

BALANÇO SOCIAL 2017

Atualização a 31 de dezembro

Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira

Divisão de Organização e Recursos Humanos

Índice

Apresentação	Pág. 4
I – Efetivos globais	Pág. 5
II – Comportamento organizacional	Pág. 18
III – Desenvolvimento dos Recursos Humanos	Pág. 22
IV – Despesas com pessoal	Pág. 26
V – Síntese final.....	Pág. 28
VI - Anexo	Pág. 30

Lista de acrónimos utilizados no texto

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
EA	Espaço Atlântico
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
OADR	Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais

Índice de quadros

Quadro 1.1.	Distribuição dos trabalhadores por género e categoria profissional	5
Quadro 1.2.	Distribuição dos trabalhadores por género e unidade orgânica	6
Quadro 1.3.	Distribuição dos trabalhadores por carreira/categoria e unidade orgânica	7
Quadro 1.4.	Distribuição dos trabalhadores por carreira/categoria e relação jurídica de emprego	8
Quadro 1.5.	Distribuição dos trabalhadores por nível académico e unidade orgânica	9
Quadro 1.6.	Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica e área de formação	10
Quadro 1.7.	Distribuição etária dos trabalhadores com base no género, carreira/cargo e unidade orgânica	11
Quadro 1.8.	Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade na função pública com base no género, carreira/cargo e unidade orgânica	12
Quadro 1.9.	Distribuição dos trabalhadores segundo a carreira/cargo e a modalidade de horário de trabalho	14
Quadro 1.10.	Distribuição anual de entradas e saídas	16
Quadro 1.11.	Síntese de indicadores de recursos humanos no quinquénio 2013-2017	16
Quadro 2.1.	Nível de absentismo segundo o género, carreira/cargo e unidade orgânica	19
Quadro 2.2.	Tipo de absentismo segundo o género, carreira/cargo e unidade orgânica	20
Quadro 2.3.	Taxa de absentismo segundo o género (%)	20
Quadro 3.1.	Participação em ações de formação segundo o género e a carreira/cargo	22
Quadro 3.2.	Participação em ações de formação por unidade orgânica	23
Quadro 3.3.	Participação em ações de formação por tipo de ação e habilitação literária do formando	24
Quadro 3.4.	Participação em ações de formação segundo a área da CNAEF	25
Quadro 4.1.	Remuneração base anual (em €)	26

Índice de figuras

Figura 1	Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica	6
Figura 2	Distribuição da relação jurídica de emprego na CCDR-N	8
Figura 3	Nível de escolaridade dos trabalhadores	9
Figura 4	Distribuição das idades por carreira/cargo	12
Figura 5	Distribuição da antiguidade na função pública	13
Figura 6	Relação entre a idade e a antiguidade por carreira/cargo	14
Figura 7	Tipos de horário praticado	15
Figura 8	Evolução dos indicadores (2013-2017)	17
Figura 9	Absentismo em 2017	18
Figura 10	Variação da taxa de absentismo em 2017	21
Figura 11	Participações em formação por carreira/cargo	23
Figura 12	Tipo de ações frequentadas	24
Figura 13	Participações em formação (variação anual)	25
Figura 14	Repartição da remuneração base anual por carreira/cargo	27
Figura 15	Repartição da remuneração base anual por unidade orgânica	27

Apresentação

No presente documento são apresentados os principais indicadores estatísticos sobre os Recursos Humanos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR-N) relativos ao ano de 2017.

O documento está estruturado de acordo com os grandes grupos temáticos de informação constantes do Decreto-Lei nº 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. Transcrição da composição dos Recursos Humanos da CCDR-N em 31 de dezembro de 2017;
2. Análise dos 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. Apresentação da estrutura financeira da organização relativa aos seus Recursos Humanos.

DORH, 29 de março de 2018

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⁾.

Com a incumbência de executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades e de desenvolvimento regional na Região do Norte (NUT II), a CCDR-N tem também por missão promover a atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional – em articulação com os membros do Governo responsáveis pelos respetivos domínios – e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

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 conta com 270 trabalhadores distribuídos por cargos e seis carreiras distintas (cf. Quadro I.1. e Figura 1). De mencionar que este número corresponde ao registado no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), critério não utilizado em 2016.

A 31 de dezembro de 2017, a instituição tinha ao seu serviço 174 trabalhadores do género feminino e 96 do género masculino.

Quadro I.1: Distribuição dos trabalhadores por género e categoria profissional

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Dirigente ⁽²⁾	20	13	33
Técnico Superior ⁽³⁾	97	61	158
Informática ⁽⁴⁾	7	3	10
Assistente Técnico ⁽⁵⁾	43	8	51
Fiscal de Obras	-	1	1
Fiscal Técnico de Obras	-	1	1
Assistente Operacional	7	9	16
Total	174	96	270

Predominam na instituição trabalhadores altamente especializados, sendo cerca de $\frac{3}{4}$ dos trabalhadores detentores de licenciatura ou habilitação superior.

¹ - Em www.ccdr-n.pt.

² - No cargo de dirigente estão incluídos: 1 dirigente superior de 1º grau (presidente); 11 dirigentes superiores de 2º grau (2 vice-presidentes, 2 vogais Comissão Diretiva Norte 2020, 6 secretários técnicos Norte 2020, 1 vogal executivo EA), 6 dirigentes intermédios de 1º grau (5 diretores de serviço, 1 diretor do secretariado técnico conjunto EA) e 15 dirigentes intermédios de 2º grau (14 chefes divisão CCDR-N e 1 do POCTEP).

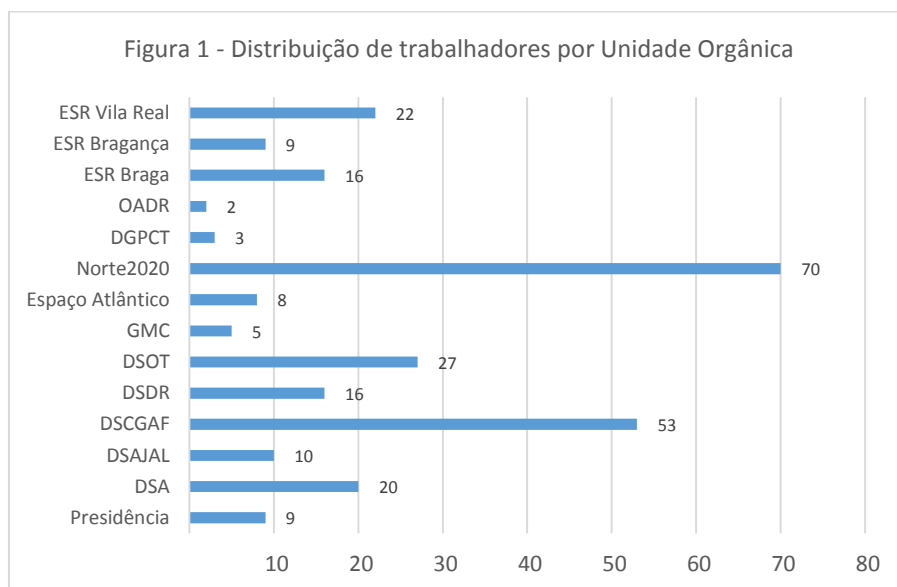
³ - Nesta carreira estão incluídos 1 coordenador do OADR (equipado a dirigente superior de 2ª grau) e 4 coordenadores das equipas de projecto dos secretariados técnicos Norte 2020 (equipados a dirigentes intermédios de 1º grau).

⁴ - Inclui 4 especialistas de informática e 6 técnicos de informática.

⁵ - Nesta carreira estão incluídos 5 coordenadores técnicos.

Os trabalhadores do género feminino correspondem a 64% do total, sendo portanto os mais numerosos. A taxa de feminização apurada foi de 64,44% ⁽⁶⁾.

O índice de tecnicidade é de 74,44 e o índice de enquadramento 12,22 ⁽⁷⁾.



Relativamente à categoria profissional dos trabalhadores, verifica-se que a grande maioria dos efetivos são técnicos superiores (58,52%). A carreira de assistente técnico corresponde a 18,89% e a carreira de assistente operacional conta com 5,93% do total de efetivos.

Os cargos dirigentes correspondem a 12,22% do total de trabalhadores, enquanto as restantes carreiras apresentam valores meramente residuais.

Quadro 1.2: Distribuição dos trabalhadores por género e unidade orgânica

	Género			Total
	Feminino	Masculino	Obs. ⁽⁸⁾	
Presidência	5	4	-	9
DSA	12	8	2	20
DSAJAL	9	1	1	10
DSCGAF	31	22	4	53
DSDR	8	8	5	16
DSOT	18	9	4	27
GMC	4	1	3	5
Espaço Atlântico	6	2	-	8
Norte2020	54	16	-	70
DGPCT	1	2	-	3
OADR	1	1	2	2
ESR Braga	11	5	4	16
ESR Bragança	4	5	3	9
ESR Vila Real	10	12	6	22
Total	174	96	-	270

⁶ - Percentagem do número de trabalhadores do género feminino no total de trabalhadores.

⁷ - O índice de tecnicidade define-se como a percentagem entre a soma dos dirigentes e técnicos superiores sobre o total de pessoal, enquanto o índice de enquadramento reflete a relação entre o pessoal dirigente e o pessoal total.

⁸ - Trabalhadores pertencentes ao Programa Operacional Norte2020 a exercer funções noutras unidades orgânicas da CCDR-N.

Os Recursos Humanos da instituição encontram-se distribuídos por 11 unidades orgânicas principais (cf. Quadro 1.2), localizadas na cidade do Porto e em 3 serviços desconcentrados com localização em Braga, Bragança e Vila Real.

O maior número de trabalhadores encontra-se afeto ao Programa Operacional Regional do Norte (Norte2020), representando mais de um quarto (25,93 %) do total de trabalhadores.

Seguidamente encontra-se a DSCGAF (estrutura de gestão da organização), que engloba cerca de um quinto dos efetivos, destacando-se também com representação mais significativa a DSOT (10%), a DSA (7,41%) e a DSDR (5,93%).

No Quadro 1.3. apresenta-se a distribuição dos trabalhadores tendo como critérios a pertença a unidades orgânicas principais e as carreiras/cargos exercidos.

Nesta distribuição destaca-se a concentração de dirigentes e técnicos superiores no Norte2020, enquanto na DSCGAF verifica-se uma prevalência de assistentes técnicos e operacionais e pessoal informático.

Quadro 1.3: Distribuição dos trabalhadores por carreira/cargo e unidade orgânica

	Carreira/Cargo							Total
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Fiscal Técnico de Obras	Fiscal de Obras	Assistente Operacional	
Presidência	3	3	-	3	-	-	-	9
DSA	4	11	1	3	-	-	1	20
DSAJAL	3	4	-	3	-	-	-	10
DSCGAF	4	14	6	18	-	-	11	53
DSDR	2	11	1	2	-	-	-	16
DSOT	3	18	-	6	-	-	-	27
GMC	-	4	-	1	-	-	-	5
Espaço Atlântico	2	6	-	-	-	-	-	8
Norte2020	8	53	1	7	-	-	1	70
DGPCT	1	2	-	-	-	-	-	3
OADR	-	2	-	-	-	-	-	2
ESR Braga	1	10	1	2	1	1	-	16
ESR Bragança	1	6	-	1	-	-	1	9
ESR Vila Real	1	14	-	5	-	-	2	22
Total	33	158	10	51	1	1	16	270

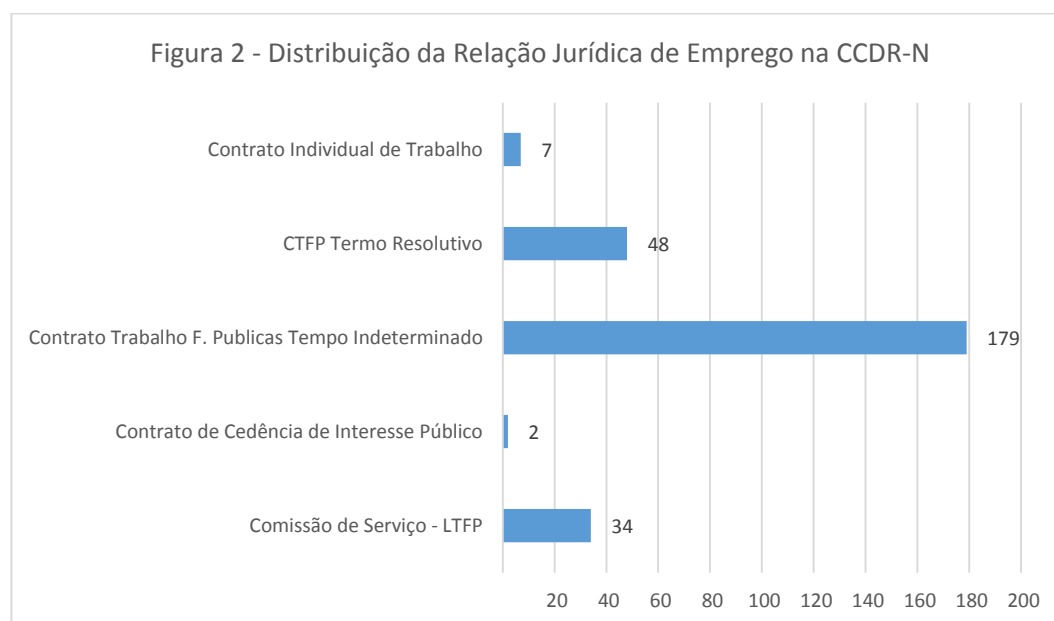
De destacar ainda a presença em todas as unidades orgânicas, ainda que de forma diferenciada, dos técnicos superiores e dirigentes.

Quanto à relação jurídica de emprego (vínculo) (cf. Quadro 1.4), verifica-se uma concentração evidente de efetivos em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (66,30%) seguido pelos contratos de trabalho a termo resolutivo (17,78%) e de comissões de serviço (12,59%).

Quadro I.4: Distribuição dos trabalhadores por carreira/cargo e relação jurídica de emprego

	Carreira/Cargo							Total
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Fiscal de Obras	Fiscal Técnico de Obras	Assistente Operacional	
Comissão de Serviço - LTFP	32	2	-	-	-	-	-	34
Contrato de Cedência de Interesse Público	-	2	-	-	-	-	-	2
Contrato Trabalho F. Públicas Tempo Indeterminado	-	103	9	49	1	1	16	179
CTFP Termo Resolutivo	-	45	1	2	-	-	-	48
Contrato Individual de Trabalho	1	6	-	-	-	-	-	7
Total	33	158	10	51	1	1	16	270

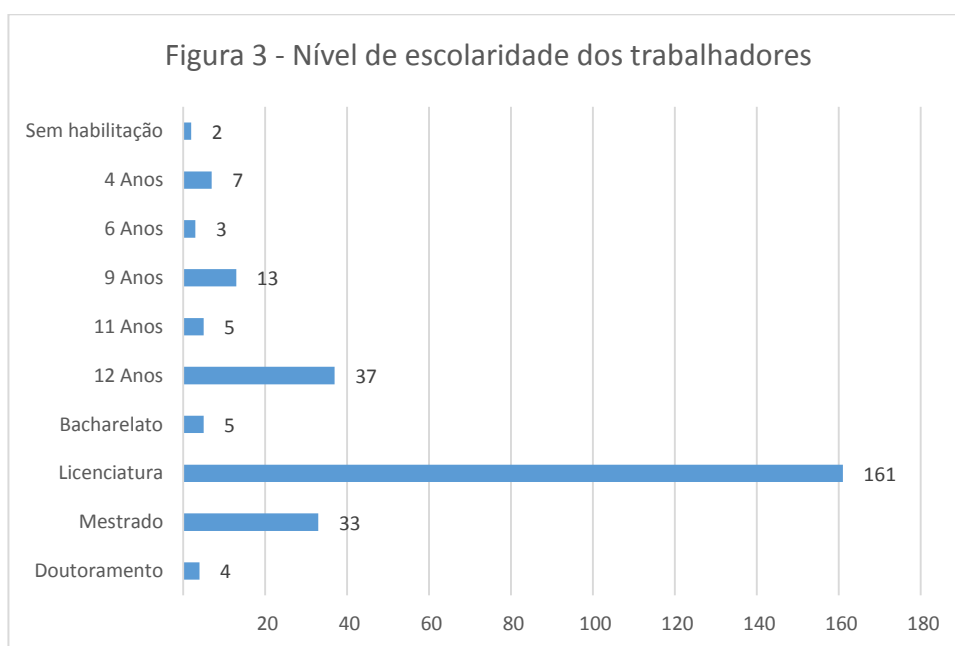
Na Figura 2 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores de acordo com a relação jurídica de emprego (vínculo) onde é particularmente evidente a concentração do pessoal em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e a termo incerto.



A qualificação dos trabalhadores é descrita no Quadro I.5. e na Figura 3, onde se destacam os trabalhadores com formação superior (74%).

Quadro I.5: Distribuição dos trabalhadores por nível académico e unidade orgânica

	Nível Académico										Total
	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharelato	12 Anos	11 Anos	9 Anos	6 Anos	4 Anos	Sem habilitação ⁽⁹⁾	
Presidência	2	2	2	-	3	-	-	-	-	-	9
DSA	-	2	14	-	3	-	1	-	-	-	20
DSAJAL	-	-	7	-	2	-	1	-	-	-	10
DSCGAF	-	2	20	-	16	3	4	1	5	2	53
DSDR	1	4	8	-	2	-	1	-	-	-	16
DSOT	-	6	17	-	2	-	2	-	-	-	27
GMC	-	1	3	-	1	-	-	-	-	-	5
Espaço Atlântico	1	2	5	-	-	-	-	-	-	-	8
Norte2020	-	10	50	3	4	1	2	-	-	-	70
DGPCT	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3
OADR	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
ESR Braga	-	-	11	2	1	-	1	1	-	-	16
ESR Bragança	-	-	7	-	1	-	-	1	-	-	9
ESR Vila Real	-	3	13	-	2	1	1	-	2	-	22
Total	4	33	161	5	37	5	13	3	7	2	270



⁹ - Trata-se de 2 assistentes operacionais com deficiência.

A CCDD-N apresenta uma grande diversidade de áreas de formação (Quadro 1.6.) com uma elevada representação de trabalhadores com formação em engenharias, economia, direito e arquitetura. A grande dispersão de áreas de formação é particularmente evidente no Norte2020 e na DSCGAF.

Quadro 1.6: Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica e por área de formação

	Unidade Orgânica														Total
	Presidência	DSA	DSAJAL	DSCGAF	DSDR	DSOT	GMC	Espaço Atlântico	Norte2020	DGPCT	OADR	ESR Braga	ESR Bragança	ESR Vila Real	
Administração Pública	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Arquitetura	-	-	-	-	-	10	-	-	2	-	-	4	1	4	21
Arquitetura Paisagista	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	4
Assessoria de Administração	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Assessoria de Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Auditoria Financeira	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciência da Informação	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Ciências da Comunicação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Ciências do Meio Aquático	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Ciências Políticas e da Administração	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Comércio Internacional	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Contabilidade e Gestão	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4
Direito	-	1	5	3	-	2	-	1	6	-	-	-	-	-	18
Economia	2	-	-	1	5	-	1	1	12	2	-	-	-	-	24
Economia e Finanças	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Agronómica	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Ambiental e dos Recursos Naturais	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Biofísica	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Civil	2	5	1	-	2	2	-	-	11	-	1	4	4	7	39
Engenharia da Qualidade	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia do Ambiente	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	3
Engenharia Eletrotécnica	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	3
Engenharia Eletrotécnica e de Computadores	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Geológica	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Engenharia Química	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4
Engenharia Zootécnica	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2
Estudos Europeus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
ESE em Relações e Cooperação Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Geografia	-	1	-	-	1	4	-	-	1	-	-	-	-	1	8
Geografia e Planeamento	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Geologia	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Gestão	-	-	1	1	-	-	-	-	5	1	-	-	-	-	8
Gestão Recursos Humanos Psicologia Trabalho	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Gestão de Sistemas de Informação e Multimédia	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gestão Financeira	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gestão Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
História	1	1	-	1	-	-	-	1	2	-	-	1	-	-	7
Informática	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Informática - Matemáticas Aplicadas	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Informática de Gestão	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2
Licença de História e Jornalismo	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Línguas e Relações Empresariais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Línguas, Literaturas e Culturas	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2

Organização e Gestão de Empresas	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Psicologia	-	-	-	2	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	6
Química	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Relações Internacionais	-	-	-	-	1	-	1	2	1	-	-	-	-	-	5
Secretariado Administração	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Serviço Social	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sociologia	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	3

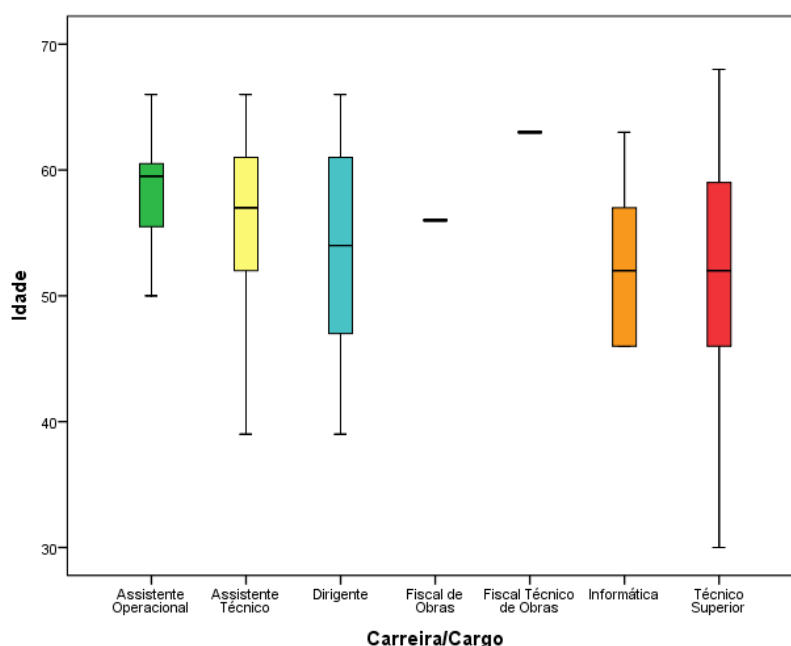
A população da CCDR-N encontra-se muito envelhecida (cf. Quadro 1.7. e Figura 4), com uma média de idades de 53 anos, sendo este envelhecimento particularmente evidente nos trabalhadores do género masculino (média de 55 anos). A taxa de envelhecimento apurada foi de 47,12% ⁽¹⁰⁾.

Quadro 1.7: Distribuição etária dos trabalhadores com base no género, carreira/cargo e unidade orgânica

		Idade			
		Média	Mínimo	Máximo	Moda
Género	Feminino	53	30	65	57
	Masculino	55	38	68	53 ^a
	Total	53	30	68	57
Carreira/Cargo	Dirigente	54	39	66	54
	Técnico Superior	52	30	68	53
	Informática	52	46	63	46
	Assistente Técnico	56	39	66	57 ^a
	Fiscal de Obras	56	56	56	56
	Fiscal Técnico de Obras	63	63	63	63
	Assistente Operacional	58	50	66	60
	Total	53	30	68	57
Unidade Orgânica	Presidência	58	39	65	62
	DSA	54	42	66	47
	DSAJAL	51	30	60	55
	DSCGAF	54	36	65	60
	DSDR	51	37	68	45 ^a
	DSOT	54	38	65	57
	GMC	49	37	62	37 ^a
	Espaço Atlântico	43	36	48	45
	Norte2020	54	35	66	61 ^a
	DGPCT	46	42	50	42 ^a
	OADR	45	38	51	38 ^a
	ESR Braga	53	39	65	59 ^a
	ESR Bragança	61	55	66	59 ^a
	ESR Vila Real	56	44	67	52 ^a
	Total	53	30	68	57

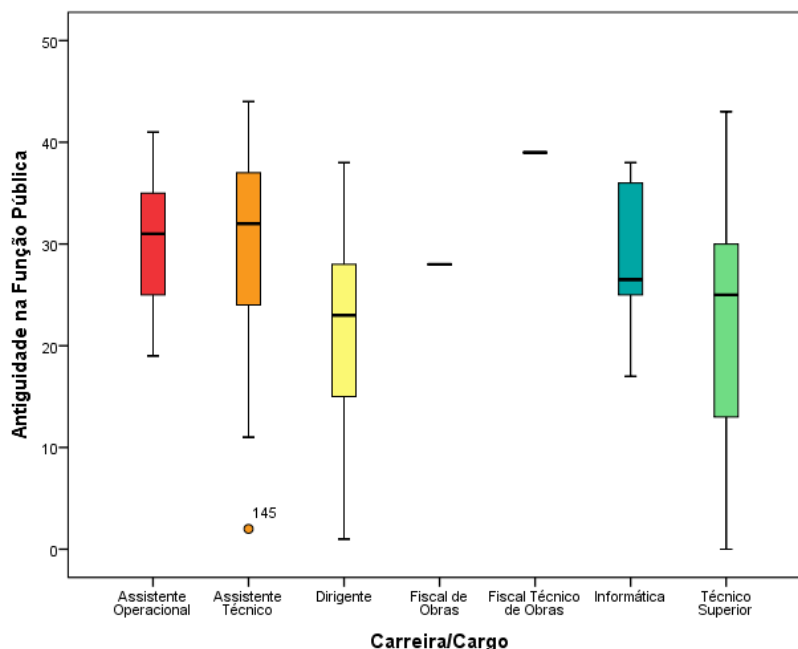
a. Apuradas várias modas. O menor valor é mostrado.

¹⁰ - Taxa de envelhecimento corresponde ao somatório do total de trabalhadores com 55 ou mais anos sobre o total de trabalhadores x 100.

Figura 4 – Distribuição das idades por Carreira/Cargo

Quadro I.8: Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade na função pública, com base no género, carreira/cargo e unidade orgânica

		Antiguidade na Função Pública			
		Média	Mínimo	Máximo	Moda
Género	Feminino	24	-	44	26
	Masculino	25	-	42	38
	Total	25	-	44	9
Carreira/Cargo	Dirigente	21	1	38	23
	Técnico Superior	23	-	43	9
	Informática	29	17	38	26
	Assistente Técnico	30	2	44	34
	Fiscal de Obras	28	28	28	28
	Fiscal Técnico de Obras	39	39	39	39
	Assistente Operacional	30	19	41	19
	Total	25	-	44	9
Unidade Orgânica	Presidência	22	-	42	1
	DGPCT	13	9	17	9
	DSA	24	9	41	25
	DSAJAL	24		36	34
	DSCGAF	29	7	42	23
	DSDR	21	8	36	12
	DSOT	25	9	44	9
	GMC	19	9	36	9
	Espaço Atlântico	10	1	23	9
	Norte2020	23	-	43	8
	OADR	19	8	29	8
	ESR Braga	26	-	40	18
	ESR Bragança	34	28	40	28
	ESR Vila Real	29	16	42	17
	Total	25	-	44	9

Figura 5 – Distribuição da antiguidade na função pública

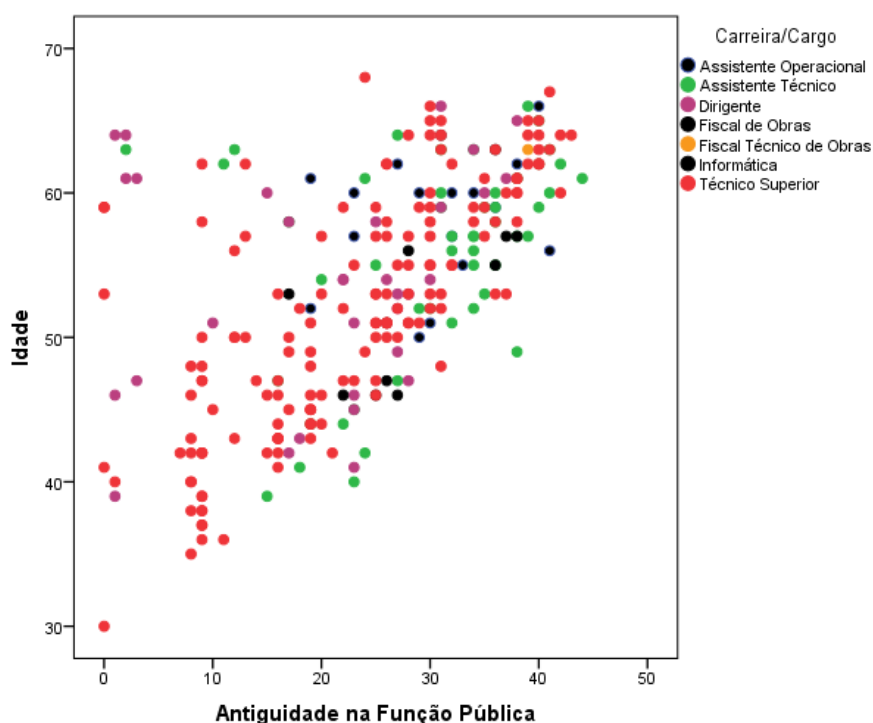


Os assistentes técnicos e operacionais são as carreiras mais envelhecidas, com uma média de idades de 56 e 58 anos, respetivamente, ao passo que o pessoal das carreiras de informática e técnico superior apresentam um valor médio etário de 52 anos. Mesmo nestas duas carreiras, os trabalhadores evidenciam um envelhecimento muito acentuado.

As unidades orgânicas particularmente envelhecidas são as ESR de Bragança e Vila Real, com médias etárias de 61 e 56 anos, respetivamente. A DSCGAF e a Presidência encontram-se na mesma situação (com 54 e 58 anos de média de idades).

Relativamente à antiguidade na função pública a situação é análoga, com um envelhecimento acentuado de todos os trabalhadores (cf. Figura 5 e Quadro I.8).

As unidades orgânicas com Recursos Humanos mais experientes são, à semelhança da distribuição etária, as estruturas sub-regionais e a DSCGAF. Na Figura 6 está representada a relação entre estas duas variáveis (idade e antiguidade) repartidas pela carreira. A correlação apurada foi positiva (0,609).

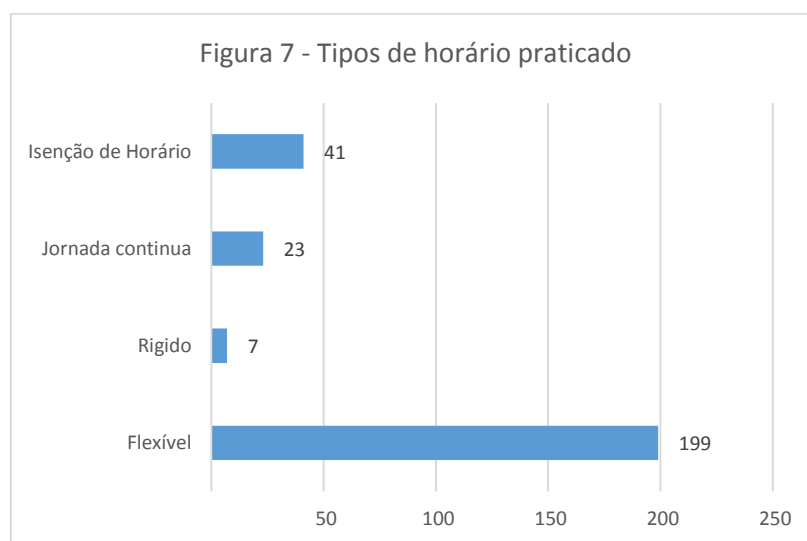
Figura 6 – Relação entre a idade e a antiguidade repartida por Carreira/Cargo

No Quadro I.9 é apresentada a distribuição dos horários de trabalho praticados na CCDD-N. Uma análise do quadro permite concluir que predomina pessoal com horário flexível (73,70%) seguido de isenção de horário (15,19%).

Quadro I.9: Distribuição dos trabalhadores segundo a carreira/cargo e a modalidade de horário de trabalho

	Carreira/Cargo							Total
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Fiscal de Obras	Fiscal Técnico de Obras	Assistente Operacional	
Flexível	-	142	9	39	1	1	7	199
Rígido	-	-	-	-	-	-	7	7
Jornada contínua	-	11	1	9	-	-	2	23
Isenção de horário	33	5	-	3	-	-	-	40
Total	33	158	10	51	1	1	16	270

Na Figura 7 são apresentados os dados relativos à distribuição dos horários praticados pela CCDR-N



Durante o ano de 2017, verificou-se a seguinte mobilidade de recursos humanos:

Entradas (15)

- 1 vogal, equiparado a dirigente superior de 2º grau (Espaço Atlântico)
- 1 dirigente intermédio de 2º grau designado em regime de substituição (DORH)
- 4 técnicos superiores que regressaram (2 DSOT, 1 GMC e 1 ESBragança)
- 3 técnicos superiores recrutados por mobilidade interna (2 DFCO e 1 DSAJAL)
- 5 técnicos superiores que regressam da situação de requalificação (1 ESBraga, 1 ESBragança, 2 DSOT, 1 Norte2020)
- 1 assistente técnico que regressou da situação de requalificação (DFCO)

Saídas (7)

- 1 vogal, equiparado a dirigente superior de 2º grau (Espaço Atlântico)
- 1 dirigente intermédio de 2º grau (DORH)
- 2 técnicos superiores que foram exercer funções em gabinete ministerial (DSDR)
- 1 técnico superior aposentado (ESBraga)
- 1 técnico superior recrutado por mobilidade interna (DFCO)
- 1 assistente operacional, por falecimento (DFCO)

Quadro I.10: Distribuição anual de entradas e saídas

	Variação anual 2017	
	Entradas	Saídas
Dirigente	2	2
Técnico Superior	12	4
Informática	-	-
Assistente Técnico	1	-
Fiscal de Obras	-	-
Fiscal Técnico de Obras	-	-
Assistente Operacional	-	1
Totais	15	7

No Quadro I.11 e na Figura 8 apresentam-se os indicadores estatísticos apurados durante os últimos 5 anos.

Quadro I.11: Síntese de indicadores de recursos humanos no quinquénio 2013-2017

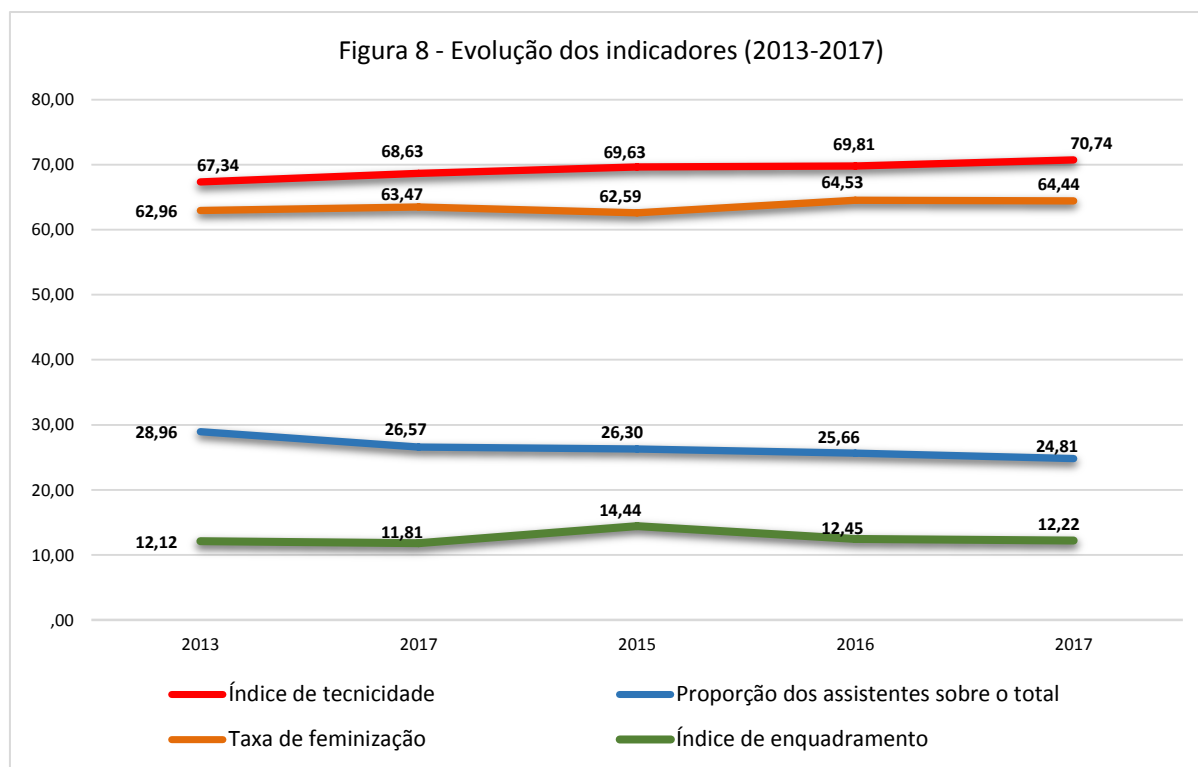
		2013	2014	2015	2016	2017	Variação homóloga (¹¹)
Sexo	Feminino	187	172	169	171	174	1,754
	Masculino	110	99	101	94	96	2,128
Categoria / Cargo	Dirigente	36	32	39	33	33	-
	Técnico Superior	164	154	149	152	158	3,947
	Informática	9	11	9	10	10	-
	Assistente Técnico	63	51	50	48	51	-
	Fiscal de Obras	1	1	1	1	1	4,082
	Fiscal Técnico de Obras	1	1	1	1	1	-
	Assistente Operacional	23	21	21	20	16	-23,810
	Totais	297	271	270	265	270	1,887
Indicadores estatísticos	Índice de tecnicidade (¹²)	67,34	68,63	69,63	69,81	70,74	1,331
	Proporção dos assistentes	28,96	26,57	26,30	25,66	24,81	-6,058
	Taxa de feminização (¹³)	62,96	63,47	62,59	64,53	64,44	-0,130
	Índice de enquadramento (¹⁴)	12,12	11,81	14,44	12,45	12,22	-1,852

¹¹ - A variação homóloga entre 2016 e 2017 foi calculada por: $VH = (V2017 - V2016) / V2016 * 100$.

¹² - Relação percentual entre o somatório dos dirigentes, técnicos superiores que exigem habilitação de grau superior e o total de trabalhadores.

¹³ - Percentagem do total de trabalhadores do género feminino e o total de trabalhadores.

¹⁴ - Relação percentual entre o total de trabalhadores com cargos dirigentes e o total de trabalhadores.

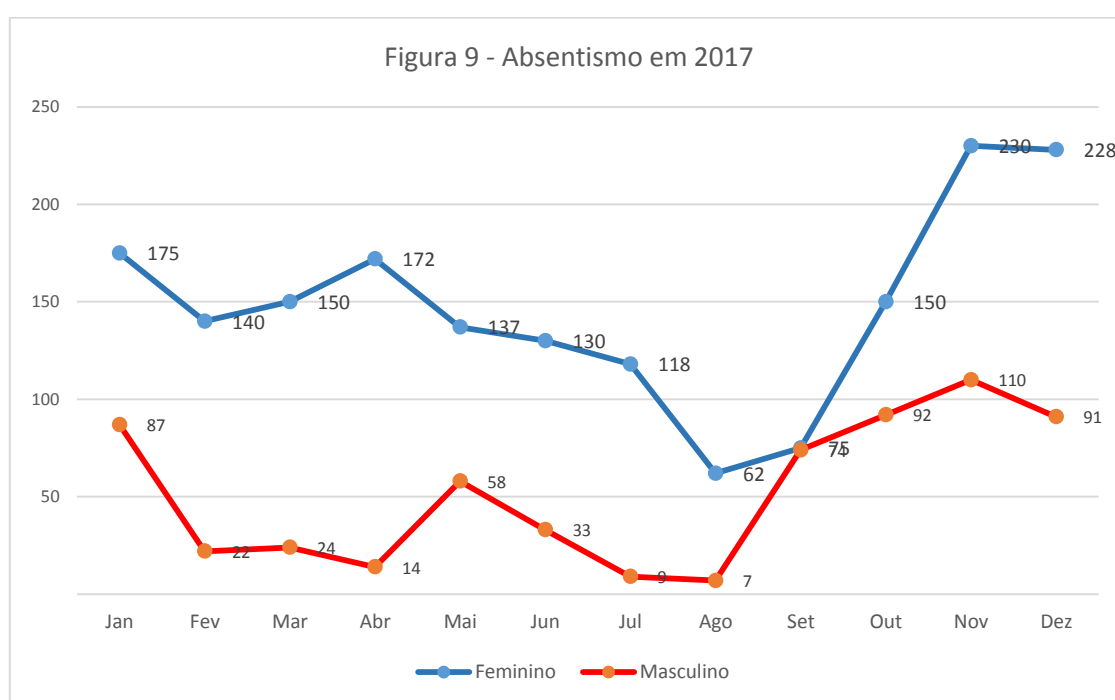


Pode-se constatar um aumento progressivo, com algumas oscilações, no índice de tecnicidade, traduzindo-se num aumento ao longo dos últimos 5 anos. Este aumento é inverso à redução ocorrida nos assistentes técnicos e operacionais. O índice de enquadramento apresenta oscilações ligeiras situando-se em 2017 em 12,22%.

II - Comportamento organizacional

II-I – Absentismo

Durante o ano de 2017 ocorreram 2.388 dias de ausência¹⁵ (cf. Quadro 2.2.). O maior número de dias de trabalho perdidos ocorre nos trabalhadores do género feminino (1.767). No género masculino ocorreram 621 dias de perda de trabalho. Ao longo do ano de 2017, ocorreram “picos” com mais ausências em janeiro, outubro, novembro e dezembro (cf. Figura 9 e Quadro 2.1).



Nos meses de julho e agosto ocorreram menos ausências, registrando-se uma média anual global de 8,84 dias. O maior número de ausências ocorre nas carreiras de técnico superior (1.737) com uma média anual de 10,99 dias de ausência por trabalhador e nos assistentes técnicos verificaram-se 309 dias, correspondendo a uma média anual de 6,06 dias por trabalhador.

Com valores baixos de absentismo, os assistentes operacionais ausentaram-se 28 dias, correspondendo a uma média anual de 1,75 dias de ausência por trabalhador (ibidem).

¹⁵ - No cálculo do absentismo foram contadas as ausências e as licenças. Não foram calculados os dias de ausência real por motivo de férias. A taxa de absentismo resultou da aplicação da fórmula do INE (TA = total de ausências / potencial máximo anual x 100). No cálculo da TA foram excluídas as ausências por doença ocorridas aos sábados, domingos, feriados e festas móveis.

Quadro 2.1: Nível de absentismo segundo o género, carreira/cargo e unidade orgânica

		Mês												Total
		Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Género	Feminino	175	140	150	172	137	130	118	62	75	150	230	228	1 767
	Masculino	87	22	24	14	58	33	9	7	74	92	110	91	621
	Total	262	162	174	186	195	163	127	69	149	242	340	319	2 388
Carreira ou Cargo	Dirigente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	12
	Técnico Superior	169	116	90	145	157	124	77	36	116	178	258	271	1 737
	Informática	45	16	39	30	12	-	6	-	16	25	32	16	237
	Assistente Técnico	16	30	38	10	21	39	42	33	8	11	31	30	309
	Fiscal Técnico de Obras	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
	Fiscal de Obras	27	-	7	-	5	-	-	-	6	18	-	-	63
	Assistente Operacional	5	-	-	1	-	-	-	-	3	10	7	2	28
	Total	262	162	174	186	195	163	127	69	149	242	340	319	2 388
Unidade Orgânica	Presidência	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	DGPCT	3	-	-	-	-	-	14	-	-	-	3	-	20
	DSA	36	36	38	62	31	56	62	35	36	37	70	66	565
	DSAJAL	5	-	-	14	29	16	-	-	-	-	9	6	79
	DSCGAF	52	25	19	2	26	12	16	10	40	71	85	72	430
	DSDR	-	1	22	10	24	23	-	-	1	6	6	5	98
	DSOT	30	-	-	2	5	3	-	5	-	2	20	42	109
	GMC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	8
	Espaço Atlântico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	GCIR	-	2	4	2	-	-	-	-	-	-	3	1	12
	Norte2020	82	72	53	63	75	53	32	18	37	80	96	102	763
	OADR	6	-	-	-	-	-	-	-	26	8	-	-	40
	ESR Braga	38	22	38	30	5	-	2	-	7	26	10	4	182
	ESR Bragança	-	4	-	-	-	-	-	-	2	4	7	8	25
	ESR Vila Real	10	-	-	1	-	-	1	1	-	8	27	8	56
	Total	262	162	174	186	195	163	127	69	149	242	340	319	2 388

No absentismo da CCDR-N predominam as faltas por doença (1.648), na sua grande maioria resultantes de internamento hospitalar. Estas ausências correspondem a 69,01% do total das ausências (cf. Quadro 2.2).

Seguem-se as faltas por consultas/tratamento ambulatorio, licença parental e faltas por conta do período de férias.

Os restantes tipos de ausência são meramente residuais.

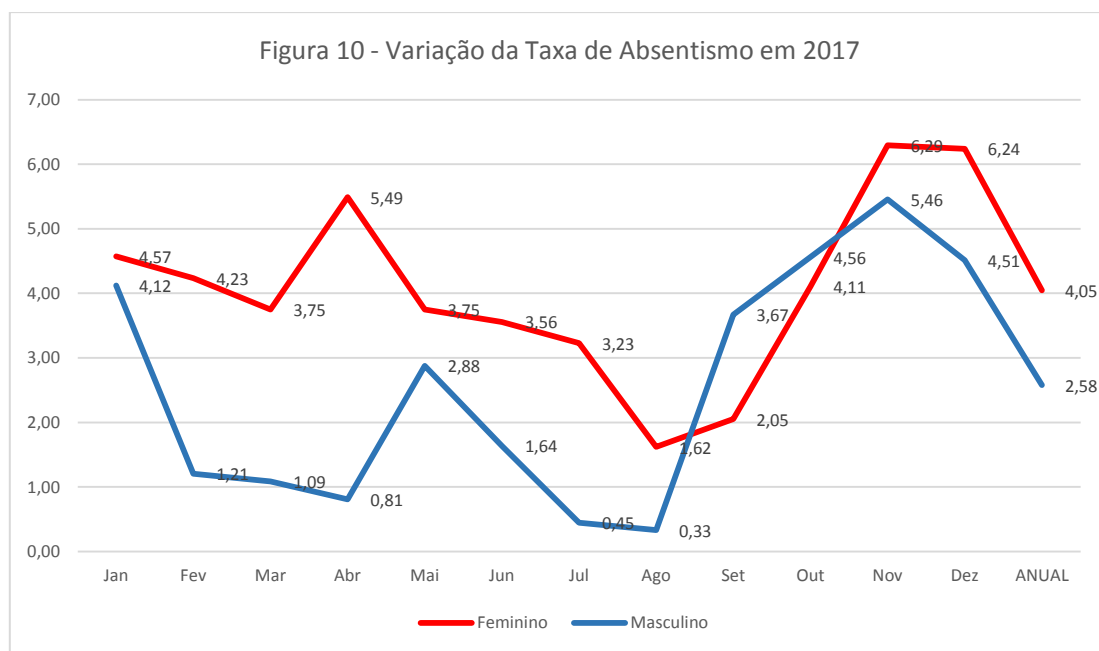
Quadro 2.2. Tipo de absentismo segundo o género, carreira/cargo e unidade orgânica

		Tipo de Ausência															Total
		Assistência a familiar	Campanha eleitoral	Consulta/tratamento	Cumprimento de Obrigações	Doença	Eleitos Locais	Falecimento Familiar	Faltas com perda de remuneração	Greve	Injustificadas	Casamento	Licença Parental Inicial	Motivos não imputáveis ao trabalhador	Por conta do período de férias	Trabalhador Estudante	
Género	Feminino	71	-	157	1	1 307	-	41	3	-	-	-	95	2	47	43	1 767
	Masculino	42	39	38	-	341	6	26	-	1	61	30	3	-	25	9	621
	Total	113	39	195	1	1 648	6	67	3	1	61	30	98	2	72	52	2 388
Carreira ou Cargo	Dirigente	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	Técnico Superior	53	26	144	1	1 225	6	37	3	-	61	15	95	2	23	46	1 737
	Informática	22	13	10	-	175	-	5	-	-	-	-	-	-	7	5	237
	Assistente Técnico	38	-	29	-	175	-	18	-	1	-	15	1	-	31	1	309
	Fiscal Téc. de Obras	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Fiscal de Obras	-	-	-	-	61	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	63
	Assistente Operacional	-	-	12	-	-	-	5	-	-	-	-	2	-	9	-	28
	Total	113	39	195	1	1 648	6	67	3	1	61	30	98	2	72	52	2 388
Unidade Orgânica	Presidência	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	DGPCT	-	-	3	-	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	DSA	-	-	11	1	478	-	5	3	-	61	-	-	-	6	-	565
	DSAJAL	-	-	13	-	66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79
	DSCGAF	44	13	38	-	168	-	23	-	1	-	15	98	-	25	5	430
	DSDR	10	-	7	-	70	-	5	-	-	-	-	-	-	6	-	98
	DSOT	2	-	20	-	79	-	5	-	-	-	-	-	-	2	1	109
	GMC	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	8
	Espaço Atlântico	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	GCIR	-	-	4	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	Norte2020	30	-	54	-	591	2	13	-	-	-	15	-	2	10	46	763
	OADR	8	26	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40
	ESR Braga	14	-	5	-	145	-	11	-	-	-	-	-	-	7	-	182
	ESR Bragança	-	-	14	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	3	-	25
	ESR Vila Real	5	-	21	-	16	-	5	-	-	-	-	-	-	9	-	56
	Total	113	39	195	1	1 648	6	67	3	1	61	30	98	2	72	52	2 388

A taxa de absentismo anual apurada foi de 3,52% com as variações elencadas na Figura 10 e no Quadro 2.3.

Quadro 2.3: Taxa de absentismo segundo o género (%)

		Taxa de Absentismo em 2017												
	n	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	ANUAL
Feminino	174	4,57	4,23	3,75	5,49	3,75	3,56	3,23	1,62	2,05	4,11	6,29	6,24	4,05
Masculino	96	4,12	1,21	1,09	,81	2,88	1,64	,45	,33	3,67	4,56	5,46	4,51	2,58
Total	270	4,41	3,16	2,80	3,83	3,44	2,87	2,24	1,16	2,63	4,27	6,00	5,63	3,52



Os trabalhadores do género feminino apresentam um padrão de absentismo mais elevado (4,05%) do que os do género masculino (2,58%).

II-2 – Higiene e segurança no trabalho

Registaram-se 2 acidentes de trabalho, sem lugar a ausências ao trabalho. Em 30 de agosto de 2016 foi celebrado um contrato de aquisição de serviços no âmbito da medicina no trabalho com a empresa Centro Preventivo de Medicina do Trabalho, Lda., pelo período de 12 meses, de 30 de agosto de 2016 a 29 de agosto de 2017, tendo-se realizado 169 consultas/exames complementares de diagnóstico, com um custo total de 9.360.00€ [4 680 € referente a 2016 e 4.680.00 € referente a 2017].

III - Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Durante o ano de 2017 foram realizadas 299 participações em formação profissional com um total de 3354 horas, com um custo total de 9743,46€. No Quadro 3.1 estão elencadas as participações por género e carreira, onde é observável que os dirigentes e técnicos superiores foram os trabalhadores que participaram num maior número de ações (69 e 208, respetivamente).

As carreiras de assistente técnico e assistente operacional apresentam uma baixa taxa de participação, sendo nula a participação do fiscal de obras e fiscal técnico de obras.

Em termos globais, os funcionários da CCDR-N frequentaram poucas ações de formação, com uma média de 13,20 horas de formação e com um custo médio de 36,09€ por formando.

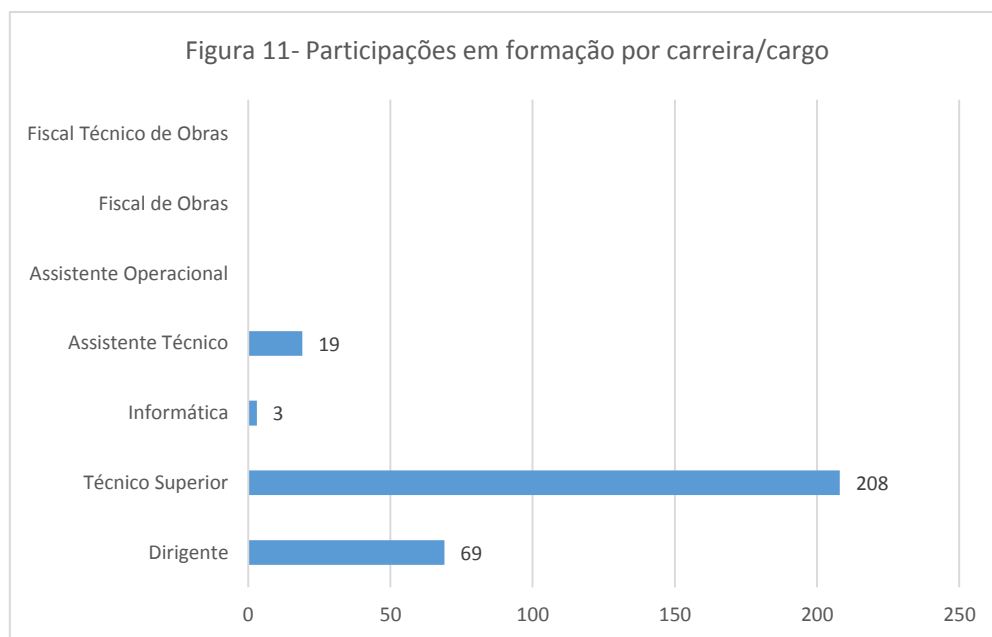
Quadro 3.1: Participação em ações de formação segundo o género e a carreira/cargo

	Ações		Custo
	Participações	Horas	(em €)
Feminino	233	2 454	6 999,92
Masculino	66	900	2 743,54
Total	299	3 354	9 743,46
Dirigente	69	740	3 183,66
Técnico Superior	208	2 176	5 342,32
Informática	3	35	-
Assistente Técnico	19	403	1 217,48
Assistente Operacional	-	-	-
Fiscal de Obras	-	-	-
Fiscal Técnico de Obras	-	-	-
Total	299	3 354	9 743,46

A distribuição das participações em formação foi heterogénea relativamente às unidades orgânicas contempladas. Assim, a DSA, a DSOT e a DSCGAF representam, conjuntamente, mais de metade (53,18%) das participações em ações de formação durante o ano. A DSA e a DSCGAF apresentam em simultâneo os custos mais elevados em formação profissional (11 581,47€) ⁽¹⁶⁾.

A ESR de Bragança atingiu 8,70% das participações. As restantes unidades orgânicas apresentam valores muito aproximados à média global (cf. Quadro 3.2 e Figura 11).

¹⁶ - Informação mais detalhada no Relatório da Formação 2017 disponível em www.ccdr-n.pt.



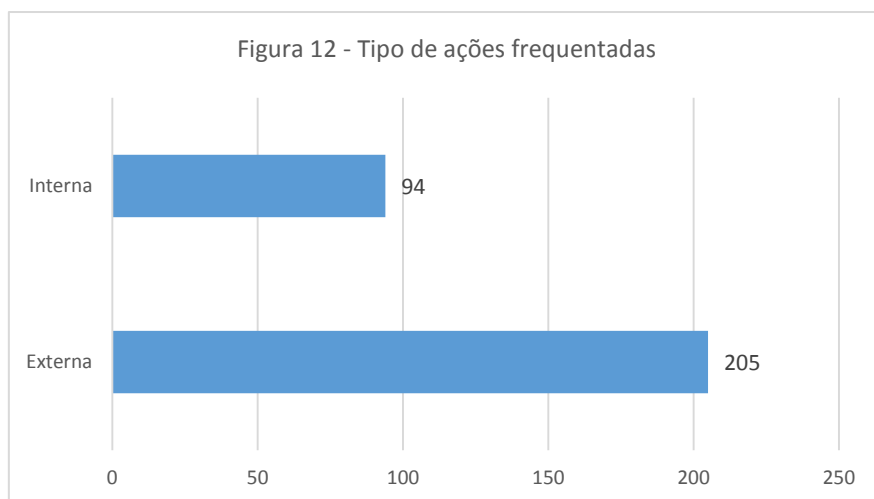
Quadro 3.2: Participação em ações de formação por unidade orgânica

	Ações		Custo
	Participações	Horas	(em €)
Presidência	5	32	13,94
DGPCT	4	44	668,94
DSA	65	586	1 666,94
DSAJAL	24	267	1 117,50
DSCGAF	46	957	3 111,52
DSDR	4	45	75,00
DSOT	48	334	543,34
GMC	1	7	369,00
OADR	15	114	75,00
Norte 2020	21	173	1 045,34
Espaço Atlântico	1	4	13,94
ESR Braga	24	156	55,76
ESR Bragança	26	173	88,94
ESR Vila Real	15	462	898,30
Total	299	3 354	9 743,46

A grande maioria das participações em formação em 2017 foi promovida externamente (68,57%), cf. Quadro 3.3 e Figura 14. As participações em ações promovidas internamente totalizaram 31,44%.

O investimento em formação interna foi reduzido (1.147,56€), sendo o maior custo em formação realizado no exterior da instituição (8.595,90€).

Os trabalhadores com formação superior foram os que frequentaram mais ações de formação durante o ano.



Quadro 3.3: Participação em ações de formação por tipo de ação e habilitação literária do formando

		Ações		Custo
		Participações	Horas	(em €)
Tipo de ação	Externa	205	2 436	8 595,90
	Interna	94	918	1 147,56
	Total	299	3 354	9 743,46
Habilitações Literárias	Doutoramento	1	4	13,94
	Mestrado	47	421	1 847,30
	Licenciatura	227	2 477	6 664,74
	Bacharelato	6	39	13,94
	12 Anos	16	374	1 128,82
	9 Anos	2	39	74,72
	Total	299	3 354	9 743,46

As áreas de formação ⁽¹⁷⁾ (cf. Quadro 3.4) com maior participação foram a Proteção do Ambiente (32,44%), o Desenvolvimento Pessoal (15,72%) e a Informática (14,38%). Com alguma expressão, aparece a Gestão e Administração (13,04%). As restantes áreas da CNAEF apresentam valores meramente residuais. O custo global mais elevado verificou-se em ações relacionadas com a Proteção do Ambiente.

Encontra-se no **Anexo I – Ações de formação realizadas em 2017** a listagem completa das participações em formação realizadas pelos trabalhadores da CCDR-N, resultantes da implementação do Plano Diretor de Formação ⁽¹⁸⁾.

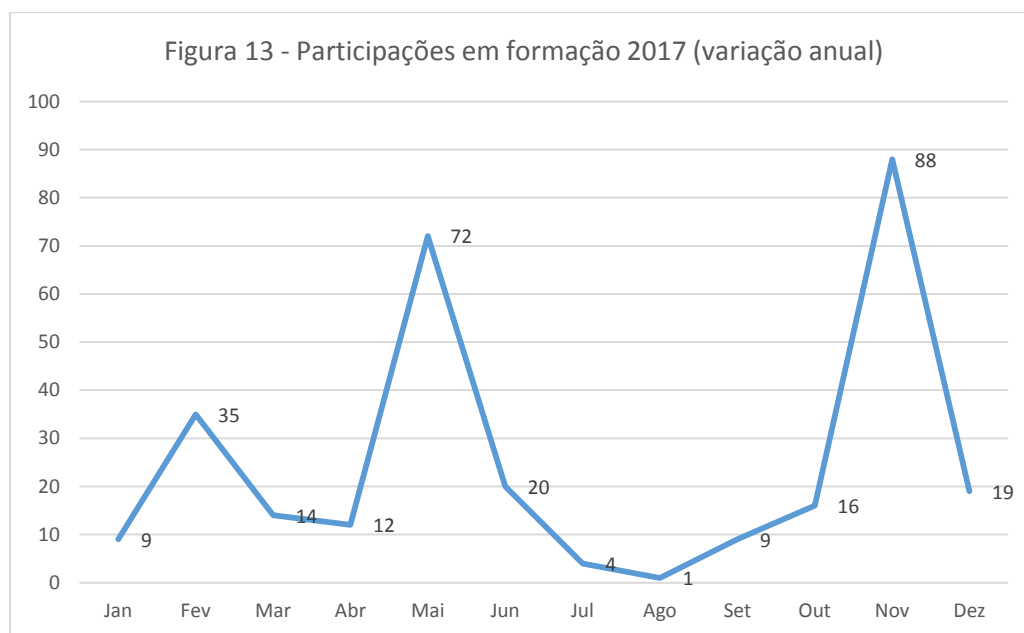
¹⁷ - CNAEF – Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Portaria nº 256/2005, de 16 de março).

¹⁸ - Plano Diretor de Formação 2017 disponível em www.ccdr-n.pt.

Quadro 3.4: Participação em ações de formação segundo a área da CNAEF

	Participações	%
Arquitetura e Urbanismo	9	3,01
Ciências da Educação	3	1,00
Ciências Sociais e do Comportamento	3	1,00
Contabilidade e Fiscalidade	32	10,70
Desenvolvimento Pessoal	47	15,72
Direito	21	7,02
Gestão e Administração	39	13,04
Informática na Ótica do Utilizador	43	14,38
Proteção de Pessoas e Bens	1	0,33
Proteção do Ambiente	97	32,44
Secretariado e Trabalho Administrativo	1	0,33
Segurança e Higiene no Trabalho	1	0,33
Turismo e Lazer	2	0,67
Total	299	100,00

Na Figura 13 está representada a distribuição das participações em formação ao longo do ano de 2017. De notar a grande variabilidade da distribuição com máximos em maio e novembro e valores pouco representativos nos restantes meses.



Em anexo é apresentada a listagem completa das ações de formação frequentadas durante o ano.

IV - Despesas com pessoal

Durante o ano de 2017 as despesas totais com pessoal foram de 10 320 825,52€ (¹⁹). No Quadro 4.1. está discriminada a distribuição da remuneração base anual repartida por género, carreira/cargo e unidade orgânica.

Quadro 4.1: Remuneração base anual (em €)

		Remuneração Base Anual (em €)			
		Média	Mínimo	Máximo	TOTAL
Género	Feminino	25 750,94	4 247,32	70 644,00	4 480 663,18
	Masculino	28 698,37	8 170,12	64 695,68	2 755 043,62
Carreira/Cargo	Dirigente	43 526,05	36 593,76	70 644,00	1 436 359,68
	Técnico Superior	29 456,31	13 937,14	57 453,76	4 654 097,28
	Informática	25 038,85	20 425,16	28 354,90	250 388,46
	Assistente Técnico	14 068,38	10 296,72	19 704,30	717 487,26
	Fiscal Técnico de Obras	16 195,90	16 195,90	16 195,90	16 195,90
	Fiscal de Obras	9 083,20	9 083,20	9 083,20	9 083,20
	Assistente Operacional	9 505,94	4 247,32	14 658,00	152 095,02
Unidade Orgânica	Presidência	34 922,80	15 414,98	64 695,68	314 305,18
	DSA	26 671,39	11 221,84	41 821,50	533 427,86
	DSAJAL	26 722,79	14 658,00	45 476,06	267 227,94
	DSCGAF	18 269,26	8 120,00	42 059,36	968 270,80
	DSDR	27 919,02	14 117,32	42 000,00	446 704,30
	GMC	28 212,74	14 838,32	41 821,50	141 063,72
	DSOT	25 842,56	11 918,62	41 821,50	697 749,22
	Espaço Atlântico	55 196,58	46 515,00	70 644,00	441 572,60
	Norte2020	30 039,71	9 563,82	55 495,86	2 102 779,70
	OADR	33 271,28	22 107,26	44 435,30	66 542,56
	DGPCT	28 778,35	22 828,12	36 593,76	86 335,06
	ESR Braga	23 971,58	9 083,20	37 906,82	383 545,26
	ESR Bragança	25 906,21	11 053,56	38 447,36	233 155,86
	ESR Vila Real	25 137,58	4 247,32	45 476,06	553 026,74
	Total	26 798,91	4 247,32	70 644,00	7 235 706,80

Nas Figuras 14 e 15 (página seguinte) estão representadas as distribuições da remuneração base anual dos efetivos em 31 de dezembro por carreira e unidade orgânica. Nos gráficos estão assinalados o mínimo, o máximo, os valores aberrantes e o valor modal de cada uma das distribuições.

¹⁹ A despesa total inclui a remuneração base, os suplementos remuneratórios, as prestações sociais e outros encargos com pessoal.

Figura 14 – Repartição da remuneração base anual por carreira/cargo

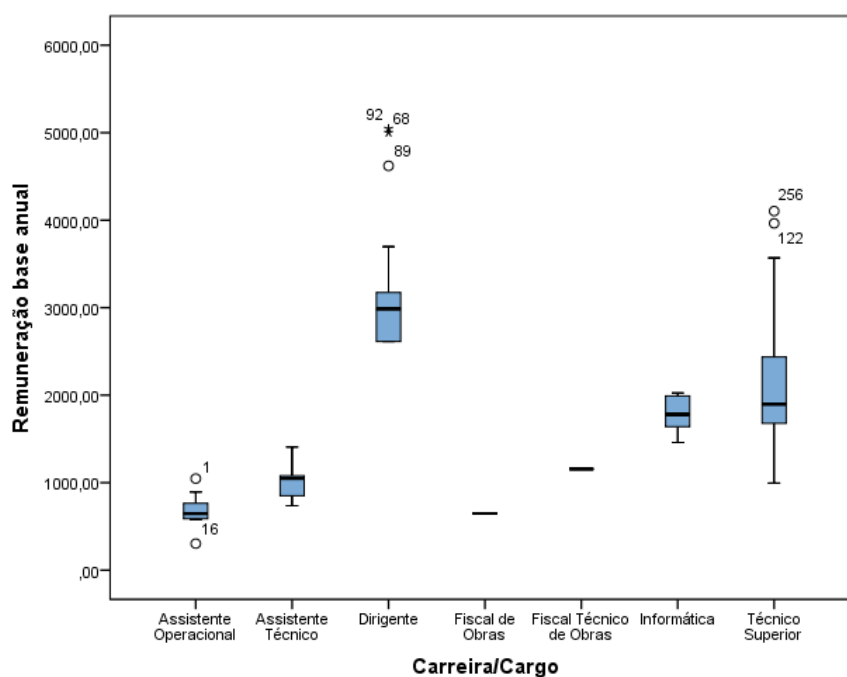
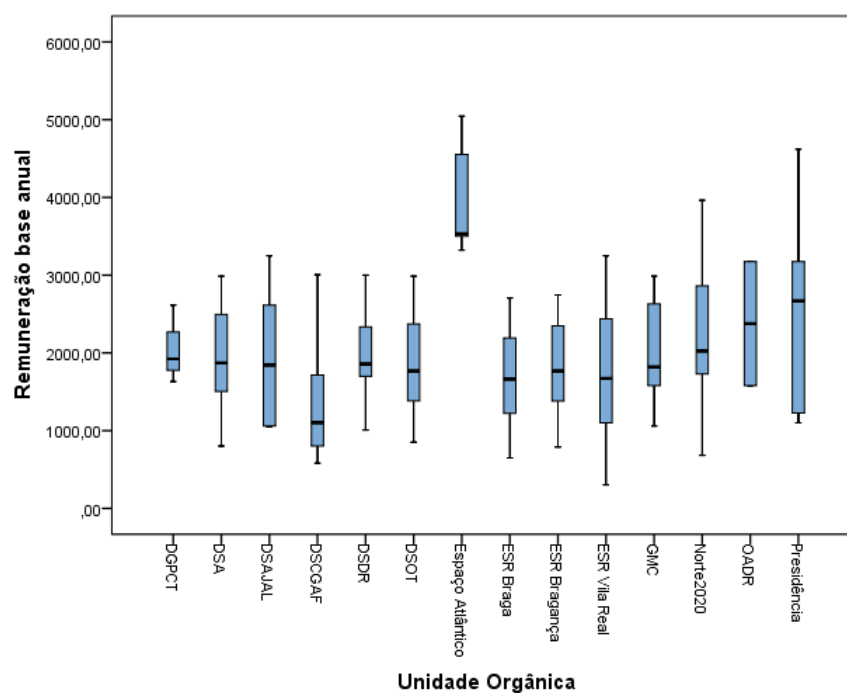


Figura 15 – Repartição da remuneração base anual por unidade orgânica



V - Síntese final

Em 31 de dezembro de 2017, a CCDR-N tinha 270 trabalhadores, com predominância do gênero feminino (174). De salientar que foram considerados os efetivos registados no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), critério não utilizado em 2016 no documento análogo, pelo que se regista efetivamente um aumento de 8 trabalhadores.

O pessoal técnico superior continua a ser o mais numeroso, contando com 158 trabalhadores, seguido do pessoal dirigente, com 33 elementos. Seguem-se os trabalhadores das carreiras de assistente técnico (51), assistente operacional (16), pessoal de informática (10), fiscal de obras (1) e fiscal técnico de obras (1).

O contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado mantém-se como vínculo prevalecente (179), seguido do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (48) por força das estruturas de missão, da comissão de serviço (34) e do contrato individual de trabalho (7 elementos do Espaço Atlântico).

A organização apresenta um elevado índice de tecnicidade (74,44) e conta com 201 trabalhadores com formação superior. Quanto à formação académica, distinguem-se as engenharias, o direito, a arquitetura, a economia e a gestão.

A média etária mantém-se nos 53 anos, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, sendo agravada nos trabalhadores do gênero masculino (média de 55 anos).

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

Em termos de análise da mobilidade de pessoal, registaram-se 15 entradas e 7 saídas.

No que se refere às modalidades de horário de trabalho, é o horário flexível que detém a percentagem mais elevada (74,07%), seguido da isenção de horário, onde estão inseridos os trabalhadores que exercem funções dirigentes (14,81%).

A taxa de absentismo desceu em 2017 para 3,52% [em 2016 foi de 4,36%]. O motivo maior de faltas foi a doença, registando 1.648 dias, do total de 2.388 dias de ausência.

Em matéria de higiene e saúde no trabalho, ocorreram 2 acidentes de trabalho, sem lugar a baixa médica, e efetuaram-se 169 consultas/exames médicos.

Durante o ano realizaram-se 299 participações em ações de formação, num total de 3.354 horas (mais 305 horas que em 2016) envolvendo um custo total de 9.743,46€.

No que respeita às despesas com pessoal o total foi de 10 320 825,52€ que inclui remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal.

VI - Anexo

Anexo I. - Listagem de ações/participações realizadas em 2017	Ações	
	Participações	Horas
(2017) As Alterações à LTFP - Lei nº 25 /2017 de 30 de maio	1	7
(2017) Gestão de Resíduos de Construção e Demolição	3	42
(2017) 10ªs Jornadas Técnicas Internacionais de Resíduos	2	42
(2017) 11ªs Jornadas de Engenharia da Universidade do Porto	3	21
(2017) 11ªs Jornadas de Hidráulica, Recursos Hídricos e Ambiente	1	7
(2017) 19º FIT- Fórum da Indústria Têxtil	1	5
(2017) 1ª Conference International Business on the way	1	7
(2017) 57º Congresso ERSa - Groningen Holanda	1	28
(2017) 7º Seminário Cheias e Inundações na Região Norte	2	14
(2017) 8th European Public Communication Conference	1	9
(2017) A Educação do futuro está aqui	2	28
(2017) A Fiscalização Prévia do TC no âmbito do código dos contratos públicos	1	7
(2017) A Região Norte e o País, 10 anos depois do PNPOT	33	231
(2017) Alterações ao CCP	4	28
(2017) Alto Minho Plano Intermunicipal de Adaptação às alterações climáticas	1	7
(2017) As principais novidades da Revisão do Código dos Contratos Públicos	1	7
(2017) Avaliação de Impactes no Património Cultural	2	56
(2017) Aviso nº 02/SAIVT/2017 (Norte2020)	6	42
(2017) Cátedra REN em Biodiversidade - 1º Simpósio	3	21
(2017) Cidade Inspiração ação concretização: cidades que inspiram	1	7
(2017) Cidades resilientes às alterações climáticas	2	28
(2017) Conferência "Avaliação de Impactes em Património Mundial"	1	14
(2017) Conferência Contratação Pública	1	7
(2017) Conferência GPA - COTEC	3	12
(2017) Conferência Internacional em Economia Circular - CIEC 2017	2	14
(2017) Conferência Internacional Empreender 45-60	1	7
(2017) Conferência Internacional: Never too late to start again	1	7
(2017) Curso Europeu de Primeiros Socorros	1	14
(2017) Curso Pós-Laboral - Segurança Máquinas – Aplicações Práticas da diretiva máquinas	1	14
(2017) Curso Prevenção e Controlo da Legionella em Sistemas de Água	1	8
(2017) Desertificação e Despovoamento, o futuro da agricultura e Alterações Climáticas	4	28
(2017) EDULOG Internacional Conference 2017	1	14
(2017) Encarregado da Proteção de Dados	1	16
(2017) Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública - Atualização	1	14
(2017) Gerir ou Liderar? - Razão ou Emoção	1	7
(2017) Gestão de Tesouraria e Fundo de Maneio nos Serviços Públicos	1	14
(2017) Gestão do Risco - ISO 31000	1	7
(2017) Guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR)	3	12
(2017) III Fórum Economia Social	1	7
(2017) Inovação nas Compras - o impacto nos setores público e privado	2	14
(2017) Inventariação e Avaliação do Património Imobiliário SNC-AP-2ª ED	1	14
(2017) IPortalDoc (iniciação)	30	120
(2017) IV Conferência de Planeamento Regional e Urbano	1	7
(2017) IV Conferência Internacional Liderança e Empreendedorismo	1	5
(2017) Jornadas AEP	2	14
(2017) Juntos para a redução de catástrofes	1	7

(2017) LOE 2017 - aprofundamento das mais recentes alterações fiscais	1	8
(2017) LOE 2017 - Aquisições de Serviços - 5ª Ed.	1	7
(2017) LOE 2017 - Implicações financeiras nas autarquias e outras entidades AL	1	7
(2017) Norte 2020 (Aviso 02/SAICT/2017)	4	28
(2017) Novo Regulamento Geral de Proteção de dados UE 2016 /679	1	14
(2017) O Código dos Contratos Públicos - Revisto	1	7
(2017) O Código dos Contratos Públicos - REVISTO - 4ª edição	1	15
(2017) O Código dos Contratos Públicos - Revistos - 3ª edição	2	30
(2017) O Impacto da LOE 2017 na GRH da Administração Pública	1	7
(2017) O Novo Regime de Acesso aos Documentos Administrativos (2ª Ed.)	1	14
(2017) O regime simplificado do SNC-AP - 1ª edição	1	7
(2017) O SIADAP na perspetiva do avaliador	2	28
(2017) Organização de eventos particulares	1	7
(2017) Os Procedimentos de Abertura do Ano Económico em SNC	3	48
(2017) Porto Water Innovation Week 2017	3	63
(2017) Pós- Graduação em SNC para as Administrações Públicas	1	95
(2017) Prémios Green Project Awards e conferência "a nova economia"	3	21
(2017) Preparação, elaboração e execução do Orçamento nos Serviços Públicos	2	28
(2017) Reabilitação estrutural do edificado	1	12
(2017) Reforma da Contabilidade Pública: ponto de situação e novas iniciativas	1	3
(2017) Regime de Férias, Faltas e Licenças no âmbito da LTFP	1	21
(2017) REN e ordem ecológica em debate	24	168
(2017) Reunião de Aperfeiçoamento Profissional - SMF	1	7
(2017) Reunião de aperfeiçoamento profissional - Valpaços	1	7
(2017) Revisão do Código dos Contratos Públicos	6	42
(2017) RIS3 (Norte2020)	10	70
(2017) Roadshow sobre as alterações do CCP	3	21
(2017) Saúde Pública em contexto AIA	4	28
(2017) Seminário "Juntos para a redução de catástrofes"	1	7
(2017) Seminário "O Turismo de Natureza no Douro Internacional"	2	14
(2017) Seminário descomplicar o Orçamento do estado 2018	2	14
(2017) Seminário Gestão Agroflorestal Sustentável	1	14
(2017) Seminário Internacional Convergência Económica e P.D.Regional	2	14
(2017) Seminário internacional: Serviços Sociais de Interesse Geral e Coesão Ter	1	7
(2017) Seminário o novo regulamento geral de proteção de dados	1	7
(2017) Seminário Ordenamento do Território, Urbanismo e Cidades	1	7
(2017) Seminário Revisão dos Contratos Públicos	1	7
(2017) Seminário Serviços de Ecossistemas	4	28
(2017) Seminário uma nova prática de planeamento a emergir?	2	14
(2017) Sessão de apresentação da estratégia nacional ambiental (ENEA 2020)	2	14
(2017) Sessão de esclarecimento EU 697/2016	1	3
(2017) SIADAP - Novo Biénio: a reavaliação dos objetivos e follow-up	1	7
(2017) SIADAP 3 na perspetiva do avaliador	23	230
(2017) Simpósio de Acústica e Vibrações 2017	1	7
(2017) Sistema de Normalização Contabilística para as Adm. Públicas (SNC- AP)	1	14
(2017) Sistemas de Informação Geográfica com QGIS	12	420
(2017) SNC - Municípios	1	14
(2017) Tecnologia Open Source de SIG: software Quantum GIS V2.18	1	21
(2017) TEDXPorto	1	7
(2017) Todos os incentivos a fundo perdido	1	7
(2017) UNILEO SNC- AP	6	480
(2017) VANT e Geotecnologias, instabilidade de vertentes e Agricultura	1	7
(2017) VII Jornadas da APG - Geologia e Gestão de Riscos	1	7
(2017) VIII Jornadas Empresariais AEP Serralves	3	24

(2017) WE' BizTalk. Como escalar startups para o mundo com 3 experts ?	1	7
(2017) Workshop Como considerar o fator território na AIA	1	7
(2017) Workshop Programas de Financiamento Europeu p/ Competitividade no setor marítimo	1	7
(2017) XXXVII Colóquio da ATAM	4	84
Total	299	3 354