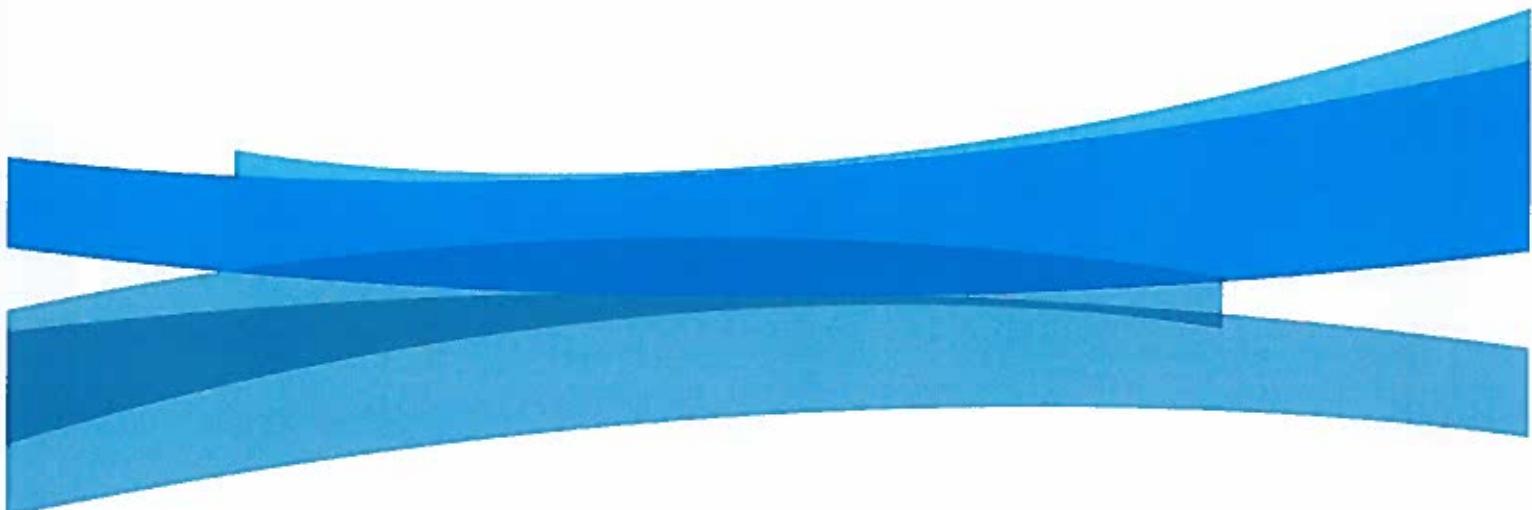


BALANÇO SOCIAL 2014



ÍNDICE

	Págs.
<i>Introdução</i>	3
<i>Organograma</i>	5
<i>Apresentação</i>	6
<i>O Balanço Social em números</i>	33
1.1 <i>Recursos Humanos</i>	1-A
1.2 <i>Estrutura Etária</i>	2-A
1.3 <i>Média de Idades</i>	2-A
1.4 <i>Antiguidade na Função Pública</i>	3-A
1.5 <i>Nível Médio de Antiguidade da Função Pública</i>	3-A
1.6 <i>Trabalhadores Estrangeiros</i>	4-A
1.7 <i>Trabalhadores Deficientes</i>	5-A
1.8 <i>Habilidades Académicas</i>	6-A
1.9 <i>Admissões</i>	7-A
1.10 <i>Saídas Definitivas ou com Hipótese de Regresso</i>	8-A
1.11 <i>Motivo das Saídas</i>	9-A
1.12 <i>Pessoal Contratado a Termo Resolutivo</i>	10-A
1.13 <i>Vagas Orçamentadas e Não Ocupadas</i>	11-A
1.14 <i>Progressões e Promoções</i>	12-A
1.15 <i>Reconversões e Reclassificações</i>	13-A
1.16 <i>Horário</i>	14-A
1.17 <i>Trabalho Extraordinário</i>	15-A
1.18 <i>Ausências</i>	16-A
1.19 <i>Horas não Trabalhadas</i>	17-A
2. <i>Total de Encargos com Pessoal durante o ano</i>	18-A
3.1 <i>Acidentes de Trabalho</i>	19-A
3.2 <i>Doença Profissional</i>	20-A
3.3 <i>Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</i>	21-A
3.4 <i>Intervenções – Higiene e Segurança</i>	22-A
3.5 <i>Efetivos Reclassificados ou Recolocados em resultado de Acidente em Serviço ou Doença Incapacitante</i>	23-A

3.6	<i>Ações de Formação e de Sensibilização em matéria de Segurança</i>	24-A
3.7	<i>Custos com Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais</i>	25-A
4.1	<i>Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação e segundo a duração</i>	26-A
4.2	<i>Contagem relativa aos participantes em ações de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação</i>	27-A
4.3	<i>Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação</i>	28-A
4.4	<i>Despesa anual com formação</i>	29-A
5.1 a 5.11	<i>Encargos com prestações sociais</i>	30-A
6.1 e 6.2	<i>Relações profissionais</i>	31-A
6.3	<i>Disciplina</i>	32-A

INTRODUÇÃO

✓ Fundamentação legal

A elaboração do presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2014, obedece ao regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e alínea f) do n.º 1 do artigo 21.º da Lei-quadro das entidades reguladoras aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto.

Breve caracterização da Autoridade da Concorrência

✓ Natureza

A Autoridade da Concorrência, doravante designada abreviadamente por AdC, é uma pessoa coletiva de direito público com a natureza de entidade pública administrativa independente, dotada de órgãos, serviços, pessoal e património próprios e de autonomia administrativa e financeira.

✓ Regime jurídico

No ano a que respeita o presente Balanço Social, a AdC regeu-se até ao dia 31 de agosto pelos Estatutos anexos ao Decreto-Lei n.º 10/2003, de 18 de janeiro, do qual fazem parte integrante, pelas disposições legais especificamente aplicáveis e, supletivamente, pelo regime aplicável aos fundos e serviços autónomos. A partir de 1 de setembro passou a reger-se pelos novos Estatutos aprovados pelo Decreto-Lei n.º 125/2014, de 18 de agosto, e, de acordo com o previsto nos mesmos, pelo regime jurídico da concorrência e outras disposições legais que lhe sejam especificamente aplicáveis, pela Lei-Quadro das entidades reguladoras, pelos regulamentos internos e, supletivamente, no que respeita à gestão financeira e patrimonial diz respeito, pelo regime jurídico aplicável às entidades públicas empresariais.

Relativamente à gestão dos recursos humanos, os trabalhadores da AdC continuam sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho a que se referem as normas de direito privado constantes do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de dezembro, com as sucessivas alterações), e demais legislação aplicável, assim como o disposto na Lei-Quadro das Entidades Reguladoras, nos Estatutos da AdC e nos regulamentos internos.

Os novos Estatutos vieram confirmar a previsão da Lei-Quadro das Entidades Reguladoras com modificações substanciais nas matérias atinentes à gestão dos recursos humanos, tais como, as que respeitam ao recrutamento de pessoal, à organização e disciplina de trabalho, ao regime de carreiras, ao estatuto remuneratório, à avaliação do desempenho e proteção social;

✓ Apreciação Geral

A entrada em vigor dos novos Estatutos da AdC teve diversos impactos no âmbito da gestão de recursos humanos no seio da AdC.

Desde logo, na medida em que o Decreto-Lei n.º 125/2014, de 18 de agosto, que aprovou os Estatutos da AdC, veio, no artigo 3.º, n.º 2, do respetivo decreto preambular, conceder aos trabalhadores em exercício de funções na AdC que detivessem uma relação jurídica de emprego

público (com exceção dos que exerciam funções em regime de comissão de serviço) o direito a optar pela manutenção desse vínculo ou pela aplicação do regime jurídico do contrato individual de trabalho que vigora para os demais trabalhadores.

Dos 28 trabalhadores com relação jurídica de emprego público abrangidos pelo âmbito subjetivo da norma, 16 optaram pela manutenção da relação jurídica de emprego público e 12 pelo regime jurídico aplicável ao contrato individual de trabalho.

No que se refere aos trabalhadores que optaram pela manutenção da relação jurídica de emprego público, o n.º 4 do mesmo artigo 3.º do referido decreto preambular veio esclarecer que lhes é aplicável, no tocante ao desenvolvimento e disciplina do respetivo contrato, o mesmo regime que vigora para os restantes trabalhadores da AdC.

Relativamente ao número de efetivos verifica-se no final do ano uma ligeira descida relativamente ao ano anterior, menos 2 elementos, finalizando o ano com 90 trabalhadores, número que ficou aquém dos 103 lugares previstos e orçamentados.

Como nota positiva da movimentação de pessoal ocorrida durante o ano há a destacar o encerramento do processo de recrutamento iniciado no final do ano de 2012 com a admissão de 4 elementos (2 economistas e 2 juristas).

No que respeita à formação e aperfeiçoamento profissional é de referir a alteração efetuada na distribuição dos montantes afetos à despesa orçamentada distribuídos pelas diversas unidades orgânicas utilizando para o efeito dois critérios, o número de trabalhadores e a predominância das ações de formação a decorrerem no país ou no estrangeiro, consoante os casos.

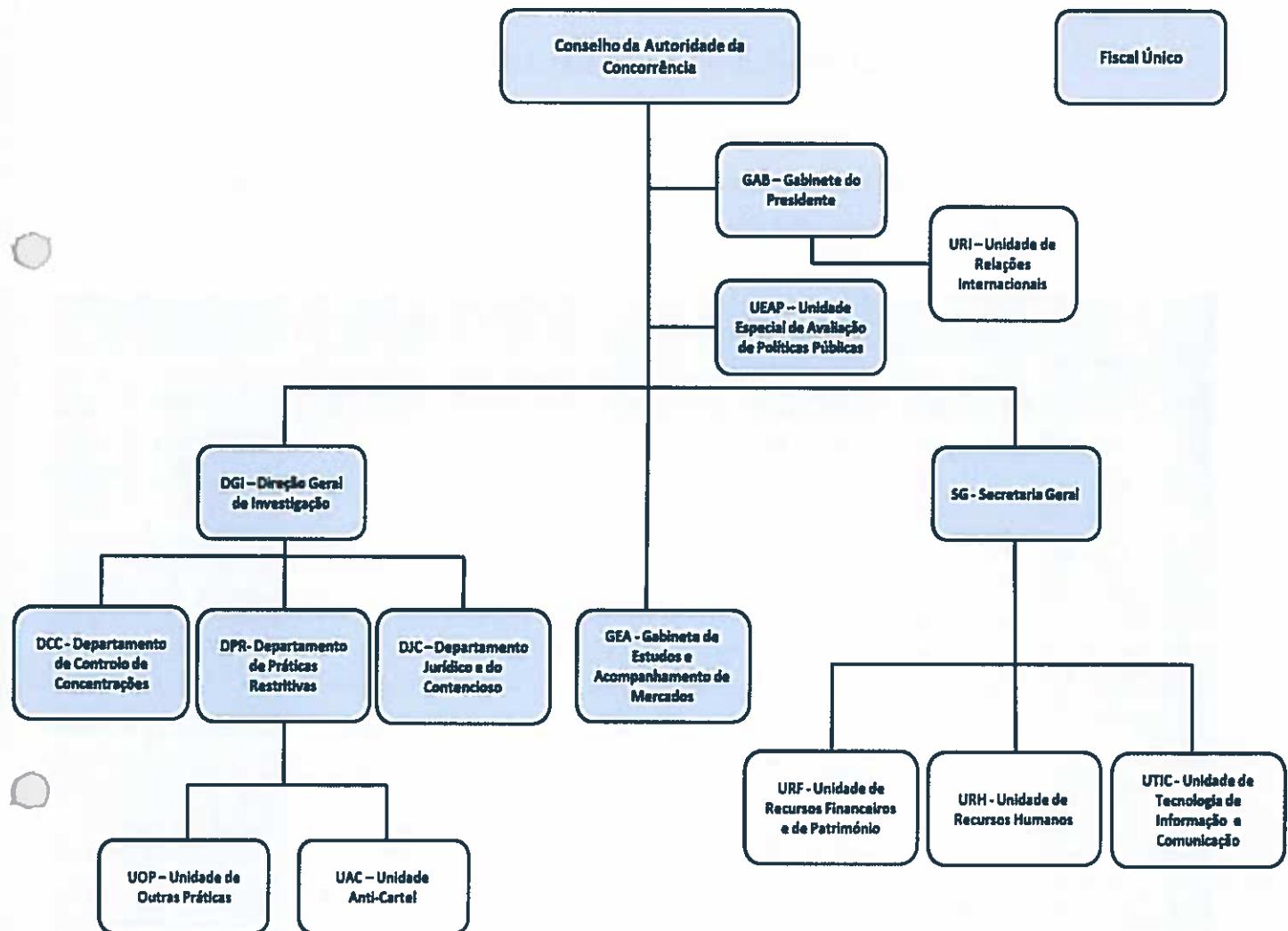
No ano de 2014 realizaram-se, no geral, menos ações de formação do que no ano transato, registando-se, contudo, um acentuado aumento das ações de formação internas.

No que se refere às despesas com pessoal verifica-se um aumento da despesa que se deveu, essencialmente, a modificações pontuais na estrutura da AdC e ao cumprimento de imposições legais, designadamente, à reposição das reduções salariais e do subsídio de férias no seguimento do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 413/2014, de 30/5, ao pagamento de compensações por cessação de funções de 1 vogal do antigo Conselho de Administração, nos termos previstos no artigo 16.º, n.º 3 dos anteriores Estatutos da AdC, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 10/2003, de 18/1, e ao aumento das contribuições para a CGA de 20% para 23,75%.

Por fim, da apreciação efetuada aos indicadores sociais regista-se a ocorrência de 1 acidente de trabalho que foi devidamente acompanhado pela entidade seguradora para quem a AdC tinha transferida a responsabilidade pelos danos emergentes dos acidentes de trabalho.

Regista-se com agrado, mais uma vez, a total ausência de situações de indisciplina e de doenças profissionais.

Para melhor apreciação, o presente Balanço Social integra uma análise comparativa com o ano de 2013.



APRESENTAÇÃO

O universo considerado para o Balanço Social de 2014 engloba os 90 trabalhadores em exercício de funções na Autoridade da Concorrência em 31-12-2014, incluindo 1 com contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

QUADRO 1.1 – Recursos Humanos

Através da comparação com o Balanço Social de 2013 verifica-se que se registaram alterações nos grupos de pessoal dirigente, técnico especialista, técnico e operacional. Isto é, apenas o grupo de pessoal administrativo não sofreu alteração.

Recursos Humanos		Dirigente		Técnico Especialista		Técnico		Administrativo		Operacional		Total		Taxa de Variação 2014/2013	
		Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014		
Total de Efetivos	H	11	9	18	19	1	1	3	3	2	1	35	33	↓6%	
	M	7	7	35	36	5	4	9	9	1	1	57	57	0%	
	T	18	16	53	55	6	5	12	12	3	2	92	90	↓2%	
Nomeação em Comissão de Serviço	H	9	6							9	6	15	12	↓33%	
	M	6	6							6	6	15	12	0%	
	T	15	12							2	4	2	2	↓20%	
Contrato em Comissão de Serviço	H	2	3			1	0	0			2	4	2	2	↑100%
	M	1	1			0	1	1			2	4	2	2	0%
	T	3	4			1	1	1			4	6	4	6	↑50%
Cedência de Interesse Público	H			2	1	1	0	2	2	2			7	3	↓57%
	M			14	8	4	1	6	3	0			24	12	↓50%
	T			16	9	5	1	8	5	2			31	15	↓52%
Mobilidade Especial	H							0	0	0			0	0	0%
	M							1	1	1			1	1	0%
	T							1	1	1			1	1	0%
Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo	H			0					0			0	0	0%	
	M			1					1			1	1	0%	
	T			1					1			1	1	0%	
Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado (Cód. Trabalho)	H			16	17	1	1	1			1	17	20	↑18%	
	M			20	28	2	3	5			0	23	35	↑52%	
	T			36	45	3	4	6			1	40	55	↑38%	

Em 2014, entraram em vigor os novos Estatutos da Autoridade da Concorrência, aprovados pelo Decreto-Lei nº 125/2014, de 18 de agosto, que no seu artigo 3.º nº 2, concedeu aos trabalhadores em exercício de funções na AdC que detivessem a relação jurídica de emprego público (com exceção dos que exerciam funções em comissão de serviço) o direito a optarem pela manutenção desse vínculo ou a optarem pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, que vigora para os demais trabalhadores.

Dos 28 trabalhadores com relação jurídica de emprego público abrangidos, 12 optaram pelo regime jurídico aplicável ao contrato individual de trabalho, distribuídos por diversas categorias, conforme a seguir indicado:

- ➡ 6 Técnicos Especialistas;
- ➡ 3 Técnicos;
- ➡ 2 Administrativos;
- ➡ 1 Operacional.

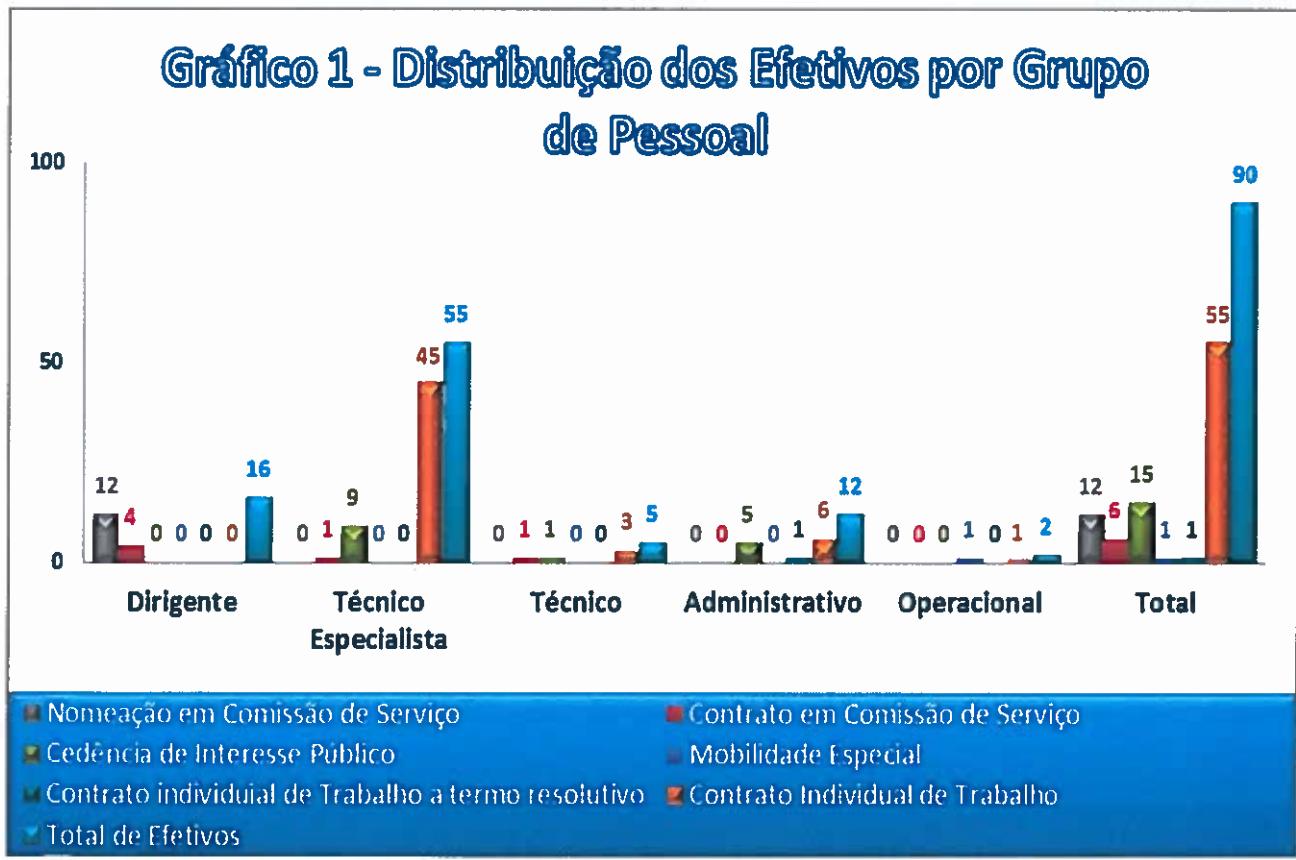
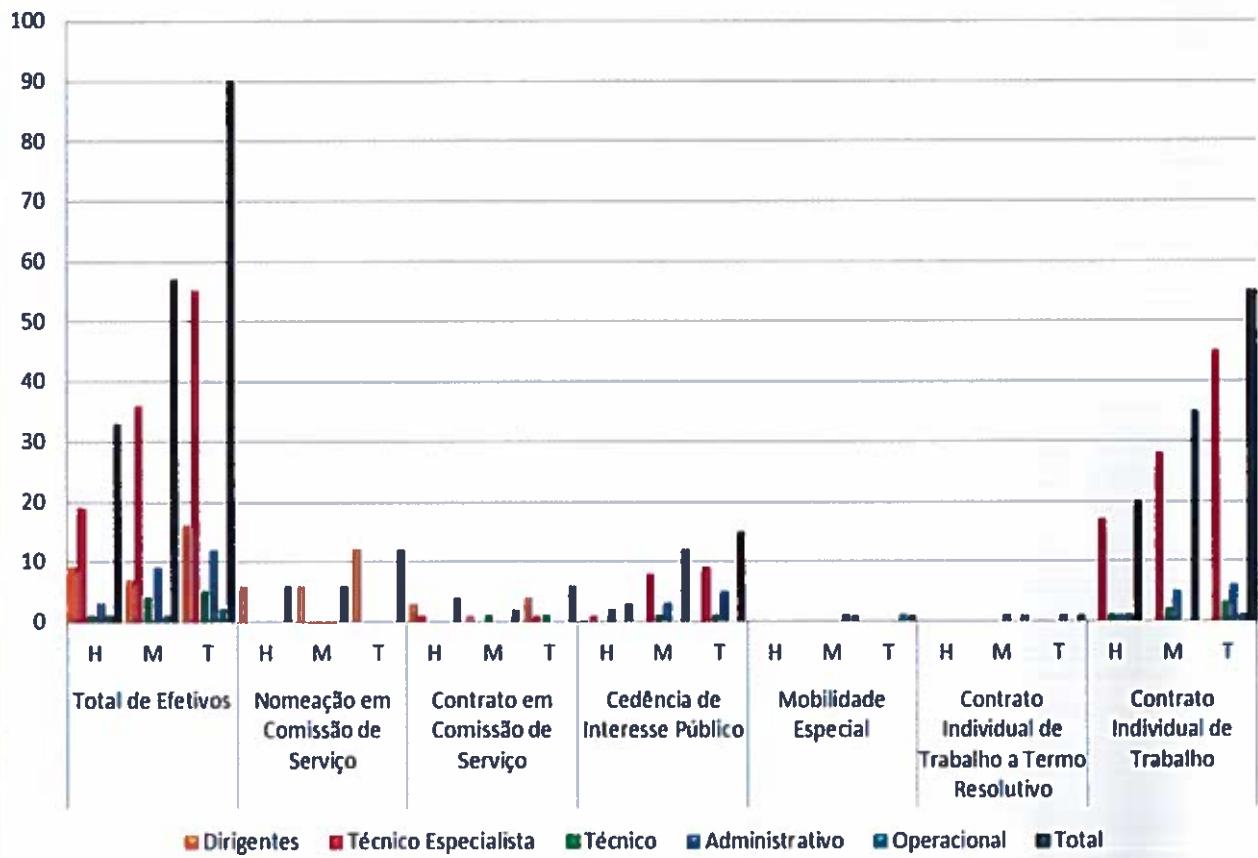


Gráfico 2 - Distribuição dos Efetivos por Sexo e Grupo de Pessoal



Distribuição de Efetivos

$$\text{Taxa de distribuição de efetivos} = \frac{\text{Grupo de pessoal}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Analizando a distribuição de efetivos por grupos profissionais verifica-se que em 2014, o grupo técnico especialista continua a ser o mais significativo, tendo até verificado um ligeiro aumento, representando, em 31 de dezembro de 2014, 61% do total global.

Relevância do sexo feminino/masculino

$$\text{Taxa de relevância do sexo} = \frac{\text{Soma dos efetivos do sexo fem./masc.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Na distribuição dos efetivos por sexo e grupo profissional verifica-se uma predominância do sexo feminino (57 mulheres em 90 efetivos = 63,3%), assim distribuído: pessoal técnico ($4/5*100=80\%$), pessoal administrativo ($9/12*100=75\%$) e pessoal técnico especialista ($36/55*100=65,5\%$). No que respeita ao grupo de pessoal dirigente é maioritária a representação masculina e no grupo de pessoal operacional é equitativa.

QUADRO 1.2 – Estrutura Etária

Estrutura	HOMENS		MULHERES		TOTAL		Taxa de Variação 2014/2013
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
18 - 24	0	0	0	0	0	0	0%
25 - 29	0	0	2	1	2	1	↓50%
30 - 34	4	2	4	4	8	6	↓25%
35 - 39	9	9	14	18	23	27	↑17%
40 - 44	11	10	11	11	22	21	↓5%
45 - 49	5	5	6	7	11	12	↑9%
50 - 54	2	3	7	4	9	7	↓22%
55 - 59	2	2	6	9	8	11	↑38%
60 - 64	2	2	7	2	9	4	↓56%
65 - 69	0	0	0	1	0	1	↑100%
Total	35	33	57	57	92	90	↓2%

A Autoridade da Concorrência apresenta um quadro etário bastante alargado e predominantemente jovem. Os efetivos têm idades compreendidas entre os 29 e os 65 anos, mas é o escalão etário dos 35-39 que detém o maior peso, seguido de imediato pelo escalão etário dos 40-44 anos.

A faixa etária dos 40-44 anos de idade é a que tem o maior número de colaboradores do sexo masculino, enquanto nos colaboradores do sexo feminino o maior número se situa na faixa etária dos 35-39 anos.

QUADRO 1.3 – Média de Idades

Média de Idades		
Ano 2013	Ano 2014	%
44,4	44,2	↓0,5%

Nível médio de Idade Nível médio de Idade do Sexo Masculino em 2014 Nível médio de Idade do Sexo Feminino em 2014	$\text{Nível médio de Idade} = \frac{\text{Soma da Idade dos Efetivos}}{\text{Total de Efetivos}} = 44,2$ $\text{Nível médio de Idade do Sexo Masculino} = \frac{\text{Soma da Idade dos Efetivos do Sexo}}{\text{Total de Efetivos do Sexo}} = 43,8$ $\text{Nível médio de Idade do Sexo Feminino} = \frac{\text{Soma da Idade dos Efetivos do Sexo Feminino}}{\text{Total de Efetivos do Sexo}} = 44,4$
--	---

A média de idades dos efetivos da Autoridade da Concorrência registou uma ligeira descida em relação a 2013, apresentando agora uma média de 44,2 anos.

Analisando o nível médio de idades em função do sexo, verifica-se que no sexo masculino, em 2013 a média foi de 43,0 anos e que em 2014 aumentou para 43,8 anos e que, por sua vez, no sexo feminino, em 2013 a média foi de 45,2 anos e em 2014 registou um decréscimo para os 44,4 anos, o que, representando o sexo feminino a maior percentagem de trabalhadores, se refletiu na descida verificada na média geral de idades.

Para esta situação também contribuiu o facto de terem sido admitidos 4 trabalhadores jovens, em início de carreira, por contrapartida da saída de outros tantos em final de carreira.

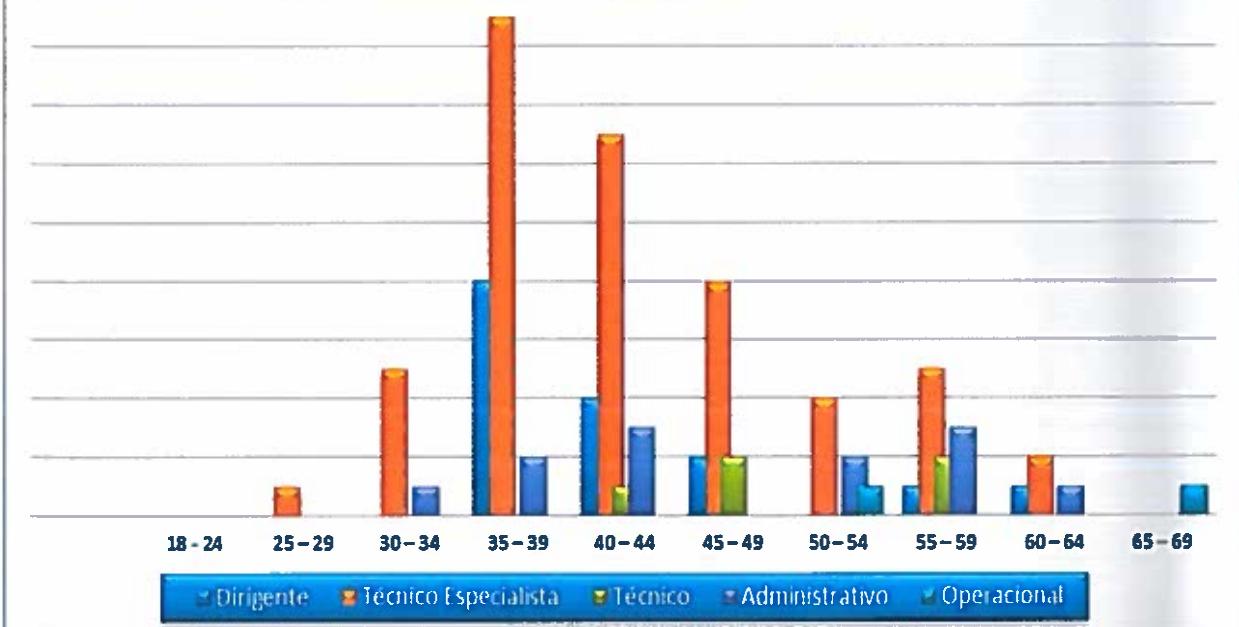
Se a média etária for analisada em termos de grupo de pessoal, conforme o quadro que se segue, pode concluir-se que:

- ➡ O grupo de pessoal dirigente apresenta-se distribuído por diversas faixas etárias, com predominância para as faixas dos 35-39 anos e 40-44 anos;
- ➡ O grupo de pessoal técnico especialista é o mais jovem, estando 40% compreendido nas faixas etárias dos 30-34 anos e 35-39 anos e 38,2% nas faixas etárias dos 40-44 anos e 45-49 anos;
- ➡ O grupo de pessoal técnico encontra-se distribuído, quase equitativamente, pelas diversas faixas etárias desde a dos 40-44 anos até à dos 55-59 anos;
- ➡ O grupo de pessoal administrativo está, igualmente, distribuído pelas diversas faixas etárias, embora num leque mais alargado, que vai desde a faixa etária dos 30-34 anos até à faixa etária dos 60-64 anos;
- ➡ O grupo de pessoal operacional encontra-se disperso por duas faixas etárias diferentes.

Efetivos por Faixa Etária

Grupo de Pessoal	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional
18 - 24	0	0	0	0	0
25 - 29	0	1	0	0	0
30 - 34	0	5	0	1	0
35 - 39	8	17	0	2	0
40 - 44	4	13	1	3	0
45 - 49	2	8	2	0	0
50 - 54	0	4	0	2	1
55 - 59	1	5	2	3	0
60 - 64	1	2	0	1	0
65 - 69	0	0	0	0	1
TOTAL	16	55	5	12	2

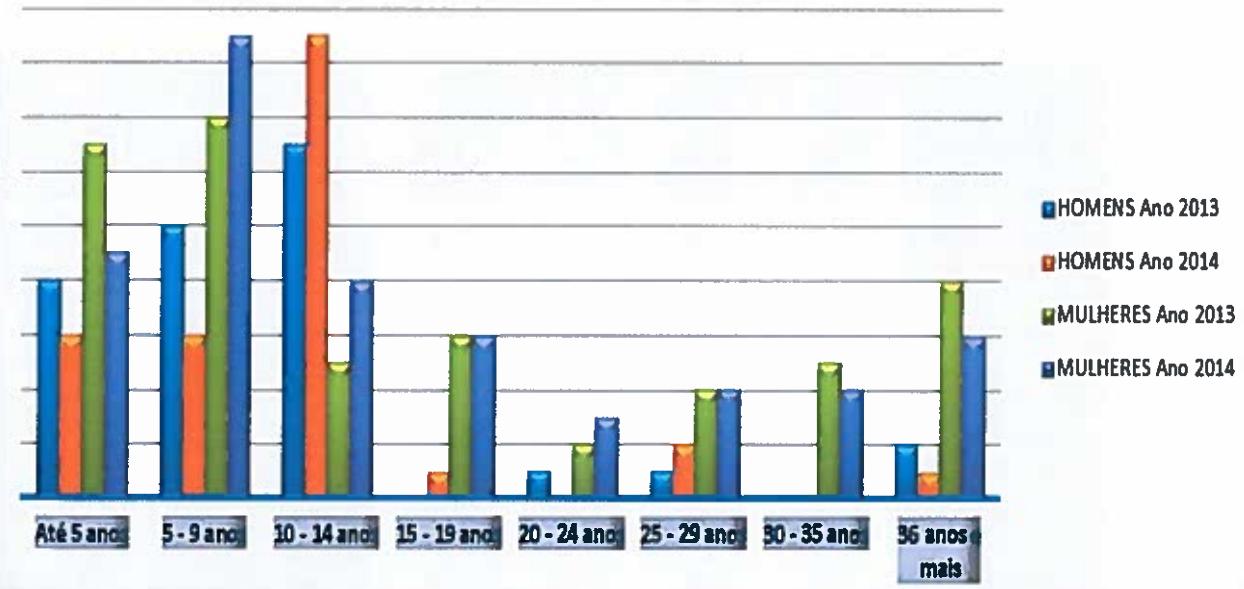
Gráfico 3 - Número de Efetivos por Categoria Etária



QUADRO 1.4 – Antiguidade

Antiguidade na Função Pública	HOMENS		MULHERES		TOTAL		Taxa Variação 2014/2013
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
Até 5 anos	8	6	13	9	21	15	↓ 29%
5 - 9 anos	10	6	14	17	24	23	↓ 4%
10 - 14 anos	13	17	5	8	18	25	↑ 39%
15 - 19 anos	0	1	6	6	6	7	↑ 17%
20 - 24 anos	1	0	2	3	3	3	0%
25 - 29 anos	1	2	4	4	5	6	↑ 20%
30 - 35 anos	0	0	5	4	5	4	↓ 20%
36 anos e mais	2	1	8	6	10	7	↓ 30%
TOTAL	35	33	57	57	92	90	↓ 2%

Gráfico 4 - Distribuição dos Efetivos por Antiguidade 2013/2014



A maioria dos efetivos concentra-se nas faixas de menor antiguidade, sendo a dos 10-14 anos onde se situam o maior número de efetivos, seguida de perto pela faixa dos 5-9 anos, que por sua vez é logo seguida pela faixa de menor antiguidade, até aos 5 anos.

Facto explicável atendendo a que a Autoridade da Concorrência é um organismo recente, que aposta em jovens com elevado grau de qualificações, como expressa o quadro da estrutura habilitacional.

QUADRO 1.6 – Trabalhadores Estrangeiros

A 31 de dezembro de 2014 a Autoridade da Concorrência contava com duas colaboradoras provenientes de países pertencentes à União Europeia, mais concretamente, de Itália e de Espanha.

QUADRO 1.7 – Trabalhadores Deficientes

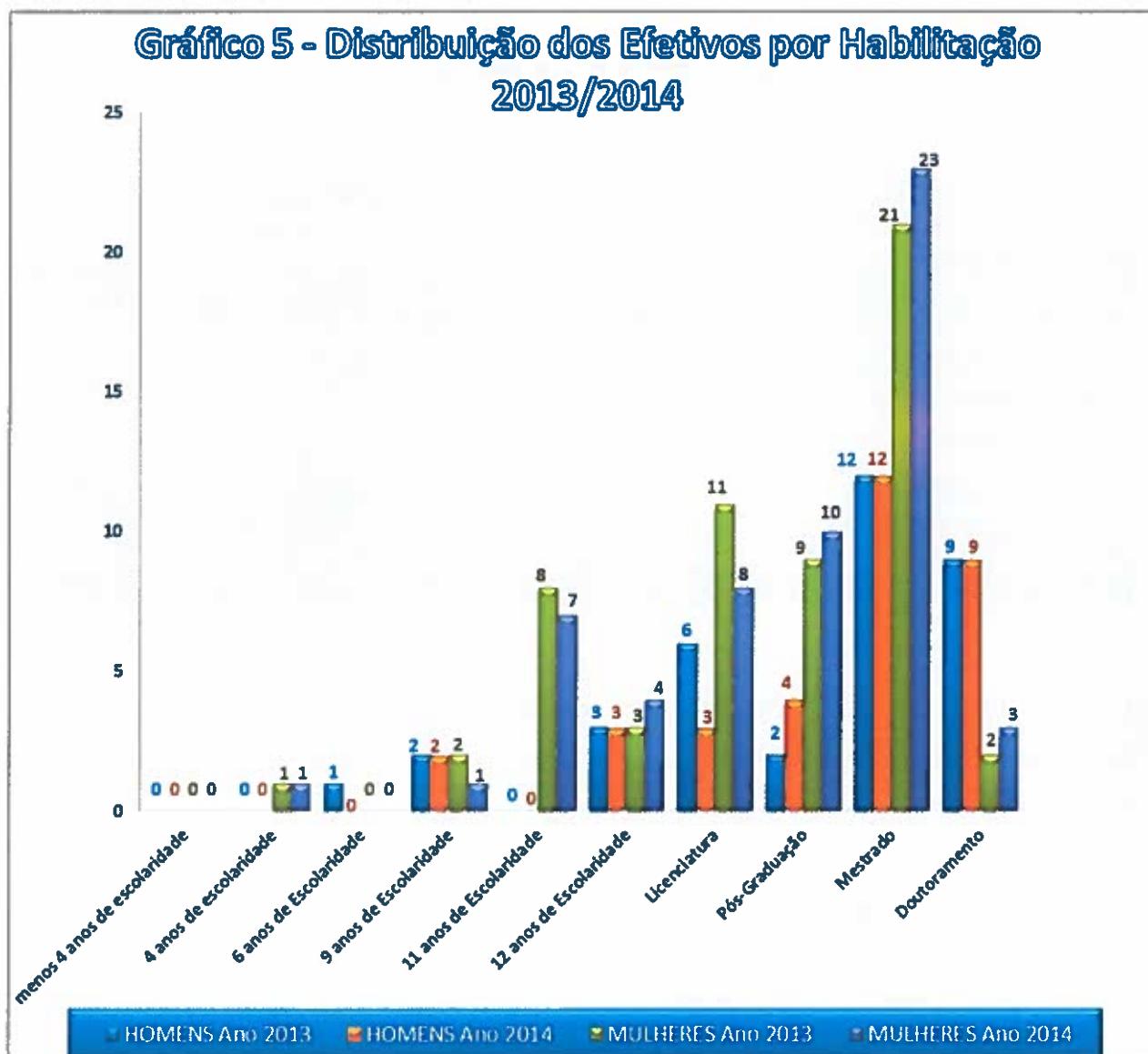
Consideram-se trabalhadores deficientes, para efeitos do balanço social, os que beneficiam de redução fiscal atestada por junta médica constituída para o efeito.

A 31 de dezembro de 2014 a Autoridade da Concorrência contava com quatro colaboradoras nesta situação.

QUADRO 1.8 – Habilidades Académicas

Estrutura Habilitacional	HOMENS		MULHERES		Total		Taxa Variação 2014/2013
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
menos 4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0%
4 anos de escolaridade	0	0	1	1	1	1	0%
6 anos de Escolaridade	1	0	0	0	1	0	↓100%
9 anos de Escolaridade	2	2	2	1	4	3	↓25%
11 anos de Escolaridade	0	0	8	7	8	7	↓13%
12 anos de Escolaridade	3	3	3	4	6	7	↑17%
Licenciatura	6	3	11	8	17	11	↓35%
Pós-Graduação	2	4	9	10	11	14	↑27%
Mestrado	12	12	21	23	33	35	↑6%
Doutoramento	9	9	2	3	11	12	↑9%
Total	35	33	57	57	92	90	↓2%

**Gráfico 5 - Distribuição dos Efetivos por Habilidades
2013/2014**



Taxa de Formação Superior em 2014

$$= \frac{\text{Soma dos Efetivos com Doutoramento + Mestrado+ Pós-graduação+ Licenciatura}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 80\%$$

No que respeita às habilitações académicas prevalece a tendência dos efetivos habilitados com pós-graduação e com mestrado, seguida dos habilitados com o doutoramento.

Analizando esta distribuição quanto ao sexo, observa-se uma predominância do efetivo feminino nos grupos com pós-graduação e com mestrado, enquanto no efetivo masculino essa predominância se observa nos grupos com doutoramento e com mestrado.

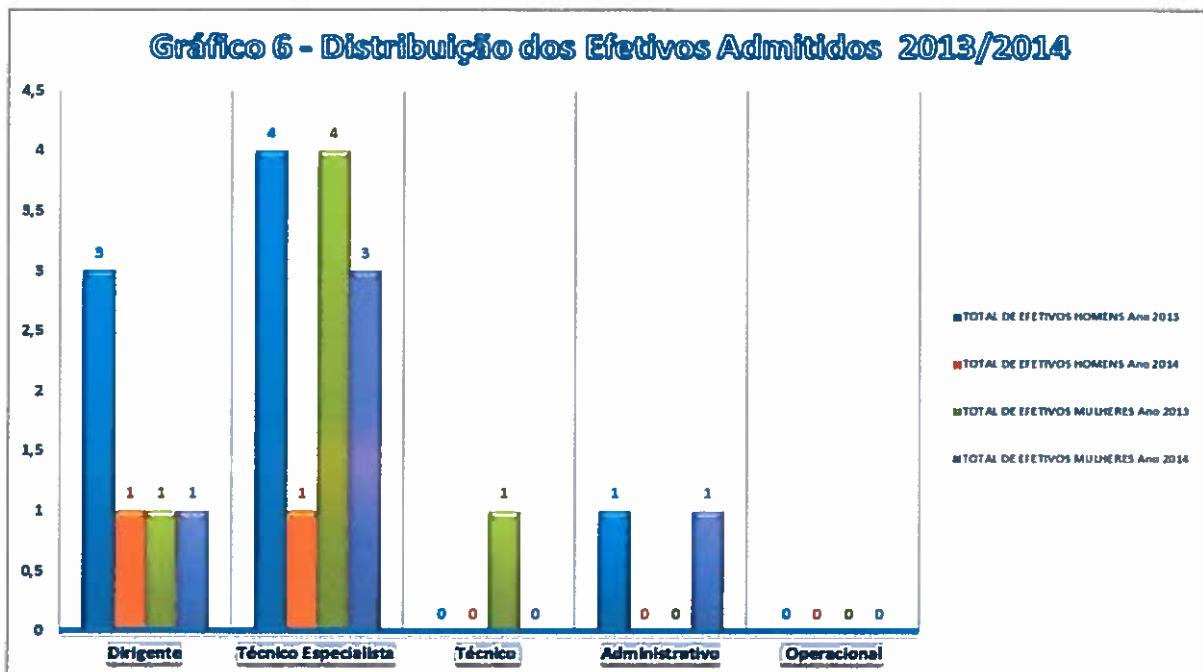
QUADRO 1.9 – Admissões

Admissões	TOTAL DE EFETIVOS						
	HOMENS		MULHERES		Total		Taxa Variação 2014/2013
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
Dirigente	3	1	1	1	4	2	↓50%
Técnico Especialista	4	1	4	3	8	4	↓50%
Técnico	0	0	1	0	1	0	↓100%
Administrativo	1	0	0	1	1	1	0%
Operacional	0	0	0	0	0	0	0%
Total	8	2	6	5	14	7	↓50%

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2014 o mapa de pessoal da Autoridade da Concorrência foi reforçado com 7 colaboradores, sendo dois do sexo masculino e cinco do sexo feminino.

O reforço dos 7 colaboradores ocorreu pelos seguintes motivos:

- ↳ 1 Nomeação para o Conselho;
- ↳ 1 Contrato de trabalho em regime de comissão de serviço para o exercício de cargo dirigente intermédio de 1º grau;
- ↳ 4 Contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado, em resultado de um procedimento concursal iniciado em 2012;
- ↳ 1 Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

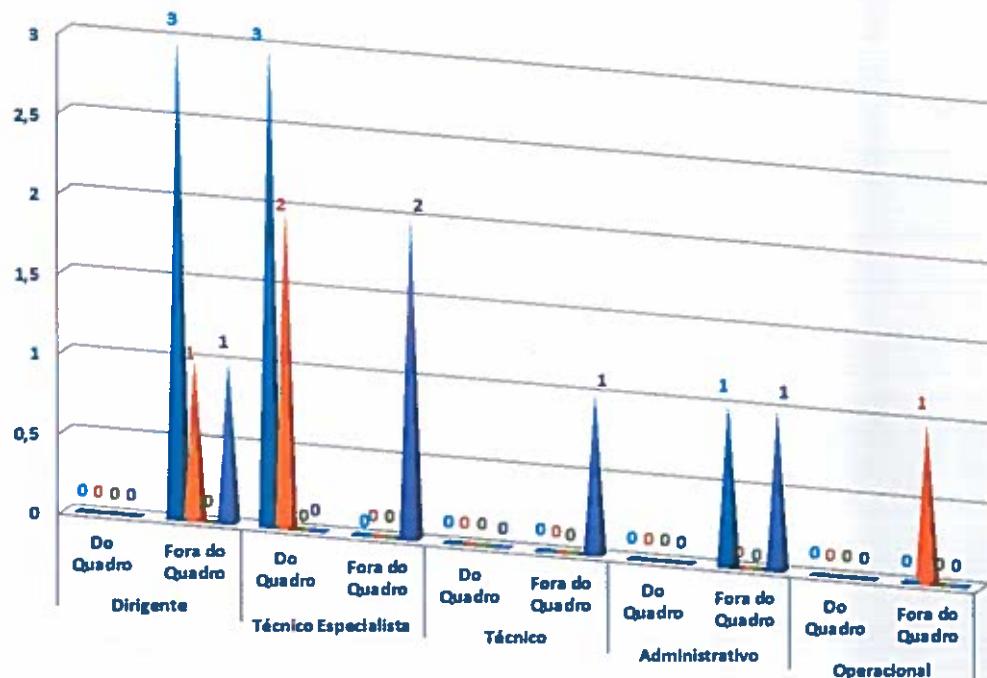


$$\text{Taxa de Admissões em 2014} = \frac{\text{Soma das Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 7,8\%$$

QUADRO 1.10 – Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

Saídas		Homens		Mulheres		Total		Taxa Variação 2014/2013
		Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
Dirigente	Do Quadro	0	0	0	0	3	2	↓33%
	Fora do Quadro	3	1	0	1			
Técnico Especialista	Do Quadro	3	2	0	0	3	4	↑33%
	Fora do Quadro	0	0	0	2			
Técnico	Do Quadro	0	0	0	0	0	1	↑100%
	Fora do Quadro	0	0	0	1			
Administrativo	Do Quadro	0	0	0	0	1	1	0%
	Fora do Quadro	1	0	0	1			
Operacional	Do Quadro	0	0	0	0	0	1	↑100%
	Fora do Quadro	0	1	0	0			
Total		7	4	0	5	7	9	↑29%

**Gráfico 7 - Distribuição dos Efetivos Saídos
2013/2014**



■ Homens Ano 2013 ■ Homens Ano 2014 ■ Mulheres Ano 2013 ■ Mulheres Ano 2014

$$\text{Taxa de Saídas em 2014} = \frac{\text{Soma das Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 10\%$$

A taxa de saídas em 2014 foi de 10%.

QUADRO 1.11 – Motivo das Saídas

No ano de 2014 saíram nove colaboradores pelos seguintes motivos:

- ↳ 1 Cessação do mandato de membro do Conselho;
- ↳ 1 Cessação da comissão de serviço de cargo dirigente intermédio;
- ↳ 2 Denúncia do contrato individual de trabalho;
- ↳ 1 Denúncia do acordo de cedência de interesse público;
- ↳ 1 Cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo;
- ↳ 3 Aposentação.

QUADRO 1.12 – Pessoal Contratado a Termo Certo – motivo de saída

Denúncia por parte dos trabalhadores do seu contrato individual de trabalho.

QUADRO 1.13 – Vagas orçamentadas e não ocupadas

Foram orçamentadas treze vagas não ocupadas.

QUADRO 1.14 – Progressões e promoções

Não há situações a registar em 2014.

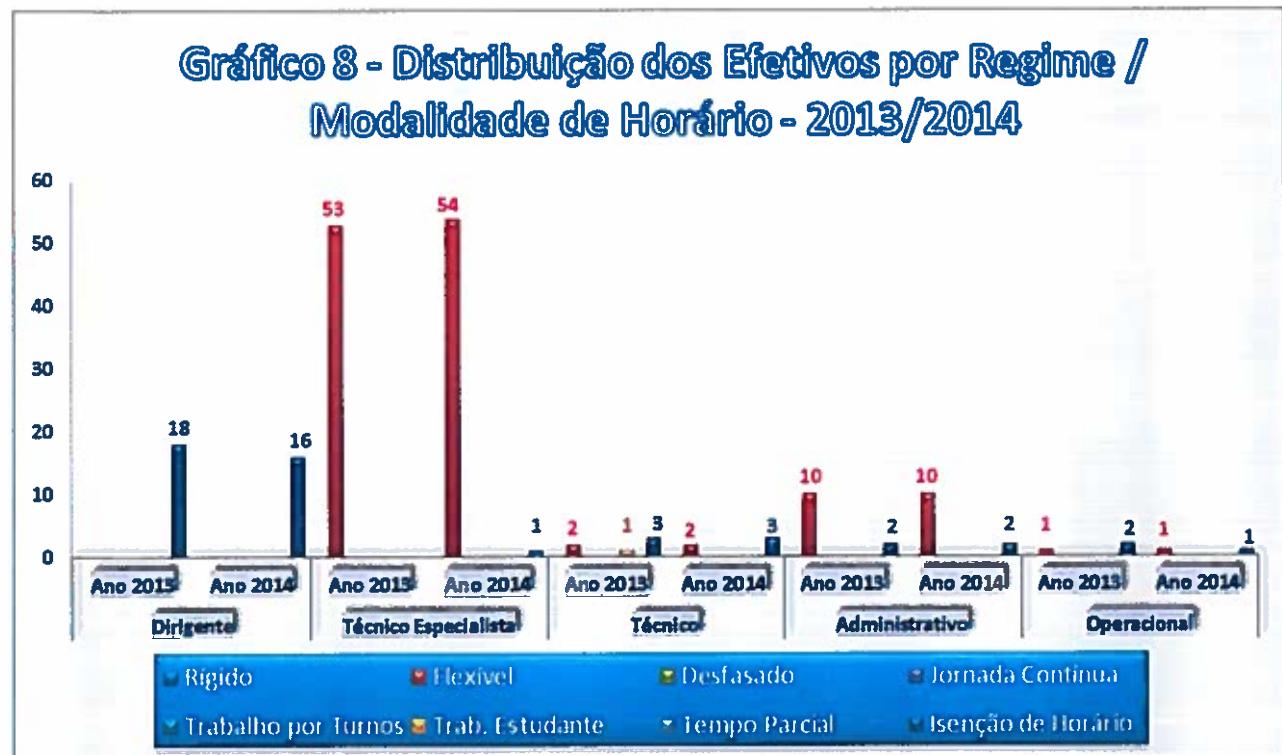
QUADRO 1.15 – Reversões e reclassificações

Não há situações a registar em 2014.

QUADRO 1.16 – Horário

Tipos de Horário	Dirigente			Técnico Especialista			Técnico			Administrativo			Operacional		
	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Rígido															
Flexível				53	54	↑2%	2	2	0%	10	10	0%	1	1	0%
Desfasado															
Jornada Contínua															
Trabalho por Turnos															
Trabalhador Estudante							1	0	↓100%						
Tempo Parcial															
Isenção de Horário	18	16	↓11%	0	1	↑100%	3	3	0%	2	2	0%	2	1	↓50%
Total	18	16	↓11%	53	55	↑4%	6	5	↓17%	12	12	0%	3	2	↓33%

Relativamente à distribuição das modalidades de horário por grupo profissional, verifica-se que o horário flexível representa a principal modalidade de horário de trabalho, correspondente a 74,4%, abrangendo os grupos técnico especialista, técnico, administrativo e operacional.



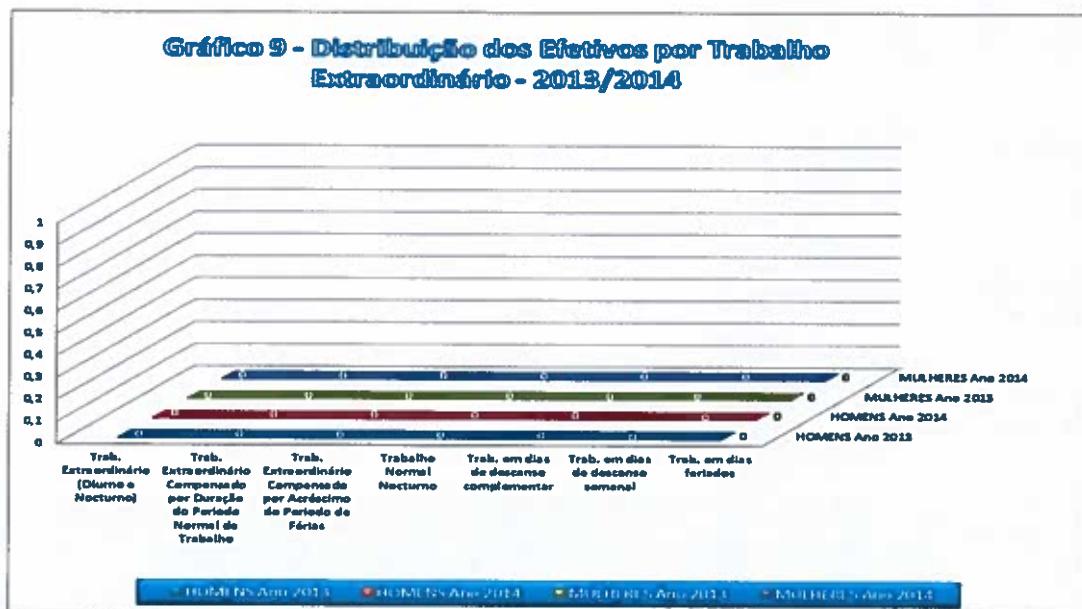
A isenção de horário de trabalho é estabelecida por acordo, sujeito à forma escrita, entre o colaborador e a Autoridade da Concorrência e implica a não subordinação ao horário de trabalho (horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso). É praticada pelos dirigentes, pelos colaboradores que exercem funções de apoio ao Gabinete do Presidente, no serviço de expediente e pelo motorista.

O período normal de trabalho na Autoridade da Concorrência é de 37h30m semanais.

QUADRO 1.17 – Trabalho Suplementar

Trabalho Extraordinário	HOMENS		MULHERES		Total		
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Trab. Extraordinário (Diurno e Nocturno)	0	0	0	0	0	0	0%
Trab. Extraordinário Compensado por Duração do Período Normal de Trabalho	0	0	0	0	0	0	0%
Trab. Extraordinário Compensado por Acréscimo do Período de Férias	0	0	0	0	0	0	0%
Trabalho Normal Nocturno	0	0	0	0	0	0	0%
Trab. em dias de descanso complementar	0	0	0	0	0	0	0%
Trab. em dias de descanso semanal	0	0	0	0	0	0	0%
Trab. em dias feriados	0	0	0	0	0	0	0%
Total	0	0	0	0	0	0	0%

Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário de trabalho (nos casos do horário rígido) ou fora do período de aferição (nos casos do horário flexível). No ano a que se refere o presente Balanço Social não há, na Autoridade da Concorrência, qualquer registo de trabalho suplementar.



QUADRO 1.18 – Ausências

Ausências ao Trabalho (em dias)			Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total	
Casamento	H	2013						0	
		2014	15	15				30	
Maternidade/ Paternidade	H	2013						0	
		2014		124				124	
	M	2013	143	295				438	
		2014		184	112			296	
Falecimento de familiar	H	2013	5	7	2			14	
		2014		7				7	
	M	2013		21	2			23	
		2014		10		1		11	
Doença	H	2013	15	16				31	
		2014	77	7	70			154	
	M	2013	18	247	93			358	
		2014	68	212	2	40		322	
Acidente em Serviço	H	2013						0	
		2014	6					6	
Assistência a familiares	H	2013		3				3	
		2014		4				4	
	M	2013		24				24	
		2014		37				37	
Trabalhador estudante	H	2013			14			14	
		2014						0	
Cumprimento obrigações legais	H	2013		1		1		2	
		2014						0	
	M	2013		2		2		4	
		2014	1					1	
Por conta do período de férias	H	2013	10					10	
		2014						0	
	M	2013		0,5		2		2,5	
		2014						0	
Licença sem vencimento	M	2013	166					166	
		2014		93				93	
Com perda de vencimento	H	2013		87	1			88	
		2014		39				39	
	M	2013	1	1		1		3	
		2014						0	
Total		2013	358	704,5	17	100	1	1180,5	
		2014	167	732	2	222	1	1124	
		Taxa Variação 2014/2013		+53%	+4%	-188%	+122%	0% +15%	



Cada trabalhador faltou em média 12,5 dias por ano.

Relativamente à análise das ausências, em função do sexo, verifica-se que foi o efetivo feminino que mais se ausentou durante o ano de 2014. Facto que se atribui à licença parental inicial ser gozada maioritariamente pelas mães, assim como são as mães que, em esmagadora maioria, prestam assistência aos filhos menores, em caso de doença.

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{Total de dias de ausência}}{\text{Dias úteis (252) X Efetivos}} \times 100 = 5\%$$

Verifica-se que a taxa de absentismo se manteve ao nível de 2013, ou seja nos 5%.

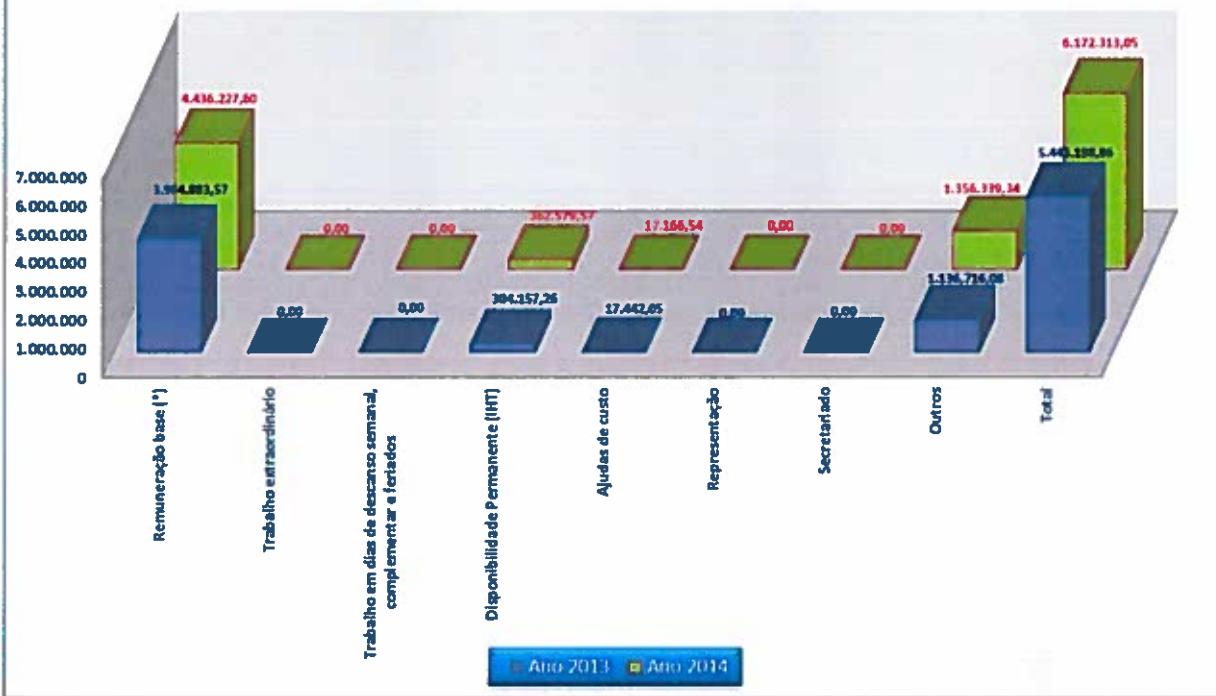
QUADRO 1.19 – Horas Não Trabalhadas

Durante o ano de 2014, não se verificaram horas não trabalhadas por motivo de greve.

QUADRO 2 – Total de Encargos com Pessoal

Encargos com Pessoal	Valor em Euros		
	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Remuneração base (*)	3.984.883,57	4.436.227,60	↑11%
Trabalho extraordinário	0,00	0,00	0%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	0,00	0,00	0%
Disponibilidade Permanente (IHT)	304.157,26	362.579,57	↑19%
Ajudas de custo	17.442,05	17.166,54	-2%
Representação	0,00	0,00	0%
Secretariado	0,00	0,00	0%
Outros	1.136.716,08	1.356.339,34	↑19%
Total	5.443.198,96	6.172.313,05	↑13%

(*) Inclui subsídios de férias e de Natal.

Gráfico 10 - Encargos com Pessoal - 2013/2014


Este quadro contém a informação geral sobre as principais variáveis laborais constituídas pelas despesas com o pessoal, incluindo as despesas com os encargos sociais.

Relativamente ao ano anterior, registou-se um aumento dos encargos com despesas de pessoal, o que se explica atendendo que: os vencimentos, incluindo o subsídio de férias, foram pagos sem redução salarial no período de 1 junho a 12 de setembro; o número médio mensal de trabalhadores foi de 90 no ano de 2014, contra 88 em 2013; o aumento da contribuição para a Caixa Geral de Aposentações passou de 20% para 23,75%; e o pagamento durante todo o ano da compensação por cessação de funções de 1 vogal do Conselho, incluindo o período de 15 de setembro a 31 de dezembro de 2013.

QUADRO 3.1 – Acidentes de Trabalho

Em 2014 registou-se um acidente em serviço, in itinere, com necessidade de ausência ao serviço, pelo período de 6 dias.

QUADRO 3.2 – Doença Profissional

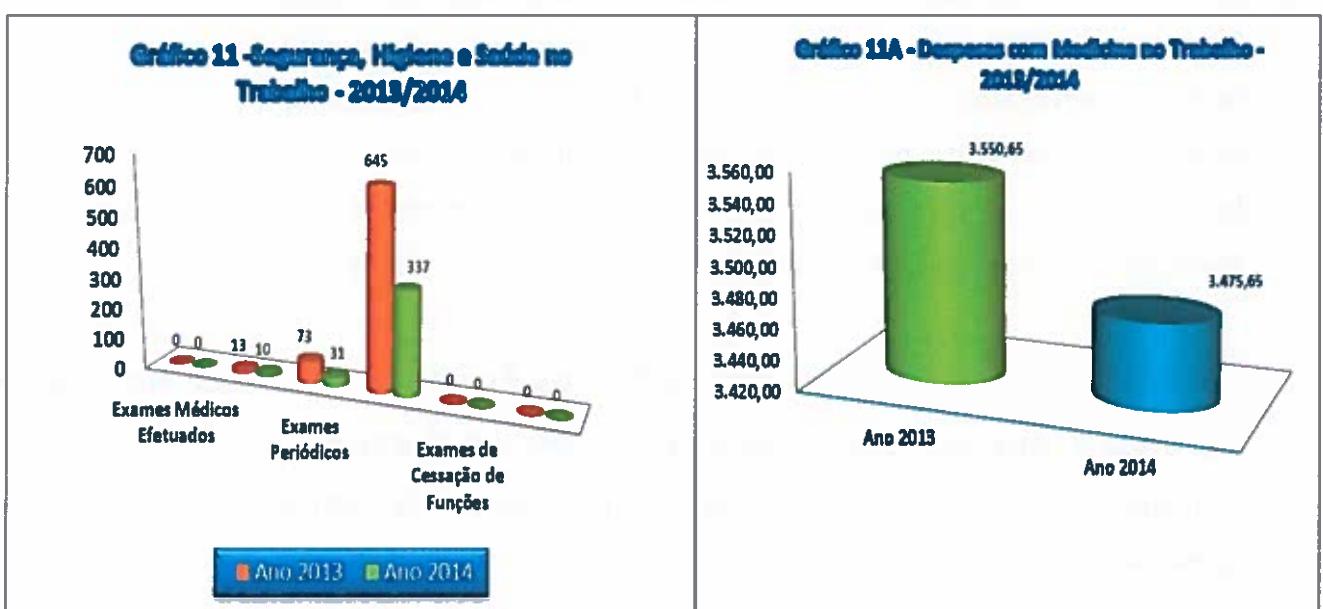
Não há situações a registrar em 2014.

Para a circunstância de não se registar nenhum caso de acidente no local de trabalho nem de doença profissional muito contribui o cuidado dedicado pela AdC à prevenção.

QUADRO 3.3 – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Exames Médicos Efetuados	0	0	0%
Exames de Admissão	13	10	↓23%
Exames Periódicos	73	31	↓58%
Exames Ocasionais e Complementares	645	337	↓48%
Exames de Cessação de Funções	0	0	0%
Despesas com Medicina no Trabalho	3.550,65	3.475,65	↓2%
Visitas ao Posto de Trabalho	0	0	0%

Durante o ano de 2014 decresceu o número de exames ocasionais e complementares, justificável face a que a obrigatoriedade de periodicidade com que os mesmos têm de ser realizados, anual para colaboradores com idade superior a 50 anos e bianual para os restantes, no ano anterior coincidiu para ambos os grupos de trabalhadores.



QUADRO 3.4 – Intervenções – Higiene e Segurança no Trabalho

Neste âmbito, em 2014 realizaram-se um simulacro para testar o plano de emergência interno e proceder ao treino dos trabalhadores com vista à criação de rotinas de comportamento e aperfeiçoamento de procedimentos, e uma auditoria técnica de higiene e segurança no trabalho, que produziu o habitual relatório sobre as situações verificadas.

QUADRO 3.5 – Efetivos Reclassificados ou Recolocados em resultado de acidente em serviço ou doença incapacitante

Não há situações a registar durante o ano de 2014.

QUADRO 3.6 – Ações de Formação e de sensibilização em matéria de segurança

Em 2014 realizou-se uma ação de formação sobre sensibilização em primeiros socorros, com o objetivo de dotar os trabalhadores dos conhecimentos gerais de socorrismo e que os consigam aplicar em situação de primeiro socorro e na prevenção de acidentes, na qual participaram 15 trabalhadores.

QUADRO 3.7 – Custos com Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

Durante o ano de 2014 o encargo com a prevenção nesta área foi de 2.453,85€, correspondente ao encargo com a elaboração de plantas de arquitetura e de prevenção.

Também em 2014 e de acordo com a legislação vigente em matéria de Segurança Contra Incêndios em Edifícios e do Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndios em Edifícios foi elaborado, por uma empresa contratada para o efeito, o Plano de Segurança Interno da AdC, tendo o mesmo sido posteriormente submetido à apreciação da Autoridade Nacional de Proteção Civil para efeitos de vistoria e deferimento.

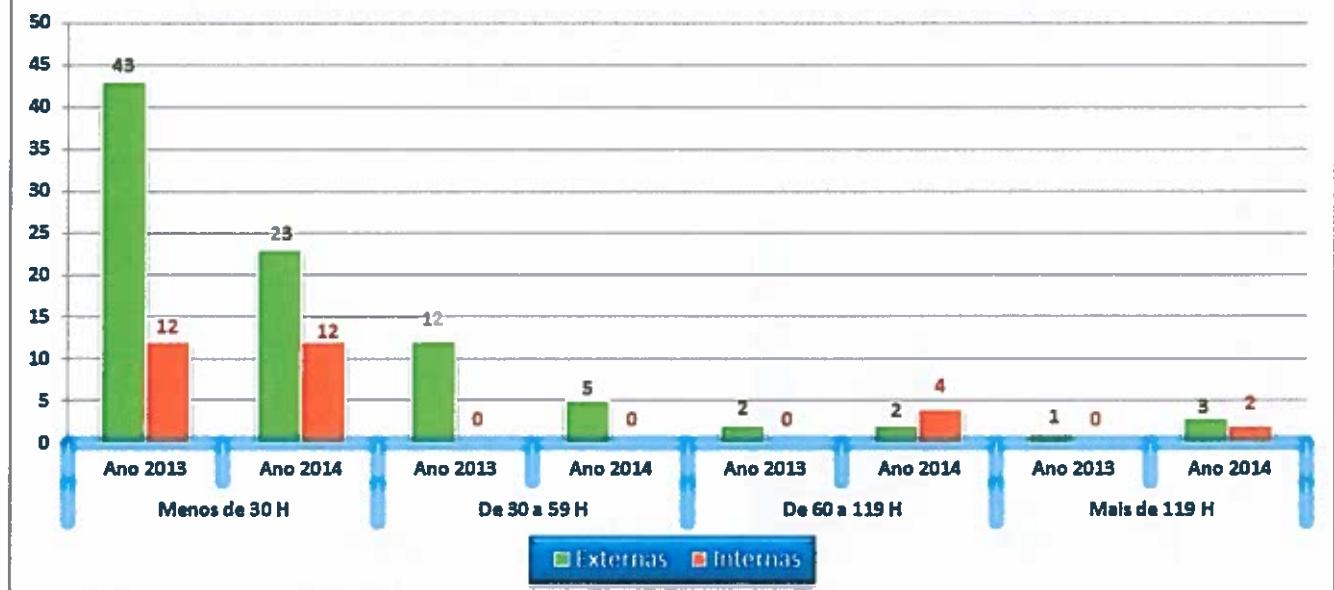
QUADRO 4.1 – Contagem das Ações de Formação Profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação e segundo a duração

Considera-se formação interna a que é ministrada pela Autoridade da Concorrência e formação externa a que é ministrada por outras entidades, independentemente do local onde é ministrada.

Contagem de Ações de Formação	Menos de 30 H		De 30 a 59 H		De 60 a 119 H		Mais de 119 H		Total		Taxa de Variação 2014/2013
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
Externas	43	23	12	5	2	2	1	3	58	33	↓43%
Internas	12	12	0	0	0	4	0	2	12	18	↑50%

No ano de 2014 realizaram-se, no geral, menos ações de formação do que no ano transato, contudo registou-se um acentuado aumento das ações de formação internas para o qual contribuiu o ciclo de seminários internos realizados com o objetivo de promover uma maior partilha entre os colaboradores das suas ambições e preocupações, na procura de uma melhoria contínua, reforçando o espírito de equipa.

Gráfico 12 - Contagem do Número de Ações de Formação Externas e Internas - 2013/2014

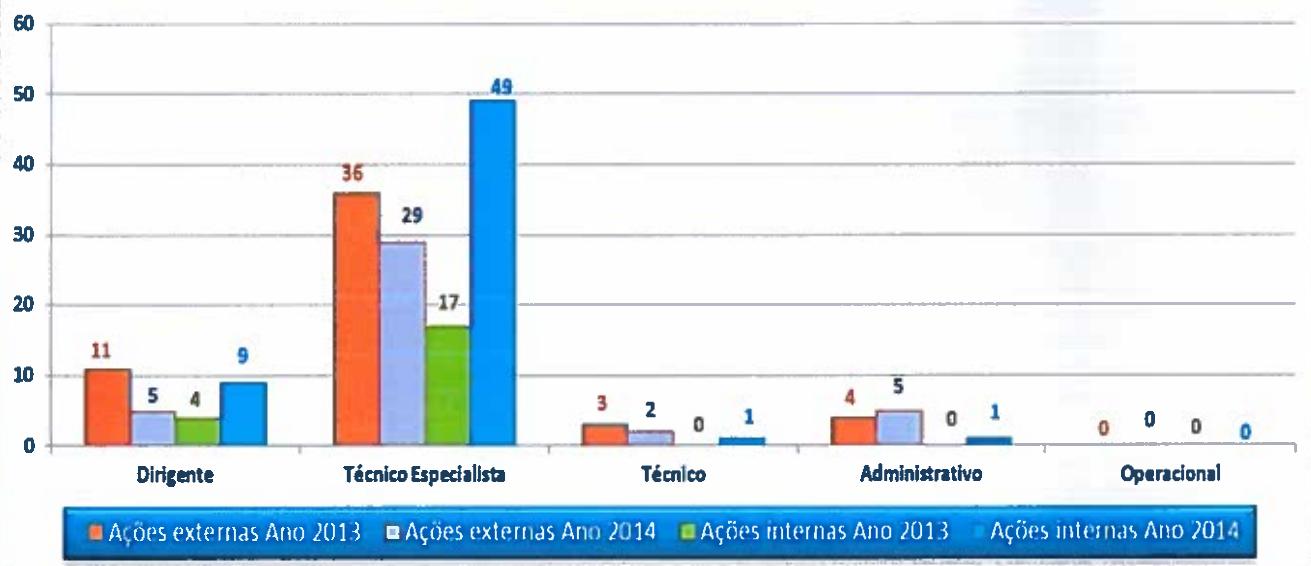


QUADRO 4.2 – Contagem relativa aos participantes em ações de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação

Participantes em ações de Formação	Ações externas		Ações internas		Total		
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Dirigente	11	5	4	9	15	14	↓7%
Técnico Especialista	36	29	17	49	53	78	↑47%
Técnico	3	2	0	1	3	3	0%
Administrativo	4	5	0	1	4	6	↑50%
Operacional	0	0	0	0	0	0	0%
Total	54	41	21	60	75	101	↑35%

Comparativamente com o ano anterior verificou-se, um aumento de participação em ações de formação, sendo acentuada a subida das participações nas ações internas do grupo de pessoal técnico especialista, o que compensa o decréscimo de participação geral verificada na nas ações externas.

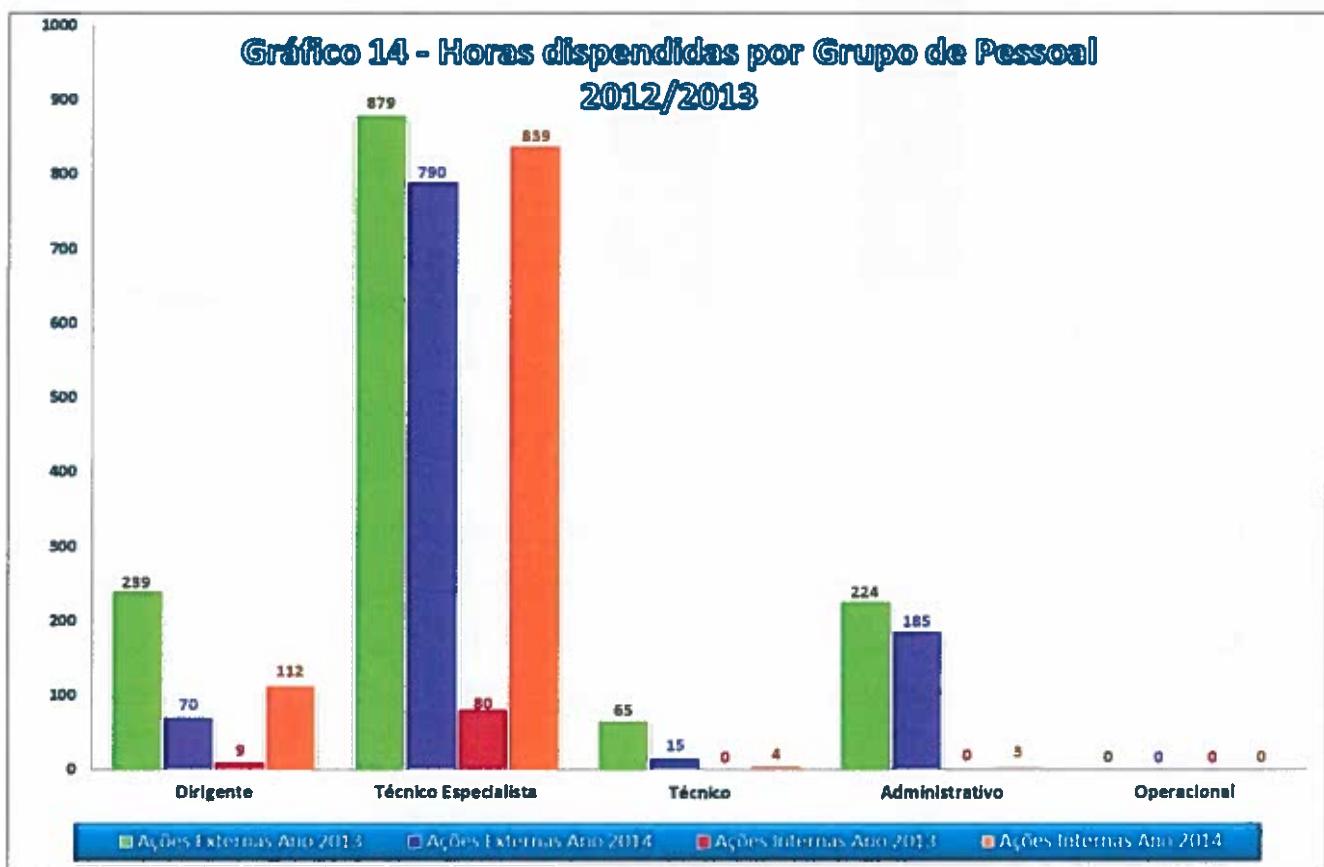
Gráfico 13 - Distribuição da Formação por Grupo de Pessoal - 2013/2014



QUADRO 4.3 – Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação

Horas despendidas em Ações de Formação	Ações Externas		Ações Internas		Total		
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Dirigente	239	70	9	112	248	182	↓27%
Técnico Especialista	879	790	80	839	959	1629	↑70%
Técnico	65	15	0	4	65	19	↓71%
Administrativo	224	185	0	3	0	188	↑100%
Operacional	0	0	0	0	0	0	0%
Total	1407	1060	89	958	1496	2018	↑35%

Em 2014 registou-se, no geral, um aumento do número de horas despendidas em ações de formação o que, em grande parte, se explica face à maior participação do grupo de pessoal técnico especialista nas ações de formação internas.

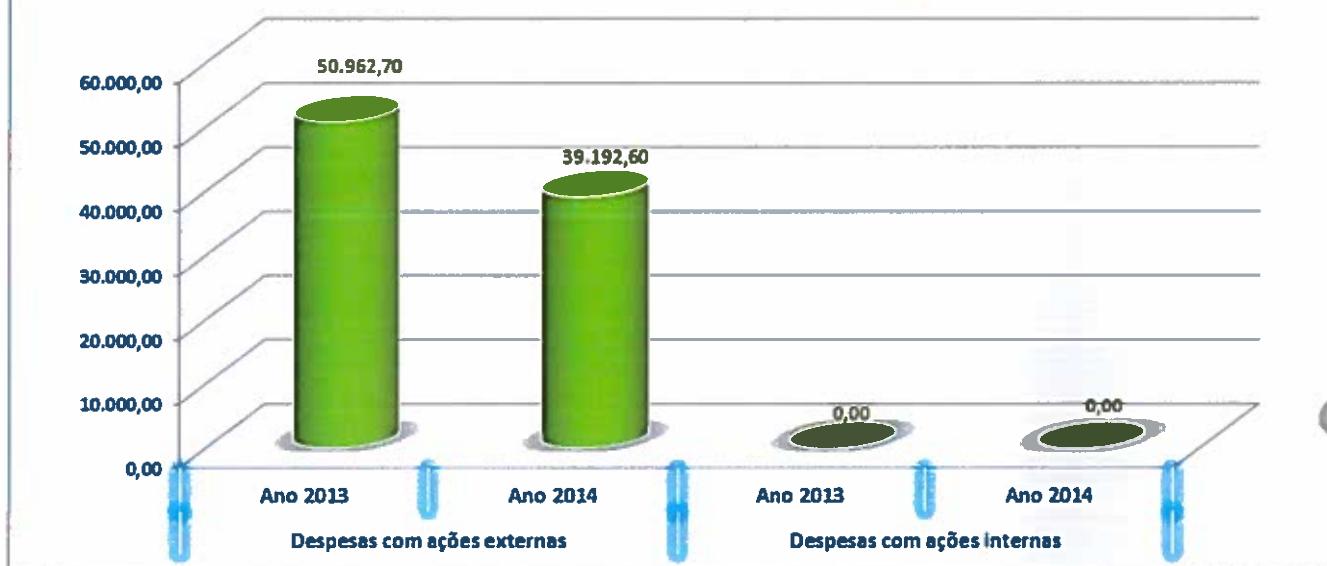


QUADRO 4.4 – Despesa Anual com Formação

Despesa Anual com Formação	Despesas com ações externas		Despesas com ações internas		Total		Taxa de Variação 2014/2013
	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2013	Ano 2014	
Valor em Euros	50.962,70	39.192,60	0,00	0,00	50.962,70	39.192,60	-23%

Da análise ao quadro anterior verifica-se um decréscimo de 11.770,10€ na despesa com formação profissional, que reflete como a nova modalidade de distribuição do montante orçamentado para formação profissional registou uma maior compatibilização da verba previsional atribuída a cada unidade orgânica para o efeito.

Gráfico 15 - Despesa Anual com Formação 2013/2014



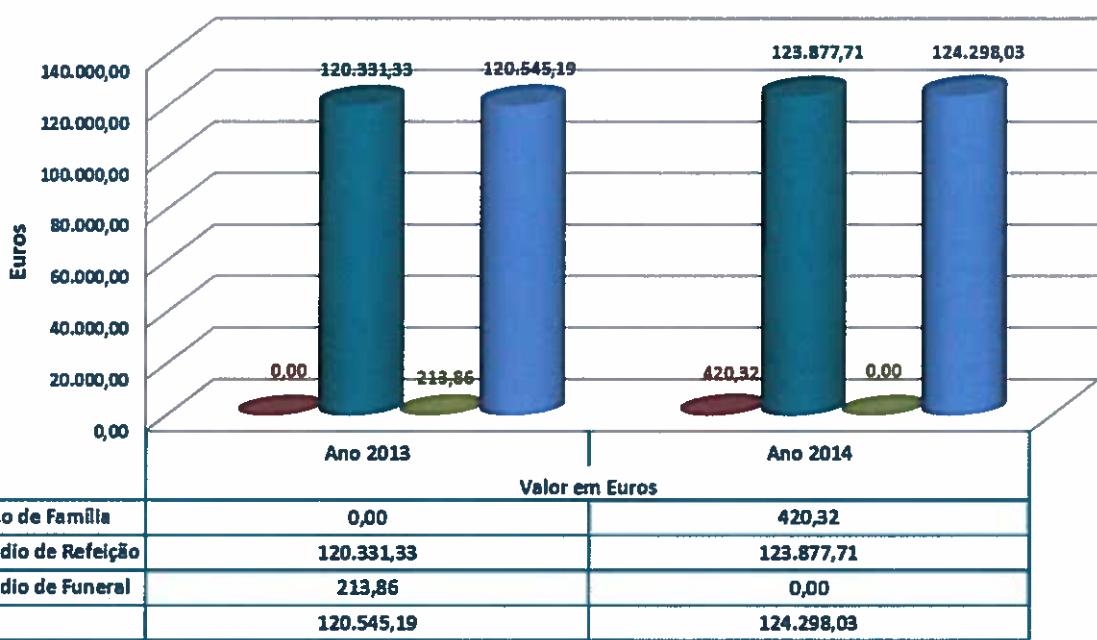
Para além da formação referida, no ano em análise decorreram mais oito ações de formação nas áreas da gestão e das tecnologias da informação e comunicação, que se realizaram no âmbito da operação “InovTech AdC”, projeto SAMA 10, financiado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), num total de 142 horas e nas quais participaram 39 trabalhadores.

QUADRO 5.1 a 5.11 – Encargos com Prestações Sociais

Encargos com Prestações Sociais	Valor em Euros		
	Ano 2013	Ano 2014	Taxa de Variação 2014/2013
Abono de Família	0,00	420,32	+100%
Subsídio de Refeição	120.331,33	123.877,71	+3%
Subsídio de Funeral	213,86	0,00	-100%
Total	120.545,19	124.298,03	+3%

Verificou-se um aumento nos encargos com prestações sociais em comparação com o ano de 2013, o que quanto ao subsídio de refeição se explica face ao número de efetivos ser mais consistente do que no ano anterior, em que as admissões ocorreram maioritariamente na parte final do ano civil.

Gráfico 16 - Encargos com Prestações Sociais 2013/2014



QUADRO 6.1 e 6.2 – Relações Profissionais

A 31 de dezembro de 2014 existiam no mapa de pessoal da Autoridade da Concorrência quatro colaboradores sindicalizados.

QUADRO 6.3 – Disciplina

Não se verificaram processos disciplinares.

BALANÇO SOCIAL

em

Números

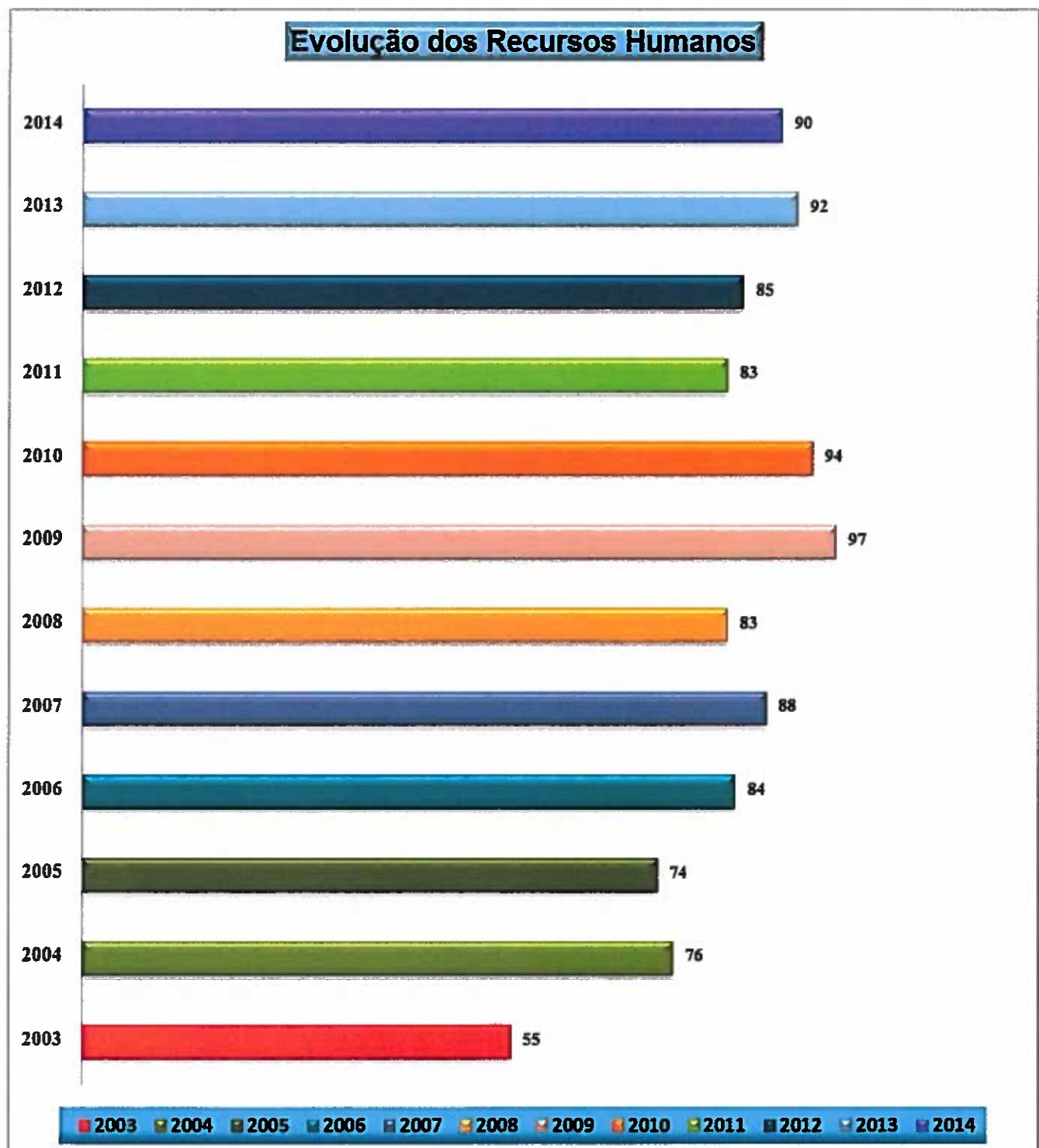
1.1 RECURSOS HUMANOS

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
	H	6	0	0	0	0	6
	M	6	0	0	0	0	6
	T	12	0	0	0	0	12
	H	3	1	0	0	0	4
	M	1	0	1	0	0	2
	T	4	1	1	0	0	6
	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	1	0	1
	T	0	0	0	1	0	1
	H	0	1	0	2	0	3
	M	0	8	1	3	0	12
	T	0	9	1	5	0	15
	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	1
	T	0	0	0	0	1	1
	H	0	17	1	1	1	20
	M	0	28	2	5	0	35
	T	0	45	3	6	1	55
	H	9	19	1	3	1	33
	M	7	36	4	9	1	57
	T	16	55	5	12	2	90

Recursos Humanos



Evolução dos RECURSOS HUMANOS AFETOS À AUTORIDADE da CONCORRÊNCIA



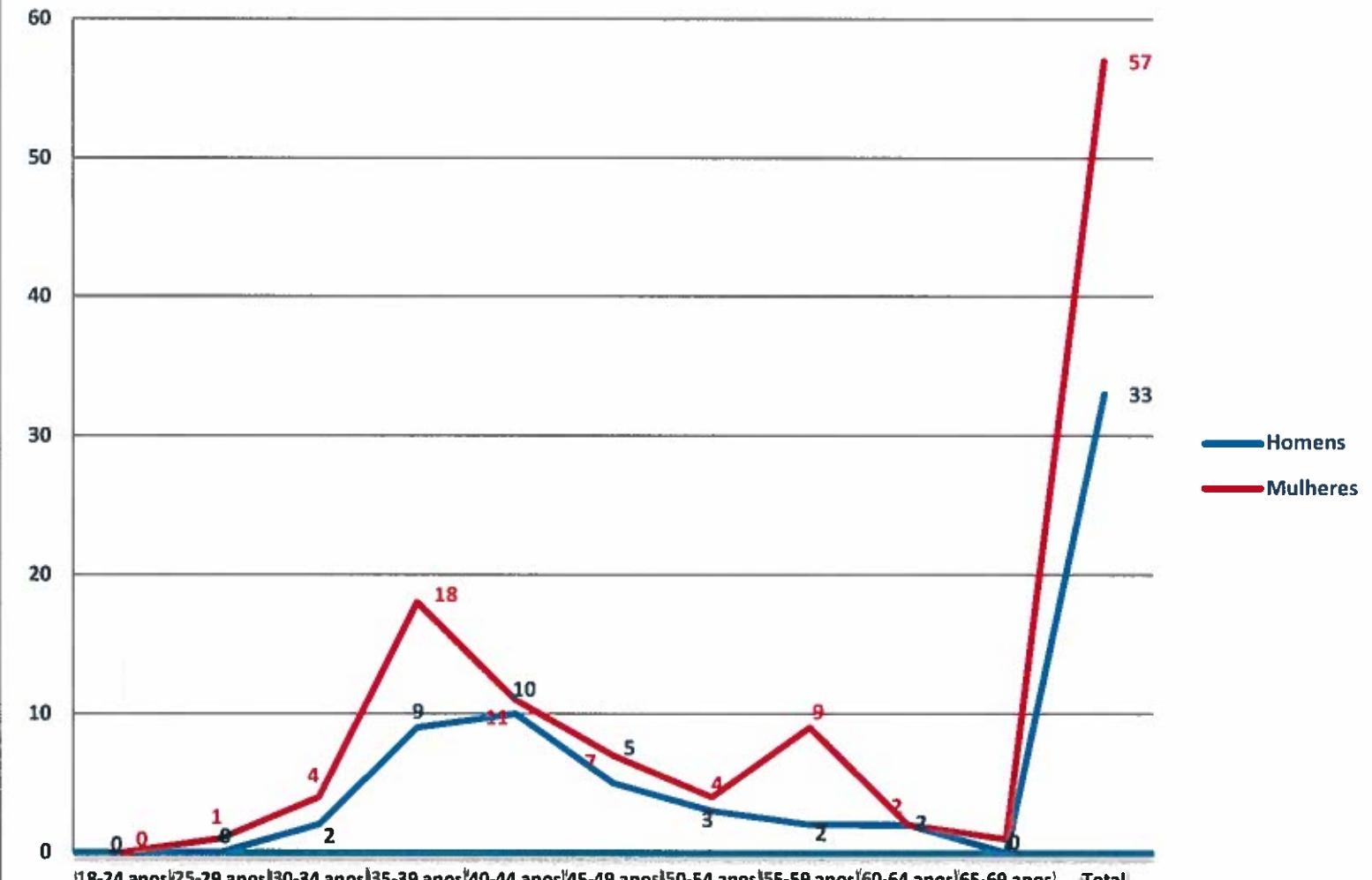
1.2 ESTRUTURA ETÁRIA

	Homens	Mulheres	Total
18-24	0	0	0
25-29	0	1	1
30-34	2	4	6
35-39	9	18	27
40-44	10	11	21
45-49	5	7	12
50-54	3	4	7
55-59	2	9	11
60-64	2	2	4
65-69	0	1	1
TOTAL	33	57	90

1.3 MÉDIA DE IDADES

44,2

Estrutura Etária



1.4 ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	6	9	15
5-9 anos	6	17	23
10-14 anos	17	8	25
15-19 anos	1	6	7
20-24 anos	0	3	3
25-29 anos	2	4	6
30-35 anos	0	4	4
36 anos e mais	1	6	7
TOTAL	33	57	90

1.5 NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA

13,32

1.6 TRABALHADORES ESTRANGEIROS

	Homens	Mulheres	Total
PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA	0	2	2
PALOP	0	0	0
BRASIL	0	0	0
OUTROS PAÍSES	0	0	0
TOTAL	0	2	2

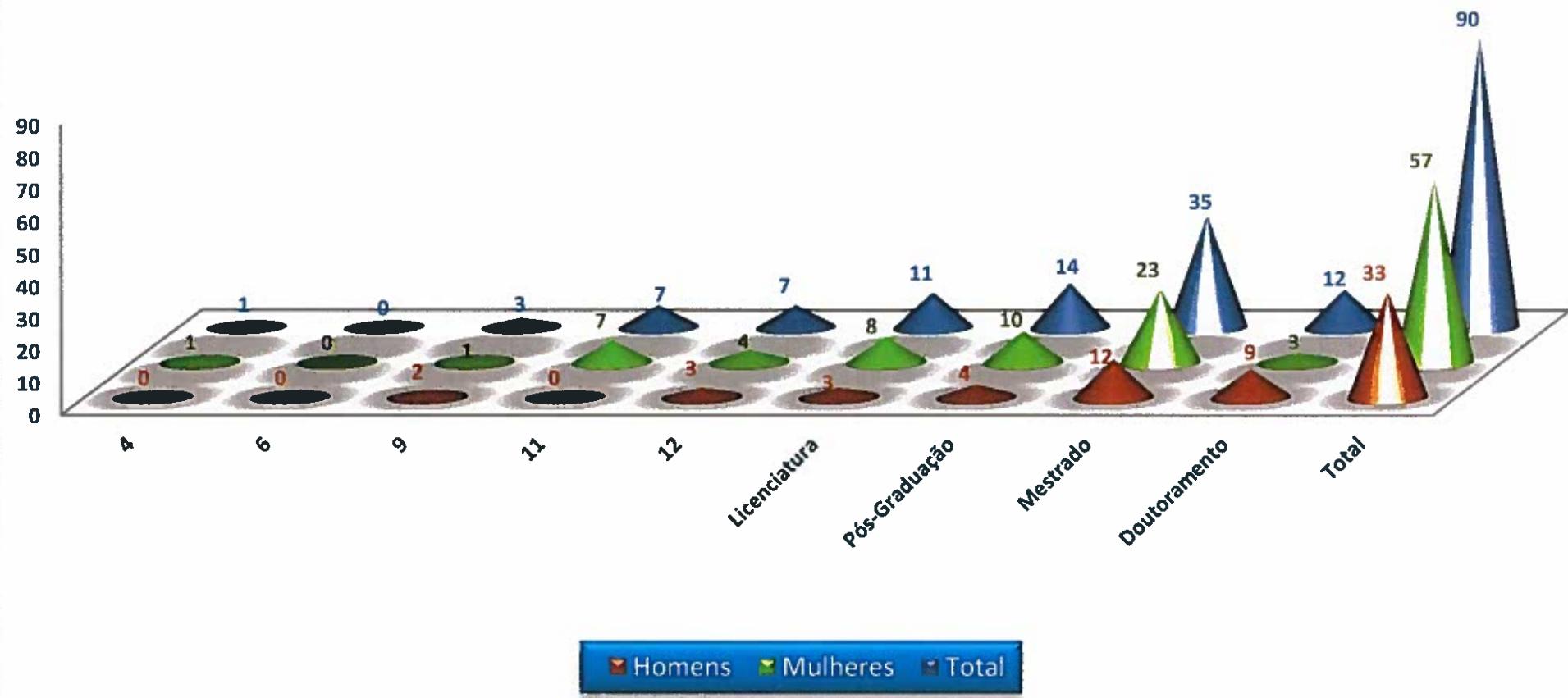
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES

Homens	Mulheres	TOTAL
0	4	4

1.8 HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

	Homens	Mulheres	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0
4 anos de escolaridade	0	1	1
6 anos de escolaridade	0	0	0
9 anos de escolaridade	2	1	3
11 anos de escolaridade	0	7	7
12 anos de escolaridade	3	4	7
Licenciatura	3	8	11
Pós-Graduação	4	10	14
Mestrado	12	23	35
Doutoramento	9	3	12
TOTAL	33	57	90

Habilidades Académicas



1.9 ADMISSÕES

	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Nomeação em comissão de serviço	H	1	0	0	0	1
	M	1	0	0	0	1
	T	2	0	0	0	2
Contrato em comissão de serviço	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Contrato de trabalho a termo resolutivo	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	1	1
	T	0	0	0	1	1
Cedência de interesse público	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado (Código do Trabalho)	H	0	1	0	0	1
	M	0	3	0	0	3
	T	0	4	0	0	4
Cessação de Cargo Dirigente	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
TOTAL DE EFETIVOS	H	1	1	0	0	2
	M	1	3	0	1	5
	T	2	4	0	1	7

1.10 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Do quadro	H	0	2	0	0	0	2
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	2	0	0	0	2
De fora do quadro	H	1	0	0	0	1	1
	M	1	2	1	1	0	4
	T	2	2	1	1	1	5
TOTAL	H	1	2	0	0	1	4
	M	1	2	1	1	0	5
	T	2	4	1	1	1	9

1.11 MOTIVO DAS SAÍDAS

	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Aposentação	0	1	1	1	0	3
Aposentação compulsiva	0	0	0	0	0	0
Cessação Acordo de Cedência Interesse Público	0	0	0	0	1	1
Cessação Comissão de Serviço	2	0	0	0	0	2
Cedência Interesse Público para exercício Cargo Dirigente	0	0	0	0	0	0
Demissão	0	0	0	0	0	0
Denúncia Contrato	0	2	0	0	0	2
Cessação de Contrato de Trabalho a Termo	0	1	0	0	0	1
Exoneração	0	0	0	0	0	0
Falecimento	0	0	0	0	0	0
Licença sem Vencimento Longa Duração	0	0	0	0	0	0
Limite de idade	0	0	0	0	0	0
Rescisão por Mútuo Acordo	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	4	1	1	1	9

1.12 PESSOAL CONTRATADO A TERMO RESOLUTIVO

MOTIVO DE SAÍDA	
Caducidade	1
Mútuo acordo	0
Denúncia	0
Rescisão pelo contratado	0
TOTAL	1

1.13 VAGAS ORÇAMENTADAS E NÃO OCUPADAS

Categorias	Não abertura de concurso	Impugnação do concurso	Vagas ocorridas	Saídas temporárias	Concurso em desenvolvimento
Diretor	0	0	0	0	0
Jurista	0	0	2	0	0
Economista	1	0	1	4	0
Técnico Superior	1	0	0	0	0
Técnico	0	0	1	0	0
Administrativo	1	0	1	0	0
Operacional	0	0	1	0	0
Informático	0	0	0	0	0
TOTAL	3	0	6	4	0

1.14 PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Progressões	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Promoções	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
TOTAL	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0

1.15 RECONVERSÕES E RECLASSIFICAÇÕES

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Reconversões e reclassificações	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0

1.16 HORÁRIO

Tipos de horário	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Rígido	0	0	0	0	0	0
Flexível	0	54	2	10	1	67
Desfasado	0	0	0	0	0	0
Jornada contínua	0	0	0	0	0	0
Trabalho por turnos	0	0	0	0	0	0
Trabalhador estudante	0	0	0	0	0	0
Assistência a descendentes	0	0	0	0	0	0
Tempo parcial	0	0	0	0	0	0
Isenção de horário	16	1	3	2	1	23
TOTAL	16	55	5	12	2	90

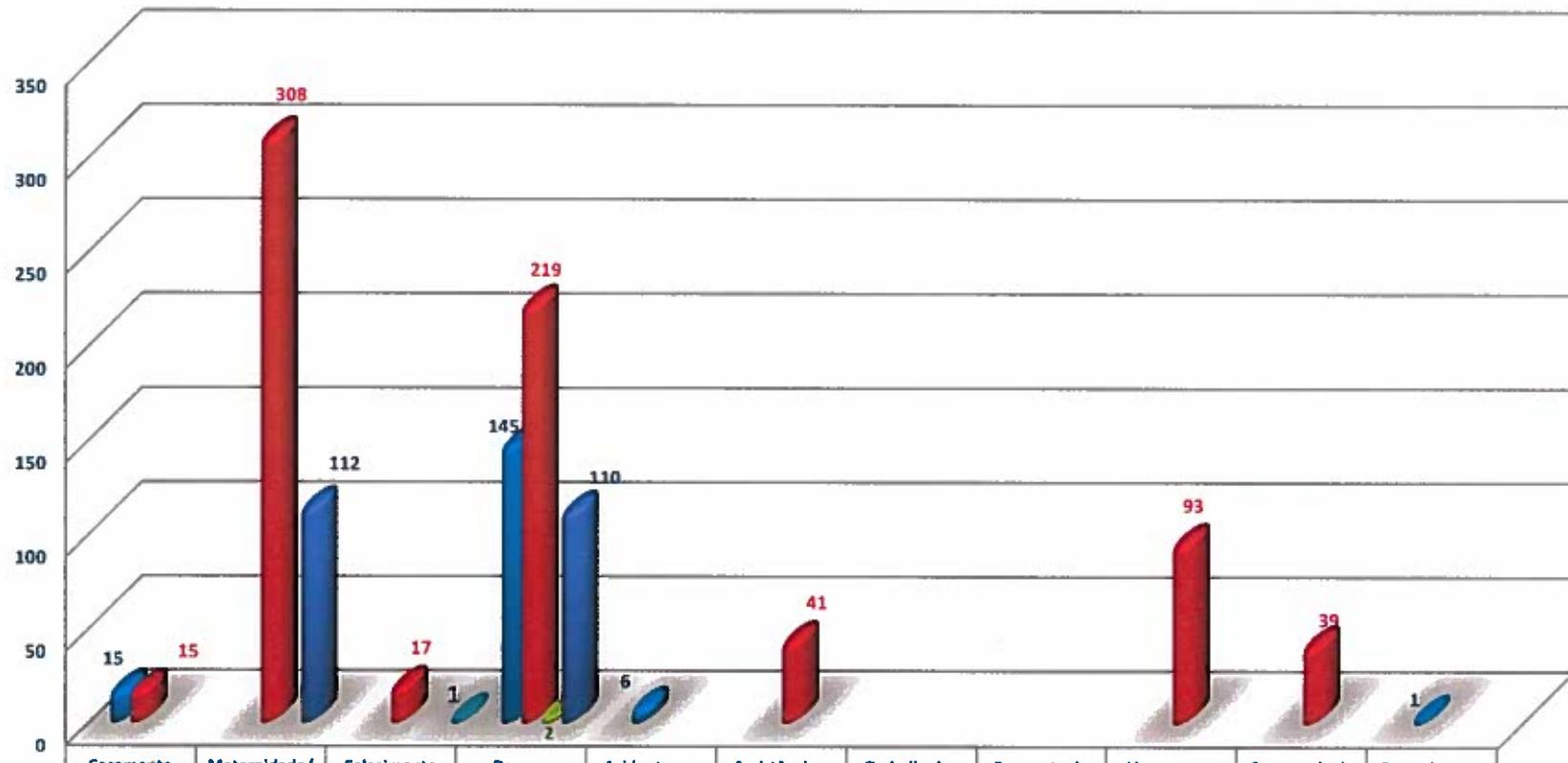
1.17 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

	Número de Horas		
	Homens	Mulheres	Total
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	0	0	0
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	0	0	0
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	0	0	0
Trabalho normal nocturno	0	0	0
Trabalho em dias de descanso complementar	0	0	0
Trabalho em dias de descanso semanal	0	0	0
Trabalho em dias feriados	0	0	0
TOTAL	0	0	0

1.18 AUSÊNCIAS

Ausências /Dias		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Casamento	H	15	15	0	0	0	30
	M	0	0	0	0	0	0
	T	15	15	0	0	0	30
Maternidade/Paternidade	H	0	124	0	0	0	124
	M	0	184	0	112	0	296
	T	0	308	0	112	0	420
Falecimento de familiar	H	0	7	0	0	0	7
	M	0	10	0	0	1	11
	T	0	17	0	0	1	18
Doença	H	77	7	0	70	0	154
	M	68	212	2	40	0	322
	T	145	219	2	110	0	476
Doença Profissional	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Acidente em Serviço	H	6	0	0	0	0	6
	M	0	0	0	0	0	0
	T	6	0	0	0	0	6
Assistência a familiares	H	0	4	0	0	0	4
	M	0	37	0	0	0	37
	T	0	41	0	0	0	41
Trabalhador estudante	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Licença sem vencimento	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	93	0	0	0	93
	T	0	93	0	0	0	93
Com perda de vencimento (greve)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de obrigações legais	H	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	1
Injustificadas	H	0	39	0	0	0	39
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	39	0	0	0	39
Equiparação a bolseiro fora do país	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
TOTAL		167	732	2	222	1	1124

Ausências



	Dirigente	Técnico especialista	Técnico	Administrativo	Operacional
Casamento	15	15			
Maternidade/ Paternidade		308		112	1
Falecimento de familiar		17			
Doença	145	219	2	110	
Acidente em Serviço	6				
Assistência a familiares	41				
Trabalhador estudante					
Por conta do período de férias					
Licença sem vencimento		93			
Com perda de vencimento		39			
Cumprimento obrigações legais		1			

1.19 HORAS NÃO TRABALHADAS

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Atividade sindical	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Greve	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	0	0	0	0	0

2. TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO

	VALOR EM EUROS
Remuneração base (a)	4.436.227,60
Trabalho extraordinário	0,00
Trabalho normal nocturno	0,00
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	0,00
Disponibilidade permanente (IHT)	362.579,57
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para faltas	0,00
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	17.166,54
Transferências de localidades	0,00
Representação	0,00
Secretariado	0,00
Outros (Inclui encargos com: Segurança Social, CGA, ADSE, Serviços Sociais da Adm. Pública, SAMS, seguro de acidentes pessoais, pessoal aguardando aposentação, subsídio de refeição, subsídio de parentalidade, subsídio familiar a crianças e jovens e lavagem de viaturas)	1.356.339,34
TOTAL	6.172.313,05

3.1 ACIDENTES DE TRABALHO

	Acidentes no local de trabalho			Acidentes in itinere			TOTAL
	Menos de 60 dias de baixa	60 dias de baixa ou mais	Mortais	Menos de 60 dias de baixa	60 dias de baixa ou mais	Mortais	
Número total de acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes com baixa	0	0	0	1	0	0	1
Número de dias perdidos com baixa	0	0	0	6	0	0	6

3.2 DOENÇA PROFISSIONAL

	Número de casos	Dias de ausência
TOTAL	0	0

3.3 SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

	Número	Valor em euros
Exames médicos efectuados	0	----
Exames de admissão	10	----
Exames periódicos	31	----
Exames ocasionais e complementares	337	----
Exames de cessação de funções	0	----
Despesas com medicina no trabalho	---	3.475,65
Visitas aos postos de trabalho	0	----
TOTAL	378	3.475,65

3.4 INTERVENÇÕES - HIGIENE E SEGURANÇA

	Número
Reuniões anuais de higiene e segurança	0
Visitas aos locais de trabalho	1
TOTAL	1

**3.5 EFETIVOS RECLASSIFICADOS OU RECOLOCADOS EM
RESULTADO DE ACIDENTE EM SERVIÇO OU DOENÇA
INCAPACITANTE**

	Número de pessoas
Reclassificados	0
Recolocados	0
TOTAL	0

3.6 AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA

Ações de formação	Quantidade	Pessoas Abrangidas
Primeiros socorros e procedimentos de emergência	1	15
Combate a incêndios	0	0

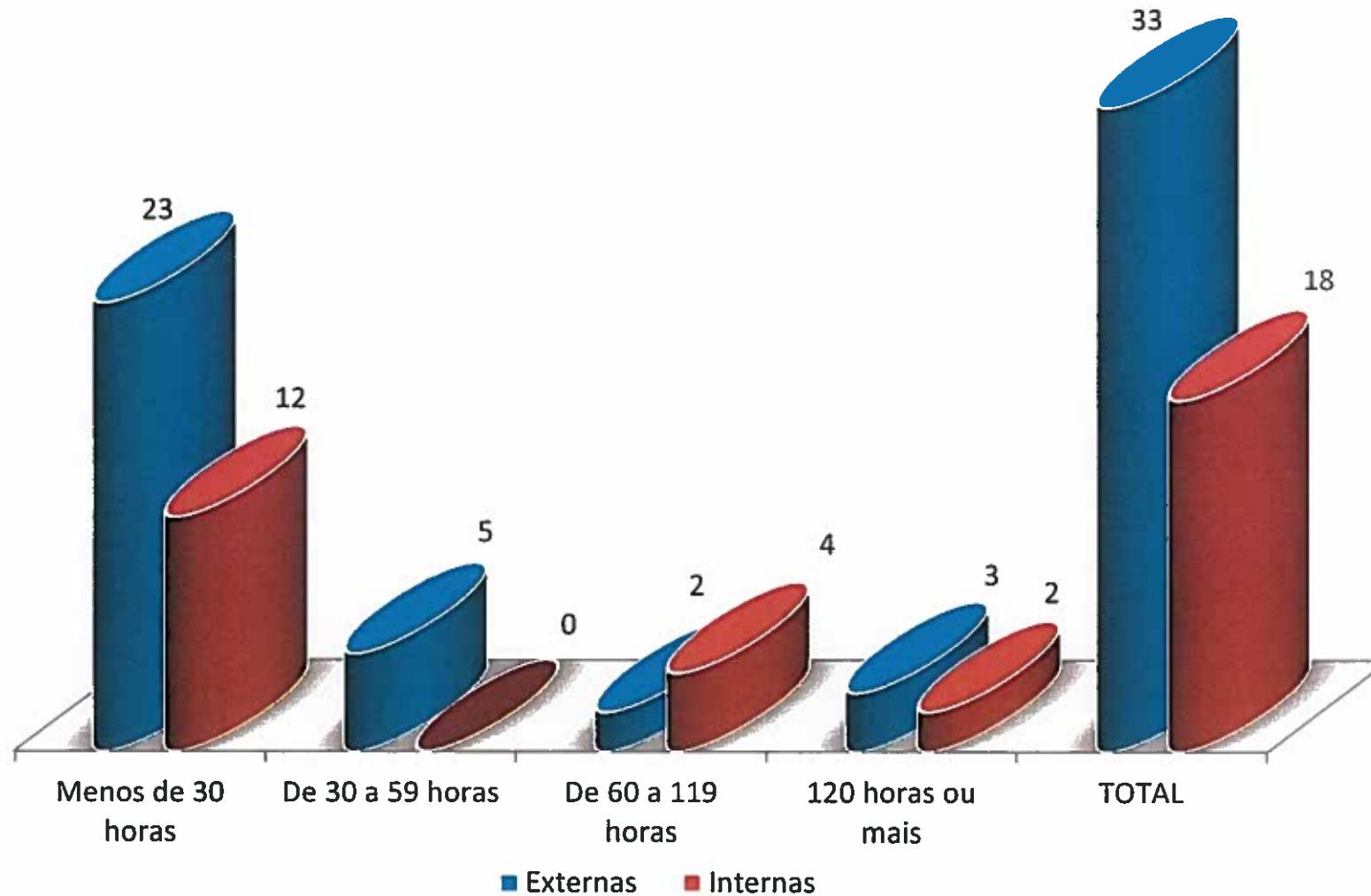
3.7 CUSTOS COM PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

	Valor em euros
Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança	0,00
Equipamentos de proteção	0,00
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (Encargo com a elaboração de plantas de arquitetura e de prevenção)	2.453,85
TOTAL	2.453,85

4.1 CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO E SEGUNDO A DURAÇÃO

	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Externas	23	5	2	3	33
Internas	12	0	4	2	18
TOTAL	35	5	6	5	51

Ações de Formação segundo a duração

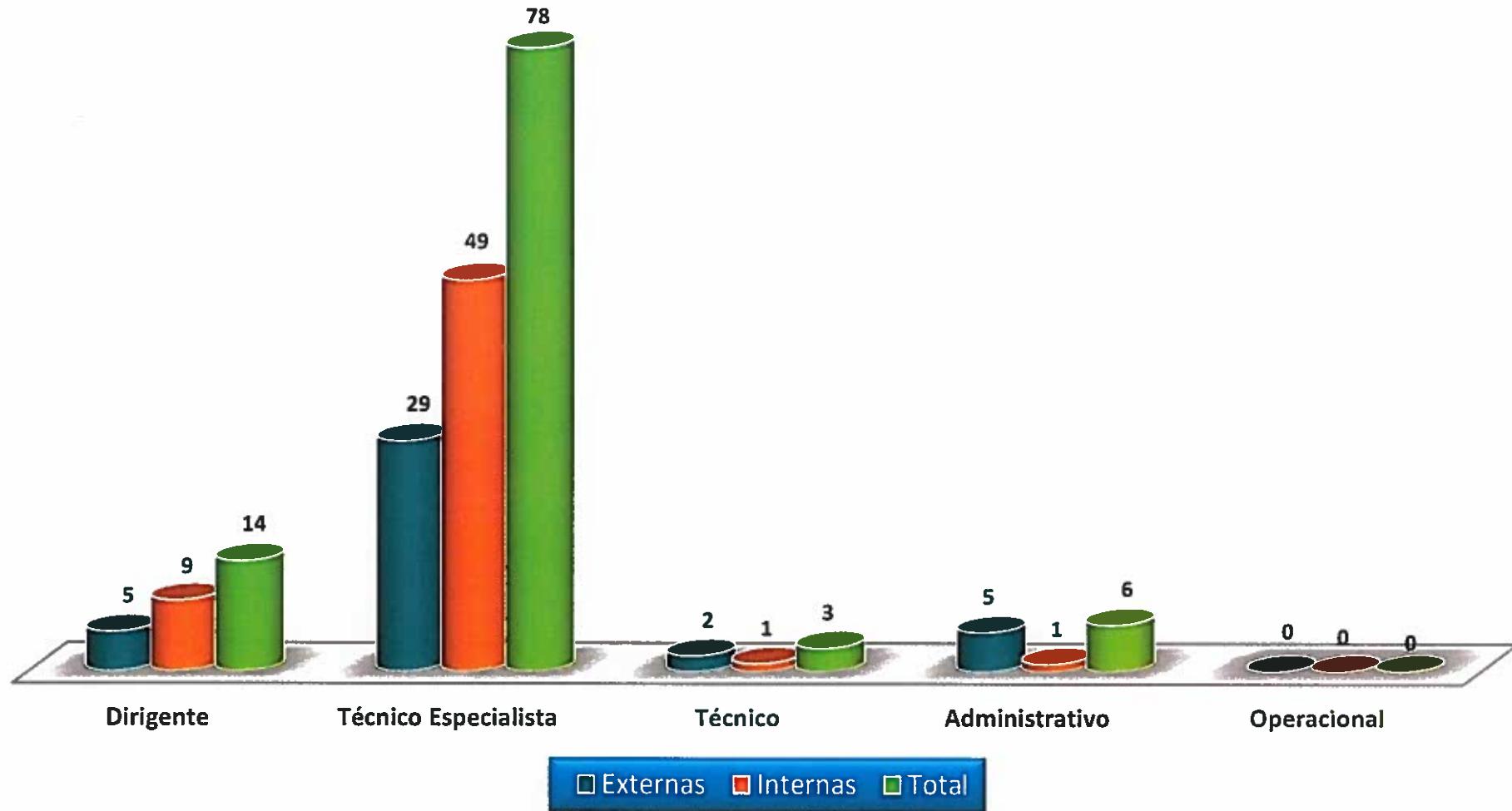


4.2 CONTAGEM RELATIVA AOS PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO

	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Participações em ações externas	5	29	2	5	0	41
Participações em ações internas	9	49	1	1	0	60
TOTAL	14	78	3	6	0	101

Cada trabalhador apenas foi contabilizado uma vez, por tipo de ação.

Participantes em ações de Formação, por Grupo de Pessoal, segundo o tipo de Ação



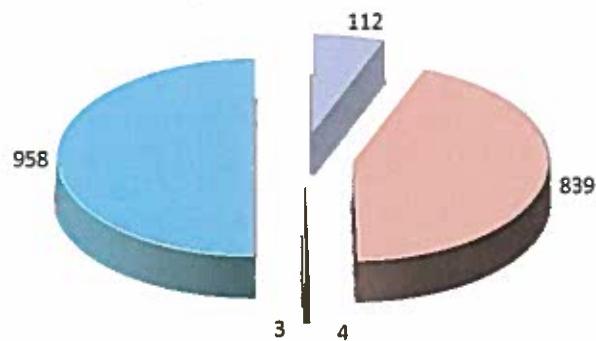
Balanço Social - 2014

SG/URH

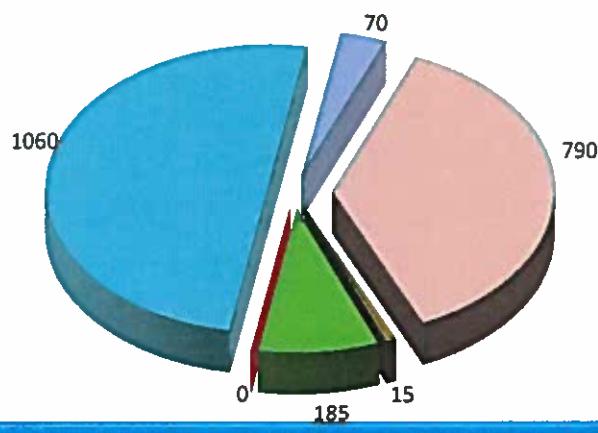
**4.3 CONTAGEM RELATIVA ÀS HORAS DISPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO
DURANTE O ANO, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO**

	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Horas dispendidas em ações externas	70	790	15	185	0	1060
Horas dispendidas em ações internas	112	839	4	3	0	958
TOTAL	182	1629	19	188	0	2018

HORAS DISPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO - AÇÕES INTERNAS -



- AÇÕES EXTERNAS -



4.4 DESPESA ANUAL COM FORMAÇÃO

	Valor em euros
Despesas com ações externas	39.192,60
Despesas com ações internas	0,00
TOTAL	39.192,60

5.1 a 5.11 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

	Valor em euros
Abono de Família	420,32
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	0,00
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio de refeição	0,00
Prestação de ação social complementar	0,00
Subsídio por morte	0,00
Outras prestações sociais	0,00
TOTAL	420,32

6.1 e 6.2 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

	Número
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos afetos à comissão de trabalhadores	0
Total de votantes para a comissão de trabalhadores	0

6.3 DISCIPLINA

Não se verificaram processos disciplinares