

# Balanço Social 2019

Divisão de Recursos Humanos

11 de maio de 2020

## Índice

Apresentação .....	5
I – Efetivos globais.....	6
II – Comportamento organizacional .....	20
III – Desenvolvimento dos recursos humanos .....	25
IV – Despesas com pessoal .....	30
V – Síntese final.....	32
VI – Anexos .....	34

## Lista de acrónimos usados

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

## Índice de quadros

- Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores por género e cargo/carreira
- Quadro 1.2 – Distribuição dos trabalhadores por género e mapa de pessoal/unidade orgânica
- Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira e mapa de pessoal/unidade orgânica
- Quadro 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego e carreira/cargo
- Quadro 1.5 – Estrutura habilitacional dos trabalhadores por mapa de pessoal/unidade orgânica
- Quadro 1.6 – Idade dos trabalhadores – indicadores estatísticos
- Quadro 1.7 – Antiguidade (função pública) – indicadores estatísticos
- Quadro 1.8 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário praticado
- Quadro 1.9 – Entradas e saídas da CCDR-N em 2019
- Quadro 1.10 – Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos
- Quadro 2.1 – Absentismo em 2019 na CCDR-N
- Quadro 2.2 – Tipos de ausência (totais)
- Quadro 2.3 – Taxa de absentismo em 2019 na CCDR-N
- Quadro 3.1 – Formação profissional em 2019
- Quadro 3.2 – Distribuição da formação profissional por mapa de pessoal/unidade orgânica
- Quadro 3.3 – Distribuição da formação profissional por área de formação (CNAEF)
- Quadro 3.4 – Indicadores estatísticos de formação
- Quadro 3.5 – Despesas com formação em 2019
- Quadro 4.1 – Distribuição da remuneração base anual (em €)
- Anexo I - Distribuição das áreas de formação dos trabalhadores da CCDR-N por mapa de pessoal/unidade orgânica
- Anexo II - Ações de formação frequentadas em 2019

## Índice de figuras

- Figura 1 – Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal/unidade orgânica
- Figura 2 – Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica de emprego
- Figura 3 – Estrutura habilitacional dos recursos humanos da CCDR-N
- Figura 4 – Distribuição das idades na CCDR-N
- Figura 5 – Distribuição das antiguidades na CCDR-N
- Figura 6 – Relação idade-antiguidade na CCDR-N em 2019
- Figura 7 – Tipos de horário na CCDR-N
- Figura 8 – Indicadores estatísticos da CCDR-N
- Figura 9 – Absentismo em 2019 na CCDR-N
- Figura 10 – Tipos de ausência
- Figura 11 – Repartição da taxa de absentismo por carreira/cargo
- Figura 12 – Repartição da formação profissional por trimestre (participações e horas)
- Figura 13 – Variação anual da formação por tipo de ação em 2019
- Figura 14 – Variação anual da formação por género em 2019
- Figura 15 – Distribuição do vencimento base anual na CCDR-N

## 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 2019.

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

1. Apresentação dos Recursos Humanos da instituição tendo em linha de conta as variáveis mais importantes da gestão dos recursos humanos, com data de referência a 31 de dezembro de 2019;
2. Análise dos dados relativos ao comportamento organizacional no que toca a absentismo;
3. Análise dos elementos relativos ao desenvolvimento dos Recursos Humanos, com particular destaque para a formação profissional;
4. Apresentação das despesas com pessoal.

## I - Efetivos globais

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

Para cumprir estas atribuições, a CCDR-N enquanto serviço público e na qualidade de Autoridade de Gestão do Norte2020 e do Espaço Atlântico, contava com 304 trabalhadores em 31 de dezembro de 2019, número que corresponde ao registado no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), não considerando 5 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses.

A maioria dos trabalhadores está integrado nas carreiras de técnico superior (62,50%) e de assistente técnico (16,12%), aqui englobando as categorias de coordenador técnico e de assistente técnico.

O índice de enquadramento (relação entre o pessoal dirigente e o pessoal total) é de 12,83%.

O índice de tecnicidade (percentagem entre a soma dos dirigentes e técnicos superiores sobre o total de pessoal) é de 75,33%.

A 31 de dezembro de 2019, a instituição tinha ao seu serviço 196 trabalhadores do género feminino (64,47%) e 108 do género masculino (35,53%). A taxa de feminização (percentagem do número de trabalhadores do género feminino no total de trabalhadores) apurada foi de 64,47%.

---

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

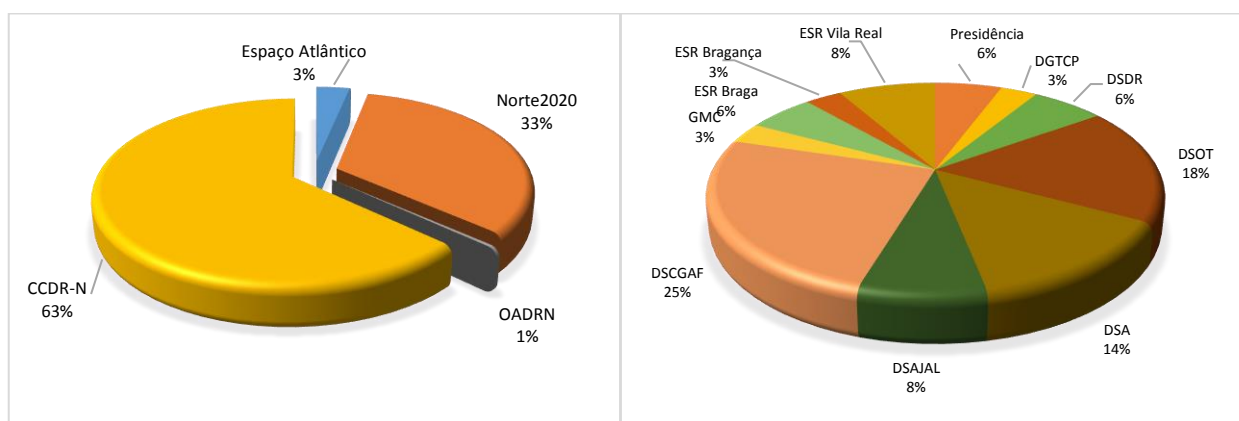
Quadro I.1 – Distribuição dos trabalhadores por género e cargo<sup>(2)</sup>/carreira

	Feminino	Masculino	Total
Dirigente superior 1.º grau		1	1
Dirigente superior 2.º grau	8	3	11
Dirigente intermédio 1.º grau	9	1	10
Dirigente intermédio 2.º grau	9	8	17
Técnico superior	117	73	190
Informática	7	3	10
Assistente técnico	40	9	49
Assistente operacional	6	10	16
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>108</b>	<b>304</b>

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

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

Figura 1 – Distribuição dos recursos humanos por mapa de pessoal/unidade orgânica



<sup>2</sup> - Nos cargos dirigentes estão incluídos (tal como no SIOE): 1 dirigente superior de 1.º grau (presidente); 11 dirigentes superiores de 2.º grau (2 vice-presidentes, 2 vogais da Comissão Diretiva do Norte2020, 5 secretários técnicos do Norte2020, 1 vogal executivo do Espaço Atlântico e 1 coordenador do OADRN), 10 dirigentes intermédios de 1.º grau (5 diretores de serviço, 1 diretor do secretariado técnico conjunto do Espaço Atlântico, 4 coordenadores das equipas de projeto dos secretariados técnicos do Norte2020) e 17 dirigentes intermédios de 2.º grau (16 chefes divisão da CCDR-N e 1 chefe de equipa multidisciplinar equiparado a chefe de divisão, dirigente intermédio de 2.º grau).

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

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

Das unidades orgânicas da CCDR-N, a que tem mais trabalhadores é a DSCGAF com 25% e a DSOT com 17,71%, conforme se elenca no Quadro 1.2.

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

	Feminino	Masculino	Total
Presidência	6	5	11
DGTCP	4	2	6
DSDR	7	5	12
DSOT	21	13	34
DSA	18	9	27
DSAJAL	12	3	15
DSCGAF	31	17	48
GMC	5	1	6
ESR Braga	6	5	11
ESR Bragança	3	3	6
ESR Vila Real	7	9	16
Espaço Atlântico	8	2	10
Norte2020	68	33	101
OADRn		1	1
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>108</b>	<b>304</b>

Conforme consta do Quadro 1.3, destaca-se uma maior concentração de técnicos superiores no Norte2020, com 80 elementos, e na DSOT com 27 trabalhadores. Os dirigentes encontram-se distribuídos proporcionalmente. Na DSCGAF concentram-se os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e de assistente operacional.



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

	Dirigente	Técnico superior	Informática	Assistente técnico	Assistente operacional	Total
Presidência	3	2		4	2	11
DGTCP	1	3		1	1	6
DSDR	4	6	1	1		12
DSOT	3	27		4		34
DSA	4	18	1	3	1	27
DSAJAL	3	9		3		15
DSCGAF	4	15	6	16	7	48
GMC		5		1		6
ESR Braga	1	6		3	1	11
ESR Bragança	1	3		1	1	6
ESR Vila Real	1	8		5	2	16
Espaço Atlântico	2	8				10
Norte2020	11	80	2	7	1	101
OADRN	1					1
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>190</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>304</b>

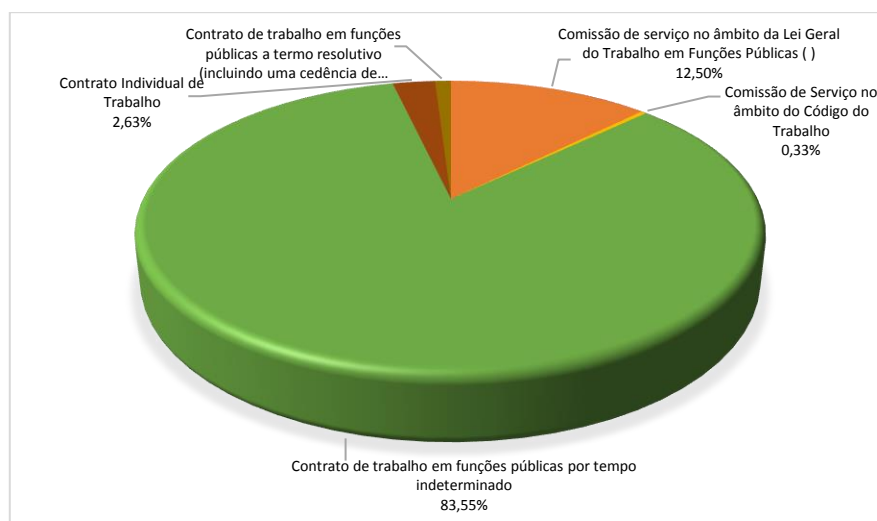
Quanto à relação jurídica de emprego (vínculo) (cf. Quadro 1.4 e Figura 2) verifica-se naturalmente uma concentração de efetivos com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (83,55%) registando-se um aumento considerável em relação a igual período do ano anterior, por força da integração de trabalhadores no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP).

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

Relação jurídica de emprego	Cargo/Carreira					Total
	Dirigente	Técnico superior	Informática	Assistente técnico	Assistente operacional	
Comissão de serviço no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas <sup>(3)</sup>	38					38
Comissão de serviço no âmbito do Código do Trabalho	1					1
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado		179	10	49	16	204
Contrato individual de trabalho		8				8
Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (incluindo uma cedência de interesse público)		3				3
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>190</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>304</b>

<sup>3</sup> - Neste total de 38 incluem-se para este efeito, os dirigentes que se encontram designados em regime de substituição, assim como os equiparados a dirigentes ou designados que exercem funções no Norte2020 e no OADRN. A designação da dirigente do Espaço Atlântico consta da comissão de serviço no âmbito do Código do Trabalho.

Figura 2 – Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica de emprego



Na instituição, a maioria dos trabalhadores tem formação superior, correspondendo a 79% do total de efetivos, conforme consta no Quadro 1.5 e na Figura 3.

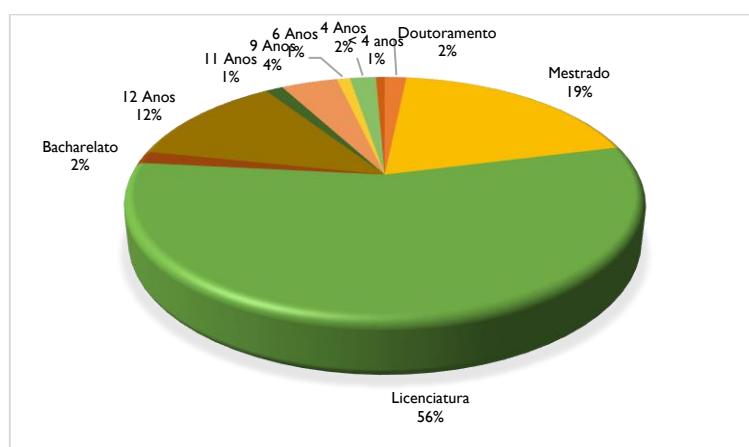
Do total de trabalhadores, 12% estão habilitados com o 12.º ano de escolaridade.

Quadro 1.5 – Estrutura habilitacional dos trabalhadores por mapa de pessoal/unidade orgânica

	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharelato	12 Anos	11 Anos	9 Anos	6 Anos	4 Anos	< 4 Anos	Total
Presidência	2	1	2	4	1	1					11
DGTCP		1	3	1	1						6
DSDR	1	4	5	1	1						12
DSOT		14	16	2	2						34
DSA		6	17	3	1						27
DSAJAL		2	10	2	1						15
DSCGAF		2	21	14	2	3	1	3	2		48
GMC		2	3	1							6
ESR Braga			8	2				1			11
ESR Bragança		1	3	1				1			6
ESR Vila Real		2	7	2	1	2		2			16
Espaço Atlântico	1	3	6								10
Norte2020	1	20	68	5	5	1	1				101
OADRn		1									1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>59</b>	<b>169</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>304</b>

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

Figura 3 – Estrutura habilitacional dos recursos humanos da CCDR-N



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

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

A população da CCDR-N encontra-se envelhecida com uma média de 53 anos de idade, com valores que oscilam entre os 26 e os 69 anos, conforme consta no Quadro 1.6.

O valor modal apurado foi de 59 anos, conforme consta no Quadro 1.6. e na Figura 3. Embora com um intervalo de valores mínimo, a média de idades é superior no género masculino com 54 anos ao passo que o género feminino apresenta uma média de 52 anos.

Os assistentes operacionais e os assistentes técnicos são as carreiras mais envelhecidas, com médias de 60 e 58 anos, respetivamente.

As unidades orgânicas mais envelhecidas são a ESR Bragança com uma média de 61 anos, a Presidência, com uma média de 60 anos e a ESR de Vila Real com uma média de 59 anos.

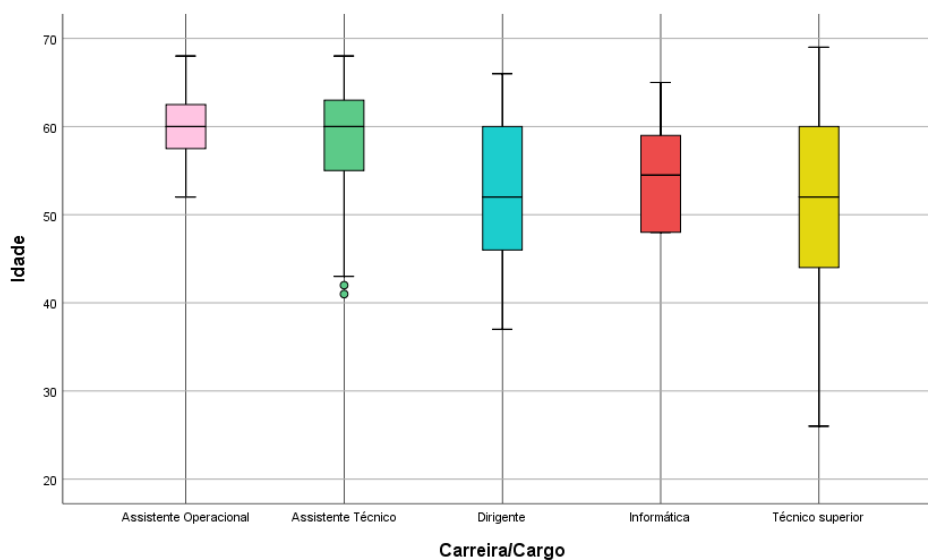
O trabalhador mais jovem da instituição pertence à DSOT com 26 anos e o mais velho ao Norte2020, com 69 anos.

Quadro I.6 – Idade dos trabalhadores – indicadores estatísticos

		Idade - indicadores estatísticos			
		Média	Mínimo	Máximo	Moda
Género	Feminino	52	26	67	59
	Masculino	54	29	69	55 <sup>a</sup>
Cargo/Carreira	Dirigente	52	37	66	49 <sup>a</sup>
	Técnico superior	51	26	69	55
	Informática	54	48	65	48
	Assistente técnico	58	41	68	65
	Assistente operacional	60	52	68	62
	Presidência	60	41	68	59 <sup>a</sup>
Mapa de pessoal/Unidade orgânica	DGTCP	55	44	63	44 <sup>a</sup>
	DSDR	50	38	64	55
	DSOT	51	26	67	55 <sup>a</sup>
	DSA	52	33	68	49
	DSAJAL	49	28	65	57
	DSCGAF	54	33	65	62
	GMC	46	29	64	29 <sup>a</sup>
	ESR Braga	55	41	65	61
	ESR Bragança	61	49	68	49 <sup>a</sup>
	ESR Vila Real	59	46	65	54 <sup>a</sup>
	Espaço Atlântico	44	28	50	47 <sup>a</sup>
	Norte2020	53	31	69	66
	OADRN	40	40	40	40
	<b>Valores globais</b>		<b>53</b>	<b>26</b>	<b>69</b>

a. Há várias modas. É mostrado o menor valor.

Figura 4 – Distribuição das idades na CCDR-N



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

De apontar que a antiguidade dos trabalhadores integrados via PREVPAP, foi calculada tendo por base a data de admissão, sem prejuízo da reconstituição da carreira ainda em curso, o que poderá vir a implicar algum ajuste.

Não ocorrem diferenças entre géneros, sendo a média de antiguidades do género feminino igual à do masculino com 25 anos, conforme consta no Quadro 1.7 e na Figura 5.

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

O trabalhador com mais antiguidade tem 47 anos de trabalho.

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

A relação entre as idades e as antiguidades encontra-se representada no gráfico da Figura 6.

Quadro 1.7 – Antiguidade (função pública) – indicadores estatísticos

		Antiguidade – indicadores estatísticos		
		Média	Mínimo	Máximo
Género	Feminino	25	0	47
	Masculino	25	2	45
Cargo/Carreira	Dirigente	23	4	41
	Técnico superior	22	0	45
	Informática	31	19	39
	Assistente técnico	35	16	47
	Assistente operacional	34	20	45
Mapa de pessoal/Unidade orgânica	Presidência	33	4	47
	DGTCP	25	11	38
	DSA	25	2	43
	DSAJAL	22	4	41
	DSCGAF	29	2	45
	DSDR	23	3	41
	DSOT	24	3	45
	GMC	19	2	40
	ESR Braga	28	16	40
	ESR Bragança	36	20	44
	ESR Vila Real	33	17	43
	Espaço Atlântico	9	0	24
	Norte2020	22	2	46
	OADRN	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>47</b>

Figura 5 – Distribuição das antiguidades na CCDR-N

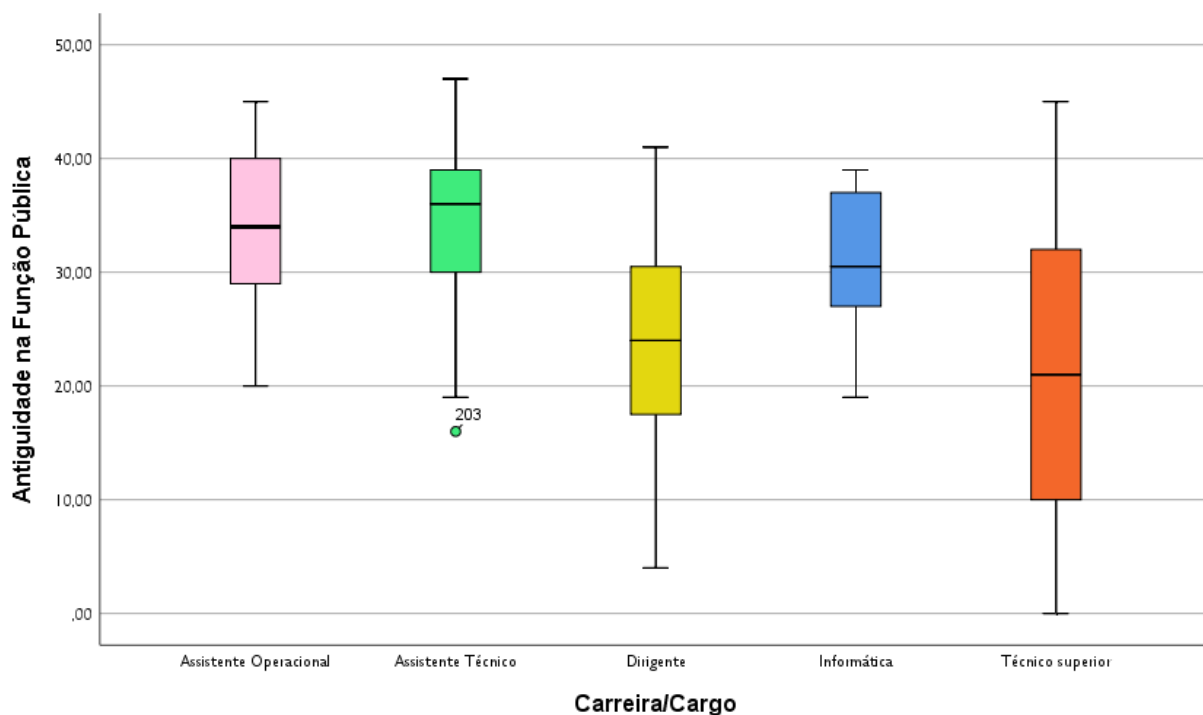
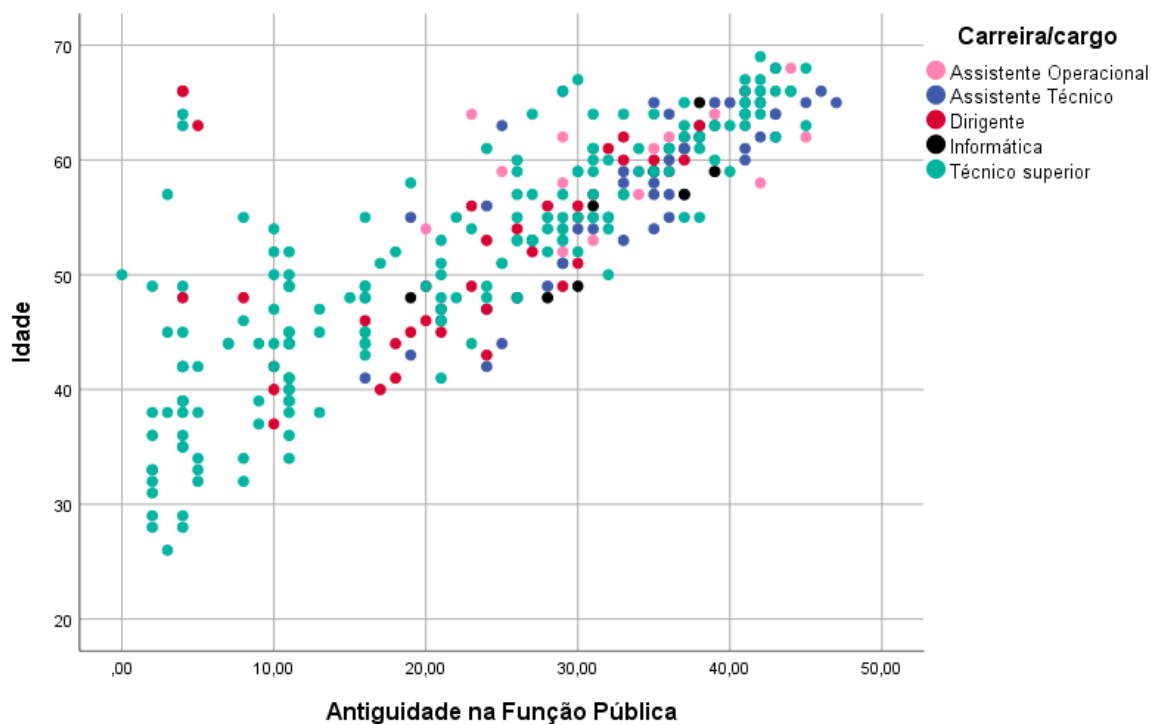


Figura 6 – Relação idade-antiguidade na CCDR-N em 2019



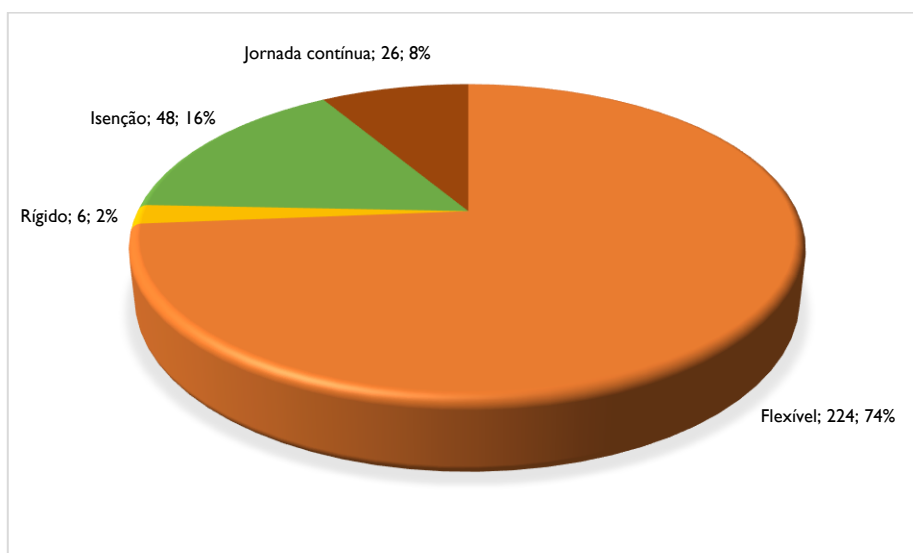
Na CCDR-N predomina o horário flexível de 35 horas semanais (74%), com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14h30 às 16h30, seguido da isenção de horário (16%), onde se incluem os trabalhadores do Espaço Atlântico em regime individual de trabalho que cumprem 40 horas semanais.

A jornada contínua é praticada por 26 trabalhadores, correspondendo a 8%, mantendo a preocupação da CCDR-N no estímulo à conciliação entre a vida profissional e familiar, conforme se descreve no Quadro I.8 e na Figura 7.

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

	Tipos de horário				Total
	Flexível	Rígido	Isenção	Jornada contínua	
Dirigente <sup>(4)</sup>	1		38		39
Técnico superior <sup>(5)</sup>	164		10	16	190
Informática	10				10
Assistente técnico	41			8	49
Assistente operacional	8	6		2	16
<b>Total</b>	<b>224</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>304</b>

Figura 7 – Tipos de horário na CCDR-N



<sup>4</sup> - Inclui 1 chefe de equipa multidisciplinar com horário flexível.

<sup>5</sup> - Os técnicos superiores com isenção são 8 técnicos superiores do Espaço Atlântico, 1 técnico superior de assessoria à Presidência, 1 técnica superior com funções de subdiretora do Agrupamento Europeu de Cooperação Territorial Galiza – Norte de Portugal.



Há ainda a registar a prática da modalidade do trabalho a tempo parcial, correspondente a 17,5 horas de trabalho semanal, por uma trabalhadora integrada na carreira de assistente operacional e a prática do regime de teletrabalho por duas trabalhadoras integradas na carreira de técnico superior.

No ano de 2019 registou-se uma elevada variação de pessoal, conforme consta do Quadro 1.9, assim como várias mudanças de situação dos trabalhadores, tendo contribuído:

- ✓ A integração no âmbito do PREVPAP, via procedimentos concursais abertos para o efeito, de 37 trabalhadores na CCDR-N de 53 no Norte2020 (por afetação), ficando por regularizar uma situação no Norte2020;
- ✓ A regularização de 41 situações de mobilidade interna de trabalhadores da CCDR-N a exercer funções no Norte2020, através da formalização de acordo escrito tripartido;
- ✓ A saída definitiva de 6 trabalhadores por aposentação (1 dirigente, 2 técnicos superiores e 3 assistentes técnicos), uma das quais por limite de idade (70 anos);
- ✓ A concretização de 46 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, dando continuidade ao descongelamento iniciado em 2018;
- ✓ A consolidação de mobilidade interna na carreira e/ou na categoria, de 14 trabalhadores, após parecer favorável da tutela e parecer prévio do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Quadro 1.9 – Entradas e saídas da CCDR-N em 2019

	Variação em 2019	
	Entradas	Saídas
Dirigente	1	
Técnico superior	86	54
Informática		1
Assistente técnico	5	5
Assistente operacional	1	2
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>62</b>

Por fim, no Quadro 1.10 e na Figura 8 apresentam-se os indicadores estatísticos que refletem a evolução dos Recursos Humanos da CCDR-N ao longo dos últimos 5 anos.

Quadro 1.10 – Evolução dos recursos humanos nos últimos 5 anos

		Variação 2015 - 2019					
		2015	2016	2017	2018	2019	Variação homóloga
Género	Feminino	169	171	174	177	196	10,734
	Masculino	101	94	96	97	108	11,340
Cargo/Categoria	Dirigente	39	33	33	38	39	2,632
	Técnico superior	149	152	158	157	190	21,019
	Informática	9	10	10	11	10	-9,091
	Assistente técnico	51	49	52	51	49	-3,922
	Assistente operacional	22	21	17	17	16	-5,882
<b>Totais</b>		<b>270</b>	<b>265</b>	<b>270</b>	<b>274</b>	<b>304</b>	<b>10,949</b>
Indicadores estatísticos	Índice de tecnicidade <sup>(6)</sup>	69,63	69,81	70,74	71,17	75,33	5,847
	Proporção dos assistentes sobre o total	27,04	26,42	25,56	24,82	21,38	-13,845
	Taxa de feminização <sup>(7)</sup>	62,59	64,53	64,44	64,60	64,47	-0,193
	Índice de enquadramento <sup>(8)</sup>	14,44	12,45	12,22	13,87	12,83	-7,497

De salientar o crescimento do índice de tecnicidade ao longo dos anos, atingindo em 2019 o seu valor máximo, com 75,33%, traduzindo-se num robustecimento da carreira de técnico superior.

A taxa de feminização que evoluiu positivamente entre os anos de 2015 e 2016 apresenta agora uma estabilização com valores aproximados de 64%.

Note-se uma redução progressiva, ainda que ligeira, dos assistentes técnicos de 27,04 % para 21,38 %.

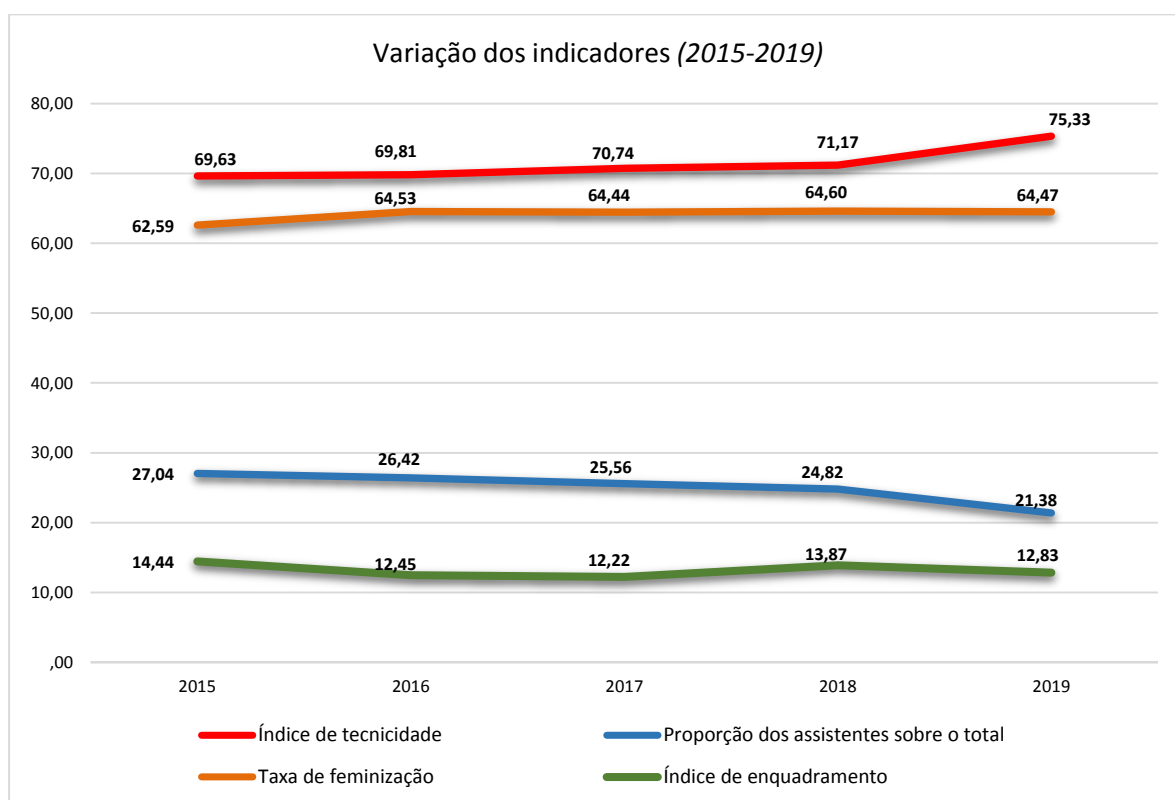
<sup>6</sup> - Em sentido lato ITL = Percentagem do somatório dos dirigentes e técnicos superiores divididos pelo total de efetivos.

<sup>7</sup> - TF = Percentagem da divisão do total de trabalhadores do género feminino pelo total de pessoal.

<sup>8</sup> - IE = Percentagem do total de dirigentes, dividida pelo total de pessoal.

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

Figura 8 – Indicadores estatísticos da CCDR-N



## II – Comportamento organizacional

Durante o ano de 2019 registaram-se 10 885 dias de ausências, conforme consta no Quadro 2.1.

O género feminino faltou 8 064 dias, ao passo que o género masculino totalizou 2 820 dias de ausência.

Os técnicos superiores faltaram 6 907 dias com uma média de 36,35 dias por trabalhador. Os assistentes técnicos faltaram 1 738 dias, com uma média de 35,46 dias por trabalhador. Os assistentes operacionais faltaram 1 304 dias, com uma média de 81,48 dias por trabalhador. O pessoal da carreira de informática faltou 551 dias, com uma média por trabalhador de 55,02 dias. Os dirigentes faltaram 385 dias com uma média de 9,86 dias por trabalhador.

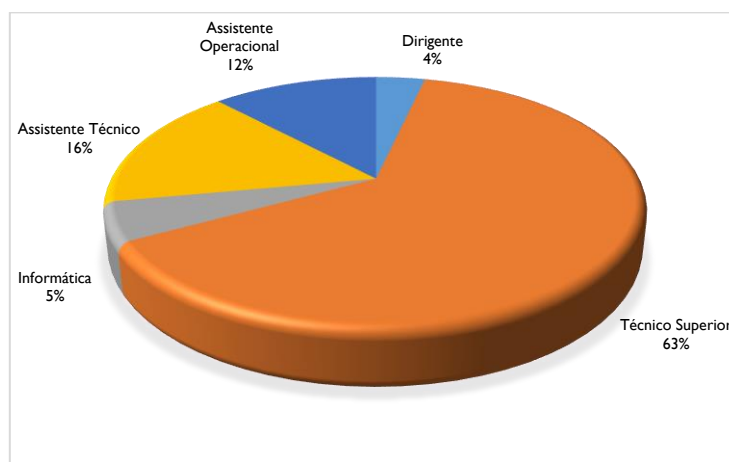
Quadro 2.1 – Absentismo em 2019 na CCDR-N

		Total de dias de ausência	Média de dias
Género	Feminino	8 064	41,20
	Masculino	2 820	26,00
Cargo/Carreira	Dirigente	385	9,86
	Técnico superior	6 907	36,35
	Informática	551	55,02
	Assistente técnico	1 738	35,46
	Assistente operacional	1 304	81,48
Mapa de pessoal/Unidade orgânica	Presidência	821	74,63
	DGPCT	593	98,88
	DSA	1 225	102,07
	DSAJAL	537	15,79
	DSCGAF	2 547	94,34
	DSDR	142	9,45
	DSOT	955	19,90
	GMC	80	13,31
	ESR Braga	115	10,42
	ESR Bragança	160	26,64
	ESR Vila Real	207	12,92
	Espaço Atlântico	336	33,59
	Norte2020	3 162	31,31
	OADRN	5	4,50
<b>Total</b>	<b>10 885</b>	<b>35,80</b>	

O valor médio de ausência mais elevado ocorreu na DSA com uma média de 102,07 dias por trabalhador, inversamente o valor médio mais baixo ocorreu no OADRn e na DSDR com 4,50 e 9,45 dias de ausência.

Na Figura 9 estão representados os valores absolutos do absentismo em 2019 por cargo/carreira.

Figura 9 – Absentismo em 2019 na CCDR-N



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

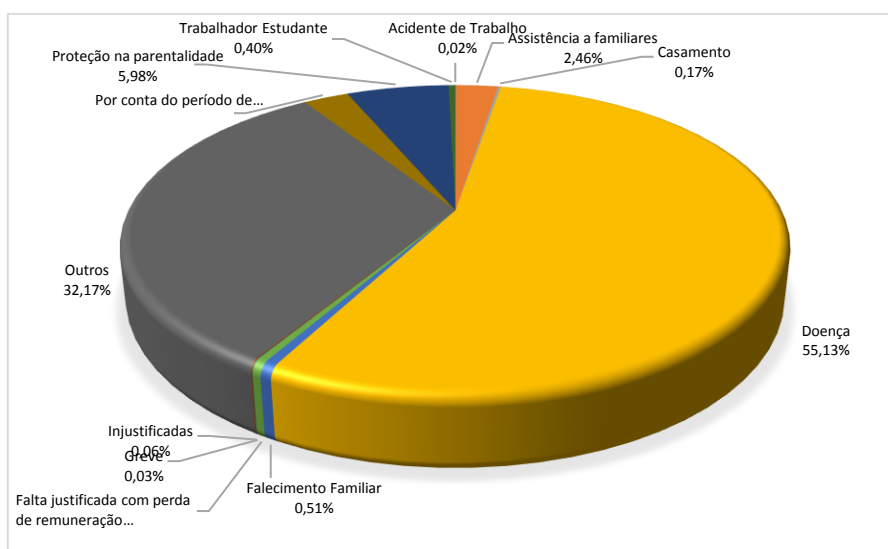
Quadro 2.2 – Tipos de ausência (totais)

	Total de dias de ausência	Média
Acidente de trabalho	2	0,01
Assistência a familiares	268	0,88
Casamento	19	0,06
Doença	6 000	19,74
Falecimento familiar	56	0,18
Falta justificada com perda de remuneração	44	0,14
Greve	3	0,01
Injustificadas	7	0,02
Outros (⁹)	3 501	11,52
Por conta do período de férias	289	0,95
Proteção na parentalidade	650	2,14
Trabalhador-estudante	44	0,14
<b>Total</b>	<b>10 883</b>	<b>35,80</b>

⁹ - Inclui designadamente formação, consultas médicas, cumprimento de obrigações, descanso compensatório, deslocações à escola, eleitos locais e membros das mesas eleitorais.

As faltas por doença foram as que tiveram mais impacto na instituição (55,13%), seguidas de “outras” (9) (32,17%). Os restantes tipos de ausência apresentam valores residuais, conforme se representa no gráfico da Figura 10.

Figura 10 – Tipos de ausência



A taxa de absentismo apurada para o total da instituição foi de 14,21%, com valores mais elevados no género feminino (16,35%) e mais baixos no género masculino (10,32%), conforme se descreve no Quadro 2.3.

A taxa de absentismo mais elevada verificou-se nos assistentes operacionais com 32,33%.

O pessoal da carreira de informática obteve uma taxa de absentismo de 21,83% ao passo que na carreira de assistente técnico o valor da taxa de absentismo foi de 14,07%.

Os técnicos superiores apresentam uma taxa de absentismo de 14,43% e os dirigentes apresentam a menor taxa de absentismo com o valor de 3,91%.

Quadro 2.3 – Taxa de absentismo em 2019 na CCDR-N

		Total de trabalhadores	Total de dias de ausência	Taxa de absentismo
Género	Feminino	196	8 075	16,35
	Masculino	108	2 808	10,32
Cargo/Carreira	Dirigente	39	385	3,91
	Técnico superior	190	6 907	14,43
	Informática	10	550	21,83
	Assistente técnico	49	1 737	14,07
	Assistente operacional	16	1 304	32,33
Mapa de pessoal/Unidade orgânica	Presidência	11	821	29,61
	DGPCT	6	593	39,24
	DSA	12	1 225	40,50
	DSAJAL	34	537	6,26
	DSCGAF	27	2 547	37,44
	DSDR	15	142	3,75
	DSOT	48	955	7,90
	GMC	6	80	5,28
	ESR Braga	11	115	4,13
	ESR Bragança	6	160	10,57
	ESR Vila Real	16	207	5,13
	Espaço Atlântico	10	336	13,33
	Norte2020	101	3 162	12,42
OADRN	1	5	1,79	
<b>Total</b>		<b>304</b>	<b>10 883</b>	<b>14,21</b>

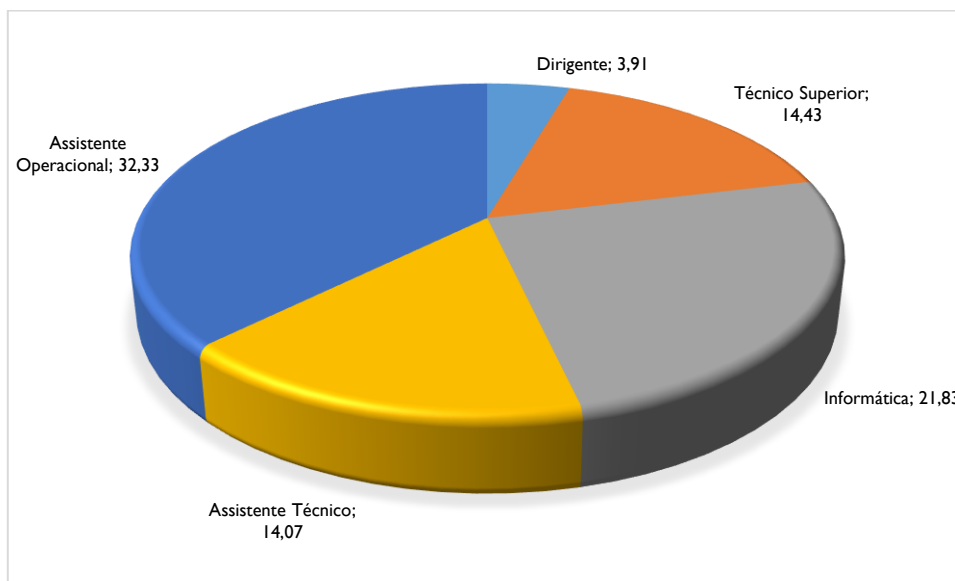
A distribuição da taxa de absentismo pelos mapas de pessoal/unidades orgânicas é heterogénea, com valores mais elevados na DSA (40,50%), seguido da DGPCT (39,24%) e da DSCGAF (37,44%).

Os valores mais reduzidos da taxa de absentismo ocorreram no OADRN com 1,79%, na DSDR com 3,75% e na ESR Braga com 4,13%.

As restantes unidades orgânicas apresentam valores em torno da taxa de absentismo global apurada (14,21%).

Na Figura 11 está representada a taxa de absentismo por cargo/carreira.

Figura 11 – Repartição da taxa de absentismo por cargo/carreira





### III – Desenvolvimento dos recursos humanos

Durante o ano de 2019 realizaram-se 120 ações de formação internas e externas, totalizando 593 participações, num total de 3.411 horas de formação, conforme se descreve no Quadro 3.1.

Predominaram as participações realizadas externamente (323), tendo ocorrido 270 participações internas.

Os cargos dirigentes e os técnicos superiores registaram a maior representação em formação com um total de 581 participações, o que é de esperar face à proporção destes cargos/carreiras no total de trabalhadores.

Os técnicos superiores participaram em 79,76% do total de ações promovidas, com uma média de 2,41 participações por trabalhador e com 13,94 horas de formação por ano/formando.

Os dirigentes participaram em 18,24% do total de ações anuais, com uma média de 2,70 participações e um valor médio de 15,45 horas/formando. As restantes carreiras apresentam valores residuais.

Quadro 3.1 – Formação profissional em 2019

		Ações de formação	
		Participações	Total de horas
Género	Feminino	374	2 249
	Masculino	219	1 162
Tipo de ação	Externa	323	2 201
	Interna	270	1 210
Cargo/Carreira	Dirigente	108	618
	Técnico superior	473	2 733
	Informática	4	15
	Assistente técnico	6	36
	Assistente operacional	2	10
	<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>3 411</b>

A maioria das participações em formação foram de trabalhadores da DSOT (187), da DSA (118) e do Norte2020 (105), de acordo com o Quadro 3.2.

Quadro 3.2 – Distribuição da formação profissional por mapa de pessoal/unidade orgânica

	Ações de formação	
	Participações	Total de horas
Presidência	4	16
DGTCP	2	11
DSA	118	741
DSAJAL	52	343
DSCGAF	23	206
DSDR	8	43
DSOT	187	910
GMC	5	26
ESR Braga	39	171
ESR Bragança	16	80
ESR Vila Real	32	164
Espaço Atlântico	1	3
Norte2020	105	694
OADRN	1	5
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>3411</b>

As áreas de formação com mais participações foram a Arquitetura e urbanismo (227), a Proteção do ambiente (201), a Gestão e administração (73) e o Direito (51), conforme se descreve no Quadro 3.3.

 Quadro 3.3 – Distribuição da formação profissional por área de formação (CNAEF) <sup>(10)</sup>

	Ações de formação	
	Participações	Total de horas
Arquitetura e urbanismo	227	1 092
Ciências da educação	7	96
Ciências informáticas	1	6
Contabilidade e fiscalidade	7	47
Direito	51	354
Eletrónica e automação	1	7
Finanças, banca e seguros	19	93
Gestão e administração	73	465
Informática na ótica do utilizador	2	16
Proteção do ambiente	201	1 204
Segurança e higiene no trabalho	1	14
Serviços de transportes	3	19
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>3 411</b>

<sup>10</sup> - Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Portaria n° 256/2005 de 16 de março).

A distribuição da formação profissional ao longo do ano foi muito heterogénea. O segundo trimestre apresenta o maior número de participações e de horas de formação, seguido do primeiro trimestre, conforme gráfico da Figura 12.

A variação mensal da formação por tipo de ação encontra-se representada no gráfico da Figura 13.

Figura 12 – Repartição da formação profissional por trimestre (participações e horas)

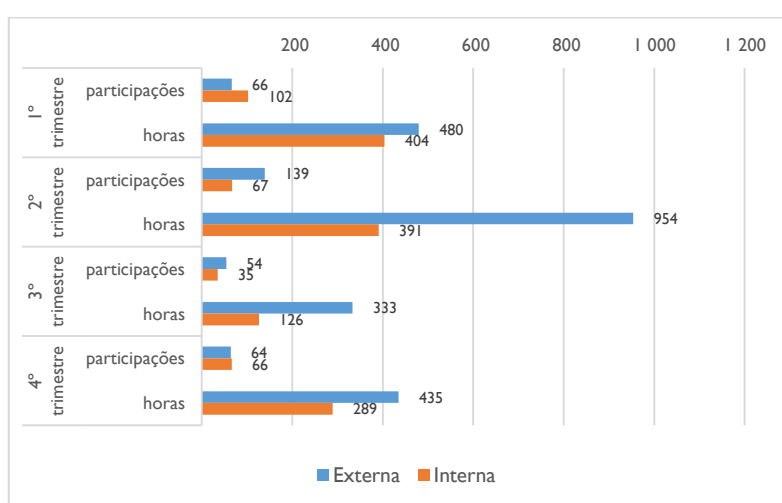
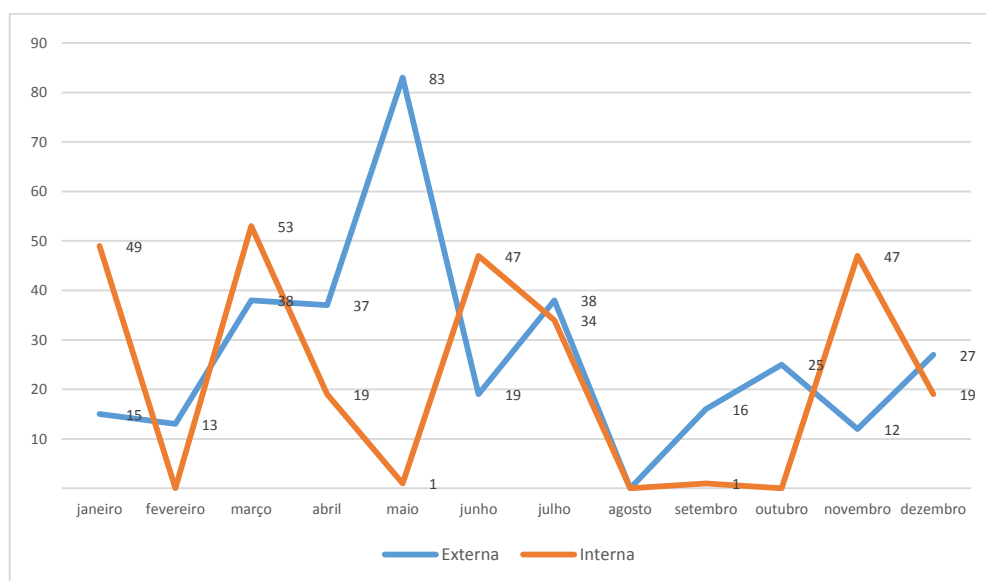


Figura 13 – Variação anual da formação por tipo de ação em 2019



As variações por género ao longo do ano refletem a proporção de cada um dos géneros no total dos efetivos da CCDR-N, conforme se representa na Figura 14.

Figura 14 - Variação anual da formação por género em 2019



Em média, cada colaborador da CCDR-N teve 1,95 participações em ações de formação durante o ano, conforme consta no Quadro 3.4, com valores mais elevados na carreira de técnico superior e nos cargos dirigentes.

Quadro 3.4 – Indicadores estatísticos de formação

		Indicadores estatísticos	
		Participações	Média
Género	Feminino	374	1,91
	Masculino	219	2,03
Cargo/Carreira	Dirigente	108	2,77
	Técnico superior	473	2,49
	Informática	4	,40
	Assistente técnico	6	,12
	Assistente operacional	2	,13
<b>Total</b>		<b>593</b>	<b>1,95</b>

O investimento em formação no ano de 2020 foi de 5 609,59€ <sup>(11)</sup>, sendo 4 266,14€ financiados através do orçamento da CCDR-N e 1 343,45€ através do orçamento do Norte2020.

No Quadro 3.5 estão discriminados os custos com inscrições em ações de formação por género e cargo/carreira.

Quadro 3.5 – Despesas com formação em 2019

		Total em €
Género	Feminino	3 722,70
	Masculino	1 178,89
Cargo/Carreira	Dirigente	1 928,00
	Técnico superior	2 710,59
	Informática	-
	Assistente técnico	263,00
	Assistente operacional	-
<b>Total</b>		<b>4 901,59</b>

No Anexo II encontram-se listadas as ações de formação realizadas por trabalhadores da CCDR-N em 2019 com a indicação da ação, o número de participantes e o custo de inscrição.

<sup>11</sup> - Este valor reporta apenas ao custo com inscrição, excluindo ajudas de custo, transportes, etc. Difere do valor apresentado nos Quadros 2 e 3 porque inclui o montante de 710€ relativos a formação realizada em 2018, mas paga em 2019; inclui o valor de 68€ relativos à participação de uma estagiária que não está considerada neste relatório e inclui 70€ relativos a custo de inscrição com formação de 2019, mas não cobrada em 2019.

## IV – Despesas com pessoal

Durante o ano de 2019 as despesas totais com pessoal foram de 10 839 826,59€ <sup>(12)</sup>.

No Quadro 4.1 está discriminada a distribuição da remuneração base anual, repartida por género, cargo/carreira e mapa de pessoal/unidade orgânica.

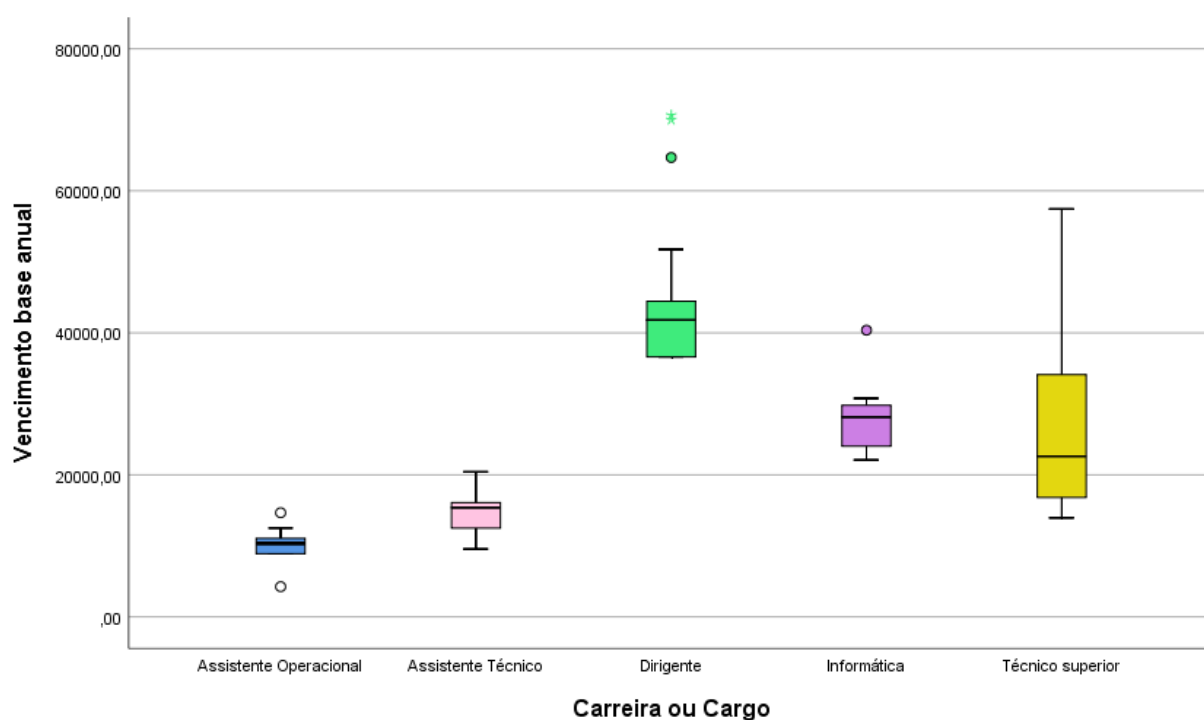
Quadro 4.1 – Distribuição da remuneração base anual (em €)

		Indicadores Estatísticos			
		Média	Mínimo	Máximo	Total
Género	Feminino	24 612,64	4 247,32	70 644,00	4 824 078,14
	Masculino	27 095,70	8 890,98	64 695,68	2 926 335,30
Cargo/Carreira	Dirigente	43 299,51	36 593,76	70 644,00	1 688 680,84
	Técnico superior	25 812,17	13 937,14	57 453,76	4 904 312,70
	Informática	28 211,16	22 107,26	40 370,26	282 111,62
	Assistente técnico	14 585,23	9 563,82	20 425,16	714 676,48
	Assistente operacional	10 039,49	4 247,32	14 658,00	160 631,80
Mapa de pessoal/Unidade Orgânica	Presidência	29 732,72	8 890,98	64 695,68	327 059,88
	DGTCP	23 240,07	10 332,70	44 935,38	139 440,42
	DSA	24 724,95	11 726,40	41 821,50	667 573,62
	DSAJAL	25 636,17	15 379,00	47 097,96	384 542,48
	DSCGAF	19 875,77	8 890,98	41 821,50	954 036,86
	DSDR	29 854,84	14 658,00	42 772,66	358 258,04
	DSOT	24 667,98	12 495,42	41 821,50	838 711,44
	GMC	17 061,03	15 379,00	19 704,30	102 366,18
	Espaço Atlântico	53 257,26	42 000,00	70 644,00	532 572,60
	Norte2020	25 915,49	9 563,82	55 495,86	2 617 464,08
	OADRn	44 435,30	44 435,30	44 435,30	44 435,30
	ESR Braga	24 184,39	10 332,70	38 447,36	266 028,28
	ESR Bragança	23 119,90	11 053,56	36 593,76	138 719,42
	ESR Vila Real	23 700,30	4 247,32	47 097,96	379 204,84
<b>Total</b>	<b>25 494,78</b>	<b>4 247,32</b>	<b>70 644,00</b>	<b>7 750 413,44</b>	

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

No gráfico da Figura 15 apresentam-se as distribuições do vencimento base anual por cargo/carreira onde é possível observar as variações. No gráfico, para cada cargo/carreira, estão representados os valores mínimo e máximo da variação, bem como o valor mais frequente (moda).

Figura 15 – Distribuição do vencimento base anual na CCDR-N



## V – Síntese final

Em 31 de dezembro de 2019, a CCDR-N tinha 304 trabalhadores, tendo-se verificado um acréscimo de 30 face a igual período de 2018. De salientar que em 2019 foram integrados 40 trabalhadores no âmbito do PREVPAP que anteriormente se encontravam em regime de aquisição de serviços (19 na CCDR-N e 21 no Norte2020).

Continua a verificar-se um predomínio do género feminino, já que dos 304 efetivos, 196 são mulheres.

Dos 39 cargos de pessoal dirigente existentes na CCDR-N, 26 são ocupados por mulheres e 13 são ocupados por homens.

O pessoal técnico superior continua a ser o mais numeroso, contando com 190 trabalhadores, seguido do pessoal dirigente, com 39 elementos. Seguem-se os trabalhadores das carreiras de assistente técnico (49), assistente operacional (16) e pessoal de informática (10).

O contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado mantém-se como vínculo prevalecte (255), sendo residual o contrato de trabalho em funções públicas a termo.

A organização apresenta um elevado índice de tecnicidade (75,33%) e conta com 238 trabalhadores com formação superior.

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

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

No que se refere às modalidades de horário de trabalho, é o horário flexível que detém a percentagem mais elevada (74%), seguido da isenção de horário, onde estão inseridos os trabalhadores que exercem funções dirigentes (16%).

No ano de 2019 foram contabilizados 10.885 dias de ausência, com especial incidência para as ausências por motivo de doença, registando 6.000 dias.

A taxa de absentismo situa-se nos 14,21%, o que representa um aumento de 3,76% em relação às ausências contabilizadas em 2018 (em 2018 foi de 10,45%, em 2017 de 3,52% e em 2016 de 4,36%).



Durante o ano realizaram-se 120 ações de formação internas e externas, totalizando 593 participações, num total de 3 411 horas de formação. O investimento foi de 5 609,59€, sendo a média de participações de 1,95 por trabalhador.

No que respeita às despesas com pessoal o total foi de 10 839 826,59€ que inclui remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal e outros encargos com pessoal.

## VI - Anexos

### Anexo I - Distribuição das áreas de formação dos trabalhadores da CCDR-N por mapa de pessoal/unidade orgânica

	Presidência	DGTCP	DSDR	DSOT	DSA	DSAJAL	DSCGAF	GMC	Espaço Atlântico	Norte2020	OADRn	ESR Braga	ESR Bragança	ESR Vila Real	Total
Administração Pública					1		1								3
Agronomia	1														1
Arquitetura				10	1					3		4	1	3	22
Arquitetura Paisagista				3	1					2					6
Assessoria de Administração										1					1
Assessoria de Gestão								1		1					2
Auditoria Financeira										1					1
Ciência da Informação								1							1
Ciências do Meio Aquático				1	1										2
Ciências e Tecnologia do Ambiente						1									1
Ciências Políticas y de la Administrtración									1						1
Comunicação Social								2							2
Contabilidade e Administração							2								2
Contabilidade e Gestão								1							1
Direito				2		9	3			5					19
Ecologia Aplicada										1					1
Economia	2	2	6				1		1	18					30
Economia e Finanças			1												1
Educação								1							1
Engenharia Agronómica						1									1
Engenharia Ambiental e dos Recursos Naturais						1									1
Engenharia Biofísica				1											1
Engenharia Civil	1	1	1	2	7	1				17	1	1	2	4	38
Engenharia da Qualidade								1							1
Engenharia do Ambiente				2	1		1			1					5
Engenharia Eletrotécnica										3				1	4
Engenharia Eletrotécnica e de Computadores								1							1
Engenharia Florestal										1					1
Engenharia Geológica										1					1
Engenharia Química						4				2					6
Engenharia Zootécnica										1					1
Ensino Básico										1					1
Estudos Europeus										1					1
Filosofia								1							1
Geografia				5	2					2				1	10
Geografia e Planeamento				2						1					3
Geografia e Planeamento Regional	1														1
Geologia				1	1										2
Gestão		1				1	1		1	2					6
Gestão de Empresas										4					4

	Presidência	DGTCP	DSDR	DSOT	DSA	DSAJAL	DSCGAF	GMC	Espaço Atlântico	Norte2020	OADRn	ESR Braga	ESR Bragança	ESR Vila Real	Total
Gestão de Projetos e do Espaço Rural														1	1
Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho							3								3
Gestão de Sistemas de Informação e Multimédia										1					1
Gestão Financeira										1					1
Gestão Internacional										1					1
História					1		1		1	3		1			7
Informática								1							1
Informática - Matemáticas Aplicadas								1							1
Informática de Gestão					1		1								2
Línguas e Relações Empresariais										1					1
Línguas, Literaturas e Culturas								1							1
Organização e Gestão de Empresas						1				1					2
Produção Animal										1					1
Psicologia							2			5					7
Relações Internacionais			1						2	2					5
Sociologia										2		1			3
Administração										1					1
Arquitectura				1											1
Contabilidade										1					1
Direito									1						1
Engenharia Civil										2					2
Relações e Cooperação Internacional										1					1
Gestão										1					1
Informática e Gestão										1					1
Le Dess Commerce International									1						1
Licence d' Histoire et de Journalisme									1						1
Línguas Aplicadas - Tradução									1						1
sem especialização	6	2	2	4	4	3	25	1		7		3	2	7	66
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>101</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>304</b>

## Anexo II - Ações de formação frequentadas em 2019

ação	participações	horas	custo
(2019) A Parentalidade: Regimes Público e Privado	1	7,00	-
(2019) Curso Segurança e Saúde no Trabalho	1	14,00	140,00
(2019) Seminário de encerramento AMBIPOR II	2	13,00	-
(2019) 13ª Jornadas de Hidráulica, Recursos Hídricos e Ambiente	3	22,50	-
(2019) 13º Fórum Nacional de Resíduos	1	14,00	602,70
(2019) 2ª Ed. LOE para 2019 - Impacto na gestão de recursos humanos	1	7,00	100,00
(2019) 2º Congresso Nacional de Perturbação de Hiperatividade e Déficit de Atenção	1	12,00	80,00
(2019) 2º Simpósio de Acústica e Vibrações	1	7,00	-
(2019) 3º Encontro Internacional de Centros Históricos em mudança	3	7,50	-
(2019) 8ª Conferência Nacional de Avaliação de Impactes (CNAI'19)	3	42,00	300,00
(2019) A Contabilidade Orçamental e de Gestão do SNC-AP - 2ª Edição	1	14,00	-
(2019) A exclusão de propostas em contratação pública	1	7,00	270,60
(2019) A Sustentabilidade dos compartimentos ambientais: solo, água e ar	4	32,00	-
(2019) Ação de formação sobre preenchimento de MIRR para operadores de gestão	3	18,00	-
(2019) Ambiente: Educar para Cuidar	2	14,00	-
(2019) Assessing risks and vulnerabilities	1	1,50	-
(2019) Beyond single - usec plastics	1	3,50	-
(2019) Boas Práticas, Eficiência e Transparência na Contratação Pública	1	3,00	-
(2019) Business 2 Sea 2019 -Fórum do Mar	1	18,50	-
(2019) Ciclo de Conferências " A Descentralização Administrativa"	2	15,00	-
(2019) Ciclo de Conferências " Quid Juris Tâmega e Sousa"	3	10,50	-
(2019) Circular Economy Stakeholder Conference	2	28,00	-
(2019) Circularidade no setor da construção - Boas Práticas na gestão de Resíduos	10	35,00	-
(2019) Climate Change Leadership Porto Summit 2019	1	26,50	-
(2019) Conferência A Descentralização e o Poder Local - as Novas Competências em debate	3	21,00	-
(2019) Conferência Smart Waste Portugal 2019 - Um futuro circular	1	5,00	40,00
(2019) Conferência " Boas Práticas, Eficiência e Transparência na Contratação	2	6,00	-
(2019) Conferência " Clim4vitis - Climate change impact mitigation for European	6	96,00	-
(2019) Conferência "Transferência de competências para as autarquias locais"	1	5,00	-
(2019) Conferência O Código dos contratos públicos - balanço	3	21,00	-
(2019) Conferência Orçamento do Estado 2019	1	8,00	-
(2019) Conferência a Plataforma Azul - a nova economia	1	7,00	-
(2019) Conferência Cidades e Territórios	18	108,00	-
(2019) Conferência Espécies exóticas invasoras em AIA	5	20,00	-
(2019) Conferência Internacional "Floresta Saudável para todos"	1	9,50	-
(2019) Conferência internacional do Parque	2	28,00	-
(2019) Conferência Internacional Equidade no Ensino Superior (EDULOG)	3	30,00	-
(2019) Conferência O Combate ao conluio na Contratação Pública	2	6,00	-
(2019) Congresso "Inovação, Energia e Economia Digital"	1	7,00	-
(2019) Conhecer as Paisagens do Alto Minho	3	21,00	-
(2019) Curso de Contencioso Administrativo	1	21,00	86,29
(2019) Curso de Websites e documentos acessíveis	1	6,00	30,00
(2019) Curso Executivo de Fundamentos de Marketing	1	8,00	-
(2019) Encontro Nacional das Agências de Energia e Ambiente	1	7,50	-
(2019) European Change Adaptation Conference 2019	1	21,00	200,00
(2019) Excel - fórmulas e funções	2	16,00	220,00
(2019) Fórum Internacional das Comunidades Inteligentes e Sustentáveis - Smart C	2	42,00	-
(2019) Gestão da REN	42	126,00	-
(2019) Guia de Apoio ao beneficiário - execução de candidaturas SI2E	7	14,00	-
(2019) Iªs Jornadas TERRAMATER - Medidas inovadoras de recuperação preventiva	1	4,00	-

ação	participações	horas	custo
(2019) II Encontro Nacional - O Planeamento da Mobilidade Urbana Sustentável	1	7,00	-
(2019) Intelligent Transport Conference	1	14,00	-
(2019) IV Curso de Especialização - Direito do Emprego Público	1	45,50	500,00
(2019) IV Encontro Nacional de Infraestruturas de Informação Geográfica	30	162,00	-
(2019) Jornadas de Direito das Contraordenações	2	14,00	-
(2019) LOE para 2019 - Impacto na GRH da Administração Pública	2	14,00	100,00
(2019) Medidas de Modernização Administrativa e aplicação do Código de Procedimento Administrativo	1	18,00	-
(2019) Medidas de reposição da legalidade urbanística	1	7,00	-
(2019) Mitigação das alterações climáticas	7	21,00	-
(2019) National Geographic Summit 2019	2	8,00	70,00
(2019) O Contrato de Empreitada de Obra Pública: da formação à execução do contrato	1	21,00	-
(2019) O Controlo Interno na Administração Pública	1	14,00	-
(2019) O Novo Regime Jurídico da Cartografia e implicações na produção de cartografia	21	73,50	-
(2019) O Procedimento do ato administrativo	1	7,00	-
(2019) Operações de Transformação Fundiária - A titulação e o registo	1	7,00	-
(2019) Os novos PDM face ao novo conceito de solo urbano	26	78,00	-
(2019) PI 4.5 Mobilidade Sustentável	19	104,50	-
(2019) Policy meeting for the SMART-MR project	1	4,50	-
(2019) Preparação, Elaboração e Execução do Orçamento em Serviços Públicos	2	28,00	195,00
(2019) Procedimento Concursal de Pessoal na Administração Pública	1	14,00	-
(2019) Projet Home Zero	1	3,50	-
(2019) Promotion of Digital Innovation Hubs in Portugal	1	5,00	-
(2019) Recursos Naturais e Património Natural no combate à desertificação	1	5,00	-
(2019) Regime Geral das Contraordenações	1	14,00	-
(2019) Remar contra as desigualdades em Educação	3	54,00	135,00
(2019) Seminário - a importância da reabilitação Urbana	2	12,00	-
(2019) Seminário " O Regime Económico-Financeiro dos Instrumentos de Gestão Territorial	39	273,00	-
(2019) Seminário "Circularidade no setor da construção"	1	3,50	-
(2019) Seminário "Descentralização e Regionalização em Portugal"	1	10,00	-
(2019) Seminário "Património Mundial e Alterações Climáticas"	3	16,50	-
(2019) Seminário "Science for life" - environment + energy + health	4	56,00	-
(2019) Seminário Inovações metodológico em estudos ambientais no Brasil e Portugal	3	16,50	-
(2019) Seminário Reabilitação Energética em edifícios patrimoniais	1	3,50	-
(2019) Seminário 3 Circular LIPOR	2	8,00	-
(2019) Seminário de Construção Sustentável	1	8,00	-
(2019) Seminário de Geotermia -Projeto GeoAtlantic	1	14,00	-
(2019) Seminário Economia Circular e o setor agroalimentar	42	126,00	-
(2019) Seminário Internacional de Gestão de Resíduos	1	4,50	-
(2019) Seminário PACE	1	7,00	-
(2019) Seminário Técnico sobre o Fogo e a Paisagem	1	7,00	-
(2019) Seminário Transporte Aéreo	1	5,00	-
(2019) Seminário Transporte Rodoviário 2019	1	4,50	-
(2019) Seminário Transporte Rodoviário 2019 -Alargar Horizontes	1	4,50	-
(2019) Seminário Património Cultural e Turismo	2	32,00	80,00
(2019) Seminário Transporte Marítimo 2019 - Alargar Horizontes	1	7,00	-
(2019) Sessão: Neutralidade Carbónica na Habitação Social na Europa	22	77,00	-
(2019) Sessão Colaborativa - As Ciências comportamentais aplicadas às políticas	1	4,00	-
(2019) Sessão de acompanhamento de PDM – Planos Diretores Municipais	46	276,00	-
(2019) Sessão de Avaliação Ambiental Estratégica	34	119,00	-
(2019) Sessão de Esclarecimento sobre o Referencial Contabilístico a adotar pela administração pública	4	16,00	-
(2019) Sessão de Formação Financeira (sessão do dia 18)	4	12,00	-

ação	participações	horas	custo
(2019) Sessão de Formação Financeira (sessão do dia 4)	3	9,00	-
(2019) Sessão de Formação Financeira (sessões dos dias 4 e 18)	12	72,00	-
(2019) Sessão SEPNA	14	84,00	-
(2019) SIADAP: Novo Biénio	24	168,00	1632,00
(2019) Sustainable Energy at Sea Ports	1	6,50	-
(2019) Titularidade e Gestão do Património	1	7,00	-
(2019) Troco2- Mercado Transfronteiriço de Intercâmbio de Carbono	3	16,30	-
(2019) Urbact Infoday	1	4,50	-
(2019) VI Congresso - Rede de Cidades e Vilas de Excelência	5	30,00	-
(2019) Workshop Economia de partilha	3	13,50	-
(2019) Workshop - A Lei da execução do RGPD	1	7,00	-
(2019) Workshop CEI00	2	11,00	-
(2019) Workshop SAMA 2020	2	11,00	-
(2019) Workshop Res 2 Valltum - Valorização de resíduos orgânicos	5	27,50	-
(2019) X jornadas AEP / Serralves " A transferência de tecnologia para as empresas	2	14,00	-
(2019) XIV CNEA - Congresso Nacional de Engenharia do Ambiente	1	14,00	120,00
(2019) XX Seminário de Justiça Administrativa - O futuro da justiça administrativa	1	11,00	-
(2019) Conferência "Estratégia Local, Mudança Local- A Maia pelo Clima"	1	2,00	-
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>3 411,00</b>	<b>4 901,59</b>