



Balanço Social 2022

Ficha Técnica

Título
Balanço Social 2022

Elaboração
DSCGAF | DRH – Divisão de Recursos Humanos

Data de finalização
14 abril 2023

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.....	15
4.	Desenvolvimento dos recursos humanos	18
5.	Higiene, saúde e segurança do trabalho.....	20
6.	Despesas com pessoal	21
7.	Síntese final	22
	Anexo I - Indicadores estatísticos de recursos humanos	23
	Anexo II - Ações de formação frequentadas em 2022	24
	Anexo III - Áreas de especialização dos trabalhadores.....	26

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	6
Quadro 5 - Estrutura habilitacional por mapa de pessoal e unidade orgânica	7
Quadro 6 - Indicadores estatísticos (idade)	9
Quadro 7 - Indicadores estatísticos (antiguidade).....	10
Quadro 8 - Distribuição dos tipos de horários praticados.....	11
Quadro 9 - Distribuição das entradas e saídas por género/motivo.....	13
Quadro 10 - Horas de trabalho suplementar	13
Quadro 11 - Evolução dos indicadores nos últimos 5 anos	13
Quadro 12 - Total de ausências em 2022.....	15
Quadro 13 - Tipo de ausências por género/carreira em 2022.....	16
Quadro 14 - Taxa de absentismo em 2022.....	17
Quadro 15 - Formação profissional em 2022.....	18
Quadro 16 - Formação profissional em 2022 por Carreira/Cargo.....	18
Quadro 17 - Formação profissional por unidade orgânica.....	18
Quadro 18 - Atividades de medicina do trabalho em 2022.....	20
Quadro 19 - Encargos com pessoal em 2022.....	21

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	5
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 por Carreira/Cargo na CCDR-NORTE.....	9
Figura 9 - Distribuição da antiguidade na CCDR-NORTE.....	10
Figura 10 - Correlação entre idade e antiguidade.....	11
Figura 11 - Distribuição dos tipos de horário praticados	12
Figura 12 - Entradas e saídas por género.....	12
Figura 13 - Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos.....	14
Figura 14 - Distribuição do absentismo por carreira/cargo.....	15
Figura 15 - Tipos de ausência em 2022.....	16
Figura 16 - Repartição da Taxa de Absentismo por carreira/cargo.....	17
Figura 17 - Distribuição da formação por área CNAEF	19
Figura 18 - Distribuição por carreira/cargo das despesas com pessoal.....	21

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 reportados os principais indicadores de recursos humanos da CCDR-NORTE relativos ao ano de 2022.

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 de recursos humanos, com data de referência a 31 de dezembro de 2022;
- 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 ⁽¹⁾. 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 2022, com um total de 314 trabalhadores distribuídos por 5 carreiras conforme Quadro 1.

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

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Dirigente Superior 1º Grau		1	1
Dirigente Superior 2º Grau	7	4	11
Dirigente Intermédio 1º Grau	9	2	11
Dirigente Intermédio 2º Grau	9	7	16
Técnico Superior	129	72	201
Especialista de Informática	5	4	9
Técnico de Informática	3	2	5
Assistente Técnico	36	9	45
Assistente Operacional	7	8	15
Total	205	109	314

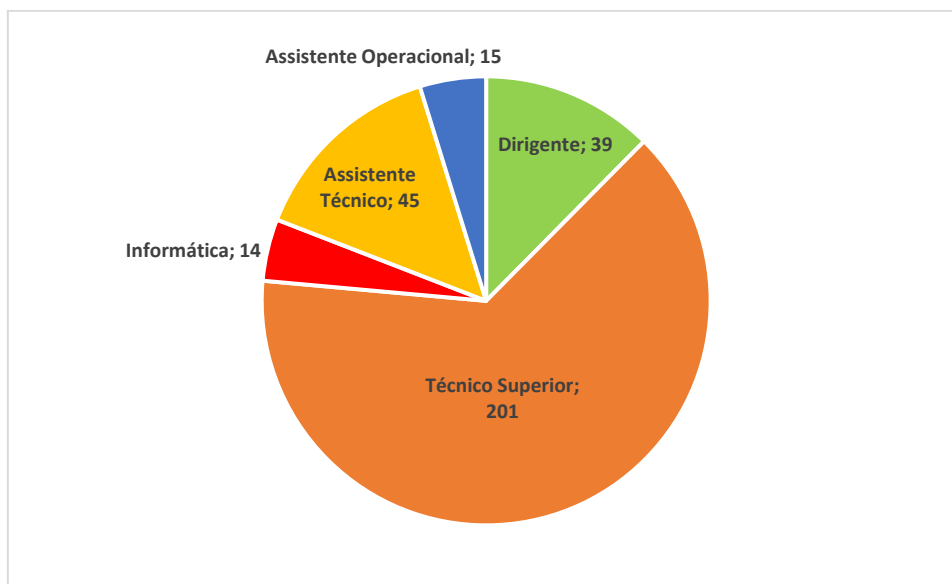
A grande maioria dos trabalhadores pertence à carreira de técnico superior com um total de 201 elementos seguido da carreira de assistente técnico com 45. O cargo dirigente conta com 39 elementos. Verifica-se ainda a presença de 15 assistentes operacionais e 14 informáticos.

O género feminino tem maior representação com 205 trabalhadoras ao passo que o género masculino tem um total 109 elementos.

¹ Em: www.CCDR-NORTE.pt

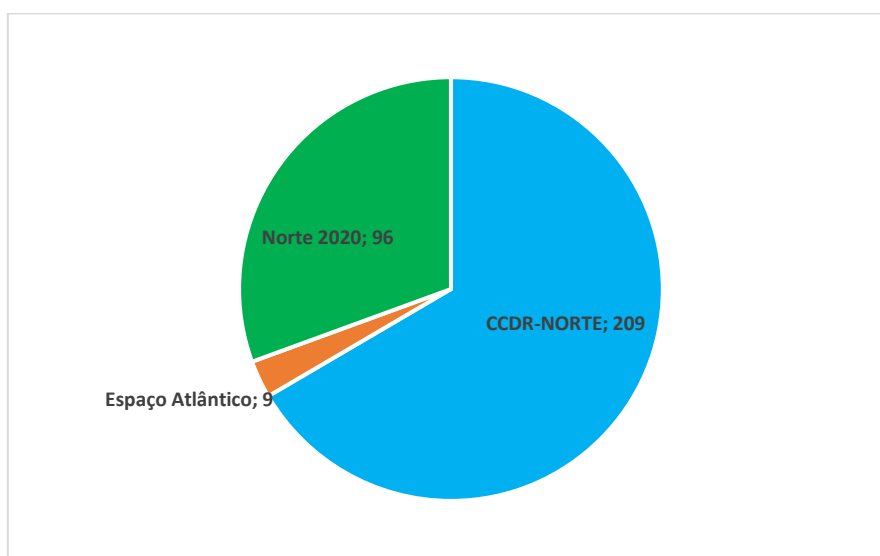
Na Figura 1 representa-se a distribuição total dos recursos humanos repartidos por carreira/cargo.

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



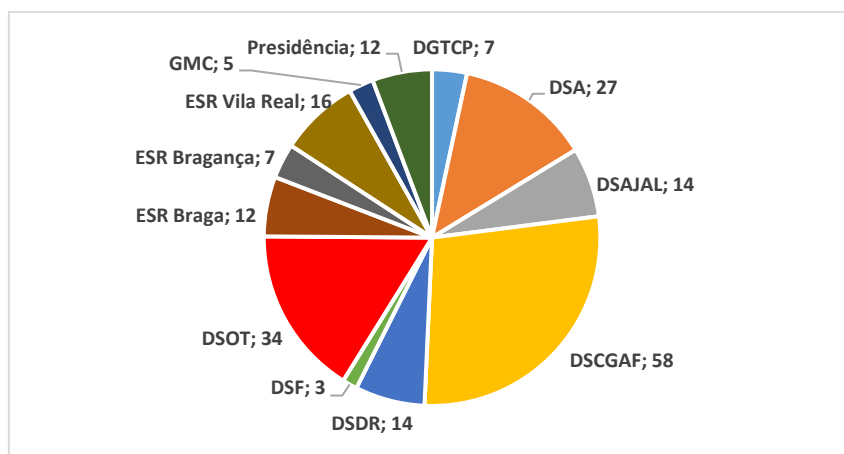
Na Figura 2 está representada a repartição por mapa de pessoal, com 209 trabalhadores integrados na CCDR-NORTE, 96 no Norte2020 e 9 no Espaço Atlântico.

Figura 2 - Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal



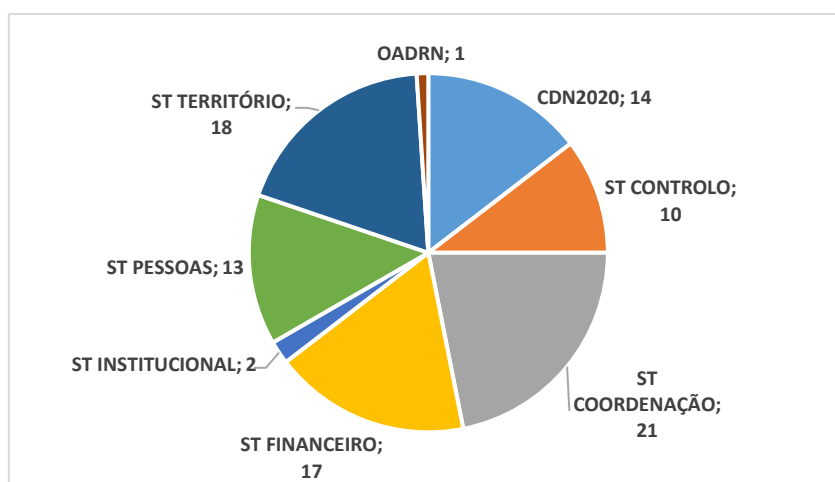
A Figura 3 e a Figura 4 constituem um detalhe, por unidade orgânica, da distribuição dos trabalhadores para cada um dos mapas de pessoal.

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 58 elementos seguida da Direção de Serviços de Ordenamento do Território com 34. Destaca-se ainda a Direção de Serviços de Ambiente com 27 trabalhadores. Inversamente o menor número de trabalhadores ocorre no Gabinete de Marketing e Comunicação (5) e na Direção de Serviços de Fiscalização (3).

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



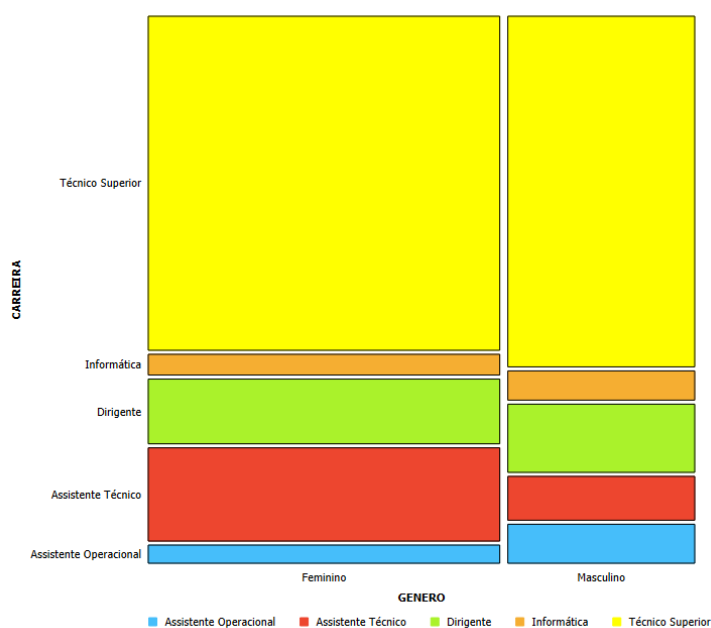
No Norte2020 destaca-se o Secretariado Técnico de Apoio à Gestão e às Abordagens Integradas com 21 elementos, seguido do Secretariado Técnico da Sustentabilidade dos Territórios com 18 trabalhadores. As unidades orgânicas com menor representação são o Secretariado Técnico de Estratégia, Comunicação e Articulação Interinstitucional com apenas 2 elementos e o Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Norte com 1 trabalhador.

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

		Género		Total
		Feminino	Masculino	
CCDR-NORTE	DGTCP	3	4	7
	DSA	17	10	27
	DSAJAL	11	3	14
	DSCGAF	35	23	58
	DSDR	7	7	14
	DSF	3		3
	DSOT	21	13	34
	ESR Braga	7	5	12
	ESR Bragança	4	3	7
	ESR Vila Real	10	6	16
	GMC	4	1	5
	Presidência	7	5	12
	EA	Espaço Atlântico	6	3
Norte 2020	CDN2020	7	7	14
	ST CONTROLO	9	1	10
	ST COORDENAÇÃO	14	7	21
	ST FINANCEIRO	15	2	17
	ST INSTITUCIONAL	1	1	2
	ST PESSOAS	11	2	13
	ST TERRITÓRIO	13	5	18
OADRN	OADRN		1	1
Total		205	109	314

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

		Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
CCDR-NORTE	DGTCP	1	4		1	1	7
	DSA	4	20		2	1	27
	DSAJAL	2	9		3		14
	DSCGAF	4	18	11	17	8	58
	DSDR	4	8	1	1		14
	DSF	1	2				3
	DSOT	3	27		4		34
	ESR Braga	1	8		2	1	12
	ESR Bragança	1	4		2		7
	ESR Vila Real	1	10		4	1	16
	GMC		4		1		5
	Presidência	3	3		3	3	12
	EA	Espaço Atlântico	2	7			
Norte 2020	CDN2020	4	9	1			14
	ST CONTROLO	2	7		1		10
	ST COORDENAÇÃO	1	18	1	1		21
	ST FINANCEIRO	1	15		1		17
	ST INSTITUCIONAL	1	1				2
	ST PESSOAS	1	11		1		13
	ST TERRITÓRIO	1	16		1		18
OADRN	OADRN	1					1
Total		39	201	14	45	15	314

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

Assinala-se a representatividade de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 84,71% do total de trabalhadores.

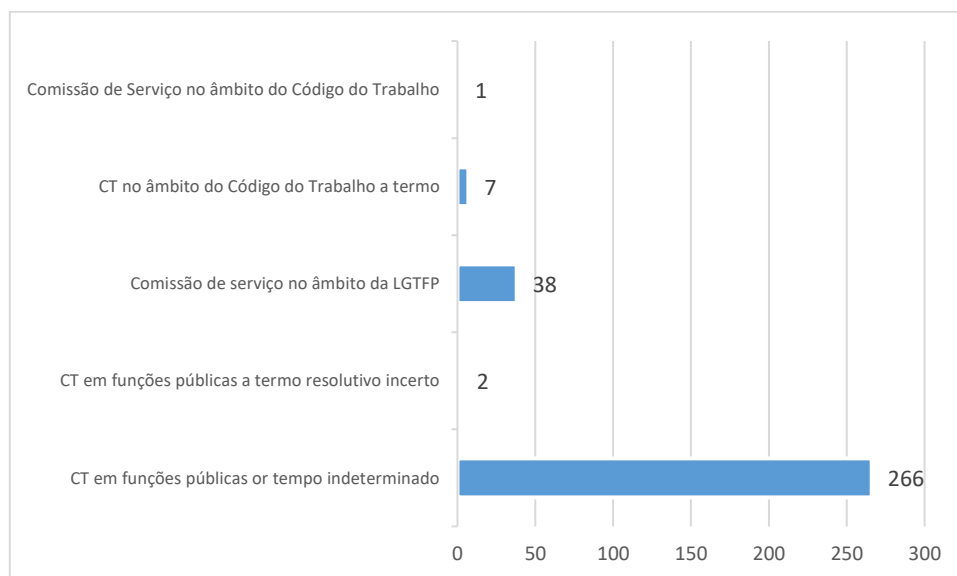
Registam-se 7 trabalhadores em contrato a termo no âmbito do Código do Trabalho e 39 trabalhadores a exercer cargos de dirigente.

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

Relação Jurídica de Emprego	Masculino	Feminino	Total
CT em funções públicas por tempo indeterminado	91	175	266
CT em funções públicas a termo resolutivo incerto	2		2
Comissão de serviço/Regime de Substituição no âmbito da LTFP	14	25	39
CT no âmbito do Código do Trabalho a termo	2	5	7
Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho	1		1
Total	109	205	314

Nota: Inclui ainda 1 avença (fiscal único)

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

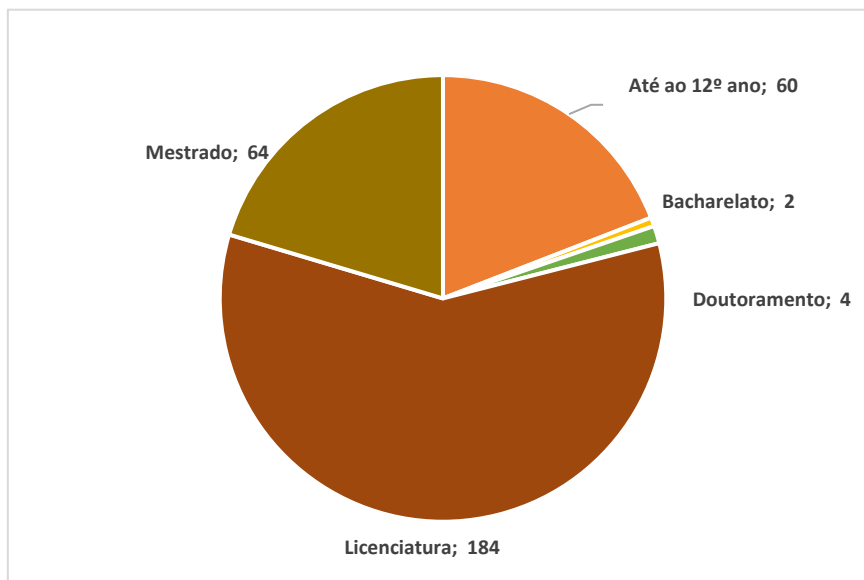


No Quadro 5 e Figura 7 apresenta-se a distribuição dos recursos humanos de acordo com o nível habilitacional, o mapa de pessoal e a unidade orgânica.

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

		Até ao 12º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Total
CCDR-NORTE	DGTCP	2		2	3		7
	DSA	3		14	10		27
	DSAJAL	3		8	3		14
	DSCGAF	27		28	3		58
	DSDR	2		7	3	2	14
	DSF			2	1		3
	DSOT	4		18	12		34
	ESR Braga	2		7	3		12
	ESR Bragança	1		6			7
	ESR Vila Real	5		9	2		16
	GMC	1		2	2		5
	Presidência	6		5		1	12
	EA	Espaço Atlântico			6	2	1
Norte 2020	CDN2020			13	1		14
	ST CONTROLO	1		8	1		10
	ST COORDENAÇÃO	1	2	10	8		21
	ST FINANCEIRO	1		15	1		17
	ST INSTITUCIONAL			2			2
	ST PESSOAS			10	3		13
	ST TERRITÓRIO	1		12	5		18
OADRN	OADRN				1		1
Total		60	2	184	64	4	314

Figura 7 - Estrutura habilitacional da CCDR-NORTE

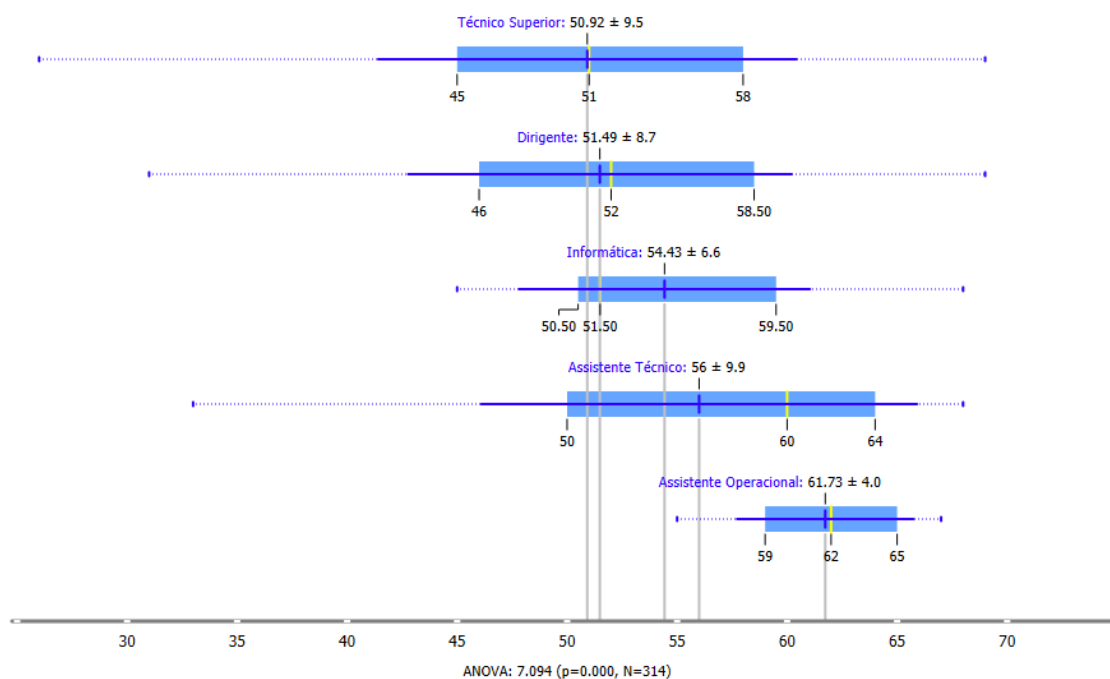


De destacar a elevada proporção de trabalhadores qualificados, com 58,59% de licenciados e 20,38% de mestres. A taxa de formação superior apurada foi de 80,89^(?). No Anexo I apresenta-se a listagem completa das áreas de formação dos trabalhadores da instituição. Predominam as áreas do direito, engenharias, economia e gestão (cf. Anexo I).

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 61,7 anos. Os assistentes técnicos apresentam uma média de idades de 56 anos. A menor média de idades ocorre na carreira de técnico superior com 50,9 anos.

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

Figura 8 - Distribuição das idades por Carreira/Cargo na CCDR-NORTE



A distribuição por género é muito equivalente. O género feminino tem uma média de 51,8 anos ao passo que o género masculino, mais envelhecido, tem 53,5 anos de média.

A CCDR-NORTE tem uma média de idades de 52,7 anos, o Espaço Atlântico é o mais jovem, com uma média de idades de 45,8 anos. O Norte2020 apresenta uma média de 52,2 anos, e o OADR uma média de 58 anos, conforme se descreve no Quadro 6.

Quadro 6 - Indicadores estatísticos (idade)

		N	Idade		
			Média	Mínimo	Máximo
Género	Feminino	205	51,8	26	69
	Masculino	109	53,5	27	69
Carreira	Assistente Operacional	15	61,7	55	67
	Assistente Técnico	45	56	33	68
	Dirigente	39	51,5	31	69
	Informática	14	54,4	45	68
	Técnico Superior	201	50,9	26	69
Quadro	CCDR-NORTE	209	52,7	26	69
	Espaço Atlântico	9	45,8	29	53
	Norte 2020	95	52,2	31	69
	OADR	1	58	58	58
Global		314	52,4	26	69

À semelhança das idades, as antiguidades apresentam valores análogos. Os assistentes técnicos e assistentes operacionais apresentam os valores mais elevados com 31,4 e 31,9 anos de serviço.

Quadro 7 - Indicadores estatísticos (antiguidade)

		N	Antiguidade		
			Média	Mínimo	Máximo
Género	Feminino	205	22	-	48
	Masculino	109	23,5	-	45
Carreira	Assistente Operacional	15	31,9	1	45
	Assistente Técnico	45	31,4	3	48
	Dirigente	39	22,6	1	41
	Informática	14	30,1	16	42
	Técnico Superior	201	19,3	-	46
Quadro	CCDR-NORTE	209	24,1	1	48
	Espaço Atlântico	9	11,6	-	27
	Norte 2020	95	20,1	2	43
	OADRN	1	31	31	31
Global		314	22,5	0	48

Os técnicos superiores são os mais jovens com uma média de 19,3 anos de trabalho.

A distribuição por género é muito aproximada com médias de antiguidade de 22 anos no género feminino e 23,5 anos no género masculino.

A média de antiguidade da CCDR-NORTE é de 24,1 anos. O Norte2020 tem uma média de antiguidades de 20,01 anos. O Espaço Atlântico tem uma média de 11,6 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

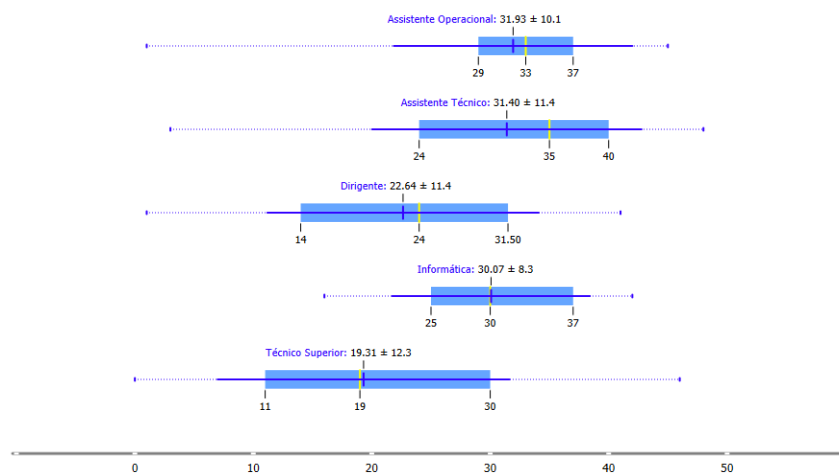
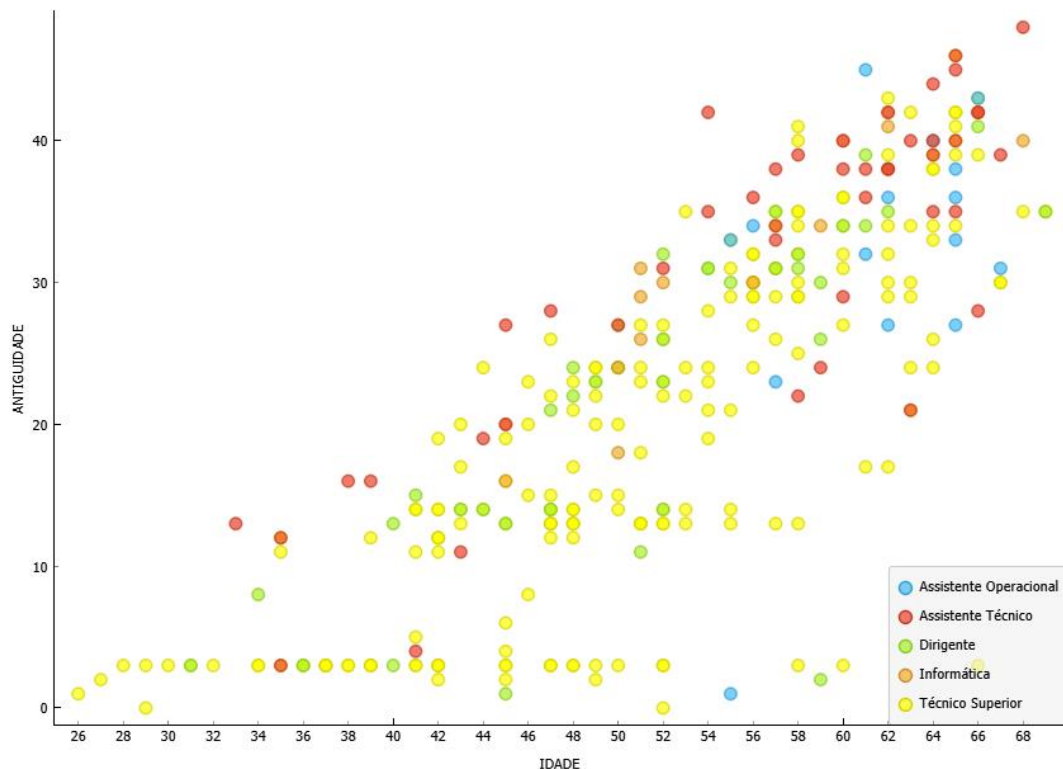


Figura 10 - Correlação entre idade e antiguidade

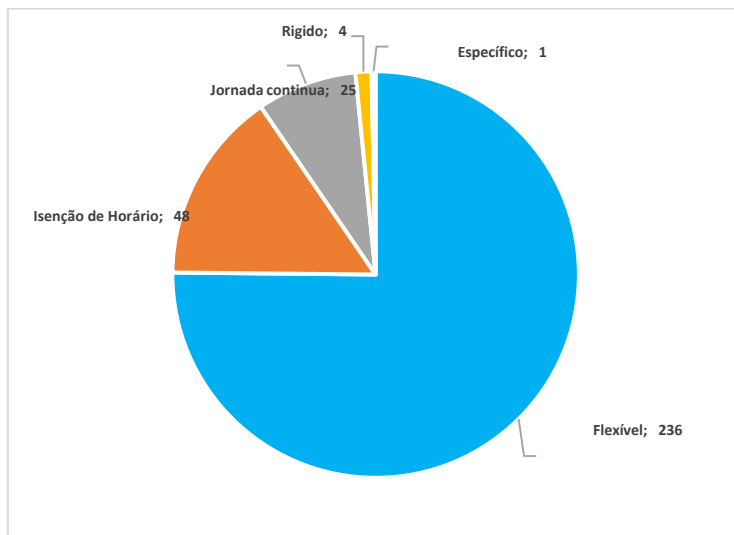


No Quadro 8 e Figura 11 encontra-se a distribuição dos horários praticados pela instituição. O horário flexível é o mais representativo com 75,15%. O horário menos representativo é o rígido com 1,27%.

Quadro 8 - Distribuição dos tipos de horários praticados

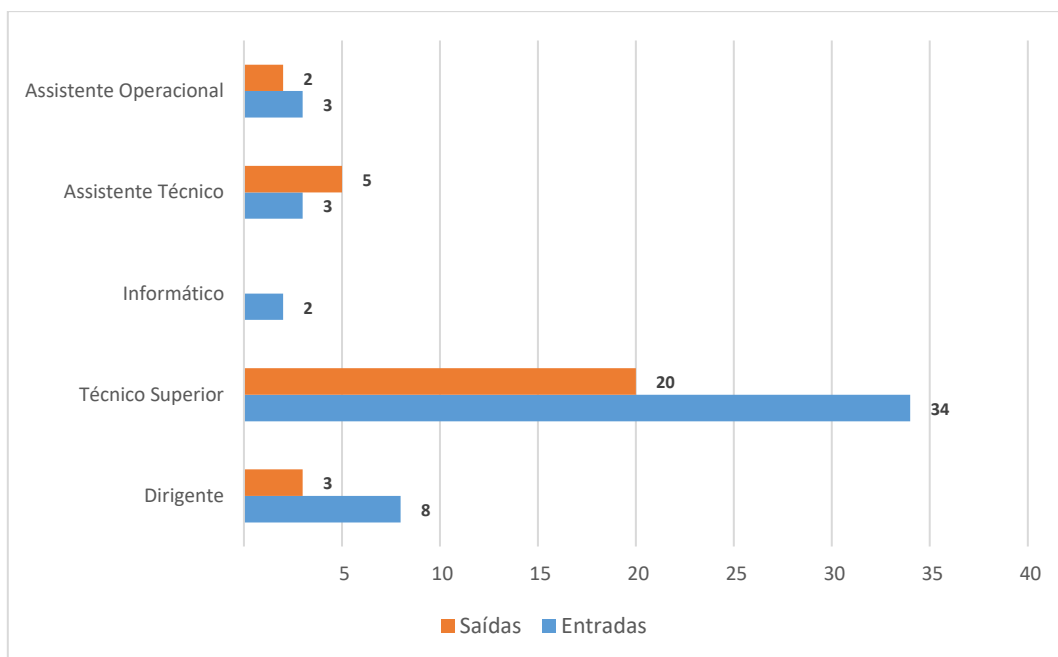
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Flexível		180	14	35	7	236
Isonção de Horário	39	9				48
Jornada continua		11		10	4	25
Rígido					4	4
Específico		1				1
Total	39	201	14	45	15	314

Figura 11 - Distribuição dos tipos de horário praticados



No período em análise regista-se um índice de rotatividade geral³ de 13,25%, com 50 entradas e 30 saídas (cf. Figura 12 e Quadro 9), com particular evidência por mobilidade e comissão de serviço nas entradas e reforma/aposentação nas saídas, sendo o índice de saída⁴ de 9,93%.

Figura 12 - Entradas e saídas por género



$$^3 \left[\frac{(\text{Entradas} + \text{Saídas})}{2} \right] \times 100$$

$$^4 \left[\frac{\text{Saídas}}{N.º \text{ trabalhadores (período anterior)}} \right] \times 100$$

Quadro 9 - Distribuição das entradas e saídas por género/motivo

Carreira	Ocorrências		Entradas	Motivo	Ocorrências
	Entradas	Saídas			
Dirigente	8	3		Comissão Serviço	7
Técnico Superior	34	20		Mobilidade	30
Informático	2			Outros motivos	13
Assistente Técnico	3	5		Saídas	
Assistente	3	2		Aposentação	12
Operacional				Mobilidade	2
Totais	50	30		Outros motivos	16

Durante o ano realizaram-se 2.309,18 horas de trabalho suplementar conforme se evidencia no Quadro 10.

Quadro 10 - Horas de trabalho suplementar

	Masculino	Feminino	Total
Trabalho suplementar diurno	1 872,51	310,37	2 182,88
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	47,00		47,00
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	55,30	10,00	65,30
Trabalho em dias feriados	7,00	7,00	14,00
Total	1 981,81	327,37	2 309,18

No Quadro 11 apresenta-se a variação de recursos humanos os últimos 5 anos bem como alguns indicadores que refletem as oscilações de pessoal.

Quadro 11 - Evolução dos indicadores nos últimos 5 anos

Evolução dos recursos humanos e indicadores estatísticos	Variação 2018 - 2022					Variação homóloga	
	2018	2019	2020	2021	2022		
Género	Feminino	177	196	200	196	205	4,59
	Masculino	97	108	107	106	109	2,83
Carreira/cargo	Dirigente	38	39	39	39	39	0,00
	Técnico Superior	157	190	192	190	201	5,79
	Informática	11	10	9	12	14	16,67
	Assistente Técnico	51	49	51	47	45	-4,26
	Assistente Operacional	17	16	16	14	15	7,14
Totais	274	304	307	302	314	3,97	
Indicadores estatísticos	<i>Índice de tecnicidade</i>	<i>71,17</i>	<i>75,33</i>	<i>75,24</i>	<i>75,83</i>	<i>76,43</i>	0,80
	<i>Proporção dos assistentes sobre o total</i>	<i>24,82</i>	<i>21,38</i>	<i>21,82</i>	<i>20,20</i>	<i>19,11</i>	-5,40
	<i>Taxa de feminização</i>	<i>64,60</i>	<i>64,47</i>	<i>65,15</i>	<i>64,90</i>	<i>65,29</i>	0,59
	<i>Índice de enquadramento</i>	<i>13,87</i>	<i>12,83</i>	<i>12,70</i>	<i>12,91</i>	<i>12,42</i>	-3,82

Notas:

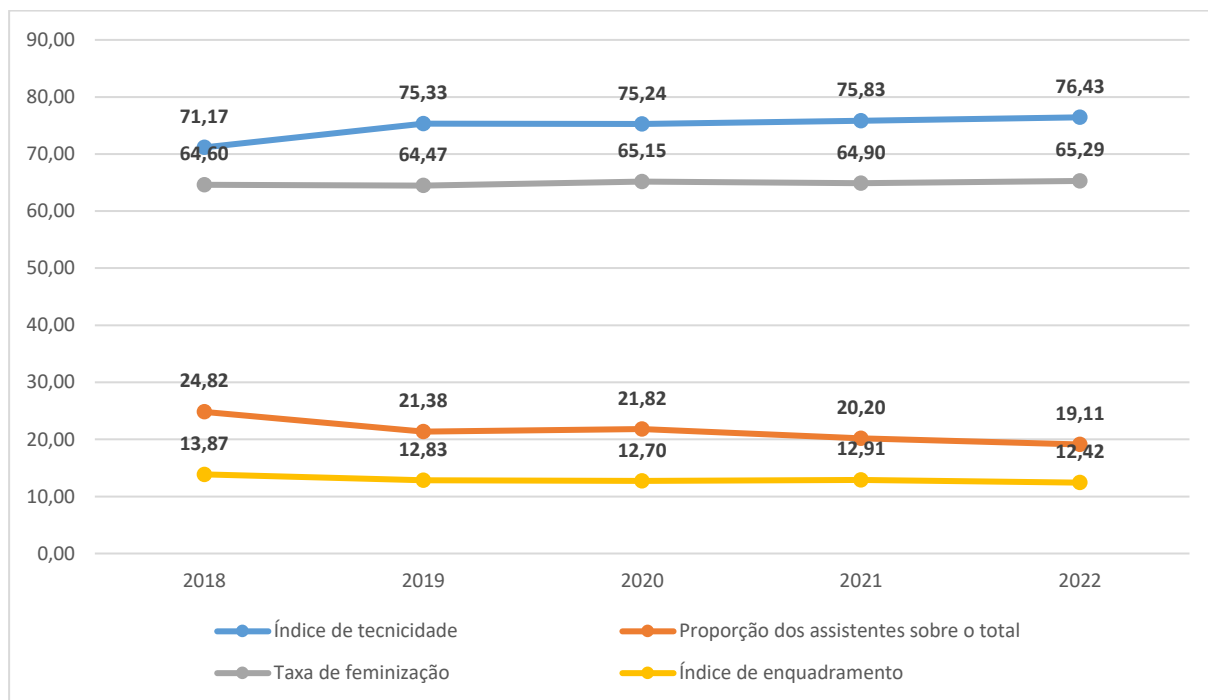
(*) - Em sentido lato ITL = (Dir. + T.Sup) / Total de pessoal * 100

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

(***) - IE = Dirigentes / Total de pessoal * 100

Na Figura 13 representa-se esta evolução através de indicadores estatísticos onde é notória uma estabilidade dos recursos humanos ao longo do tempo.

Figura 13 - 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.

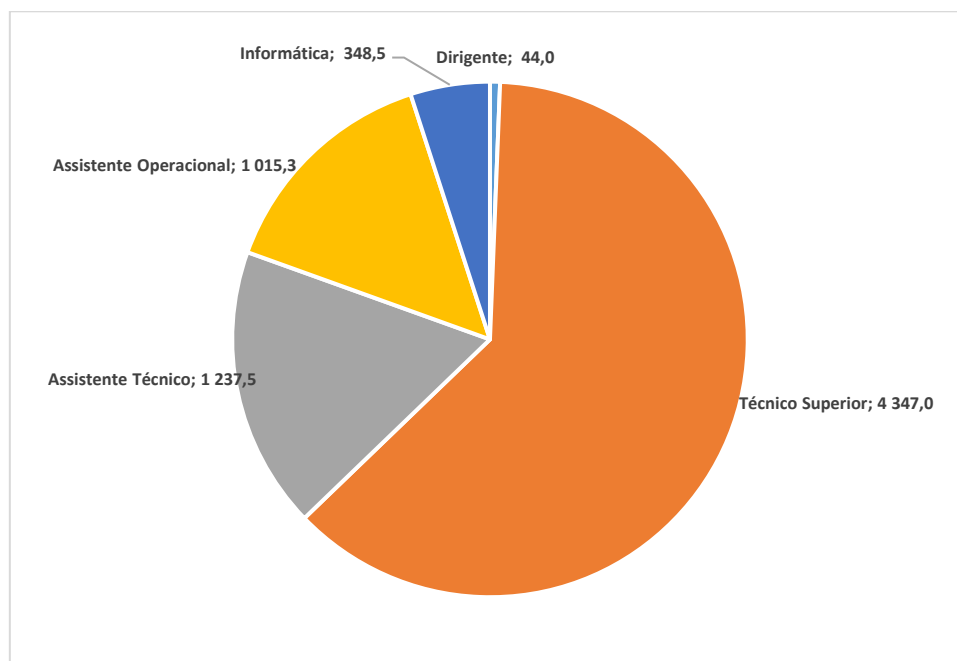
3. Comportamento organizacional

Em 2022 ocorreram 6.992,3 ausências ao trabalho das quais 74,77% no género feminino e 25,22% no género masculino. O valor médio das ausências é de 22,26 ausências por trabalhador/ano. No Quadro 12 as variações por cargo/carreira refletem igualmente a dimensão de cada um dos grupos.

Quadro 12 - Total de ausências em 2022

Carreira	Absentismo 2022		
	Masculino	Feminino	Total
Dirigente	9,5	34,5	44,0
Técnico Superior	1 019,0	3 328,0	4 347,0
Assistente Técnico	79,5	1 158,0	1 237,5
Assistente Operacional	435,8	579,5	1 015,3
Informática	220,0	128,5	348,5
Total	1 763,8	5 228,5	6 992,3

Figura 14 - Distribuição do absentismo por carreira/cargo

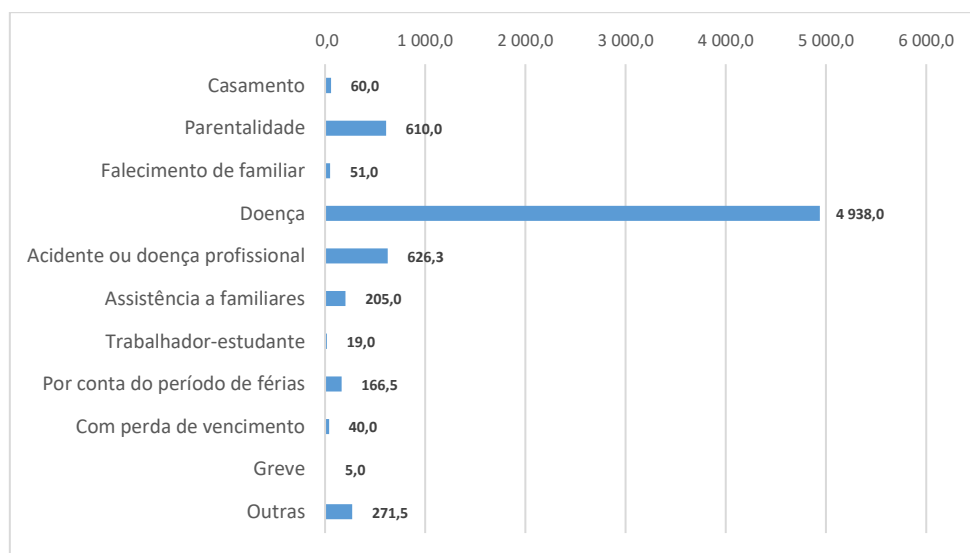


No Quadro 13 discrimina-se o absentismo de 2022 por tipo de ausência e género. A grande maioria das ausências (4.938) foi por doença, seguindo-se a proteção na parentalidade (610). Os restantes tipos de ausência são meramente residuais.

Quadro 13 - Tipo de ausências por género/carreira em 2022

Tipos de ausência	Género						Total
		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	
Casamento	Masculino		15,0				15,0
	Feminino	15,0	30,0				45,0
Parentalidade	Masculino			25,0			25,0
	Feminino		585,0				585,0
Falecimento de familiar	Masculino		6,0				6,0
	Feminino	7,0	23,0	10,0		5,0	45,0
Doença	Masculino	7,0	836,0	20,0	422,0	214,0	1 499,0
	Feminino		2 286,0	505,0	562,0	86,0	3 439,0
Acidente ou doença profissional	Masculino		37,0		7,3		44,3
	Feminino		70,0	512,0			582,0
Assistência a familiares	Masculino		10,0				10,0
	Feminino	9,0	138,0	32,0		16,0	195,0
Trabalhador-estudante	Masculino		2,0				2,0
	Feminino		4,0	13,0			17,0
Por conta do período de férias	Masculino		36,5	25,5	2,0	1,5	65,5
	Feminino	1,5	35,0	42,0	10,0	12,5	101,0
Com perda de vencimento	Masculino						0,0
	Feminino		40,0				40,0
Greve	Masculino	2,0				1,0	3,0
	Feminino	1,0				1,0	2,0
Outras	Masculino	0,5	76,5	9,0	4,5	3,5	94,0
	Feminino	1,0	117,0	44,0	7,5	8,0	177,5
	Total	44,0	4 347,0	1 237,5	1 015,3	348,5	6 992,3

Figura 15 - Tipos de ausência em 2022



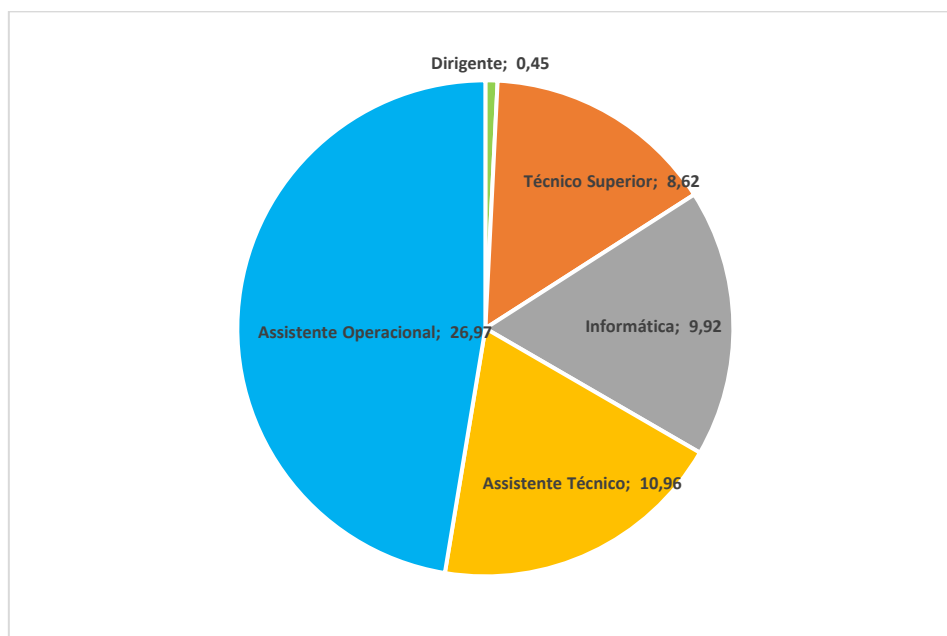
No Quadro 14 apresenta-se a síntese da taxa de absentismo em 2022. Os valores apurados são baixos com uma taxa de absentismo global de 8,9. O género feminino tem 10,16 e o género masculino 6,4. Os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico tem um valor de 10,96 e os assistentes operacionais de 26,97 constituindo os valores mais elevados. Os dirigentes e técnicos superiores apresentam os valores mais baixos, com 0,45 e 8,62 respetivamente.

Na Figura 16 estão representados os valores globais por Carreira/Cargo da taxa de absentismo de 2022.

Quadro 14 - Taxa de absentismo em 2022

Carreira/Cargo	Feminino			Masculino			Total		
	Efetivo	Ausências	TA	Efetivo	Ausências	TA	Efetivo	Ausências	TA
Dirigente	25	35	0,55	14	10	0,27	39	44	0,45
Técnico Superior	129	3 328	10,28	72	1 019	5,64	201	4 347	8,62
Informática	8	129	6,40	6	220	14,61	14	349	9,92
Assistente Técnico	36	1 158	12,82	9	80	3,52	45	1 238	10,96
Assistente Operacional	7	580	32,98	8	436	21,70	15	1 015	26,97
Total	205	5 229	10,16	109	1 764	6,4	314	6 992	8,9

Figura 16 - Repartição da Taxa de Absentismo por carreira/cargo



4. Desenvolvimento dos recursos humanos

Durante o ano de 2022 promoveram-se 98 ações de formação resultando em 1.014 participações com um total de 19.447,5 horas de formação e com um custo de 99.186,76€, conforme sistematizado no Quadro 15.

Quadro 15 - Formação profissional em 2022

Cursos/ações	98
Participações	1 014
Participantes	278
Volume de horas de formação	19 447,5

No Quadro 16 elenca-se a formação profissional de acordo com a Carreira/Cargo onde se evidencia a elevada participação dos Dirigentes (12,13%) e Técnicos Superiores (71,40%). No Quadro 17 está apresentada a formação 2022 por unidade orgânica.

Quadro 16 - Formação profissional em 2022 por Carreira/Cargo

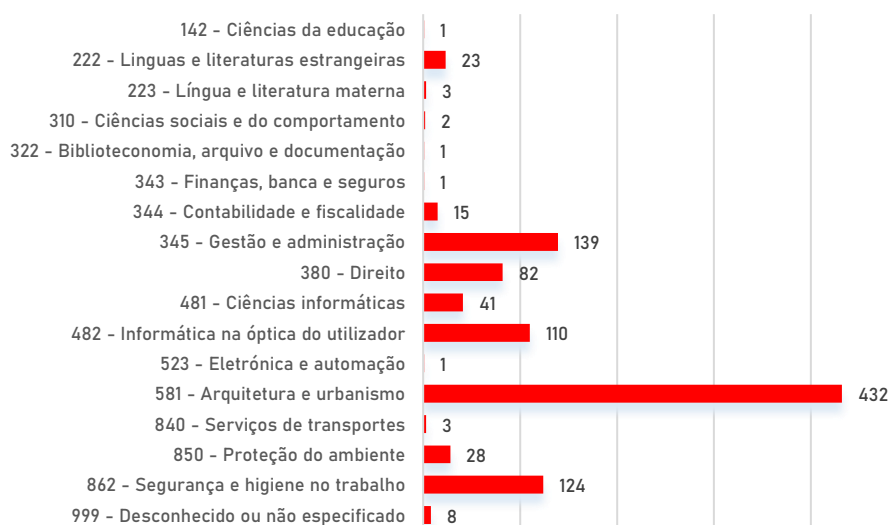
Carreira/Cargo	Participantes	Participações
Assistente Operacional	3	4
Assistente Técnico	35	90
Dirigente ou Equiparado	32	123
Estagiário	6	34
Técnico Superior	190	724
Técnico/Especialista Informática	12	39
Total	278	1 014

Quadro 17 - Formação profissional por unidade orgânica

Unidade Orgânica	Participantes	Participações	Volume de horas de formação	Encargos diretos
CCDR-NORTE				
DGPCT	6	14	709	3 030,69 €
DSA	22	88	3 798	19 765,14 €
DSAJAL	12	29	1 440	5 612,12 €
DSCGAF	54	166	4 880	24 930,92 €
DSDR	11	23	1 286	8 232,12 €
DSF	3	10	163	1 650,33 €
DSOT	35	264	2 324	12 330,25 €
ESR BRAGA	13	74	1 153	5 235,93 €
ESR BRAGANÇA	9	51	430	1 349,56 €
ESR VILA REAL	16	77	570	2 590,15 €
GMC	5	10	101	11,25 €
PRESIDÊNCIA	5	8	103	465,80 €
ESPAÇO ATLÂNTICO				
EATLANTICO	9	18	89	16,88 €
PO NORTE				
ST CONTROLO	9	20	305	2 332,89 €
ST COORDENAÇÃO	17	49	713	4 313,19 €
ST FINANCEIRO	16	29	396	3 673,84 €
ST INSTITUCIONAL	2	2	42	0,00 €
ST PESSOAS	9	19	232	845,65 €
ST TERRITÓRIO	14	38	323	932,85 €
UA COMPETITIVIDADE	5	15	226	1 200,42 €
UA ITEC	6	10	169	666,81 €
Total	278	1 014	19 448	99 186,76 €

Finalmente, na Figura 17 está representada a repartição da formação por área CNAEF⁵ onde se verifica uma maior proporção de formação em Arquitetura e Urbanismo, Gestão e Administração e Higiene e Segurança no trabalho.

Figura 17 - Distribuição da formação por área CNAEF



⁵ Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação ([Portaria nº 256/2005, de 16 de março](#)).

5. Higiene, saúde e segurança do trabalho

Em 2022 realizaram-se 141 consultas no âmbito da medicina do trabalho. No Quadro 18 apresenta-se a síntese de HST em 2022. A despesa global em atividades de medicina do trabalho foi de 31.735,54€. Durante o ano verificou-se a ocorrência de 2 acidentes de trabalho.

Quadro 18 - Atividades de medicina do trabalho em 2022

Exames médicos periódicos	102
Exames de admissão	32
Exames ocasionais	7
Ações de formação realizadas em HST	10
Total de trabalhadores envolvidos	124
Despesas de medicina do trabalho	10 951,91 €
Despesa com equipamentos de proteção	14 808,03 €
Custos com prevenção de acidentes	5 975,60 €

6. Despesas com pessoal

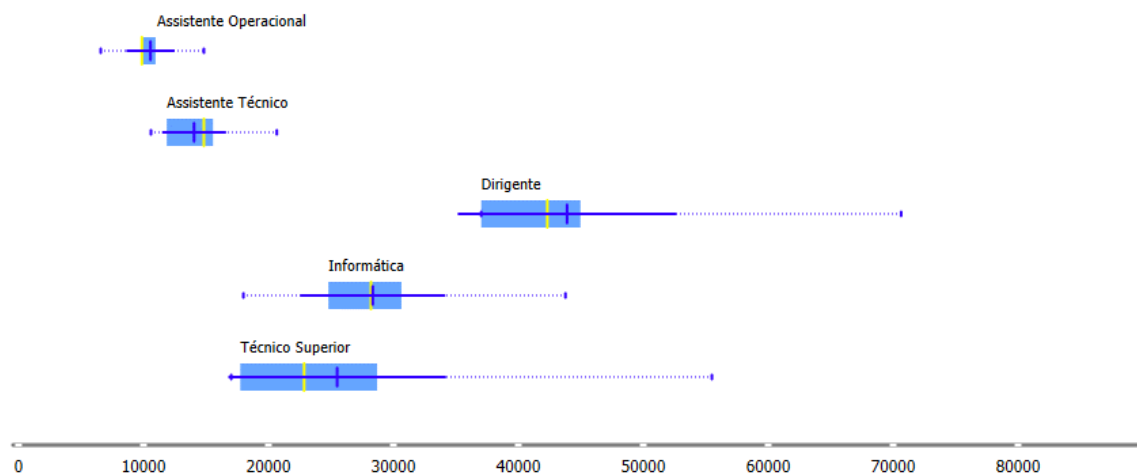
A despesa global com recursos humanos em 2022 foi de 11.134.137,56€ conforme se demonstra no Quadro 19.

O leque salarial dos trabalhadores da CCDR-NORTE encontra-se representado na Figura 18.

Quadro 19 - Encargos com pessoal em 2022

Encargos anuais com pessoal	Despesa
Remuneração base	7 851 296,39 €
Suplementos remuneratórios	589 273,31 €
Prestações sociais	326 994,51 €
Benefícios sociais	494,64 €
Outros encargos com pessoal	2 366 078,71 €
Total	11 134 137,56 €

Figura 18 - Distribuição por carreira/cargo das despesas com pessoal



7. Síntese final

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte era composta em dezembro de 2022 por 314 trabalhadores dos quais 205 do género feminino e 109 do género masculino. Os trabalhadores estão repartidos por carreiras/cargos com 39 dirigentes, 201 técnicos superiores, 14 informáticos, 45 assistentes técnicos e 15 assistentes operacionais.

Estão alocados ao mapa de pessoal da CCDR-NORTE 209 trabalhadores, ao mapa de pessoal do Norte2020 96 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 266 trabalhadores.

Os recursos humanos são altamente especializados com 4 doutoramentos, 64 mestrados e 184 licenciaturas. Os trabalhadores sem formação superior são 60. 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 52,40 anos. O envelhecimento é particularmente elevado nos assistentes operacionais (61,70 anos) e assistentes técnicos (56,00 anos). À semelhança das idades as antiguidades são muito elevadas, com uma média global de 22,50 anos.

O horário flexível predomina na instituição com 236 trabalhadores. A isenção de horário cobre 48 trabalhadores e a jornada contínua 25. Finalmente, o horário rígido é praticado por 4 trabalhadores.

Durante o ano ocorreu uma elevada mobilidade com 50 entradas e 30 saídas. A consolidação da mobilidade contemplou 30 trabalhadores.

Durante o ano ocorreram 6.992 ausências ao trabalho com particular evidência nas ausências por doença e proteção na parentalidade. A taxa de absentismo apurada foi de 8,90.

Promoveram-se 98 ações de formação num total de 1.014 participações e um total de 19.447,50 horas e um custo total de 99.186,76€.

As atividades de higiene, saúde e segurança no trabalho culminaram com 141 consultas com uma despesa total de 31.735,54€.

As despesas com pessoal foram de 11.134.137,56€.

Anexo I - Indicadores estatísticos de recursos humanos

Indicador estatístico	2022
$Taxa\ de\ feminização\ (\%) = \frac{Total\ de\ trabalhadoras}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	65,29
$Nível\ etário\ médio\ (anos) = \frac{Total\ das\ idades\ dos\ trabalhadores}{total\ de\ trabalhadores}$	52,4
$Taxa\ de\ envelhecimento\ (\%) = \frac{Total\ de\ trabalhadores\ com\ mais\ de\ 55\ anos}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	42,99
$Rácio\ de\ trabalhadores\ por\ dirigente\ (\%) = \frac{Total\ de\ dirigentes}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	12,42
$Índice\ de\ tecnicidade\ em\ sentido\ lato\ (\%) = \frac{Total\ de\ trabalhadores\ em\ cargos\ e\ carreiras\ que\ exigem\ habilitação\ de\ nível\ superior}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	80,89
$Nível\ médio\ de\ antiguidade\ (anos) = \frac{Somatório\ das\ antiguidades\ de\ todos\ os\ trabalhadores}{total\ de\ trabalhadores}$	22,50
$Taxa\ de\ admissões\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ admitidos\ e\ regressados}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	15,92
$Taxa\ de\ saídas\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ que\ saíram}{total\ de\ trabalhadores} \times 100$	9,55
$Taxa\ de\ reposição\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ que\ entraram}{Número\ de\ trabalhadores\ que\ saíram} \times 100$	166,66
$Taxa\ de\ trabalhadores\ estrangeiros\ (\%) = \frac{Número\ de\ trabalhadores\ estrangeiros}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	0,63
$Taxa\ de\ tempo\ investido\ em\ formação\ (\%) = \frac{Número\ de\ horas\ investidas\ em\ formação}{Potencial\ de\ horas\ trabalháveis} \times 100$	3,52
$Taxa\ de\ incidência\ de\ acidentes\ de\ trabalho\ (\%) = \frac{Total\ de\ acidentes\ de\ trabalho}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	0,64
$Taxa\ de\ saúde\ ocupacional\ (\%) = \frac{Total\ de\ exames\ médicos\ efetuados}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	44,90

Anexo II – Ações de formação frequentadas em 2022

Ação/Curso/Sala Aberta	Participantes	Volume horas formação	Encargo Direto
13th European Public Communication Conference	1	2,5	0,00 €
22º Congresso Internacional Formação p/Trabalho-Norte Portugal/Galiza22	1	10	0,00 €
40 Anos da Reserva Agrícola Nacional	60	180	0,00 €
6.as Conferências do P3DT Cidade Descarbonizada	1	14	0,00 €
A "fuga" ao Visto Prévio e efetivação de Responsabilidades Financeiras	1	12	0,00 €
A expropriação - abordagem prática	2	14	90,00 €
A metodologia de "Custos Simplificados"	30	210	1 900,00 €
A Participação Pública na Área do Ambiente: a aplicação da Conv.Aarhus	2	14	0,00 €
A Reserva Ecológica Nacional (REN)	59	177	0,00 €
A Revisão do CCP de 2021 e as Medidas Especiais de Contratação Pública	1	10	0,00 €
A REVISÃO do CCP de 2022 e as Medidas Especiais de Contratação Pública	2	14	195,00 €
A Tramitação do Procedimento Concursal Comum e o CPA	1	14	0,00 €
Acomp.dinâmicas PMOTs - Critérios p/ Classificação/Qualificação do Solo	45	135	0,00 €
Acompanhamento de dinâmicas dos PMOTs - O Regulamento	50	150	0,00 €
Ajudas de Custo e Subsídios de Transporte	1	14	0,00 €
Alterações Climáticas e Património Mundial, Natural e Cultural	1	14	0,00 €
Ambiente (2.º Ed)	22	2046	10 000,00 €
Arquivo e Gestão Documental	1	12	299,00 €
Building Information Modelling	1	21	0,00 €
Business Analytics Primavera (Inventário / Financeira)	16	24	0,00 €
Business Analytics Primavera (Recursos Humanos)	10	15	0,00 €
calibração APOA-370 EMQAR Perafita e GC955 EMQAR Seara	1	5	0,00 €
Castelhano	12	525	1 800,00 €
Certified Ethical Hacker v11	1	120	1 250,00 €
Cibersegurança	4	56	0,00 €
Cibersegurança - Seg.Infraestruturas de TIC	10	734,5	6 352,00 €
Circular Economy: Make It Happen	1	7	0,00 €
Código Contratos Públicos - Aprofundamento, Revisão e Medidas Especiais	37	763	7 500,00 €
Comunicar em Português claro	3	63	0,00 €
Contraordenações Ambientais	3	42	340,00 €
Contratação Pública	1	28	280,00 €
Controllers workshop	1	11	0,00 €
Cooperação	11	548	5 900,00 €
Curso Integrado de Formação Transversal (1ª Ed)	16	1429	0,00 €
Curso Integrado de Formação Transversal (2ª Ed)	16	1388	0,00 €
Curso Integrado de Formação Transversal (3ª Ed)	15	1038	0,00 €
Desempenho dos Presidentes das Comissões Consultivas (CCs) dos PDM	45	135	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Avançado	1	28	0,00 €
Embedding SCOs in programme documents and procedures	2	6	0,00 €
Ergonomia e Lesões Músculo-esqueléticas	15	60	0,00 €
Estilos de Vida Saudável	14	56	0,00 €
Excel Avançado, análise de dados e Power BI	19	931	3 822,00 €
Formação, migração, sistema de ponto e suporte Primavera v10	4	24	0,00 €
Fórum da Habitação - Cartas Municipais	1	7	0,00 €
Fórum para a Inclusão Social 2022	3	63	0,00 €
Gestão de Processos	13	906	9 000,00 €
Gestão de Projetos	17	1002	0,00 €
Gestão de stress	18	144	0,00 €
Gestão de tempo em teletrabalho	7	14	0,00 €
Gestão do Aprovisionamento - Compras, Stock e Armazéns	1	24	0,00 €
Gestão do Stress em teletrabalho	7	14	0,00 €
Gestão do tempo	22	88	0,00 €
Gestão Financeira	15	465,5	2 718,75 €
Gestão Pública [FORGEP Atualização]	3	193,5	3 168,00 €
Gestão Pública [FORGEP]	15	2009	21 750,00 €
Gestor e Gestão do Contrato - Enquadramento Jurídico e Aplicação Prática	1	8	0,00 €
Inglês	11	378	4 887,60 €
Iniciação à Contratação Pública	1	21	0,00 €

Ação/Curso/Sala Aberta	Participantes	Volume horas formação	Encargo Direto
Iniciação ao SIG com QGIS	1	24	240,00 €
Integrity Pacts - Introductory session	1	3,5	0,00 €
iportalDoc	4	168	7 179,26 €
iPortalDoc - ferramentas básicas	24	72	0,00 €
Key changes in Public Procurement and Strategic Public Procurement	1	14	0,00 €
Manutenção de 1ª linha nos analisadores BAM-1020, APNA-370 e APOA-370	1	6	0,00 €
Medições para a Transição Digital e Energética	1	7	0,00 €
Microsoft TEAMS	24	48	0,00 €
Noções Gerais de Segurança e Saúde no Trabalho	9	36	0,00 €
Nova Portaria de Recrutamento: 233/2022	1	2	0,00 €
Novas Competências da Administração Local	3	36	525,00 €
Novidades na Área de Recursos Humanos	1	7	0,00 €
O Combate ao Conluio na CP: Eficiência, Prevenção e Sanção	3	6	0,00 €
O Novo Estatuto da Aposentação - Atualizado	1	12	0,00 €
O RGPD e o Direito de Informação: o que comunicar ao Cidadão	2	14	100,00 €
O Solo Rústico	55	165	0,00 €
Organização de Emergência	11	44	61,88 €
OwnCloud, ferramenta de colaboração e partilha	14	21	0,00 €
Pedidos de Reequilíbrio Financeiro dos Contratos	1	7	0,00 €
Plano de Valorização e Reabilitação das Linhas de Água	1	1,5	0,00 €
Planos de pormenor com efeitos registais: quando, para quê e como?	2	12	160,00 €
Porto Maritime Week 2022	1	13	0,00 €
Primeiros Socorros	19	76	106,88 €
Quando as crianças estão em quarentena	2	4	0,00 €
Regime Económico-Financeiro na Revisão dos PDM	50	300	0,00 €
Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação	2	28	220,00 €
Regime Jurídico de Urbanização e Edificação: conceitos e definições	64	357,5	0,00 €
Remunerações e Suplementos Remuneratórios - Uma abordagem prática	1	8	221,40 €
Revisão de Preços e Regime Excecional e Transitório	1	6	0,00 €
Sem.Ensino p/Todos - Reflexão sobre a Tolerância e Inclusão no Ensino	1	3	0,00 €
Sem.Jurídico "A transformação digital e o direito administrativo"	1	7	0,00 €
Seminário Transportes e Negócios 2022 - Alargar Horizontes - Rodoviário	1	7	0,00 €
SIADAP	9	31,5	0,00 €
Sistemas de Informação Geográfica (4.ª ed)	18	1395	9 000,00 €
State Aid in ESIF programmes	1	13,5	0,00 €
Trabalhos Complementares e Erros e Omissões no CCP	2	12	120,00 €
Utilização leitores/amplificadores de ecrã em plataformas videoconferência	1	11	0,00 €
VIII Seminário Nacional de Educação e Formação de Adultos	1	7	0,00 €
XV CONGRESSO NACIONAL ADFERSIT	1	14	0,00 €
XV Encontro Nacional de Riscos	1	11	0,00 €
Total	1 013	19 447,5	99 187 €

Anexo III – Áreas de especialização dos trabalhadores

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Administração Pública	2	2	4
Administração Pública Regional e Local		1	1
Agronomia		1	1
Animação e Produção Artística		1	1
Arquitetura	11	13	24
Arquitetura Paisagista	4	3	7
Art's, Lettres, Langues, Mention Langues étrangères	1		1
Assessoria de Gestão	2		2
Assessoria e Tradução	1		1
Biologia	1		1
Ciencias Politicas y de la Administrtación		1	1
Ciência da Informação	1		1
Ciências Básicas em Arquitetura		1	1
Ciências do Meio Aquático	2		2
Ciências e Tecnologia do Ambiente	1		1
Commerce Internationale	1		1
Comunicação Empresarial		1	1
Comunicação Social	1		1
Contabilidade e Administração	3	2	5
Contabilidade e Gestão		1	1
Design Industrial		1	1
Direito	20	2	22
Ecologia Aplicada	2		2
Economia	22	8	30
Economia e Finanças		1	1
Educação	1		1
Engenharia Agronómica	1	1	2
Engenharia Ambiental e dos Recursos Naturais	2		2
Engenharia Biofísica	1		1
Engenharia Civil	13	20	33
Engenharia Eletrotécnica		2	2
Engenharia Eletrónica e de Automação		1	1
Engenharia Eletrotécnica e de Computadores		1	1
Engenharia Florestal	1	1	2
Engenharia Geológica	1		1
Engenharia Química	5		5
Engenharia Zootécnica	1		1
Engenharia da Qualidade	1		1
Engenharia de Minas e Geoambiental		1	1
Engenharia de Produção		1	1
Engenharia de Sistemas e Informática	1	1	2
Engenharia do Ambiente	5	1	6
Engenharia e Gestão Industrial		1	1
Estudos Europeus	1		1
Geografia	5	2	7
Geografia e Planeamento	3	1	4
Geografia e Planeamento Regional	1		1
Geologia	1	1	2
Gestão	5	4	9
Gestão Financeira		1	1
Gestão Internacional	1		1
Gestão de Empresas	4		4
Gestão de Empresas, ramo de Gestão Financeira	1		1
Gestão de Recursos Humanos	2		2
Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho	3		3
Gestão de Sistemas de Informação e Multimédia	1		1
Gestão do Património	1		1

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Gestão e Extensão Agrárias		1	1
História	4	3	7
Informática		1	1
Informática - Matemáticas Aplicadas		1	1
Informática de Gestão	2		2
Informática e Gestão	1		1
Línguas e Relações Empresariais	1		1
Línguas, Literaturas e Culturas	1		1
Mestrado em Ensino Básico	1		1
Organização e Gestão de Empresas		1	1
Planeamento Regional e Urbano		1	1
Psicologia	5	2	7
Publicidade e Relações-Públicas	1		1
Química	1		1
Relações Internacionais	6		6
Relações Internacionais-Relações Culturais e Políticas		1	1
Relações Públicas e Publicidade		1	1
Sociologia	2	1	3
até ao 12º ano (sem especialização)	43	17	58
Total	205	109	314