

# BALANÇO SOCIAL 2015



## Índice

INTRODUÇÃO .....	1
ORGANIGRAMA .....	2
APRESENTAÇÃO .....	5
BALANÇO SOCIAL EM NÚMEROS .....	32
1.1 RECURSOS HUMANOS .....	33
1.2 ESTRUTURA ETÁRIA .....	35
1.6 TRABALHADORES ESTRANGEIROS .....	37
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES .....	38
1.8 HABILITAÇÕES ACADÉMICAS .....	38
1.9 ADMISSÕES .....	40
1.10 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO .....	41
1.11 MOTIVO DAS SAÍDAS .....	42
1.12 PESSOAL CONTRATADO A TERMO RESOLUTIVO .....	43
1.13 PROCEDIMENTOS CONCURSAIS AUTORIZADOS .....	44
1.14 PROGRESSÕES E PROMOÇÕES .....	45
1.15 RECONVERSÕES E RECLASSIFICAÇÕES .....	46
1.16 HORÁRIO .....	47
1.17 TRABALHO SUPLEMENTAR .....	48
1.18 AUSÊNCIAS .....	49
1.19 HORAS NÃO TRABALHADAS .....	51
2. TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO .....	52
3.1 ACIDENTES DE TRABALHO .....	53
3.2 DOENÇA PROFISSIONAL .....	53
3.3 SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO .....	54
3.4 INTERVENÇÕES - HIGIENE E SEGURANÇA .....	54
3.5 EFETIVOS RECLASSIFICADOS OU RECOLOCADOS EM RESULTADO DE ACIDENTE EM SERVIÇO OU DOENÇA INCAPACITANTE .....	55
3.6 AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA .....	55
3.7 CUSTOS COM PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS .....	56
4.1 CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO E SEGUNDO A DURAÇÃO .....	57
4.2 CONTAGEM RELATIVA AOS PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO .....	59
4.3 CONTAGEM RELATIVA ÀS HORAS DISPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO .....	61
4.4 DESPESA ANUAL COM FORMAÇÃO .....	63
5.1 a 5.11 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	64
6.1 e 6.2 RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....	65
6.3 DISCIPLINA .....	66

# INTRODUÇÃO

## ❖ Enquadramento legal

A elaboração do presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2015, obedece ao previsto na 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, e ao que se encontra regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

## BREVE CARATERIZAÇÃO 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 se refere o presente Balanço Social a AdC regeu-se pelos 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 especificamente aplicáveis, pela Lei-Quadro das entidades reguladoras, pelos regulamentos internos e, supletivamente, no que 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 continuaram 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 e nos regulamentos internos.

## APRECIAÇÃO GERAL

Os elementos constantes no presente Balanço Social respeitam a 83 efetivos, menos 7 que no final do ano anterior e menos 22 relativamente ao que se encontrava previsto e orçamentado.

Para esta situação contribuiu a saída de 8 trabalhadores pelos seguintes motivos: 1 denúncia do acordo de cedência de interesse público, 1 denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado, 1 cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo, 2 licenças sem retribuição e 3 cessações do contrato de trabalho em regime de comissão de serviço.

Justificando-se o reforço do pessoal foi autorizado por despacho de S. Ex<sup>a</sup> o Sr. Ministro da Economia o recrutamento excepcional de 18 lugares com a conclusão dos respetivos procedimentos concursais

prevista para o ano de 2016. Neste sentido, registou-se apenas a entrada de 1 trabalhadora, proveniente de serviço da Comissão Europeia, em regime de destacamento para o exercício de cargo de direção intermédia.

Verifica-se um acréscimo da taxa de absentismo, comparativamente com o ano de 2014, motivado pelo aumento significativo das situações de ausências por doença prolongada, gravidez de risco, licença parental e acidentes de trabalho ocorridos *in itinere*.

No que se refere aos encargos com pessoal há a assinalar uma diminuição de 11% nas despesas justificada pelo número inferior de trabalhadores efetivos, pelas reduções salariais aplicadas durante todo o ano (ao contrário do ano de 2014 em que foram repostas na totalidade no período de 1 de junho a 12 de setembro no seguimento do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 413/2014, de 30/5) e pelo fim do encargo com a compensação por cessação de funções de 1 vogal do anterior Conselho de Administração.

Quanto à formação e aperfeiçoamento profissional regista-se um aumento do número de ações de formação externa (ao contrário do ano transato em que houve mais ações de formação interna), do número de participantes e do número de horas despendidas.

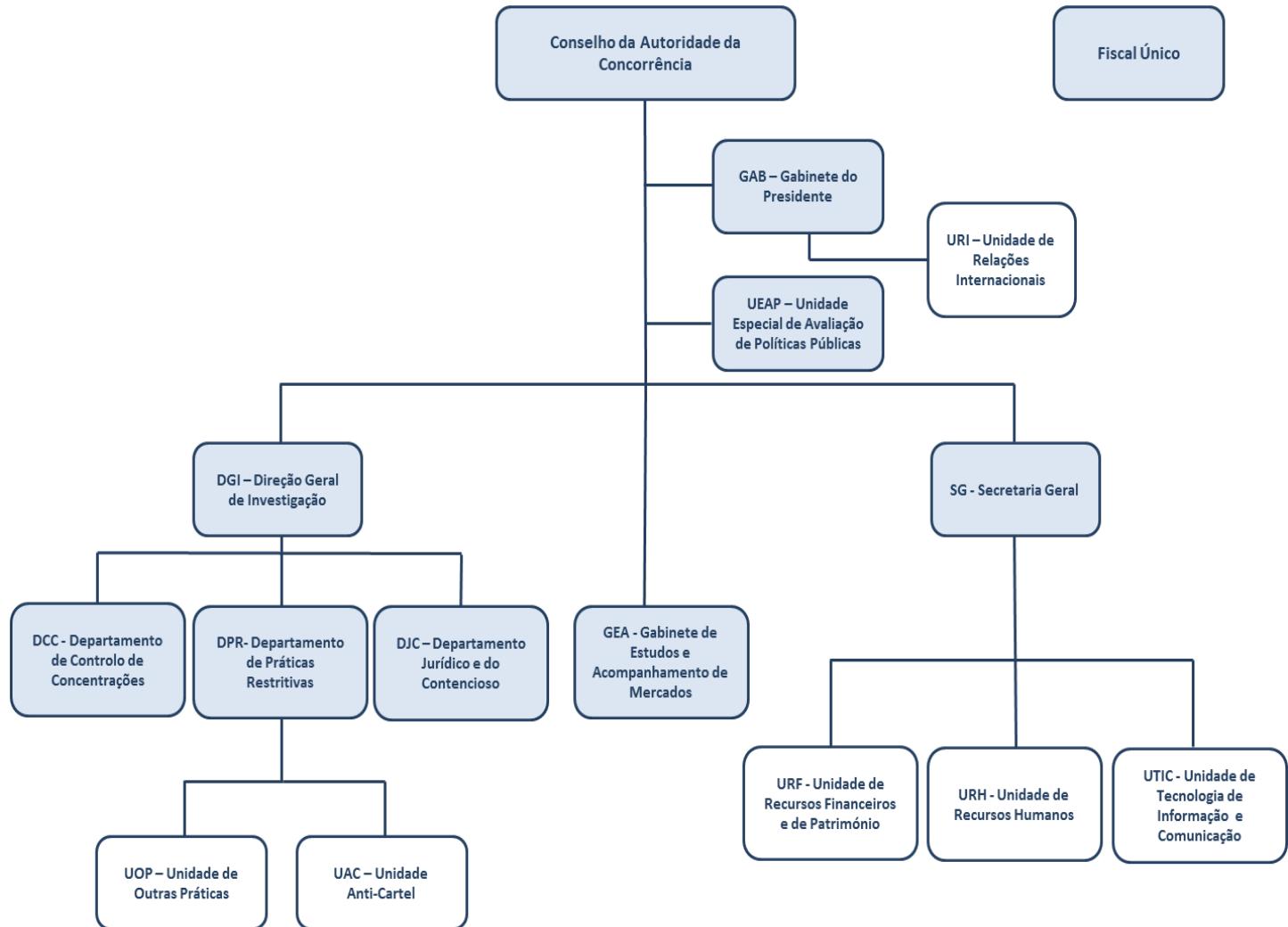
Para o efeito considera-se formação interna aquela que é organizada e ministrada com os recursos próprios da AdC e formação externa aquela que é ministrada e organizada por entidades externas, independentemente do local onde decorra, presencialmente ou à distância, por entidades formadoras devidamente certificadas ou de reconhecido mérito formativo.

O que não sofreu alteração e portanto se mantém como característica fundamental dos recursos humanos ao serviço da AdC foi a sua elevada preparação académica. De facto, prevalece a tendência dos efetivos habilitados com mestrado e pós-graduação, seguidos em igual número pelos habilitados com licenciatura e o grau de doutor.

Por fim regista-se, 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 2014.

# ORGANIGRAMA



# APRESENTAÇÃO

O universo considerado para o Balanço Social de 2015 engloba os 83 trabalhadores em exercício de funções na Autoridade da Concorrência em 31 de dezembro, incluindo 1 em regime de destacamento.

## QUADRO 1.1 – Recursos Humanos

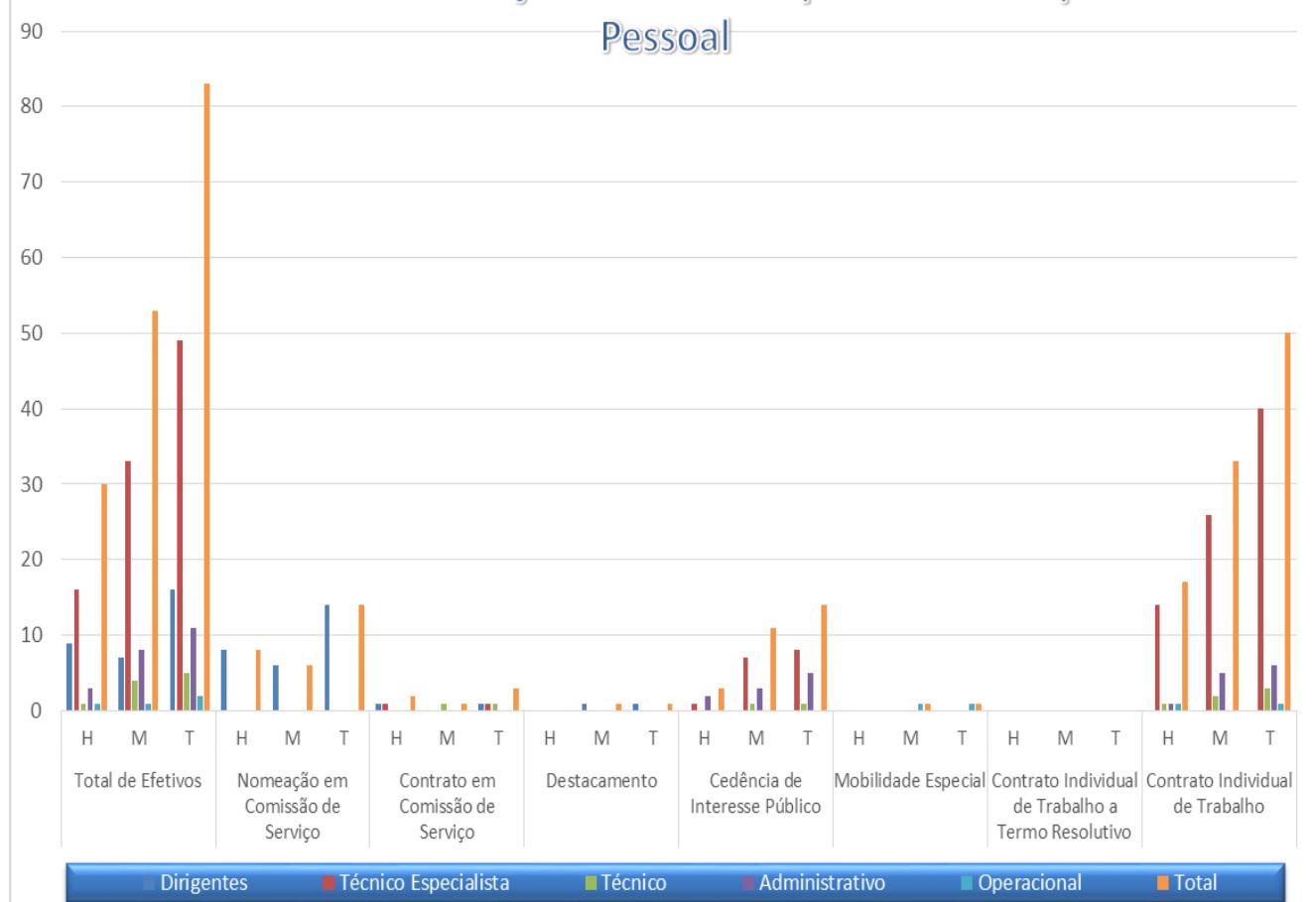
Através da comparação com o Balanço Social de 2014 verifica-se que se registaram alterações nos grupos de pessoal técnico especialista e administrativo.

Recursos Humanos		Dirigente		Técnico Especialista		Técnico		Administrativo		Operacional		Total				
		Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014		
Total de Efetivos	H	9	9	19	16	1	1	3	3	1	1	33	30	↓9%		
	M	7	7	36	33	4	4	9	8	1	1	57	53	↓7%		
	T	16	16	55	49	5	5	12	11	2	2	90	83	↓8%		
Nomeação em Comissão de Serviço	H	6	8									6	8	↑33%		
	M	6	6									6	6	0%		
	T	12	14									12	14	↑17%		
Contrato em Comissão de Serviço	H	3	1	1	1	0	0					4	2	↓50%		
	M	1	0	0	0	1	1					2	1	↓50%		
	T	4	1	1	1	1	1					6	3	↓50%		
Cedência de Interesse Público	H			1	1	0	0					3	3	0%		
	M			8	7	1	1					12	11	↓8%		
	T			9	8	1	1					15	14	↓7%		
Destacamento	H			0								0	0	0%		
	M			1								0	1	↑100%		
	T			1								0	1	↑100%		
Mobilidade Especial	H							0		0		0	0	0%		
	M									1		1	1	0%		
	T									1		1	1	0%		
Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo	H							0					0	0	0%	
	M							1					1	0	↓100%	
	T							1					1	0	↓100%	
Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado (Cód. Trabalho)	H			17	14	1	1	1	1	1	1	20	17	↓15%		
	M			28	26	2	2	5	5	0	0	35	33	↓6%		
	T			45	40	3	3	6	6	1	1	55	50	↓9%		

**Gráfico 1 - Distribuição dos Efetivos por Grupo de Pessoal**



**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 2015, o grupo técnico especialista continua a ser o mais significativo, representando em 31 de dezembro de 2015, 59% do total global.

## Relevância do sexo feminino/masculino

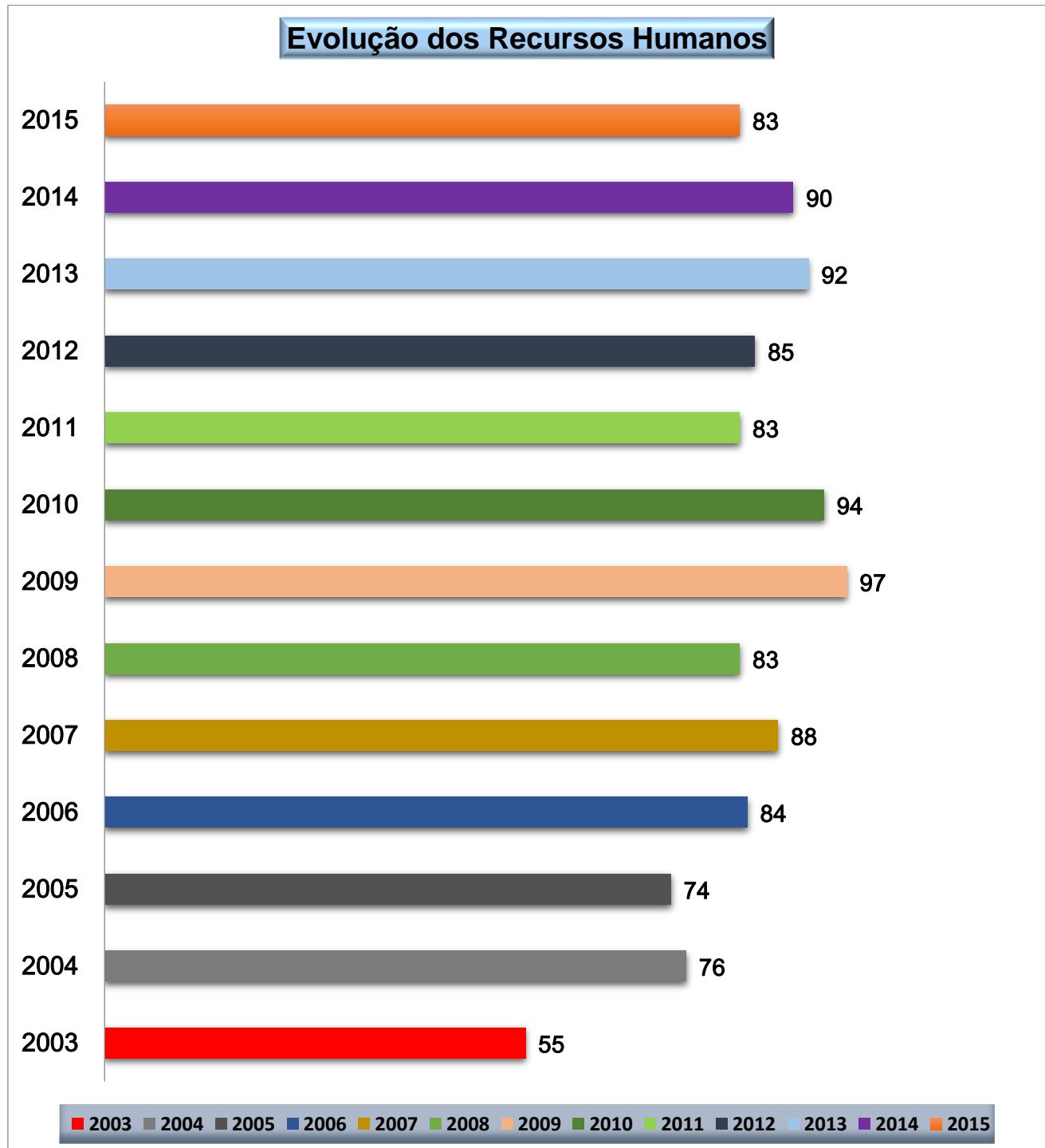
$$\text{Taxa de relevância do sexo} = \frac{\text{Soma dos efetivos do sexo fem./masc.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Na distribuição dos efetivos por sexo e grupo profissional verifica-se uma predominância do sexo feminino - 53 mulheres em 83 efetivos, o que corresponde a 64% do total, assim distribuído:

- ▣ Pessoal técnico (4/5\*100=80%);
- ▣ Pessoal administrativo (8/11\*100=73%);
- ▣ Pessoal técnico especialista (33/49\*100=67%).

No que respeita ao grupo de pessoal dirigente é maioritária a representação masculina e no grupo de pessoal operacional é equitativa.

## EVOLUÇÃO dos RECURSOS HUMANOS AFETOS À AUTORIDADE da CONCORRÊNCIA



## QUADRO 1.2 – Estrutura Etária

Estrutura	HOMENS		MULHERES		TOTAL		Taxa de Variação 2015/2014
	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	
<b>18 - 24</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>25 - 29</b>	0	<b>0</b>	1	<b>0</b>	1	<b>0</b>	<b>↓100%</b>
<b>30 - 34</b>	2	<b>1</b>	4	<b>2</b>	6	<b>3</b>	<b>↓50%</b>
<b>35 - 39</b>	9	<b>6</b>	18	<b>17</b>	27	<b>23</b>	<b>↓15%</b>
<b>40 - 44</b>	10	<b>13</b>	11	<b>9</b>	21	<b>22</b>	<b>↑5%</b>
<b>45 - 49</b>	5	<b>4</b>	7	<b>8</b>	12	<b>12</b>	<b>0%</b>
<b>50 - 54</b>	3	<b>3</b>	4	<b>4</b>	7	<b>7</b>	<b>0%</b>
<b>55 - 59</b>	2	<b>1</b>	9	<b>7</b>	11	<b>8</b>	<b>↓27%</b>
<b>60 - 64</b>	2	<b>1</b>	2	<b>5</b>	4	<b>6</b>	<b>↑50%</b>
<b>65 - 69</b>	0	<b>1</b>	1	<b>1</b>	1	<b>2</b>	<b>↑100%</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>90</b>	<b>83</b>	<b>↓8%</b>

A Autoridade da Concorrência apresenta um quadro etário bastante alargado mas predominantemente jovem. Os efetivos têm idades compreendidas entre os 31 e os 66 anos, sendo 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 trabalhadores do sexo masculino, enquanto nos trabalhadores 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 2014	Ano 2015	%
44,2	<b>45,43</b>	<b>↑2,8%</b>

<b>Nível médio de Idade</b>	$= \frac{\text{Soma da Idade dos Efetivos}}{\text{Total de Efetivos}} = 45,43$
<b>Nível médio de Idade do Sexo Masculino em 2015</b>	$= \frac{\text{Soma da Idade dos Efetivos do Sexo Masculino}}{\text{Total de Efetivos do Sexo}} = 44,40$
<b>Nível médio de Idade do Sexo Feminino em 2015</b>	$= \frac{\text{Soma da Idade dos Efetivos do Sexo Feminino}}{\text{Total de Efetivos do Sexo}} = 46,02$

A média de idades dos efetivos da Autoridade da Concorrência registou uma ligeira subida em relação a 2014 (44,2 anos), apresentando agora uma média de 45,4 anos.

Analizando o nível médio de idades em função do sexo, verifica-se que em ambos os sexos se verificou uma subida no nível médio de idades. Assim, no sexo masculino em 2014 a média foi de 43,8 anos, que em 2015 aumentou para 44,4 anos, enquanto no sexo feminino em 2014 a média foi de 44,4 anos, que em 2015 aumentou para os 46,0 anos.

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

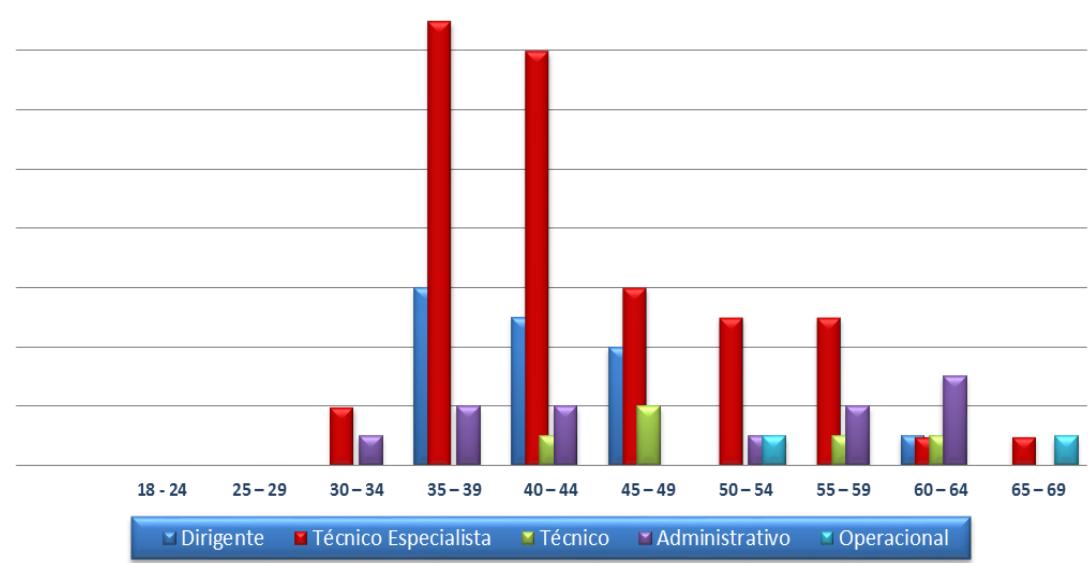
- ✚ O grupo de pessoal dirigente apresenta-se distribuído por diversas faixas etárias, com predominância para as faixas dos 35-39 anos e 40-44 anos;
- ✚ O grupo de pessoal técnico especialista é o mais jovem, estando 75,5% compreendido nas faixas etárias entre os 30-34 anos e os 45-49 anos;
- ✚ O grupo de pessoal técnico encontra-se distribuído, quase equitativamente, pelas diversas faixas etárias desde a dos 40-44 anos até à dos 60-64 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 equitativamente distribuído por duas faixas etárias, a dos 50-54 anos e a dos 65-69 anos.

### Efetivos por Faixa Etária

Grupo de Pessoal	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional
18 - 24	0	0	0	0	0
25 – 29	0	0	0	0	0
30 – 34	0	2	0	1	0
35 – 39	6	15	0	2	0
40 – 44	5	14	1	2	0
45 – 49	4	6	2	0	0
50 – 54	0	5	0	1	1
55 – 59	0	5	1	2	0
60 – 64	1	1	1	3	0
65 – 69	0	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

**Gráfico 3 - Número de Efetivos por Categoria Etária**

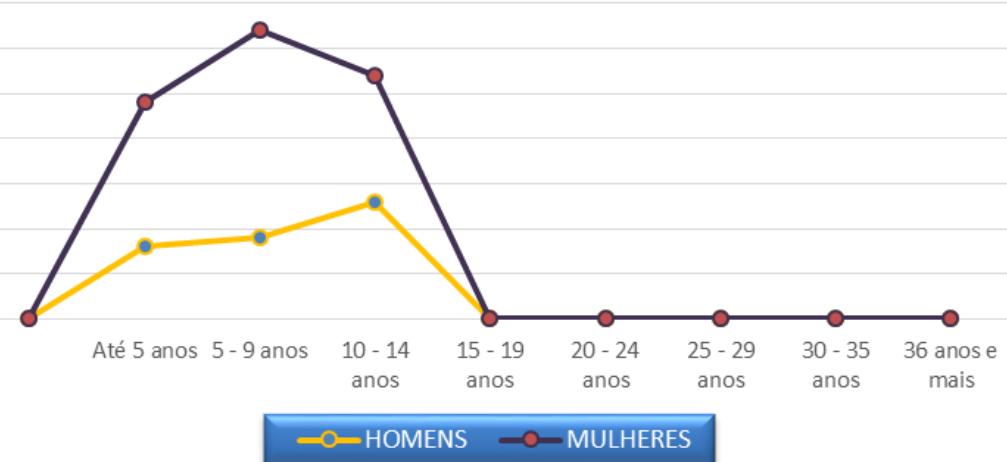


### QUADRO 1.4 – Antiguidade

Antiguidade na AdC	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Até 5 anos	8	16	<b>24</b>
5 - 9 anos	9	23	<b>32</b>
10 - 14 anos	13	14	<b>27</b>
15 - 19 anos	0	0	<b>0</b>
20 - 24 anos	0	0	<b>0</b>
25 - 29 anos	0	0	<b>0</b>
30 - 35 anos	0	0	<b>0</b>
36 anos e mais	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>83</b>

A Autoridade da Concorrência é um organismo cuja existência data de 2003, pelo que a maioria dos efetivos se concentra na faixa dos 10-14 anos de antiguidade, seguida de perto pela faixa dos 5-9 anos, e por último a faixa de menor antiguidade, até aos 5 anos.

**Gráfico 5 - Distribuição dos Efetivos por Antiguidade na AdC**



## QUADRO 1.6 – Trabalhadores Estrangeiros

A 31 de dezembro de 2015 a Autoridade da Concorrência contava com duas trabalhadoras provenientes de países pertencentes à União Europeia, mais concretamente, de Itália e de Espanha.

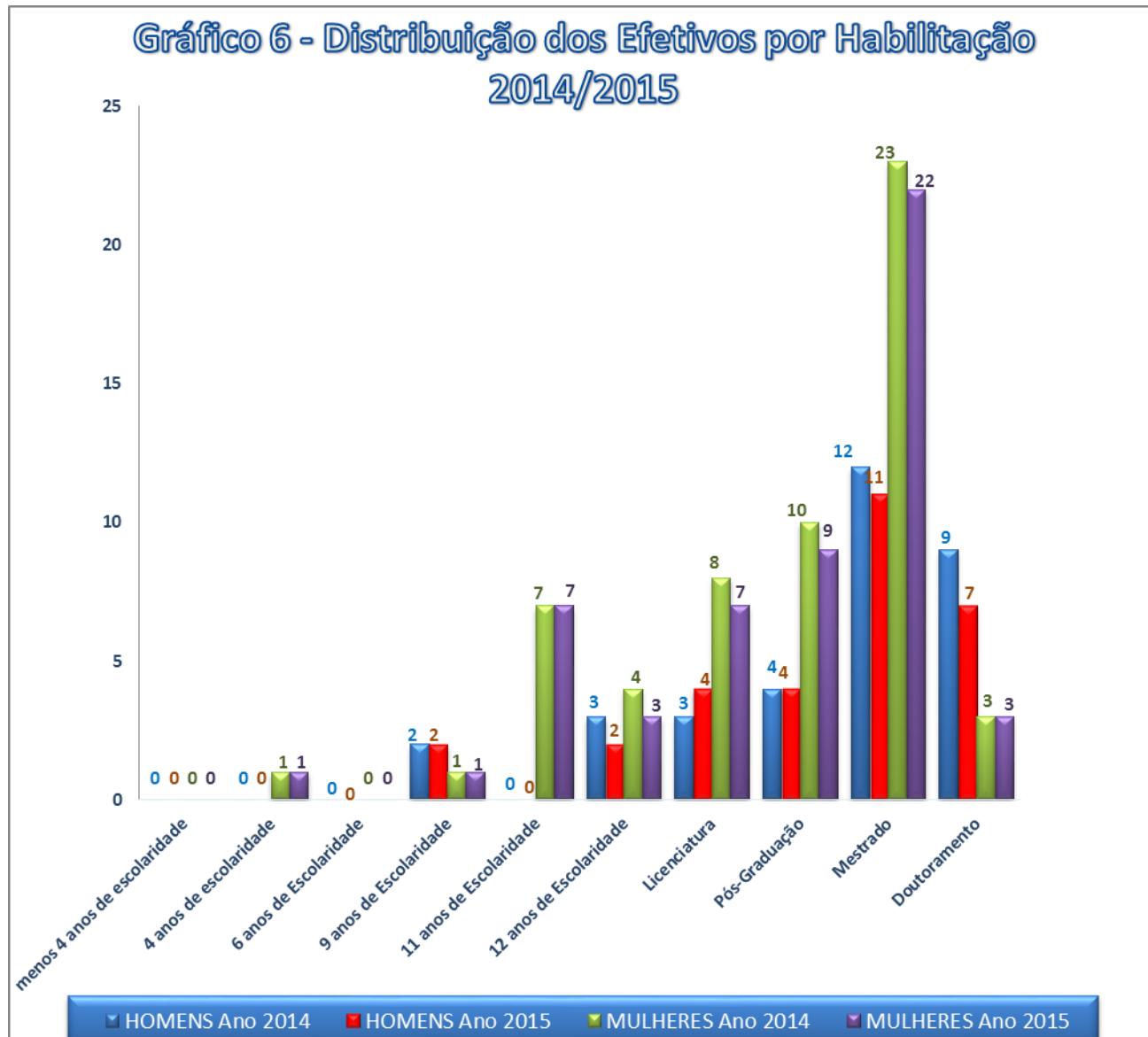
## QUADRO 1.7 – Trabalhadores Deficientes

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 2015 a Autoridade da Concorrência contava com três trabalhadoras nesta situação.

## QUADRO 1.8 – Habilidades Académicas

Estrutura Habilitacional	HOMENS		MULHERES		Total		
	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Taxa Variação 2015/2014
<b>menos 4 anos de escolaridade</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>4 anos de escolaridade</b>	0	<b>0</b>	1	<b>1</b>	1	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>6 anos de Escolaridade</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>9 anos de Escolaridade</b>	2	<b>2</b>	1	<b>1</b>	3	<b>3</b>	<b>0%</b>
<b>11 anos de Escolaridade</b>	0	<b>0</b>	7	<b>7</b>	7	<b>7</b>	<b>0%</b>
<b>12 anos de Escolaridade</b>	3	<b>2</b>	4	<b>3</b>	7	<b>5</b>	<b>↓14%</b>
<b>Licenciatura</b>	3	<b>4</b>	8	<b>7</b>	11	<b>11</b>	<b>0%</b>
<b>Pós-Graduação</b>	4	<b>4</b>	10	<b>9</b>	14	<b>13</b>	<b>↓7%</b>
<b>Mestrado</b>	12	<b>11</b>	23	<b>22</b>	35	<b>33</b>	<b>↓6%</b>
<b>Doutoramento</b>	9	<b>7</b>	3	<b>3</b>	12	<b>10</b>	<b>↓17%</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>90</b>	<b>83</b>	<b>↓8%</b>



$$\text{Taxa de Formação Superior em 2014} = \frac{\text{Soma dos Efetivos com Doutoramento + Mestrado+ Pós-graduação+ Licenciatura}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 80\%$$

No que respeita às habilitações académicas prevalece a tendência dos efetivos habilitados com pós-graduação e com mestrado, seguidos pelos habilitados com licenciatura e 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.

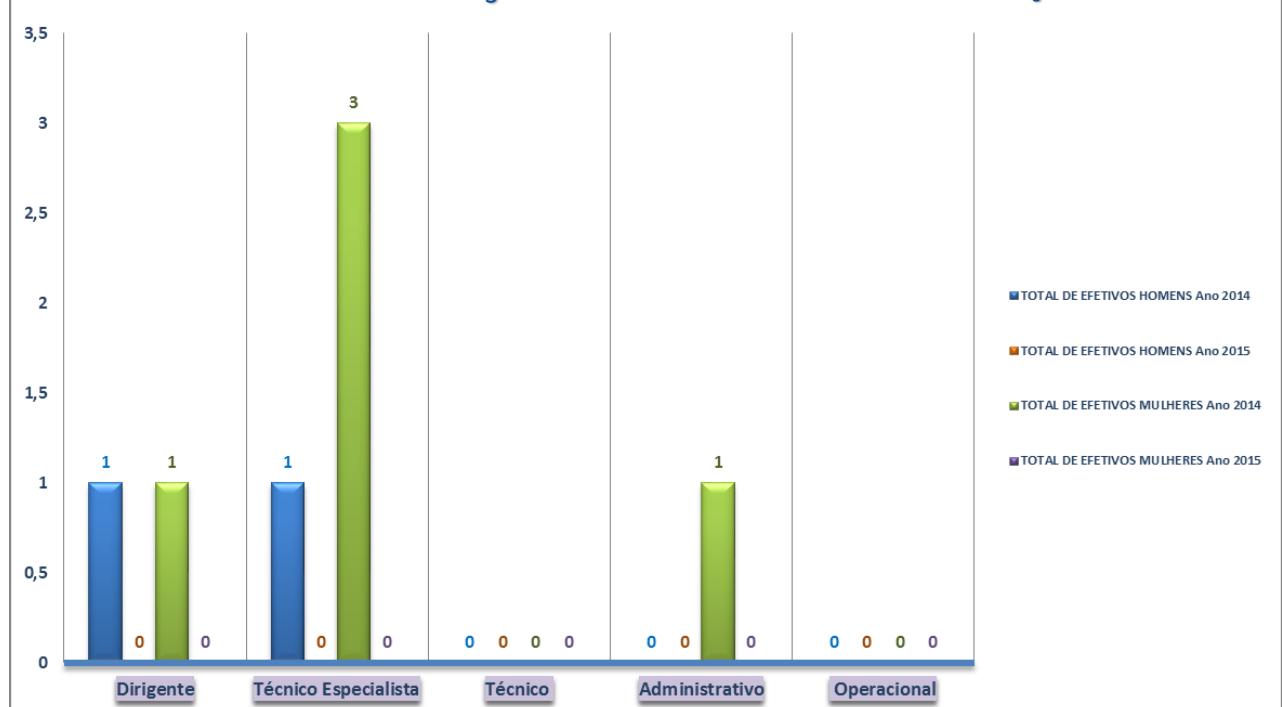
### QUADRO 1.9 – Admissões

Admissões	TOTAL DE EFETIVOS						
	HOMENS		MULHERES		Total		
	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	
<b>Dirigente</b>	1	<b>0</b>	1	<b>0</b>	2	<b>0</b>	<b>↓100%</b>
<b>Técnico Especialista</b>	1	<b>0</b>	3	<b>0</b>	4	<b>0</b>	<b>↓100%</b>
<b>Técnico</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Administrativo</b>	0	<b>0</b>	1	<b>0</b>	1	<b>0</b>	<b>↓100%</b>
<b>Operacional</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	2	<b>0</b>	5	<b>0</b>	7	<b>0</b>	<b>↓100%</b>

No ano de 2015 não se verificaram admissões de pessoal.

Contudo, registou-se a entrada de três elementos, um para ocupar um posto de trabalho em regime de destacamento e dois em regime de estágio profissional.

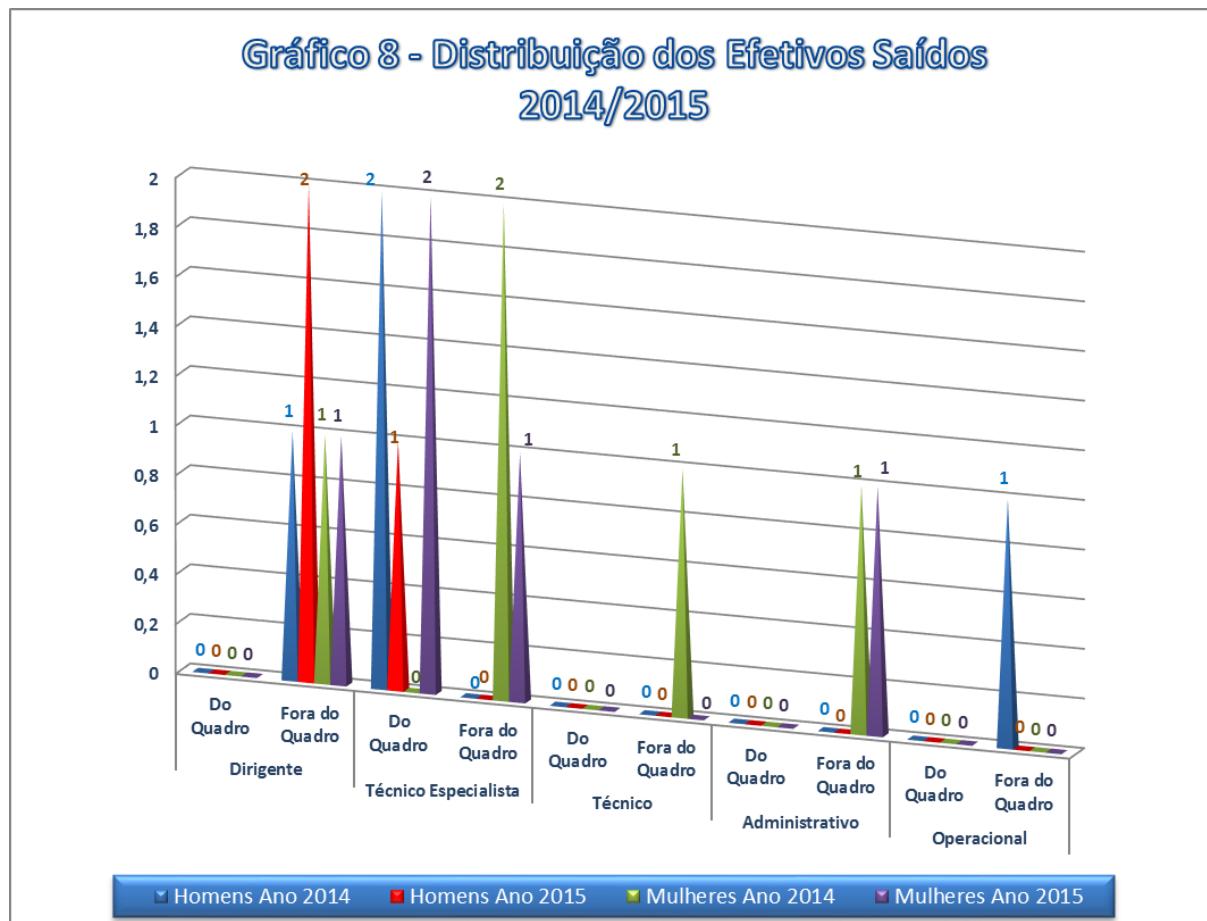
**Gráfico 7 - Distribuição dos Efetivos Admitidos 2014/2015**



$$\text{Taxa de Admissões em 2015} = \frac{\text{Soma das Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 0\%$$

## QUADRO 1.10 – Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

Saídas		Homens		Mulheres		Total			Taxa Variação 2015/2014
		Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	
<b>Dirigente</b>	Do Quadro	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	2	<b>3</b>	↑50%	
	Fora do Quadro	1	<b>2</b>	1	<b>1</b>				
<b>Técnico Especialista</b>	Do Quadro	2	<b>1</b>	0	<b>2</b>	4	<b>4</b>	0%	
	Fora do Quadro	0	<b>0</b>	2	<b>1</b>				
<b>Técnico</b>	Do Quadro	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	1	<b>0</b>	↓100%	
	Fora do Quadro	0	<b>0</b>	1	<b>0</b>				
<b>Administrativo</b>	Do Quadro	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	1	<b>1</b>	0%	
	Fora do Quadro	0	<b>0</b>	1	<b>1</b>				
<b>Operacional</b>	Do Quadro	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	1	<b>0</b>	↓100%	
	Fora do Quadro	1	<b>0</b>	0	<b>0</b>				
<b>Total</b>		4	<b>3</b>	5	<b>5</b>	9	<b>8</b>	↓11%	



**Taxa de Saídas em 2015** =  $\frac{\text{Soma das Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100 = 9,6\%$

A taxa de saídas em 2015 foi de 9,6%.

### QUADRO 1.11 – Motivo das Saídas

No ano de 2014 saíram nove colaboradores pelos seguintes motivos:

- 3 Cessação da comissão de serviço de cargo dirigente intermédio;
- 1 Denúncia do contrato individual de trabalho;
- 1 Denúncia do acordo de cedência de interesse público;
- 1 Cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo;
- 2 Licença sem remuneração de longa duração

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

Denúncia por parte da trabalhadora do seu contrato individual de trabalho.

## QUADRO 1.13 – Vagas orçamentadas e não ocupadas

Foram orçamentados 105 lugares, tendo-se verificado no final do ano o preenchimento de 83 lugares.

## QUADRO 1.14 – Progressões e promoções

Não há situações a registar em 2015.

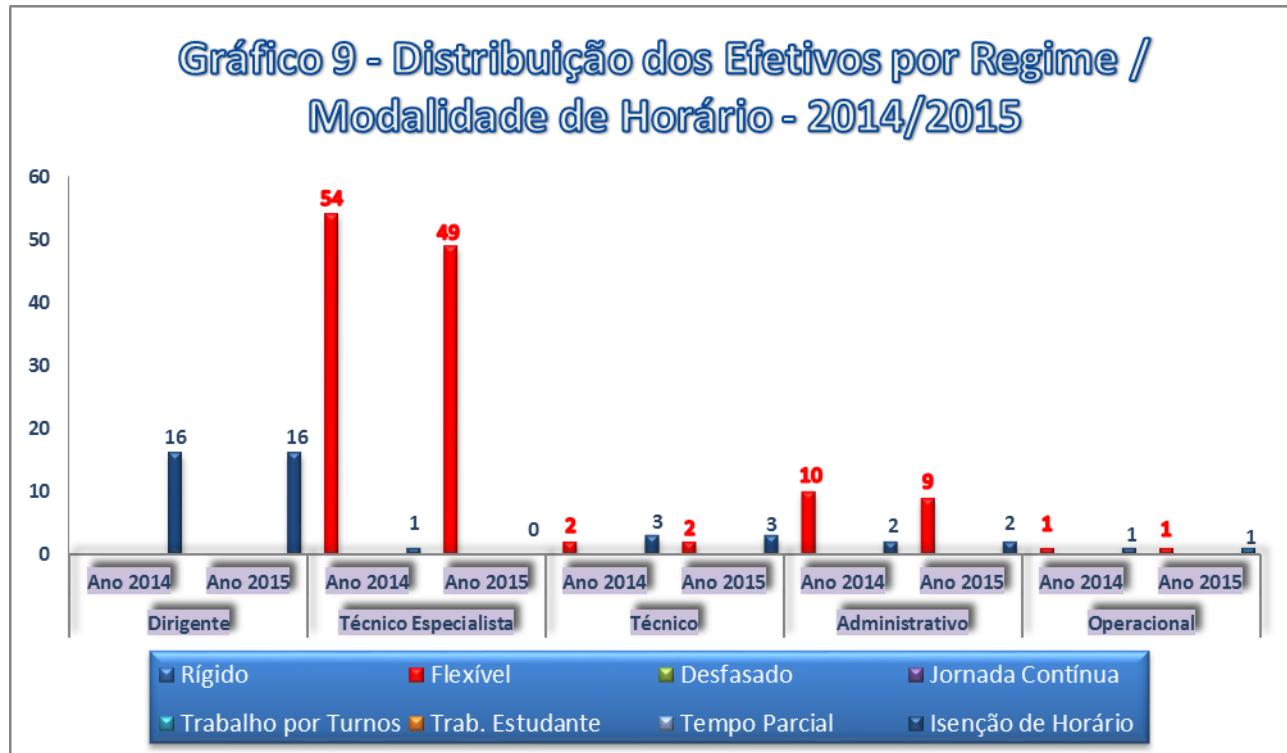
## QUADRO 1.15 – Reconversões e reclassificações

Não há situações a registar em 2015.

## QUADRO 1.16 – Horário

Tipos de Horário	Dirigente		Técnico Especialista			Técnico		Administrativo		Operacional		
	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014
Rígido												
Flexível												
Desfasado												
Jornada Contínua												
Trabalho por Turnos												
Trabalhador Estudante												
Tempo Parcial												
Isenção de Horário	16	16	0%	1	0	↓100%	3	3	0%	2	2	0%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0%</b>	<b>55</b>	<b>49</b>	<b>↓11%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>↓8%</b>

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 73,5%, abrangendo os grupos técnico especialista, técnico, administrativo e operacional.



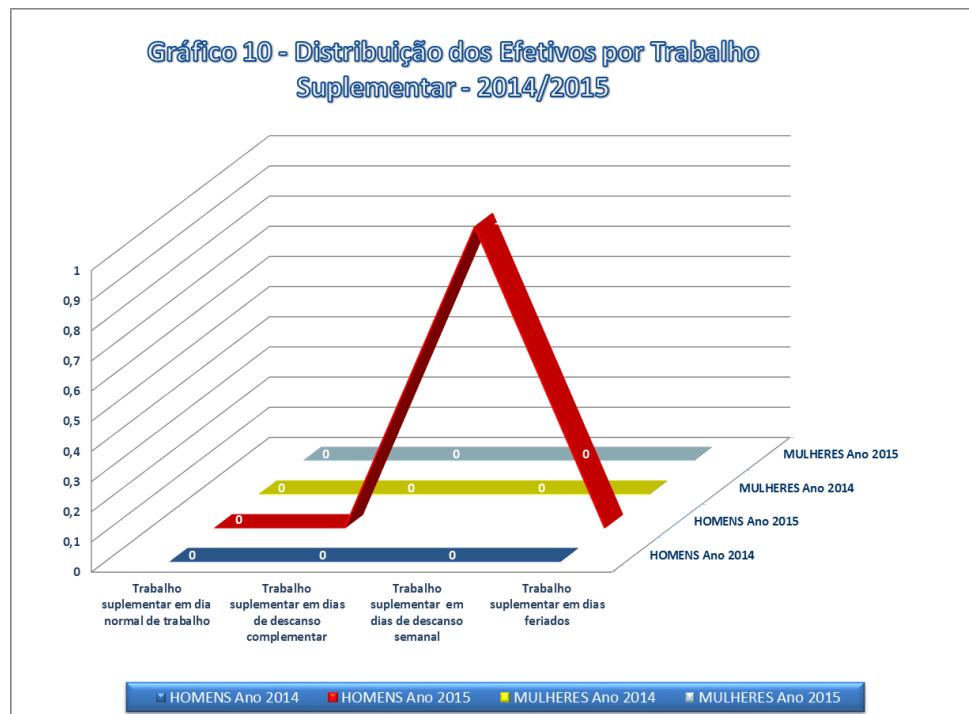
A isenção de horário de trabalho é estabelecida por acordo, sujeito à forma escrita, entre o trabalhador e a Autoridade da Concorrência e implica a não subordinação ao horário de trabalho (horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso). É praticada pelos dirigentes, pelos trabalhadores 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 Suplementar	HOMENS		MULHERES		Total		
	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014
Trabalho suplementar em dia normal de trabalho	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
Trabalho suplementar em dias de descanso complementar	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal	0	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>1</b>	<b>↑100%</b>
Trabalho suplementar em dias feriados	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>↑100%</b>

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, a Autoridade da Concorrência teve necessidade de recorrer a dois dias de trabalho em dias de descanso semanal.



## QUADRO 1.18 – Ausências

<b>Ausências ao Trabalho (em dias)</b>			Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	<b>Total</b>	
<b>Casamento</b>	H	2014 <b>2015</b>	15	15				30 <b>0</b>	
<b>Licença Parental</b>	H	2014 <b>2015</b>		124 <b>10</b>				124 <b>10</b>	
		M 2014 <b>2015</b>		184 <b>148</b>	112 <b>234</b>	37		296 <b>419</b>	
	H	2014 <b>2015</b>		7 <b>10</b>				7 <b>10</b>	
		M 2014 <b>2015</b>		10 <b>3</b>	1 <b>3</b>	2		11 <b>8</b>	
<b>Doença</b>	H	2014 <b>2015</b>	77 <b>34</b>	7		70		154 <b>34</b>	
		M 2014 <b>2015</b>	68 <b>128</b>	212 <b>504</b>	2 <b>1</b>	40 <b>120</b>		322 <b>753</b>	
	H	2014 <b>2015</b>		6				6 <b>0</b>	
		M 2014 <b>2015</b>				72		0 <b>72</b>	
<b>Assistência a familiares</b>	H	2014 <b>2015</b>		4 <b>4</b>				4 <b>4</b>	
		M 2014 <b>2015</b>		37 <b>41</b>		2		37 <b>43</b>	
	M	2014 <b>2015</b>				1		0 <b>1</b>	
		H 2014 <b>2015</b>		1 <b>0,5</b>		0,5		0 <b>1</b>	
<b>Licença sem retribuição</b>	H	2014 <b>2015</b>		60				0 <b>60</b>	
		M 2014 <b>2015</b>		93				93 <b>0</b>	
	H	2014 <b>2015</b>		39 <b>74</b>	1			39 <b>75</b>	
		Total 2014 <b>2015</b>	167 <b>287</b>	732 <b>965,5</b>	2 <b>2</b>	222 <b>235,5</b>	1 <b>2</b>	1124 <b>1492</b>	
Taxa Variação 2015/2014				↑72%	↑32%	0%	↑6%	↑100%	
								↑33%	

Cada trabalhador faltou em média **18 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 2015, porque é o que tem maior número de pessoas. Facto que se atribui a um caso de doença prolongada, a duas situações de gravidez de risco, à licença parental inicial ser gozada maioritariamente pelas mães, assim como serem as mães que, em esmagadora maioria, prestam assistência aos filhos menores, em caso de doença.

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{Total de dias de ausência}}{\text{Dias úteis (255) X Efetivos}} \times 100 = 7\%$$

A taxa de absentismo em 2015, pelas condições acima descritas, subiu para os 7%.

### QUADRO 1.19 – Horas Não Trabalhadas

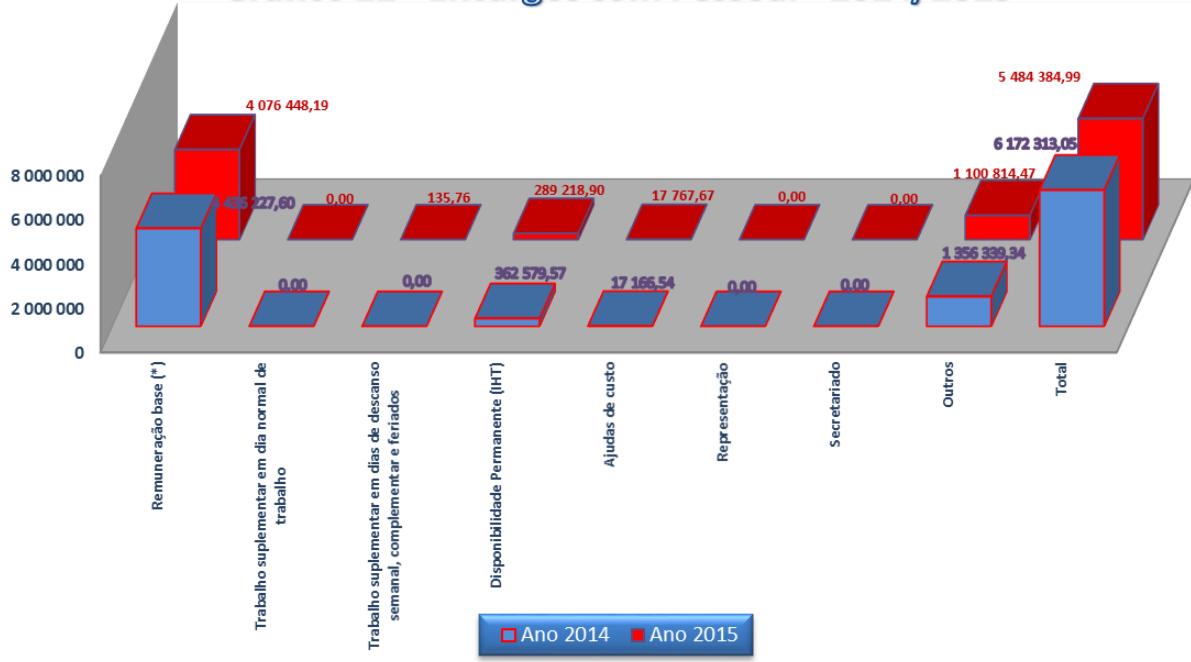
Durante o ano de 2015, não se verificaram horas não trabalhadas por motivo de greve.

## QUADRO 2 – Total de Encargos com Pessoal

Encargos com Pessoal	Valor em Euros		
	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014
Remuneração base (*)	4 436 227,60	4 076 448,19	↓8%
Trabalho suplementar em dia normal de trabalho	0,00	0,00	0%
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados	0,00	135,76	↑100%
Disponibilidade Permanente (IHT)	362 579,57	289 218,90	↓20%
Ajudas de custo	17 166,54	17 767,67	↑4%
Representação	0,00	0,00	0%
Secretariado	0,00	0,00	0%
Outros	1 356 339,34	1 100 814,47	↓19%
<b>Total</b>	<b>6 172 313,05</b>	<b>5 484 384,99</b>	<b>↓11%</b>

(\*) Inclui subsídios de férias e de Natal.

**Gráfico 11 - Encargos com Pessoal - 2014/2015**



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 uma diminuição dos encargos com despesas de pessoal, o que se explica atendendo que durante todo o ano de 2015 os vencimentos foram pagos com redução salarial e que a compensação por cessação de funções de 1 vogal do Conselho foi paga e liquidada no 1º trimestre do ano.

### **QUADRO 3.1 – Acidentes de Trabalho**

Em 2015 registaram-se duas situações de acidente de trabalho, sendo uma *in itinere*, com necessidade de ausência ao serviço pelo período de 72 dias.

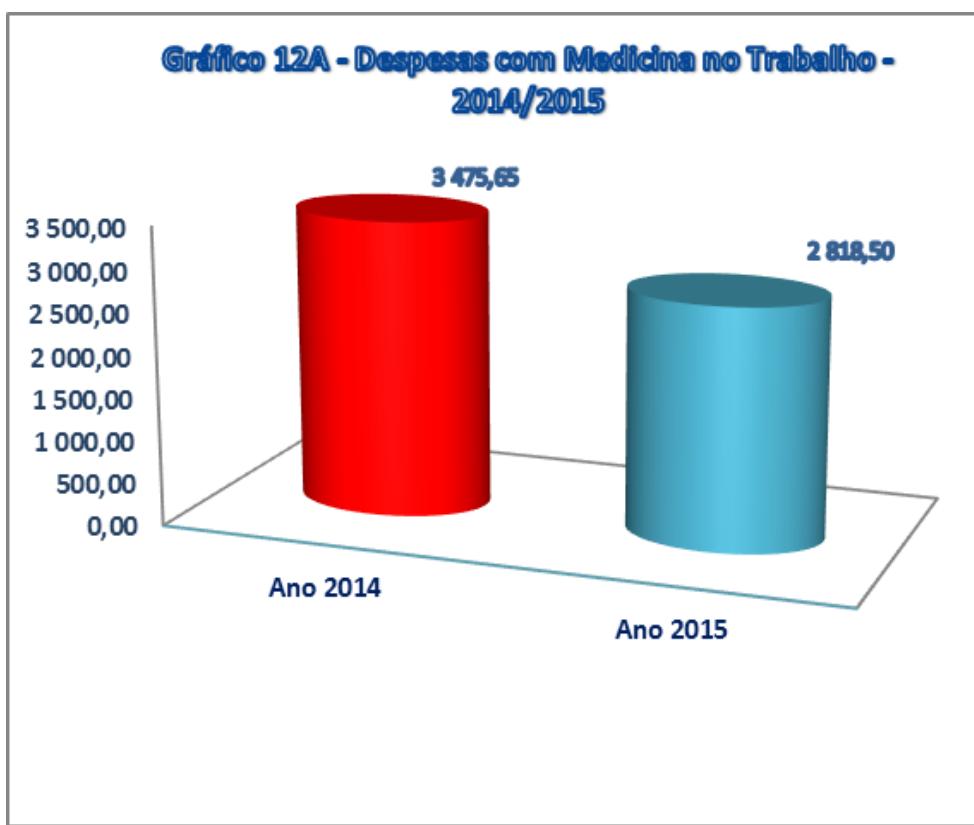
### **QUADRO 3.2 – Doença Profissional**

Não há situações a registar em 2015.

### **QUADRO 3.3 – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

<b>Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</b>	<b>Ano 2014</b>	<b>Ano 2015</b>	<b>Taxa de Variação 2015/2014</b>
Exames Médicos Efetuados	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
Exames de Admissão	10	<b>3</b>	<b>↓70%</b>
Exames Periódicos	31	<b>10</b>	<b>↓68%</b>
Exames Ocasionais e Complementares	337	<b>107</b>	<b>↓68%</b>
Exames de Cessação de Funções	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
Despesas com Medicina no Trabalho	3 475,65	<b>2 818,50</b>	<b>↓19%</b>
Visitas ao Posto de Trabalho	0	<b>1</b>	<b>↑100%</b>

Durante o ano de 2015 verificou-se um decréscimo no número de exames ocasionais e complementares, justificável face à obrigatoriedade de lançar um novo procedimento concursal para o efeito.



### **QUADRO 3.4 – Intervenções – Higiene e Segurança no Trabalho**

Neste âmbito, em 2015, realizou-se uma auditoria técnica de higiene e segurança no trabalho, que produziu o habitual relatório sobre as situações verificadas.

### **QUADRO 3.5 – Efetivos Reclassificado ou Recolocados em resultado de acidente em serviço ou doença incapacitante**

Não há situações a registar durante o ano de 2015.

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

Em 2015 não se realizou qualquer ação de formação sobre sensibilização em primeiros socorros.

### **QUADRO 3.7 – Custos com Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

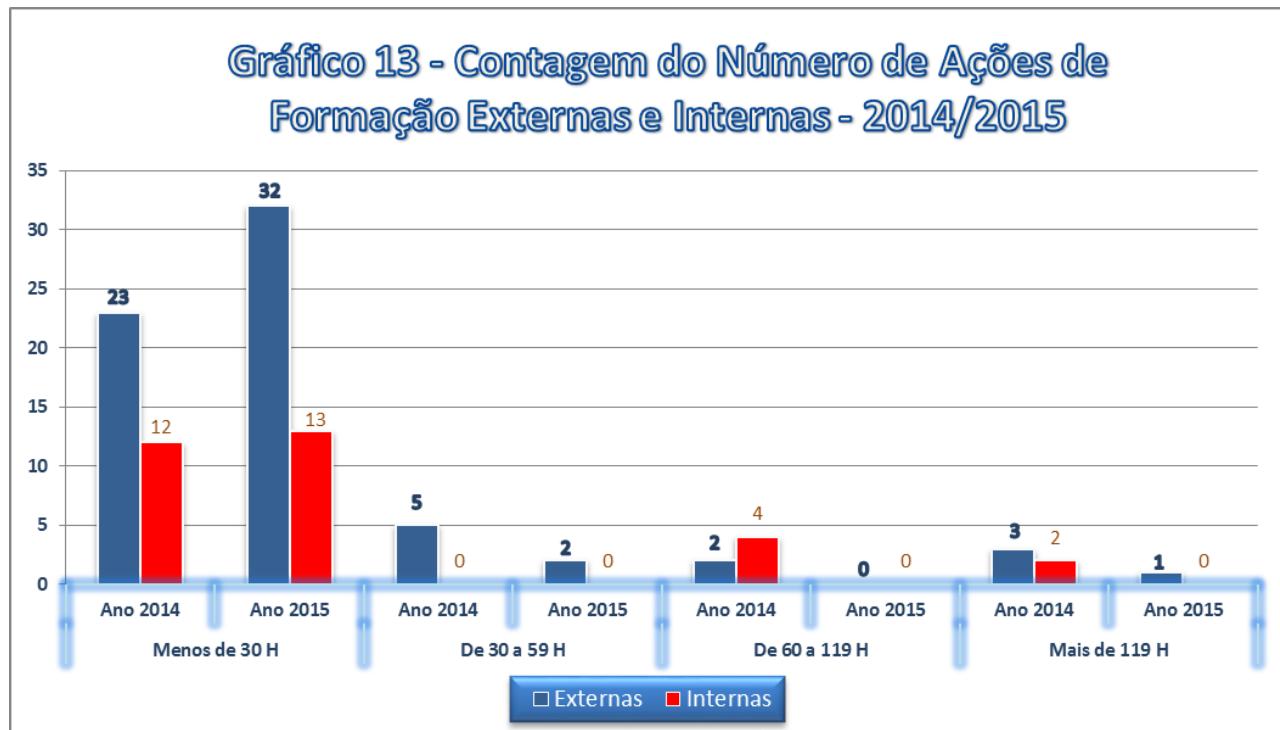
Em 2015 não se registaram encargos nesta área.

### **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 2015/2014
	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	
<b>Externas</b>	23	<b>32</b>	5	<b>2</b>	2	<b>0</b>	3	<b>1</b>	33	<b>35</b>	<b>↑6%</b>
<b>Internas</b>	12	<b>13</b>	0	<b>0</b>	4	<b>0</b>	2	<b>0</b>	18	<b>13</b>	<b>↓28%</b>

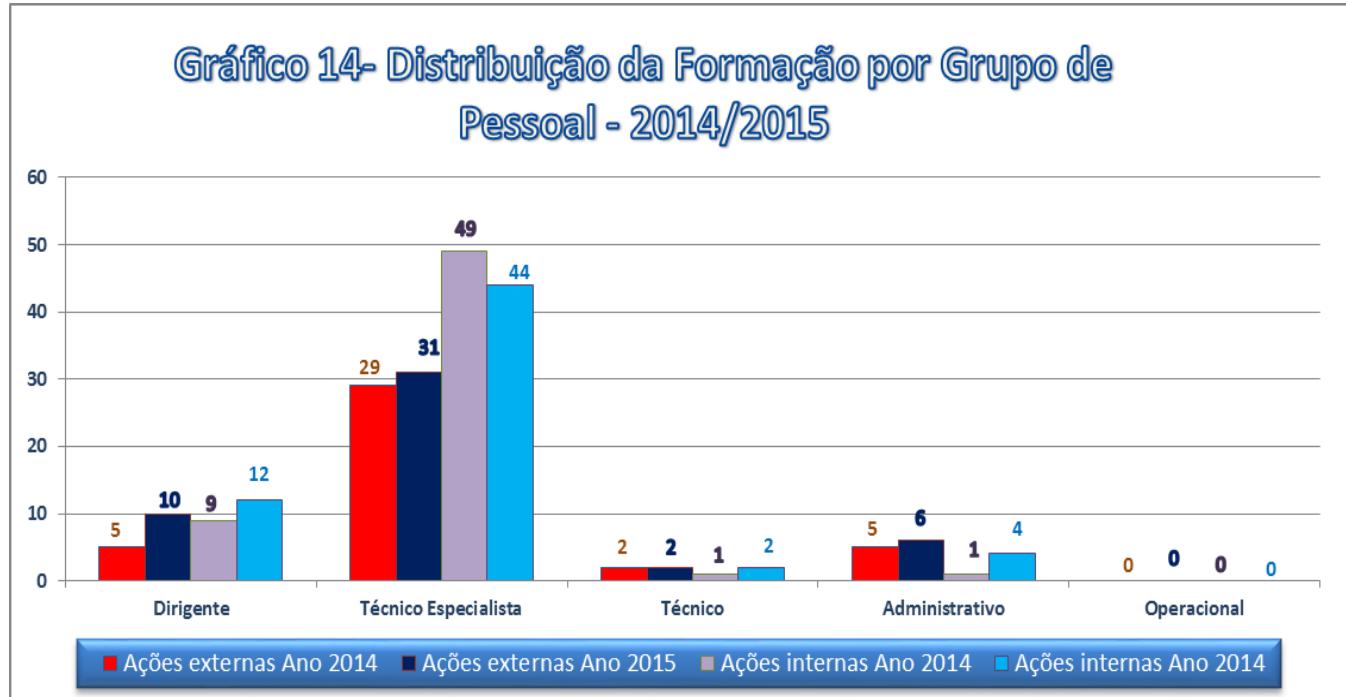
No ano de 2015 realizaram-se mais ações de formação externas do que no ano transato, para o qual contribuiu a realização das ações de formação à medida, organizadas pela Unidade de Recursos Humanos.



#### 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 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2014	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014
Dirigente	5	<b>10</b>	9	<b>12</b>	14	<b>22</b>	<b>↑57%</b>
Técnico Especialista	29	<b>31</b>	49	<b>44</b>	78	<b>75</b>	<b>↓4%</b>
Técnico	2	<b>2</b>	1	<b>2</b>	3	<b>4</b>	<b>↑33%</b>
Administrativo	5	<b>6</b>	1	<b>4</b>	6	<b>10</b>	<b>↑67%</b>
Operacional	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>101</b>	<b>111</b>	<b>↑10%</b>

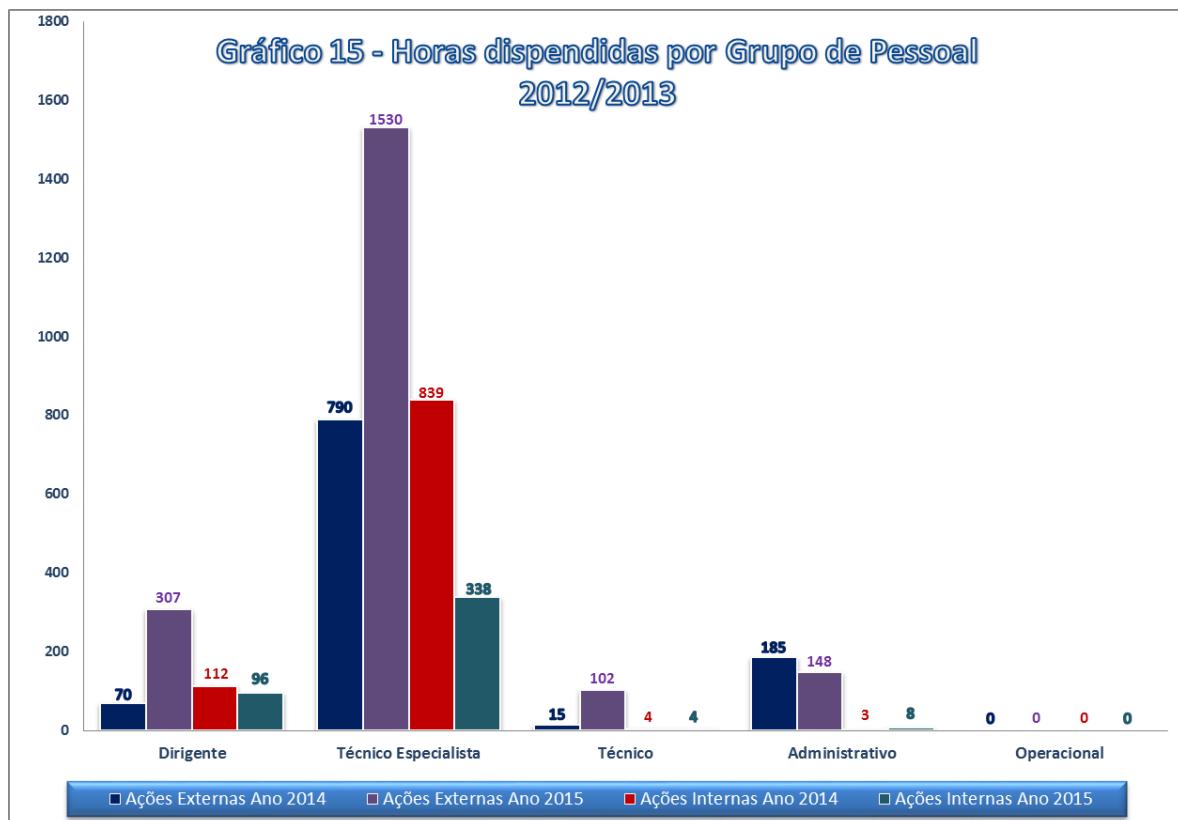
Comparativamente com o ano anterior verificou-se, um aumento de participação em ações de formação, sendo acentuada a subida das participações nas ações internas do grupo de pessoal dirigente.



#### **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 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2015/2014
<b>Dirigente</b>	70	<b>307</b>	112	<b>96</b>	182	<b>403</b>	<b>↑121%</b>
<b>Técnico Especialista</b>	790	<b>1530</b>	839	<b>338</b>	1629	<b>1868</b>	<b>↑15%</b>
<b>Técnico</b>	15	<b>102</b>	4	<b>4</b>	19	<b>106</b>	<b>↑458%</b>
<b>Administrativo</b>	185	<b>148</b>	3	<b>8</b>	0	<b>156</b>	<b>↑100%</b>
<b>Operacional</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	1060	<b>2087</b>	958	<b>446</b>	2018	<b>2533</b>	<b>↑26%</b>

Em 2015 registou-se um aumento, correspondente a 26%, do número de horas despendidas em ações de formação o que, em grande parte, se deve à realização de três ações de formação à medida organizadas pela Unidade de Recursos Humanos, mas também à elevada participação que as mesmas registaram.

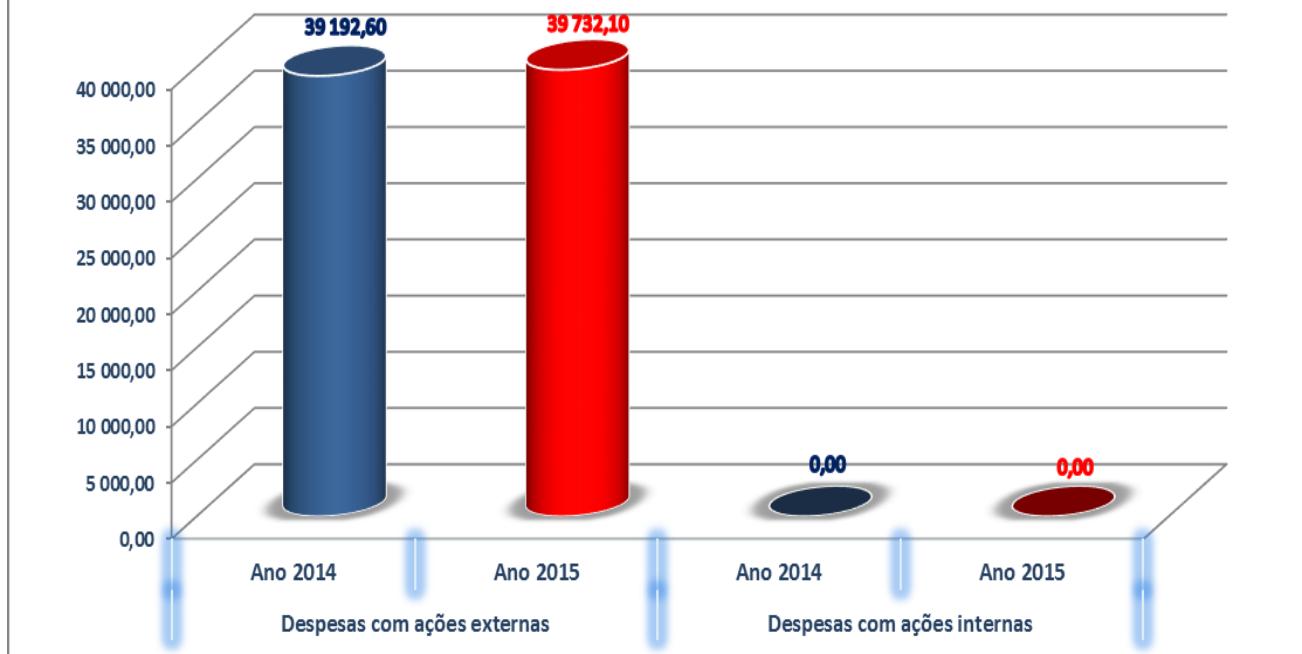


#### **QUADRO 4.4 – Despesa Anual com Formação**

Despesa Anual com Formação	Despesas com ações externas		Despesas com ações internas		Total		Taxa de Variação 2015/2014
	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2014	Ano 2015	
Valor em Euros	39 192,60	<b>39 732,10</b>	0,00	<b>0,00</b>	39 192,60	<b>39 732,10</b>	<b>↑1%</b>

Da análise ao quadro anterior verifica-se um ligeiro aumento na despesa com formação profissional, insignificante face ao aumento do número de horas de formação realizada no ano em análise, o que reflete a eficácia da realização de ações de formação à medida nas instalações da AdC.

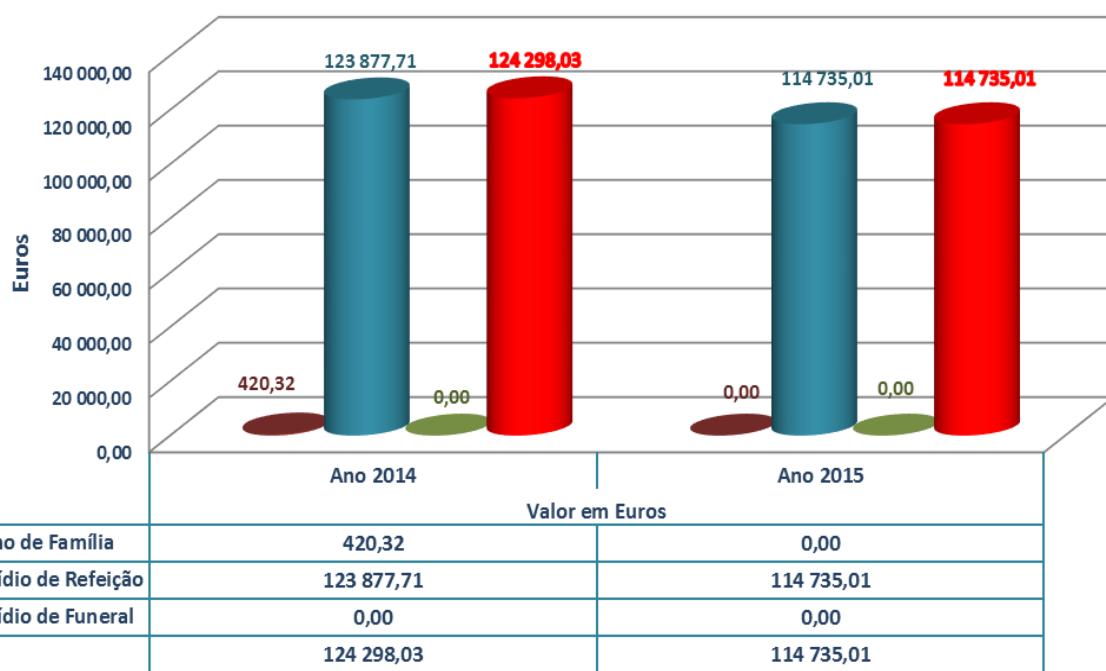
### Gráfico 16 - Despesa Anual com Formação 2014/2015



### QUADRO 5.1 a 5.11 – Encargos com Prestações Sociais

Encargos com Prestações Sociais	Valor em Euros		
	Ano 2014	Ano 2015	Taxa de Variação 2014/2013
Abono de Família	420,32	0,00	↓100%
Subsídio de Refeição	123 877,71	114 735,01	↓7%
Subsídio de Funeral	0,00	0,00	0%
<b>Total</b>	124 298,03	<b>114 735,01</b>	↓8%

Verificou-se uma diminuição nos encargos com prestações sociais em comparação com o ano de 2014, o que quanto ao subsídio de refeição se explica face à redução verificada no número de efetivos.

**Gráfico 17 - Encargos com Prestações Sociais 2014/2015**


### **QUADRO 6.1 e 6.2 – Relações Profissionais**

A 31 de dezembro de 2015 existiam no mapa de pessoal da Autoridade da Concorrência três colaboradores sindicalizados.

### **QUADRO 6.3 – Disciplina**

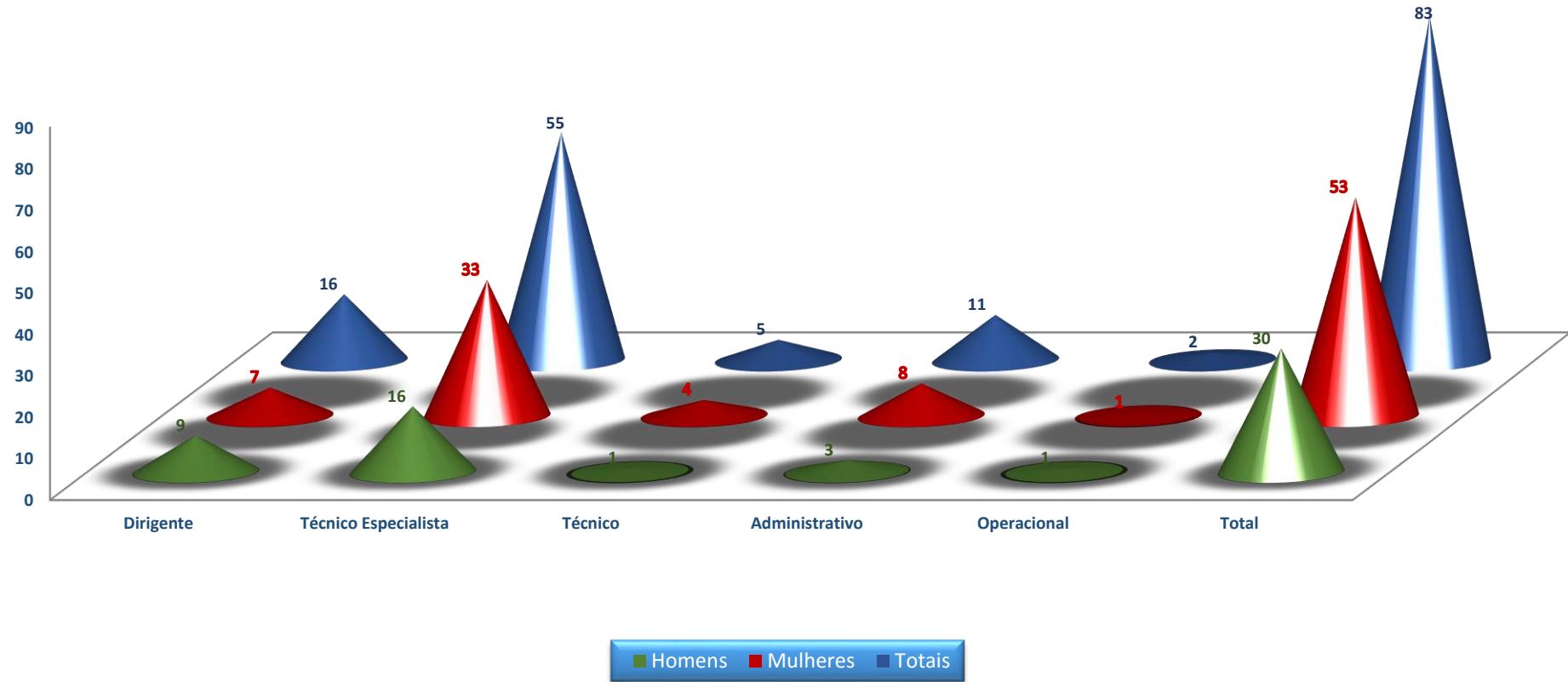
Não se verificaram processos disciplinares.

# BALANÇO SOCIAL EM NÚMEROS

## 1.1 RECURSOS HUMANOS

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
<b>Nomeação em comissão de serviço</b>	H	8	0	0	0	0	8
	M	6	0	0	0	0	6
	T	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Contrato em comissão de serviço</b>	H	1	1	0	0	0	2
	M	0	0	1	0	0	1
	T	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Destacamento</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	1
	T	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Cedência de interesse público</b>	H	0	1	0	2	0	3
	M	0	7	1	3	0	11
	T	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Mobilidade especial</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	1
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado (Código do Trabalho)</b>	H	0	14	1	1	1	17
	M	0	26	2	5	0	33
	T	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
<b>TOTAL DE EFETIVOS</b>	H	9	16	1	3	1	30
	M	7	33	4	8	1	53
	T	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>83</b>

## Recursos Humanos



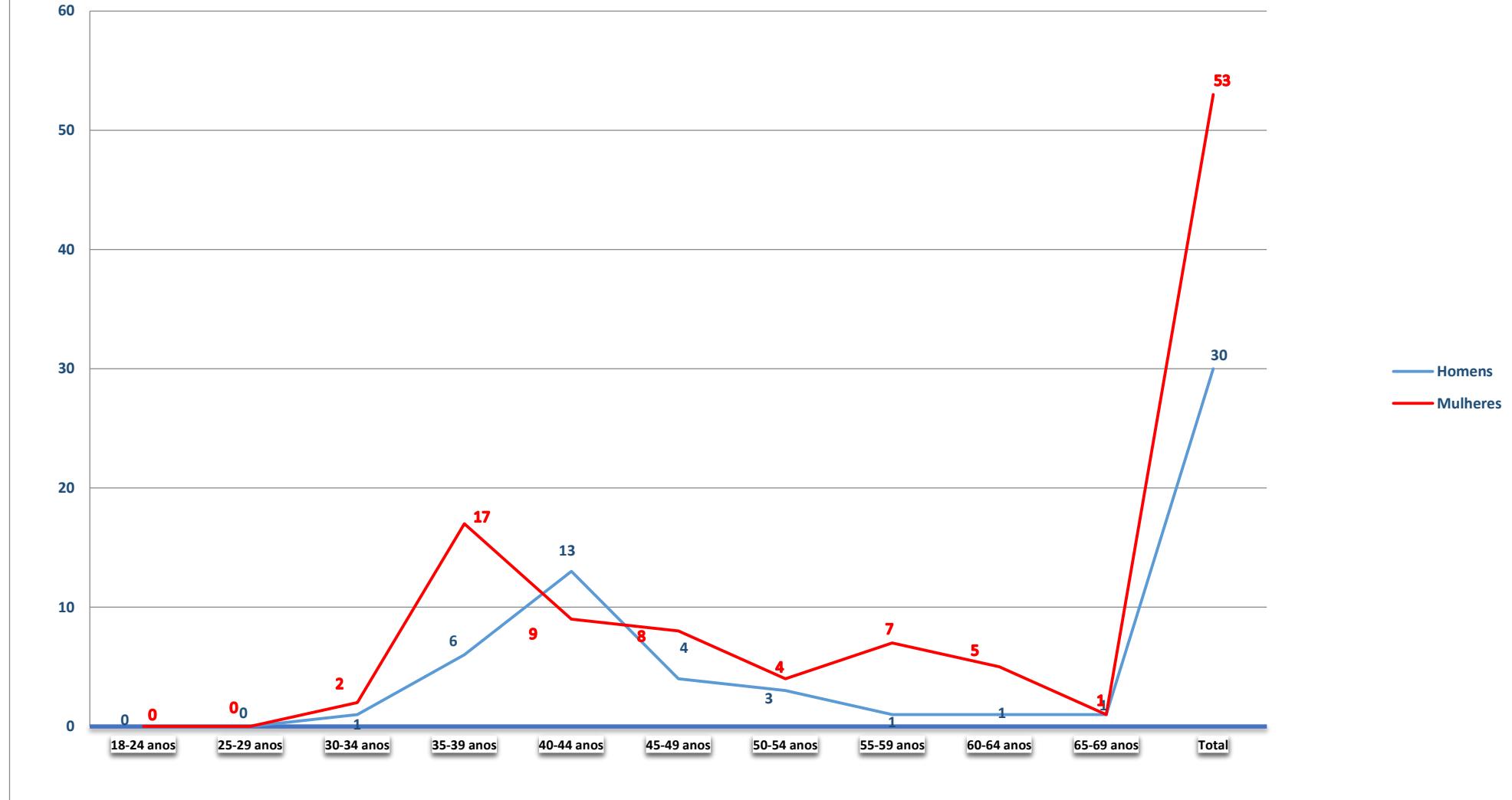
## 1.2 ESTRUTURA ETÁRIA

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
18-24	0	0	<b>0</b>
25-29	0	0	<b>0</b>
30-34	1	2	<b>3</b>
35-39	6	17	<b>23</b>
40-44	13	9	<b>22</b>
45-49	4	8	<b>12</b>
50-54	3	4	<b>7</b>
55-59	1	7	<b>8</b>
60-64	1	5	<b>6</b>
65-69	1	1	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>83</b>

## 1.3 MÉDIA DE IDADES

**45,43**

### Estrutura Etária



## 1.6 TRABALHADORES ESTRANGEIROS

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA</b>	0	2	<b>2</b>
<b>PALOP</b>	0	0	<b>0</b>
<b>BRASIL</b>	0	0	<b>0</b>
<b>OUTROS PAÍSES</b>	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

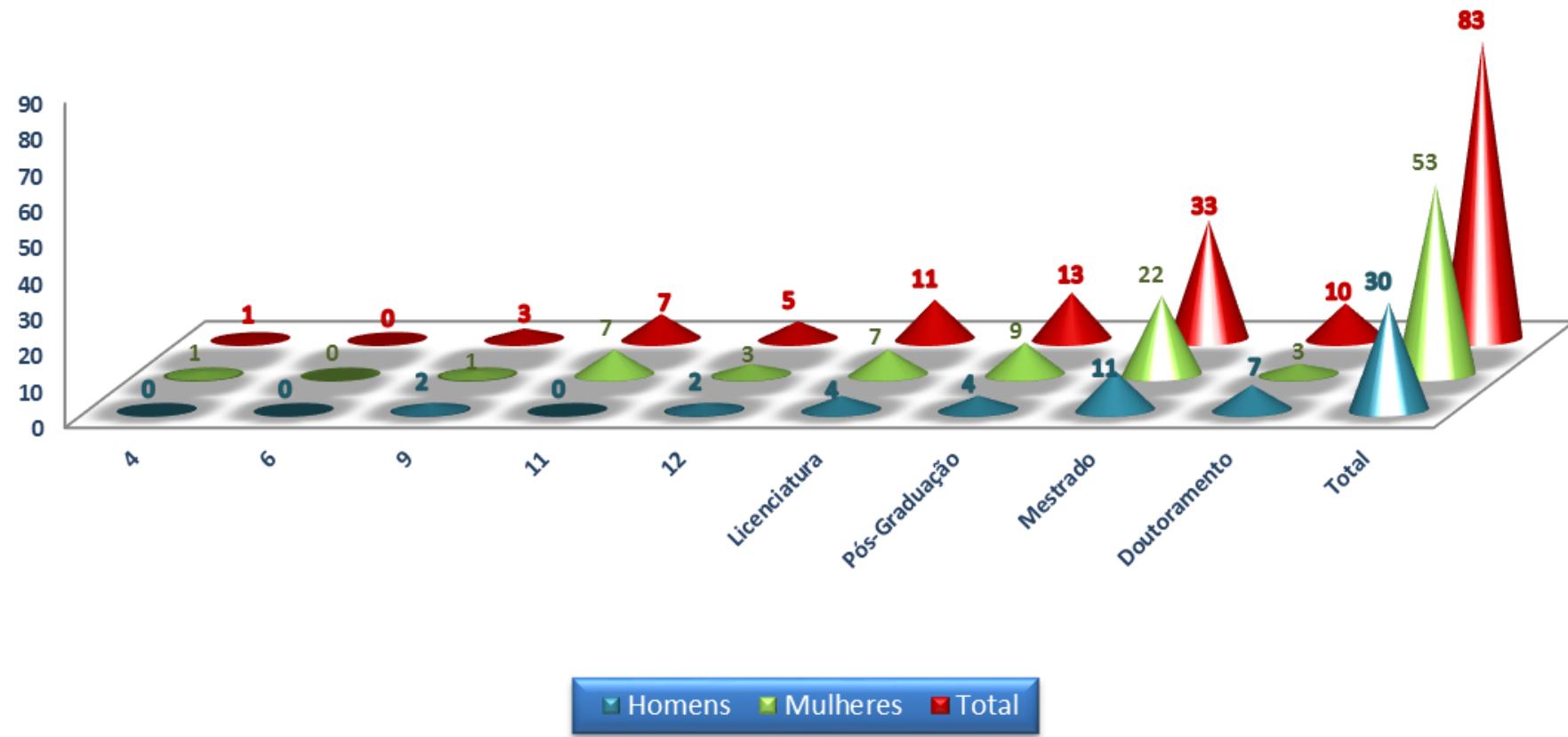
## 1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES

<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>TOTAL</b>
0	3	<b>3</b>

## 1.8 HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 4 Anos de escolaridade</b>	0	0	<b>0</b>
<b>4 Anos de escolaridade</b>	0	1	<b>1</b>
<b>6 Anos de escolaridade</b>	0	0	<b>0</b>
<b>9 Anos de escolaridade</b>	2	1	<b>3</b>
<b>11 Anos de escolaridade</b>	0	7	<b>7</b>
<b>12 Anos de escolaridade</b>	2	3	<b>5</b>
<b>Licenciatura</b>	4	7	<b>11</b>
<b>Pós-Graduação</b>	4	9	<b>13</b>
<b>Mestrado</b>	11	22	<b>33</b>
<b>Doutoramento</b>	7	3	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>83</b>

## Habilidades Académicas



## 1.9 ADMISSÕES

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
<b>Nomeação em comissão de serviço</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Contrato em comissão de serviço</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Contrato de trabalho a termo resolutivo</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Cedência de interesse público</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado (Código do Trabalho)</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Cessação de Cargo Dirigente</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL DE EFETIVOS</b>	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 1.10 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
<b>Do quadro</b>	H	0	1	0	0	0	<b>1</b>
	M	0	2	0	0	0	<b>2</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>De fora do quadro</b>	H	2	0	0	0	0	<b>2</b>
	M	1	1	0	1	0	<b>3</b>
	<b>T</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	H	2	1	0	0	0	<b>3</b>
	M	1	3	0	1	0	<b>5</b>
	<b>T</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

## 1.11 MOTIVO DAS SAÍDAS

	<b>Dirigente</b>	<b>Técnico Especialista</b>	<b>Técnico</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Operacional</b>	<b>Total</b>
<b>Aposentação</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Aposentação compulsiva</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Cessação Acordo de Cedência Interesse Público</b>	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Cessação Comissão de Serviço</b>	3	0	0	0	0	<b>3</b>
<b>Cedência Interesse Público para exercício Cargo Dirigente</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Denúncia de Contrato</b>	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Cessação de Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo</b>	0	0	0	1	0	<b>1</b>
<b>Falecimento</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Licença sem Retribuição Longa Duração</b>	0	2	0	0	0	<b>2</b>
<b>Limite de idade</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

## 1.12 PESSOAL CONTRATADO A TERMO RESOLUTIVO

MOTIVO DE SAÍDA	
Caducidade	1
Mútuo acordo	0
Denúncia	0
Rescisão pelo contratado	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>

## 1.13 PROCEDIMENTOS CONCURSAIS AUTORIZADOS

Categorias	Não abertura de concurso	Concurso em desenvolvimento	Impugnação do concurso
<b>Diretor</b>	0	0	0
<b>Jurista</b>	0	7	0
<b>Economista</b>	9	0	0
<b>Técnico Superior</b>	0	1	0
<b>Técnico</b>	0	0	0
<b>Administrativo</b>	0	0	0
<b>Operacional</b>	0	0	0
<b>Informático</b>	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

## 1.14 PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Progressões	H	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	M	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	T	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Promoções	H	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	M	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	T		0	0	0	0	<b>0</b>
TOTAL	H	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	M	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 1.15 RECONVERSÕES E RECLASSIFICAÇÕES

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
Reconversões e reclassificações	H	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	M	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 1.16 HORÁRIO

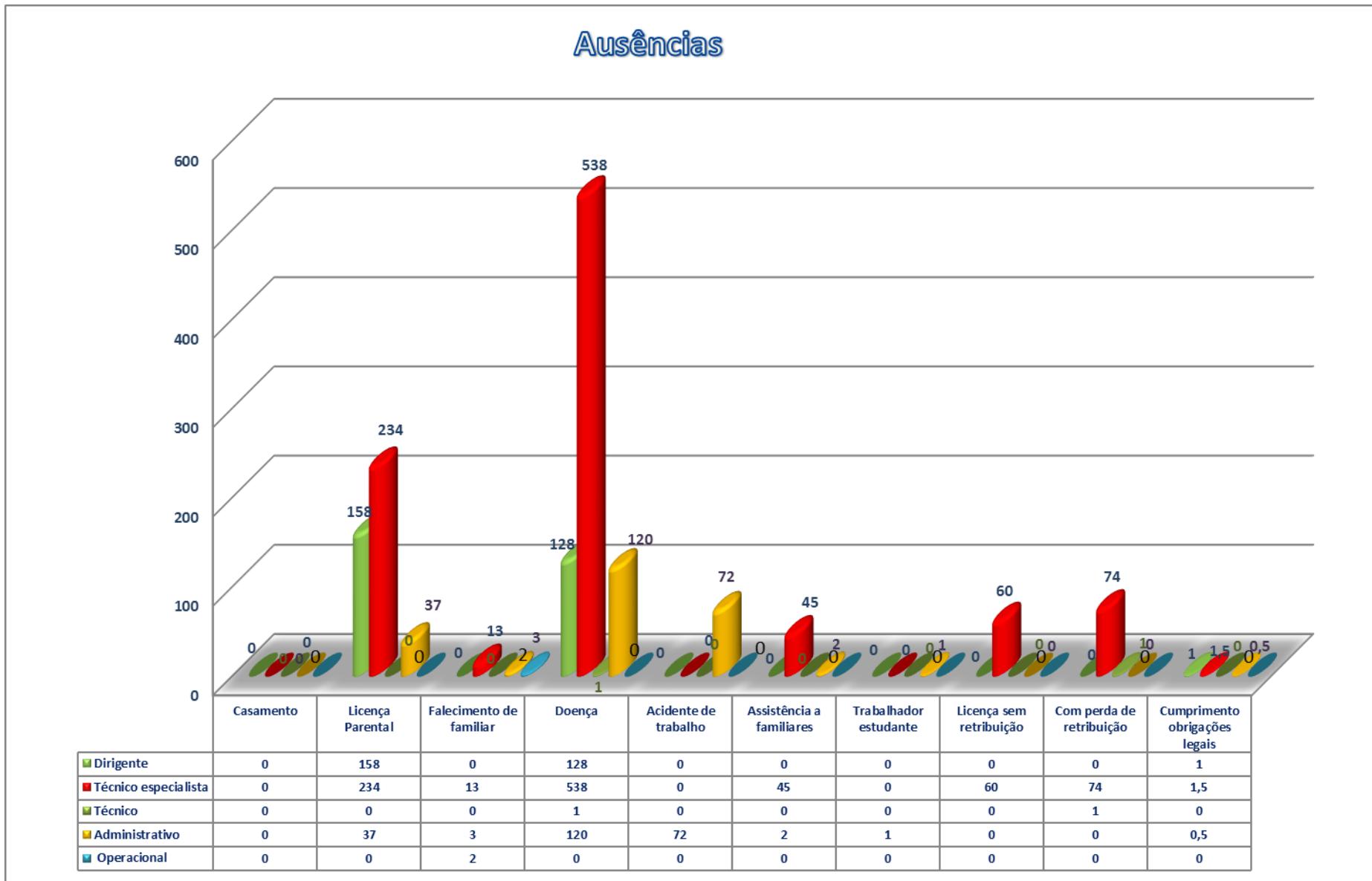
Tipos de horário	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
<b>Rígido</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Flexível</b>	0	49	2	9	1	<b>61</b>
<b>Desfasado</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Jornada contínua</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Trabalho por turnos</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Trabalhador estudante</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Assistência a descendentes</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Tempo parcial</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Isenção de horário</b>	16	0	3	2	1	<b>22</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>83</b>

## 1.17 TRABALHO SUPLEMENTAR

	Número de Horas		
	Homens	Mulheres	Total
<b>Trabalho suplementar em dia normal de trabalho</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Trabalho suplementar em dias de descanso complementar</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Trabalho suplementar em dias de descanso semanal</b>	14	0	<b>14</b>
<b>Trabalho suplementar em dias feriados</b>	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

## 1.18 AUSÊNCIAS

<b>Ausências /Dias</b>		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	<b>Total</b>
Casamento	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Licença Parental	H	10	0	0	0	0	10
	M	148	234	0	37	0	419
	<b>T</b>	<b>158</b>	<b>234</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>429</b>
Falecimento de familiar	H	0	10	0	0	0	10
	M	0	3	0	3	2	8
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>
Doença	H	0	34	0	0	0	34
	M	128	504	1	120	0	753
	<b>T</b>	<b>128</b>	<b>538</b>	<b>1</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>787</b>
Doença Profissional	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Acidente de trabalho	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	72	0	72
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>72</b>
Assistência a familiares	H	0	4	0	0	0	4
	M	0	41	0	2	0	43
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>47</b>
Trabalhador estudante	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	1	0	1
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licença sem retribuição	H	0	60	0	0	0	60
	M	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>
Com perda de retribuição (greve)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cumprimento de obrigações legais	H	1	1	0	0	0	2
	M	0	0,5	0	0,5	0	1
	<b>T</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Injustificadas	H	0	74	1	0	0	75
	M	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75</b>
<b>TOTAL</b>		<b>287</b>	<b>965,5</b>	<b>2</b>	<b>235,5</b>	<b>2</b>	<b>1492</b>



## 1.19 HORAS NÃO TRABALHADAS

		Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	Total
<b>Atividade sindical</b>	H	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	M	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Greve</b>	H	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	M	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 2. TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO

	<b>VALOR EM EUROS</b>
<b>Retribuição base (a)</b>	4 076 448,19
<b>Trabalho suplementar em dia normal de trabalho</b>	0,00
<b>Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados</b>	135,76
<b>Disponibilidade permanente (IHT)</b>	289 218,90
<b>Outros regimes especiais de prestação de trabalho</b>	0,00
<b>Risco, penosidade e insalubridade</b>	0,00
<b>Fixação na periferia</b>	0,00
<b>Trabalho por turnos</b>	0,00
<b>Abono para falhas</b>	0,00
<b>Participação em reuniões</b>	0,00
<b>Ajudas de custo</b>	17 767,67
<b>Transferências de localidades</b>	0,00
<b>Representação</b>	0,00
<b>Secretariado</b>	0,00
<b>Outros</b> <small>(Inclui encargos com: Segurança Social, CGA, ADSE, Serviços Sociais da Administração, Pública, seguro de acidentes pessoal, pessoal aguardando aposentação, subsídio de refeição, subsídio de parentalidade e lavagem de viaturas)</small>	1 100 814,47
<b>TOTAL</b>	<b>5 484 384,99</b>

(a) Inclui subsídios de férias e de Natal

### 3.1 ACIDENTES DE TRABALHO

	Acidentes no local de trabalho			Acidentes in itinere			<b>TOTAL</b>
	<b>Menos de 60 dias de baixa</b>	<b>60 Dias de baixa ou mais</b>	<b>Mortais</b>	<b>Menos de 60 dias de baixa</b>	<b>60 Dias de baixa ou mais</b>	<b>Mortais</b>	
<b>Número total de acidentes sem baixa</b>	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Número de acidentes com baixa</b>	1	0	0	0	1	0	<b>2</b>
<b>Número de dias perdidos com baixa</b>	9	0	0	0	63	0	<b>72</b>

### 3.2 DOENÇA PROFISSIONAL

	<b>Número de casos</b>	<b>Dias de ausência</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.3 SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

	Número	Valor Em euros
<b>Exames médicos</b>	0	----
<b>Exames de admissão</b>	3	----
<b>Exames periódicos</b>	10	----
<b>Exames ocasionais e complementares</b>	107	----
<b>Exames de cessação de funções</b>	0	----
<b>Despesas com medicina no trabalho</b>	---	2 818,50
<b>Visitas aos postos de trabalho</b>	1	----
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>2 818,50</b>

### 3.4 INTERVENÇÕES - HIGIENE E SEGURANÇA

	Número
<b>Reuniões anuais de higiene e segurança</b>	0
<b>Visitas aos locais de trabalho</b>	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>

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

	Número de pessoas
<b>Reclassificados</b>	0
<b>Recolocados</b>	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

### 3.6 AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA

Ações de formação	Quantidade	Pessoas Abrangidas
<b>Primeiros socorros e procedimentos de emergência</b>	0	0
<b>Combate a incêndios</b>	0	0

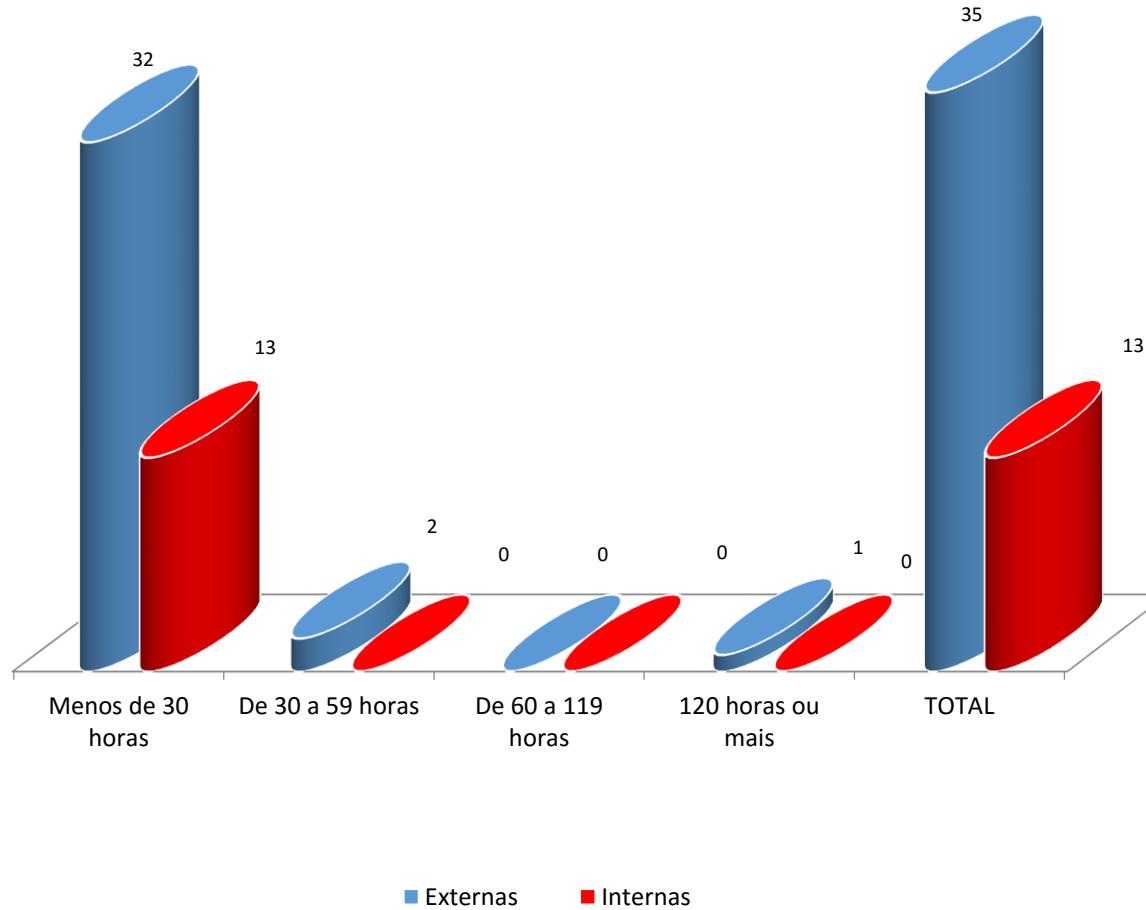
### 3.7 CUSTOS COM PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

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

	<b>Menos de 30 Horas</b>	<b>De 30 a 59 Horas</b>	<b>De 60 a 119 Horas</b>	<b>120 Horas ou mais</b>	<b>Total</b>
<b>Externas</b>	32	2	0	1	<b>35</b>
<b>Internas</b>	13	0	0	0	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>48</b>

## Ações de Formação segundo a duração

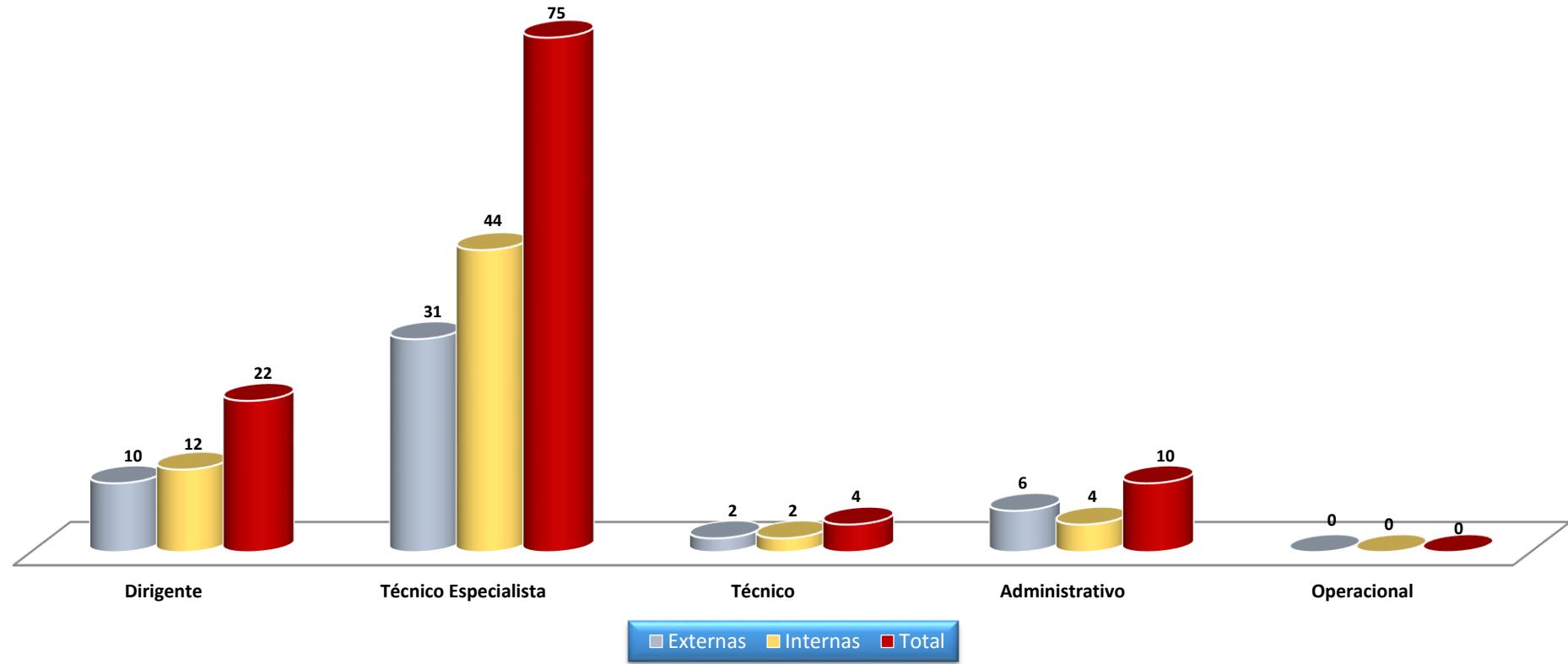


## 4.2 CONTAGEM RELATIVA AOS PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO

	Dirigente	Técnico Especialista	Técnico	Administrativo	Operacional	<b>Total</b>
Participações em ações externas	10	31	2	6	0	<b>49</b>
Participações em ações internas	12	44	2	4	0	<b>62</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>111</b>

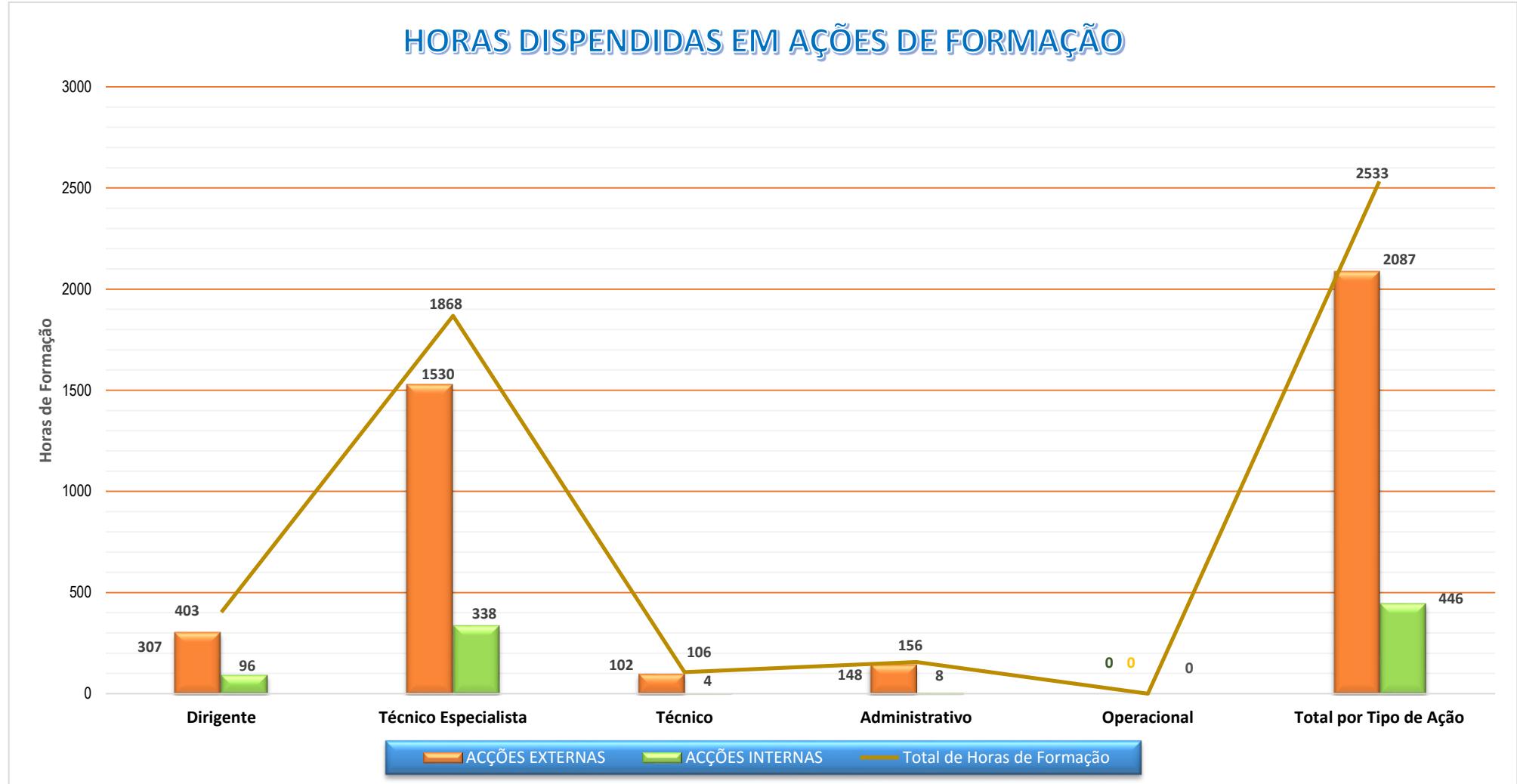
Cada trabalhador apenas foi contabilizado uma vez, por tipo de ação.

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



## 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	<b>Total</b>
Horas despendidas em ações externas	307	1530	102	148	0	<b>2087</b>
Horas despendidas em ações internas	96	338	4	8	0	<b>446</b>
<b>TOTAL</b>	<b>403</b>	<b>1868</b>	<b>106</b>	<b>156</b>	<b>0</b>	<b>2533</b>



## 4.4 DESPESA ANUAL COM FORMAÇÃO

	<b>Valor</b> <b>Em euros</b>
<b>Despesas com ações externas</b>	39 732,18
<b>Despesas com ações internas</b>	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>39 732,18</b>

## 5.1 a 5.11 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

	<b>Valor Em euros</b>
<b>Abono de Família</b>	0,00
<b>Abono complementar a crianças e jovens deficientes</b>	0,00
<b>Subsídio de educação especial</b>	0,00
<b>Subsídio mensal vitalício</b>	0,00
<b>Subsídio de funeral</b>	0,00
<b>Subsídio de refeição</b>	0,00
<b>Prestação de ação social complementar</b>	0,00
<b>Subsídio por morte</b>	0,00
<b>Outras prestações sociais</b>	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>0,00</b>

## 6.1 e 6.2 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

	Número
<b>Trabalhadores sindicalizados</b>	<b>3</b>
<b>Elementos afetos à comissão de trabalhadores</b>	<b>0</b>
<b>Total de votantes para a comissão de trabalhadores</b>	<b>0</b>

## 6.3 DISCIPLINA

**Não se verificaram processos disciplinares**