

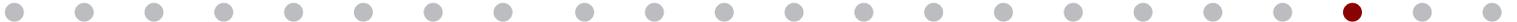


2015

> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2015



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2015

(De acordo com o estipulado no
Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro)

Título

Balanço Social do LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL, I. P. do Ano de 2015

Autoria

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS E LOGÍSTICA
DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAL

Copyright © Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I. P.
Av. do Brasil 101 • 1700-066 Lisboa
e-mail: lnec@lnec.pt
www.lnec.pt

Balanço Social 2015

(De acordo com o estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro)

Nota inicial

Apresenta-se o Balanço Social deste Laboratório Nacional relativo ao ano de 2015, elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Para além do conjunto de indicadores da situação do LNEC nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos, relativos ao ano de 2015, o presente Balanço Social apresenta, sempre que possível, uma análise comparativa com os anos anteriores. Esta análise pretende promover uma reflexão relativamente às tendências observadas como consequência do enquadramento legislativo e das medidas de gestão tomadas, facilitando opções de gestão estratégicas a tomar por este Conselho Diretivo.

Lisboa, LNEC, março de 2016.

O Conselho Diretivo

Carlos Alberto de Brito Pina
Presidente do Conselho Diretivo

Índice	(pág)
1 Caracterização dos trabalhadores	1
1.1 Situação Profissional	1
1.1.1 Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas	1
1.1.2 Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira e segundo o regime jurídico de emprego e o género	3
1.1.3 Distribuição dos trabalhadores pelo Mapa de Pessoalpostos de trabalho	9
1.1.4 Evolução do número de trabalhadores de 31 de dezembro de 1996 a 31 de dezembro de 2015	11
1.2 Estrutura Etária	15
1.3 Antiguidade	21
1.4 Habilitações Literárias	26
1.5 Trabalhadores Estrangeiros	30
1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência	31
2 Comportamento organizacional	33
2.1 Mobilidade	33
2.2 Desenvolvimento da Carreira	38
2.3 Horários	39
2.4 Trabalho Suplementar	41
2.5 Ausências	45
3 Custos com pessoal	51
4 Saúde, Higiene e Segurança	57
5 Formação	63
6 Relações profissionais	71
7 Bolseiros	73
7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC	74
7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa	75
7.3 Estrutura etária	76
7.4 Bolseiros estrangeiros	77
7.5 Habilitações literárias	78
7.6 Formação formal	79
8 Análise Prospetiva	81

Considerações finais.....	90
Anexos.....	91
Anexo I Formulário.....	93
Recursos Humanos.....	95
Remunerações e Encargos.....	109
Higiene e Segurança.....	113
Formação Profissional.....	116
Relações Profissionais.....	118
Anexo II Indicadores.....	119

Índice de quadros (pág)

Caracterização dos trabalhadores

Quadro 1.1	Distribuição dos trabalhadores por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2015	2
Quadro 1.2	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	3
Quadro 1.3	Distribuição dos trabalhadores das carreiras de regime geral por áreas de atividade do LNEC.....	5
Quadro 1.4	Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços.....	6
Quadro 1.5	Mapa de Pessoal para 2015/trabalhadores a 31 de dezembro.....	9
Quadro 1.6	Mapa de Pessoal para 2016.....	10
Quadro 1.7	Variação do número de trabalhadores por cargo/carreira e por tipo de mobilidade	12
Quadro 1.8	Evolução do número de trabalhadores por cargo/carreira	13
Quadro 1.9	Saídas por aposentação (2006-2015).....	14
Quadro 1.10	Variação do número de trabalhadores por serviços do LNEC.....	14
Quadro 1.11	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	15
Quadro 1.12	Idade média por cargo/carreira e área de atividade.....	17
Quadro 1.13	Idade média dos trabalhadores das carreiras/categorias do regime geral, distribuídos por área de atividade	19
Quadro 1.14	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	21
Quadro 1.15	Antiguidade média por cargo/carreira de pessoal.....	22
Quadro 1.16	Antiguidade média dos trabalhadores das carreiras do regime geral, distribuídos por categoria e área de atividade	23
Quadro 1.17	Antiguidade média por cargo/carreira e género	25
Quadro 1.18	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	26
Quadro 1.19	Distribuição dos trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante por serviços e nível de frequência.....	29
Quadro 1.20	Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género.....	30
Quadro 1.21	Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	31

Comportamento Organizacional

Quadro 2.1	Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	33
Quadro 2.2	Contagem das saídas de trabalhadores em comissão de serviço e de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	34
Quadro 2.3	Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento ..	37
Quadro 2.4	Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	38
Quadro 2.5	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	39
Quadro 2.6	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género	39
Quadro 2.7	Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género	41
Quadro 2.8	Trabalho suplementar por carreira	43
Quadro 2.9	Distribuição do trabalho suplementar por serviços	44
Quadro 2.10	Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	45
Quadro 2.11	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género	48
Quadro 2.12	Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global.....	49
Quadro 2.13	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira	49
Quadro 2.14	Distribuição da taxa de absentismo por serviços.....	50

Custos com pessoal

Quadro 3.1	Estrutura remuneratória, por género	51
Quadro 3.2	Remunerações máximas e mínimas, por género	52
Quadro 3.3	Total dos encargos com pessoal durante o ano.....	52
Quadro 3.4	Suplementos remuneratórios.....	53
Quadro 3.5	Encargos com prestações sociais.....	54
Quadro 3.6	Encargos com benefícios sociais.....	54

Saúde, Higiene e Segurança

Quadro 4.1	Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género	57
------------	--	----

Quadro 4.2	Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	57
Quadro 4.3	Evolução dos acidentes em serviço.....	59
Quadro 4.4	Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos.....	59
Quadro 4.5	Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	59
Quadro 4.6	Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.....	60
Quadro 4.7	Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	60
Quadro 4.8	Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	60

Formação

Quadro 5.1	Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.....	63
Quadro 5.2	Contagem relativa a participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	64
Quadro 5.3	Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género.....	64
Quadro 5.4	Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género.....	65
Quadro 5.5	Distribuição da formação por cargo/carreira.....	67
Quadro 5.6	Caracterização da autoformação.....	68
Quadro 5.7	Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação	68
Quadro 5.8	Despesas anuais com formação.....	69
Quadro 5.9	Distribuição da formação por serviços.....	69

Relações Profissionais

Quadro 6.1	Relações profissionais.....	71
Quadro 6.2	Disciplina	72

Bolseiros

Quadro 7.1	Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2015).....	74
Quadro 7.2	Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2002-2015)	75
Quadro 7.3	Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2002-2015).....	77

Análise prospetiva

Quadro 8.1	Tempo de serviço e idade para aposentação, sem penalização	81
Quadro 8.2	Previsão da evolução do número de trabalhadores por carreira	83
Quadro 8.3	Departamento de Barragens de Betão	88
Quadro 8.4	Departamento de Edifícios.....	88
Quadro 8.5	Departamento de Estruturas	88
Quadro 8.6	Departamento de Geotecnia	88
Quadro 8.7	Departamento de Hidráulica e Ambiente	89
Quadro 8.8	Departamento de Materiais.....	89
Quadro 8.9	Departamento de Transportes.....	89
Quadro 8.10	Centro de Instrumentação Científica.....	89

Índice de gráficos (pág)

Caracterização dos trabalhadores

Gráfico 1.1	Distribuição dos trabalhadores pelos serviços do LNEC	2
Gráfico 1.2	Distribuição dos trabalhadores pelos serviços operativos e de apoio do LNEC.....	2
Gráfico 1.3	Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público...	3
Gráfico 1.4	Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade	4
Gráfico 1.5	Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira	4
Gráfico 1.6	Mapa de Pessoal - postos de trabalho.....	9
Gráfico 1.7	Evolução dos trabalhadores (1996-2015).....	11
Gráfico 1.8	Evolução dos trabalhadores (1947-2015).....	11
Gráfico 1.9	Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2014-2015)	12
Gráfico 1.10	Distribuição etária dos trabalhadores.....	15
Gráfico 1.11	Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos (2000 a 2015)	16
Gráfico 1.12	Evolução da idade média e da mediana.....	16
Gráfico 1.13	Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos.....	17
Gráfico 1.14	Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica (incluídos dirigentes de investigação).....	18
Gráfico 1.15	Distribuição da idade média por cargo/carreira e área de atividade.....	18
Gráfico 1.16	Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género.....	19
Gráfico 1.17	Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços.....	20
Gráfico 1.18	Distribuição dos trabalhadores por antiguidade.....	21
Gráfico 1.19	Evolução da antiguidade média (1996 a 2015).....	22
Gráfico 1.20	Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade	23
Gráfico 1.21	Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e área de atividade..	24
Gráfico 1.22	Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género.....	24
Gráfico 1.23	Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços.....	25
Gráfico 1.24	Distribuição dos trabalhadores por habilitação	26
Gráfico 1.25	Distribuição do tipo de habilitação, grupo profissional e áreas de atividade	27
Gráfico 1.26	Evolução dos trabalhadores por habilitação	28
Gráfico 1.27	Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação.....	28
Gráfico 1.28	Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género	29

Gráfico 1.29	Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2015)	30
Gráfico 1.30	Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (1997-2015)	31

Comportamento Organizacional

Gráfico 2.1	Entradas e saídas por grupo de pessoal	33
Gráfico 2.2	Entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira.....	34
Gráfico 2.3	Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira.....	35
Gráfico 2.4	Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional..	35
Gráfico 2.5	Distribuição das saídas definitivas por motivo.....	36
Gráfico 2.6	Saídas por aposentação por grupo profissional.....	36
Gráfico 2.7	Número de aposentações desde 2002	36
Gráfico 2.8	% de aposentações face ao total de efetivos desde 2002	37
Gráfico 2.9	Distribuição dos trabalhadores por regime/modalidade de horário	40
Gráfico 2.10	Distribuição dos trabalhadores por regime/modalidade de horário e por cargo/carreira	40
Gráfico 2.11	Caracterização do trabalho suplementar.....	41
Gráfico 2.12	Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho.....	42
Gráfico 2.13	Evolução da taxa de trabalho suplementar de 1996 a 2015	42
Gráfico 2.14	Distribuição do trabalho suplementar por género	42
Gráfico 2.15	Distribuição do trabalho suplementar por área de atividade	43
Gráfico 2.16	Distribuição das ausências classificadas em “outros motivos”	45
Gráfico 2.17	Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género	46
Gráfico 2.18	Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade	46
Gráfico 2.19	Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género.....	47
Gráfico 2.20	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género.....	48

Custos com Pessoal

Gráfico 3.1	Distribuição dos custos com pessoal.....	52
Gráfico 3.2	Distribuição dos custos com remunerações base.....	53
Gráfico 3.3	Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira	53
Gráfico 3.4	Prestações sociais e benefícios sociais	55
Gráfico 3.5	Evolução do leque salarial	55

Saúde, Higiene e Segurança

Gráfico 4.1	Distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade	58
Gráfico 4.2	Dias de ausência por tipo de acidente em serviço	58
Gráfico 4.3	Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira	58
Gráfico 4.4	Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género	59

Formação

Gráfico 5.1	Distribuição das ações de formação (interna e externa).....	63
Gráfico 5.2	Distribuição das ações de formação por tipo e por duração (horas)	63
Gráfico 5.3	Distribuição das participações por tipo de ação e por cargo/carreira.....	64
Gráfico 5.4	Distribuição percentual das horas de formação.....	65
Gráfico 5.5	Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade	66
Gráfico 5.6	Evolução da taxa tempo despendido.....	67
Gráfico 5.7	Evolução da taxa de incidência	67
Gráfico 5.8	Distribuição dos custos com formação interna e externa.....	69

Relações Profissionais

Gráfico 6.1	Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento..	71	
Gráfico 6.2	Horas não trabalhadas	Atividade Sindical e Greve	71
Gráfico 6.3	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve	72	
Gráfico 6.4	Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996	72	

Bolseiros

Gráfico 7.1	Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2015	73
Gráfico 7.2	Evolução do número de bolseiros no LNEC (2002-2015)	73
Gráfico 7.3	Distribuição dos bolseiros pelos serviços.....	74
Gráfico 7.4	Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género	75
Gráfico 7.5	Distribuição etária dos bolseiros.....	76
Gráfico 7.6	Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género	76
Gráfico 7.7	Distribuição dos bolseiros por habilitação.....	78
Gráfico 7.8	Distribuição dos bolseiros por habilitação e por tipo de bolsa.....	78
Gráfico 7.9	Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	79

Gráfico 7.10	Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	79
Gráfico 7.11	Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa.....	80
Gráfico 7.12	Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa	80

Análise Prospetiva

Gráfico 8.1	Evolução do número dos trabalhadores (1996-2015) e previsão (2016-2020).....	82
Gráfico 8.2	Evolução do número dos trabalhadores (1947-2015) e previsão (2016-2020).....	82
Gráfico 8.3	Distribuição e previsão da evolução dos trabalhadores por carreira e área de atividade	82
Gráfico 8.4	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica	83
Gráfico 8.5	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica, por categoria	83
Gráfico 8.6	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira técnica superior.....	84
Gráfico 8.7	Previsão da evolução dos trabalhadores das carreiras de informática.....	84
Gráfico 8.8	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira enfermagem	85
Gráfico 8.9	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira docente	85
Gráfico 8.10	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente técnico ..	85
Gráfico 8.11	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente operacional	86
Gráfico 8.12	Previsão da evolução dos trabalhadores de C&T	86
Gráfico 8.13	Previsão da evolução dos trabalhadores de Gestão	87

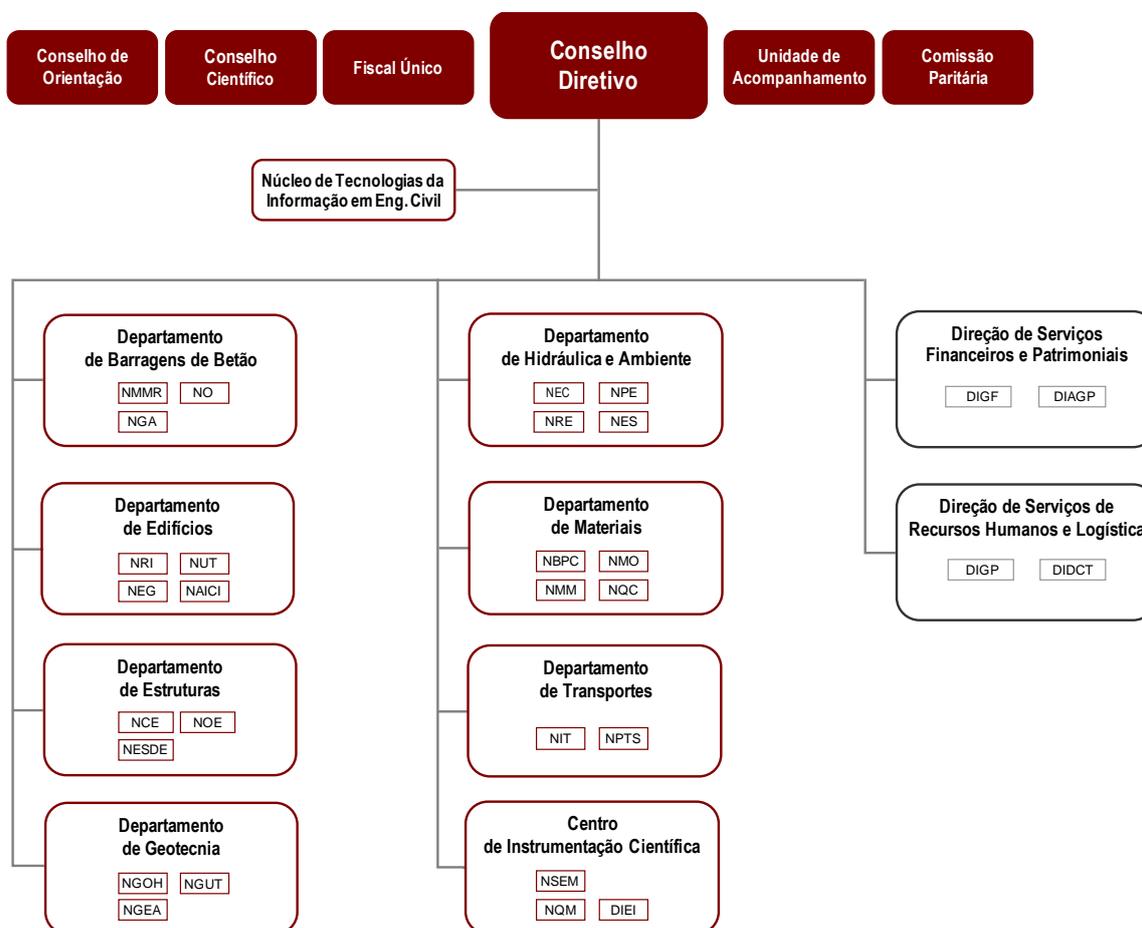
1 | Caraterização dos trabalhadores

1.1 Situação Profissional

1.1.1 Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2015, com 451 trabalhadores¹ distribuídos pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2015²



¹ Por orientação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), em 2015, não foi considerado "trabalhador", em 31 de dezembro, o pessoal que se encontrava na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses (4 trabalhadores, 1 integrado na carreira de investigação científica e 3 na carreira de assistente técnico) e o pessoal que se encontrava na situação de dispensa de prestação de serviço ao abrigo do artigo 54º do DL n.º 124/99 (1 trabalhador integrado na carreira de investigação científica).

² Lei Orgânica do LNEC - Decreto-Lei n.º 157/2012, de 18 de julho.
Estatutos do LNEC - Portaria n.º 99/2013, de 6 de março e Notas de Serviço n.ºs 7/2013, de 30 de abril, e 9/2013, de 31 de maio.

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2015

Serviços	Número de Trabalhadores
Conselho Diretivo (DIR)	19 ³
Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil (NTIEC)	5
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	33
Departamento de Edifícios (DED)	50
Departamento de Estruturas (DE)	36
Departamento de Geotecnia (DG)	39
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	55
Departamento de Materiais (DM)	55
Departamento de Transportes (DT)	22
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	45
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	30
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	62
Total	451

Nota:

Com a aprovação do Regulamento Interno do LNEC foi criado o Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil dependente diretamente do Conselho Diretivo.

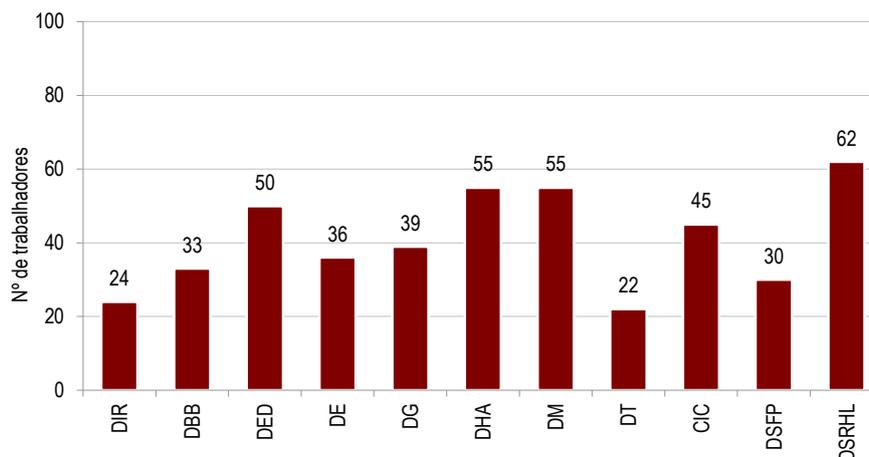


Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços do LNEC

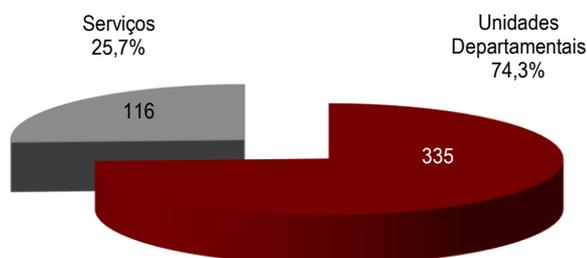


Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços operativos e de apoio do LNEC

³ Incluídos os trabalhadores colocados no Conselho Científico (1), no Gabinete de Relações Públicas e Técnicas (3), no Setor de Arquivo e Expediente Geral (4), no Gabinete de Gestão de Projetos (5).

1.1.2 Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira e segundo o regime jurídico de emprego e o género

Quadro 1.2 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Atividade	CTFP por tempo indeterminado		CTFP por tempo indeterminado em período experimental		CTFP a termo resolutivo certo		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Mobilidade		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior								1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio								3	3			3	3	6
Investigação Científica		77	58		1	3	1					80	60	140
Técnico Superior	Experimentação	60	25	2								62	25	87
	Gestão	6	12									6	12	18
Informática		10	5									10	5	15
Docente			5										5	5
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação	6										6		6
	Apoio à Gestão	4	10									4	10	14
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	16	7	2								18	7	25
	Apoio à Gestão	19	72									19	72	91
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	13	2									13	2	15
	Apoio à Gestão	6	16							1		6	17	23
Total		217	215	4	1	3	1	4	5	1		228	223	451

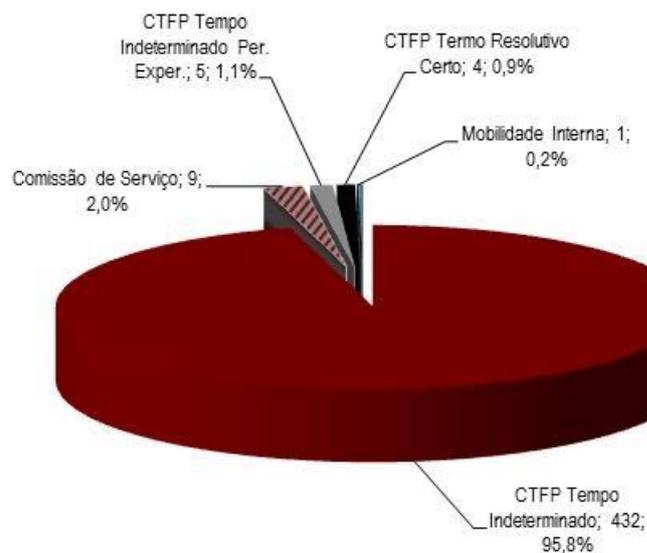


Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público

Apresenta-se, de seguida, a distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade e por género.

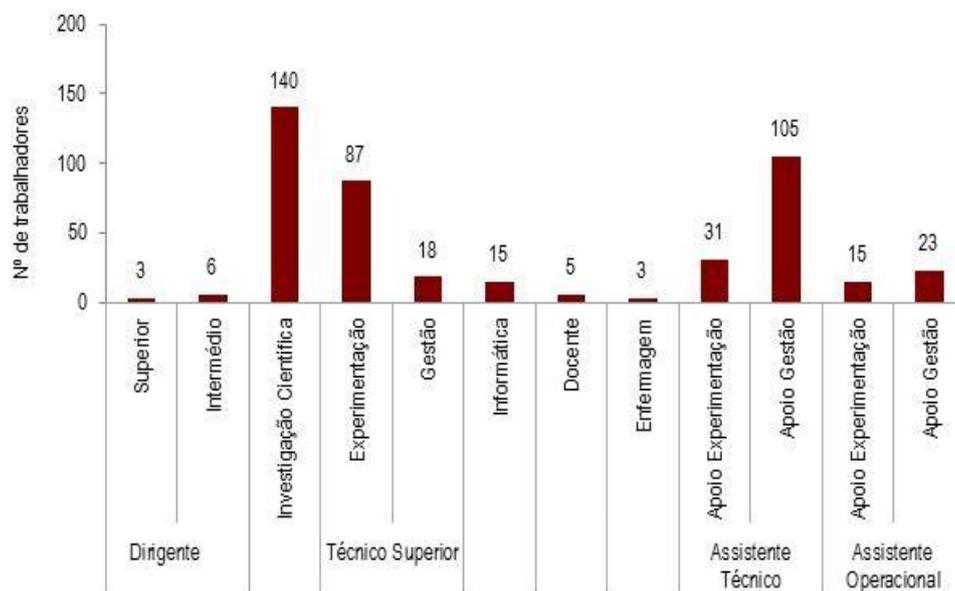


Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade

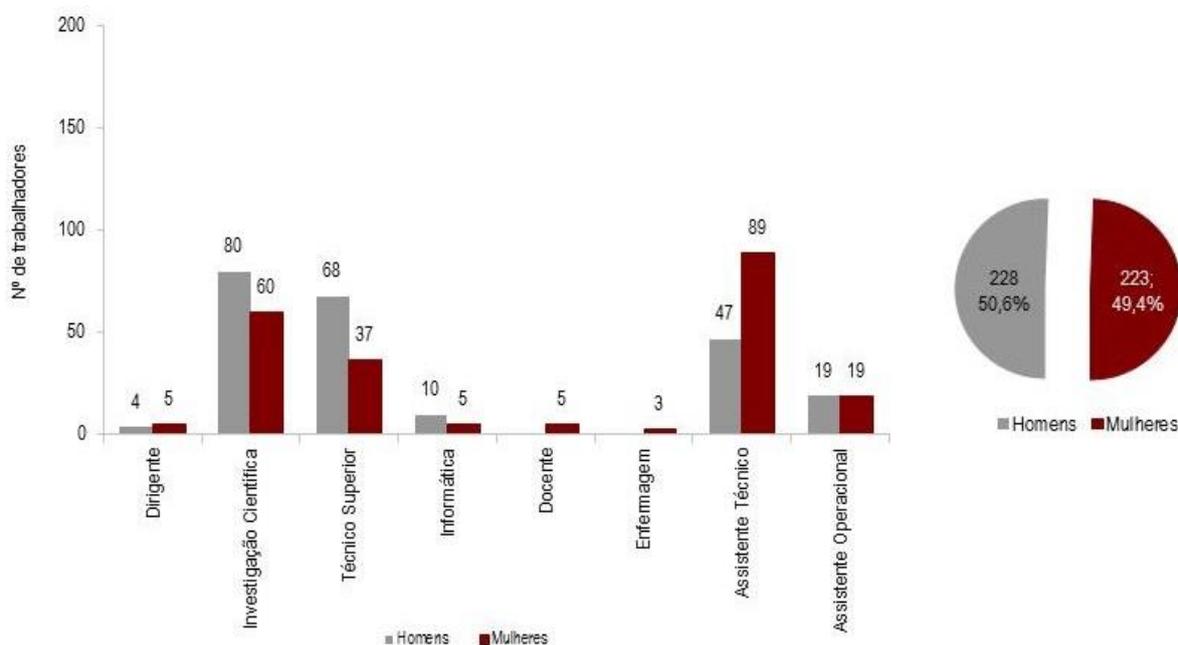


Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira

Como referido no Balanço Social dos anos anteriores, relativamente aos trabalhadores das carreiras de regime geral (técnica superior, assistente técnico e assistente operacional), carreiras que, com a aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, passaram a integrar várias carreiras de domínios de atividade diferentes, encontram-se distribuídos pelas suas áreas de atividade, de acordo com o seguinte critério:

Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores das carreiras de regime geral por áreas de atividade do LNEC

Carreira	Área de atividade	Trabalhadores abrangidos
Técnica Superior	Experimentação	Trabalhadores da ex-carreira técnica superior - desenvolvimento e da ex-carreira técnica de experimentação a exercer atividade nas unidades departamentais
	Gestão	Trabalhadores da ex-carreira técnica superior a exercer atividade nas áreas de gestão nas direções de serviços, CIC e DIR.
Assistente Técnico/ Coordenador Técnico	Apoio à experimentação	Coordenadores das ex-carreiras técnicas profissionais a exercer atividade nas unidades departamentais
	Apoio à gestão	Ex-chefes de secção a exercer atividade nas direções de serviços e nas secções de expediente das unidades departamentais e coordenadores das ex-carreiras técnicas profissionais a exercer atividade nas direções de serviços
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	Trabalhadores das ex-carreiras técnicas profissionais de experimentação, modelação e desenho a exercer atividade nas unidades departamentais
	Apoio à gestão	Trabalhadores da ex-carreira de assistente administrativo a exercer atividade nas direções de serviços e nas secções de expediente das unidades departamentais e trabalhadores da ex-carreira técnica profissional a exercer atividade nas direções de serviços
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	Trabalhadores das ex-carreiras de auxiliar de ensaios e de auxiliar técnico de ensaios a exercer atividade nas unidades departamentais
	Apoio à gestão	Trabalhadores das ex-carreiras do grupo de pessoal auxiliar, nomeadamente, auxiliar administrativo, auxiliar de limpeza, motorista, telefonista, cozinheiro, etc...

Colaboram ainda nas atividades de C&T do LNEC, com um objetivo formativo, bolseiros de investigação científica, ao abrigo do Estatuto do Bolseiro⁴, do Regulamento de Bolsas LNEC de Investigação Científica⁵ e do Regulamento de Bolsas de Investigação da Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P.⁶.

Uma vez que as bolsas de investigação científica não geram, nem titulam, relações de trabalho subordinado nem contratos de prestações de serviços, assumindo-se o LNEC como instituição de acolhimento, considera-se que os seus beneficiários não são classificáveis como “trabalhadores”. No entanto, dada a pertinência de que se reveste o conhecimento destas situações numa instituição de C&T, o capítulo 7 deste Balanço Social é dedicado à caracterização dos bolseiros de investigação científica.

⁴ Estatuto do Bolseiro - aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, alterado e republicado em anexo ao Decreto-lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2013, de 29 de janeiro e pelo Decreto-lei n.º 89/2013, de 9 de julho.

⁵ Regulamento de Bolsas LNEC de Investigação Científica - divulgado em anexo ao Aviso n.º 3089/2004, de 9 de março, publicado no DR 2ª Série.

⁶ Regulamento, de Bolsas de Investigação da Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., n.º 234/2012 – publicado no DR 2ª Série, de 2012/06/25.

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Índice de enquadramento a)	2,4%	2,0%	1,7%	2,0%	1,9%	2,0%
Índice de enquadramento Homens b)	1,0%	0,5%	0,6%	0,6%	0,9%	0,9%
Índice de enquadramento Mulheres c)	1,4%	1,4%	1,1%	1,4%	1,1%	1,1%
Índice de tecnicidade (sentido restrito) d)	53,3%	53,6%	54,2%	54,2%	55,1%	55,7%
Índice de tecnicidade (sentido lato) e)	65,1%	65,3%	65,5%	65,1%	65,6%	66,3%
Índice de tecnicidade (área de gestão) f)	-	-	-	-	-	17,1%
Taxa de feminização g)	48,0%	48,6%	49,0%	49,2%	49,4%	49,4%
Apoio Administrativo h)	21,0%	21,2%	21,4%	20,8%	20,5%	20,6%
Apoio ao trabalho experimental i)	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0
Apoio a C&T j)	-	-	-	-	-	0,6

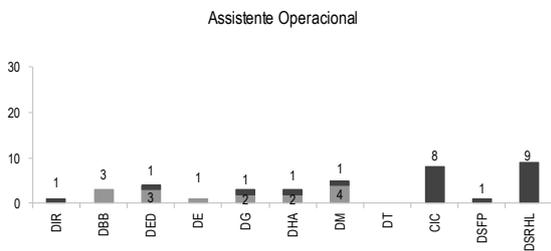
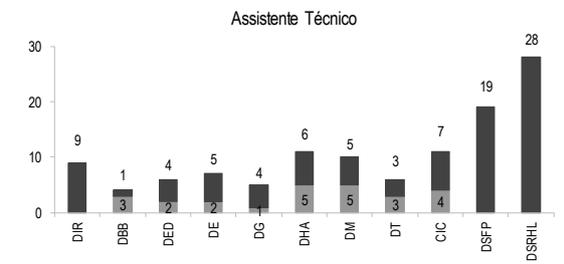
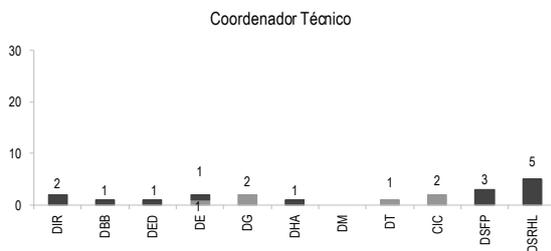
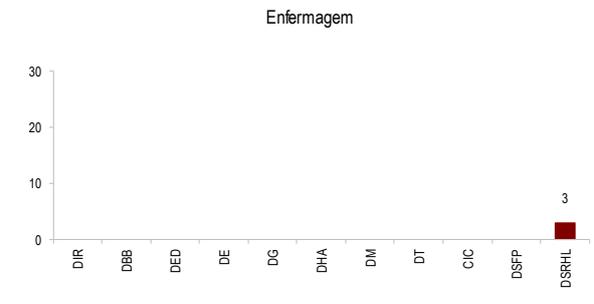
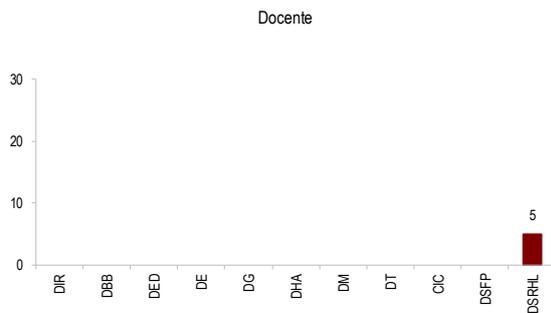
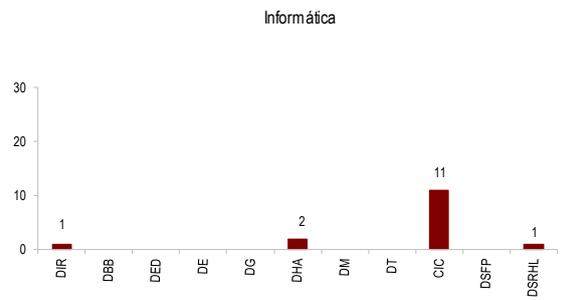
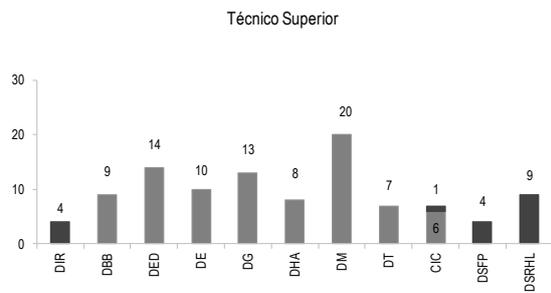
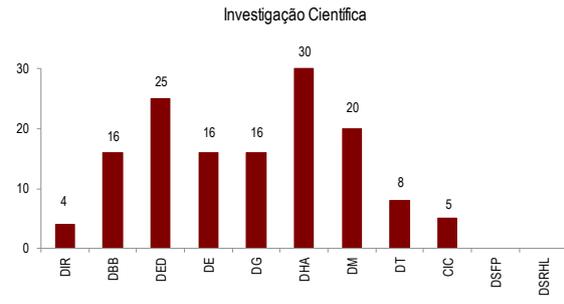
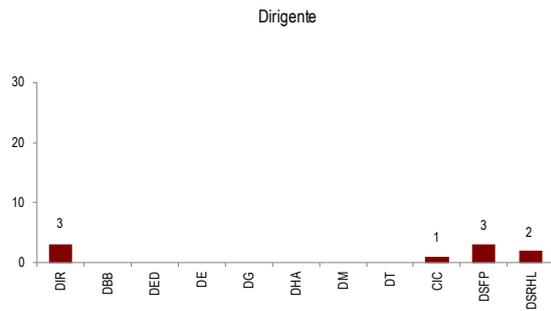
Nota:

- a) Índice de enquadramento – dirigentes/trabalhadores a 31 de dezembro x 100.
b) Índice de enquadramento homens – dirigentes homens/trabalhadores a 31 de dezembro x 100.
c) Índice de enquadramento mulheres – dirigentes mulheres/trabalhadores a 31 de dezembro x 100
d) Índice de tecnicidade (sentido restrito) – investigadores + técnicos superiores + especialistas de informática / trabalhadores a 31 de dezembro x 100.
e) Índice de tecnicidade (sentido lato) – investigadores + técnicos superiores + informáticos + docentes + enfermeiras + assistentes técnicos (apoio à experimentação) / trabalhadores a 31 de dezembro x100.
f) Índice de tecnicidade (área de gestão) – técnicos superiores + especialistas de informática / trabalhadores da área de gestão a 31 de dezembro x100.
g) Taxa de feminização – trabalhadoras / trabalhadores a 31 de dezembro x 100.
h) Apoio Administrativo – Assistentes técnicos + assistentes operacionais de apoio à gestão / trabalhadores a 31 de dezembro x 100.
i) Apoio ao trabalho experimental – técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional de apoio à experimentação / investigadores.
j) Apoio a C&T – trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /trabalhadores da atividade de C&T.

O quadro e a figura seguintes representam a distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços.

Quadro 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços

Cargo/carreira/ categoria	Área de Atividade	DIR		DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		Total	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Dirigente		3	3															1	1	3	3	2	2	9	9
Investigação Científica		5	4	17	16	25	25	17	16	16	16	30	30	20	20	8	8	5	5					143	140
Técnico Superior	Experimentação			11	9	14	14	9	10	13	13	8	8	23	20	6	7	5	6					89	87
	Gestão	6	4															2	1	3	4	9	9	20	18
Informática		1	1									2	2					11	11			1	1	15	15
Docência																					5	5	5	5	
Enfermagem																						3	3	3	3
Coordenador Técnico	Ap. Experimentação							1	1	2	2					1	1	2	2					6	6
	Ap. Gestão	2	2	1	1		1	1	1			1	1	1						4	3	5	5	15	14
Assistente Técnico	Ap. Experimentação			3	3	3	2	2	2	1	1	6	5	4	5	3	3	4	4					26	25
	Ap. Gestão	7	9	3	1	5	4	5	5	5	4	6	6	5	5	3	3	8	7	19	19	31	28	97	91
Assistente Operacional	Ap. Experimentação			3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	5	4	1		2						19	15
	Ap. Gestão	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1			6	8	1	1	9	9	21	23
Total		25	24	38	33	51	50	36	36	40	39	56	55	59	55	22	22	46	45	30	30	65	62	468	451



Legenda:

- Gestão/Apoio à Gestão
- Experimentação/Apoio à Experimentação

Da análise dos dados apresentados, verifica-se a ausência de pessoal dirigente nas unidades departamentais. A coordenação destes serviços é assegurada por investigadores⁷ designados diretores das unidades departamentais e chefes de núcleo.

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	63,2	63,6	61,1	61,1	66,7	68	62,5	64,1	60,7	60	66,1	63,6	50	54,5	26,1	26,7
Índice de tecnicidade (sentido lato)	71,1	72,7	69,4	69,4	72,5	72	70	71,8	73,2	69,1	72,9	72,7	68,2	72,7	56,5	57,8
Apoio administrativo	10,5	6,1	16,7	16,7	11,8	12,0	15,0	12,8	16,7	14,5	11,9	10,9	13,6	13,6	8,7	8,9
Apoio ao trabalho experimental	1	0,9	0,8	0,9	0,8	0,8	1,1	1,1	0,5	0,5	1,6	1,5	1,4	1,4	2,6	2,4
Taxa de feminização %	23,7	21,2	38,9	36,1	37,3	36	40	38,5	57,1	60	57,6	58,2	45,5	45,5	26,1	26,7

⁷ Com a aplicação do Decreto-Lei n.º 304/2007, de 24 de agosto, estes investigadores, dirigentes de Ciência e Tecnologia, cessaram a comissão de serviço e passaram a ser designados diretores/as das unidades departamentais e chefes de núcleo pelo Conselho Diretivo "não implicando a criação de cargos dirigentes ou de chefias".

1.1.3 Distribuição dos trabalhadores pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho

De acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), a proposta de Mapa de Pessoal para o ano seguinte acompanha a proposta de orçamento, contendo a indicação do número de postos de trabalho necessários para o desenvolvimento das respetivas atividades durante a execução do orçamento proposto.

O Mapa de Pessoal do LNEC aprovado para o ano de 2015 era constituído por 503 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.5. O Mapa de Pessoal proposto e aprovado para 2016 é o que consta no Quadro 1.6 (501 postos de trabalho).

Quadro 1.5 – Mapa de Pessoal para 2015/trabalhadores a 31 de dezembro

Cargo/carreira/categoria	N.º de postos de trabalho	N.º trabalhadores	Pessoal do LNEC no exterior
Presidente do Conselho Diretivo	1	1	
Vogal do Conselho Diretivo	2	2	
Diretor de serviços	2	2	
Chefe de divisão	5	4	
Investigador coordenador	16	10	1*
Investigador principal	57	46	2+1**
Investigador auxiliar	85	82	4
Assistente de investigação	2	2	
Técnico superior	118	105	7
Especialista de informática	7	6	
Técnico de informática	9	9	1
Enfermagem	3	3	
Docência	5	5	
Coordenador técnico	21	20	3
Assistente técnico	129	116	9+3**
Assistente operacional	41	38	4
Total	503	451	30+1*+4**

* Dispensa de prestação de serviço ao abrigo do artigo 54º do DL nº 124/99, de 20 de abril

** Ausência, por motivo de doença, por um período superior a 6 meses



Gráfico 1.6 – Mapa de Pessoal - postos de trabalho

Quadro 1.6 – Mapa de Pessoal para 2016

Actividades/Procedimentos	Área Funcional	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho 2016 (Aprovado)
-		Presidente Conselho Directivo(1)	1
-		Vogal Conselho Directivo (1)	2
-		Director de serviços (1)	2
		Chefe de divisão (1)	5
Assessoria à gestão de topo de C&T			1
Investigação Científica		Investigador coordenador	15
Investigação Científica	Investigação Científica	Investigador principal	55
Investigação Científica		Investigador auxiliar	90
Investigação Científica		Assistente de investigação	2
Apoio técnico a ciência e tecnologia - desenvolvimento			18
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação	Experimentação		75
Gestão de recursos humanos			6
Concepção, organização e acompanhamento de acções de formação	Gestão de recursos humanos		
Identificação de riscos; implementação de medidas de segurança e higiene; controlo de métodos e condições de trabalho			
Gestão Financeira e Patrimonial	Gestão Financeira e Patrimonial	Técnico superior	7
Gestão informática	Gestão informática		1
Logística e manutenção			
Difusão da Cultura Científica e Tecnológica - biblioteca e documentação	Difusão da cultura científica e tecnológica logística e manutenção		7
Difusão da Cultura Científica e Tecnológica - comunicação audiovisual e artes gráficas			
Relações Públicas e Técnicas	Relações Públicas e Técnicas		3
Informática	Informática	Especialista de informática	6
		Técnico de informática	9
Cuidados de saúde	Enfermagem	Enfermagem	3
Docência	Docência	Docente	5
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação	Apoio à experimentação		6
Apoio técnico a ciência e tecnologia - modelação, protótipos e manutenção			
Apoio técnico a ciência e tecnologia - comunicação audiovisual e artes gráficas			
Difusão da Cultura Científica e Tecnológica - cooperação e relações externas			
Gestão Financeira e Patrimonial			
Gestão de recursos humanos	Apoio à gestão	Coordenador técnico	17
Gestão documental			
Secretariado técnico-administrativo de Direcção			
Secretariado técnico-administrativo			
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação	Apoio à experimentação		26
Apoio técnico a ciência e tecnologia - modelação, protótipos e manutenção			
Apoio técnico a ciência e tecnologia - desenho técnico			
Apoio técnico a ciência e tecnologia - comunicação audiovisual e artes gráficas			
Instalações e equipamentos eléctricos e de telecomunicações; reparação e manutenção de edifícios			
Difusão da Cultura Científica e Tecnológica - biblioteca e documentação			
Difusão da Cultura Científica e Tecnológica - cooperação e relações externas			
Gestão Financeira e Patrimonial			
Gestão de recursos humanos			
Gestão documental	Apoio à gestão	Assistente técnico	97
Secretariado técnico-administrativo de Direcção			
Secretariado técnico-administrativo			
Livraria			
Apoio à logística			
Apoio à realização de reuniões de C&T			
Apoio à docência			
Apoio a ensaios	Apoio à experimentação		15
Apoio, recepção e distribuição			
Aprovisionamento			
Apoio à docência			
Apoio à logística	Apoio à gestão	Assistente operacional	27
Confecção de refeições			
Manutenção e apoio na área de diversas profissões ou ofícios			
Condução e manutenção de viaturas			
Recepção, ligação e encaminhamento de comunicações telefónicas			

1.1.4 Evolução do número de trabalhadores de 31 de dezembro de 1996 a 31 de dezembro de 2015

Conforme representado no Gráfico 1.7, mantém-se a tendência para a diminuição do número de trabalhadores ao serviço do LNEC, verificando-se, em 2015, uma redução de 17 trabalhadores relativamente a 31 de dezembro de 2014, o que representa uma redução de 3,6%.

Regista-se que, em 2015, de acordo com orientação da DGAEP, não foi considerado como “trabalhador” o pessoal que, em 31 de Dezembro, se encontrava ausente ao serviço há mais de 6 meses (4), bem como o que se encontrava na situação de dispensa de prestação de serviço ao abrigo do artigo 54º do DL nº 124/99 (1).

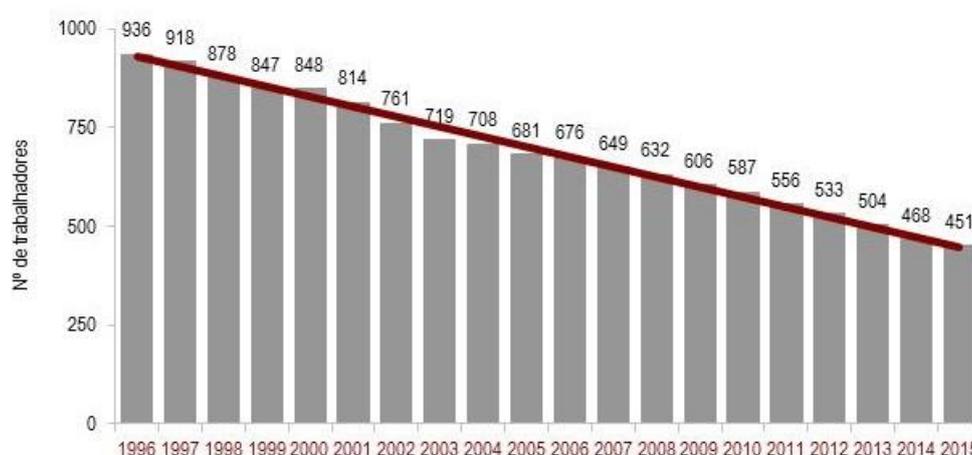


Gráfico 1.7 – Evolução dos trabalhadores (1996-2015)

A tendência de redução de trabalhadores vem a verificar-se desde 1990 (Gráfico 1.8), tendo sido o ano de 1989 o que registou o número mais elevado de trabalhadores (1120).

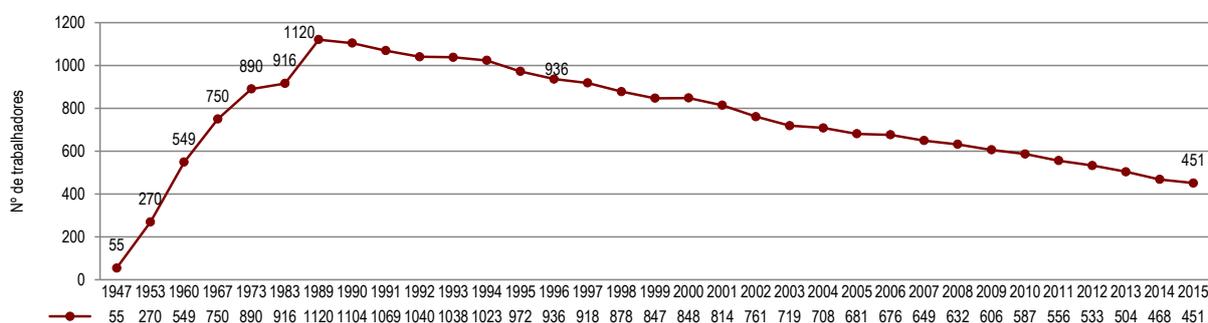


Gráfico 1.8 – Evolução dos trabalhadores (1947-2015)

Relativamente a 2015, como se constata no gráfico seguinte, a redução de trabalhadores verifica-se na maioria das carreiras e áreas de atividade.

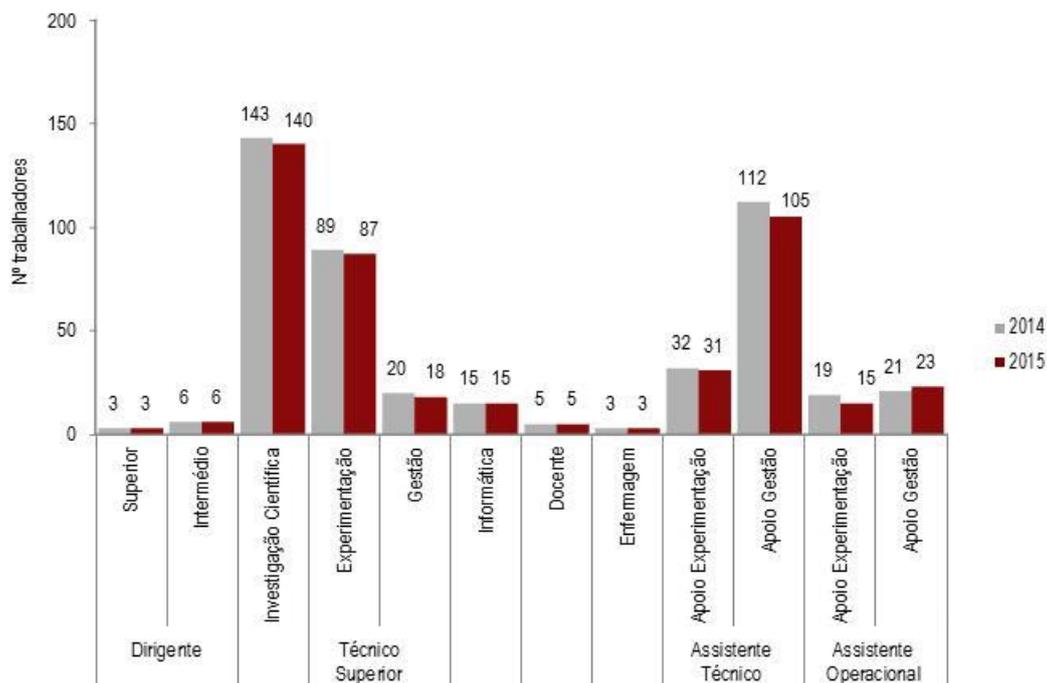


Gráfico 1.9 – Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2014-2015)

As variações ocorridas nas diversas carreiras decorrem, fundamentalmente, do desequilíbrio entre o número de saídas ocorridas durante o ano (23) e as admissões (6).

Quadro 1.7 – Variação do número de trabalhadores por cargo/carreira e por tipo de mobilidade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	Nº de Trabalhadores em 2014	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2015	Variação
			Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC	Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC		
Dirigente		9					9	0
Investigação Científica		143	1		4		140	-3
Técnico Superior	Experimentação	89	2	1	5		87	-2
	Gestão	20			2		18	-2
Informática		15					15	0
Enfermagem		3					3	0
Docente		5					5	0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	32		2	2	1	31	-1
	Apoio à Gestão	112	1		8		105	-7
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	19			1	3	15	-4
	Apoio à Gestão	21	2	1	1		23	2
TOTAL		468	6	4	23	4	451	-17,0

Nota:

Mobilidade externa – admissões/regressos e saídas (definitivas ou com hipótese de regresso) de trabalhadores do LNEC. Incluídas, também, as situações de ausência superior a 6 meses (4) e a dispensa de prestação de serviço ao abrigo do artigo 54º do DL nº 124/99 (1).

Mobilidade LNEC – mobilidade intercarreiras/área de atividade de entre trabalhadores do LNEC.

A mobilidade externa justifica, em 2015, a mobilidade de 29 trabalhadores (6 admissões e 23 saídas).

Das 6 admissões, 3 correspondem a novas admissões e 3 a regressos de trabalhadores que se encontravam no exterior.

Das 23 saídas, 9 correspondem a saídas definitivas (aposentação, falecimento e pena de despedimento) e 14 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso (mobilidade na categoria e/ou período experimental noutro organismo, licença sem remuneração, ausência por um período superior 6 meses e dispensa de prestação de serviço ao abrigo do artigo 54º do DL nº 124/99.

Relativamente à mobilidade dos trabalhadores dentro do LNEC, regista-se a mudança de carreira, na sequência de procedimentos concursais, de 1 assistente técnico para técnico superior e de 2 assistentes operacionais para assistentes técnicos.

O quadro seguinte analisa a evolução do número de trabalhadores, por grupo de pessoal, desde 1996 até 31 de dezembro de 2015.

Com exceção do pessoal dirigente com menos 79,1% de trabalhadores, relativamente a 1996, que decorre, essencialmente, da cessação da comissão de serviço dos investigadores diretores das unidades departamentais e chefes de núcleo, por aplicação do Decreto-Lei n.º 304/2007, as carreiras de assistente operacional, informática e assistente técnico, são as que registam maior percentagem de redução do número de trabalhadores.

Quadro 1.8 – Evolução do número de trabalhadores por cargo/carreira

Cargo/carreira	Área de Atividade	Número de trabalhadores																		1996/2015		2005/2015			
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	nº	%	nº	%
Dirigente		43	41	42	43	37	35	30	50	55	55	55	14	12	13	14	11	9	10	9	9	-34	-79,1	-46	-83,6
Investigação Científica		196	189	184	178	173	168	171	155	145	137	138	175	179	172	167	160	155	148	143	140	-56	-28,6	3	2,2
Técnico Superior	Experimentação	116	120	120	123	121	119	112	101	97	94	92	106	106	104	112	108	103	94	89	87	-29	-25,0	-7	-7,4
	Gestão	22	22	20	24	26	26	26	19	23	23	23	25	25	24	24	22	23	23	20	18	-4	-18,2	-5	-21,7
Informática		42	41	40	39	36	31	28	29	29	28	26	27	24	23	21	18	17	17	15	15	-27	-64,3	-13	-46,4
Enfermagem		4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	-1	-25,0	0	0,0
Docente		12	13	13	13	12	13	12	12	12	11	11	9	9	7	7	6	6	5	5	5	-7	-58,3	-6	-54,5
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	111	124	112	106	103	101	89	81	85	82	79	56	56	60	47	45	41	37	32	31	-80	-72,1	-51	-62,2
	Apoio Gestão	257	233	225	220	225	216	195	183	179	174	174	162	155	143	138	132	128	122	112	105	-152	-59,1	-69	-39,7
Assistente Operacional	Apoio Experimentação	57	56	51	38	48	43	40	37	35	33	32	32	31	26	22	22	22	21	19	15	-42	-73,7	-18	-54,5
	Apoio Gestão	76	74	66	58	62	58	54	48	44	41	42	39	32	30	31	28	25	23	21	23	-53	-69,7	-18	-43,9
Total		936	918	878	847	848	814	761	719	708	681	676	649	632	606	587	556	533	504	468	451	-485	-51,8	-230	-33,8

Nota:

Para uma melhor comparação, nas colunas correspondentes aos anos anteriores a 2009, os trabalhadores foram distribuídos nas carreiras previstas na Lei n.º 12-A/2008, em vigor apenas a partir de 1 de janeiro de 2009.

Como tem vindo a ser referido, a acentuada redução de trabalhadores decorre, por um lado, do grande número de aposentações ocorridas nos últimos anos (Quadro 1.9) e, por outro lado, do congelamento das admissões externas à Administração Pública e da dificuldade de recrutar pessoal, com vínculo, para algumas carreiras.

Acresce ainda o congelamento dos procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais e/ou para categorias de acesso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras especiais.

Quadro 1.9 – Saídas por aposentação (2006-2015)

Ano	Saídas por aposentação		
	total	aposentações/total de saídas	aposentações/trabalhadores
2006	25	73,5%	3,7%
2007	22	66,7%	3,4%
2008	16	43,2%	2,5%
2009	17	56,7%	2,8%
2010	26	72,2%	4,4%
2011	34	79,1%	6,1%
2012	20	74,1%	3,8%
2013	21	58,3%	4,2%
2014	31	67,4%	6,6%
2015	5	21,7%	1,1%

O Quadro 1.10 analisa a variação do número de trabalhadores pelos serviços do LNEC que decorre, não só, da admissão e da saída de trabalhadores (mobilidade externa), mas também da mobilidade dos trabalhadores de entre serviços do LNEC, de acordo com as necessidades desses serviços e de solicitações dos próprios trabalhadores (mobilidade interna).

Quadro 1.10 – Variação do número de trabalhadores por serviços do LNEC

Grupo de Pessoal	Número de trabalhadores em 2014	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2015	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	25		3	1	1	2	24	-1
DBB	38			2	2	1	33	-5
DED	51	1	1	1	1	1	50	-1
DE	36	1			1		36	0
DG	40					1	39	-1
DHA	56	1	1		3		55	-1
DM	59			2		2	55	-4
DT	22		1			1	22	0
CIC	46		2	2	1		45	-1
DSFP	30		2		1	1	30	0
DSRHL	65	3		1	4	1	62	-3
Total	468	+ 6	+ 10	- 9	- 14	- 10	451	-17

1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2015 está representada no quadro e no gráfico seguintes.

Quadro 1.11 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Área de Atividade	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior														1	1	1				1	2	3
Dirigente Intermédio												3	2			1				3	3	6
Investigação Científica		1				1		2	2	15	27	20	18	24	8	15	4	2	1	80	60	140
Técnico Superior	Experimentação					2	1	11	6	13	4	10	9	17	3	9	2			62	25	87
	Gestão					1		3	3	1	2	1	2	1	1		2		1	6	12	18
Informática								1		1	3	2	1	4	1	2				10	5	15
Docente									2		1		2							5		5
Enfermagem											2		1								3	3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação					1		1		6	2	9	1	5	2	3	1			24	7	31
	Apoio à Gestão					1	7	1	13	6	19	4	15	7	20	3	7	1	1	23	82	105
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação							4		3		2	1	4	1					13	2	15
	Apoio à Gestão							1		2	2	1	5	2	9			1		6	17	23
	Total	1		4	10	24	26	47	62	52	57	64	46	33	18	3	4	228	223	451		

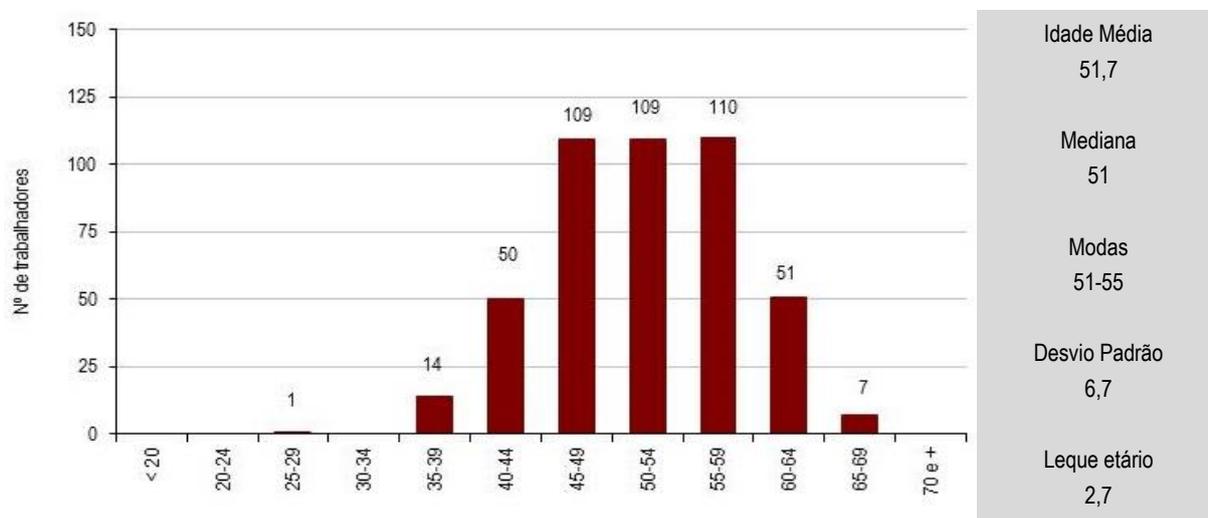


Gráfico 1.10 – Distribuição etária dos trabalhadores

Em 2015, o escalão etário que apresenta maior número de trabalhadores é o que compreende idades entre os 55 e 59 anos, logo seguido dos de 50-54 e 45-49 anos.

A esta distribuição etária corresponde uma idade média de 51,7 anos, tendo cerca de 50% dos trabalhadores idade superior ou igual a 51 anos (mediana).

Constata-se que 12,9% dos trabalhadores tem uma idade superior ou igual a 60 anos e que apenas 0,2% tem uma idade inferior a 35 anos.

O leque etário regista um valor de 2,7, variando entre os 26 e os 69 anos de idade.

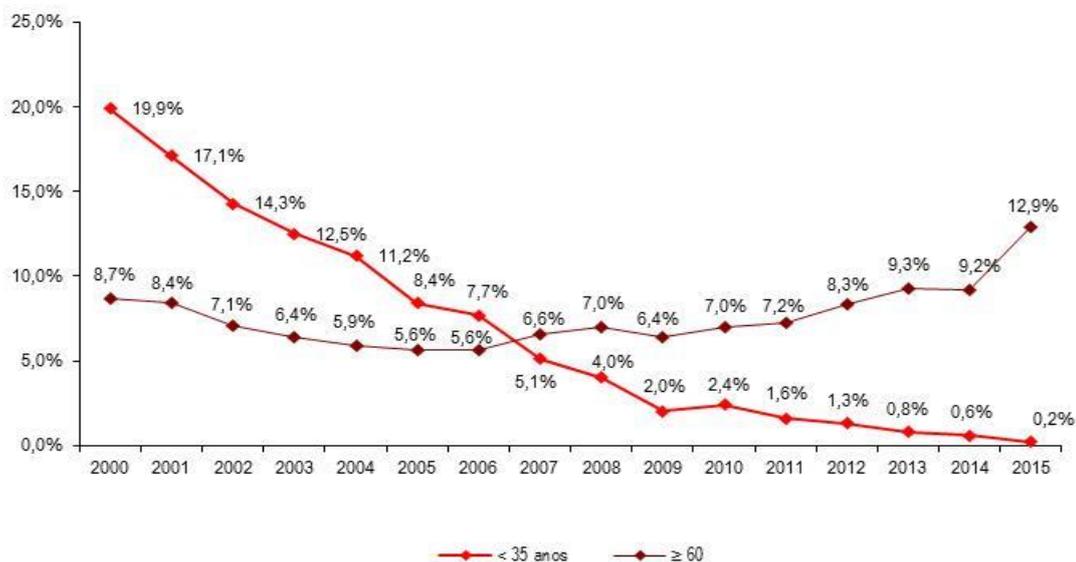


Gráfico 1.11 – Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos (2000 a 2015)

O gráfico seguinte demonstra a tendência para o aumento da idade média: 51,7 anos (50,8 em 2014). O valor da mediana (51 anos), em 2015, não sofreu alteração relativamente a 2014.

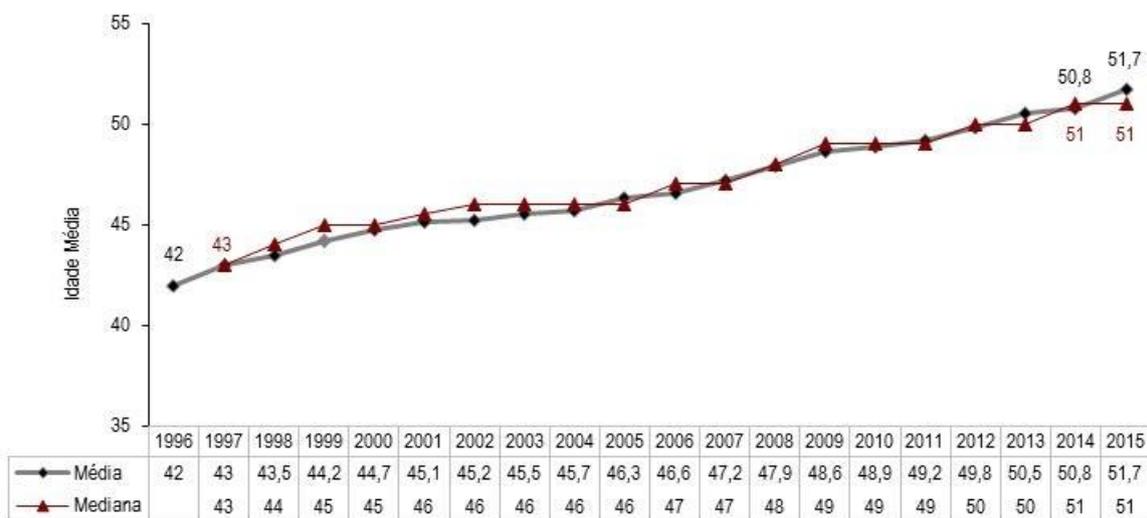


Gráfico 1.12 – Evolução da idade média e da mediana

O gráfico seguinte regista a distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos em 2015.

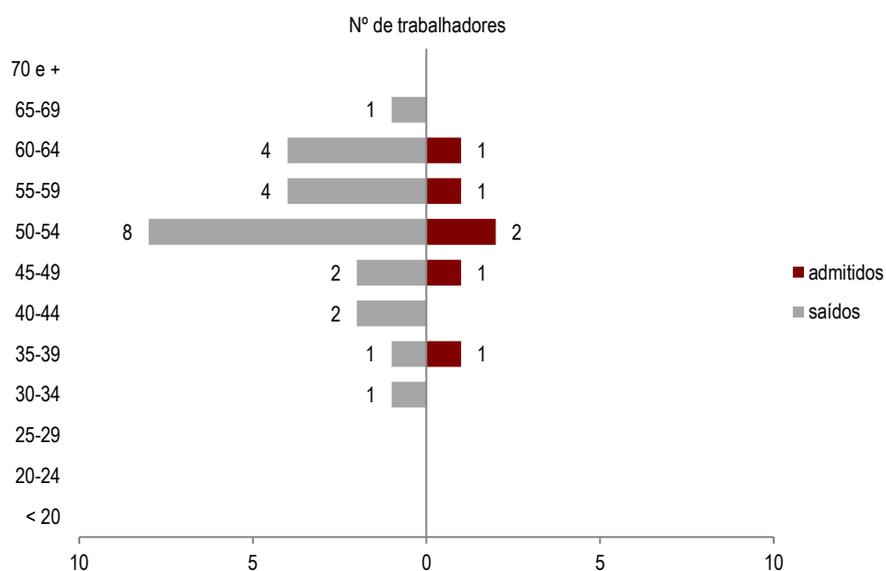


Gráfico 1.13 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos

Saídos | idade média 52,6 anos - saídas definitivas 56,9 anos; saídas provisórias 49,8 anos

Admitidos | idade média 50,8 anos – admissões 47,7 anos; regressos 54,0 anos

Analisada a idade média por carreira de pessoal (Quadro 1.12), verifica-se que, retirado o pessoal dirigente que, devido às suas características de acesso, apresenta maior média etária, as carreiras de assistente operacional (na área de atividade de apoio à gestão), informática e investigação científica são as que apresentam a média etária mais alta.

Retiradas as carreiras docente e enfermagem, dado o reduzido número de trabalhadores, a carreira de técnico superior da área de gestão é a que apresenta a média etária mais baixa.

Quadro 1.12 – Idade média por cargo/carreira e área de atividade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2014		2015	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		54,9	4,8	55,9	4,8
Investigação Científica		51,8	6,3	52,7	6,3
Técnico Superior	Experimentação	50,6	6,9	51,0	7,0
	Gestão	47,8	8,8	49,8	8,7
Informática		51,9	5,7	52,9	5,7
Docente		47,0	4,1	48,0	4,1
Enfermagem		48,3	2,9	49,3	2,9
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	50,7	5,9	51,6	5,6
	Apoio à gestão	49,9	6,9	50,9	7,1
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	49,7	6,5	50,8	6,3
	Apoio à gestão	52,2	6,7	53,7	5,1

O gráfico seguinte representa a distribuição etária da carreira de investigação científica, incluindo os investigadores que integram o Conselho Diretivo. Verifica-se que, com a inclusão destes investigadores, a média etária não apresenta alteração significativa e que o intervalo compreendido entre os 45 e os 49 anos é o que dispõe de maior número de trabalhadores.

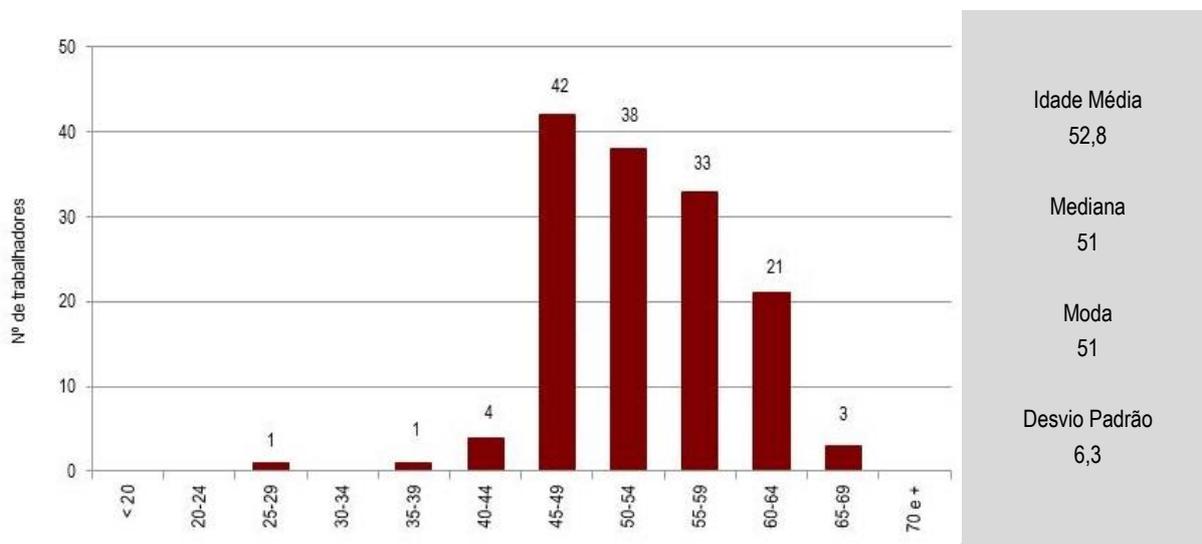


Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica (incluídos dirigentes de investigação)

Relativamente à carreira de assistente técnico, retirados os trabalhadores com a categoria de coordenador técnico que à semelhança dos dirigentes apresentam maior média etária, a idade média dos assistentes técnicos passa de 51,0 para 50,1.

O gráfico a seguir apresentado regista a distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade.

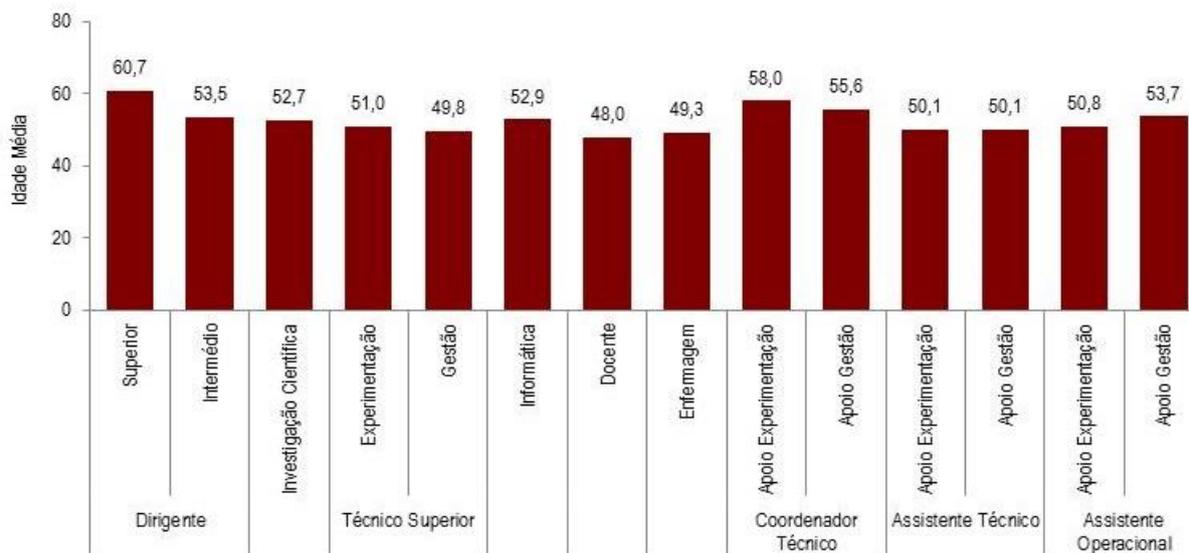


Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira e área de atividade

No Quadro 1.13 regista-se a idade média dos trabalhadores das carreiras de regime geral distribuídos por categoria e por área de atividade.

Quadro 1.13 – Idade média dos trabalhadores das carreiras/categorias do regime geral, distribuídos por área de atividade

Carreira/Categoria	Área de atividade	Idade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Experimentação	51,0	7,0
	Gestão	49,8	8,7
Coordenador Técnico	Apoio à experimentação	58,0	1,9
	Apoio à gestão	55,6	6,7
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	50,1	5,1
	Apoio à gestão	50,1	6,8
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	50,8	6,3
	Apoio à gestão	53,7	5,1

Verifica-se que o pessoal da carreira técnica superior e da categoria de coordenador técnico afeto às áreas de experimentação e de apoio à experimentação apresenta uma maior média de idades comparativamente ao afeto às áreas de gestão e apoio à gestão.

Numa análise da distribuição etária por género verifica-se que os trabalhadores do sexo masculino continuam a apresentar idade média, e mediana, superiores à do sexo feminino.

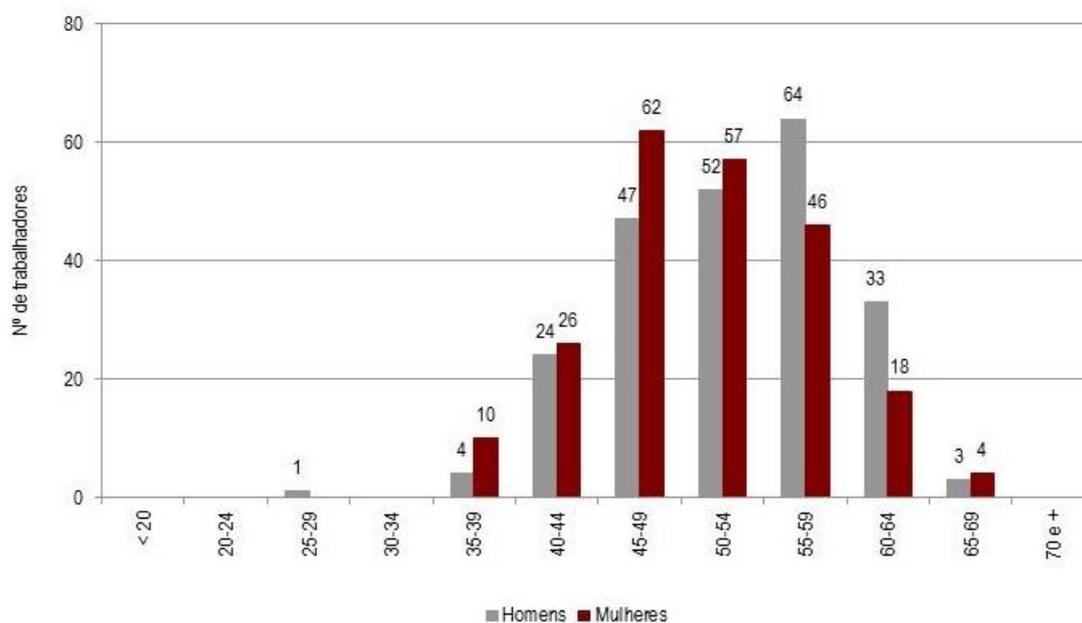


Gráfico 1.16 – Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	52,5 (51,6 em 2014)	53 (52 em 2014)	59 (58 em 2014)	6,7
Mulheres	50,9 (49,9 em 2014)	51 (50 em 2014)	49 (48 em 2014)	6,5

O gráfico seguinte regista a idade média dos trabalhadores distribuídos pelos serviços do LNEC.

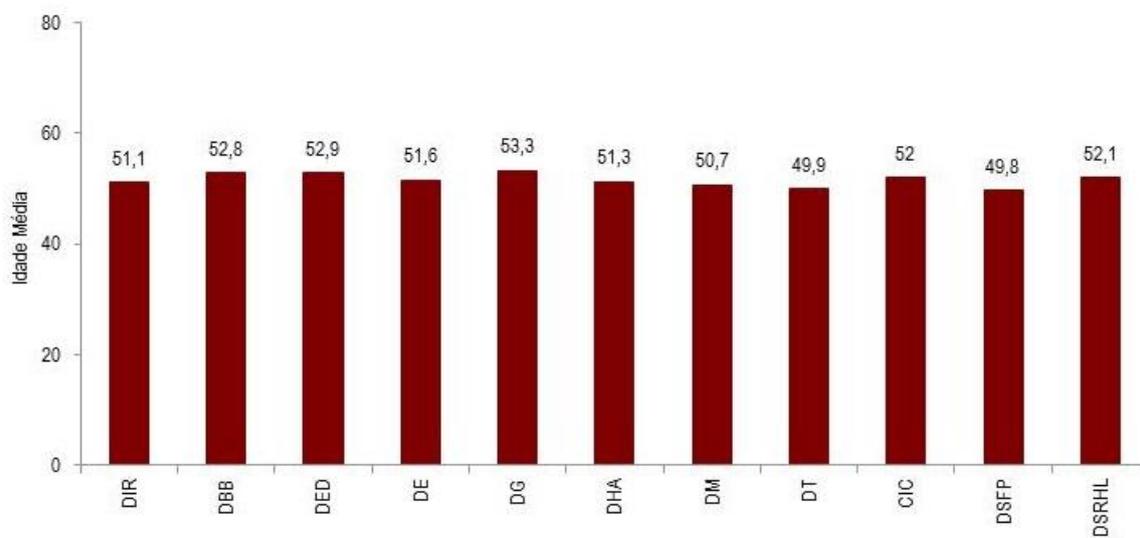


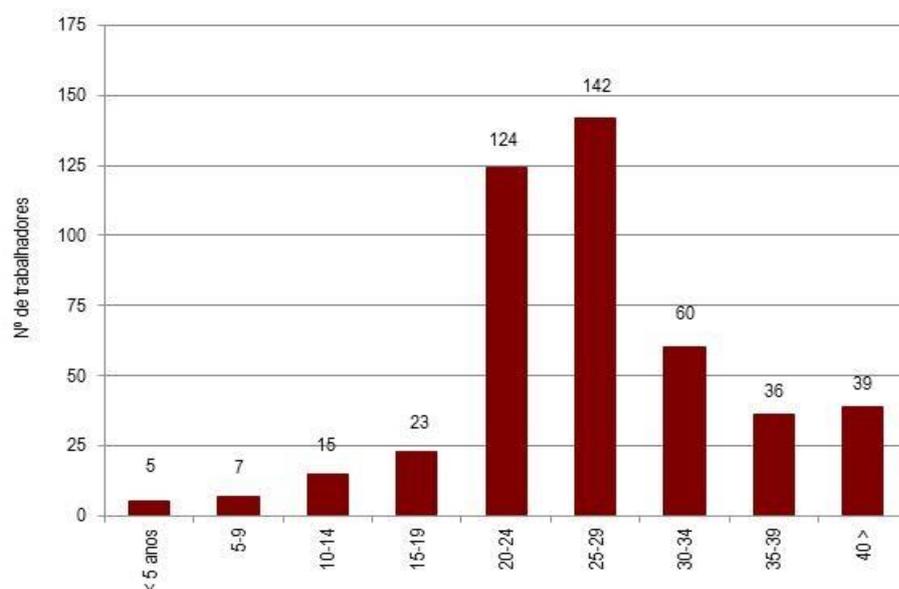
Gráfico 1.17 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços

1.3 Antiguidade

A distribuição dos trabalhadores por antiguidade⁸ encontra-se representada no quadro e no gráfico seguintes.

Quadro 1.14 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira / Tempo de serviço	Área de Atividade	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior														1	1			1		1	2	3
Dirigente Intermédio												2	2	1					1	3	3	6
Investigação Científica		3	1	1	6	2		1	2	20	23	18	19	18	6	12	3	5		80	60	140
Técnico Superior	Experimentação		1			1		3	2	17	7	13	7	12	5	1	2	15	1	62	25	87
	Gestão					2		1	1	3	3	1	4				1	1	1	6	12	18
Informática								1		3	1	2	2	2		2	1	1		10	5	15
Docente						1		1		1		1				1				5		5
Enfermagem										2				1						3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação							1	1	4		12	5	1	1	3		3		24	7	31
	Apoio à Gestão					1	7	1	6	3	24	8	31	2	4	2	7	6	3	23	82	105
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação							1		4		7		1	1			1		13	2	15
	Apoio à Gestão					1		1		2	7	3	5	1	3					6	17	23
Total		3	2	1	6	4	11	8	15	56	68	66	76	38	22	21	15	31	8	228	223	451



Antiguidade Média
27,1

Mediana
26

Moda
29

Desvio Padrão
7,9

Gráfico 1.18 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade

A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 27,1 anos, tendo 50% dos trabalhadores antiguidade igual ou superior a 26 anos (mediana).

⁸ Antiguidade - Anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores (451), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (428) ou pelo regime da segurança social (23).

Conforme se pode verificar no gráfico seguinte, mantém-se a tendência para o aumento da antiguidade média, apenas interrompida em 2014, ano em que se verificou um decréscimo relativamente a 2013, justificado, essencialmente, pela admissão de 3 investigadores auxiliares convidados e 1 *early-stage researcher*, sem antiguidade na função pública e à saída, por motivo de aposentação, de 31 trabalhadores.

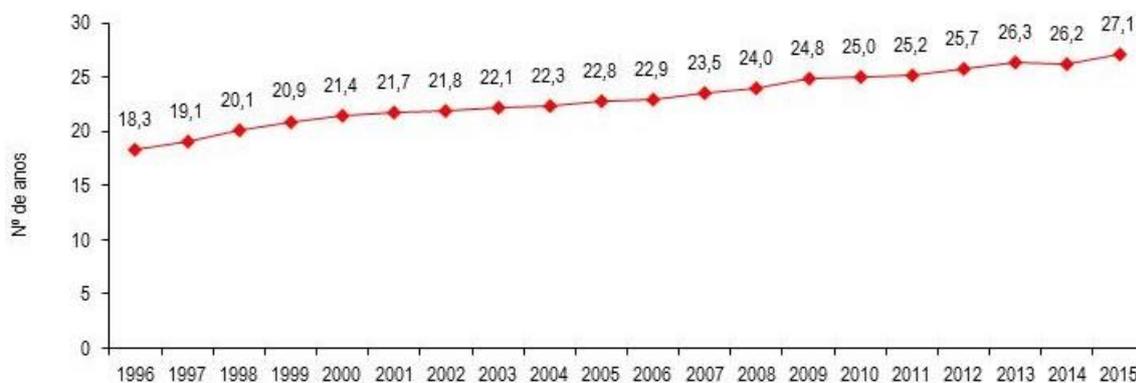


Gráfico 1.19 – Evolução da antiguidade média (1996 a 2015)

O grupo de pessoal dirigente regista o nível de antiguidade média mais elevado (33) seguido do de assistente técnico da área de atividade de apoio à experimentação e de informática (29,2 e 29, respetivamente).

Os grupos que apresentam menor antiguidade média, excluído o grupo de pessoal docente, dado o reduzido número de trabalhadoras, são os de assistente operacional da área de atividade de apoio à gestão (24,9) e de técnico superior da área de atividade de gestão (25,1).

Quadro 1.15 – Antiguidade média por cargo/carreira de pessoal

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2014		2015	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		32,0	6,4	33,0	6,4
Investigação Científica		25,1	8,6	25,9	8,5
Técnico Superior	Experimentação	28,7	8,3	28,9	8,1
	Gestão	23,0	8,3	25,1	8,0
Informática		28,0	6,2	29,0	6,2
Docente		22,0	7,5	23,0	7,5
Enfermagem		24,7	3,1	25,7	3,1
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	28,5	6,4	29,2	6,4
	Apoio à gestão	25,8	7,7	26,8	7,8
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	25,9	6,8	26,9	6,6
	Apoio à gestão	23,1	6,0	24,9	5,1

Considerada a antiguidade média dos trabalhadores das carreiras de regime geral (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional) distribuídos por categoria e por área de atividade, registam-se os seguintes valores:

Quadro 1.16 – Antiguidade média dos trabalhadores das carreiras do regime geral, distribuídos por categoria e área de atividade

Carreira/Categoria	Área de atividade	Antiguidade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Experimentação	28,9	8,1
	Gestão	25,1	8,0
Coordenador Técnico	Apoio à experimentação	37,3	5,0
	Apoio à gestão	35,6	7,7
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	27,2	5,0
	Apoio à gestão	25,4	6,8
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	26,9	6,6
	Apoio à gestão	24,9	5,1

Analisados os dados apresentados, verifica-se que a antiguidade média dos trabalhadores de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) é superior à dos trabalhadores de gestão e apoio à gestão.

É no intervalo entre os 25 e os 29 anos de antiguidade que se encontra o maior número destes trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T (Gráfico 1.20).

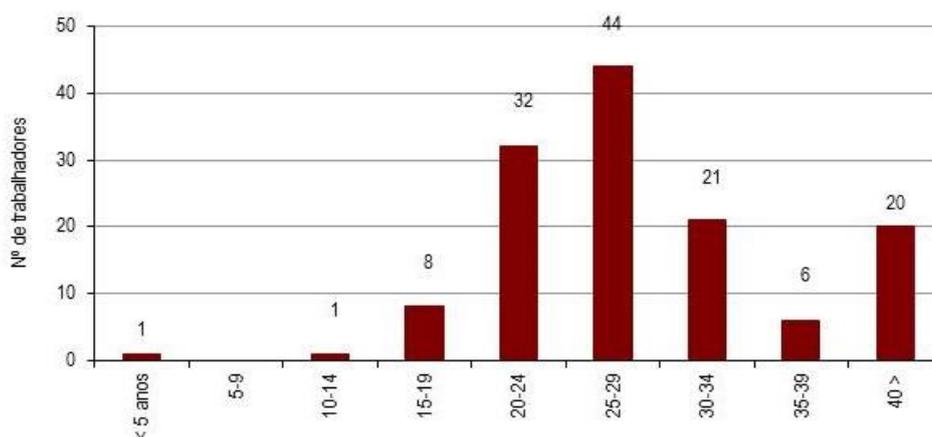


Gráfico 1.20 – Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade

Conforme gráfico a seguir apresentado, a antiguidade média mais elevada verifica-se no cargo de dirigente superior e categoria de coordenador técnico.

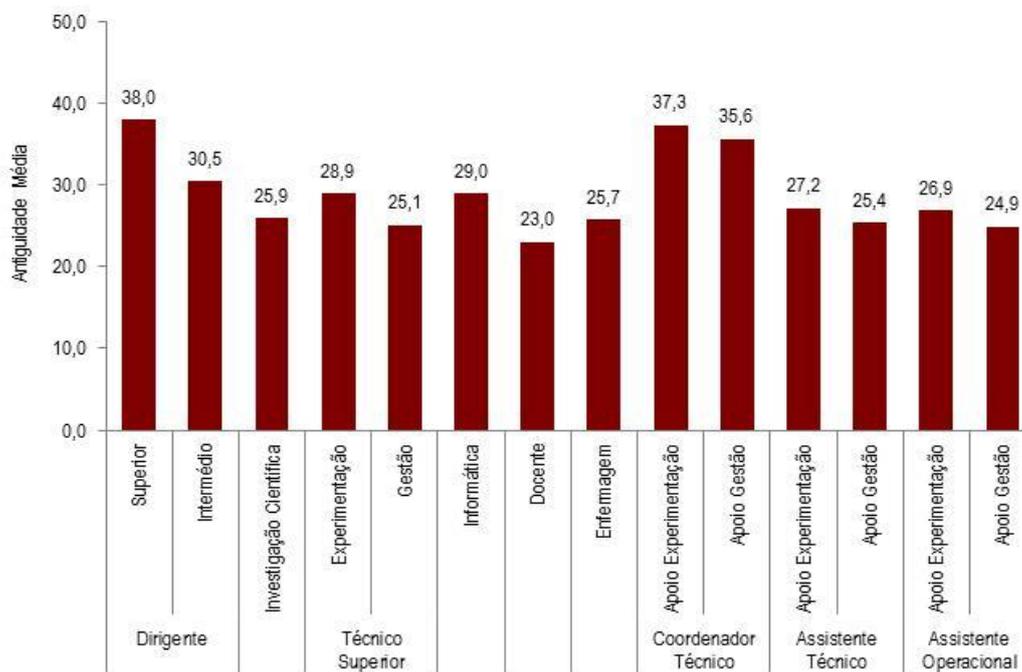


Gráfico 1.21 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e área de atividade

Da análise da distribuição dos trabalhadores por antiguidade e por género, verifica-se que os trabalhadores do sexo masculino continuam a apresentar uma antiguidade média superior à do sexo feminino.

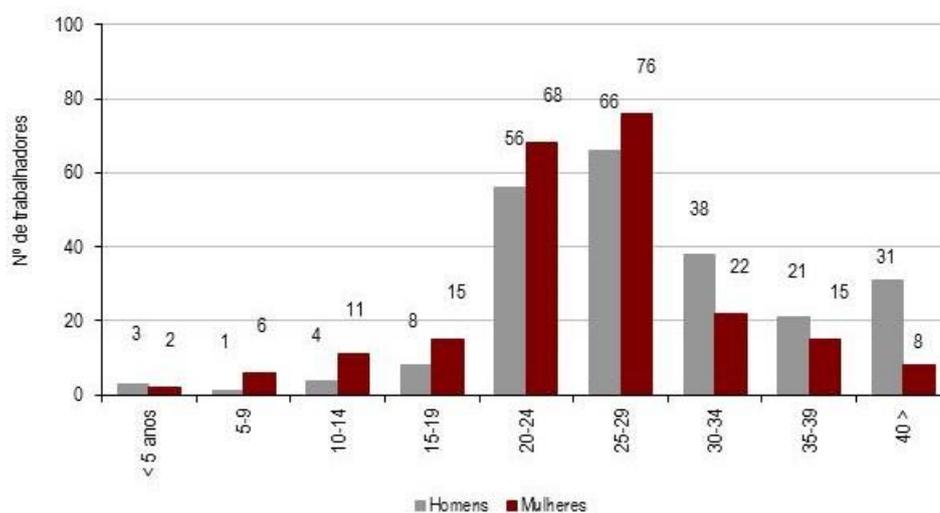


Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	28,9 anos (28,1 em 2014)	28	29	8,2
Mulheres	25,3 anos (24,4 em 2014)	25	29	7,3

Analisado o Quadro 1.17 constata-se que, à exceção do pessoal dirigente e da carreira de assistente operacional, a antiguidade média dos trabalhadores do sexo masculino é superior à do feminino.

Quadro 1.17 – Antiguidade média por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	31,8	34,0
Investigação Científica	27,8	23,4
Técnico Superior	29,5	25,9
Informática	30,3	26,4
Docente	----	23,0
Enfermagem	----	25,7
Assistente Técnico	30,5	25,6
Assistente Operacional	25,5	25,9

No gráfico seguinte é apresentada a antiguidade média dos trabalhadores distribuídos pelos diversos serviços do LNEC.

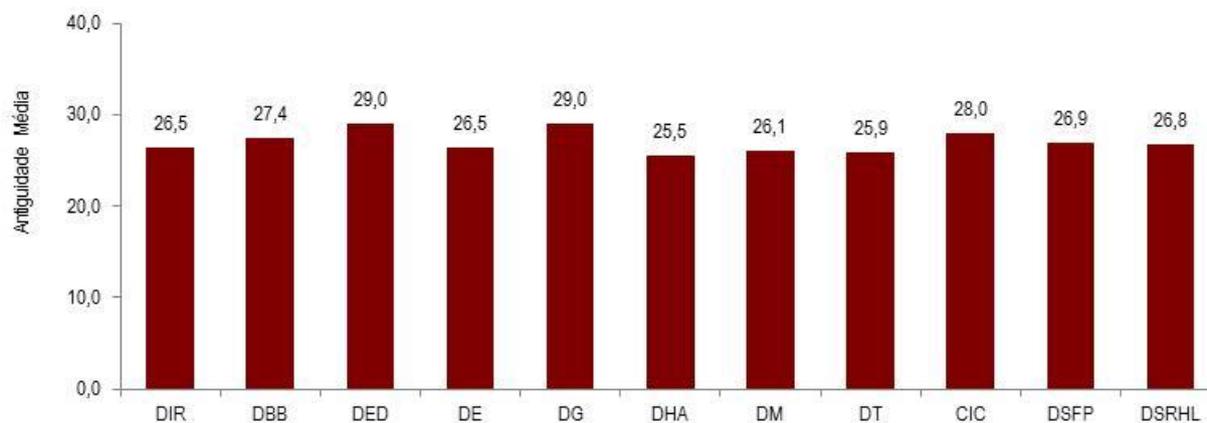


Gráfico 1.23 – Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços

1.4 Habilitações Literárias

A distribuição dos trabalhadores por habilitação está representada no quadro e no gráfico seguintes.

Quadro 1.18 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		TOTAL GERAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior																				1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio														3	3							3	3	6
Investigação Científica																1	1	79	59	80	60	140		
Técnico Superior							4		21	3	19	4	4	3	18	24	2	3			68	37	105	
Informática								4	2	2	1			4	2					10	5	15		
Docente													1		3		1				5		5	
Enfermagem													1		2						3		3	
Assistente Técnico			5		6		9	9	3	14	24	59			6		1				47	89	136	
Assistente Operacional			3	7	5	1	6	5	1		4	6									19	19	38	
Total			8	7	11	1	19	14	29	19	49	70	4	5	25	40	3	6	80	61	228	223	451	

Nota:

Doutoramento - incluídos 21 investigadores que tiveram acesso à categoria de investigador auxiliar através de aprovação em provas públicas e obtiveram o grau de especialista (via alternativa ao doutoramento), de acordo com o Decreto-Lei n.º 219/92, de 15 de outubro.

Carreira técnica superior - o registo, nesta carreira, de trabalhadores sem habilitação académica de grau superior, deve-se à inclusão de trabalhadores da ex-carreira técnica previamente habilitados com o curso de formação para acesso a esta carreira, Curso de Acesso a Técnico Experimental (CATE), aprovado pela Portaria n.º 993/80, de 19 de novembro. Este curso estruturado modularmente, tinha uma duração de 3 anos letivos.

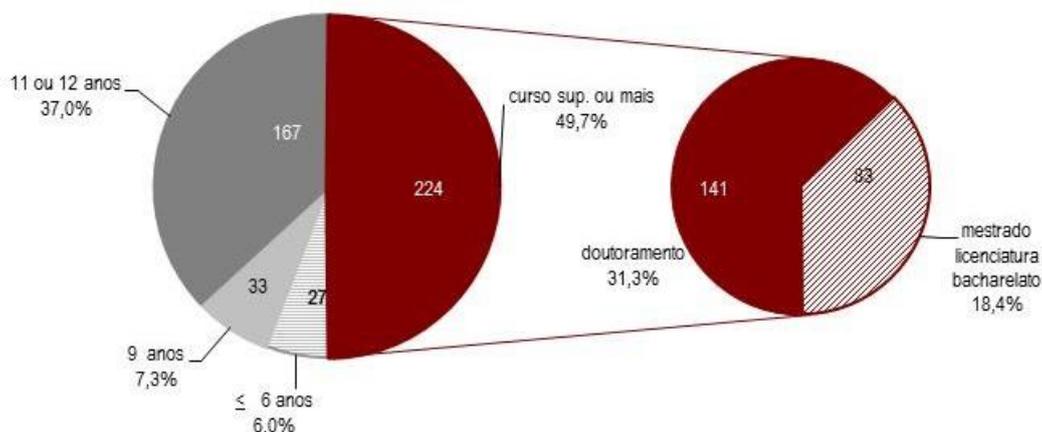


Gráfico 1.24 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação

Índice de formação superior – 49,7% (49,4% em 2014)
(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores a 31 de Dez. x 100)

Apresenta-se de seguida a distribuição dos trabalhadores por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade.

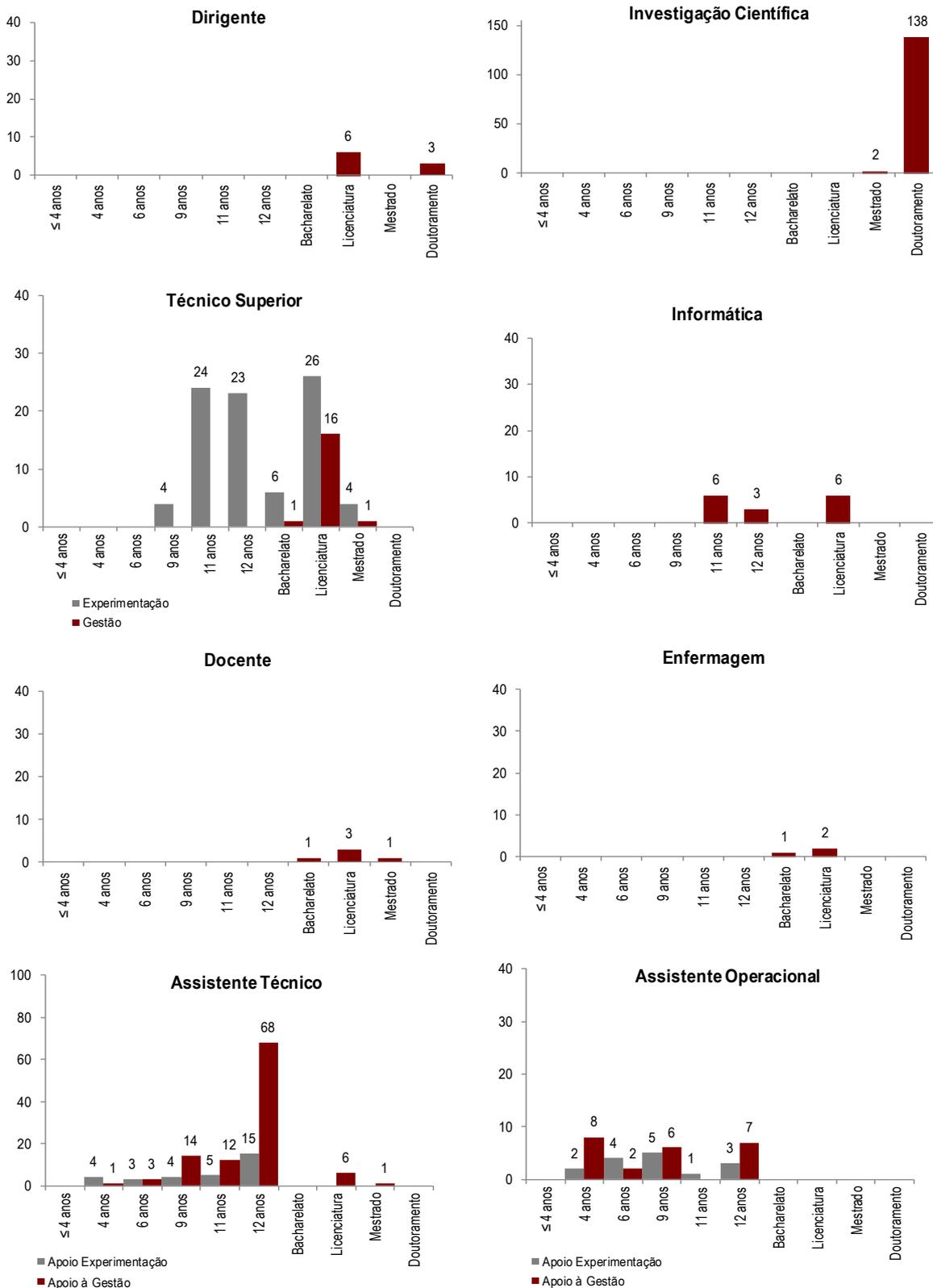


Gráfico 1.25 – Distribuição do tipo de habilitação, grupo profissional e áreas de atividade

O grupo habilitacional com habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) continua, em 2015, a ser o mais representativo, com 49,7% dos trabalhadores a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 37,0%.

Analisada a evolução da distribuição dos trabalhadores por habilitação desde 2000, apresentada no Gráfico 1.26, confirma-se a tendência para o aumento da qualificação dos trabalhadores do LNEC, registando-se uma diminuição gradual do número de trabalhadores com habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade.

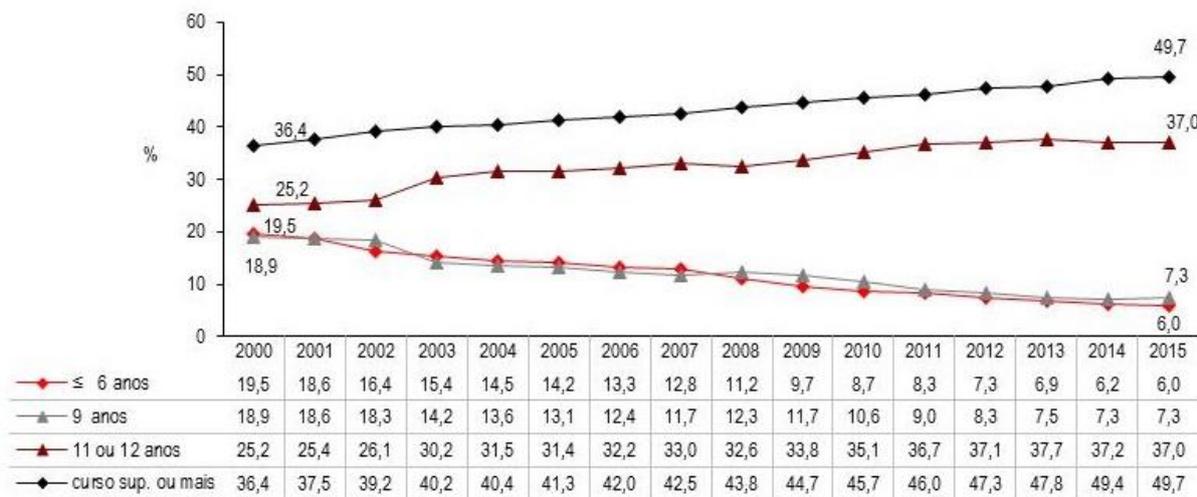


Gráfico 1.26 – Evolução dos trabalhadores por habilitação

Estas alterações decorreram não só da aquisição de habilitações superiores de trabalhadores integrados em carreiras que não exigiam essa habilitação no ingresso e que entretanto a adquiriram, mas também, da mobilidade, conforme se pode verificar no Gráfico 1.27 que retrata a distribuição por habilitação, dos trabalhadores admitidos e saídos.

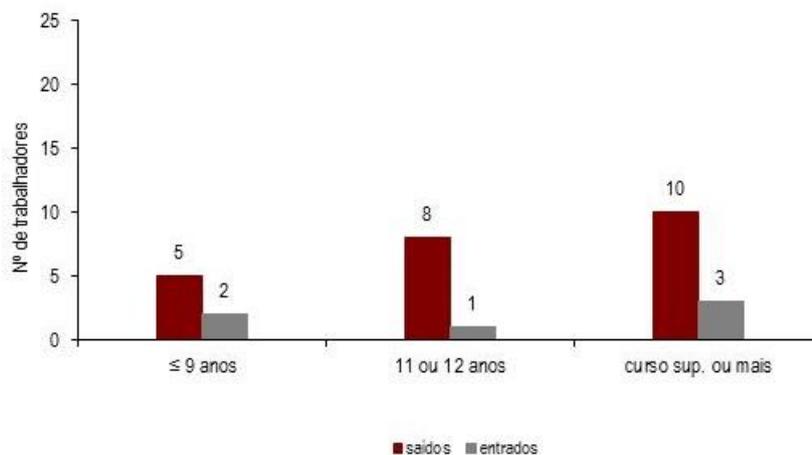


Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação

No gráfico seguinte apresenta-se a distribuição dos trabalhadores por grupo habilitacional e por género.

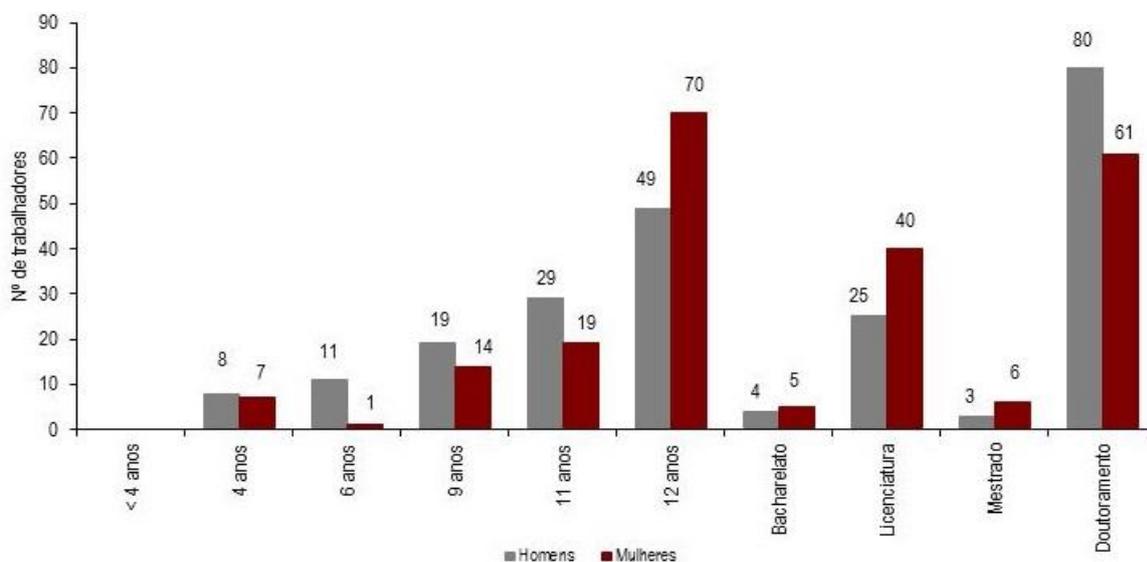


Gráfico 1.28 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 49,1% (48,1% em 2014)

(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores homens x 100)

Índice de formação superior mulheres – 50,2% (50,6% em 2014)

(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores mulheres x 100)

No ano de 2015, 5 trabalhadores beneficiaram do estatuto de trabalhador estudante, distribuídos pelos serviços do LNEC do seguinte modo:

Quadro 1.19 – Distribuição dos trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante por serviços e nível de frequência

Serviço/Nível de Frequência	Ensino Secundário	Licenciatura	Mestrado	total	% trab est
DIR					
DBB					
DED					
DE					
DG					
DHA		1		1	1,8
DM					
DT					
CIC					
DSFP					
DSRHL		4		4	6,3
Total		5		5	1,1

1.5 Trabalhadores Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2015 encontrava-se 1 trabalhador estrangeiro não naturalizado em efetividade de funções no LNEC.

Quadro 1.20 – Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior									
Dirigente Intermédio									
Investigação Científica	1						1		1
Técnico Superior									
Informática									
Docente									
Enfermagem									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	1						1		1

O gráfico a seguir apresentado retrata a evolução do número de trabalhadores estrangeiros desde 1996.

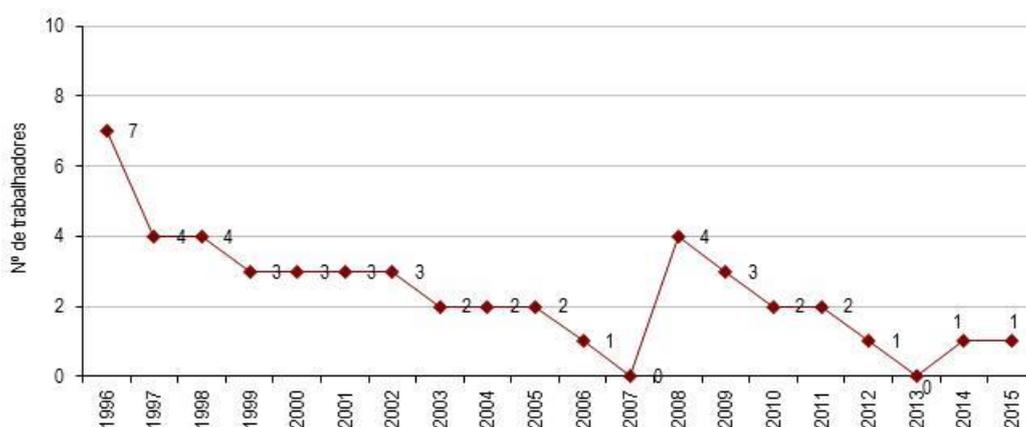


Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2015)

1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência

No Quadro 1.21, apresentam-se os trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.

Quadro 1.21 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		Total		TOTAL GERAL				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Dirigente Superior																															
Dirigente Intermédio																															
Investigação Científica															2											1			1	2	3
Técnico Superior													1	1	1														2	2	4
Informático																															
Docente																															
Enfermagem																															
Assistente Técnico														1	3	1	3												6	2	8
Assistente Operacional																	2												2		2
Total															2	3	4	6			1		1						11	6	17

Nota:

Trabalhadores portadores de deficiências – considerados os trabalhadores que beneficiam de redução fiscal em virtude de deficiência.

No ano de 2015, foram contabilizados 17 trabalhadores portadores de deficiência (11 do género masculino e 6 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal. Estes trabalhadores representam 3,8% do total de efetivos.

No gráfico seguinte, apresenta-se a evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência desde 1997.

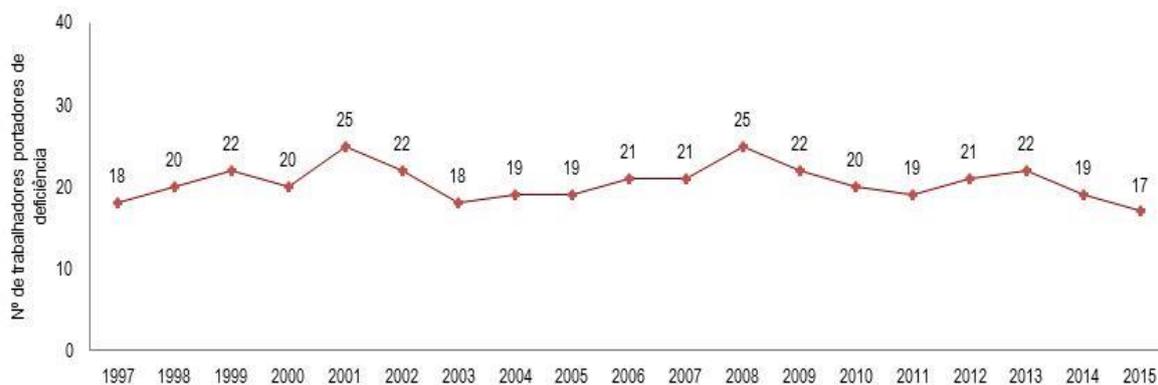


Gráfico 1.30 – Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (1997-2015)

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2015, verificaram-se 6 entradas e 23 saídas de trabalhadores, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

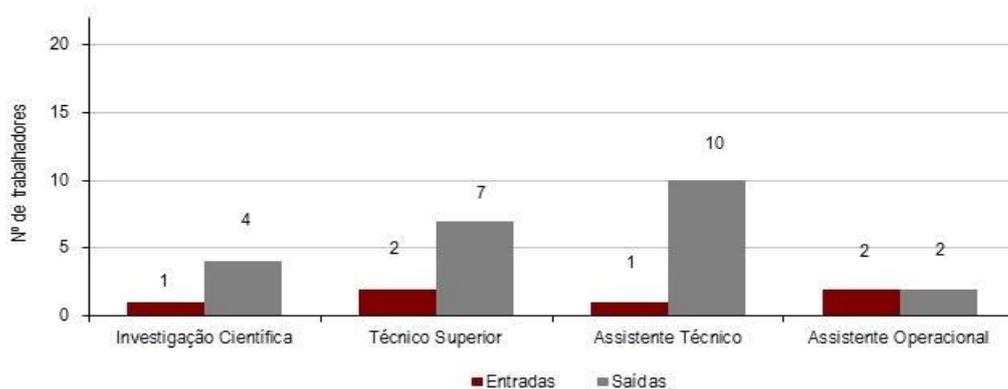


Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal

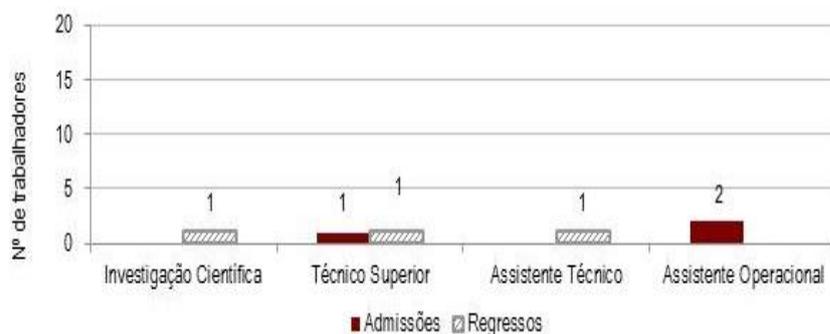
Das 6 entradas, 3 correspondem a novas admissões (por procedimento concursal-2; por mobilidade-1) e 3 a regressos de trabalhadores que se encontravam no exterior.

Quadro 2.1 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP		Outras situações		Total		TOTAL GERAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior																		
Dirigente Intermédio																		
Investigação Científica														1		1		1
Técnico Superior	1						1									2		2
Informática																		
Docente																		
Enfermagem																		
Assistente Técnico														1		1		1
Assistente Operacional	1				1											1	1	2
Total	2				1		1							1	1	4	2	6

Nota:

Outras Situações - incluídos 2 regressos, 1 assistente técnico (por cessação de mobilidade interna noutro organismo) e 1 investigador (por cessação de comissão de serviço).



Índice de admissões⁹
0,7% (1,1% em 2014)

Índice de admissões e regressos¹⁰
1,3% (2,1% em 2014)

Gráfico 2.2 – Entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira

Das 23 saídas, 9 correspondem a saídas definitivas e 14 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso.

Regista-se no quadro e no gráfico seguintes a totalidade das saídas ocorridas durante o ano, segundo o motivo de saída e o género.

Quadro 2.2 – Contagem das saídas de trabalhadores em comissão de serviço e de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

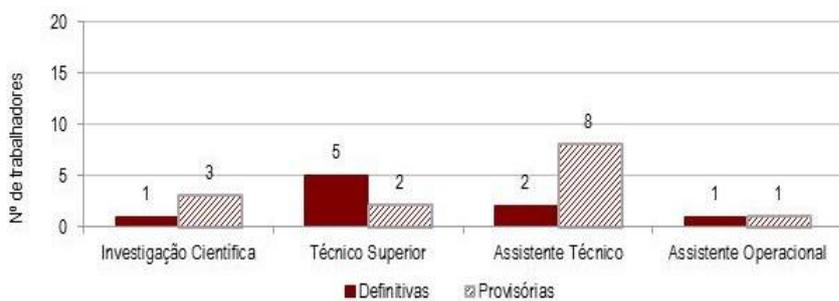
Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Mobilidade		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente Superior										
Dirigente Intermédio											
Investigação Científica				1			2	1	2	2	4
Técnico Superior	1	1	2		1	1	1		5	2	7
Informática											
Docente											
Enfermagem											
Assistente Técnico	1		1			3	2	3	4	6	10
Assistente Operacional			1		1				2		2
Total	2	1	4	1	2	4	5	4	13	10	23

Nota:

Outras Situações - Incluídas, 9 saídas: na carreira de investigação científica, 1 dispensa de prestação de serviço; 1 licença sem remuneração por acompanhamento do cônjuge e 1 ausência por doença superior a 6 meses; na carreira de técnico superior, 1 pena disciplinar de despedimento; na carreira de assistente técnico, 2 contrato de trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutra organização e 3 ausência por doença superior a 6 meses.

⁹ Índice de admissões – número total de admissões /trabalhadores em 31 de dezembro x 100.

¹⁰ Índice de admissões e regressos – número total de admissões+regressos /trabalhadores em 31 de dezembro x 100.



Índice de saídas¹¹
5,1% (9,8% em 2014)

Índice de saídas definitivas¹²
2,0% (7,3% em 2014)

Índice de rotação (turn over)¹³
0,91

Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira

As saídas provisórias apresentam motivos que, embora determinem a suspensão do contrato de trabalho, permitem que o trabalhador tenha direito à ocupação de um posto de trabalho quando a situação terminar.

Em 2015, foram incluídas, neste tipo de saídas, as ausências por doença superior a 6 meses e por dispensa de prestação de serviço ao abrigo do artigo 54º do DL nº 124/99, uma vez que o pessoal que se encontrava nesta situação não foi considerado “trabalhador”, em 31 de dezembro (ver nota de rodapé 1).

O gráfico a seguir apresentado regista este tipo de saídas, por grupo profissional e por motivo:

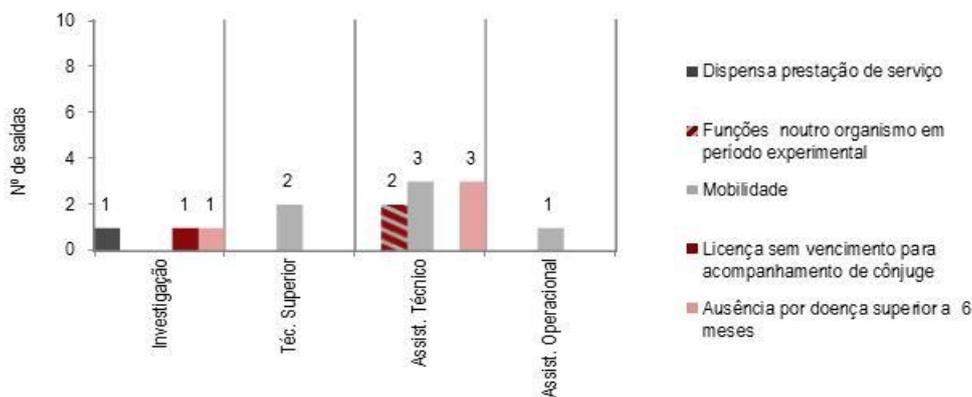


Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional

¹¹ Índice de saídas – número total de saídas / trabalhadores a 31 de dezembro x 100.

¹² Índice de saídas definitivas - número total de saídas definitivas / trabalhadores em 31 de dezembro x 100.

¹³ Índice de rotação (turn over) – trabalhadores a 31 de dezembro / trabalhadores a 1 de janeiro + admissões + saídas. Uma rotação máxima equivale a um índice de 0 e a uma rotação nula um índice de 1, pelo que quanto maior o índice, menor a rotação.

Os motivos das saídas definitivas são diversos, continuando a aposentação a ser o mais frequente (5), embora registando um decréscimo significativo relativamente aos anos anteriores.

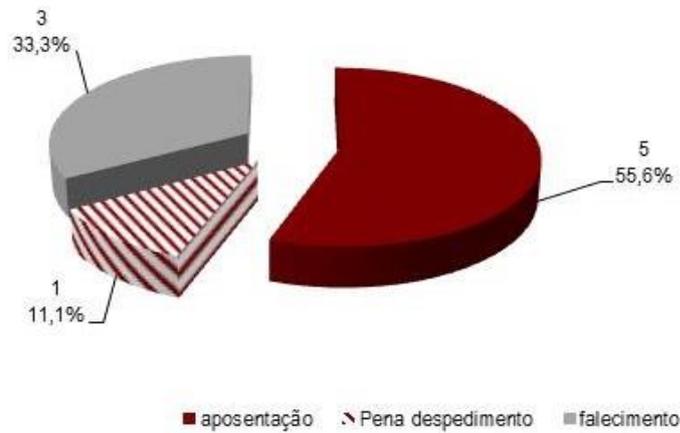


Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

No gráfico seguinte estão registadas as saídas por motivo aposentação, por grupo profissional.

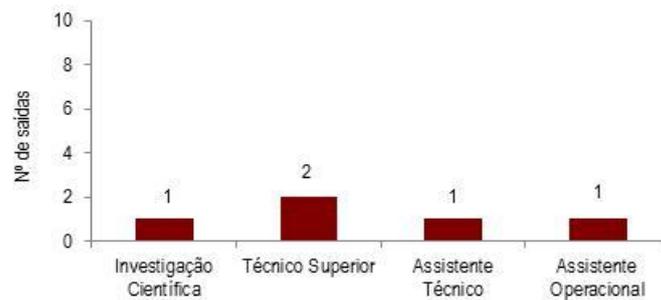


Gráfico 2.6 – Saídas por aposentação por grupo profissional

Os gráficos seguintes refletem o número de aposentações ocorridas entre 2002 e 2015 e a percentagem de aposentações face ao número de trabalhadores no mesmo período.

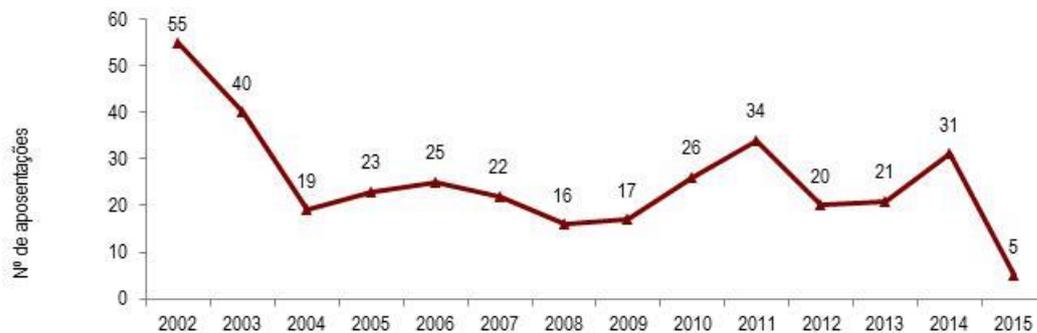


Gráfico 2.7 – Número de aposentações desde 2002

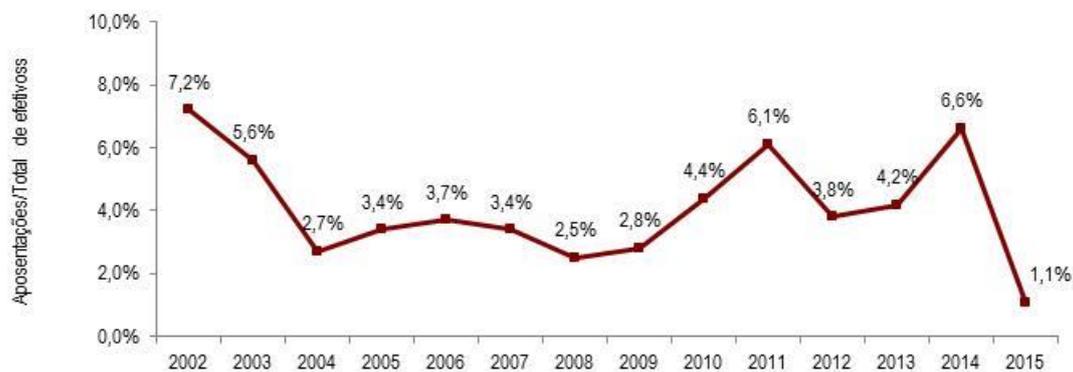


Gráfico 2.8 – % de aposentações face ao total de efetivos desde 2002

Durante o ano de 2015, decorreram 4 procedimentos concursais para preenchimento de postos de trabalho das seguintes carreiras:

- 1 - carreira de técnico superior, da área funcional de gestão (2);
- 1- carreira de assistente técnico, da área funcional de apoio à experimentação (2);
- 2 - carreira de assistente operacional, da área funcional de gestão (1+1).

Conforme Quadro 2.3, em 31 de dezembro, dois destes procedimentos concursais encontravam-se ainda em desenvolvimento.

Quadro 2.3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior						
Dirigente Intermédio						
Investigação Científica						
Técnico Superior					2	2
Informática						
Docente						
Enfermagem						
Assistente Técnico						
Assistente Operacional					1	1
Total					3	3

2.2 Desenvolvimento da Carreira

Quadro 2.4 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente Superior												
Dirigente Intermédio													
Investigação Científica													
Técnico Superior							1				1		1
Informática													
Docente													
Enfermagem													
Assistente Técnico							2				2		2
Assistente Operacional													
Total							3				3		3

Em 2015 registou-se, na sequência de procedimentos concursais iniciados em 2014, o acesso de 2 assistentes operacionais a assistentes técnicos (apoio à experimentação) e o acesso de 1 assistente técnico a técnico superior (experimentação).

2.3 Horários

Apresenta-se, nos quadros seguintes, a distribuição dos trabalhadores por tipo/modalidade de horário e por período normal de trabalho durante o ano de 2015.

Quadro 2.5 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico(*)		Isenção de horário		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente Superior													1	2	1	
Dirigente Intermédio													3	3	3	3	6
Investigação Científica			52	48									28	12	80	60	140
Técnico Superior			66	32			1	4					1	1	68	37	105
Informático			10	3					2						10	5	15
Docente				5											5		5
Enfermagem							3								3		3
Assistente Técnico			46	80			1	6					3		47	89	136
Assistente Operacional			18	14				5					1		19	19	38
Total			192	182			2	18		2			34	21	228	223	451

Nota:

Horário flexível - horário em vigor no LNEC, aplicado por regra e sempre que outra modalidade não se encontre autorizada.

Quadro 2.6 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo								TOTAL		TOTAL
							Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)				
	35 horas		37,5 horas		40 horas												
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior					1	2									1	2	3
Dirigente Intermédio					3	3									3	3	6
Investigação Científica					80	60									80	60	140
Técnico Superior			1	4	67	33									68	37	105
Informático					10	5									10	5	15
Docente						5									5		5
Enfermagem						3									3		3
Assistente Técnico		3		2	47	84									47	89	136
Assistente Operacional				1	19	18									19	19	38
Total		3	1	7	227	213									228	223	451

Nota:

(*) Trabalho a tempo parcial (art.º 142º da Lei n.º 59/2008) ou regime especial (art.º 12º do Decreto-Lei n.º 259/98).

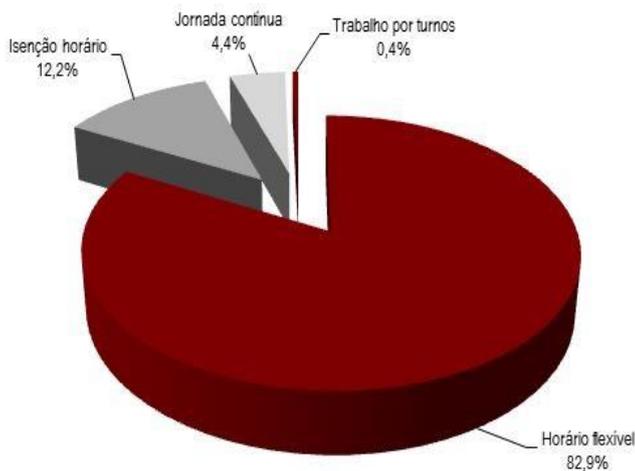


Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores por regime/modalidade de horário

Verifica-se que 82,9% dos trabalhadores do LNEC pratica a modalidade de horário flexível que se aplica na generalidade das carreiras/categorias. O pessoal dirigente pratica o regime de isenção de horário.

Em 2015, excetuam-se ainda da modalidade de horário flexível, por deliberação do Conselho Diretivo, e decorrente do tipo de atividade, os investigadores designados diretores das unidades departamentais (8) e os chefes de núcleo (26), os trabalhadores que chefiam equipas de trabalho (6 investigadores e 2 técnicos superiores) e os trabalhadores adstritos ao Conselho Diretivo (3 assistentes técnicos e 1 assistente operacional).

A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 20 trabalhadores, por conveniência de serviço (9) e a pedido do trabalhador, por motivo atendível (11).

A modalidade de horário de trabalho por turnos é praticada por trabalhadores da carreira de informática (13,3% dos trabalhadores dessa carreira e 0,4% do total de trabalhadores).

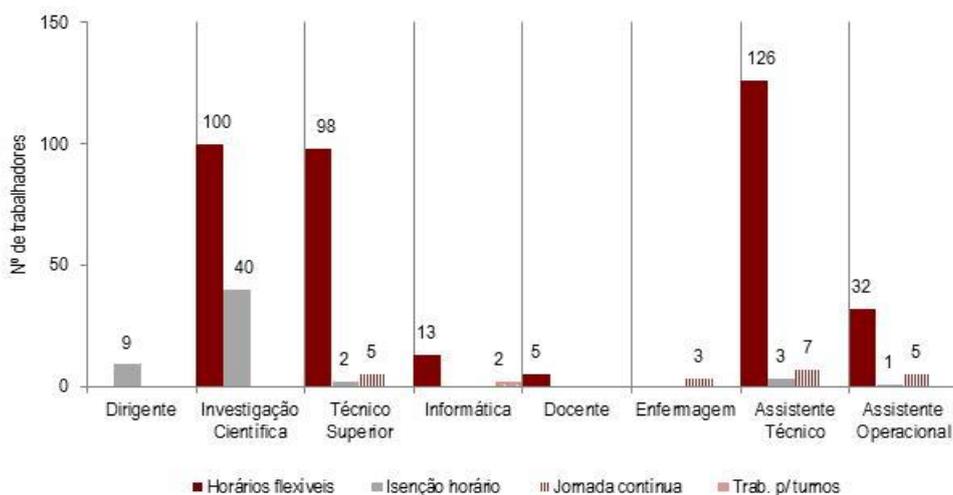


Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores por regime/modalidade de horário e por cargo/carreira

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2015 realizaram-se cerca de 4473 horas de trabalho suplementar, correspondendo a uma taxa de 0,5% (horas de trabalho suplementar/PMA¹⁴ x 100).

Quadro 2.7 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior													
Dirigente Intermédio													
Investigação Científica	40:00	20:00		6:00			16:00	12:00			56:00	38:00	94:00
Técnico Superior	1110:00	8:00	122:00		96:00		126:00		4:00		1458:00	8:00	1466:00
Informática													
Docente													
Enfermagem													
Assistente Técnico	361:00	320:00	152:00		2:00		1031:06				1546:06	320:00	1866:06
Assistente Operacional	707:48		95:00		6:00		238:00				1046:48		1046:48
Total	2218:48	348:00	369:00	6:00	104:00		1411:06	12:00	4:00		4106:54	366:00	4472:54

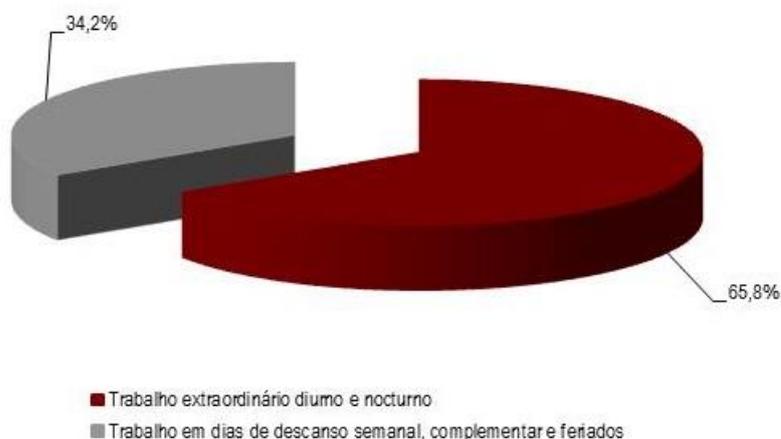


Gráfico 2.11 – Caracterização do trabalho suplementar

Prestaram trabalho suplementar 62 trabalhadores, o que corresponde a uma taxa de incidência¹⁵ de 13,5% (18,3% em 2014).

¹⁴ *Potencial Máximo Anual (PMA)* - produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI. Equivalente a Tempo Integral (ETI) – número equivalente ao total de trabalhadores a 100% do ano no LNEC (trabalhadores a 100% + o somatório da percentagem do número de meses completos dos trabalhadores que saíram ou foram admitidos no decorrer do ano).

¹⁵ *Taxa de incidência do trabalho suplementar* - número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

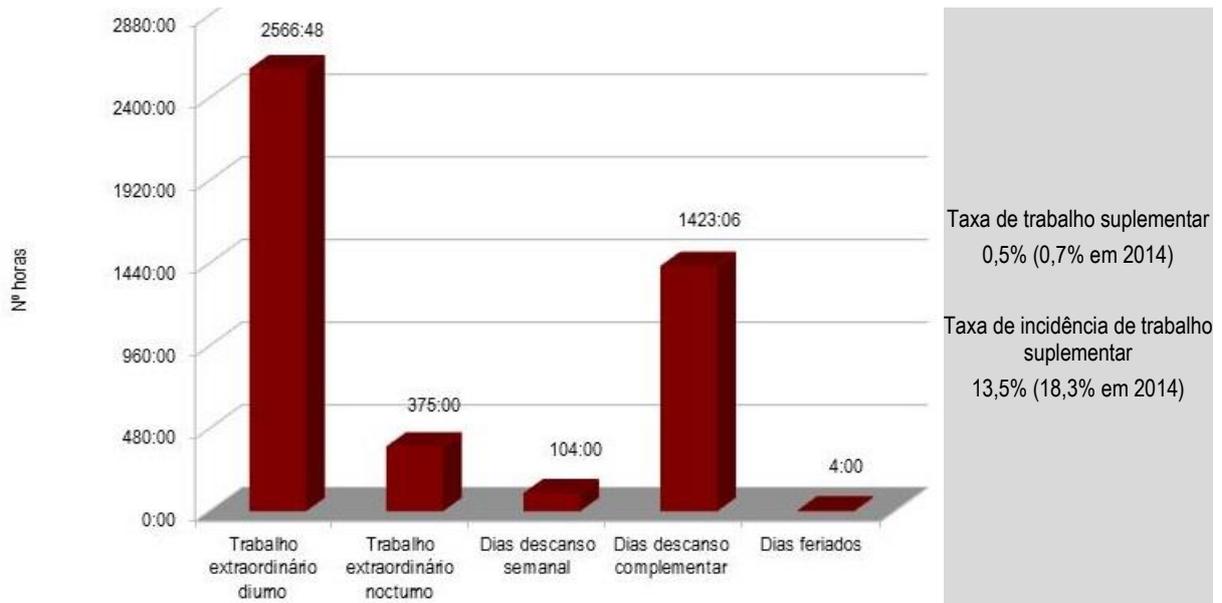


Gráfico 2.12 – Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho

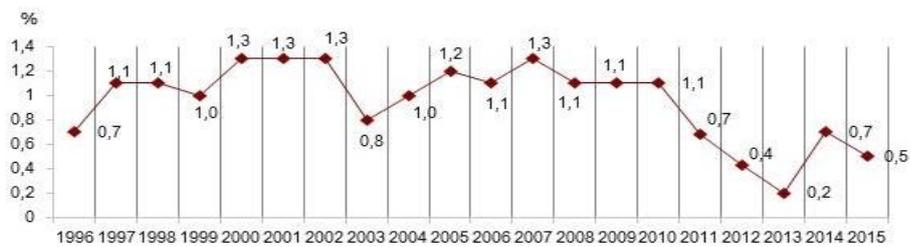


Gráfico 2.13 – Evolução da taxa de trabalho suplementar de 1996 a 2015

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género, continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (91,8%).

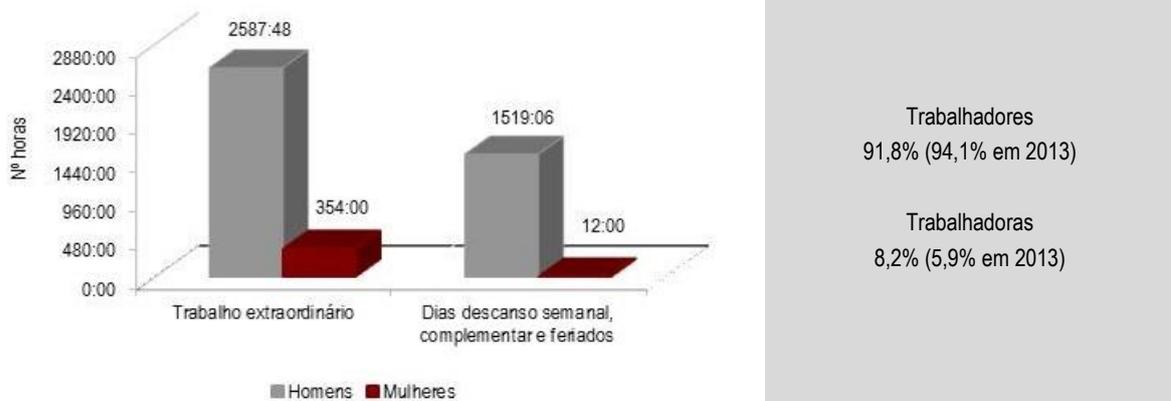


Gráfico 2.14 – Distribuição do trabalho suplementar por género

Conforme apresentado no quadro e no gráfico seguintes, o trabalho suplementar realizado durante o ano foi efetuado por trabalhadores da carreira de assistente técnico, de técnico superior e de assistente operacional, seguidas da carreira de investigação científica com apenas 2,1% do total.

Quadro 2.8 – Trabalho suplementar por carreira

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2014	2015	2014	2015
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	333:00	94:00	5,7	2,1
Técnico Superior	2287:30	1466:00	39,4	32,8
Informática	3:32	-	0,1	-
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	1823:58	1866:06	31,4	41,7
Assistente Operacional	1362:00	1046:48	23,4	23,4
Total	5810:00	4472:54	100	100

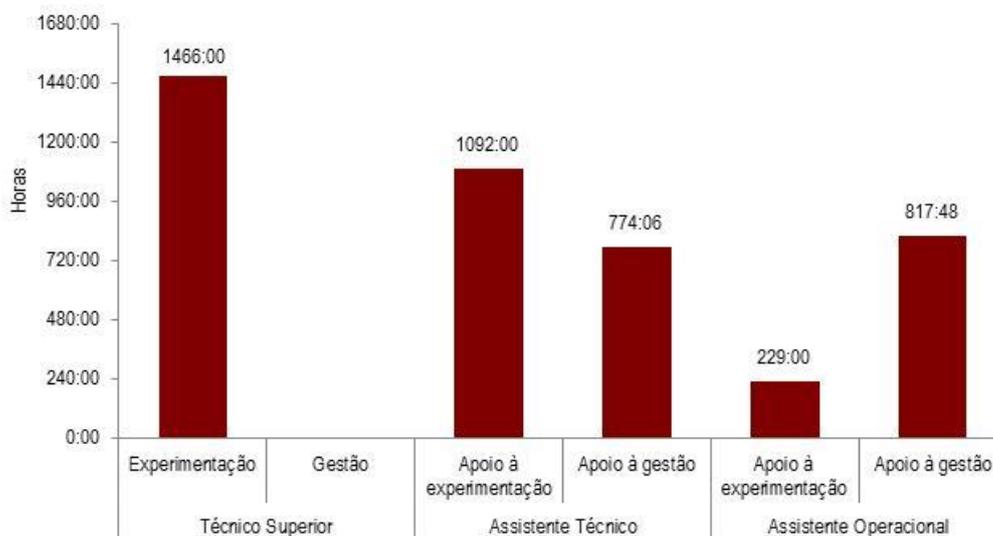


Gráfico 2.15 – Distribuição do trabalho suplementar por área de atividade

Do total de horas registadas, 62,3% foram efetuadas por trabalhadores afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) e 35,6% por trabalhadores afetos à atividade de gestão/apoio à gestão. As horas registadas na carreira de assistente operacional, área de atividade de gestão, foram realizadas, maioritariamente, por trabalhadores que exercem funções de motorista (58,4%).

O quadro a seguir apresentado regista o trabalho suplementar distribuído por serviços do LNEC.

Quadro 2.9 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços

Setor	Nº horas	Taxa de trabalho suplementar (%)	Nº trabalhadores envolvidos	Taxa incidência trab. suplement. (%)
DIR	224:00	0,4	1	4,0
DBB	1788:00	2,5	16	45,3
DED	-	-	-	-
DE	128:00	0,2	7	19,5
DG	73:00	0,1	8	20,3
DHA	-	-	-	-
DM	290:00	0,2	8	14,1
DT	74:00	0,2	6	27,2
CIC	1269:06	1,4	11	24,1
DSFP	-	-	-	-
DSRHL	626:48	0,5	5	7,8
Total	4472:54	0,5	62	13,5

2.5 Ausências

Em 2015 foram registados 5493 dias de ausências ao trabalho (5074 em 2014), abrangendo 266 trabalhadores¹⁶.

Quadro 2.10 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior															1,0												1,0	1,0	
Dirigente Intermediário					2		159				10				2,0												2,0	171,0	173,0
Investigação Científica					129	22	17	281	286	43	113	28	42		35,0	43,5					2	1			11	33	422,0	664,5	1.086,5
Técnico Superior					249	30	21	110	445	2	26	89			38,0	31,0				46	6	1	5		21	48	236,0	932,0	1.168,0
Informática						4	3		116			2	3			14,0									3	4	9,0	140,0	149,0
Docente						41		4	66				13													5		129,0	129,0
Enfermagem									3				11			1,0										6		21,0	21,0
Assistente Técnico						310	12	15	116	646	2	62	124	17	24	23,0	41,0				5	5		1	14	131	189,0	1.359,0	1.548,0
Assistente Operacional							2	11	134	294	380	302	10	24		10,5	5,0				3	1			8	33	547,5	670,0	1.217,5
Total					729	70	73	641	2.015	425	479	66	316	17	24	109,5	135,5			46	16	8	5	1	57	260	1.406,5	4.086,5	5.493,0

Nota:

Outros¹⁷ - Incluídas as ausências por: obrigações legais (5), tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (280), motivos não imputáveis (26), reuniões escolares de descendentes (4) e atividade sindical (2).

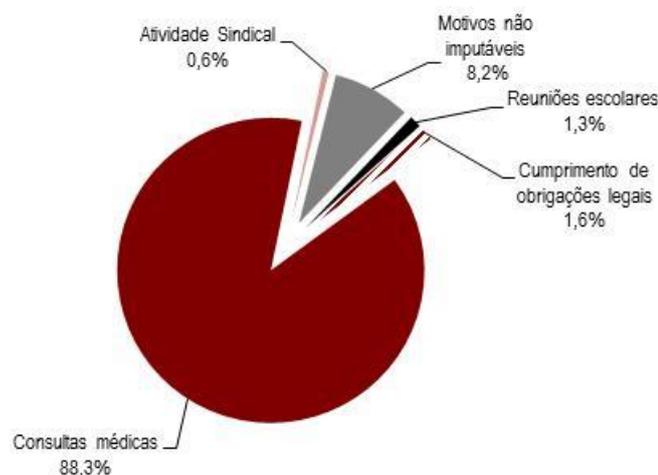


Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos"

¹⁶ Não estão incluídas as ausências por doença dos 4 trabalhadores não considerados "trabalhadores" em 31 de dezembro por se encontrarem na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses. Se, à semelhança dos anos anteriores, fossem consideradas, o total de ausências passaria de 5493 para 6679 dias e abrangeria um total de 270 trabalhadores.

¹⁷ Desde 2013 que deixaram de ser contabilizadas e incluídas em "outros motivos" as licenças sem remuneração até 1 ano. A concessão deste tipo de licença determina a suspensão do contrato e os seus beneficiários deixaram de ser considerados "trabalhadores ausentes".

Os 5493 dias de ausência registados distribuem-se, por tipo de falta e por género e por cargo/carreira e área de atividade, conforme gráficos a seguir apresentados:

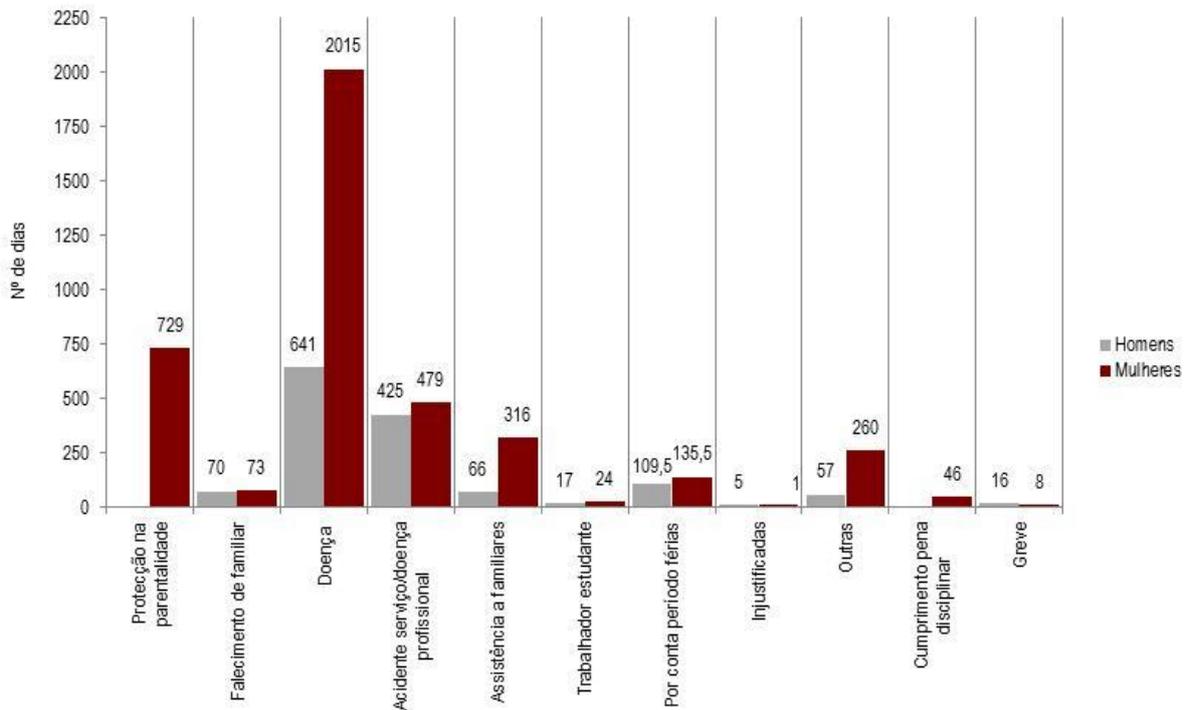


Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género

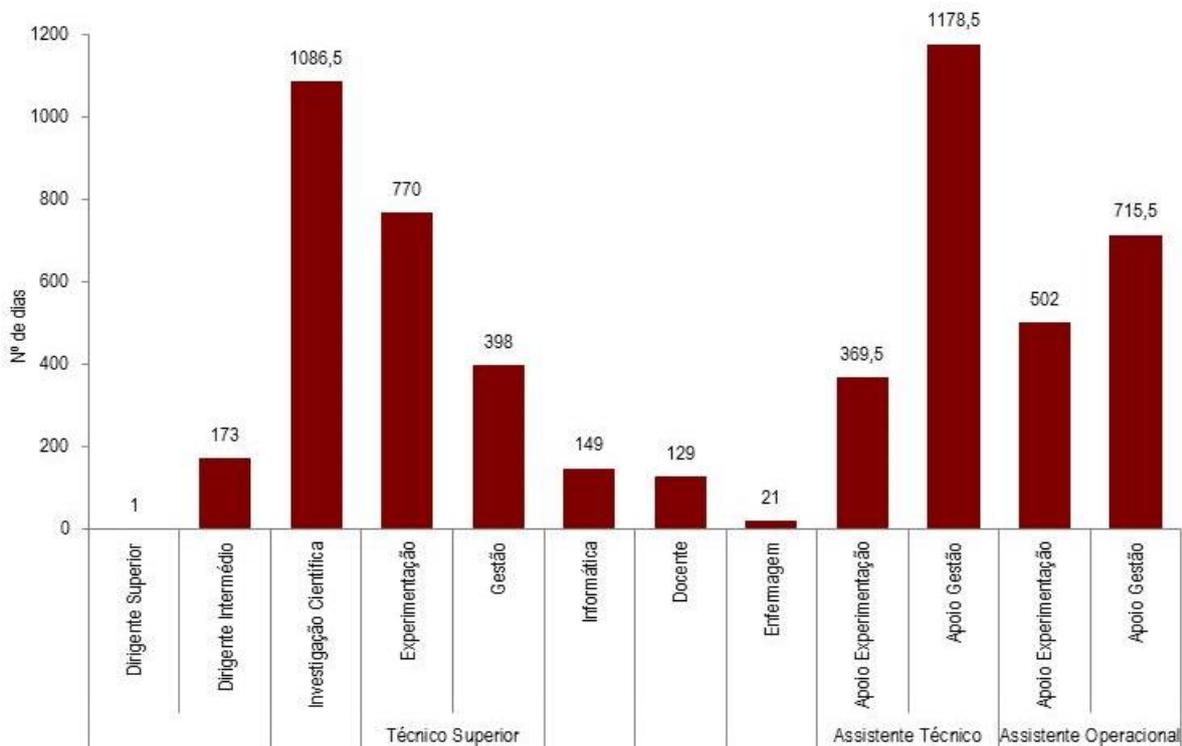


Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade

As ausências mantêm-se distribuídas de forma idêntica aos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 48,4% do total de ausências (49,7% em 2014), seguido dos acidentes em serviço (16,5%) e da proteção da parentalidade (13,3%).

A carreira de assistente técnico é a que apresenta maior número de dias de ausência, seguida da carreira de assistente operacional.

Quanto às ausências por doença, destaca-se o elevado número de dias de ausência das trabalhadoras (2015) relativamente aos trabalhadores homens (641). Esta diferença é justificada, essencialmente, pelo facto de se registarem 8 trabalhadoras com ausência superior a 90 dias (doença prolongada) enquanto que só um trabalhador homem regista esta situação.

Para efeitos de cálculo de absentismo continuam a excluir-se as faltas dadas por motivo de conta de férias e os dias de ausência por greve. Em 2015, foram considerados 5178 dias de ausências para efeitos de absentismo, que abrangeram 225 trabalhadores e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

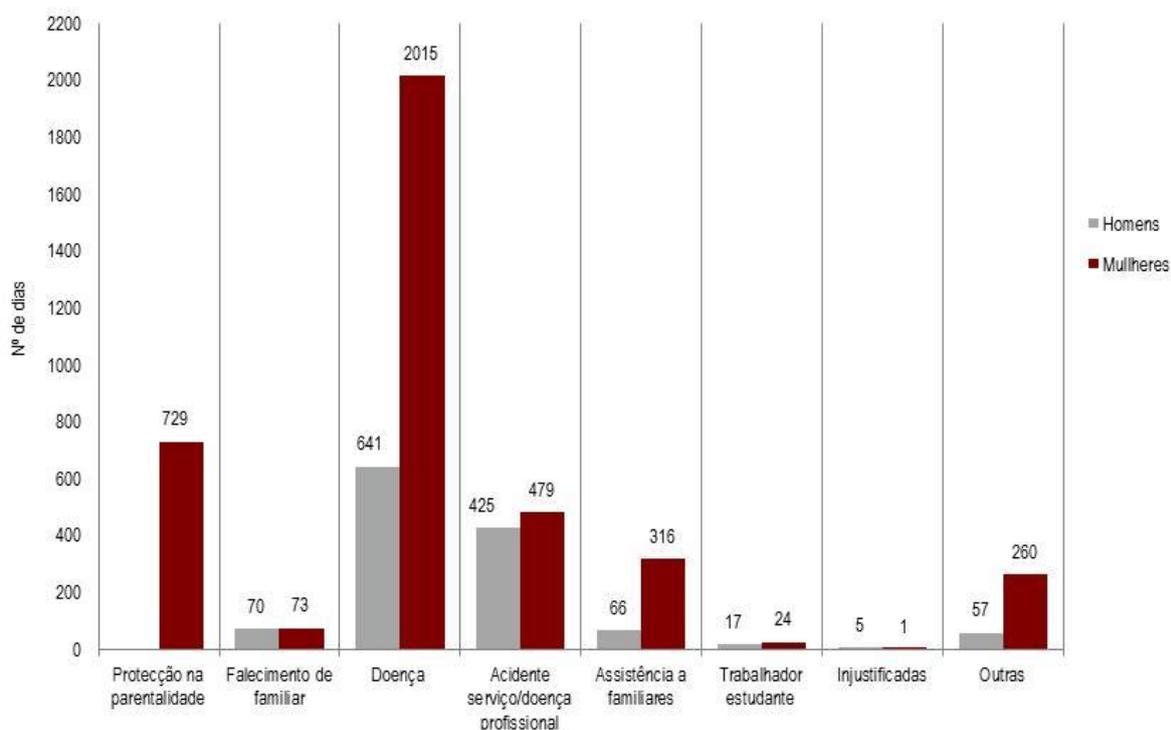


Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taxa de absentismo ¹⁸	4,2%	4,6%	4,8%	3,4%	3,9%	4,4%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano ¹⁹	10,7	11,5	12,0	8,6	9,7	11,3

¹⁸ Taxa de absentismo – número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /PMA em dias x 100.

¹⁹ Média de dias/pessoa/ano – número de dias de ausência classificados como faltas, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /ETI.

Quadro 2.11 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género

Tipo de Ausência	Homens		Mulheres	
	Número de dias	% do total	Número de dias	% do total
Proteção na parentalidade	-	-	729	18,7
Falecimento de Familiar	70	5,5	73	1,9
Doença	641	50,0	2015	51,7
Acidente em serviço/doença profissional	425	33,2	479	12,3
Assistência a Familiares	66	5,2	316	8,1
Trabalhador Estudante	17	1,3	24	0,6
Injustificada	5	0,4	1	0,01
Outras	57	4,4	260	6,7
Total	1281	100	3897	100

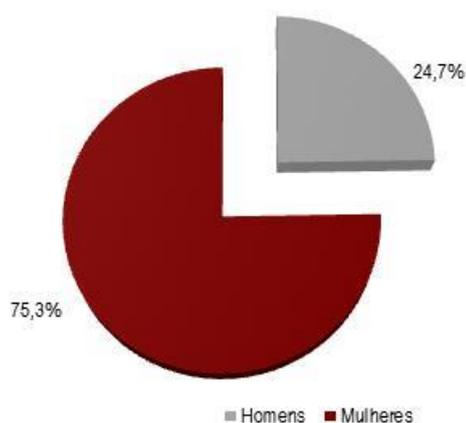


Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taxa de absentismo Homens	3,3	3,7	3,5	1,9	3,0	2,2
Taxa de absentismo Mulheres	5,2	5,6	6,2	4,9	4,8	6,8

Da análise dos dados apresentados, verifica-se:

- A redução da taxa de absentismo nos trabalhadores do género masculino e o aumento na do feminino;
- A doença constitui o maior motivo de ausências dos trabalhadores de ambos os géneros;
- A proteção na parentalidade continua a constituir o segundo maior motivo de ausências das trabalhadoras;
- As ausências por acidente em serviço registam um aumento de dias perdidos relativamente a 2014, constituindo o segundo maior motivo das ausências registadas nos trabalhadores do género masculino.

A taxa de absentismo por cargo/carreira continua a registar uma distribuição heterogénea, conforme apresentado no quadro seguinte.

Quadro 2.12 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global²⁰

Cargo/carreira	Taxa 2014	Taxa 2015
Dirigente	1,6	7,5
Investigação Científica	3,5	2,8
Técnico Superior	3,6	3,8
Informática	3,4	3,5
Docente	13,7	10,1
Enfermagem	9,5	2,6
Assistente Técnico	2,9	4,2
Assistente Operacional	8,0	11,9
Global	3,9	4,4

Conforme quadro a seguir apresentado, a doença é, na generalidade das carreiras, o motivo que mais contribui para a taxa de absentismo.

Quadro 2.13 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira

Tipo de Ausência	Dirigente	Investigação	Técnico Superior		Informática	Docente	Enfermagem	Assistente Técnico		Assistente Operacional		Total
			Experimen- tação	Gestão				Apoio à experim.	Apoio à gestão	Apoio à experim.	Apoio à gestão	
Casamento												
Protecção na parentalidade		129	232	17		41			310			729
Falecimento de familiar	2	39	51		7	4			27	2	11	143
Doença	159	567	311	244	116	66	3	312	450	129	299	2656
Acidente Serviço / Doença Profissional		156		2				14	50	352	330	904
Assistência a familiares	10	70	61	54	5	13	11	5	119	10	24	382
Trabalhador estudante									41			41
Injustificadas			5					1				6
Cumprimento de obrigações legais				1					3		1	5
Motivos não imputáveis			5					4	14	1	2	26
Consultas médicas e exames complementares de diagnóstico		43	40	23	7	5	6	8	112	5	31	280
Actividade sindical								2				2
Reuniões escolares		1							2		1	4
Total	171	1005	705	341	135	129	20	346	1128	499	699	5178
Doença/Total ausências (%)	93,0	56,4	53,1		85,9	51,2	15,0	51,7		35,7		51,3

²⁰ Taxa de absentismo por cargo/carreira - número de dias de ausência do cargo/carreira / PMA do cargo/carreira, em dias x 100. Nos casos de mudança de carreira ao longo do ano (mobilidade interna) as ausências são consideradas na carreira a que o trabalhador pertence à data da ocorrência.

O quadro a seguir apresentado regista a taxa de absentismo por serviços do LNEC, bem como o número de trabalhadores abrangidos.

Quadro 2.14 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços

Setor	Nº dias perdido setor	Tx Absentismo (%)	Nº Trabalhadores abrangidos	Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)
DIR	559	8,8	17	68,2
DBB	185	2,0	14	39,6
DED	316	2,5	18	35,9
DE	447	4,9	15	41,8
DG	422	4,2	14	35,6
DHA	478	3,4	22	39,8
DM	746	5,1	36	63,2
DT	91	1,6	7	31,7
CIC	262	2,3	18	39,4
DSFP	611	8,3	22	76,3
DSRHL	1061	6,6	43	67,5
Total	5178	4,4	225 ^{a)}	49,1

a) o número de trabalhadores abrangidos (225) é inferior ao somatório da sua distribuição pelos setores (226), uma vez que 1 trabalhador mudou de serviço durante o ano e deu faltas nos 2 setores.

3 | Custos com pessoal

A estrutura remuneratória dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2015, consideradas as reduções remuneratórias decorrentes da aplicação do Orçamento de Estado para 2015 (Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro), é a representada no Quadro 3.1.

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género²¹

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	55	88	143
1001-1250 €	32	20	52
1251-1500 €	19	16	35
1501-1750 €	19	18	37
1751-2000€	11	7	18
2001-2250 €	6	6	12
2251-2500 €	1	1	2
2501-2750 €	2	3	5
2751-3000 €	25	33	58
3001-3250 €	11	7	18
3251-3500 €	7	9	16
3501-3750 €	3		3
3751-4000 €	14	6	20
4001-4250 €	3	3	6
4251-4500 €	11	2	13
4501-4750 €	4		4
4751-5000 €	1	1	2
5001-5250 €	3	2	5
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €		1	1
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	228	223	451

²¹ Remunerações mensais líquidas (brutas) em dezembro de 2015. Consideradas a remuneração mensal base líquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente. Não incluídas as prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	561,56	505,00
Máxima (€)	5.384,02	5.506,51

Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano²²

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	12.464.898,55
Suplementos remuneratórios	468.896,66
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	518.674,41
Benefícios sociais	433.693,18
Outros encargos com pessoal (**)	4.681.467,02
Total	18.567.629,82

Nota:

(*) - incluído subsídios de férias e natal processados de acordo com o estabelecido no OE/2015 (1.793.344,41 €) e encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (166.555,77 €).

(**) *Outros encargos com pessoal* - todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: CGA, Segurança Social e ADSE(3.001.223,01 €); prémios de autoria (6.603,63 €); férias não gozadas e por vencer (39.795,58 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (64.849,83 €); acidentes em serviço (29.701,65 €); comunicações móveis (4.961,35 €); seguros de acidentes de trabalho (10.178,12 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (5.600,58 €); custos com formação interna e externa (53.497,08 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.465.056,19 €).

Dos custos com pessoal registados no Quadro 3.3, a remuneração base corresponde a 67,1% do total e estão distribuídos conforme apresentado nos gráficos seguintes:

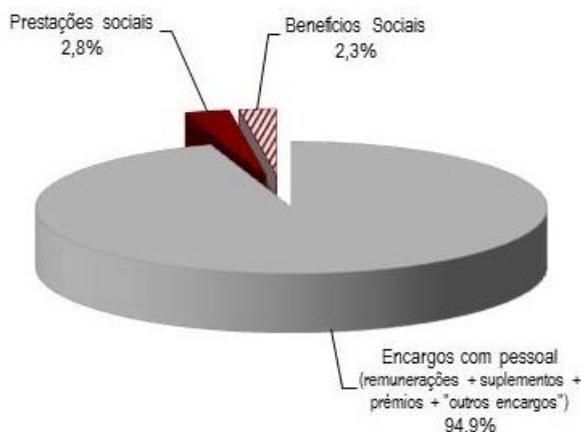


Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal

²² Os dados apresentados correspondem aos "Custos com Pessoal".

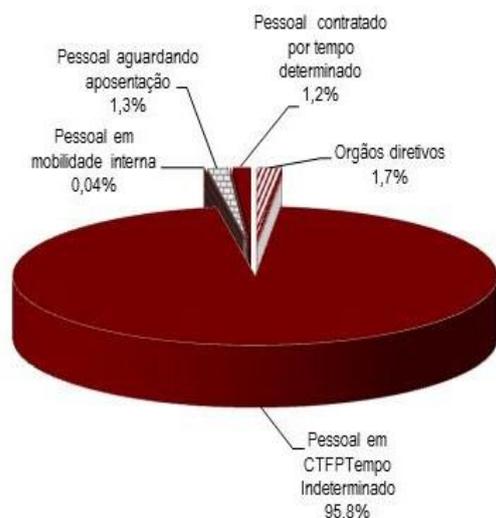


Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base

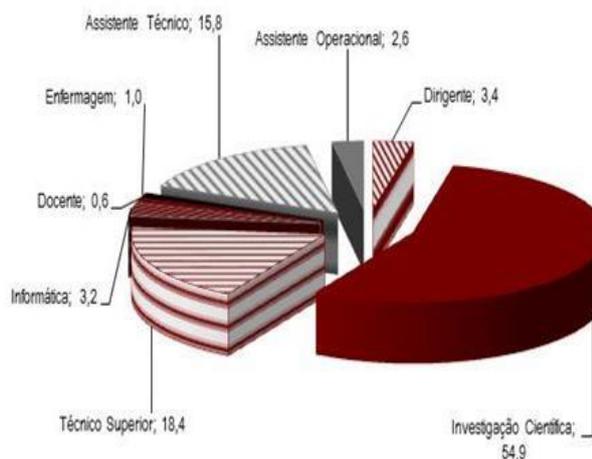


Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	20.368,43
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	13.914,36
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	868,21
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	234.595,67
Representação	39.138,59
Secretariado	1.399,60
Outros suplementos remuneratórios	158.611,80
Total	468.896,66

Nota:

(*) se não incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno)

Outros suplementos remuneratórios: suplementos remuneratórios referente a chefias de departamento e de núcleos (150.284,95€), lavagem de viaturas (1.186,85€) e subsídio de mobilidade (7.140€).

Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	40.965,24
Abono de família	27.339,96
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	2.121,12
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	213,86
Subsídio por morte	1.257,66
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	436.688,63
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	10.087,94
Total	518.674,41

Outras prestações sociais : complemento extraordinário de solidariedade (210,48€) e bonificação por deficiência (9.877,46€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	390.264,00
Refeitórios	6.811,60
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	1.413,32
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	4.675,10
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	30.529,16
Total	433.693,18

Outras benefícios sociais : subsídio a diminuídos físicos (1.541,99 €); subsídio de lares (6.854,60 €); infantário, seguro e outras despesas (22.132,57 €).

Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação:

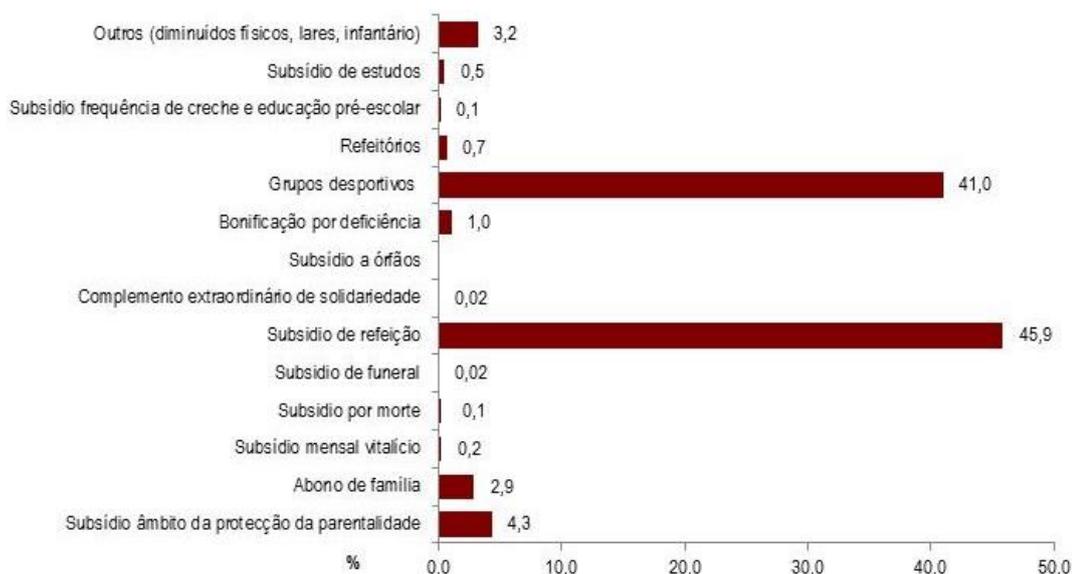


Gráfico 3.4 – Prestações sociais e benefícios sociais

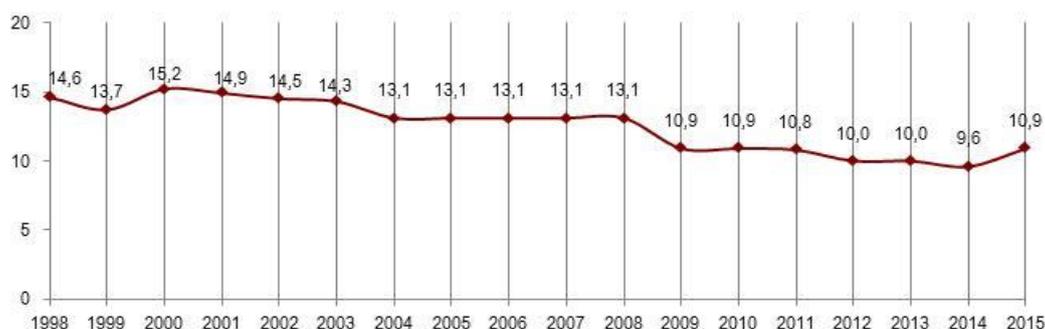


Gráfico 3.5 – Evolução do leque salarial

Relativamente aos encargos com pessoal apresentam-se ainda os seguintes indicadores:

Indicadores
O custo com ação social ²³ representa 5,6% do custo total com pessoal (5% em 2014)
A remuneração base corresponde a 67,1% do total do custo com pessoal (68% em 2014)
O trabalho suplementar representa apenas 0,2% do total do custo com pessoal (0,3% em 2014)
A remuneração base média anual ²⁴ é de 27.265,94 € (28.236,18 € em 2014)
O custo médio anual por trabalhador ²⁵ é de 40.615,17 € (41.497,42 € em 2014)
O leque salarial ilíquido ²⁶ é de 10,9 (9,6 em 2014)

²³ Despesa com ação social – total Quadro 3.5 + total Quadro 3.6 + despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas em Quadro 3.3) / despesa total com pessoal (Quadro 3.3) x 100.

²⁴ Remuneração base média - remuneração base (Quadro 3.3) / ETI.

²⁵ Custo médio anual por trabalhador - despesa total com pessoal (Quadro 3.3) / ETI.

²⁶ Leque salarial ilíquido - maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida.

4 | Saúde, Higiene e Segurança

Quadro 4.1 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere						
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	10	7	1	1	1							
	F	7	3		1	3		1					1
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	3		1	1	1							
	F	4			1	3							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	71		3	25	43							
	F	224			15	209							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	352				352							
	F	431				431							

Quadro 4.2 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	4
- absoluta	
- parcial	4
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	8
Total	19

Nota:

Incapacidade temporária e absoluta - igual ao número de acidentes com baixa.

Incapacidade temporária e parcial - igual ao número de acidentes sem baixa, mas com incapacidade. Não foram incluídos 3 acidentes sem baixa (1 acidente mortal e 2 acidentes sem qualquer tipo de incapacidade)

Incapacidade permanente parcial – incapacidade declarada pela CGA em 2015 de acidentes ocorridos em 2013 (3) e 2014 (1)

No ano de 2015, ocorreram 18 acidentes, 17 no local de trabalho e 1 *in itinere*. Destes acidentes resultaram 7 trabalhadores com incapacidade temporária e absoluta, 8 com incapacidade temporária e parcial, 2 sem qualquer incapacidade e 1 falecimento (*in itinere*). Ocorreram ainda 3 incidentes que não deram origem a dias de ausência.

Os 4 casos de incapacidade permanente parcial declarados em 2015, registados no quadro 4.2, correspondem acidentes ocorridos em 2013 e em 2014. A todos foi considerado 3% de incapacidade permanente parcial.

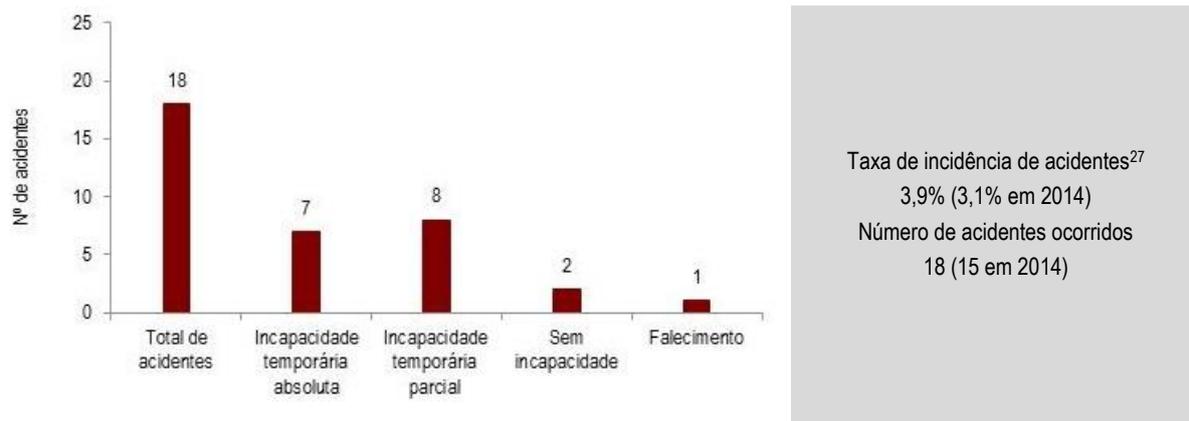


Gráfico 4.1 – Distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade

Foram registados 1078 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço.

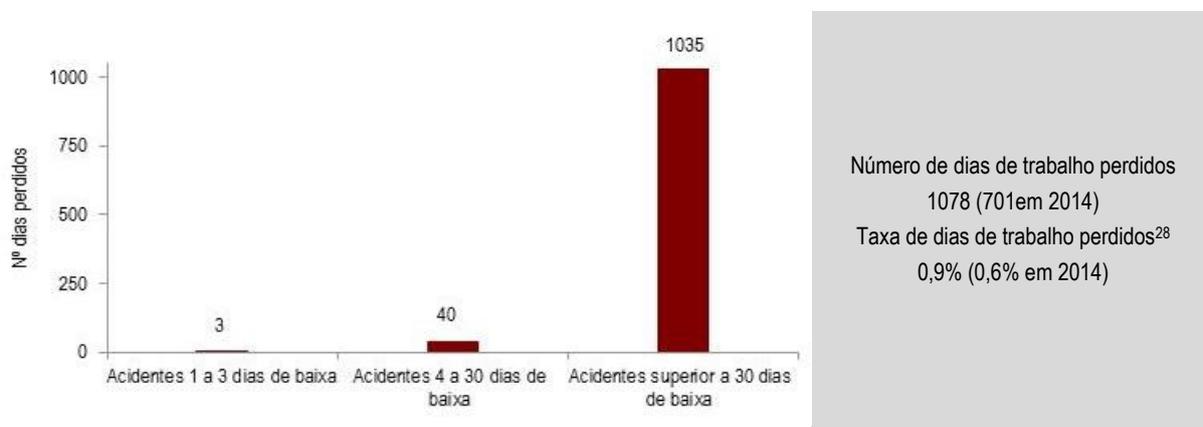


Gráfico 4.2 – Dias de ausência por tipo de acidente em serviço

Os dias de ausência por acidente em serviço registaram-se nas carreiras abaixo identificadas, sendo a de assistente operacional a que registou maior número.

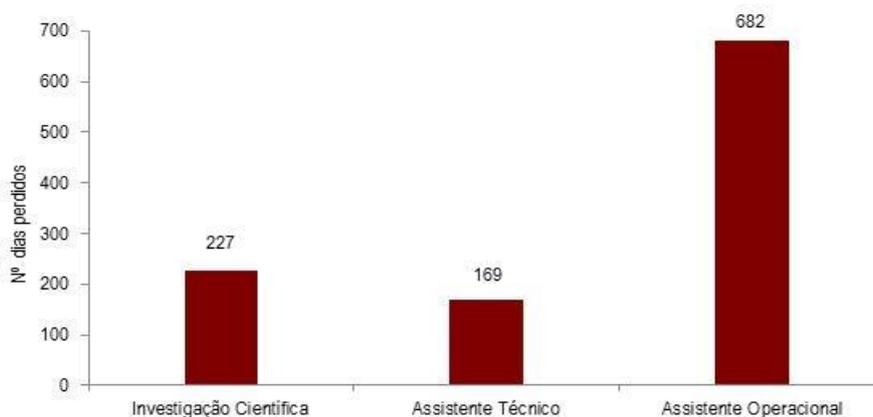


Gráfico 4.3 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

²⁷ Taxa de incidência de acidentes - número de acidentes / trabalhador médio x 100.

²⁸ Taxa de dias de trabalho perdidos – número de dias de baixa por acidente / PMA em dias x 100.

O número de acidentes ocorridos em 2015 abrangeu 18 trabalhadores, 8 do género feminino e 10 do masculino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.4.

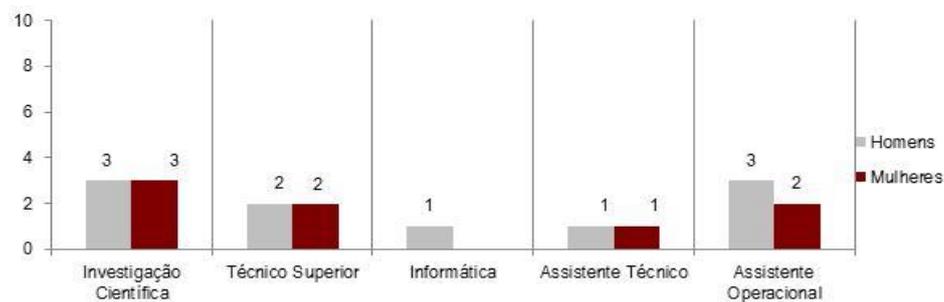


Gráfico 4.4 – Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género

O quadro seguinte regista a evolução dos indicadores referentes aos acidentes em serviço desde 2011.

Quadro 4.3 – Evolução dos acidentes em serviço

Acidentes em serviço	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de acidentes	11	15	20	15	18
N.º de dias de trabalho perdidos	672	1037	763	701	1078
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,5%	0,8%	0,6%	0,6%	0,9%
Taxa de incidência de acidentes	1,9%	2,8%	3,9%	3,1%	3,9%

Durante o ano de 2015, não se registaram doenças profissionais.

Quadro 4.4 – Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
-	-	-	-

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR n.º 6/2001, de 3 de maio, actualizado pelo DR n.º 76/2007, de 17 de julho.

Quadro 4.5 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:		
Exames de admissão	-	-
Exames periódicos	-	-
Exames ocasionais e complementares	-	-
Exames de cessação de funções	-	-
Despesas com a medicina no trabalho (*)		2.018,09
Visitas aos postos de trabalho	32	

No LNEC não existem comissões da segurança e saúde no trabalho. A atividade destas comissões é exercida pela Comissão Paritária (artigo 4º Lei Orgânica do LNEC).

Quadro 4.6 – Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Segurança e saúde no trabalho - Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	-
Formação profissional	-
Adaptação do posto de trabalho	-
Alteração do regime de duração do trabalho	-
Mobilidade interna	-

Nota:
Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 06 de março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro.

Durante o ano de 2015, foi realizada apenas 1 ação de formação e sensibilização no âmbito de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 1 trabalhador da carreira de assistente técnico (área funcional de apoio à experimentação).

Quadro 4.7 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1

Em 2015, os custos com formação em prevenção de riscos e equipamento de proteção foram os seguintes:

Quadro 4.8 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		-
Equipamento de proteção (b)		5.954,44 €
Formação em prevenção de riscos (c)		-
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)		-

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir unicamente e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

No âmbito das atribuições do setor de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (SSHST), salientam-se as seguintes atividades realizadas durante o ano de 2015:

- Estudo de medidas de autoproteção e plano de emergência do Edifício Ferry Borges, tendo sido implementadas medidas de autoproteção;
- Definição de procedimentos de emergência gerais para os trabalhadores do LNEC;
- Definição de procedimentos específicos do Serviço de Vigilância e do Setor de Apoio Médico;
- Gestão da manutenção dos equipamentos de 1ª intervenção, do sistema de combate a incêndios;
- Elaboração de estudo dos acidentes ocorridos no LNEC, no período compreendido entre Janeiro de 2008 e Dezembro de 2013;
- Visitas aos locais de trabalho:
 - na sequência de acidentes, para a identificação das causas de ocorrência e a sua prevenção;
 - para avaliação ergonómica dos postos de trabalho na sequência de limitações físicas;
 - para levantamento de funções e respetiva avaliação de risco com vista à sua minimização e especificação de barreiras de segurança (sinalética de segurança, proteção coletiva e individual, guias de segurança e higiene no trabalho);
- Elaboração do contrato a celebrar em 2016 no âmbito da medicina no trabalho;
- Gestão dos resíduos do campus LNEC acrescentado ao plano os óleos alimentares (oleão) e os resíduos de *toners* e tinteiros.

5 | Formação

Em 2015, foram realizadas 230 ações de formação, 195 externas e 35 internas (respetivamente, 84,8% e 15,2% do total das ações realizadas).

Quadro 5.1 – Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	35				35
Externas	189	6			195
Total	224	6			230

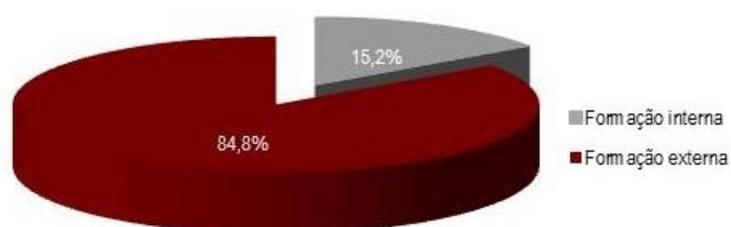


Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)

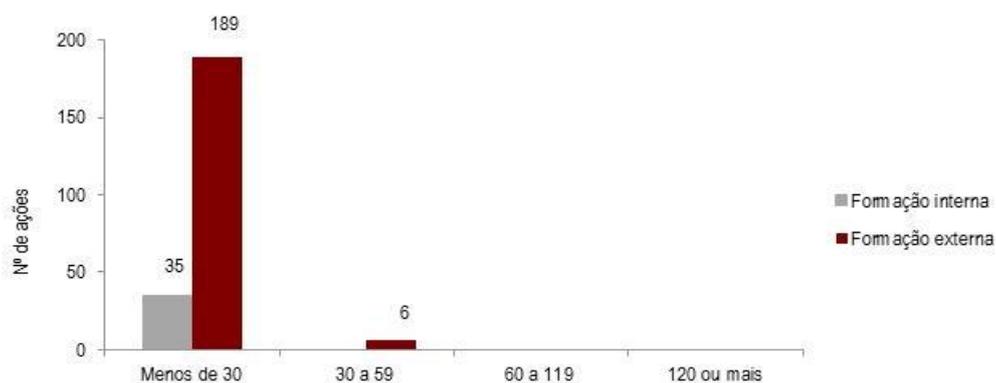


Gráfico 5.2 – Distribuição das ações de formação por tipo e por duração (horas)

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nº total de ações	269	292	223	172	214	230
Ações de Formação Interna	21	9	13	8	16	35
Ações Formação Externa	248	283	210	164	198	195

Foram registadas 711 participações em ações de formação (364 em ações internas e 347 em ações externas).

Quadro 5.2 – Contagem relativa a participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	364				364
Externas	340	7			347
Total	704	7			711

Representa-se no quadro e gráfico seguintes a distribuição das participações em ações de formação por carreira de pessoal.

Quadro 5.3 – Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Grupo/cargo/carreira Nº de participações e de participantes	Ações internas Nº de participações	Ações externas Nº de participações	TOTAL					
			Nº de participações (*)		Total participações	Nº de participantes (**)		Total participantes
			M	F		M	F	
Dirigente superior								
Dirigente intermédio	1	4	4	1	5	2	1	3
Investigação científica	190	297	242	245	487	69	54	123
Técnico superior	69	31	50	50	100	26	23	49
Informático	3	3	5	1	6	3	1	4
Docente		2		2	2		2	2
Enfermagem		1		1	1		1	1
Assistente técnico	96	9	18	87	105	9	44	53
Assistente operacional	5		5		5	2		2
Total	364	347	324	387	711	111	126	237

Nota:

(*) Considerado o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira.

(**) Considerado o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação.

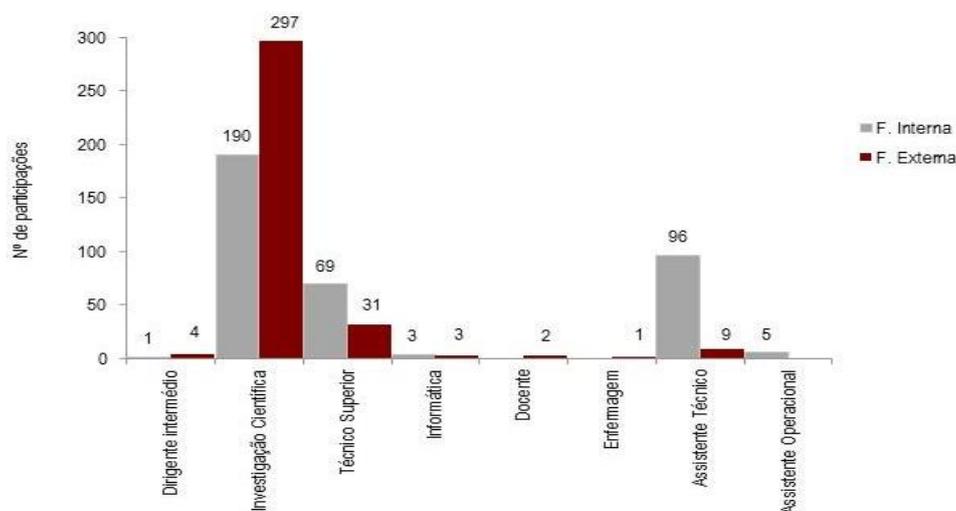


Gráfico 5.3 – Distribuição das participações por tipo de ação e por cargo/carreira

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de participações	892	684	723	381	631	711
Taxa de participação global em formação ²⁹	149,4%	118,8%	132,9%	74,3%	130,9%	155,2%
Taxa de participação em formação interna ³⁰	46,7%	22,2%	43,2%	14,6%	34,4%	79,5%
Taxa de participação em formação externa ³¹	102,7%	96,6%	89,7%	59,7%	96,5%	75,8%
Taxa de participação em autoformação ^{32 33}	1,3%	15,6%	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%

Quadro 5.4 – Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Grupo/cargo/carreira/Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas		Horas dispendidas em ações externas		Total de horas em ações de formação		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior							
Dirigente intermédio	3:00		28:00	8:00	31:00	8:00	39:00
Investigação científica	391:00	363:00	2101:30	2223:30	2492:30	2586:30	5079:00
Técnico superior	100:30	72:30	132:00	191:00	232:30	263:30	496:00
Informático	9:00		32:00	16:00	41:00	16:00	57:00
Docente				16:00		16:00	16:00
Enfermagem				16:00		16:00	16:00
Assistente técnico	35:30	208:30	15:00	102:00	50:30	310:30	361:00
Assistente operacional	12:00				12:00		12:00
Total	551:00	644:00	2308:30	2572:30	2859:30	3216:30	6076:00

Foram despendidas 6076 horas em formação, tendo sido abrangidos 237³⁴ trabalhadores (185 em ações internas e 139 em ações externas).

A taxa de tempo despendido³⁵ é de 0,7%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira, conforme apresentado nos gráficos seguintes:



Gráfico 5.4 – Distribuição percentual das horas de formação

²⁹ Taxa de participação global em formação – total de participações/trabalhador médio x 100

³⁰ Taxa de participação em formação interna – participações F.I./trabalhador médio x 100

³¹ Taxa de participação em formação externa – participações F.E./trabalhador médio x 100

³² Autoformação – Acesso à formação por iniciativa individual que corresponda, direta ou indiretamente, às áreas funcionais em que se encontre inserido ou contribua para o aumento da respetiva qualificação.

³³ Taxa de participação em autoformação – participações Autoformação/trabalhador médio x 100

³⁴ O número total de pessoas em formação (237) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa, uma vez que 87 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

³⁵ Taxa de tempo despendido – total de horas de formação / PMA em horas x 100.

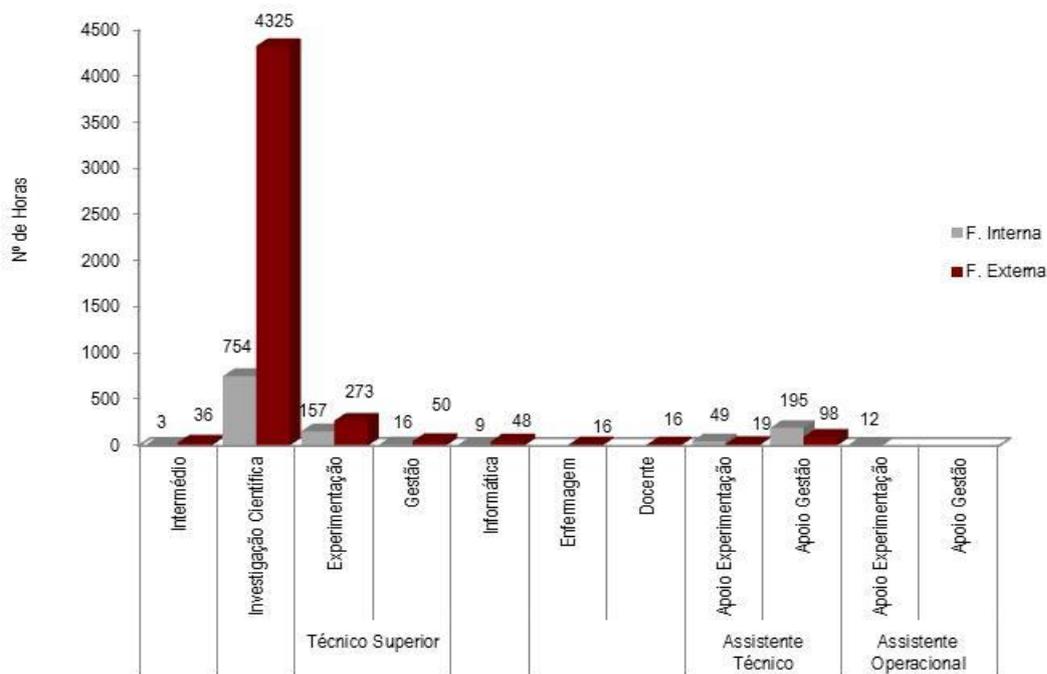


Gráfico 5.5 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Trabalhadores abrangidos	354	285	264	203	264	237
Taxa de incidência (global) ³⁶	59,3%	49,5%	48,5%	39,6%	54,8%	51,7%
Taxa de incidência (formação interna) ³⁷	36,0%	17,0%	28,9%	14,2%	27,8%	40,4%
Taxa de incidência (formação externa) ³⁸	37,5%	40,8%	28,7%	29,1%	35,5%	30,3%
Taxa de incidência em autoformação (AF) ³⁹	1,0%	13,2%	1,1%	0,8%	1,7%	1,7%
Horas de formação (global)	13.214,5	11.293	9.586	4.481,5	8.650,5	6.076
Taxa de tempo despendido (global) ⁴⁰	1,3%	1,1%	1,0%	0,5%	1,0%	0,7%
Taxa de tempo despendido (formação interna) ⁴¹	0,3%	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%	0,1%
Taxa de tempo despendido (formação externa) ⁴²	0,9%	0,9%	0,7%	0,4%	0,7%	0,5%
Taxa de tempo despendido (autoformação) ⁴³	0,02%	0,34%	0,02%	0,01%	0,007%	0,01%

³⁶ Taxa de incidência (global) - trabalhadores que frequentaram formação / trabalhador médio x 100

³⁷ Taxa de incidência formação interna (FI) - trabalhadores que frequentaram FI./ trabalhador médio x 100

³⁸ Taxa de incidência formação externa (FE) - trabalhadores que frequentaram FE./ trabalhador médio x 100

³⁹ Taxa de incidência em autoformação (AF) - trabalhadores que frequentaram AF/ trabalhador médio x 100

⁴⁰ Taxa de tempo despendido (global) - total de horas de formação/PMA em horas x 100

⁴¹ Taxa de tempo despendido (formação interna) - (nº de horas de FI./PMA em horas x 100)

⁴² Taxa de tempo despendido (formação externa) - (nº de horas de FE./PMA em horas x 100)

⁴³ Taxa de tempo despendido (autoformação) - (nº de horas de AF./PMA em horas x 100)

Da análise dos dados apresentados, verifica-se um decréscimo generalizado do valor dos indicadores, com a exceção da taxa de incidência em formação interna, cujo valor em 2015 é superior ao registado em 2014 e a taxa de incidência em autoformação que não sofreu qualquer alteração.

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2001.

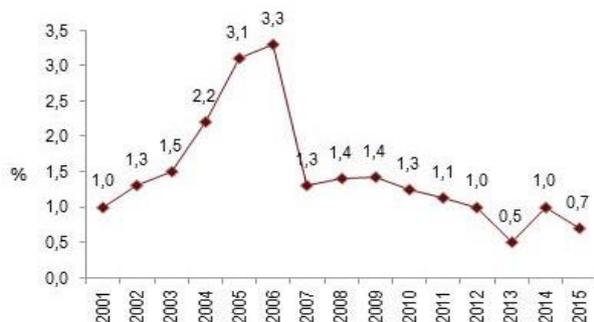


Gráfico 5.6 – Evolução da taxa tempo despendido em formação

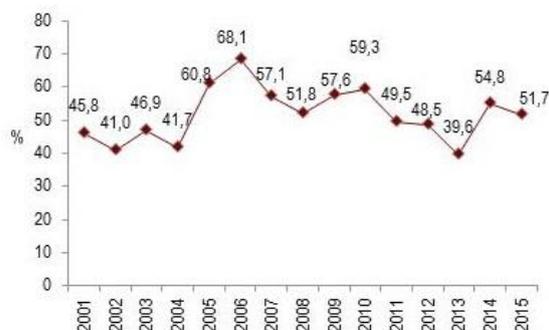


Gráfico 5.7 – Evolução da taxa de incidência da formação

Regista-se que, nos anos de 2004 a 2006, decorreu o Curso Interno de Acesso a Técnico Experimentador, que justificou cerca de 70% do tempo despendido em formação interna desses anos

No quadro seguinte, regista-se a distribuição da formação, por cargo/carreira de pessoal. Destaca-se a carreira de investigação científica que apresenta, em todos os indicadores, taxas superiores à média.

Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira

Cargo/carreira	Taxa de tempo despendido		Trabalhadores que frequentaram ações de formação							
			Nº de pessoas que frequentaram		Taxa de incidência		Nº de participações		Média de ações por pessoa ⁴⁵	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Dirigente	0,5	0,2	4	3	44,1	33,3	4	5	1,0	1,7
Investigação Científica	2,4	1,8	130	123	89	87,1	440	487	3,4	4,0
Técnico Superior	0,4	0,2	55	49	49,3	45,2	91	100	1,7	2,0
Informática	0,3	0,2	4	4	26,2	26,7	4	6	1,0	1,5
Docente	0,3	0,2	5	2	100,0	40,0	5	2	1,0	1,0
Enfermagem		0,3		1		33,3		1		1,0
Assistente Técnico	0,5	0,1	59	53	39,1	38,7	69	105	1,2	2,0
Assistente Operacional	0,3	0,01	7	2	17,0	5,1	18	5	2,6	2,5
Total	1,0	0,7	264	237	54,8	51,7	631	711	2,4	3,0

A autoformação corresponde à formação por iniciativa individual dos trabalhadores, integrada em áreas inseridas nos respetivos conteúdos funcionais, e sem encargos para o LNEC.

Em 2015, registaram-se 6 ações de autoformação.

Quadro 5.6 – Caracterização da autoformação

Duração das ações	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total	
Nº de ações	6				6	
Participações/Participantes/Horas de formação	Técnico Superior	Informática	Docente	Enfermagem	Assistente Técnico	Total
Participações	3	1	2	1	1	8
Participantes	3	1	2	1	1	8
Número de Horas	24:00	16:00	16:00	16:00	16:00	88:00
Áreas de formação	Número de ações					
Ciências Empresariais	2					
Ciências Sociais	1					
Formação de professores	1					
Engenharia	1					
Saúde	1					
Total	6					

No quadro seguinte, encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação⁴⁴, as áreas da formação frequentada pelos trabalhadores do LNEC em 2015.

Quadro 5.7 – Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação

Áreas de Formação	Distribuição da Formação por Áreas					
	Nº de Ações			Nº de horas		
	FE	FI	Total	FE	FI	Total
Arquitetura e Construção	76	1	77	2508:00	126:00	2634:00
Ciências Empresariais	13	23	36	149:30	660:00	809:30
Ciências Sociais e do Comportamento	5		5	65:00		65:00
Engenharia e Técnicas Afins	61	6	67	1176:30	203:00	1379:30
Formação de Educadores de Infância	1		1	16:00		16:00
Informática	1	5	6	7:00	206:00	213:00
Proteção do Ambiente	27		27	858:00		858:00
Saúde	1		1	16:00		16:00
Serviços de Segurança	4		4	25:00		25:00
Serviços de Transportes	6		6	60:00		60:00
Total	195	35	230	4881:00	1195:00	6076:00

⁴⁴ Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

Relativamente aos encargos com a formação, elencam-se, no Quadro 5.8, os custos inerentes a cada tipo de ação. De salientar que, no que respeita à formação interna, referem-se apenas os custos diretos com formadores e, no caso da formação externa, os relativos às inscrições.

Quadro 5.8 – Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	13.500,83 €
Despesa com ações externas	45.596,83 €
Total	59.097,66 €

Em 2015, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

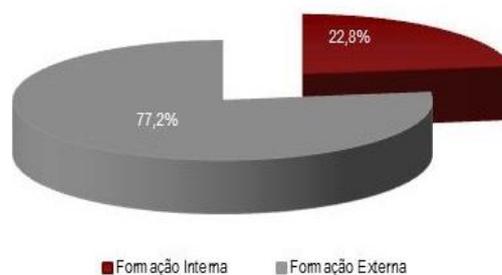


Gráfico 5.8 – Distribuição dos custos com formação interna e externa

O quadro a seguir apresentado regista alguns indicadores de formação, por serviços do LNEC.

Quadro 5.9 – Distribuição da formação por serviços

Setor	Nº de horas de formação	Taxa tempo despendido (%)	Nº de participações	Taxa de participação (%)	Nº de participantes	Taxa de incidência (%)	Participações/participantes
DIR	191:00	0,4	27	108,3	11	44,1	2,5
DBB	980:00	1,4	77	217,9	22	62,3	3,5
DED	639:30	0,6	91	181,7	31	61,9	2,9
DE	751:30	1,0	102	284,0	29	80,7	3,5
DG	245:00	0,3	37	94,1	16	40,7	2,3
DHA	1726:00	1,5	140	253,4	38	68,8	3,7
DM	827:00	0,7	123	216,1	41	72,0	3,0
DT	404:00	0,9	72	326,1	21	95,1	3,4
CIC	129:00	0,1	19	41,6	11	24,1	1,7
DSFP	58:00	0,1	11	38,2	7	24,3	1,6
DSRHL	125:00	0,1	12	18,8	10	15,7	1,2
Total	6076:00	0,7	711	155,2	237	51,7	3,0

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2015, com 103 trabalhadores sindicalizados o que corresponde a 22,8% do total dos trabalhadores.

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	103

Nota: Trabalhadores sindicalizados - trabalhadores que descontam a quota, para o sindicato, nos vencimentos.

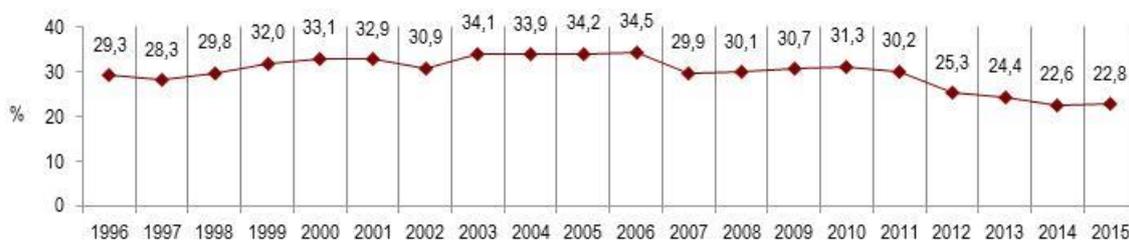


Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento

Tal como nos anos anteriores, não se apresenta qualquer registo relativamente à “Comissão de Trabalhadores”, uma vez que não têm ocorrido eleições para a sua constituição. Destaca-se, no entanto, a continuação da representação no LNEC da associação sindical do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública, Sul e Açores.

Em 2015, registaram-se 208 horas de ausência por motivo de atividade sindical e greve, o que corresponde a 0,5% do total das ausências registadas neste ano.

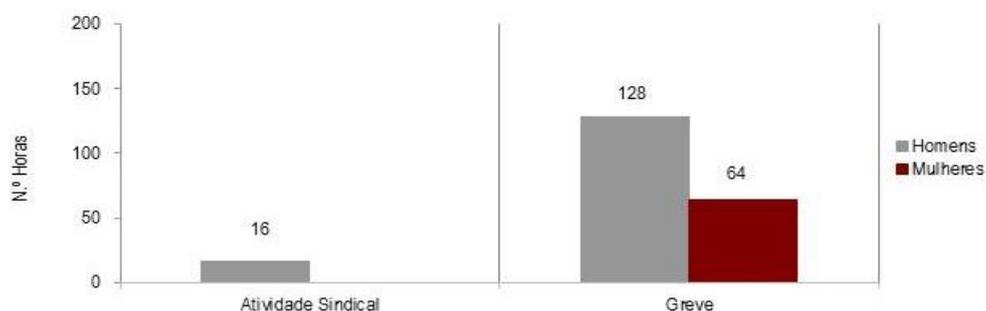


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 24 trabalhadores distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte.

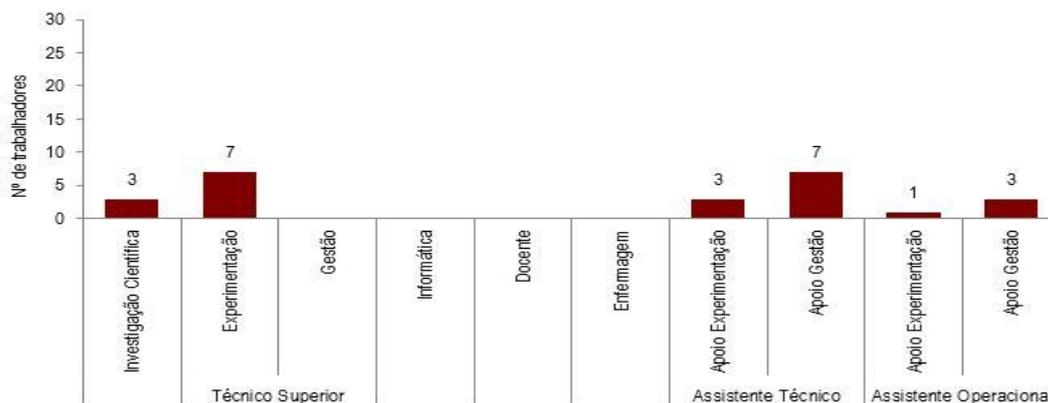


Gráfico 6.3 – Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve

As horas não trabalhadas por atividade sindical abrangem 1 trabalhador da carreira de assistente técnico. O quadro a seguir apresentado regista a evolução dos dias de ausência por motivo de greve e atividade sindical desde 1996.

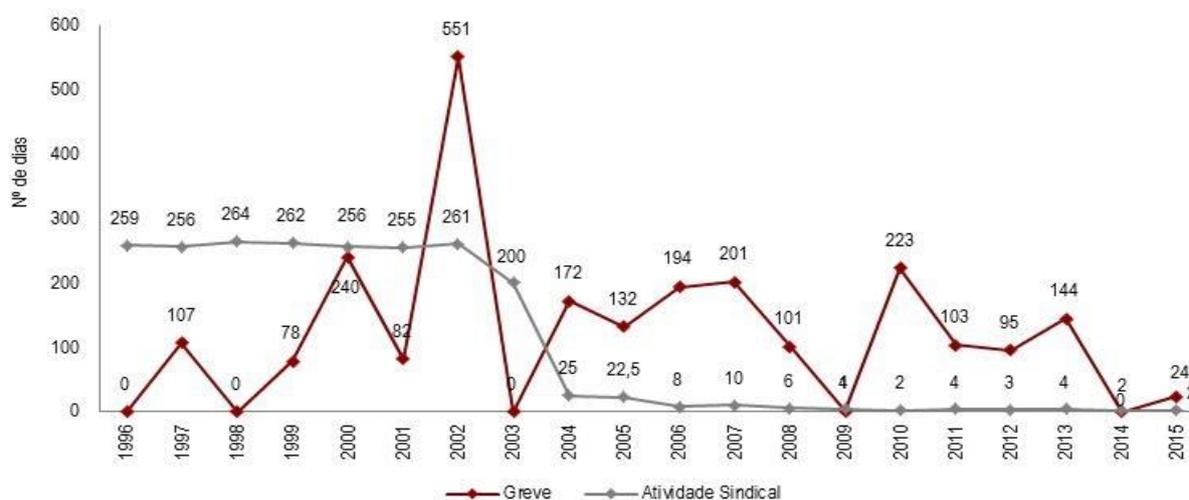


Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996

Em 2015, foram decididos dois processos disciplinares, um instaurado nesse ano e outro transitado de 2014, cujas penas resultaram, respetivamente, na aplicação de despedimento por facto imputável ao trabalhador e suspensão por 90 dias.

Quadro 6.2 – Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	2
- Suspensão	1
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador	1

7 | Bolseiros

Como tem vindo a ser referido, as bolsas de investigação científica não geram, nem titulam, relações de trabalho subordinado nem contratos de prestação de serviços, não se considerando os seus beneficiários como “trabalhadores”, pelo que os respetivos dados não foram incluídos no formulário do Balanço Social.

No entanto, atendendo à pertinência de que se reveste o conhecimento destas situações numa instituição de C&T, inclui-se, à semelhança do que foi feito nos anos anteriores, o presente capítulo complementar de informação, com o objetivo de caracterizar os bolseiros enquadrados pelo LNEC.

Em 31 de dezembro de 2015, encontravam-se no LNEC um total de 101 bolseiros, menos 9 do que no ano anterior, correspondendo a uma diminuição de 8,2%.

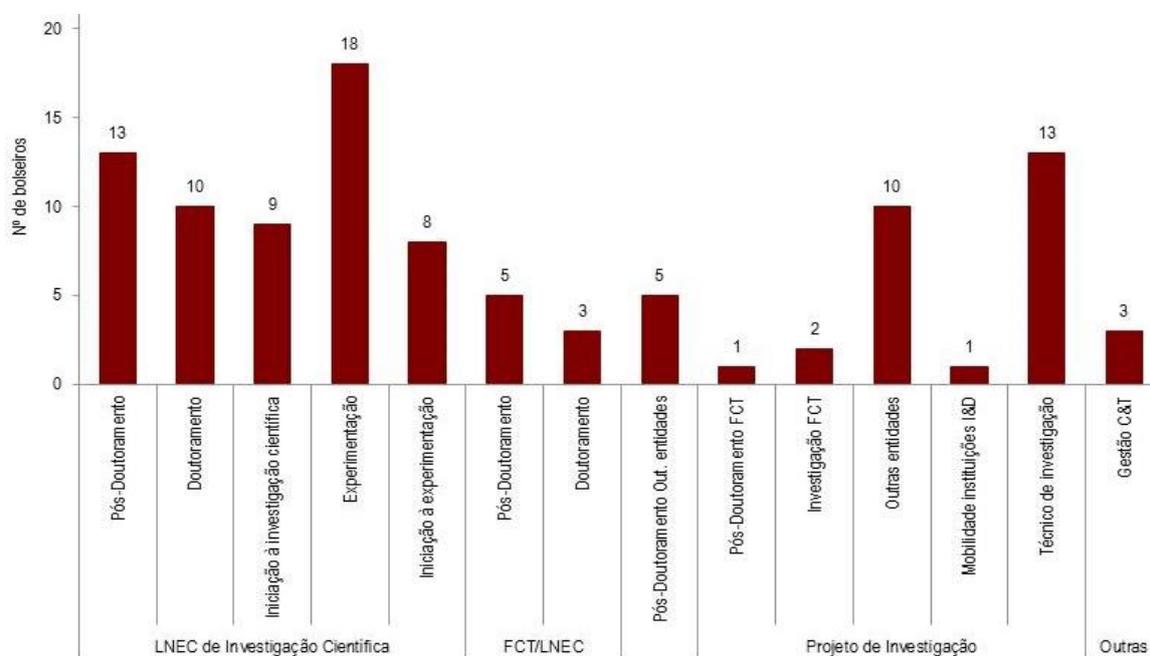


Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2015

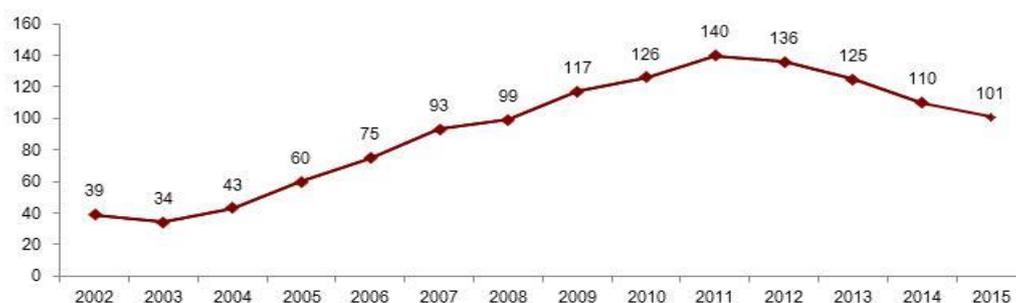


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros no LNEC (2002-2015)

7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC

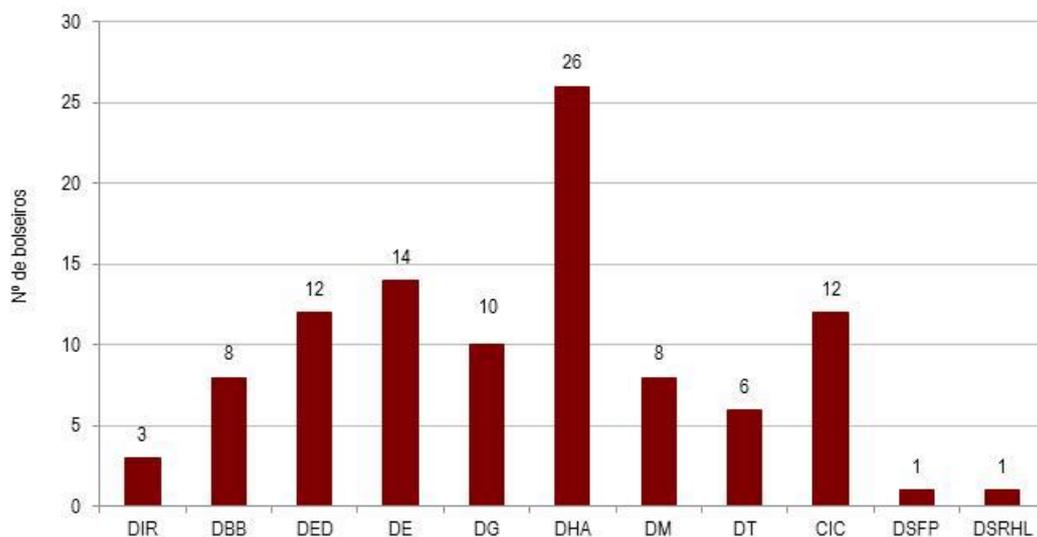


Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros pelos serviços

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2015)

Unidade Departamental	Pós-Doutoramento	Pós-Doutoramento FCT/LNEC	Pós-Doutoramento FCT	Pós-Doutoramento Outras Entidades	Doutoramento	Doutoramento FCT/LNEC	Iniciação à investigação científica	Experimentação	Iniciação à experimentação	Projecto FCT- Investigação	Projecto Outras Entidades - Investigação	Projecto Out. Entid. - Mobil. entre Inst. I&D	Projecto Outras Entidades - Téc Invest	Gestão C&T	Total
DIR							2							1	3
DBB	2				1		2	1	1				1		8
DED		1			3			1			4		3		12
DE	3	1		1				5			2		2		14
DG	2				2	1	2	1					2		10
DHA	3	3	1	3		2	2	2	1	2	4	1	2		26
DM	1						1	4	1				1		8
DT	2			1	2			1							6
CIC					2			3	5				2		12
DSFP														1	1
DSRHL														1	1
Total	13	5	1	5	10	3	9	18	8	2	10	1	13	3	101

7.2 Distribuição dos bolsеiros por tipo de bolsa

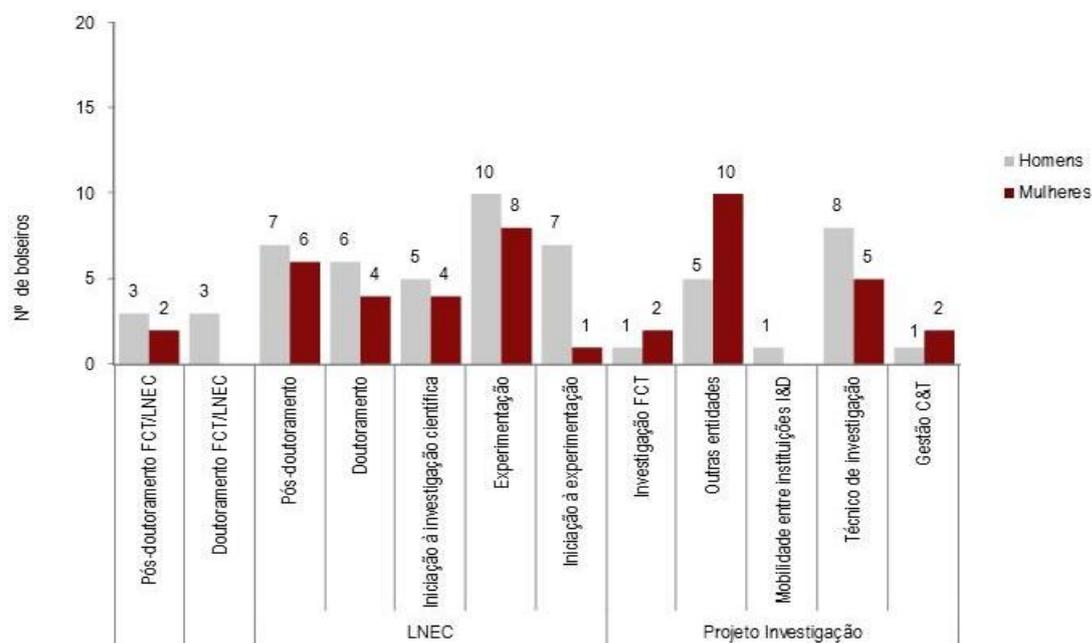


Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolsеiros, por tipo de bolsa e por género

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taxa de feminização	40,5%	38,6%	39,0%	41,6%	40%	43,6%

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolsеiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2002-2015)

Tipo de Bolsa	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pós-Doutoramento	3	1	1	3	1	1	-	3+1*	6+1*	8+2*	10+3*+1**	9+6*	10+5*	13+5*
Cientista convidado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1***	1***	-
Doutoramento	6	2+4*	5+8*	5+13*	6+13*	8+9*	9+12*	10+9*	10+8*	13+11*	6+14*	7+11*	8+6*	10+3*
Iniciação investigação científica	27	16	16	21	23	29	27	27	24	24	19	15	13	9
Introdução investigação científica	-	-	-	-	2	2	2	1	-	2	2	-	-	-
Experimentação	-	-	1	1	4	5	15	18	22	24	22	21	20	18
Iniciação experimentação	3	11	12	17	20	23	17	20	21	21	19	19	16	8
Projeto FCT – pós-doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Projeto FCT – investigação	-	-	-	-	6	11	15	19	26	25	26	16	8	2
Projeto FCT– técnico investigação	-	-	-	-	6	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Projeto Outras Entidades- pós-doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3	5
Projeto Outras Entidades- investigação	-	-	-	-	-	-	-	8	6	6	7	11	7	10
Projeto Outras Entidades- iniciação científica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Projeto Outras Entidades- técnico investigação	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	5	7	13	-
Mobilidade entre Instituições I&D	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Gestão de C&T	-	-	-	-	-	4	2	1	1	1	1	2	2	3
Total	39	34	43	60	75	93	99	117	126	140	136	125	110	101

Nota:

* Bolsas cofinanciadas FCT e pelo LNEC que se assume como entidade de acolhimento.

** Bolsa financiada pela FCT, assumindo-se o LNEC apenas como entidade de acolhimento.

*** Com o novo Regulamento das bolsas de investigação da FCT (n.º 326/2013), as bolsas de Desenvolvimento de Carreira passaram a denominar-se Bolsas de Cientista Convidado.

7.3 Estrutura etária

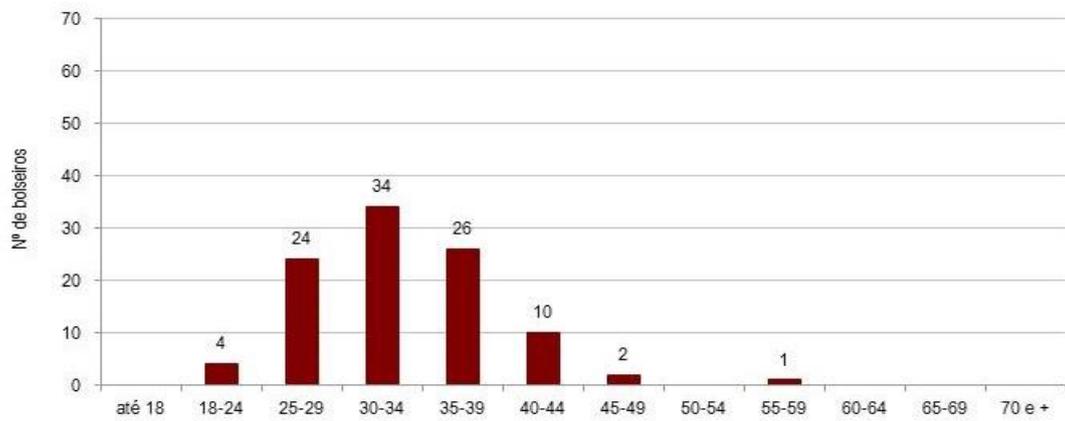


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros

Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
33,4 anos (32,1 anos em 2014)	32	32	5,7

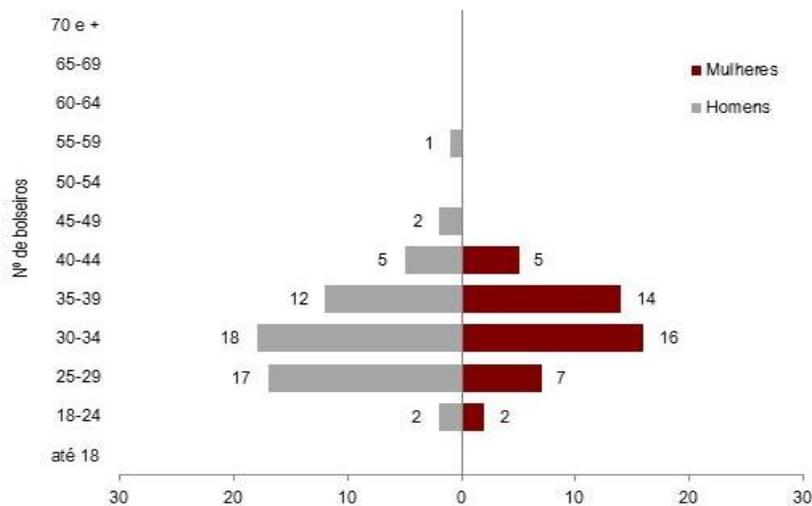


Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	33,2 anos (31,7 em 2014)	32	32	6,3
Mulheres	33,6 anos (32,6 em 2014)	33	30-37	4,9

7.4 Bolseiros estrangeiros

Encontrava-se no LNEC em 31 de dezembro de 2015, 1 bolseira com nacionalidade estrangeira, afeta a Bolsa de Projeto.

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2002-2015)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bolseiros Estrangeiros	4	3	4	5	6	5	3	6	9	7	6	1	2	1

7.5 Habilitações literárias

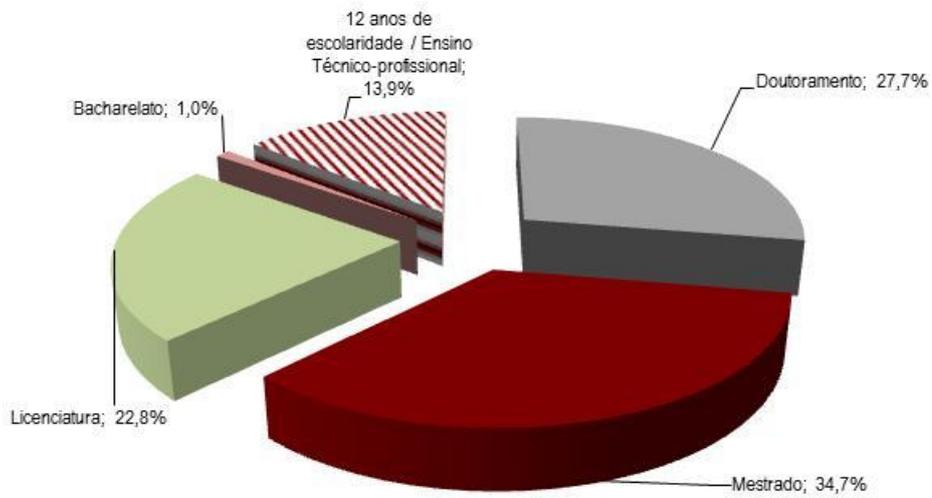


Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros por habilitação

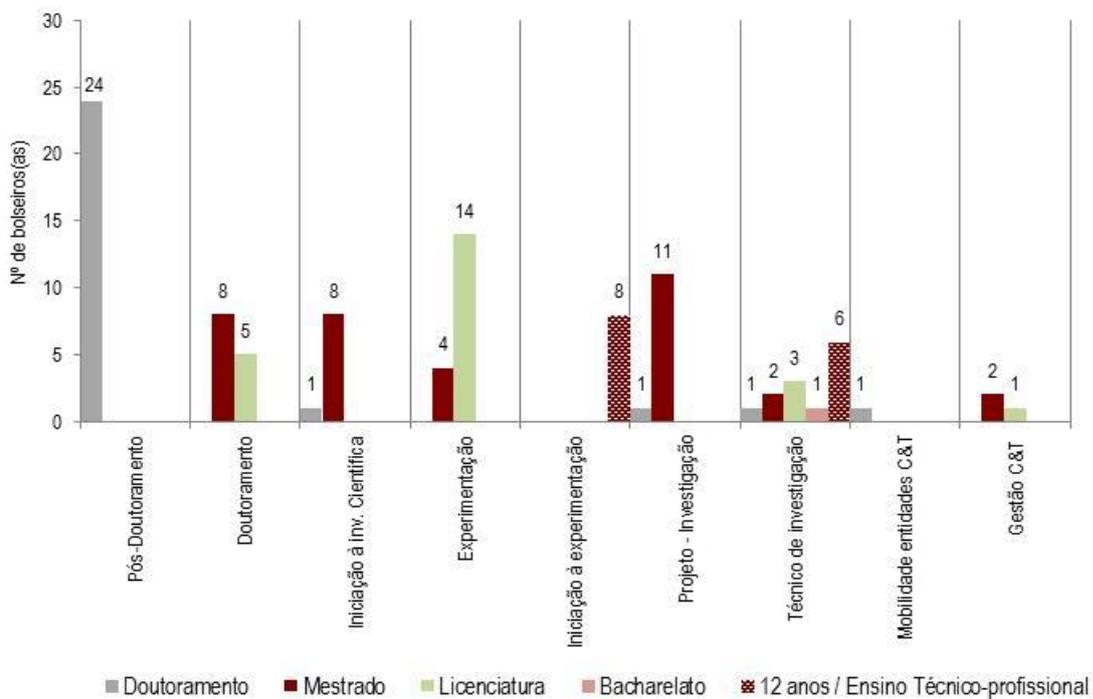


Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolseiros por habilitação e por tipo de bolsa

7.6 Formação formal

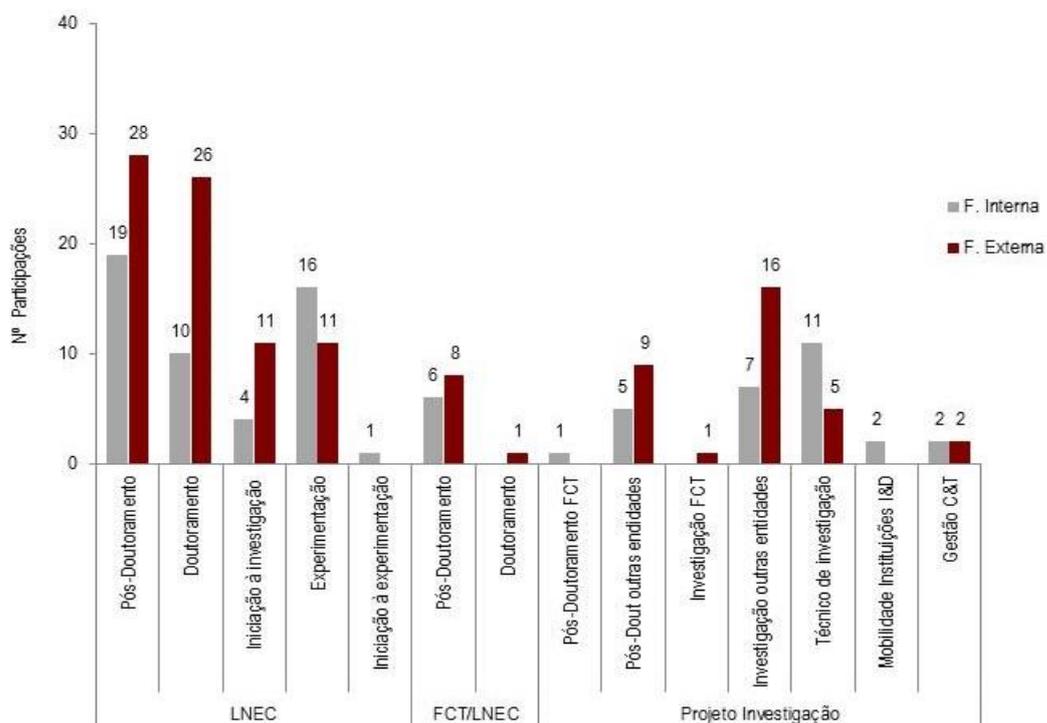


Gráfico 7.9 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

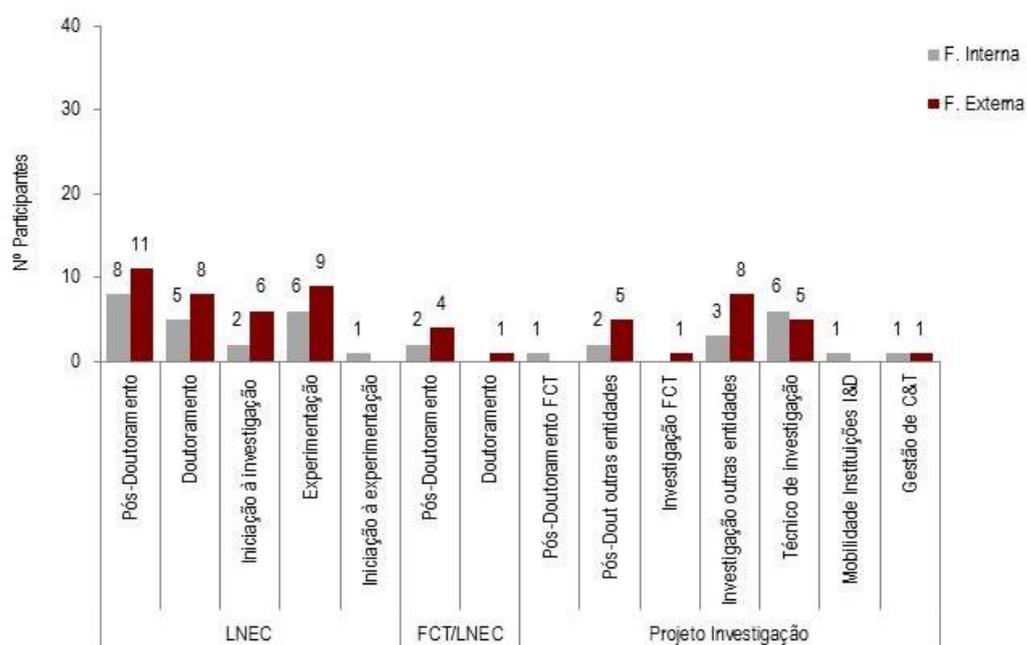


Gráfico 7.10 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

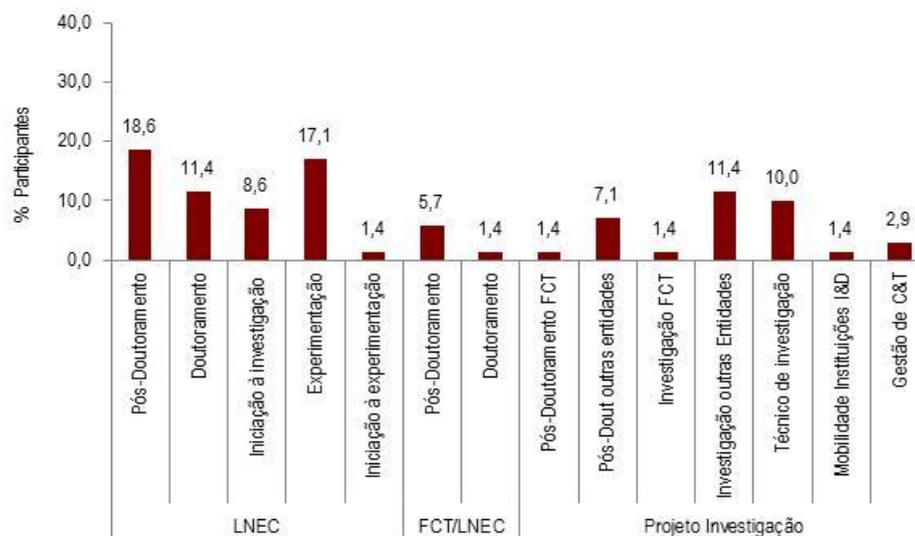


Gráfico 7.11 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 2308:30 horas em formação formal com bolseiros, 390:00 horas em ações internas e 1918:300 horas em ações externas (respetivamente, 16,9 % e 83,1 % do total da formação realizada).

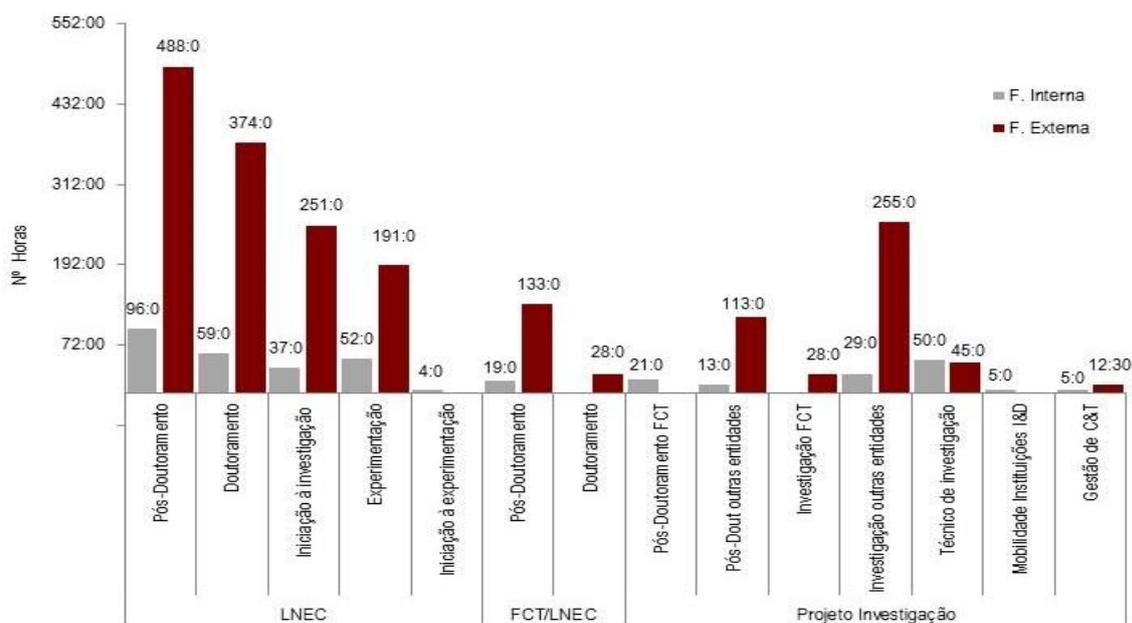


Gráfico 7.12 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolseiros que frequentaram formação – 70 (77 em 2014)
Total de horas de formação – 2.308:30 (2.921:30 em 2014)
Taxa de tempo despendido ⁴⁵ – 0,8% (0,9% em 2014)
Média de ações/bolseiro/a ⁴⁶ – 2,9 (2,8 em 2014)
Número de participações – 202 (216 em 2014)

⁴⁵ Taxa de tempo despendido - total de horas de formação / PMA em horas X 100.

⁴⁶ Média de ações/bolseiro - número de participações / número de bolseiros que frequentaram.

8 | Análise Prospetiva

Os trabalhadores constituem o património mais valioso de uma instituição, especialmente de uma instituição com as características do LNEC em que as atividades científicas e técnicas constituem a sua principal missão e obrigam a uma permanente renovação e a uma formação especializada dentro da própria instituição.

Os sintomas de envelhecimento e de decréscimo dos trabalhadores verificados nos dados registados ao longo deste Balanço Social tornam-se muito preocupantes quando projetados num futuro próximo, especialmente em carreiras ligadas à atividade de C&T de uma exigência permanente, altamente especializadas e requerendo longos períodos de formação.

Foram identificados cenários de evolução até 2020, cuja análise e interpretação facilitam a reflexão sobre as tendências que se têm vindo a verificar e as opções de gestão estratégica que possam vir a ser preparadas, relativamente a:

- diminuição do número de trabalhadores (936 em 1996 e 451 em 2015);
- aumento da idade média (42 anos em 1996 e 51,7 em 2015);
- aumento da antiguidade média (18,3 anos em 1996 e 27,1 em 2015).

Neste estudo, apresentam-se cenários decorrentes da saída dos trabalhadores por motivo de aposentação, sem penalizações, ou por limite de idade, não sendo considerados outros tipos de saídas⁴⁷, nem as possíveis admissões de novos trabalhadores, ou o regresso de trabalhadores que não se encontram em funções no LNEC (35 em dezembro de 2015)⁴⁸.

Para tal, considerou-se a legislação em vigor em 2016, nomeadamente em relação à idade e tempo de serviço, conforme quadro a seguir apresentado, e considerou-se 70 anos o limite de idade para o exercício de funções:

Quadro 8.1 – Tempo de serviço e idade para aposentação, sem penalização

Tempo de Serviço ⁴⁹	Idade
≥ 40 anos	66 anos e 2 meses
≥ 41 e <42 anos	65 anos e 10 meses
≥ 42 e <43 anos	65 anos e 6 meses
≥ 43 e <44 anos	65 anos e 2 meses
≥ 44 anos	65 anos

⁴⁷ Aposentação com penalização, falecimento, despedimento, mobilidade para outros organismos, licença sem vencimento, etc.

⁴⁸ Exercício de funções noutros organismos, doença por período superior a 6 meses e dispensa de prestação de serviço.

⁴⁹ Tempo de Serviço – Anos de serviço prestados na Administração Pública (AP), contados ininterruptamente. Acrescidos os anos com descontos para a Segurança Social, antes do ingresso na AP, aos trabalhadores que dele fizeram prova e estão registados no respetivo processo individual.

Evolução e previsão da evolução do número de trabalhadores

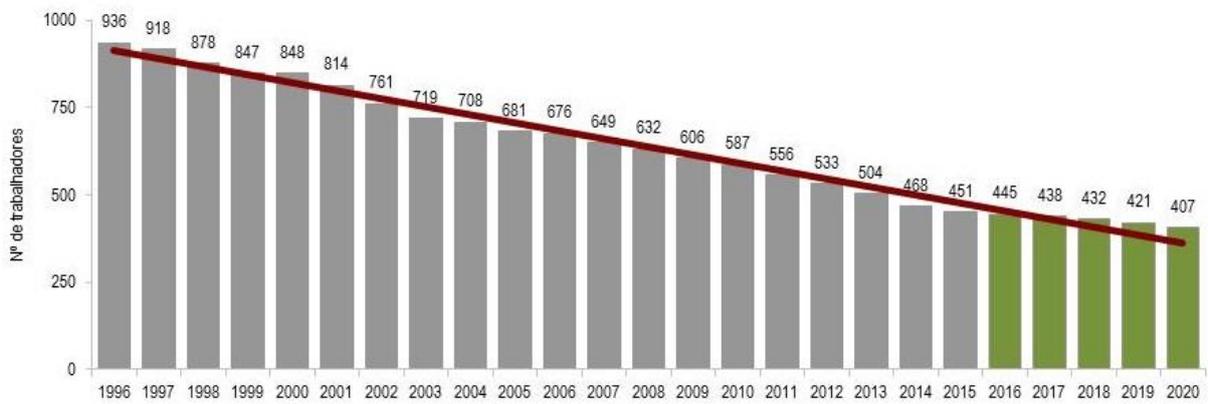


Gráfico 8.1 – Evolução do número dos trabalhadores (1996-2015) e previsão (2016-2020)

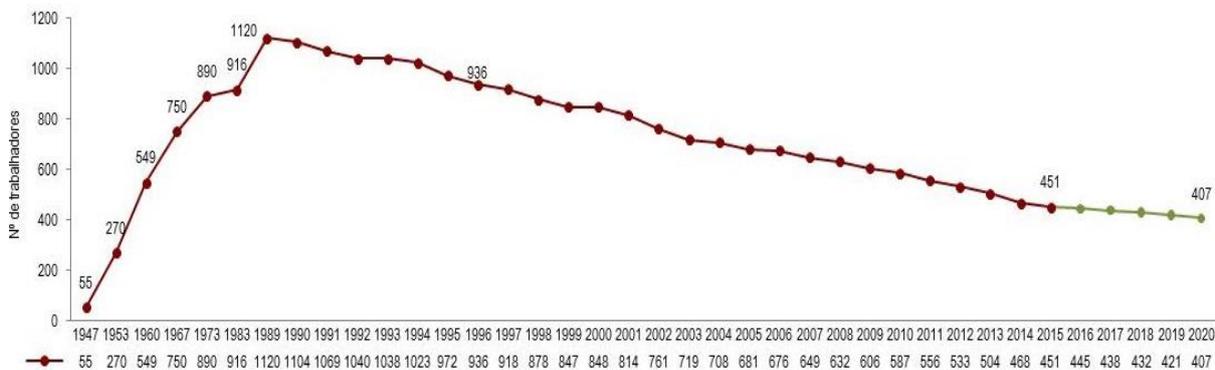


Gráfico 8.2 – Evolução do número dos trabalhadores (1947-2015) e previsão (2016-2020)

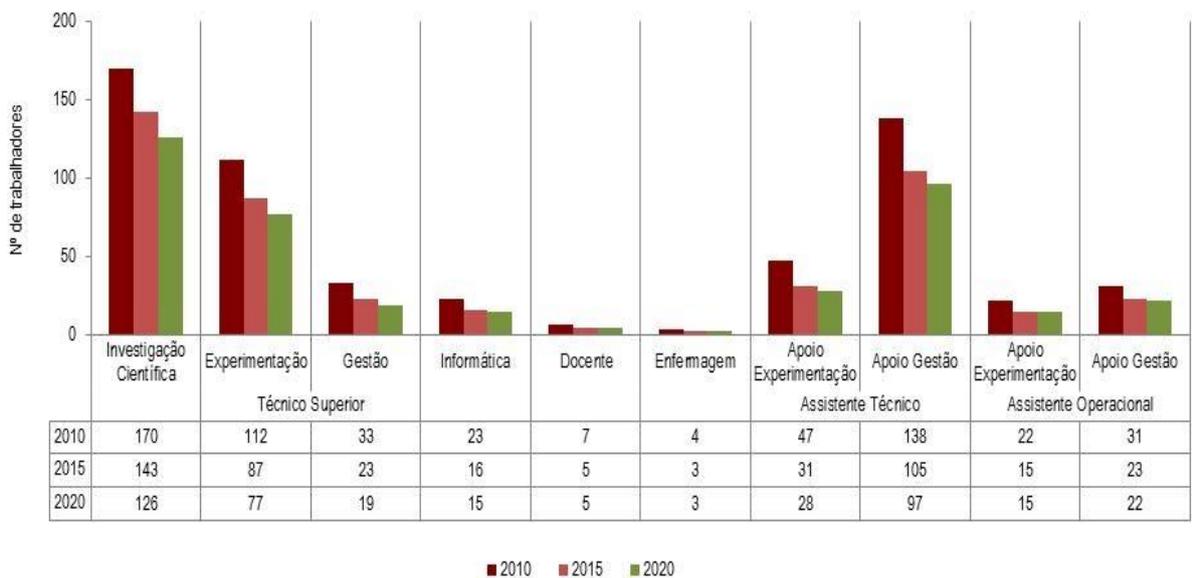


Gráfico 8.3 – Distribuição e previsão da evolução dos trabalhadores por carreira e área de atividade

Quadro 8.2 – Previsão da evolução do número de trabalhadores por carreira

Cargo/carreira	Número de trabalhadores								2015/2020	
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Investigação Científica	170	143	141	137	135	130	126	-17	-11,9	
Técnico Superior	Experimentação	112	87	87	85	83	82	77	-10	-11,5
	Gestão	33	23	21	21	21	19	19	-4	-17,4
Informática	23	16	16	16	16	15	15	-1	-6,3	
Enfermagem	4	3	3	3	3	3	3	0	0,0	
Docente	7	5	5	5	5	5	5	0	0,0	
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	47	31	31	31	31	31	28	-3	-9,7
	Apoio Gestão	138	105	103	102	100	99	97	-8	-7,6
Assistente Operacional	Apoio Experimentação	22	15	15	15	15	15	15	0	0,0
	Apoio Gestão	31	23	23	23	23	22	22	-1	-4,3
Total	587	451	445	438	432	421	407	-44	-9,8	

Carreira de Investigação Científica

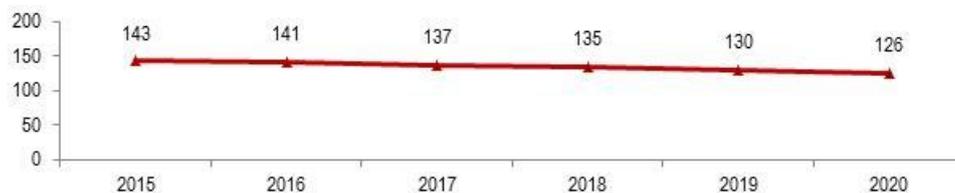


Gráfico 8.4 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica

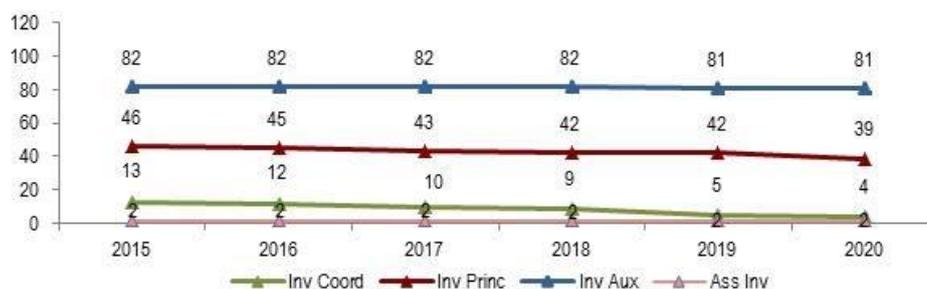


Gráfico 8.5 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica, por categoria

Em 2020, esta carreira apresenta uma redução de 17 trabalhadores (11,9% dos atuais).

A categoria de investigador coordenador regista 2 trabalhadores.

A categoria de investigador principal regista 39 trabalhadores, menos 7 do que em 2015.

Carreira Técnica Superior

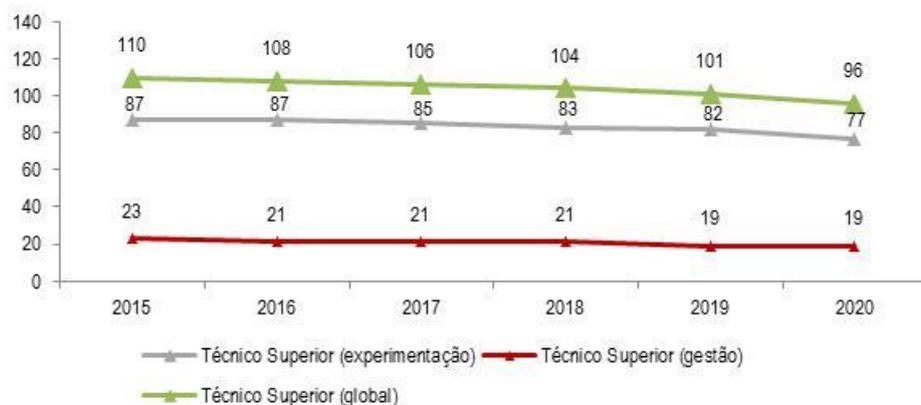


Gráfico 8.6 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira técnica superior

Em 2020 esta carreira apresenta uma redução de 14 trabalhadores (12,7% dos atuais).

A área de atividade de experimentação regista 77 trabalhadores (menos 10 (11,5%) do que em 2015).

A área de atividade de gestão regista 19 trabalhadores (menos 4 (17,4%) do que em 2015).

Carreiras de Informática



Gráfico 8.7 – Previsão da evolução dos trabalhadores das carreiras de informática

Até 2018, a carreira de especialista de informática mantém-se estável (7 trabalhadores), apresentando uma redução de 1 trabalhador até 2020.

Até 2020, a carreira de técnico de informática mantém-se estável (9 trabalhadores).

Carreira de Enfermagem

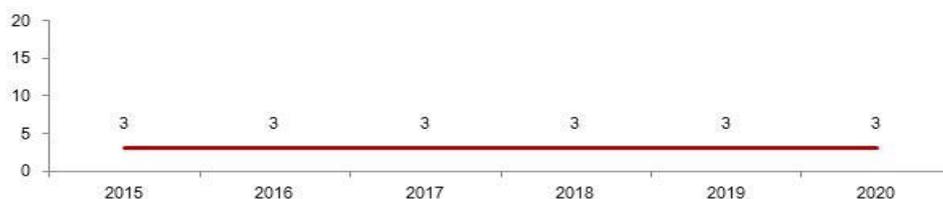


Gráfico 8.8 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira enfermagem

Carreira Docente

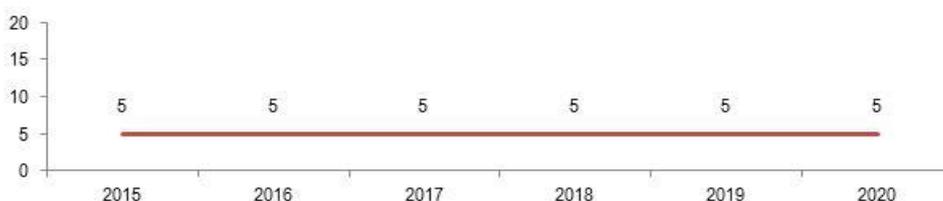


Gráfico 8.9 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira docente

Carreira de Assistente Técnico

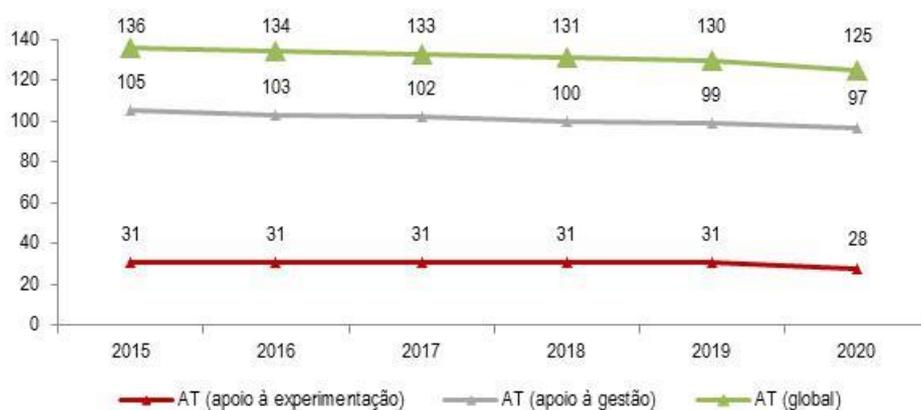


Gráfico 8.10 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente técnico

Em 2020, esta carreira apresenta uma redução de 11 trabalhadores (8,1%).

A área de atividade de apoio à experimentação regista 28 trabalhadores, menos 3 do que em 2015 (9,7%).

A área de atividade de apoio à gestão regista 97 trabalhadores, menos 8 do que em 2015 (7,6%).

Carreira de Assistente Operacional

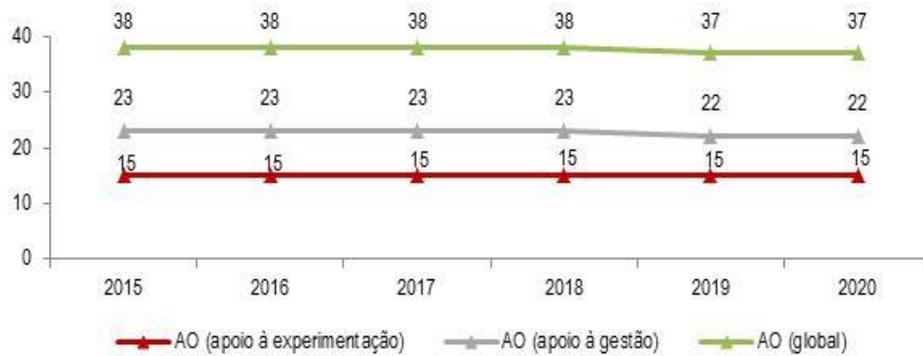


Gráfico 8.11 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente operacional

Em 2020, esta carreira apresenta uma redução de 1 trabalhador (2,6%).

A área de atividade de apoio à experimentação mantém-se estável (15 trabalhadores).

A área de atividade de apoio à gestão regista 22 trabalhadores, menos 1 do que em 2015 (4,3%).

Atividade de C&T

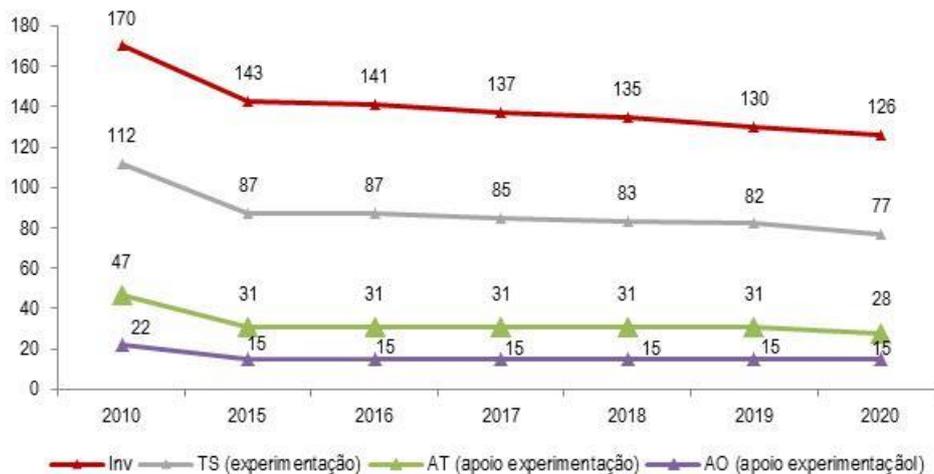


Gráfico 8.12 – Previsão da evolução dos trabalhadores de C&T

Atividade de Gestão

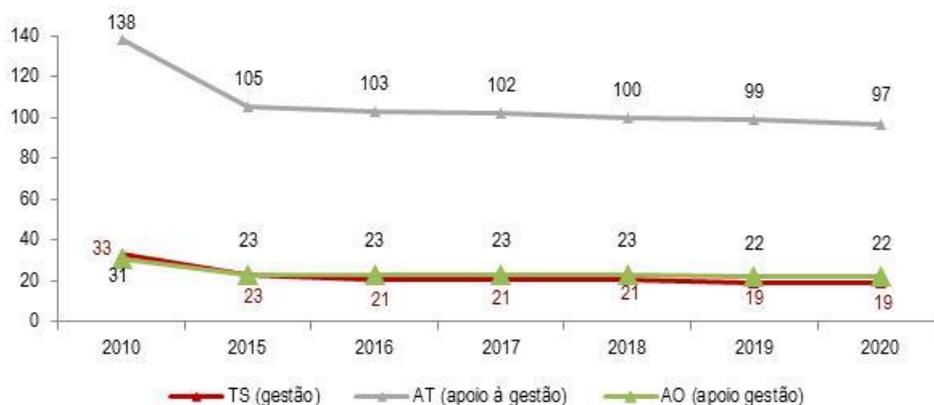


Gráfico 8.13 – Previsão da evolução dos trabalhadores de Gestão

Da análise aos dados apresentados, salienta-se que, a manter-se a atual política de recursos humanos na Administração Pública:

- As carreiras de atividade de C&T (gráfico 8.12), indispensáveis ao prosseguimento da atividade do LNEC e que determinam a sua especificidade, apresentam um decréscimo do número de trabalhadores, designadamente nas carreiras de investigação científica e técnica superior;
- Na carreira de investigação científica, a categoria de investigador principal regista, em 2020, apenas 39 trabalhadores e a de investigador coordenador, 4 trabalhadores.
- Também as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, que requerem longos períodos de formação dentro da instituição, antes que os trabalhadores que as integram possam vir a desenvolver as suas atividades com rigor e competência, apresentam situações preocupantes.
- Na atividade de gestão, as carreiras de técnico superior e de assistente operacional mantêm-se estáveis, registando-se um decréscimo na carreira de assistente técnico, cujo impacto é minimizado pela adoção de novos procedimentos na gestão e pelo recurso às novas tecnologias de informação.

Os quadros a seguir apresentados registam a previsão da evolução dos trabalhadores integrados em carreiras/atividade de C&T, por serviços do LNEC.

Quadro 8.3 – Departamento de Barragens de Betão

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador	2	2	2	2	2	2			
Inv Principal	7	7	7	7	7	6	-1	-14,3	
Inv Auxiliar	7	7	7	7	7	7			
Técnico Superior	Experimentação	9	9	9	8	8	7	-2	-22,2
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	3	3	3	3	3	3		
Assistente Operacional		3	3	3	3	3	3		
Total		31	31	31	30	30	28	-3	-9,7

Quadro 8.4 – Departamento de Edifícios

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador									
Inv Principal	8	8	8	7	7	7	-1	-12,5	
Inv Auxiliar	17	17	17	17	16	16	-1	-5,9	
Técnico Superior	Experimentação	14	14	13	13	13	12	-2	-14,3
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	2	2	2	2	2	2		
Assistente Operacional		3	3	3	3	3	3		
Total		44	44	43	42	41	40	-4	-9,1

Quadro 8.5 – Departamento de Estruturas

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador	1	1	1	1	0	0	-1	-100,0	
Inv Principal	8	7	7	7	7	6	-2	-25,0	
Inv Auxiliar	7	7	7	7	7	7			
Técnico Superior	Experimentação	10	10	10	10	10	10		
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	3	3	3	3	3	2	-1	-33,3
Assistente Operacional		1	1	1	1	1	1		
Total		30	29	29	29	28	26	-4	-13,3

Quadro 8.6 – Departamento de Geotecnia

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador	1	1	1	1	1	1			
Inv Principal	6	6	5	5	5	5	-1	-16,7	
Inv Auxiliar	9	9	9	9	9	9			
Técnico Superior	Experimentação	13	13	12	12	12	11	-2	-15,4
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	3	3	3	3	3	3		
Assistente Operacional		2	2	2	2	2	2		
Total		34	34	32	32	32	31	-3	-8,8

Quadro 8.7 – Departamento de Hidráulica e Ambiente

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador	2	2	2	2	1	0	-2	-100,0	
Inv Principal	7	7	7	7	7	7			
Inv Auxiliar	20	20	20	20	20	20			
Ass Investigação	1	1	1	1	1	1			
Técnico Superior	Experimentação	8	8	8	8	7	7	-1	-12,5
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	5	5	5	5	5	4	-1	-20,0
Assistente Operacional		2	2	2	2	2	2		
Total		45	45	45	45	43	41	-4	-8,9

Quadro 8.8 – Departamento de Materiais

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador	2	2	1	1	0	0	-2	-100,0	
Inv Principal	4	4	4	4	4	3	-1	-25,0	
Inv Auxiliar	13	13	13	13	13	13			
Ass Investigação	1	1	1	1	1	1			
Técnico Superior	Experimentação	20	20	20	19	19	18	-2	-10,0
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	5	5	5	5	5	5		
Assistente Operacional		4	4	4	4	4	4		
Total		49	49	48	47	46	44	-5	-10,2

Quadro 8.9 – Departamento de Transportes

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador	1	1	1	0	0	0	-1	-100,0	
Inv Principal	3	3	3	3	3	3			
Inv Auxiliar	4	4	4	4	4	4			
Técnico Superior	Experimentação	7	7	7	7	7	6	-1	-14,3
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	4	4	4	4	4	3	-1	-25,0
Assistente Operacional									
Total		19	19	19	18	18	16	-3	-15,8

Quadro 8.10 – Centro de Instrumentação Científica

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2015/2020		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	nº	%	
Inv Coordenador									
Inv Principal	2	2	1	1	1	1	-1	-50,0	
Inv Auxiliar	3	3	3	3	3	3			
Técnico Superior	Experimentação	6	6	6	6	6	6		
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	6	6	6	6	6	6		
Assistente Operacional									
Total		17	17	16	16	16	16	-1	-5,9

Considerações finais

De entre os dados constantes deste Balanço Social, salienta-se:

- i. a continuação da redução do número de trabalhadores (menos 17 do que no ano anterior);
- ii. a continuação do aumento da idade média dos trabalhadores: 51,7, em 2015, e 50,8 anos, em 2014 (5 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores da Administração Pública - 46,7 anos⁵⁰);
- iii. um aumento da taxa de absentismo face à registada no ano anterior (4,4% em 2015 e 3,9% em 2014);
- iv. a continuação do aumento da qualificação dos trabalhadores;
- v. uma redução do número de bolseiros (101, em 2015, e 110, em 2014).

Os dados relativos à evolução do número de trabalhadores e respetiva idade média, são motivo de preocupação para qualquer instituição pública, sendo-o ainda mais no caso do LNEC, que se tem vindo a defrontar com uma progressiva escassez de trabalhadores com o perfil científico e técnico indispensável para a satisfação das diversas solicitações que lhe são dirigidas.

Esta escassez é particularmente acentuada nos trabalhadores de apoio à atividade de C&T.

A manutenção desta situação conduzirá tanto à incapacidade de se transmitir todo um capital de experiência acumulado, como à perda de valências profissionais indispensáveis. Na tentativa de inverter esta situação, o Mapa de Pessoal para 2016 prevê 501 postos de trabalho, mais 50 do que o número de trabalhadores em 31 de dezembro (451).

⁵⁰ Boletim Estatístico do Emprego Público - BOEP n.º 13 http://www.dgaep.gov.pt/upload/DEEP/BOEP13/DGAEP-DEEP_BOEP_13_outubro2015.pdf

Anexos



Anexo 1

Formulário

Recursos Humanos

Quadro I.1 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, Segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F
Dirigente Superior de 1º Grau a)															1										1	1	
Dirigente Superior de 2º Grau a)															2										2	2	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)															2	2									2	2	4
Pessoal de Investigação Científica										77	59	3	1												80	60	140
Técnico Superior										68	37														68	37	105
Informático										10	5														10	5	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec										5															5		5
Enfermeiro										3															3		3
Assistente Técnico										47	89														47	89	136
Assistente Operacional										19	19														19	19	38
Total										221	217	3	1		4	5									228	223	451

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefas			
Avenças			
Total			

NOTAS:

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Quadro I.2 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M
Dirigente Superior de 1º Grau a)																				1						1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																		1		1							2	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1										1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)															2	1				1						2	2	4
Pessoal de Investigação Científica					1				1	2	2	15	27	20	18	24	8	15	4	2	1					80	60	140
Técnico Superior									2	2	14	9	14	6	11	11	18	4	9	4		1				68	37	105
Informático									1		1	3	2	1	4	1	2									10	5	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									2		1	2														5	5	5
Enfermeiro												2	1													3	3	3
Assistente Técnico									1	8	2	13	12	21	13	16	12	22	6	8	1	1				47	89	136
Assistente Operacional											5		5	2	3	6	6	10				1				19	19	38
Total					1			4	10	24	26	47	62	52	57	64	46	33	18	3	4				228	223	451	

Prestações de Serviços	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefas																												
Avenças																												
Total																												

NOTAS:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- b) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Quadro I.3 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F						
Dirigente Superior de 1º Grau a)																	1				1		1			
Dirigente Superior de 2º Grau a)																1				1			2	2		
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)												1	1									1	1	2		
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)												1	1	1						1			2	2	4	
Pessoal de Investigação Científica	3	1	1	6	2		1	2	20	23	18	19	18	6	12	3	5					80	60	140		
Técnico Superior			1		1	2	4	3	20	10	14	11	12	5	1	3	16	2				68	37	105		
Informático								1	3	1	2	2	2		2	1	1					10	5	15		
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							1		1		1		1				1							5	5	5
Enfermeiro										2						1								3	3	3
Assistente Técnico					1	7	2	7	7	24	20	36	3	5	5	7	9	3				47	89	136		
Assistente Operacional							1	1	1	6	7	10	5	2	4					1			19	19	38	
Total	3	2	1	6	4	11	8	15	56	68	66	76	38	22	21	15	31	8			228	223	451			

Quadro I.4 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F
Dirigente Superior de 1º Grau a)																				1		1		1	
Dirigente Superior de 2º Grau a)																					2		2	2	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																1	1						1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																2	2						2	2	4
Pessoal de Investigação Científica																		1	1	79	59	80	60	140	
Técnico Superior							4		21	3	19	4	4	3	18	24	2	3				68	37	105	
Informático									4	2	2	1			4	2						10	5	15	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário														1	3		1					5		5	
Enfermeiro														1	2							3		3	
Assistente Técnico			5		6		9	9	3	14	24	59			6		1					47	89	136	
Assistente Operacional			3	7	5	1	6	5	1		4	6										19	19	38	
Total			8	7	11	1	19	14	29	19	49	70	4	5	25	40	3	6	80	61	228	223	451		

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M
Tarefa																								
Avença																								
Total																								

NOTAS:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- b) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Quadro I.5 – Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)									
Dirigente Superior de 2º Grau a)									
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)									
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)									
Pessoal de Investigação Científica	1						1		1
Técnico Superior									
Informático									
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									
Enfermeiro									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	1						1		1

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas									
Avenças									
Total									

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efetividade de funções no serviço em 31 de dezembro, de acordo com a naturalidade.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.6 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																															
Dirigente Superior de 2º Grau a)																															
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																															
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																															
Pessoal de Investigação Científica																2											1	2	3		
Técnico Superior																1	1	1										2	2	4	
Informático																															
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																															
Enfermeiro																															
Assistente Técnico																1	3	1	3									6	2	8	
Assistente Operacional																		2										2		2	
Total																2	3	4	6								1	1	11	6	17

Prestações de Serviços	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Tarefas																													
Avenças																													
Total																													

NOTAS:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.7 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																		
Dirigente Superior de 2º Grau a)																		
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																		
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																		
Pessoal de Investigação Científica													1		1		1	
Técnico Superior	1						1								2		2	
Informático																		
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																		
Enfermeiro																		
Assistente Técnico														1		1	1	
Assistente Operacional	1					1									1	1	2	
Total	2					1	1							1	1	4	2	6

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefas			
Avenças			
Total			

Notas:

Considerar o total de efetivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive.

* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Outras - Incluídos, 2 regressos: 1 investigador por cessação de comissão de serviço e 1 assistente técnico por cessação de mobilidade interna.

Quadro I.8 – Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma / Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M
Dirigente Superior de 1º Grau a)																										
Dirigente Superior de 2º Grau a)																										
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																										
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																										
Pessoal de Investigação Científica																										
Técnico Superior																										
Informático																										
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										
Enfermeiro																										
Assistente Técnico																										
Assistente Operacional																										
Total																										

NOTAS:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.9 – Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidad e (termo)		Reforma/ Aposentaçã o		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedi- mento por inadaptaçã o		Despedi- mento colectivo		Despedi- mento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL	TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																														
Dirigente Superior de 2º Grau a)																														
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																														
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																														
Pessoal de Investigação Científica																														
Técnico Superior	1	1																												
Informático																														
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																														
Enfermeiro																														
Assistente Técnico	1																													
Assistente Operacional																														
Total	2	1																												

NOTAS:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
Outros - Incluídas, 8 saídas transitórias (com hipótese de regresso) e 1 saída definitiva: na carreira de investigação, 1 licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge no estrangeiro, 1 dispensa de prestação de serviço e 1 ausência superior a 6 meses; na carreira na carreira de técnico superior, 1 despedimento disciplinar; e na carreira de assistente técnico, 2 contratos de trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutro organismo e 3 ausências superiores a 6 meses.

Quadro I.10 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior de 1º Grau a)						
Dirigente Superior de 2º Grau a)						
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)						
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)						
Pessoal de Investigação Científica						
Técnico Superior					2	2
Informático						
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						
Enfermeiro						
Assistente Técnico						
Assistente Operacional					1	1
Total					3	3

Quadro I.11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções/Progressões (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													
Dirigente Superior de 2º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													
Pessoal de Investigação Científica													
Técnico Superior								1				1	1
Informático													
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico								2				2	2
Assistente Operacional													
Total								3				3	3

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.12 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)														2		2	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													2	2	2	2	4
Pessoal de Investigação Científica			52	48									28	12	80	60	140
Técnico Superior			66	32			1	4					1	1	68	37	105
Informático			10	3					2						10	5	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				5												5	5
Enfermeiro							3									3	3
Assistente Técnico			46	80			1	6						3	47	89	136
Assistente Operacional			18	14				5					1		19	19	38
Total			192	182			2	18		2			34	21	228	223	451

NOTAS:

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- b) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Quadro I.13 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo														PNT inferior ao praticado a tempo completo				TOTAL	TOTAL
	35 horas						37,5 horas						Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)					
	M		F		M		F		M		F		M		F					
	M		F		M		F		M		F		M		F					
Dirigente Superior de 1º Grau a)					1												1	1		
Dirigente Superior de 2º Grau a)								2										2	2	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)					1		1										1	1	2	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)					2		2										2	2	4	
Pessoal de Investigação Científica					80		60										80	60	140	
Técnico Superior				1	4		67		33								68	37	105	
Informático					10		5										10	5	15	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							5											5	5	
Enfermeiro							3											3	3	
Assistente Técnico			3		2		47		84								47	89	136	
Assistente Operacional					1		19		18								19	19	38	
Total			3		1		7		227		213						228	223	451	

NOTAS:

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam.

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver vários períodos normais de trabalho.

- (*) Trabalho a tempo parcial ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- b) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Quadro I.14 – Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													
Dirigente Superior de 2º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													
Pessoal de Investigação Científica	40:00	20:00		6:00			16:00	12:00			56:00	38:00	94:00
Técnico Superior	1110:00	8:00	122:00		96:00		126:00		4:00		1458:00	8:00	1466:00
Informático													
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	361:00	320:00	152:00		2:00		1031:06				1546:06	320:00	1866:06
Assistente Operacional	707:48		95:00		6:00		238:00				1046:48		1046:48
Total	2218:48	348:00	369:00	6:00	104:00		1411:06	12:00	4:00		4106:54	366:00	4472:54

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)							
Dirigente Superior de 2º Grau a)							
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)							
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)							
Pessoal de Investigação Científica							
Técnico Superior							
Informático							
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							
Enfermeiro							
Assistente Técnico							
Assistente Operacional							
Total							

NOTAS:

Considerar o total de horas efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.15 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade e		Faleciment o de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistênci a a familiares		Trabalhad or- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de venciment o		Cumpriment o de pena disciplinar		Greve		Injustificada s		Outros		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente Superior de 1º Grau a)															1,0													
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)						2		159				10			2,0												2,0	171,0	173,0
Investigação Científica				129	22	17	281	286	43	113	28	42			35,0	43,5					2	1			11	33	422,0	664,5	1.086,5
Técnico Superior				249	30	21	110	445	2	62	26	89			38,0	31,0			46	6	1	5			21	48	236,0	932,0	1.168,0
Informático				4	3		116			2	3				14,0									3	4	9,0	140,0	149,0	
Educ. Infância				41		4	66					13														5	129,0	129,0	
Enfermeiro							3					11			1,0											6	21,0	21,0	
Assistente Técnico				310	12	15	116	646	2	62	124	17	24		23,0	41,0				5	5		1	14	131	189,0	1.359,0	1.548,0	
Assistente Operacional				2	11		134	294	380	302	10	24			10,5	5,0				3	1			8	33	547,5	670,0	1.217,5	
Total				729	70	73	641	2.015	425	479	66	316	17	24	109,5	135,5			46	16	8	5	1	57	260	1.406,5	4.086,5	5.493,0	

NOTAS:

- Considerar o total de dias completos de ausência
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
Outras -Incluídas as ausências por: obrigações legais (5), faltas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (280), motivos não imputáveis (26), deslocação a estabelecimento ensino (4) e atividade sindical (2).

Quadro I.16 – Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
13-03-2015	Greve Geral		Aumentos Salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	24	8:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	24	8:00	

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0	0:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0	0:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0	0:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Remunerações e Encargos

Quadro I.17 – Estrutura remuneratória, por género

A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o n.º de trabalhadores de acordo com a respetiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro)

(Excluindo prestações de serviço)

Género / Escalão de remunerações	Nº de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	55	88	143
1001-1250 €	32	20	52
1251-1500 €	19	16	35
1501-1750 €	19	18	37
1751-2000€	11	7	18
2001-2250 €	6	6	12
2251-2500 €	1	1	2
2501-2750 €	2	3	5
2751-3000 €	25	33	58
3001-3250 €	11	7	18
3251-3500 €	7	9	16
3501-3750 €	3		3
3751-4000 €	14	6	20
4001-4250 €	3	3	6
4251-4500 €	11	2	13
4501-4750 €	4		4
4751-5000 €	1	1	2
5001-5250 €	3	2	5
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €		1	1
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	228	223	451

Notas:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

B – Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	561,56 €	505,00 €
Máxima (€)	5.384,02 €	5.506,51 €

Nota:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Quadro I.18 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	12.464.898,55 €
Suplementos remuneratórios	468.896,66 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	518.674,41 €
Benefícios sociais	433.693,18 €
Outros encargos com pessoal (**)	4.681.467,02 €
Total	18.567.629,82 €

Nota:

(*) incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal processados de acordo com o estabelecido no OE/2015 (1.793.344,41€) e encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (166.555,77 €).

(**) registar as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos. Não incluir prestadores de serviço.

Outros encargos com pessoal: CGA, Segurança Social e ADSE (3.001.223,01 €); prémios de autoria (6.603,63 €); férias não gozadas e por vencer (39.795,58 €); comunicações móveis (4.961,35 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (64.849,83 €); acidentes em serviço (29.701,65 €); seguros de acidentes de trabalho (10.178,12 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (5.600,58 €); custo com formação interna e externa (53.497,08 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.465.056,19 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	20.368,43 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	13.914,36 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	868,21 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	234.595,67 €
Representação	39.138,59 €
Secretariado	1.399,60 €
Outros suplementos remuneratórios	158.611,80 €
Total	468.896,66 €

Nota:

(*) se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Outros suplementos remuneratórios: suplementos remuneratórios referente a chefias de departamento e de núcleos (150.284,95 €); lavagem de viaturas (1.186,85 €) e subsídio de mobilidade (7.140 €).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	40.965,24 €
Abono de família	27.339,96 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	2.121,12 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	213,86 €
Subsídio por morte	1.257,66 €
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	436.688,63 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	10.087,94 €
Total	518.674,41 €

Nota:

Outras prestações sociais - outros encargos processados: complemento extraordinário de solidariedade (210,48 €); e bonificação por deficiência (9.877,46 €).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	390.264,00 €
Refeitórios	6.811,60 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	1.413,32 €
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	4.675,10 €
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	30.529,16 €
Total	433.693,18 €

Nota:

Outros benefícios sociais - outros benefícios processados e não discriminados: subsídio a diminuídos físicos (1.541,99 €); subsídio de lares (6.854,60 €); infantário, seguro e outras despesas (22.132,57 €).

Higiene e Segurança

Quadro I.19 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	10	7	1	1	1							
	F	7	3		1	3							1
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	3		1	1	1							
	F	4			1	3							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	71		3	25	43							
	F	224			15	209							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	352				352							
	F	431				431							

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro I.20 - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	4
- absoluta	
- parcial	4
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	8
Total	19

Nota:

Incapacidade temporária e absoluta - igual ao número de acidentes com baixa.

Incapacidade temporária parcial - igual ao número de acidentes sem baixa.

Quadro I.21 – Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Nota:

(*) Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, atualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

Quadro I.22 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:		
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		2.018,09 €
Visitas aos postos de trabalho	32	

Nota:

(*) Incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de dezembro"), as despesas efetuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro I.23 – Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

Quadro I.24 – Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

"Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro"

Quadro I.25 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número (*)
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1

Nota:

* Valor relativo a participantes, sendo contabilizado apenas os trabalhadores abrangidos.

Quadro I.26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		
Equipamento de proteção (b)		5.954,44 €
Formação em prevenção de riscos (c)		
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)		

Nota:

- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho.
- (b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos.
- (c) Encargos na formação, informação e consulta.
- (d) Inclui única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão

Formação Profissional

Quadro I.27 – Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	364				364
Externas	340	7			347
Total	704	7			711

Notas:

- Relativamente às ações de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efetivos do serviço, considerar como:
- ação interna, organizada pela entidade;
 - ação externa, organizada por outras entidades;
 - N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações).

Quadro I.28 – Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1º Grau a)				
Dirigente Superior de 2º Grau a)				
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)		2	2	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	1	2	3	2
Pessoal de Investigação científica	190	297	487	123
Técnico Superior	69	31	100	49
Informático	3	3	6	4
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		2	2	2
Enfermeiro		1	1	1
Assistente Técnico	96	9	105	53
Assistente Operacional	5		5	2
T total	364	347	711	237

Notas:

- (*) N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);
- (**) Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante).
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.29 – Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º Grau a)			
Dirigente Superior de 2º Grau a)			
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)		12:00	12:00
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	3:00	24:00	27:00
Pessoal de Investigação científica	754:00	4325:00	5079:00
Técnico Superior	173:00	323:00	496:00
Informático	9:00	48:00	57:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		16:00	16:00
Enfermeiro		16:00	16:00
Assistente Técnico	244:00	117:00	361:00
Assistente Operacional	12:00		12:00
Total	1195:00	4881:00	6076:00

Notas:

- Considerar as horas despendidas por todos os efetivos do serviço em cada um dos tipos de ações de formação realizadas durante o ano.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Quadro I.30 – Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	13.500,83 €
Despesa com ações externas	45.596,83 €
Total	59.097,66 €

Notas:

Considerar as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.

Relações Profissionais

Quadro I.31 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	103
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro I.32 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	2
- Arquivados	
- Repreensão escrita	
- Multa	
- Suspensão	1
- Demissão (1)	
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	1
- Cessaçao da comissão de serviço	

Notas:

- (1) para trabalhadores nomeados.
 (2) para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas.



Anexo 2

Indicadores

	INDICADORES	2015	2014
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,0%	1,9%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,9%	0,9%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,1%	1,1%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	55,7%	55,1%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	66,3%	65,6%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	17,1%	-
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	49,4%	49,4%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	20,6%	20,5%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	1,0	1,0
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,6	-
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,7	2,7
	Idade média (Σ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	51,7	50,8
	Idade média homens (Σ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,5	51,6
	Idade média mulheres (Σ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	50,9	49,9
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (Σ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	27,1	26,2
	Antiguidade média homens (Σ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	28,9	28,1
	Antiguidade média mulheres (Σ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	25,3	24,4
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	49,7%	49,4%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	49,1%	48,1%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	50,2%	50,6%

	INDICADORES	2015	2014
5. Admissões /saídas	Índice de admissões e regressos (Total admissões + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,3%	2,1%
	Índice de admissões (Total admissões / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,7%	1,1%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	5,1%	9,8%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,0%	7,3%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,91	0,84
6. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,5	0,7
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	13,5	18,3
7. Ausências.	Taxa de absentismo ⁵¹ (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	4,4	3,9
	Taxa de absentismo homens (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas dos Homens / PMA dias dos Homens x 100)	2,2	3,0
	Taxa de absentismo mulheres (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas das Mulheres / PMA dias das Mulheres x 100)	6,8	4,8
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	11,3	9,7
8. Encargos	Despesa com ação social/despesa total pessoal (Total Q.18.2 + Q.18.3 Formulário) + Despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas no Q.18 outros encargos, Formulário) / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	5,6	5,0
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	67,1	68,0
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	27.265,94	28.236,18
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,2	0,3
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	40.615,17	41.497,42
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	10,9	9,6

⁵¹ Para efeitos de apuramento do absentismo, continuam a excluir-se das ausências ao trabalho, as faltas por conta do período de férias, os dias de ausência por greve, e ainda dois tipos de ausências incluídas em outras, as licenças (sem vencimento e trabalhador-estudante) e os dias de descanso compensatório.

	INDICADORES	2015	2014
9. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,9	0,6
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	3,9	3,1
10. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	155,2	130,9
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	79,5	34,4
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	75,8	96,5
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	1,7	1,7
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,7	1,0
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,1	0,3
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,5	0,7
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0,01	0,008
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	51,7	54,8
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	40,4	27,8
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	30,3	35,5
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	1,7	1,7
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	3,0	2,4
	ETI	ETI – número equivalente ao total de trabalhadores a 100% do ano no LNEC (trabalhadores a 100% + o somatório da percentagem do número de meses completos trabalhados pelos trabalhadores que saíram ou foram admitidos no decorrer do ano).	457,16
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI.	116.575,80	121.552,20
	PMA – Sexo masculino	58.968,75	61.513,20
	PMA – Sexo feminino	57.607,05	60.039,00
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI).	932.606,40	850.865,40
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	458,08	482,08
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	445	458



Av do Brasil 101 • 1700-066 LISBOA • PORTUGAL
tel. (+351) 21 844 30 00 • fax (+351) 21 844 30 11
lnec@lnec.pt www.lnec.pt