

Balanço Social 2015

Atualização a 31 de Dezembro

Março/2016

DSCGAF / DORH

Índice

Capítulo I	Efetivos globais	Pág. 5
Capítulo II	Comportamento organizacional	Pág. 16
Capítulo III	Desenvolvimento dos recursos humanos	Pág. 19
Capítulo IV	Despesas com pessoal	Pág. 22
Conclusão		Pág. 24
ANEXO		Pág. 25

Lista de acrónimos usados

CAPER	Centro de Avaliação de Políticas e Estudos Regionais
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
GCIPSD	Gabinete de Coordenação do Investimento Público e Serviços Desconcentrados
GMC	Gabinete de Marketing e Comunicação
ON2	Programa Operacional Regional do Norte
UCE	Unidade de Cooperação Estratégica

I - Efetivos Globais

A CCDR-N é um serviço integrado no **Ministro do Planeamento e das Infraestruturas**, tutelado em conjunto pelo **Ministro do Ambiente**. A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (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.

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), 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 ⁽¹⁾.

Para cumprir a sua missão a CCDR-N é composta por 270 trabalhadores distribuídos por cinco carreiras distintas (cf. **Quadro 1.1.**). A 31 de dezembro de 2015 a instituição contava com 169 trabalhadores do sexo feminino e 101 trabalhadores do sexo masculino (*idem*).

Quadro 1.1. Carreira / Sexo	Sexo		Total
	Feminino	Masculino	
Dirigente ⁽²⁾	20	19	39
Técnico Superior	93	56	149
Informática	6	3	9
Assistente Técnico	41	10	51
Assistente Operacional	9	13	22
Total	169	101	270

¹ In: www.ccdr-n.pt. Encontra informação adicional no *Decreto-Lei n.º 228/2012 de 25 de outubro*, que atualiza o modelo organizacional da instituição.

² Nesta carreira estão incluídos: 1 Dirigente Superior de Nível 1, 12 Dirigentes Superiores de Nível 2, 10 Dirigentes Intermédios de Nível 1 e 16 Dirigentes Intermédios de Nível 2.

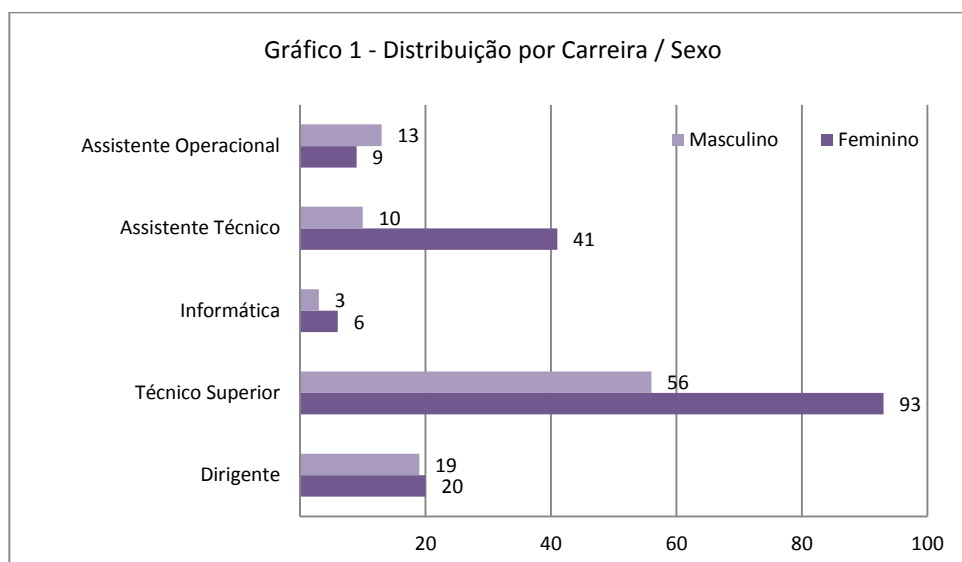
A grande maioria dos efetivos são técnicos superiores (55%) seguidos de pessoal com funções dirigentes (15%). A carreira de assistente técnico é de 19% e a carreira de assistente operacional conta com 8,15% do total de efetivos

As restantes carreiras apresentam valores meramente residuais.

A maioria dos trabalhadores é do sexo feminino (63%). Os trabalhadores do sexo masculino correspondem a 37% do total de recursos humanos da instituição.

O Índice de Tecnicidade ⁽³⁾ obtido foi de 55,18 e o Índice de Enquadramento ⁽⁴⁾ de 14,44.

No **Gráfico 1.1.** estão representados os valores relativos às distribuições por Carreira/Cargo e Sexo.



Os recursos humanos da instituição encontram-se distribuídos por 13 unidades orgânicas principais, localizadas na cidade do Porto e 3 serviços desconcentrados em Braga, Bragança e Vila Real.

A unidade orgânica que concentra maior número de funcionários é o Programa Operacional do Norte (Norte2020) com 25 % do total de pessoal (cf. Quadro 1.2.).

A DSCGAF (*estrutura de staff da organização*) engloba 21 % dos funcionários. As unidades orgânicas com representação mais significativa são a DSA – Direção de Serviços do Ambiente, a DSDR – Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional e a DSOT – Direção de Serviços de Ordenamento do Território (*idem*).

No Quadro 1.3. apresenta-se a distribuição dos funcionários tendo como critério as unidades orgânicas principais e as carreiras/cargos.

Os quadros seguintes foram sinalizados com (★) os valores mais representativos de cada variável analisada.

³ - Proporção dos trabalhadores Técnicos Superiores face ao total de recursos humanos da organização.

⁴ - Relação entre o pessoal com funções Dirigentes e o total de pessoal do serviço.

Unidade Orgânica / Sexo	Sexo		Total
	Feminino	Masculino	
Presidência	5	3	8
CAPER	6	3	9
DGPCT	2	2	4
DSA	13	6	19
DSAJAL	10	1	11
DSCGAF	30	28	★ 58
DSDR	4	8	12
DSOT	15	8	23
EA	4	3	7
GCIPSD	1	-	1
GMC	3	1	4
NORTE2020	51	16	★ 67
UCE	3	1	4
ESR Braga	8	5	13
ESR Bragança	4	4	8
ESR Vila Real	10	12	22
Total	169	101	270

No quadro 1.3. é notória a distribuição por todas as unidades orgânicas dos técnicos superiores e a maior concentração destes no programa operacional regional (Norte2020). É igualmente significativa a distribuição do pessoal pertencente às carreiras de assistente técnico e operacional na unidade orgânica de staff (DSCGAF).

Unidade Orgânica / Carreira	Carreiras / Cargos					Total
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Presidência	3	2	-	3	-	8
CAPER	1	6	1	1	-	9
DGPCT	1	3	-	-	-	4
DSA	4	10	1	1	3	19
DSAJAL	3	4	-	4	-	11
DSCGAF	4	15	7	★ 19	★ 13	★ 58
DSDR	1	10	-	1	-	12
DSOT	3	16	-	4	-	23
EA	3	4	-	-	-	7
GCIPSD	-	1	-	-	-	1
GMC	-	3	-	1	-	4
NORTE2020	★ 12	★ 46	-	8	1	★ 67
UCE	1	2	-	1	-	4
ESR Braga	1	9	-	2	1	13
ESR Bragança	1	5	-	1	1	8
ESR Vila Real	1	13	-	5	3	22
Total	39	149	9	51	22	270

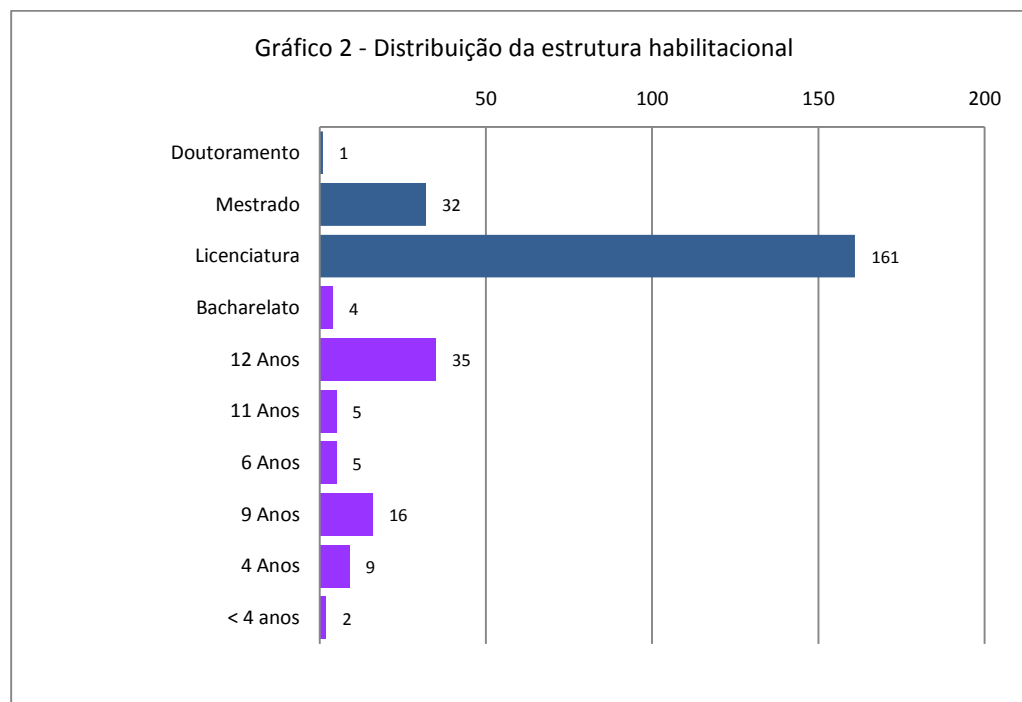
As estruturas estratégicas são as que apresentam maior concentração de pessoal com elevado nível de especialização.

Os assistentes técnicos e operacionais encontram-se concentrados na estrutura de *staff* da organização. À semelhança das carreiras anteriores, o pessoal de informática encontra-se exclusivamente representado na DSCGAF.

A relação de emprego público (cf. Quadro 1.4.) é mais evidente em contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (65%) e contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (20%). As comissões de serviço correspondem a 35% sendo as restantes modalidades meramente residuais.

Quadro 1.4 Vínculo / Carreira	Carreiras / Cargos					Total
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
CTFP termo indeterminado	4	94	8	48	22	★ 176
CTFP termo resolutivo	2	49	1	2	-	54
Comissão de serviço	33	2	-	-	-	35
Cedência p/int. Público	-	2	-	-	-	2
Mobilidade interna	-	2	-	1	-	3
Total	39	149	9	51	22	270

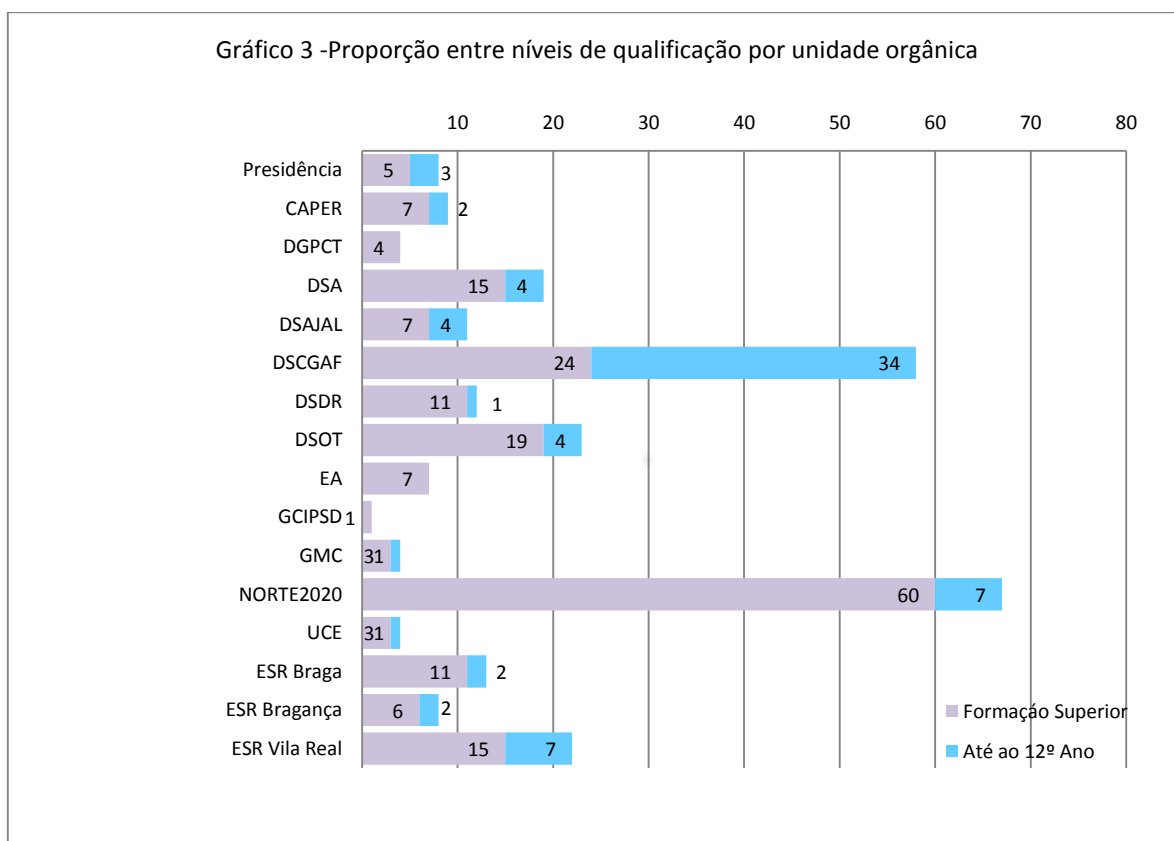
Para o cumprimento da sua missão, a CCDR-N recorre a um elevado número de trabalhadores com formação superior (cf. Quadro 1.5 e Gráfico 2).



É de destacar uma distribuição elevada de licenciados nas unidades estratégicas da organização.

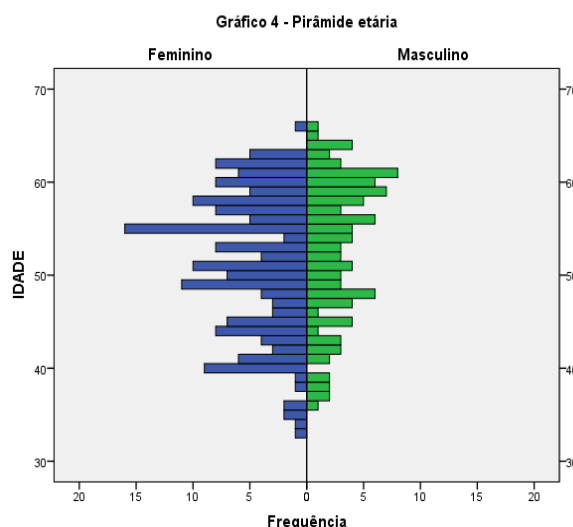
Quadro 1.5. Habitações Literárias versus Unidades Orgânicas	Estrutura Habitacional										
	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharelato	12 Anos	11 Anos	6 Anos	9 Anos	4 Anos	< 4 anos	Total
Presidência	1	-	4	-	2	-	-	1	-	-	8
CAPER	-	2	5	-	1	-	-	1	-	-	9
DGPCT	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	4
DSA	-	2	13	-	3	-	-	1	-	-	19
DSAJAL	-	-	7	-	3	-	-	1	-	-	11
DSCGAF	-	1	23	-	15	3	2	6	6	2	58
DSDR	-	6	5	-	1	-	-	-	-	-	12
DSOT	-	3	16	-	2	-	-	2	-	-	23
EA	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	7
GCIPSD	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
GMC	-	1	2	-	1	-	-	-	-	-	4
NORTE2020	-	13	44	3	3	1	1	2	-	-	67
UCE	-	1	2	-	1	-	-	-	-	-	4
ESR Braga	-	-	10	1	-	-	1	1	-	-	13
ESR Bragança	-	-	6	-	1	-	1	-	-	-	8
ESR Vila Real	-	2	13	-	2	1	-	1	3	-	22
Total	1	33	160	4	35	5	5	16	9	2	270

O pessoal com menores habilitações (12^o ano ou menos) encontra-se principalmente na DSCGAF.



Quadro 1.6. Áreas de especialização versus Unidades Orgânicas	Unidades Orgânicas														Total		
	Presidência	CAPER	DGPCT	DSA	DSAJAL	DSCGAF	DSDR	DSOT	EA	GCIPSD	GMC	NORTE2020	UCE	ESR Braga		ESR Bragança	ESR Vila Real
Administração Pública	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Agronomia	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Arquitetura	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	3	-	3	-	3	-	16
Arquitetura Paisagista	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	3
Assessoria de Administração/Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Auditoria Financeira	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciência da Informação	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Ciências da Comunicação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ciências do Meio Aquático	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Ciências Políticas e Administração	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Comércio Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Contabilidade e Administração/gestão	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3
Direito	-	-	-	-	7	4	-	2	-	-	6	-	-	-	-	-	19
Economia e finanças	-	4	2	-	-	1	2	-	1	-	14	-	-	-	-	-	23
Engenharia Agronómica	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Amb. e dos Rec. Naturais	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Biofísica	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Civil	-	-	-	4	-	-	4	4	-	1	-	10	-	5	4	7	39
Engenharia da Qualidade	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia do Ambiente	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Engenharia Eletrotécnica	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	4
Engenharia Geológica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Engenharia Metalomecânica	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Química	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	5
Engenharia Zootécnica	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Estudos Europeus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2
Filosofia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Física	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Geografia	1	-	-	1	-	1	1	1	-	-	2	1	-	-	1	-	9
Geografia e Planeamento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Geologia	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Gestão e Gestão de Empresas	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	11
Gestão de Recursos Humanos e PT	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Gestão de SI e Multimédia	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Gestão Financeira	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Gestão Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
História	-	-	-	1	-	2	2	-	1	-	-	-	-	2	-	-	8
Informática	-	-	-	1	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Línguas e Relações Empresariais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Línguas, Literaturas e Culturas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Psicologia	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	4
Química	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Relações Internacionais	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	1	1	-	-	-	-	6
Secretariado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Serviço Social	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sociologia	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	4
Sem especialização (até 12º ano)	3	2	-	4	4	34	1	4	-	-	1	7	1	2	2	7	72
Total	8	9	4	19	11	58	12	23	7	1	4	67	4	13	8	22	270

A instituição é composta por uma grande diversidade de áreas de formação (cf [Quadro 1.6.](#)) com uma elevada representação de funcionários com formação em diversas engenharias, economia, direito e arquitetura. A grande dispersão de áreas de formação é particularmente evidente no Norte2020 e na DSCGAF (*idem*).

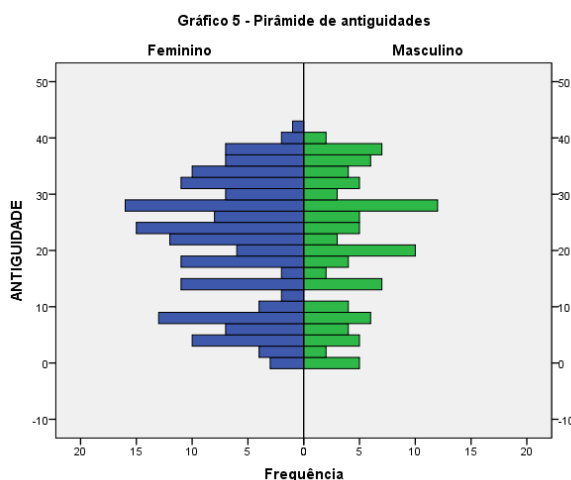


Quadro 1.7. Indicadores estatísticos (<i>idades</i>)		Idade			
		Média	Mínimo	Máximo	Moda
Sexo	Feminino	51	33	66	55
	Masculino	★ 53	36	66	61
	Total	52	33	66	55
Carreira / Cargo	Dirigente	52	33	66	52
	Técnico Superior	51	34	66	49
	Informática	51	44	61	44
	Assistente Técnico	★ 54	38	63	61
	Assistente Operacional	★ 56	48	64	58
	Total	52	33	66	55
Unidade Orgânica	Presidência	51	42	56	55
	CAPER	47	38	57	51
	DGPCT	★ 55	45	66	45
	DSA	52	40	64	49
	DSAJAL	52	43	58	53
	DSCGAF	53	38	63	58
	DSDR	51	35	66	35
	DSOT	★ 53	36	64	55
	EA	47	34	62	34
	GCIPSD	★ 53	53	53	53
	GMC	44	35	60	35
	NORTE2020	50	33	62	59
	UCE	★ 55	41	63	41
	ESR Braga	★ 54	39	63	57
	ESR Bragança	★ 59	52	64	57
	ESR Vila Real	★ 54	42	65	61
Total	52	33	66	55	

A população da CCDR-N encontra-se muito envelhecida (cf. [Quadro 1.7.](#) e [Gráfico 4](#)) com uma média de idades de 52 anos, sendo particularmente evidente nos trabalhadores do sexo masculino (*média de 53 anos*).

Os assistentes técnicos e operacionais são os mais envelhecidos (*média de 52/53 anos*).

As unidades orgânicas particularmente envelhecidas são as ESR de Bragança, Braga e Vila Real, com médias de idade de 59 e 54 anos. A DGPCT, a UCE, a GCIPSD e a DSOT encontram-se na mesma situação (com 55 e 53 anos de média de idades).



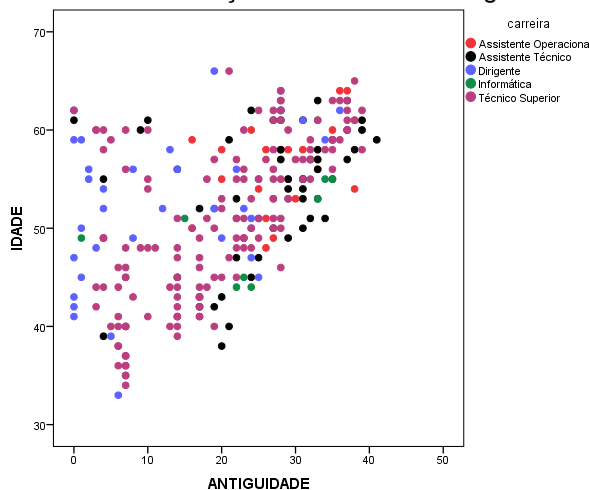
A distribuição das antiguidades é análoga à distribuição de idades, observando-se uma população de grande experiência profissional, com uma média de antiguidade de 21 anos (cf. Quadro 1.8.) independentemente do sexo.

As carreiras de informática, assistente técnico e assistente operacional apresentam os valores mais elevados.

Quadro 1.8. Indicadores Estatísticos (antiguidade)		Antiguidade			
		Média	Mínimo	Máximo	Moda
Sexo	Feminino	21	1	41	7
	Masculino	21	1	39	28
	Total	★ 21	1	41	7
Carreira / Cargo	Dirigente	14	1	36	
	Técnico Superior	19	1	39	7
	Informática	★ 24	1	35	33
	Assistente Técnico	★ 26	1	41	31
	Assistente Operacional	★ 28	16	38	26
	Total	21	1	41	7
Unidade Orgânica	Presidência	19	1	31	31
	CAPER	20	6	33	33
	DGPCT	16	7	27	7
	DSA	20	4	38	7
	DSAJAL	22	1	33	31
	DSCGAF	24	1	41	20
	DSDR	14	3	28	14
	DSOT	20	4	35	7
	EA	11	4	36	7
	GCIPSD	24	24	24	24
	GMC	12	7	19	7
	NORTE2020	17	1	39	6
	UCE	★ 26	14	35	14
	ESR Braga	★ 25	4	37	4
	ESR Bragança	★ 30	20	37	28
ESR Vila Real	★ 25	3	39	14	
Total	21	1	41	7	

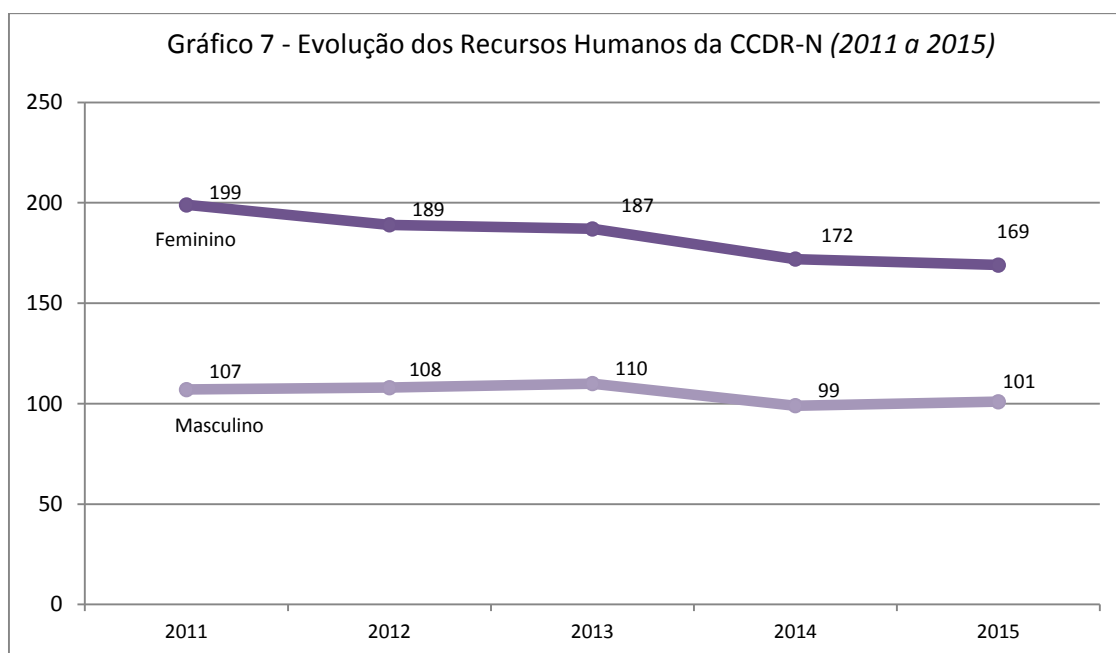
As unidades orgânicas com recursos humanos mais experientes são, à semelhança da distribuição etária, as estruturas sub-regionais e a UCE.

Gráfico 6 – Relação entre Idade e antiguidade



No Gráfico 6 está representada a relação entre as idades e as antiguidades dos funcionários.

Ao longo dos últimos cinco anos a tendência geral de evolução dos recursos humanos da CCDR-N é de uma redução progressiva (cf. Gráfico 7) facto que está associado às atuais restrições de renovação de recursos humanos.

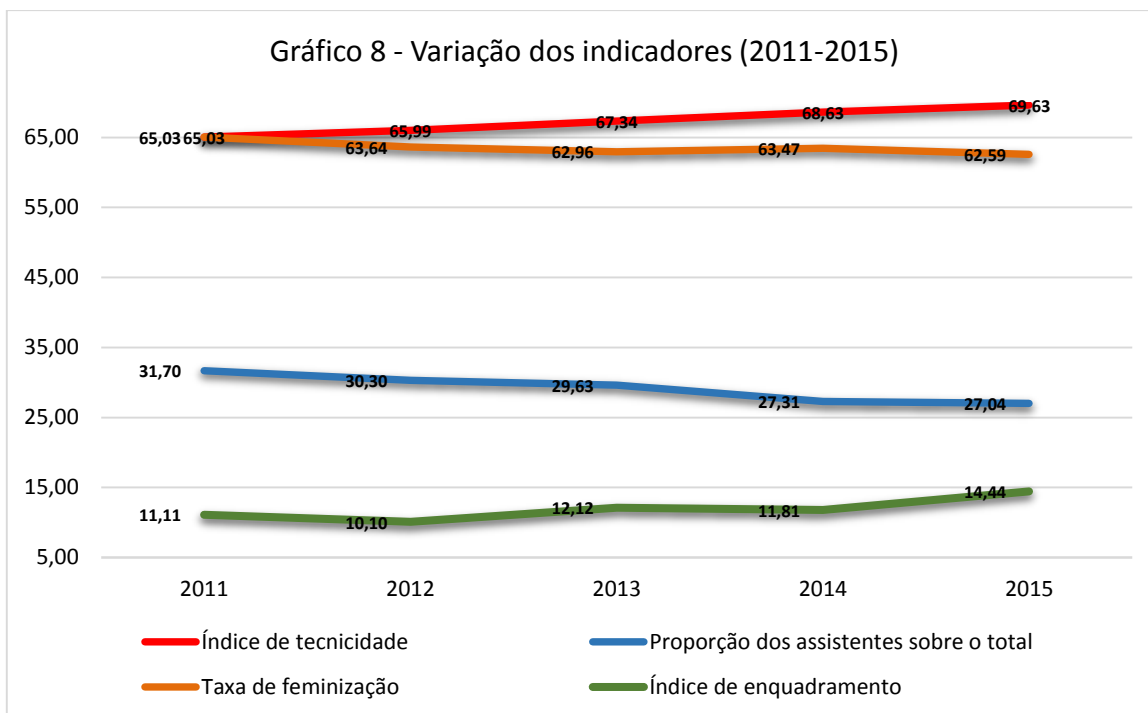


Este cenário de redução sistemática de pessoal, associado a elevadas restrições de contratação de jovens trabalhadores poderá, a curto prazo, levantar problemas de recursos humanos.

A formação de um técnico superior (a maioria dos funcionários) leva vários anos atendendo à complexidade dos temas abordados pela instituição o que faz precipitar um cenário preocupante no cumprimento da missão da instituição no futuro.

A análise dos indicadores estatísticos de recursos humanos nos últimos cinco anos (cf. Gráfico 8) revela um progressivo aumento dos índices de **tecnicidade** ⁽⁵⁾, particularmente nos últimos 3 anos.

A **taxa de feminização** que teve um aumento substancial a partir de 2000, apresenta agora um nível de estabilização (*idem*). O **índice de enquadramento** ⁽⁶⁾ apresenta um ligeiro aumento.



Na CCDR-N o horário flexível é o mais praticado. No **Quadro 1.9.** encontra-se a distribuição dos tipos de horário praticado na instituição repartidos pelas diversas carreiras onde é evidente o predomínio do horário flexível.

Tipos de horário	Carreiras / Cargos					Total
	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente	Informática	Técnico Superior	
Isenção de Horário	-	6	39	-	6	★ 51
Jornada continua	3	9	-	1	17	30
Normal Fixo	8	-	-	-	-	8
Normal Flexível	11	36	-	8	126	★ 181
Total	22	51	39	9	149	270

⁵ - Relação entre o pessoal técnico superior e dirigente com o total de pessoal.

⁶ - Relação entre o total de dirigentes e o total de recursos humanos da organização.

Finalmente no **Quadro 1.10.** é representa a variação dos recursos humanos durante o ano.

Nas **entradas** destaca-se 11 dirigentes em comissão de serviço.

Na carreira de técnico superior ocorreram 2 entradas por mobilidade e 5 por outras situações.

Na carreira de assistente técnico entraram 3 funcionários.

Quadro 1.10. Variação anual	2014	Variação anual 2015		2015
		Entradas	Saídas	
Dirigente	32	11	4	39
Técnico Superior	154	7	12	149
Informática	11	-	2	9
Assistente Técnico	52	3	4	51
Assistente Operacional	22	-	-	22
Total	271	21	22	270

As **saídas** resultaram de múltiplas situações. Na carreira de dirigente saíram 4 elementos por cessação da comissão de serviço.

Na carreira de técnico superior saiu 1 funcionário por falecimento, 2 por caducidade, 2 por aposentação, 1 por cedência e 6 por outras situações.

Na carreira de assistente técnico saiu 1 por mobilidade e 3 por outras situações.

Na carreira de informática saíram 2 funcionários por diversos motivos.

II - Comportamento Organizacional

Durante o ano de 2015 ocorreram 4 317 dias de ausência real ⁽⁷⁾. As ausências foram de 3 779 e as licenças traduziram-se numa perda de 538 dias de trabalho (cf. **Quadro 2.1.**). O maior número de dias de trabalho perdido apurado pertence a funcionários do sexo feminino (3 441). No sexo masculino ocorreram 876 dias de perda de trabalho. As ausências correspondem a 87,53 % dos dias de ausência. O total de dias perdidos com licenças corresponde a 12,46% do total (*idem*).

Quadro 2.1. Distribuição por Tipo	Sexo		Total
	Feminino	Masculino	
Ausências	2 978	801	★ 3 779
Licenças	463	75	538
Total	★ 3 441	876	4 317

As carreiras com uma maior expressão de absentismo foram os técnicos superiores com 15,38% do total de ausências, os assistentes técnicos com 27,24% (*maior taxa verificada*) e os assistentes operacionais com 18,50%.

Quadro 2.2. Distribuição por Carreira / Cargo	Sexo		Total
	Feminino	Masculino	
Dirigente	70	62	132
Técnico Superior	2 038	251	★2 291
Informática	87	11	98
Assistente Técnico	1 054	337	★1 389
Assistente Operacional	192	215	407
Total	3 441	876	4 317

Os dirigentes apresentam uma média anual de ausências de 3,38 dias, os técnicos superiores faltaram 15,38 dias por ano, os assistentes técnicos faltaram anualmente 27,24 dias e os assistentes operacionais faltaram anualmente 9,43 dias ⁽⁸⁾.

⁷ - 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 ($TA = (total\ de\ ausências / potencial\ máximo\ anual \times 100)$). No cálculo da TA não foram integradas as ausências reais resultantes do diverso tipo de licenças.

⁸ - As médias apuradas referem-se ao total de dias perdidos (*ausências e licenças*).

As ausências ao trabalho apresentam variações por unidade orgânica assinaláveis (cf. Quadro 2.3.) com uma expressão elevada na DSCGAF, correspondendo a 30,81% do total de ausências, seguida pelas ESR de Braga e Vila Real (com 13,53 % e 15,03 % do total). É igualmente assinalável os valores do NORTE2020, com ausências de 23,93 % do total.

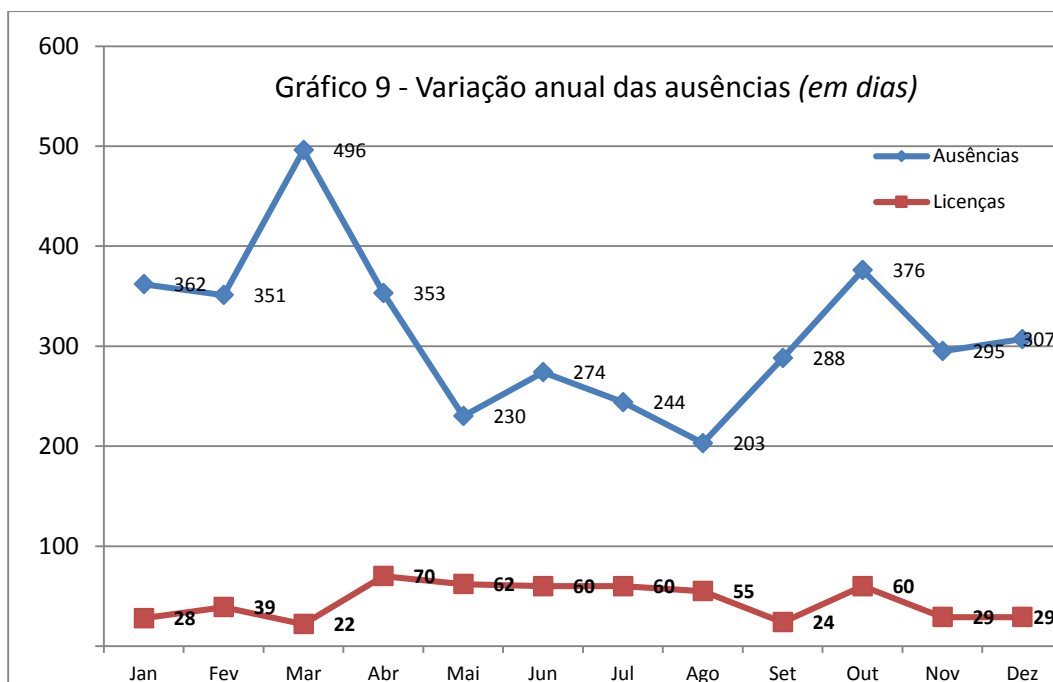
No Quadro 2.3. constata-se a reduzida expressão das ausências por licença face ao absentismo, embora se constate igualmente uma expressão reduzida em ambos.

Quadro 2.3. Distribuição por Sexo e Unidade Orgânica		Tipos		
		Ausências	Licenças	Total
Sexo	Feminino	2 978	463	3 441
	Masculino	801	75	876
	Total	3 779	538	4 317
Unidades Orgânicas	Presidência	-	-	-
	CAPER	29	-	29
	DGPCT	3	-	3
	DSA	81	153	234
	DSAJAL	53	-	53
	DSCGAF	1 280	50	★1 330
	DSDR	15	-	15
	DSOT	216	15	231
	GCIPSD	29	-	29
	GMC	2	10	12
	NORTE2020	723	310	★1 033
	UCE	81	-	81
	ESR Braga	584	-	★ 584
	ESR Bragança	34	-	34
	ESR Vila Real	649	-	★ 649
Total	3 779	538	4 317	

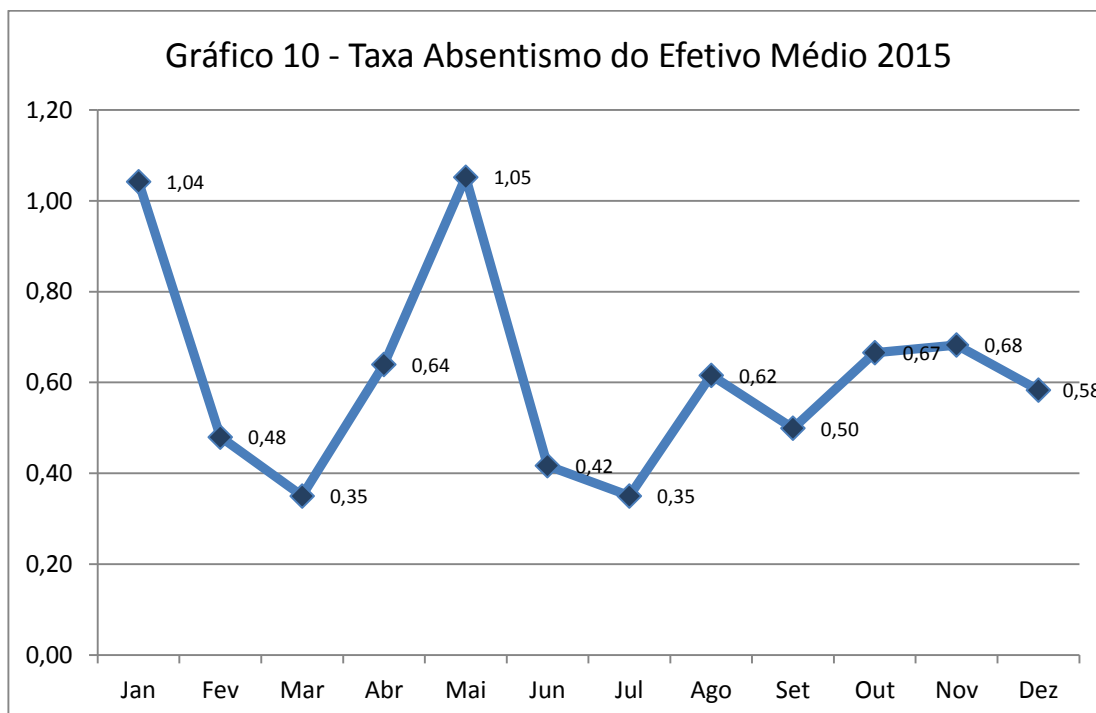
No Quadro 2.4. apresenta-se o total de ausências (*absentismo e licenças*) distribuído ao longo do ano. O valor anual é similar durante os 12 meses do ano com exceção dos meses de Março e Outubro onde ocorreram cerca de 11% do total de dias de trabalho perdidos.

Quadro 2.4. Distribuição multicritério		Meses												Total
		Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Ausências	Acidente Serviço	-	-	5	28	31	-	-	-	12	66	44	-	186
	Assistência familiar	11	2	27	22	18	10	2	-	-	6	-	9	107
	Doença	335	328	436	279	175	242	228	189	262	295	225	283	★3 277
	Falecimento Familiar	1	3	10	10	2	11	6	2	7	4	17	6	79
	Por conta do p/ de férias	15	18	18	14	4	11	8	12	7	5	9	9	130
	Total	362	351	496	353	230	274	244	203	288	376	295	307	3 779
Licenças	Licença de Casamento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	-	-	30
	Licença de Gravidez (RC)	-	-	22	4	-	-	-	-	-	-	-	-	26
	Licença parental	28	29	-	51	57	60	60	38	11	30	29	29	422
	Licença parental (pai)	-	10	-	15	5	-	-	17	13	-	-	-	60
	Total	28	39	22	70	62	60	60	55	24	60	29	29	538
Total Final	390	390	518	423	292	334	304	258	312	436	324	336	★4 317	

O Gráfico 9 representa a variação anual de dias de trabalho perdidos com a indicação dos dias de ausência e dos dias perdidos por licenças.



Finalmente, é apresentado no Gráfico 10 a variação ao longo de 2015 da taxa de absentismo. Os meses de Janeiro e Junho apresentam-se como os mais críticos.



III – Desenvolvimento dos recursos humanos

Durante o ano de 2015 promoveram-se 386 participações em ações de formação, resultando num total de 8 230 horas de formação com um custo total de 52 319,42 €.

A grande maioria das ações resultou de participações externas (60%). A participação em ações promovidas internamente foi apenas de 40% (cf. [Quadro 3.1.](#)).

Quadro 3.1. Distribuição por Carreira	Ações de formação			Total de horas	Custo total (€)
	Externas	Internas	Total		
Dirigente	43	30	73	1 543	12 457,00
Técnico Superior	163	109	★ 272	★ 5 251	★ 35 101,64
Informática	6	2	8	84	641,55
Assistente Técnico	18	15	33	1 360	4 119,23
Assistente Operacional	-	-	-	-	-
Total	230	156	386	8 238	52 319,42

Em média, os funcionários da CCDR-N frequentaram 1,43 ações de formação/ano.

Os dirigentes (*média de 1,87*) e os técnicos superiores (*média de 1,83*) foram os que disponibilizaram mais tempo de formação.

As restantes carreiras apresentam participações reduzidas.

Destaca-se a total ausência de formação na carreira de assistente operacional (*idem*).

O investimento em formação médio foi de 30,51 horas por funcionário, com uma distribuição assimétrica (*idem*).

Os dirigentes frequentaram cerca de 39,56 horas de formação durante 2015.

Os técnicos superiores frequentaram em média 35,24 horas e finalmente, o pessoal de informática disponibilizou em média 9,33 horas durante o ano para atualização/formação.

A CCDR-N investiu uma média de 193,77 euros por funcionário/ano.

A frequência de ações de formação foi muito assimétrica por unidade orgânica (cf. Quadro 3.2.) com uma elevada participação no Norte2020 (27,46%), DSA (23,83%) e DSOT (19,17%).

Quadro 3.2. Distribuição multicritério		Tipo de ação de formação			Total de horas	Custo total (em €)
		Externa	Interna	Total		
Sexo	Feminino	170	116	286	6 394	38 608,31
	Masculino	60	40	100	1 844	13 711,11
	Total	230	156	386	8 238	52 319,42
Unidade Orgânica	Presidência	2	1	3	88	2 611,91
	CAPER	1	-	1	14	116,70
	DSA	54	38	92	★1 050	7 270,52
	DSAJAL	5	3	8	140	975,40
	DSCGAF	16	7	23	256	3 525,98
	DSDR	5	2	7	84	927,22
	DSOT	21	53	74	★3 249	9 432,55
	EA	7	6	13	224	960,60
	GCIPSD	3	1	4	42	452,10
	GMC	2	1	3	42	3 309,54
	NORTE2020	87	19	106	★1 475	15 672,78
	UCE	1	1	2	63	1 155,00
	ESR Braga	9	10	19	432	2 188,10
	ESR Bragança	9	2	11	362	1 396,30
	ESR Vila Real	7	12	19	703	2 208,02
	Total	230	156	386	8 238	52 319,42

As restantes unidades orgânicas apresentam valores de participação residuais na ordem dos 1-5%.

No Quadro 3.2. São elencados os valores obtidos relativos à distribuição de horas de formação por unidade orgânica, bem como o investimento anual em formação profissional.

No Quadro 3.3. apresenta-se a distribuição da formação profissional de 2015 de acordo com a CNAEF ⁽⁹⁾.

⁹ CNAEF – Classificação nacional de áreas de educação e formação (Portaria n.º 256/2005 de 16 de março).

Quadro 3.4. Totais de formação segundo a CNAEF	Ações		Custo total (€)
	Ações	Participações	
Arquitetura e Urbanismo	20	140	2 217,30
Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	2	14	0,00
Ciências Informáticas	5	42	615,00
Desenvolvimento Pessoal	1	60	840,00
Direito	84	711	★ 9 184,75
Eletricidade e Energia	1	7	147,60
Finanças, Banca e Seguros	1	7	0,00
Gestão e Administração	195	6 382	★ 31 408,00
Informática na Ótica do Utilizador	23	322	3 566,77
Proteção do Ambiente	54	553	4 340,00
Total	386	8 238	52 319,42

A formação em Direito e em Gestão e Administração são as mais evidentes. A Proteção do Ambiente e a Informática evidenciam igualmente alguma expressão.

Apresenta-se em **ANEXO** (Pág. 25) a lista detalhada das participações em formação, total de horas e custo.

IV - Despesas com pessoal

Durante o ano de 2015 as despesas totais com pessoal foram de 7 506 942,60 €, dos quais 214 655,40 € foram de suplementos remuneratórios e 284 254,53 € relativos a prestações sociais.

No **Quadro 4** descreve-se a distribuição do ordenado base anual (*média, mínimo, máximo e total*) tendo como critérios discriminativos as carreiras e as unidades orgânicas.

Quadro 4 Despesas com pessoal	Vencimento base anual do efetivo a 31 de dezembro			
	Média	Mínimo	Máximo	Soma
Ass. Operacional	9 572,86	4 247,32	14 658,00	210 602,98
Assistente Técnico	14 090,62	10 044,44	17 541,58	718 621,54
Dirigente	41 574,09	16 820,72	71 038,38	1 621 389,42
Informática	24 937,38	20 184,92	27 874,28	224 436,38
Técnico Superior	28 947,46	1 209,46	55 495,86	4 313 170,82
Total	26 252,67	1 209,46	71 038,38	7 088 221,14
Presidência	29 397,59	1 209,46	71 038,38	235 180,68
CAPER	28 109,96	13 937,14	42 000,00	252 989,66
DGPCT	28 672,49	22 828,12	36 593,76	114 689,96
DSA	26 390,82	11 053,56	41 821,50	501 425,54
DSAJAL	28 128,02	14 658,00	44 935,38	309 408,26
DSCGAF	18 955,34	7 420,00	55 495,86	1 099 409,92
DSDR	30 600,07	15 186,64	44 435,30	367 200,82
DSOT	27 318,66	11 726,40	43 253,28	628 329,10
EA	48 552,70	29 316,14	70 644,00	339 868,90
GCIPSD	29 316,14	29 316,14	29 316,14	29 316,14
GMC	22 647,87	14 658,00	28 354,90	90 591,48
NORTE2020	29 111,91	9 563,82	51 756,60	1 950 498,06
ESR Braga	25 776,12	9 083,20	37 005,64	335 089,58
ESR Bragança	24 819,17	11 053,56	38 447,36	198 553,32
ESR Vila Real	24 219,23	4 247,32	44 935,38	532 823,06
UCE	25 711,67	13 456,52	37 005,64	102 846,66
Total	26 252,67	1 209,46	71 038,38	7 088 221,14

No Gráfico 11 está representada a distribuição da remuneração base anual dos efetivos em 31 de dezembro. No gráfico estão assinalados o mínimo, o máximo, os valores significativos e o valor modal de cada uma das distribuições, tendo como critério discriminativo a carreira / cargo.

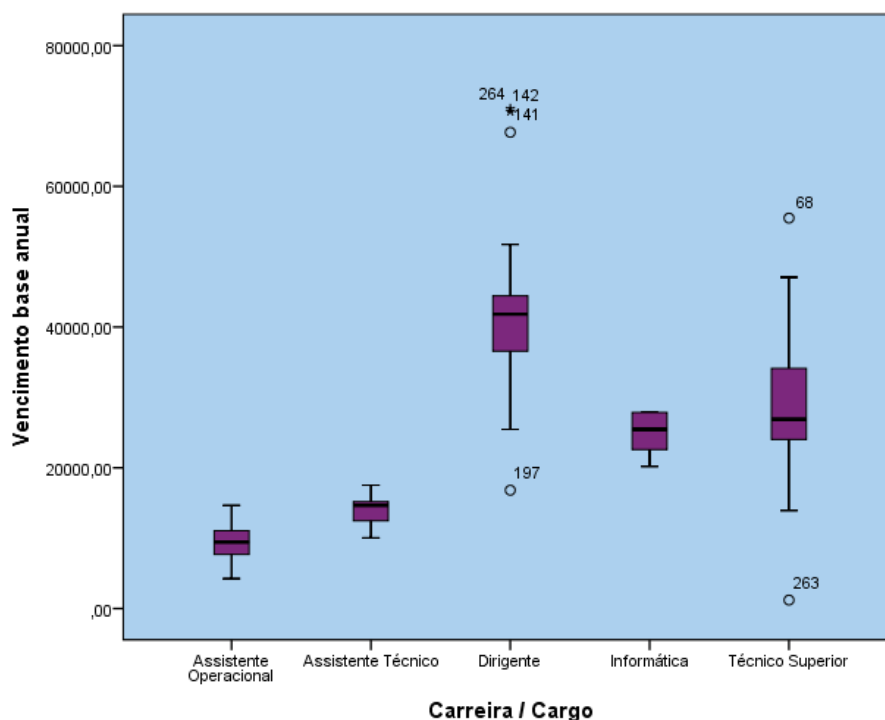
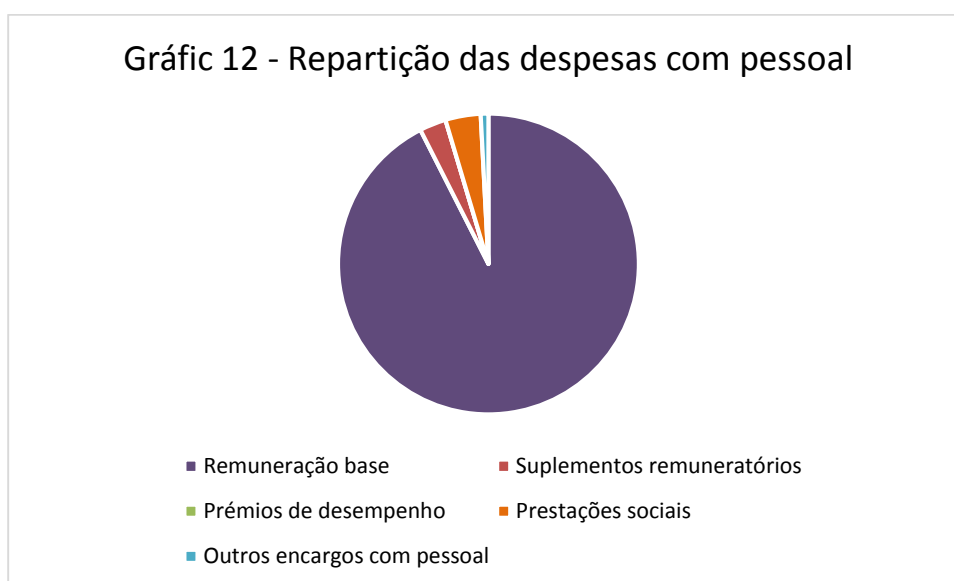


Gráfico 11 – Distribuição da remuneração base anual dos efetivos a 31 de dezembro

Finalmente, no Gráfico 12 está representada a repartição das despesas com pessoal (*valores reais totais*).



V - Síntese final

A CCDR-N é composta em 31 de dezembro de 2015 por 270 funcionários, 169 do sexo feminino e 191 do sexo masculino integrados em cinco carreiras com diferentes expressões. O pessoal técnico superior é o mais numeroso com 149 funcionários, seguido do pessoal dirigente com 39 efetivos. Seguem-se os assistentes técnicos (51), os assistentes operacionais (22) e, finalmente a carreira de informática com 9 elementos. Na instituição predomina o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (176) seguido do CTFP a termo resolutivo (54) e comissão de serviço com 35 elementos. A organização apresenta um elevado índice de tecnicidade (69,63) e conta com 198 elementos com formação superior. Predomina na formação académica as engenharias, o direito, a arquitetura e a economia/gestão. A CCDR-N encontra-se muito envelhecida, com uma média de idades de 52 anos e uma antiguidade média de 21 anos. Durante o ano ocorreram 22 saídas e 21 entradas de recursos humanos. O absentismo é muito baixo, com uma taxa de absentismo oscilando entre 0,35 e 1,05. O total de ausências anuais foi de 3 779 e o total de dias de licenças foi de 538. Durante o ano realizaram-se 386 participações em ações de formação, num total de 8 238 horas de formação presencial e com um custo total de 52 319,42 €. As despesas com pessoal, nas suas diversas rubricas, foram de 7 506 942,60 €.

ANEXO - Listagem de ações de formação frequentadas em 2015	Ações	Horas	Custo (€)
(2015) 10th European Annual Symposium EU Funds 2015	1	21	1 771,91
(2015) 11th European State Aid Seminar	1	14	1 533,91
(2015) 9º Fórum Nacional de Resíduos	1	14	369,00
(2015) A problemática das Aquisições de serviços e Redução de Preços	2	8	30,00
(2015) Acústica Ambiental enquanto Fator Ambiental em AIA	1	7	82,50
(2015) Adaptação às Alterações Climáticas	3	21	0,00
(2015) Administração Pública: Valor e Confiança	1	7	0,00
(2015) Alterações ao normativo contabilístico a entrar em vigor 2016	1	8	0,00
(2015) Alterações Climáticas e os Recursos Hídricos	3	42	160,00
(2015) As cidades analíticas na região do norte	1	7	0,00
(2015) Aulas de Inglês	1	60	840,00
(2015) Auxílios de Estado (ON)	63	882	7 356,66
(2015) Avaliação e Transposição de Opções de Adaptação	5	70	0,00
(2015) Avaliação no Portugal 2020	2	14	0,00
(2015) Branqueamento de Capitais	1	10	0,00
(2015) Código de Procedimento Administrativo (ON)	35	245	4 084,50
(2015) Communication of EU Funds 2014-2020	2	28	3 067,82
(2015) Conferência "A Saúde na Cidade"	2	14	0,00
(2015) Conferência "Portugal e os novos desafios da UE no mundo"	1	7	0,00
(2015) Contratação Pública - Execução de contratos (ON)	16	224	1 867,20
(2015) CPA - Código do Procedimento Administrativo - curso breve	42	294	4 305,25
(2015) Curso de Justiça Administrativa	3	126	720,00
(2015) Estratégia Municipal de Adaptação às alterações Climáticas do Conselho	1	7	0,00
(2015) Excel Intermédio	9	126	0,00
(2015) Excel Intermédio (PIF)	3	42	908,00
(2015) Excel Master	11	154	2 658,77
(2015) Formação de novos colaboradores (ON)	1	14	116,70
(2015) Gestão de Projectos (2ª Edição)	14	686	4 200,00
(2015) Hortas Urbanas: O Bem estar na Natureza	1	7	0,00
(2015) HP Proliant Academy	1	14	0,00
(2015) Implementação de novos procedimentos na DROT (Formação-ação)	28	3 696	4 870,80
(2015) Implementing the new Structural and Investment Funds Regulations	3	42	2 850,00
(2015) Internacional Meeting of Science for Recycling	1	14	0,00
(2015) ISO 9001 - DIS for Auditors	1	7	0,00
(2015) ISO 9001:2015 Knowledge Test	1	7	0,00
(2015) Manutenção de Instalações Eléctricas	1	7	147,60
(2015) Metodologias de Avaliação do Impacte do Clima	24	168	1 920,00
(2015) Novas Diretivas Europeias da Contratação Pública	1	35	196,00
(2015) Novo Código de insolvência e recuperação de empresas (ON)	6	42	700,20
(2015) O "Novo" Código de Procedimento Administrativo	1	28	75,00
(2015) O Impacto legislativo na gestão dos Recursos Humanos	1	4	0,00
(2015) O Novo Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial	1	14	0,00
(2015) Ordenamento do Território (ON)	19	133	2 217,30

(2015) Os Arquivos e a gestão da informação	2	14	0,00
(2015) Os Impactes das Alterações Climáticas (desenvolvimento de Projetos)	25	350	2 420,00
(2015) Propostas de plano da Região Hidiográfica do Douro	1	7	0,00
(2015) Regime de Horários de Trabalho	1	14	0,00
(2015) Regime Financeiro das Autarquias Locais e LOE 2015	1	7	0,00
(2015) Repensar a Implementação da Convenção Europeia da Paisagem	4	84	240,00
(2015) Seminário "Mudar para Desenvolver"	2	14	0,00
(2015) Seminario "Understanding the Transatlantic Trade and Investement (TTIP)	1	14	855,00
(2015) Seminário Final do Projeto CLICURB	3	21	0,00
(2015) Seminário Inovação ao Serviço das empresas	1	7	0,00
(2015) Seminário Internacional Caminhos para a Socialidade	1	7	0,00
(2015) Serviço de Formação de Videoconferência	4	28	615,00
(2015) Sistemas de Gestão da Qualidade - NP EN ISO 9001:2008	7	84	0,00
(2015) Subsídios para avaliação e acompanhamento de candidaturas (ON)	9	126	1 050,30
(2015) Transição da norma ISO 9001:2008 para a futura verção ISO 9001:2015	1	7	90,00
(2015) Vulnerabilidades Futuras e Opções de Adaptação	6	84	0,00
Total	386	8 238	52 319,42