

Cargo/carreira	Comissão de serviço (Lei do trabalho em funções públicas)	Contrato de trabalho a termo incerto	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	Contrato de trabalho a termo no âmbito do código do trabalho	Total
Dirigente	39	-	-	-	39
Técnico Superior	-	2	180	8	190
Informática	-	-	12	-	12
Assistente técnico	-	-	47	-	47
Assistente operacional	-	-	14	-	14
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>253</b>	<b>8</b>	<b>302</b>

Figura 6 - Distribuição da relação jurídica de emprego na CCDR-NORTE



Legenda:

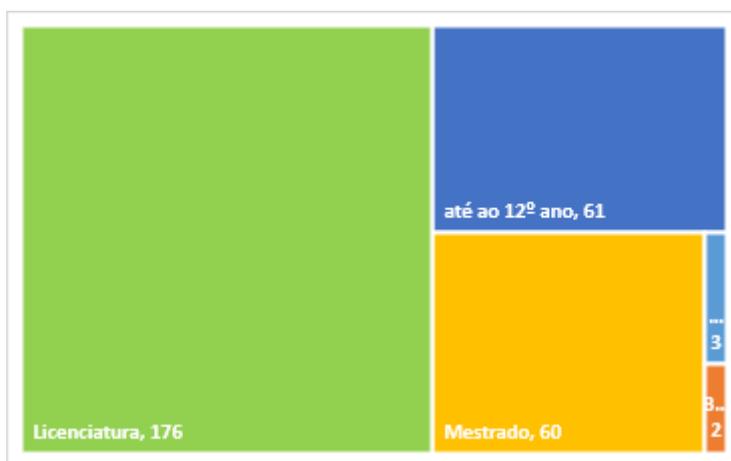
(2) Contrato de trabalho a termo incerto (2 elementos).

No Quadro 5 e Figura 7 apresenta-se a distribuição dos recursos humanos de acordo com o nível habilitacional, o mapa de pessoal e a unidade orgânica.

Quadro 5 - Estrutura habilitacional por mapa de pessoal e unidade orgânica

Mapa de pessoal		até ao 12º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Total
CCDR-NORTE	DSA	3		13	6		22
	DSAJAL	3		9	2		14
	DSCGAF	28		24			52
	DSDR	2		6	3	1	12
	DSF			3	1		4
	DSOT	4		18	13		35
	DGPCT	1		2	3		6
	ESR BRAGA	2		8	1		11
	ESR BRAGANÇA	1		4			5
	ERS VILA REAL	6		8	2		16
	GMC	1		2	1		4
PRESIDÊNCIA	5		4		1	10	
EA	EA			6	2	1	9
Norte 2020	CD NORTE2020	1		2			3
	ST TERRITÓRIO	1		12	5		18
	ST COORDENAÇÃO	1	2	12	8		23
	ST CONTROLO	1		6	1		8
	ST INSTITUCIONAL			1	1		2
	ST FINANCEIRO	1		15	1		17
	ST PESSOAS			9	3		12
	UA TIC			2	1		3
	UA JURIS			2	1		3
	UA COMPETITIVIDADE			4	1		5
	UA COM			1			1
	UA ITEC			3	2		5
	OADRN					2	2
	Total		61	2	176	60	3

Figura 7 - Estrutura habilitacional da CCDR-NORTE

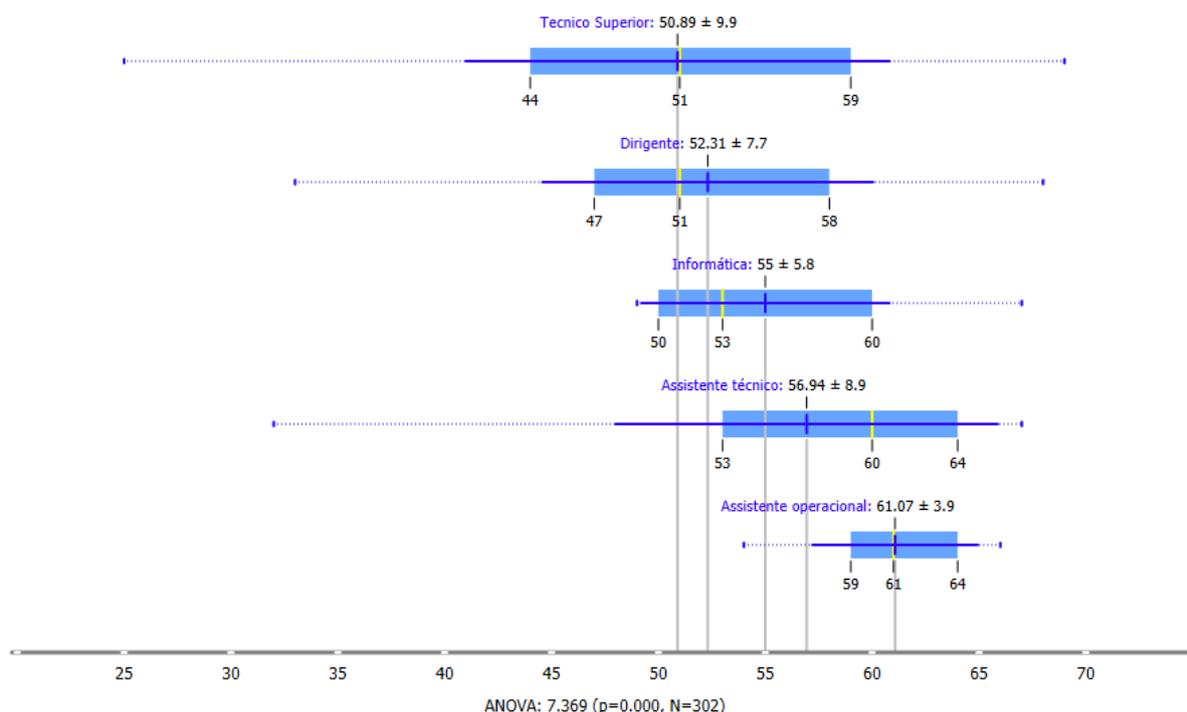


Legenda: 2 - Bacharelato (2 elementos); 3 - Doutoramento (3 elementos)

De destacar a elevada proporção de trabalhadores qualificados, com 58,8% de licenciados e 19,87% de mestres. A taxa de formação superior apurada foi de 79,80 <sup>(2)</sup>. No Anexo I apresenta-se a listagem completa das áreas de formação dos trabalhadores da instituição. Predominam as áreas do direito, engenharias, economia e gestão (cf. Anexo I). De referir ainda que trabalham na CCDR-NORTE 3 trabalhadores estrangeiros e 14 trabalhadores com deficiência, sendo 1 dirigente, 4 técnicos superiores, 1 informático, 2 assistentes técnicos e 6 assistentes operacionais.

A estrutura etária dos trabalhadores da CCDR-NORTE encontra-se representada na Figura 8 e os indicadores estatísticos no Quadro 6. Na Figura 8 é particularmente evidente o envelhecimento em quase todas as carreiras/cargos com destaque para os assistentes operacionais com uma média de idades de 61 anos. Os assistentes técnicos apresentam uma média de idades de 56 anos. A menor média de idades ocorre na carreira de técnico superior com 50 anos.

Figura 8 - Distribuição das idades na CCDR-NORTE



A distribuição por género é muito equivalente. O género feminino tem uma média de 52 anos ao passo que o género masculino, mais envelhecido, tem 53 anos de média (1 ano de diferença).

<sup>2</sup> (Total de efetivos com grau académico superior / total de pessoal) x 100

A CCDR-NORTE tem uma média de idades de 53 anos, o Espaço Atlântico é o mais jovem, com uma média de idades de 45 anos. O Norte2020 apresenta uma média de 53 anos, e o OADR uma média de 57 anos, conforme se descreve no Quadro 6.

Quadro 6 - Indicadores estatísticos (idade)

		N	Mínimo	Média	Máximo
Género	Feminino	196	25	52,3	68
	Masculino	106	26	53,3	69
Carreira	Assistente operacional	14	54	61,1	66
	Assistente técnico	47	32	56,9	67
	Dirigente	39	33	52,3	68
	Informática	12	49	55,0	67
	Técnico Superior	190	25	50,9	69
CCDR-NORTE		192	25	53	69
Mapa de pessoal	Espaço Atlântico	9	33	45,4	52
	OADR	1	57	57	57
	Norte 2020	100	33	52,6	68
Global		302	25	52,7	69

À semelhança das idades, as antiguidades apresentam valores análogos. Os assistentes técnicos e assistentes operacionais apresentam os valores mais elevados com 33 e 35 anos de serviço.

Quadro 7 - Indicadores estatísticos (antiguidade)

		N	Mínimo	Média	Máximo
Género	Feminino	196	0	24,6	47
	Masculino	106	0	24,6	44
Carreira	Assistente operacional	14	22	34,5	47
	Assistente técnico	47	3	33,3	47
	Dirigente	39	5	25,4	43
	Informática	12	17	31,2	41
	Técnico Superior	190	0	21,1	47
CCDR-NORTE		192	0	26,6	47
Mapa de pessoal	Espaço Atlântico	9	0	3	26
	OADR	1	30	30	30
	Norte 2020	100	4	22,62	46
Global		302	0	24,6	47

Os técnicos superiores são os mais jovens com uma média de 21 anos de trabalho.

A distribuição por género é muito aproximada com médias de antiguidade iguais (25 anos).

A média de antiguidade da CCDR-NORTE é de 25 anos. O Norte2020 tem uma média de antiguidades de 23 anos. O Espaço Atlântico tem uma média de 3 anos. Na Figura 9 encontra-se representada a distribuição das antiguidades por cargo/carreira. Na Figura 10 representa-se a correlação entre idade e antiguidade.

Figura 9 - Distribuição da antiguidade na CCDR-NORTE

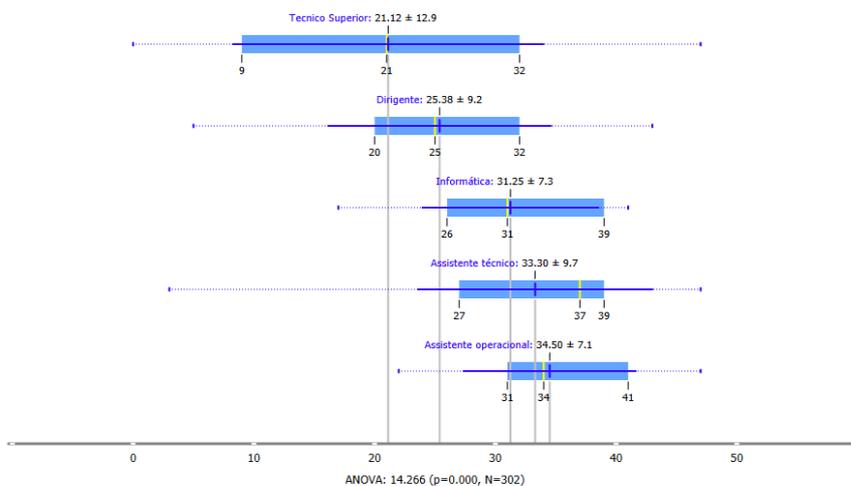
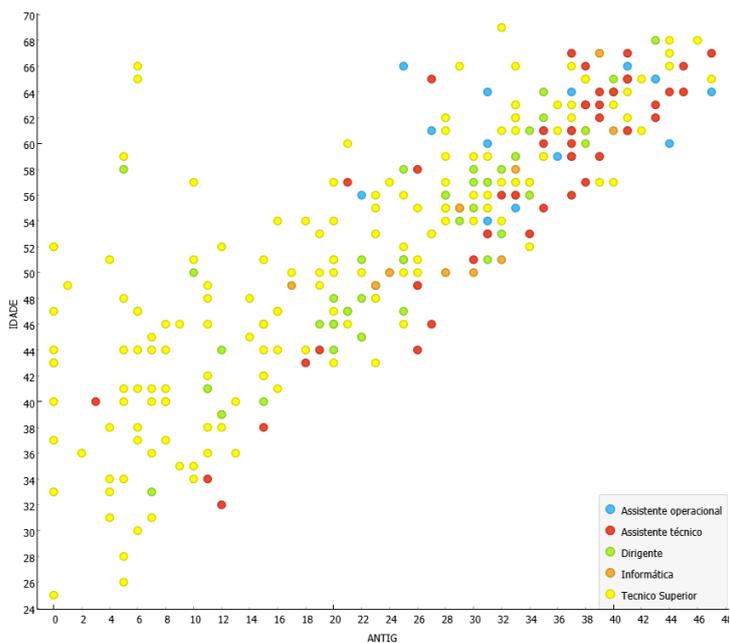


Figura 10 - Correlação entre idade e antiguidade

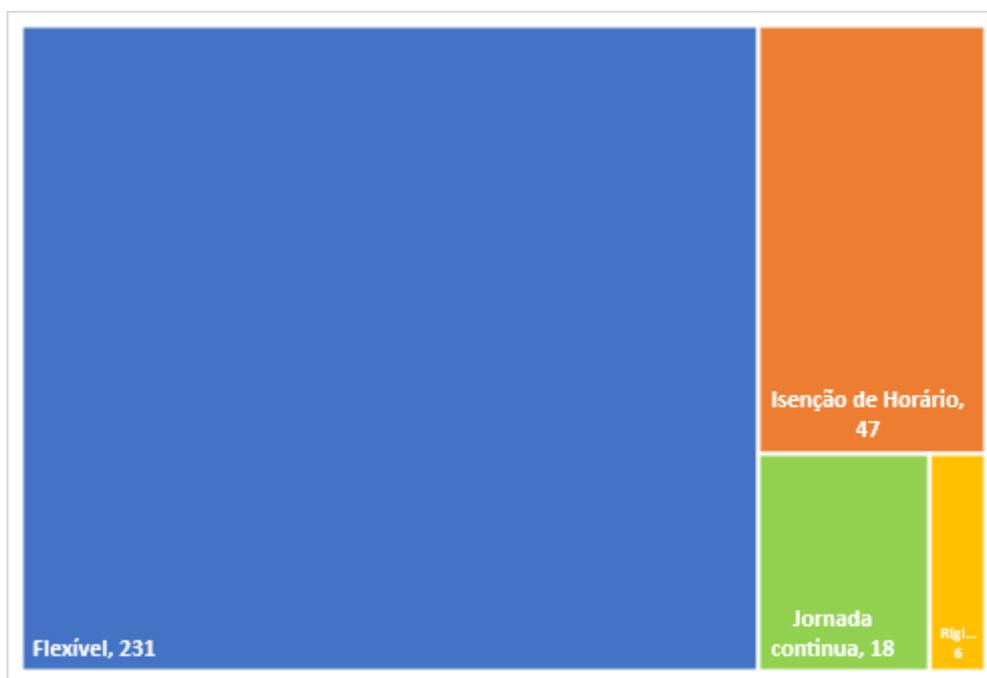


No Quadro 8 e Figura 11 encontra-se a distribuição dos horários praticados pela instituição. O horário flexível é o mais representativo com 76,49%. O horário menos representativo é o rígido com 1,99%.

Quadro 8 - Distribuição dos tipos de horários praticados

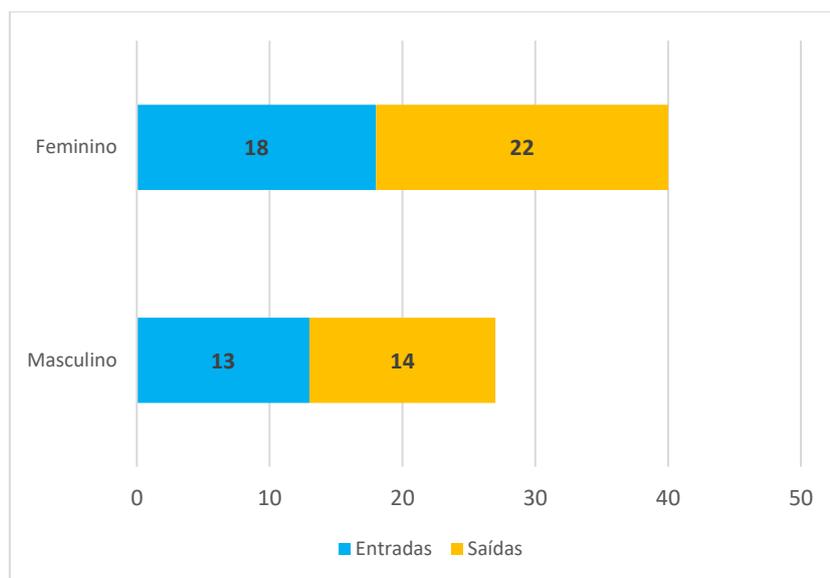
		Flexível	Isenção de Horário	Jornada continua	Rígido
Género	Feminino	154	28	13	1
	Masculino	77	19	5	5
Carreira	Assistente operacional	6	-	2	6
	Assistente técnico	39	-	8	-
	Dirigente	-	39	-	-
	Informática	12	-	-	-
	Técnico Superior	174	8	8	-
Quadro	CCDR-NORTE	149	25	12	6
	Espaço Atlântico	-	9	-	-
	OADR	-	1	-	-
	Norte 2020	82	12	6	-
		231	47	18	6

Figura 11 - Distribuição dos tipos de horário praticados



No ano de 2021 verificou-se uma mobilidade acentuada (cf. Figura 12 e Quadro 9) com 31 entradas e 36 saídas com particular evidência no género feminino. Ocorreram 11 entradas por mobilidade e 5 por comissão de serviço. Nas saídas destaca-se a reforma/aposentação com 14 elementos.

Figura 12 - Entradas e saídas por género



Quadro 9 - Distribuição das entradas e saídas por género

Entradas	Masculino	Feminino	Total	Saídas	Masculino	Feminino	Total
Procedimento Concursal	2	2	4	Comissão de serviço	2	2	4
Mobilidade	6	11	17	Revogação	-	2	2
Regresso de licença sem vencimento	-	1	1	Morte	-	1	1
Comissão de serviço	5	1	6	Reforma ou aposentação	6	8	14
Outras situações	-	3	3	Limite de idade	3	-	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	Mobilidade	-	2	2
				Cedência	1	-	1
				Outras situações	2	7	9
				<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>

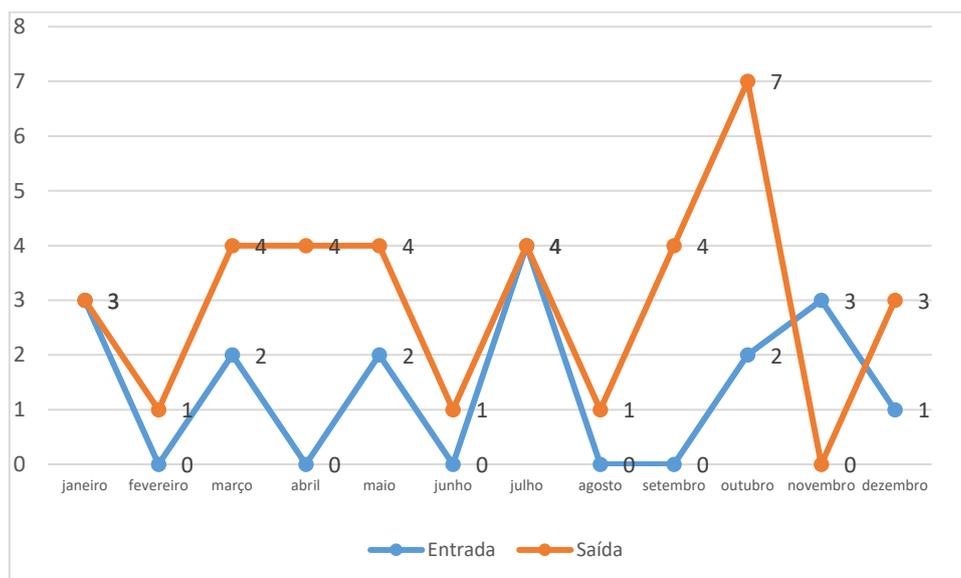
Finalmente, destaca-se 65 alterações nas carreiras da CCDR-NORTE conforme se descreve no Quadro 10.

Quadro 10 - Mudanças de situação em 2021

Mudanças de situação	Masculino	Feminino	Total
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	16	44	60
Consolidação da mobilidade na categoria	2	3	5
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>65</b>

Na Figura 13 estão representadas as entradas e saídas durante o ano.

Figura 13 - Evolução das entradas e saídas em 2021



Durante o ano realizaram-se 1263 horas de trabalho suplementar conforme se evidencia no Quadro 11.

Quadro 11 - Horas de trabalho suplementar

Horas de trabalho suplementar	Masculino	Feminino	Total
Trabalho suplementar diurno	1 147,5	84,1	1 231,6
Trabalho em dias de descanso obrigatório	11,0	5,5	16,5
Trabalho em dias de descanso complementar	4,0	4,0	8,0
Trabalho em dias feriados	-	7,0	7,0
<b>Total</b>	<b>1 162,5</b>	<b>100,6</b>	<b>1 263,1</b>

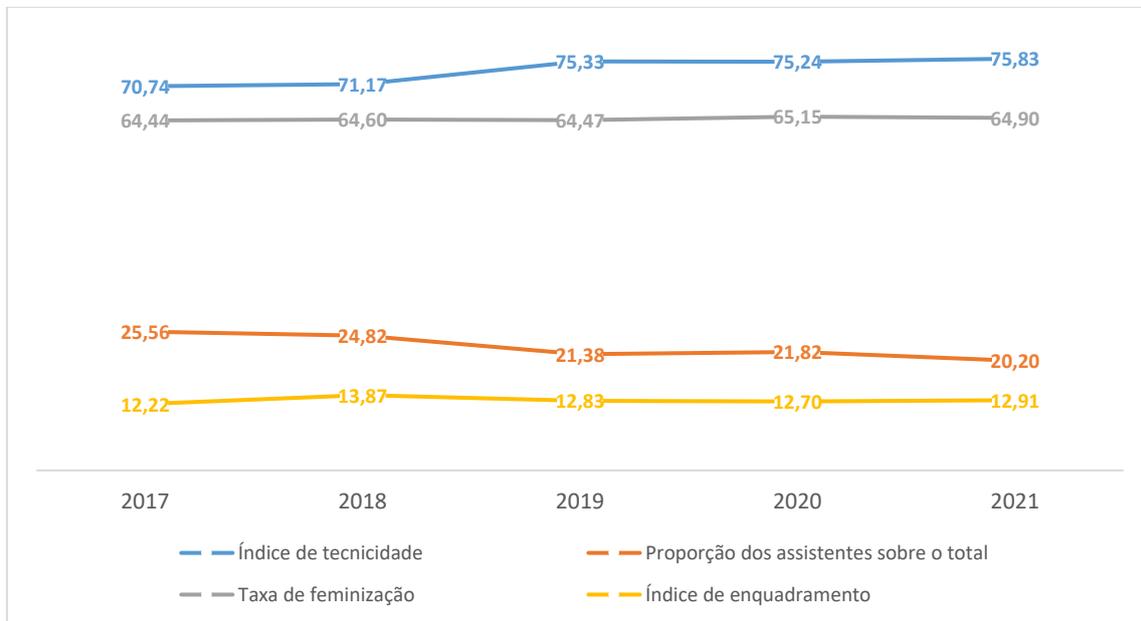
No Quadro 12 apresenta-se a variação de recursos humanos os últimos 5 anos bem como alguns indicadores que refletem as oscilações de pessoal.

Na Figura 14 representa-se esta evolução através de dos indicadores estatísticos onde é notória uma estabilidade dos recursos humanos ao longo do tempo.

Quadro 12 - Evolução dos indicadores nos últimos 5 anos

Evolução dos recursos humanos e indicadores estatísticos		Variação 2017 - 2021					Variação homóloga
		2017	2018	2019	2020	2021	
Género	Feminino	174	177	196	200	196	-2,00
	Masculino	96	97	108	107	106	-0,93
Categoria/cargo	Dirigente	33	38	39	39	39	0,00
	Técnico Superior	158	157	190	192	190	-1,04
	Informática	10	11	10	9	12	33,33
	Assistente Técnico	52	51	49	51	47	-7,84
	Assistente Operacional	17	17	16	16	14	-12,50
	Totais	270	274	304	307	302	-1,63
Indicadores estatísticos	<i>Índice de tecnicidade</i>	<i>70,74</i>	<i>71,17</i>	<i>75,33</i>	<i>75,24</i>	<i>75,83</i>	0,78
	<i>Proporção dos assistentes sobre o total</i>	<i>25,56</i>	<i>24,82</i>	<i>21,38</i>	<i>21,82</i>	<i>20,20</i>	-7,45
	<i>Taxa de feminização</i>	<i>64,44</i>	<i>64,60</i>	<i>64,47</i>	<i>65,15</i>	<i>64,90</i>	-0,38
	<i>Índice de enquadramento</i>	<i>12,22</i>	<i>13,87</i>	<i>12,83</i>	<i>12,70</i>	<i>12,91</i>	1,66

Figura 14 - Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos



O Índice de tecnicidade tem evoluído positivamente com um aumento progressivo. A proporção do género feminino tem igualmente uma evolução crescente. Inversamente os assistentes técnicos evidenciam uma redução. A proporção de dirigentes sobre o total de trabalhadores apresenta uma elevada estabilidade ao longo dos últimos 5 anos.

No Erro! A origem da referência não foi encontrada. é apresentada uma lista com os principais indicadores de recursos humanos.

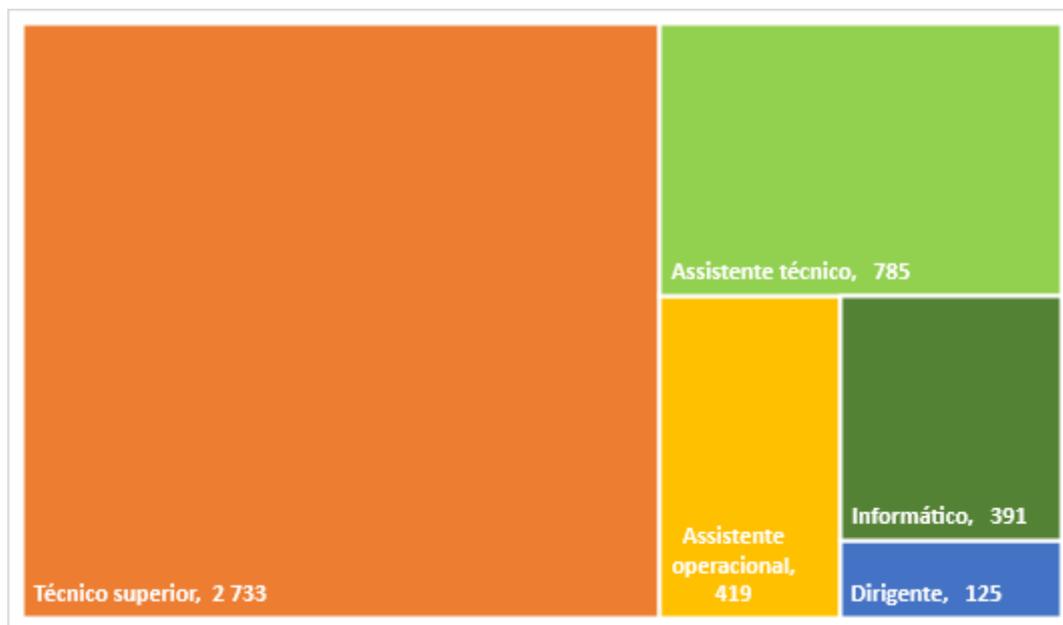
### 3. Comportamento organizacional

Em 2021 ocorreram 4452 ausências ao trabalho das quais 84% no género feminino e 16% no género masculino. O valor médio das ausências é de 15 ausências por trabalhador/ano. No Quadro 13 as variações por cargo/careira refletem igualmente a dimensão de cada um dos grupos.

Quadro 13 - Total de ausências em 2021

Carreira/cargo	Ausências em 2021		
	Masculino	Feminino	Total
Dirigente	86	39	125
Técnico superior	561	2 172	2 733
Assistente técnico	21	764	785
Assistente operacional	38	380	419
Informático	11	380	391
<b>Total</b>	<b>717</b>	<b>3 735</b>	<b>4 452</b>

Figura 15 - Distribuição do absentismo por carreira/cargo

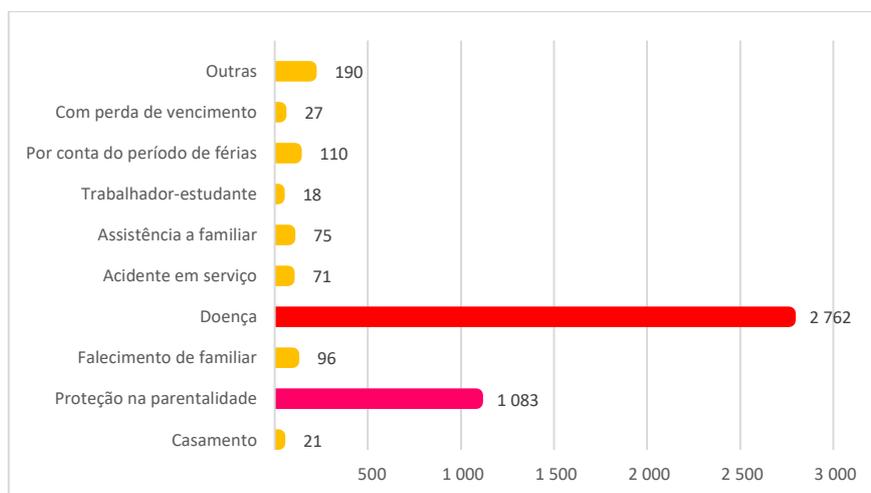


No Quadro 14 discrimina-se o absentismo de 2021 por tipo de ausência e género. A grande maioria das ausências (2 762) foi por doença, seguindo-se a proteção na parentalidade (1 083). Os restantes tipos de ausência são meramente residuais.

Quadro 14 - Tipo de ausências em 2021

Tipo de ausência	Género	Dias	Total
Casamento	Masculino	21	21
	Feminino	-	
Proteção na parentalidade	Masculino	62	1 083
	Feminino	1 021	
Falecimento de familiar	Masculino	16	96
	Feminino	80	
Doença	Masculino	491	2 762
	Feminino	2 271	
Acidente em serviço	Masculino	-	71
	Feminino	71	
Assistência a familiar	Masculino	14	75
	Feminino	61	
Trabalhador-estudante	Masculino	-	18
	Feminino	18	
Por conta do período de férias	Masculino	31	109
	Feminino	78	
Com perda de vencimento	Masculino	-	27
	Feminino	27	
Outras	Masculino	82	190
	Feminino	108	
<b>Total</b>		<b>4 452</b>	<b>4 452</b>

Figura 16 - Tipos de ausência em 2021



No Quadro 15 apresenta-se a síntese da taxa de absentismo em 2021. Os valores apurados são baixos com uma taxa de absentismo global de 6,12. O género feminino tem 7,91 e o género masculino 2,81. Os trabalhadores da carreira de informático tem um valor de 13,51 e os assistentes operacionais de 12,41 constituindo os valores mais elevados. Os dirigentes e técnicos superiores apresentam os valores mais baixos, com 1,33 e 5,97 respetivamente.

Quadro 15 - Taxa de absentismo em 2021

Carreira/cargo	Masculino			Feminino			Total		
	Efetivos	Ausências	Taxa de absentismo	Efetivos	Ausências	Taxa de absentismo	Efetivos	Ausências	Taxa de absentismo
Dirigente	16	86	2,23	23	39	,71	39	125	1,33
Técnico superior	69	561	3,37	121	2 172	7,45	190	2 733	5,97
Informático	4	11	1,10	8	380	19,72	12	391	13,51
Assistente técnico	8	21	1,11	39	764	8,12	47	785	6,93
Assistente operacional	9	38	1,77	5	380	31,57	14	419	12,41
Total	106	717	2,81	196	3 735	7,91	302	4 452	6,12

Figura 17 - Repartição da Taxa de Absentismo por carreira/cargo



#### 4. Desenvolvimento dos recursos humanos

Durante o ano de 2021 promoveram-se 233 ações resultando em 455 participações internas (45) e externas (410) com um total de 19 445,50 horas de formação e com um custo de 86 276,91 €, conforme Quadro 16.

Quadro 16 - Formação profissional em 2021

		Participações	Horas	Custo
Género	Feminino	298	12 117,00	45 425,98
	Masculino	157	7 328,50	40 850,93
Carreira	Assistente operacional	2	44,00	208,00
	Assistente técnico	52	2 580,50	11 863,57
	Dirigente	95	2 603,00	11 865,82
	Informática	15	587,00	8 449,20
	Técnico Superior	291	13 631,00	53 890,32
Mapa de pessoal	CCDR-NORTE			
	DSA	64	1 920,50	3 297,60
	DSAJAL	28	1 472,00	4 362,10
	DSCGAF	39	90,00	3 391,00
	DSDR	27	681,50	3 519,95
	DSF	3	152,50	,00
	DSOT	84	5 517,00	19 704,97
	DGPCT	12	472,50	1 538,60
	ESR BRAGA	24	1 579,00	4 902,41
	ESR BRAGANÇA	9	544,00	1 783,21
	ERS VILA REAL	24	1 456,50	3 505,41
	GMC	5	133,00	730,00
	PRESIDÊNCIA	7	503,00	2 444,40
EA	EA	10	66,00	87,75
Norte 2020	ST TERRITÓRIO	15	213,00	1 083,93
	ST COORDENAÇÃO	26	531,50	4 043,48
	ST CONTROLO	13	154,00	914,30
	ST INSTITUCIONAL	3	25,00	259,35
	ST FINANCEIRO	3	81,00	201,16
	ST PESSOAS	15	315,50	1 795,62
Total		455,00	19 445,50	86 276,91

No Quadro 17 elenca-se a formação profissional de acordo com o tipo de ação e classificação temática. Em 2021 a formação profissional ocorreu principalmente a distância e *e-Learning* com 28,57% e 65,71%. A formação presencial foi muito reduzida com apenas 1,76%.

Quadro 17 - Distribuição da formação por regime e CNAEF <sup>(3)</sup>

	Participações	Horas	Custo	
Regime	b-Learning	5	831,00	7 711,90
	A distância	130	740,50	12 206,91
	e-Learning	299	16 692,00	56 775,00
	Misto	13	1 048,00	8 593,75
	Presencial	8	134,00	989,35
CNAEF	222 - Línguas e literaturas estrangeiras	1	192,00	1 621,90
	310 - Ciências sociais e do comportamento	3	34,00	-
	342 - Marketing e publicidade	2	72,00	730,00
	344 - Contabilidade e fiscalidade	11	1 034,00	8 593,75
	345 - Gestão e administração	51	1 738,50	9 519,35
	346 - Secretariado e trabalho administrativo	17	892,00	-
	380 - Direito	30	415,00	2 665,00
	481 - Ciências informáticas	57	4 302,00	36 908,88
	482 - Informática na ótica do utilizador	97	3 830,50	20 148,03
	581 - Arquitetura e urbanismo	51	3 439,00	-
	840 - Serviços de transportes	2	13,50	-
	850 - Proteção do ambiente	43	1 618,50	-
	999 - Outras	90	1 864,50	6 090,00
	455	19 445,50	86 276,91	

A gestão e administração, a informática na ótica do utilizador e a arquitetura e urbanismo foram as áreas mais contempladas com formação profissional, conforme se descreve no Quadro 17.

Na Figura 18 está representada a formação de acordo com o calendário de execução.

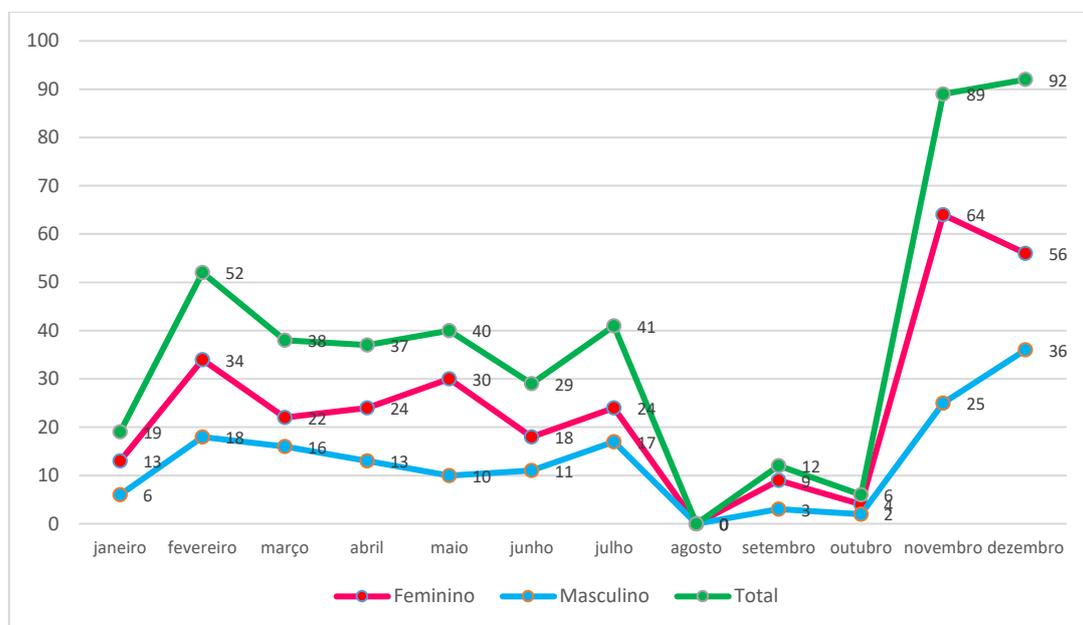
Figura 18 - Repartição proporcional da formação em 2021



<sup>3</sup> Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Portaria n.º 256/2005 de 16 de março).

Finalmente na Figura 19 apresenta-se a distribuição da formação ao longo do ano.

Figura 19 - Distribuição da formação ao longo de 2021



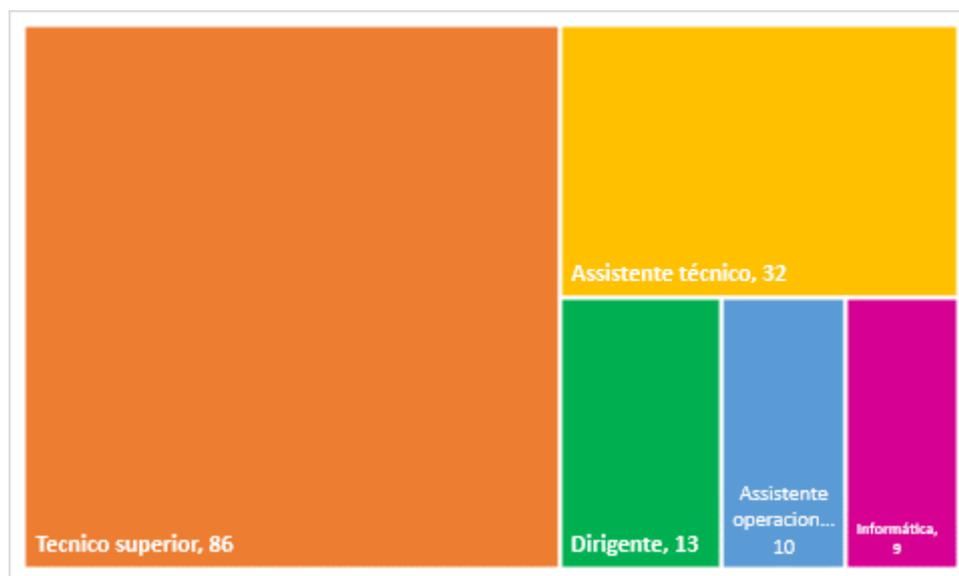
## 5. Higiene, saúde e segurança do trabalho

Em 2021 realizaram-se 151 consultas no âmbito da medicina do trabalho. No Quadro 18 encontra-se a distribuição por carreira/cargo e género. Os valores refletem apenas as variações dentro de cada subgrupo. A despesa global em atividades de medicina do trabalho foi de 10 739,45€.

Quadro 18 - Consultas realizadas no âmbito da medicina do trabalho

Carreira/cargo	Feminino	Masculino	Total
Dirigente	8	5	13
Técnico superior	48	38	86
Informática	5	5	10
Assistente técnico	27	5	32
Assistente operacional	5	5	10
Total	93	58	151

Figura 20 - Consultas realizadas por carreira/cargo longo de 2021



Quadro 19 - Atividades de medicina do trabalho realizadas em 2021

Atividades de medicina do trabalho durante o ano	Total
Exames ocasionais e complementares	3
Exames periódicos	123
Exames de admissão	25
Total	151
Outros	
Visitas aos postos de trabalho	1
Despesas com a medicina do trabalho	10 739,45

De referir que durante o ano ocorreram 3 acidentes de trabalho *in itinere* resultando em 1 incapacidade temporária. Durante o ano ocorreram ainda 15 casos de COVID-19.

Figura 21 - Repartição dos exames realizadas em 2021

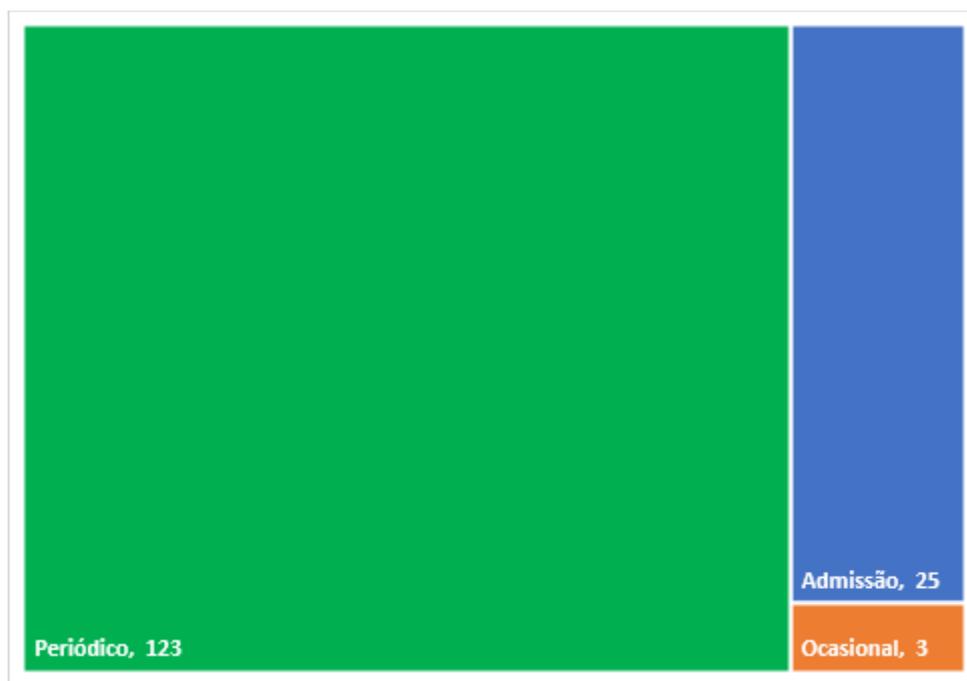
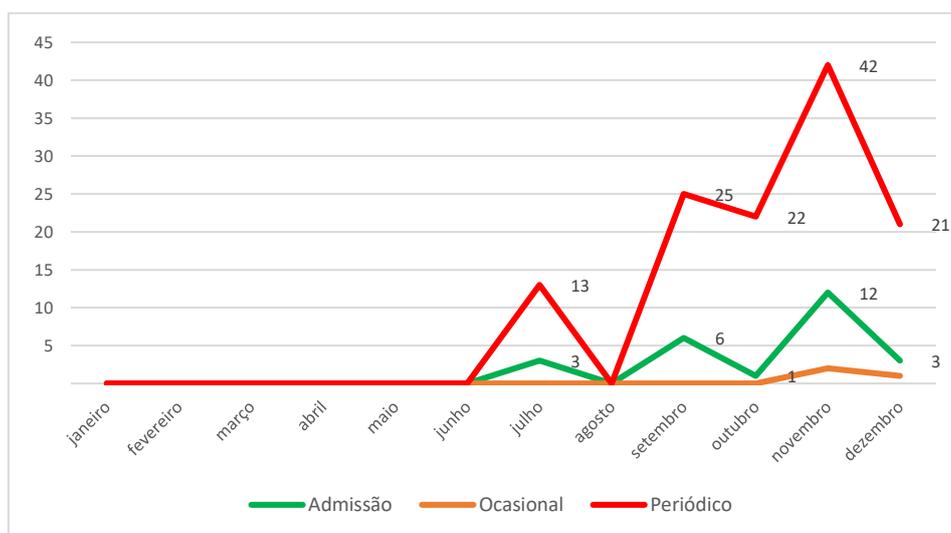


Figura 22 - Repartição dos exames ao longo do ano de 2021

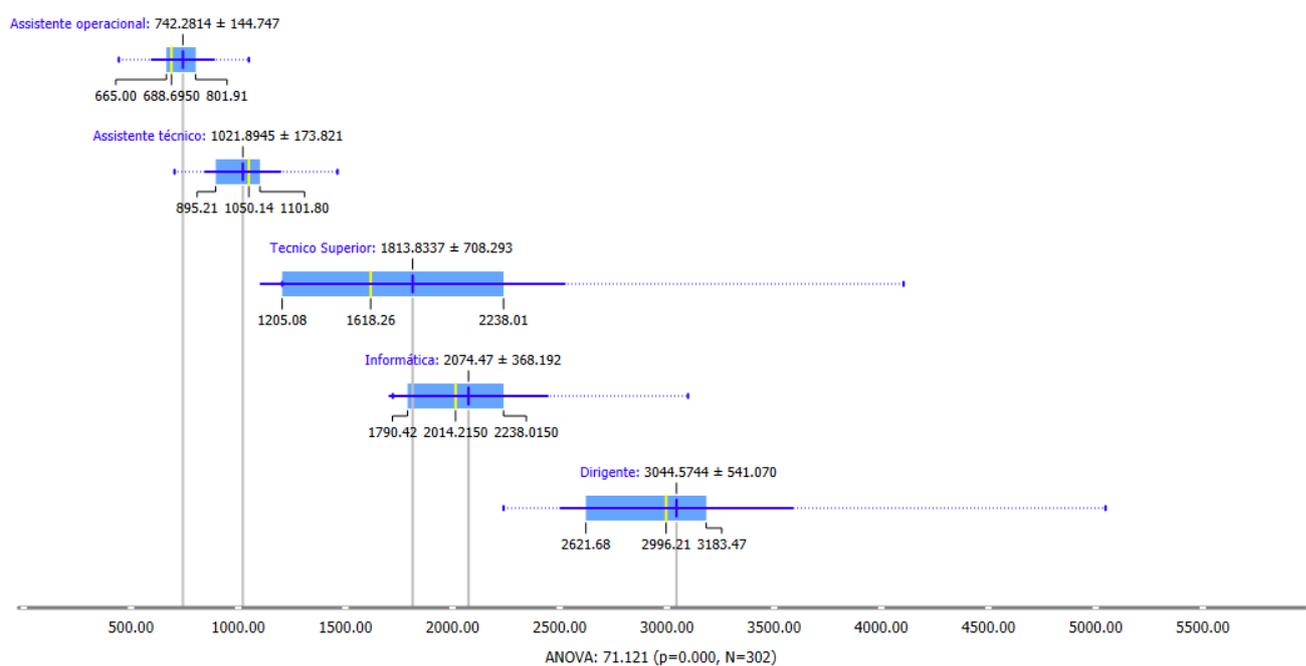


## 6. Despesas com pessoal

A despesa global com recursos humanos em 2021 foi de 11 139 674,31€ conforme se demonstra no Quadro 20.

O leque salarial dos trabalhadores da CCDR-NORTE encontra-se representado na Figura 23.

Figura 23 - Distribuição por carreira/cargo das despesas com pessoal



Quadro 20 - Encargos com pessoal em 2021

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	7 914 986,86 €
Suplementos remuneratórios	694 225,75 €
Outros encargos com pessoal	2 191 257,83 €
Prestações sociais	332 946,16
Benefícios sociais	6 257,71
<b>Total</b>	<b>11 139 674,31</b>

## 7. Síntese final

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte era composta em dezembro de 2021 por 302 trabalhadores dos quais 196 do género feminino e 106 do género masculino. Os trabalhadores estão repartidos por carreiras/cargos com 39 dirigentes, 190 técnicos superiores, 12 informáticos, 47 assistentes técnicos e 14 assistentes operacionais.

Estão alocados ao mapa de pessoal da CCDR-NORTE 192 trabalhadores, ao mapa de pessoal do Norte2020 101 trabalhadores e ao Espaço Atlântico 9 trabalhadores.

A relação jurídica de emprego é essencialmente o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com 253 trabalhadores. A comissão de serviço é vínculo de 39 trabalhadores (dirigentes). O contrato de trabalho a termo incerto contempla 2 elementos e finalmente o contrato de trabalho a termo no âmbito do código do trabalho está atribuído a 8 trabalhadores.

Os recursos humanos são altamente especializados com 3 doutoramentos, 60 mestrados e 176 licenciaturas. Os trabalhadores sem formação superior são 61. As áreas de especialização mais importantes são o direito, a arquitetura, as engenharias e a economia e gestão.

A população da CCDR-NORTE encontra-se muito envelhecida com uma média etária de 52,70 anos. O envelhecimento é particularmente elevado nos assistentes operacionais (61,10 anos) e assistentes técnicos (56,90 anos). À semelhança das idades as antiguidades são muito elevadas, com uma média global de 24,6 anos.

O horário flexível predomina na instituição com 231 trabalhadores. A isenção de horário cobre 47 trabalhadores e a jornada contínua 8. Finalmente, o horário rígido é praticado por 6 trabalhadores.

Durante o ano ocorreu uma elevada mobilidade com 31 entradas e 36 saídas. A alteração obrigatória do posicionamento remuneratório ocorreu em 60 trabalhadores. A consolidação da mobilidade contemplou 5 trabalhadores.

Durante o ano ocorreram 4 452 ausências ao trabalho com particular evidência nas ausências por doença e proteção na parentalidade. A taxa de absentismo apurada foi de 6,12.

Promoveram-se em 2021 233 ações de formação num total de 455 participações, um total de 19 445,50 horas e um custo total de 86 276,91€.

As atividades de higiene, saúde e segurança no trabalho culminaram com 151 consultas com uma despesa total de 10 739,45€.

As despesas com pessoal foram de 11 139 674,31€.

Anexo - Indicadores estatísticos de recursos humanos

Indicador estatístico	2021
$Taxa\ de\ feminização\ (\%) = \frac{Total\ de\ trabalhadoras}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	64,90%
$Nível\ etário\ médio\ (anos) = \frac{Total\ das\ idades\ dos\ trabalhadores}{total\ de\ trabalhadores}$	52,7%
$Taxa\ de\ envelhecimento\ (\%) = \frac{Total\ de\ trabalhadores\ com\ mais\ de\ 55\ anos}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	44,37%
$Rácio\ de\ trabalhadores\ por\ dirigente\ (\%) = \frac{Total\ de\ dirigentes}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	12,91%
$Índice\ de\ tecnicidade\ em\ sentido\ lato\ (\%) = \frac{Total\ de\ trabalhadores\ em\ cargos\ e\ carreiras\ que\ exigem\ habilitação\ de\ nível\ superior}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	78,14%
$Nível\ médio\ de\ antiguidade\ (anos) = \frac{Somatório\ das\ antiguidades\ de\ todos\ os\ trabalhadores}{total\ de\ trabalhadores}$	24,59
$Taxa\ de\ admissões\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ admitidos\ e\ regressados}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	10,26%
$Taxa\ de\ saídas\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ que\ saíram}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	11,92%
$Taxa\ de\ reposição\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ que\ entraram}{Número\ de\ trabalhadores\ que\ saíram} \times 100$	86,11%
$Taxa\ de\ trabalhadores\ estrangeiros\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ estrangeiros}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	0,99%
$Taxa\ de\ tempo\ investido\ em\ formação\ (\%) = \frac{Número\ de\ horas\ investidas\ em\ formação}{Potencial\ de\ horas\ trabalháveis} \times 100$	25,45%
$Taxa\ de\ incidência\ de\ acidentes\ de\ trabalho\ (\%) = \frac{Total\ de\ acidentes\ de\ trabalho}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	0,33%
$Taxa\ de\ saúde\ ocupacional\ (\%) = \frac{Total\ de\ exames\ médicos\ efetuados}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	49,67%