



2022

> Balanço Social  
do LABORATÓRIO NACIONAL  
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.  
do Ano de 2022



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL





> Balanço Social do  
LABORATÓRIO NACIONAL  
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.  
do Ano de 2022

(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 2022

**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](mailto:lnec@lnec.pt)  
[www.lnec.pt](http://www.lnec.pt)

Balanço Social 2022

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

## Nota inicial

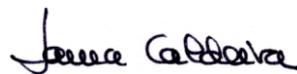
---

Apresenta-se o Balanço Social deste Laboratório Nacional relativo ao ano de 2022, elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

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 2022, 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 2023

O Conselho Diretivo



Presidente do Conselho Diretivo



## Sumário Executivo

O Balanço Social do LNEC do ano de 2022 mantém a mesma linha orientadora dos balanços sociais dos anos anteriores, fornecendo um conjunto de informações sobre a situação social do organismo, em particular dos seus recursos humanos.

Em 31 de dezembro de 2022, o número de trabalhadores/as em exercício de funções no LNEC totalizava 473, menos 11 do que o registado em 2021.

Durante o ano de 2022 o LNEC procedeu ao recrutamento de 7 trabalhadores/as:

- 6 por procedimento concursal, 1 dos quais abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP);
- 1 em regime de mobilidade interna.

Regressaram 10 trabalhadores/as:

- 5 em licenças sem remuneração (1 em exercício de funções em organismo internacional);
- 4 que se encontravam na situação de ausência por período superior a seis meses;
- 1 situação em mobilidade intercarreiras.

Ocorreram ainda 28 saídas

- 17 correspondem a saídas definitivas:
  - 9 por motivo de aposentação;
  - 5 por limite de idade;
  - 2 por denúncia de contrato;
  - 1 por caducidade de contrato.
- 11 correspondem a saídas provisórias:
  - 5 por mobilidade noutros organismos;
  - 4 por licenças sem remuneração;
  - 1 por ausência por doença por período superior a 6 meses;
  - 1 por período experimental noutro organismo.

Não foram considerados 22 recursos humanos, distribuídos pelos diferentes grupos de pessoal, que em 31 de dezembro se encontravam em:

- Comissão de serviço, mobilidade, licenças, designação, período experimental ou em cedência de interesse público noutros organismos (21);
- Ausência superior a 6 meses (1).

O capítulo 7 deste Balanço Social é dedicado à caracterização dos bolseiros/as de investigação científica que colaboram nas atividades de C&T do LNEC, com um objetivo formativo, ao abrigo do Estatuto do Bolseiro de Investigação<sup>1</sup>, dada a pertinência de que se reveste o conhecimento destas situações numa instituição de C&T.

---

<sup>1</sup> 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.



## Índice

1	Caraterização dos trabalhadores .....	1
1.1	Situação Profissional.....	1
1.1.1	Distribuição dos trabalhadores/as por unidades orgânicas .....	1
1.1.2	Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira e segundo o regime jurídico de emprego e o género.....	4
1.1.3	Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços e por género .....	6
1.1.4	Distribuição dos trabalhadores pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho .....	8
1.1.5	Evolução do número de trabalhadores .....	9
1.2	Estrutura Etária .....	13
1.3	Antiguidade .....	18
1.4	Habilitações Literárias.....	22
1.6	Trabalhadores Estrangeiros.....	26
1.7	Trabalhadores Portadores de Deficiência.....	27
2	Comportamento organizacional .....	28
2.1	Mobilidade.....	28
2.2	Desenvolvimento da Carreira.....	32
2.3	Horários .....	34
2.4	Trabalho Suplementar.....	37
2.5	Ausências .....	41
3	Custos com pessoal.....	46
4	Saúde, Higiene e Segurança .....	50
5	Formação .....	54
6	Relações profissionais .....	61
7	Bolseiros.....	63
7.1	Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços do LNEC .....	64
7.2	Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género.....	65
7.3	Estrutura etária .....	66
7.4	Bolseiros estrangeiros.....	67
7.5	Habilitações literárias .....	68
7.6	Formação formal.....	69
	Considerações finais .....	71
	Anexos .....	73
	Anexo I Formulário .....	75
	Recursos Humanos .....	77
	Remunerações e Encargos .....	90
	Higiene e Segurança .....	94
	Formação Profissional .....	97
	Relações Profissionais .....	99
	Anexo II Indicadores.....	101

## Índice de quadros

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2022.....	2
Quadro 1.2 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e área de atividade, segundo a modalidade de vinculação e género .....	4
Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2021-2022 .....	7
Quadro 1.4 – Taxa de feminização por serviços em 2021-2022 .....	7
Quadro 1.5 – Mapas de Pessoal de 2021 e 2022/trabalhadores/as a 31 de dezembro.....	8
Quadro 1.6 – Variação do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e por tipo de mobilidade .....	10
Quadro 1.7 – Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira .....	11
Quadro 1.8 – Variação do número de trabalhadores/as por serviços do LNEC.....	12
Quadro 1.9 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género .....	13
Quadro 1.10 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade.....	15
Quadro 1.11 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género.....	18
Quadro 1.12 – Antiguidade média por grupo de pessoal .....	19
Quadro 1.13 – Antiguidade média por carreira/categoria e área de atividade .....	20
Quadro 1.14 – Antiguidade média por cargo/carreira e género .....	21
Quadro 1.15 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género.....	22
Quadro 1.16 – Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género.....	26
Quadro 1.17 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	27
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.....	28
Quadro 2.2 – Contagem das saídas de trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	29
Quadro 2.3 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	31
Quadro 2.4 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género .....	32
Quadro 2.5 – Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária e obrigatória .....	33
Quadro 2.6 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género .....	34
Quadro 2.7 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género .....	34
Quadro 2.8 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário .....	36
Quadro 2.9 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género .....	37
Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira .....	39
Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços .....	40
Quadro 2.12 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género.....	41
Quadro 2.13 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género.....	44

Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global .....	45
Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira.....	45
Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços .....	45
Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género .....	46
Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género .....	46
Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano.....	47
Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios.....	48
Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais .....	49
Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais .....	49
Quadro 4.1 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género.....	50
Quadro 4.2 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho .....	50
Quadro 4.3 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano .....	52
Quadro 4.4 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho....	52
Quadro 4.5 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais .....	53
Quadro 5.1 – Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração .....	54
Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração .....	55
Quadro 5.3 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género	55
Quadro 5.4 – Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género.....	56
Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira.....	58
Quadro 5.6 – Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação .....	59
Quadro 5.7 – Despesas anuais com formação .....	59
Quadro 6.1 – Relações profissionais.....	61
Quadro 6.2 – Disciplina .....	62
Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2022).....	64
Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2013-2022).....	65
Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros (2010-2022) .....	67

## Índice de gráficos

Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC.....	2
Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC (%).....	3
Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as (%) pelos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2015.....	3
Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público.....	4
Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade.....	5
Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira.....	5
Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental.....	7
Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal – postos de trabalho.....	8
Gráfico 1.9 – Evolução do número de trabalhadores/as.....	9
Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores/as por cargo/carreira (2021-2022).....	9
Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores/as.....	13
Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos.....	14
Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2012 a 2022).....	14
Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos.....	14
Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade.....	15
Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores/as da carreira de investigação científica, incluídos investigadores/as dirigentes.....	16
Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género.....	16
Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços.....	17
Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade.....	18
Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2012 a 2022).....	19
Gráfico 1.21 – Distribuição dos trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade.....	20
Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género.....	21
Gráfico 1.23 – Antiguidade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços.....	21
Gráfico 1.24 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação.....	22
Gráfico 1.25 – Evolução dos trabalhadores/as por habilitação.....	24
Gráfico 1.26 – Distribuição dos trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação.....	24
Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e género.....	25
Gráfico 1.28 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2022).....	26
Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores de deficiência (2012-2022).....	27
Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal.....	28
Gráfico 2.2 – Entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira.....	29
Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira.....	30
Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal.....	30
Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo.....	31
Gráfico 2.6 – Distribuição das saídas definitivas por motivo e por grupo profissional.....	31
Gráfico 2.7 – Mudanças de situação dos trabalhadores/as por tipo de alteração, carreira e área de atividade.....	32
Gráfico 2.8 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário.....	35
Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira.....	35
Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por género.....	35
Gráfico 2.11 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário, por serviços.....	36

Gráfico 2.12 – Distribuição das horas suplementares, por modalidade de prestação do trabalho.....	37
Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar .....	38
Gráfico 2.14 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade.....	39
Gráfico 2.15 – Distribuição do trabalho suplementar por género .....	40
Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos" .....	41
Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género.....	42
Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade .....	42
Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género.....	43
Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género .....	44
Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal .....	47
Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira .....	47
Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica.....	48
Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação	49
Gráfico 4.1 – Dias de ausência por tipo de acidente em serviço.....	51
Gráfico 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira .....	51
Gráfico 4.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e por género.....	51
Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa).....	54
Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação.....	56
Gráfico 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade.....	57
Gráfico 5.4 – Evolução da taxa tempo despendido .....	58
Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência.....	58
Gráfico 5.6 – Distribuição dos custos com formação interna e externa.....	59
Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento.....	61
Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas –Greve .....	61
Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com ausências por motivo de greve .....	62
Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996.....	62
Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros/as enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2022 .....	63
Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC (2010-2022).....	63
Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços.....	64
Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros/as, por tipo de bolsa e por género.....	65
Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as .....	66
Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros/as por estrutura etária e género .....	66
Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade.....	67
Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolseiros/as por habilitação .....	68
Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolseiros/as por habilitação e por tipo de bolsa.....	68
Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa .....	69
Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa.....	69
Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa.....	70
Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa .....	70

## Índice de figuras

Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2022 .....	1
Figura 1.2 - Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços .....	6
Figura 1.3 - Idade média dos trabalhadores por carreira/categoria e área de atividade, por serviços .....	17
Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade .....	23

# 1 | Caracterização dos trabalhadores/as

## 1.1 Situação Profissional

### 1.1.1 Distribuição dos trabalhadores/as por unidades orgânicas

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2022, com 473 trabalhadores/as<sup>2</sup> distribuídos/as pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

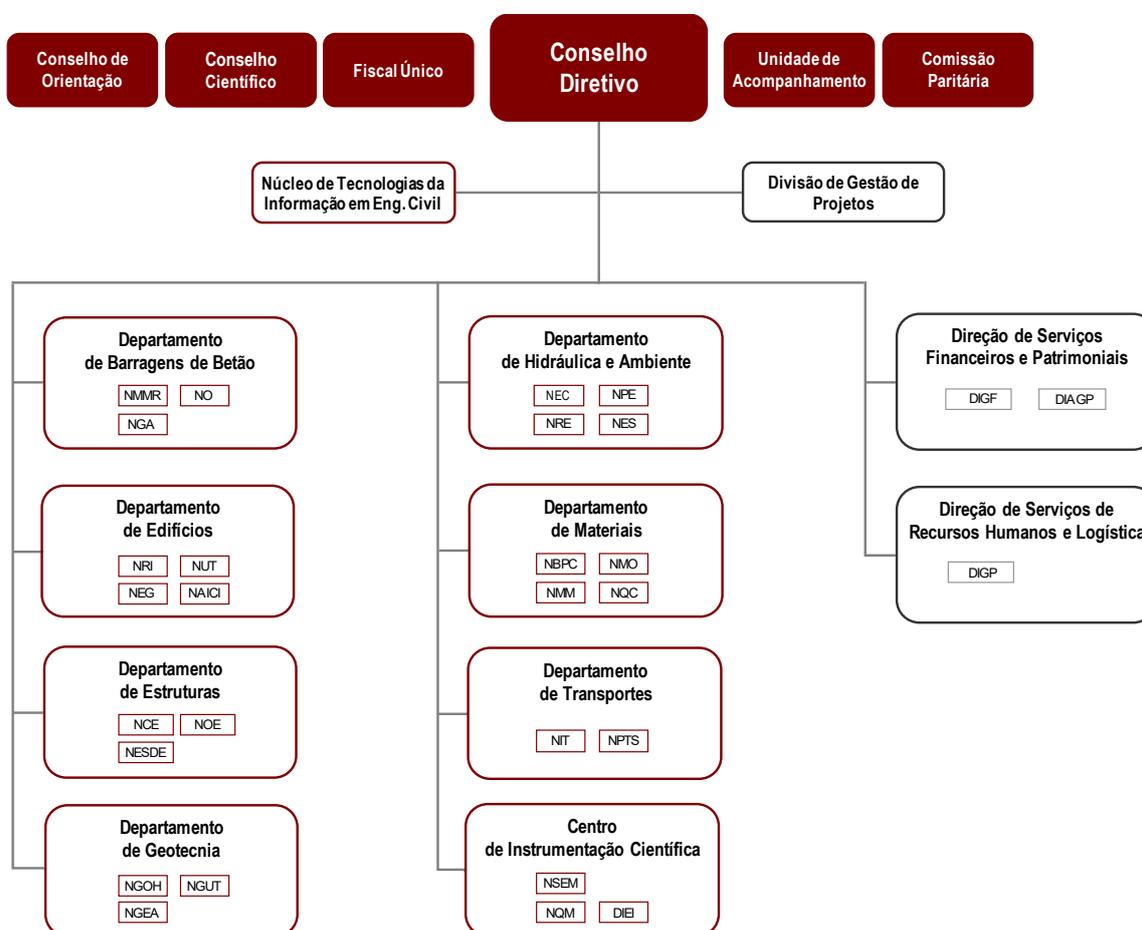


Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2022<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Por orientação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), desde 2015 não é considerado “trabalhador”, em 31 de dezembro, o pessoal que se encontra na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses. Em 2022 encontrava-se nesta situação: 1 assistente técnico.

<sup>3</sup> 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 3/2021, de 8 de setembro.

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2022

Serviços	Número de trabalhadores/as		
	Homens	Mulheres	Total
Conselho Diretivo (DIR)	3	12 <sup>4</sup>	15
Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil (NTIEC)	4	1	5
Divisão de Gestão de Projetos (DIGprojetos)	1	1	2
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	28	7	35
Departamento de Edifícios (DED)	26	23	49
Departamento de Estruturas (DE)	28	18	46
Departamento de Geotecnia (DG)	26	16	42
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	34	41	75
Departamento de Materiais (DM)	24	33	57
Departamento de Transportes (DT)	10	12	22
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	43	11	54
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	9	13	22
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	14	35	49
Total	250	223	473 <sup>5</sup>

**Nota:**

Com a aprovação do Regulamento Interno do LNEC foram criados o Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil e a Divisão de Gestão de Projetos dependentes, diretamente, do Conselho Diretivo.

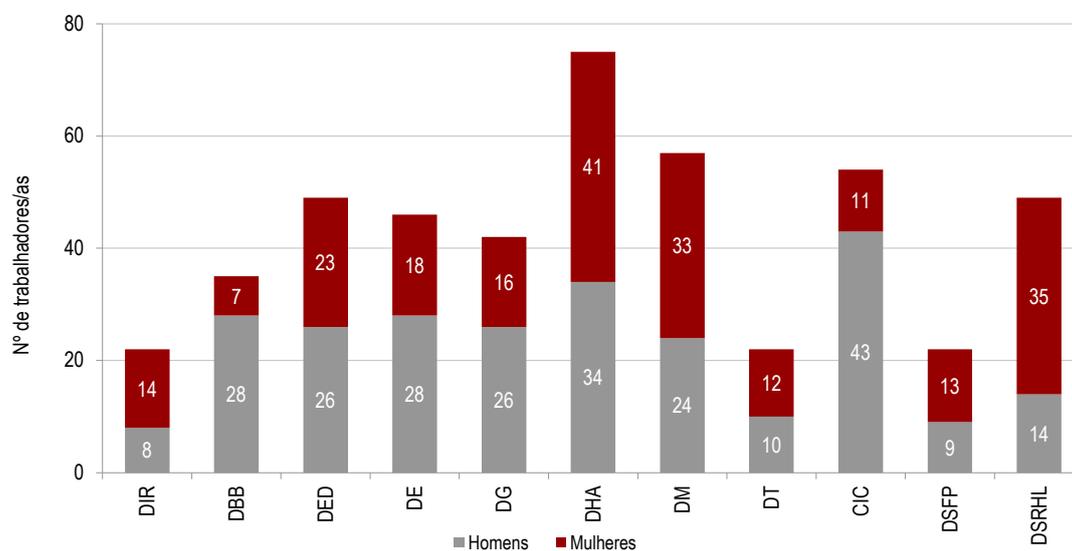


Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC

<sup>4</sup> Incluídas as trabalhadoras colocados no Gabinete de Relações Públicas e Técnicas (3) e no Setor de Arquivo e Expediente Geral (5)

<sup>5</sup> Distribuição do trabalhador ausente por período superior a 6 meses (Nota Rodapé 2): CIC (1).

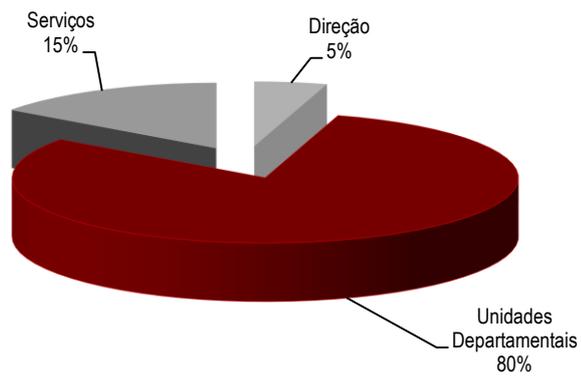


Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC (%)

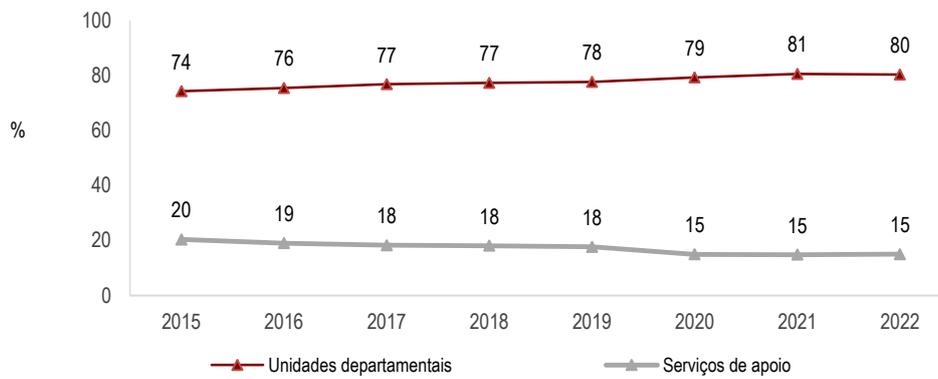


Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as (%) pelos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2015

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

A distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, é idêntica à dos anos anteriores, registando-se, em 2022, um aumento pouco significativo dos trabalhadores/as em contrato de trabalho por tempo indeterminado (93,8% em 2021 e 93,9% em 2022) e um decréscimo dos trabalhadores/as em contrato de trabalho a termo resolutivo certo (3,9% em 2021 e 3,6% em 2022) (Quadro 1.2 e Gráfico 1.4).

Quadro 1.2 – Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira e área de atividade, 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								2	1			2	1	3
Dirigente Intermédio								4	3			4	3	7
Investigação Científica		83	74			10	7					93	81	174
Técnico Superior	Experimentação	71	38									71	38	109
	Gestão	9	12	1	2							10	14	24
Informática		12	4									12	4	16
Docente			5										5	5
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação	2										2		2
	Apoio à Gestão	3	10									3	10	13
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	22	5							1		23	5	28
	Apoio à Gestão	16	47								1	16	48	64
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	7	1									7	1	8
	Apoio à Gestão	7	10									7	10	17
	Total	232	209	1	2	10	7	6	4	1	1	250	223	473

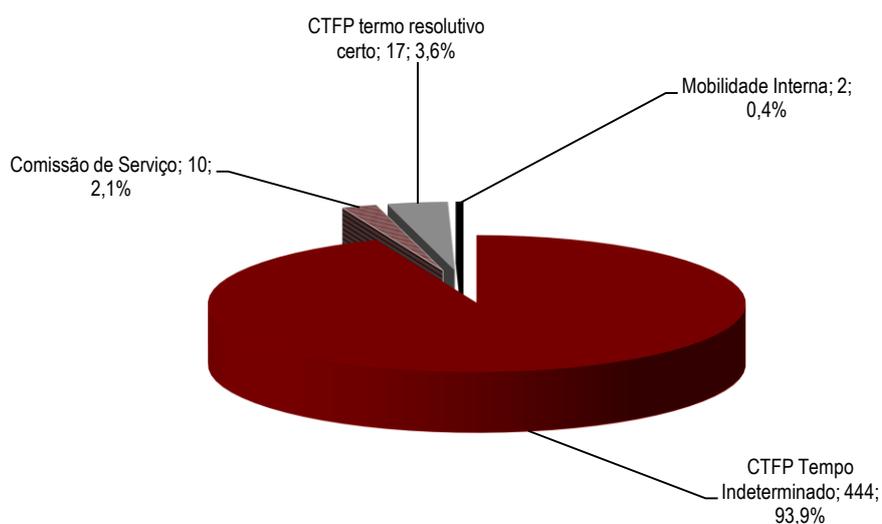


Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores/as por relação jurídica de emprego público

Relativamente à distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade, e por género, mantém-se o aumento dos índices de tecnicidade e um aumento da taxa de feminização (46,3% em 2021 e 47,1% em 2022).

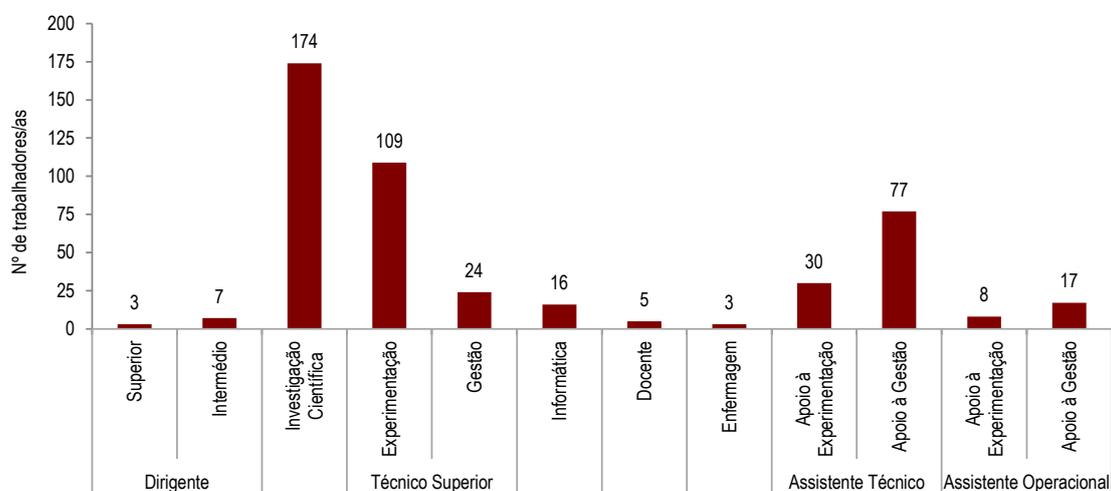


Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade

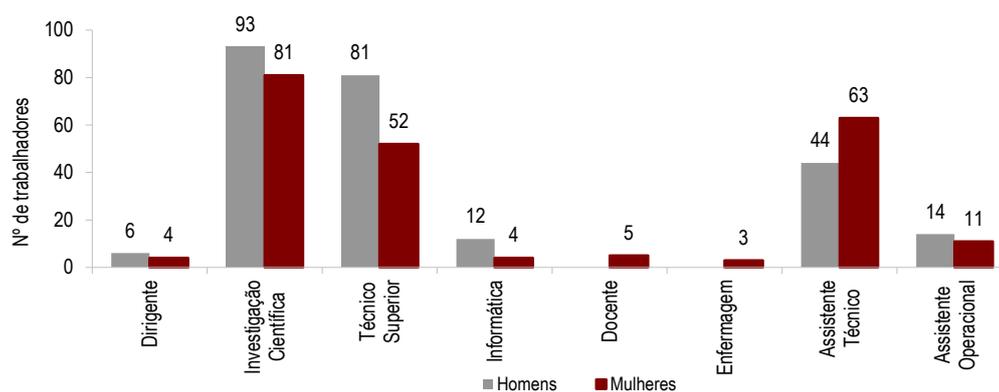


Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores/as por género e por cargo/carreira

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores <sup>6</sup>	2018	2019	2020	2021	2022
Índice de enquadramento	2,1%	2,1%	1,8%	2,1%	2,1%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	58,0%	59,8%	64,9%	66,1%	66,4%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	68,6%	69,7%	75,4%	75,8%	76,3%
Taxa de feminização	47,7%	47,6%	45,6%	46,3%	47,1%

<sup>6</sup> Índice de enquadramento – dirigentes/trabalhadores a 31 de dezembro x 100.

Índice de tecnicidade (sentido restrito) – investigadores + técnicos superiores + especialistas informática / trabalhadores/as a 31 de dezembro x 100.

Índice de tecnicidade (sentido lato) – investigadores + técnicos superiores + informáticos + docentes + enfermeiras + assistentes técnicos (apoio à experimentação) / trabalhadores/as a 31 de dezembro x100

Taxa de feminização – trabalhadores a 31 de dezembro x 100.

### 1.1.3 Distribuição dos trabalhadores/as, por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços e por género

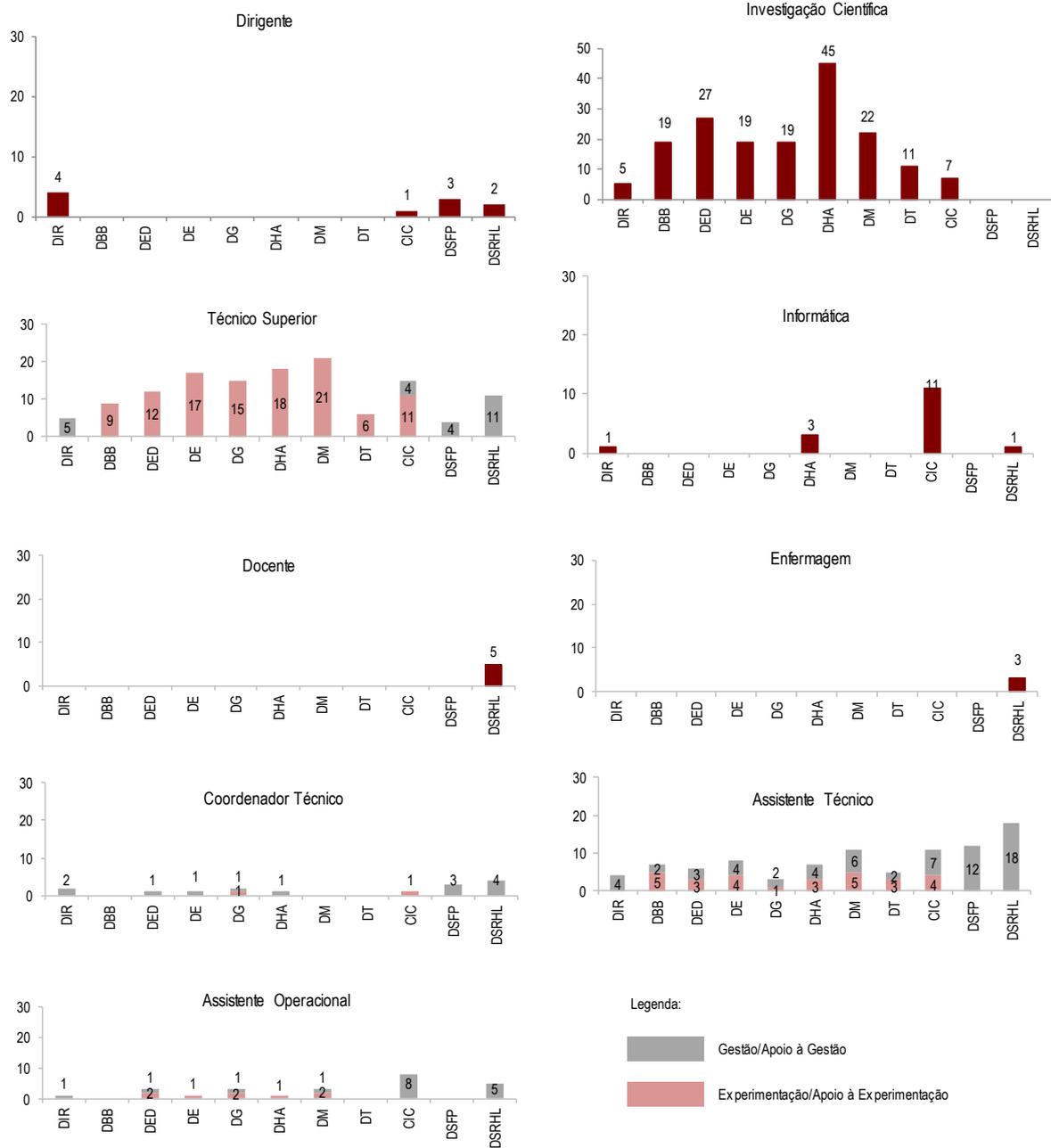


Figura 1.2 - Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços

A coordenação das unidades departamentais é assegurada por investigadores/as<sup>7</sup> designados por coordenadores de ciência e tecnologia (diretores das unidades departamentais e chefes de núcleo).

Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2021-2022

Cargo/carreira/ categoria	Área de Atividade	DIR		DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		Total	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
		Dirigente		4	4															1	1	3	3	2	2
Investigação Científica		6	5	20	19	28	27	19	19	19	19	44	45	22	22	11	11	7	7					176	174
Técnico Superior	Experimentação			13	9	13	12	16	17	15	15	20	18	21	21	6	6	11	11					115	109
	Gestão	4	5															3	4	4	4	10	11	21	24
Informática		1	1									4	3					11	11			1	1	17	16
Docência																						5	5	5	5
Enfermagem																						3	3	3	3
Coordenador Técnico	Ap. Experimentação									1	1							1	1					2	2
	Ap. Gestão	2	2	1		1	1	1	1	1	1	1	1							3	3	4	4	14	13
Assistente Técnico	Ap. Experimentação			5	5	3	3	3	4	1	1	4	3	5	5	3	3	4	4					28	28
	Ap. Gestão	4	4	2	2	3	3	5	4	2	2	4	4	6	6	3	2	7	7	12	12	20	18	68	64
Assistente Operacional	Ap. Experimentação					2	2	1	1	2	2	1	1	2	2									8	8
	Ap. Gestão	1	1			1	1			1	1			1	1				8	8			5	5	17
Total		22	22	41	35	51	49	45	46	42	42	78	75	57	57	23	22	53	54	22	22	50	49	484	473

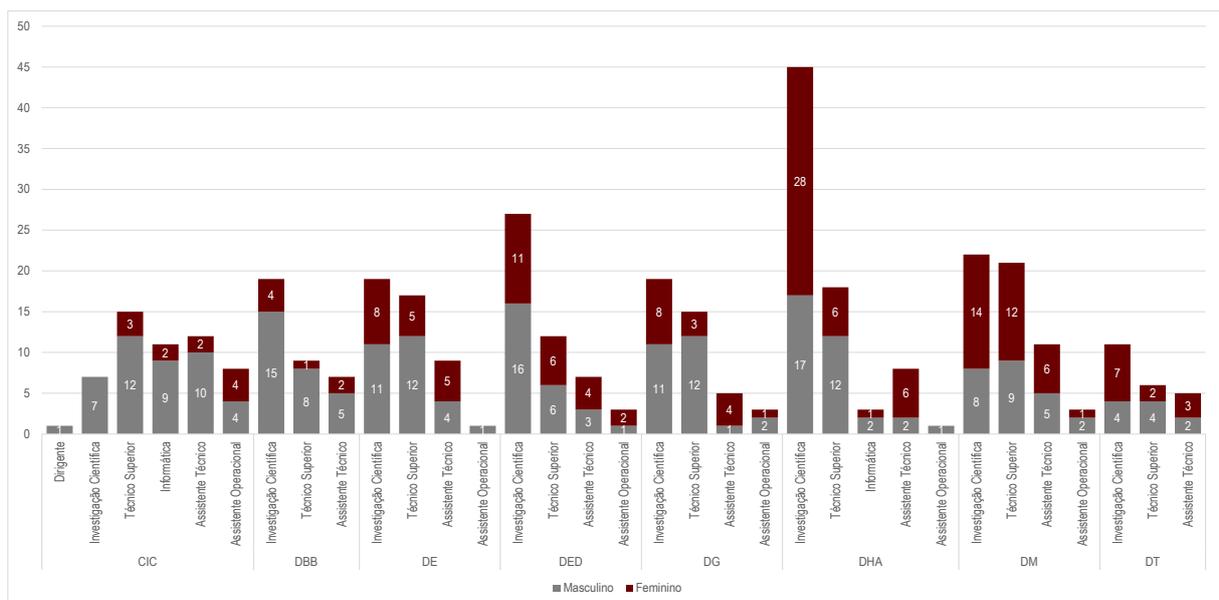


Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo/carreira, por género e por unidade departamental

Quadro 1.4 – Taxa de feminização por serviços em 2021-2022

Taxa de feminização %	DIR		DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
		59,1	63,6	22,0	20,0	35,6	39,1	45,1	46,9	38,1	38,1	53,8	54,7	56,1	57,9	52,2	54,5	20,8	20,4	59,1	59,1	74,0

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

### 1.1.4 Distribuição dos trabalhadores/as pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho

O Mapa de Pessoal do LNEC aprovado para o ano de 2022 era constituído por 553 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.5.

Quadro 1.5 – Mapas de Pessoal de 2021 e 2022/trabalhadores/as a 31 de dezembro

Grupo de Pessoal	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho		N.º trabalhadores 2022-12-31	Pessoal do LNEC no exterior 2022-12-31
		2021	2022		
Dirigente	Presidente do Conselho Diretivo	1	1	1	
	Vogal do Conselho Diretivo	2	2	2	
	Diretor de serviços	2	2	2	
	Chefe de divisão	5	5	5	
Investigação Científica	Investigador coordenador	20	19	14	
	Investigador principal	53	58	31	1
	Investigador auxiliar	120	130	126	4
	Doutorado	6	6	3	
	Early-Stage Researcher	1	1	-	
Técnico Superior	Técnico superior - experimentação	148	146	109	7
	Técnico superior - gestão			24	1
Informática	Especialista de informática	8	9	7	1
	Técnico de informática	9	9	9	1
Enfermagem	Enfermeiro Especialista	-	1	1	
	Enfermeiro	3	3	2	
Docência	Docência	5	6	5	
Assistente Técnico	Coordenador técnico - apoio à experimentação	24	25	2	
	Coordenador técnico - apoio à gestão			13	1
	Assistente técnico - apoio à experimentação	107	104	28	
	Assistente técnico - apoio à gestão			64	3+1*
Assistente Operacional	Assistente operacional - apoio à experimentação	26	26	8	
	Assistente operacional - apoio à gestão			17	2
Total		540	553	473	21+1*

\* Ausência por um período superior a 6 meses (nota rodapé 2), não libertando posto de trabalho do mapa de pessoal.



Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal – postos de trabalho

### 1.1.5 Evolução do número de trabalhadores/as

Conforme representado no Gráfico 1.9, em 31 de dezembro de 2022 estavam ao serviço do LNEC 473 trabalhadores<sup>8</sup>, menos 11 do que em 2021.

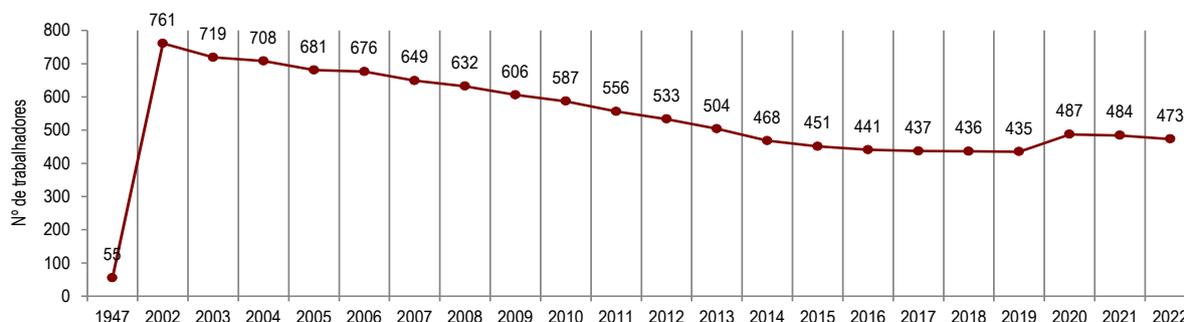


Gráfico 1.9 – Evolução do número de trabalhadores/as

A redução do número de trabalhadores/as, que se registou ao longo de várias décadas, com uma taxa praticamente constante até 2014, resultou, essencialmente, do ritmo de aposentações, associado ao congelamento das admissões externas à Administração Pública.

A partir do ano de 2016, regista-se uma tendência de estabilização do número de trabalhadores/as, interrompida em 2020 com a aplicação do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), iniciada em 2019, que teve um impacto significativo na evolução dos trabalhadores/as, com um aumento de 12% em 2020.

Relativamente a 2022, apresentam-se no gráfico seguinte, a variação de trabalhadores/as nas várias carreiras e áreas de atividade.

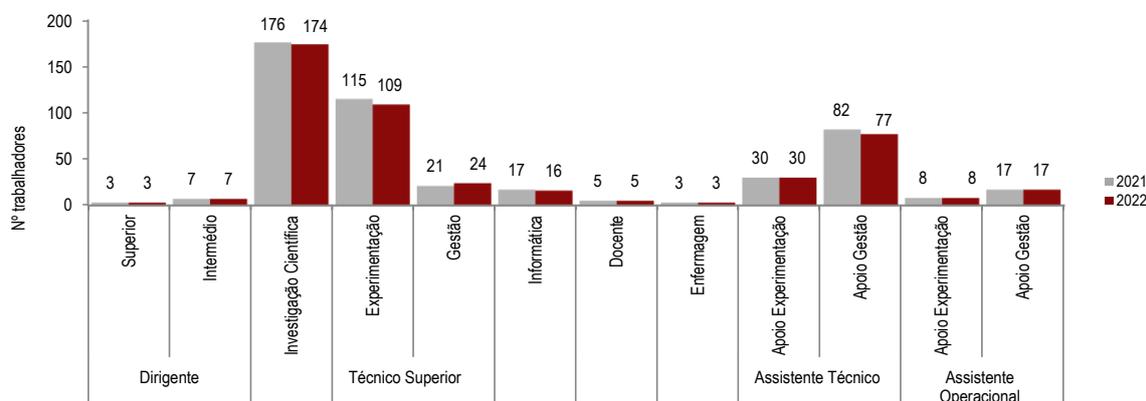


Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores/as por cargo/carreira (2021-2022)

<sup>8</sup> Desde 2015, e de acordo com orientação da DGAEP, não tem sido considerado como “trabalhador” o pessoal que, em 31 de dezembro, se encontrava ausente ao serviço há mais de 6 meses (1 em 2022)

Apresentam-se, no Quadro 1.6, as variações ocorridas nas diversas carreiras, por tipo de mobilidade, externa e de entre trabalhadores/as do LNEC.

Quadro 1.6 – Variação do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e por tipo de mobilidade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	Nº de Trabalhadores em 2021	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2022	Variação
			Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC	Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC		
Dirigente		10		1	1		10	0
Investigação Científica		176	5 + 2*		9		174	-2
Técnico Superior	Experimentação	115	2 + 1*		9		109	-6
	Gestão	21	4	1	1	1	24	3
Informática		17			1		16	-1
Enfermagem		3					3	0
Docente		5					5	0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	30		1	1		30	0
	Apoio à Gestão	82	1 + 1*		4 + 1*	2	77	-5
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	8					8	0
	Apoio à Gestão	17	1		1		17	0
<b>TOTAL</b>		<b>484</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>473</b>	<b>-11,0</b>

\* Saídas/Regressos de trabalhadores na situação de ausência por período superior a 6 meses

**Nota:**

*Mobilidade externa* – admissões/regressos e saídas (definitivas ou com hipótese de regresso) de trabalhadores/as.

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

A mobilidade externa justifica, em 2022, a mobilidade de 45 trabalhadores/as (17 admissões e 28 saídas).

➤ Admissões:

- 4 procedimento concursal;
- 1 procedimento concursal ao abrigo do contrato programa CEE celebrado entre a FCT e o LNEC;
- 1 regularização no âmbito do PREVPAP;
- 1 mobilidade na categoria;
- 10 regressos de trabalhadores.

➤ Saídas:

- Definitivas:
  - 9 aposentações;
  - 5 aposentações por limite de idade;
  - 2 denúncias de contrato;
  - 1 caducidade do contrato.
- Provisórias ou com hipótese de regresso:
  - 4 licenças sem remuneração;
  - 1 período experimental noutra organização;
  - 5 mobilidades noutra organização;
  - 1 ausência por doença por um período superior 6 meses.

Relativamente à mobilidade dos trabalhadores/as dentro do LNEC, regista-se a mudança de carreira, na sequência de procedimento concursal, de 1 assistente técnico para técnico superior, e a nomeação, em comissão de serviço em regime de substituição, de 1 técnico superior para dirigente intermédio e de 2 investigadores para coordenadores de ciência e tecnologia.

O quadro seguinte regista a evolução do número de trabalhadores/as, por grupo de pessoal, de 1996 a 2022. Verifica-se uma redução acentuada na maioria das carreiras com exceção na de técnico superior na área funcional de gestão.

Numa análise aos últimos 5 anos, retirando as carreiras de enfermagem, docência e assistente técnico da área funcional de experimentação cujo número de trabalhadores/as não sofreu alteração, verifica-se a um aumento do número de trabalhadores/as na generalidade das carreiras, com exceção das de assistente técnico (apoio à gestão e assistente operacional (apoio à experimentação)).

Quadro 1.7 – Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira

Área de Atividade	Número de trabalhadores												1996/2022		2017/2022		
	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	nº	%	nº	%	
Dirigente	43	37	55	14	9	9	8	9	9	9	10	10	-33	-76,7	2	25,0	
Investigação Científica	196	173	137	167	140	139	140	139	151	170	176	174	-22	-11,2	34	24,3	
Técnico Superior	Experimentação	116	121	94	112	87	87	86	88	84	116	115	109	-7	-6,0	23	26,7
	Gestão	22	26	23	24	18	20	21	20	19	23	21	24	2	9,1	3	14,3
Informática	42	36	28	21	15	14	14	14	14	16	17	16	-26	-61,9	2	14,3	
Enfermagem	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	-1	-25,0	0	0,0	
Docente	12	12	11	7	5	5	5	5	5	5	5	5	-7	-58,3	0	0,0	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	111	103	82	47	31	31	30	30	27	34	30	30	-81	-73,0	0	0,0
	Apoio à Gestão	257	225	174	138	105	99	98	96	93	86	82	77	-180	-70,0	-21	-21,4
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	57	48	33	22	15	14	15	13	12	8	8	8	-49	-86,0	-7	-46,7
	Apoio à Gestão	76	62	41	31	23	20	17	19	18	17	17	17	-59	-77,6	0	0,0
Total	936	848	681	587	451	441	437	436	435	487	484	473	-463	-49,5	36	8,2	

**Nota:**

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

A partir de 2015 foi considerada a orientação da DGAEP (nota rodapé 2).

O Quadro 1.8 regista a a variação do número de trabalhadores/as pelos serviços do LNEC que decorre, não só, da admissão e da saída de trabalhadores/as (mobilidade externa), mas também da mobilidade dos trabalhadores/as entre serviços do LNEC, de acordo com as necessidades desses serviços e de solicitações dos próprios trabalhadores/as (mobilidade interna).

Quadro 1.8 – Variação do número de trabalhadores/as por serviços do LNEC

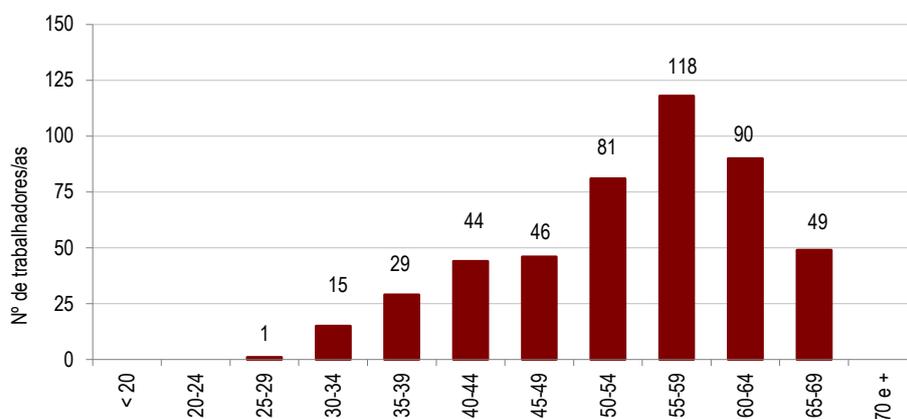
Grupo de Pessoal	Número de trabalhadores em 2021	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2022	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	22	2		2			22	0
DBB	41	1		3	4		35	-6
DED	51	1		1	2		49	-2
DE	45	2	1		1	1	46	1
DG	42	1		1			42	0
DHA	78	4	1	3	4		76	-2
DM	57	2		2			57	0
DT	23	1		1		1	22	-1
CIC	53	1					54	1
DSFP	22						22	0
DSRHL	50	2	1	4		1	48	-2
Total	484	+17	+3	-17	-11	-3	473	-11

## 1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2022 está representada no quadro, e no gráfico, seguintes.

Quadro 1.9 – Contagem dos trabalhadores/as 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				2	1	3
Dirigente Intermédio						1						1		2	1	1	1			4	3	7
Investigação Científica				2		8	3	10	11	6	9	8	14	27	31	15	8	17	5	93	81	174
Técnico Superior	Experimentação			5	3	8	7	7	5	8	7	14	3	9	7	12	6	8		71	38	109
	Gestão				1	2		1	4	1	2	2	4	1	2	1		2	1	10	14	24
Informática		1		1						1		2	1		3	5		2		12	4	16
Docente												2		2		1				5		5
Enfermagem												1		1		1					3	3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação			1				2		3		7	1	7	1	4	2	1	1	25	5	30
	Apoio à Gestão				1			4		3	4	4	11	4	14	5	18	2	7	19	58	77
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											4		2		1	1			7	1	8
	Apoio à Gestão				1					1		1	1	2	1	2	5		3	7	10	17
<b>Total</b>		<b>1</b>		<b>11</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>



Idade Média

53,7

Mediana

55

Moda

55

Desvio Padrão

9,0

Leque etário

2,5

Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores/as

Dos dados apresentados destaca-se:

O escalão etário compreendido entre os 55 e 59 anos é o que apresenta maior número de trabalhadores/as, seguido dos de 60-64 anos e de 50-54 anos.

A esta distribuição etária corresponde uma idade média de 53,7 anos (52,8 em 2021), tendo cerca de 50% dos trabalhadores/as idade superior ou igual a 55 anos (mediana).

O leque etário regista um valor de 2,5, variando entre os 28 e os 69 anos de idade.

Conforme apresentado no Gráfico 1.12, verifica-se, relativamente a 2021, um aumento da percentagem de trabalhadores/as com idade igual ou superior a 60 anos e uma diminuição na percentagem de trabalhadores/as com idade igual ou inferior a 35 anos.

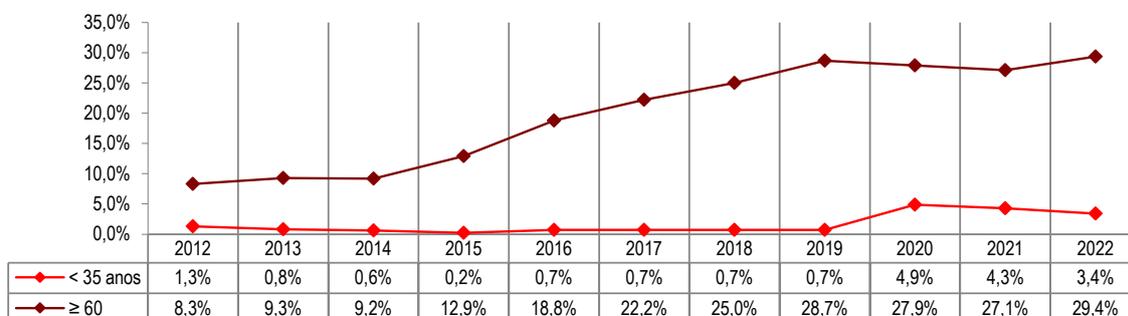


Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos

Contrariando a tendência dos 2 últimos anos a idade média aumentou em 2022 para 53,7 (52,8 em 2021).

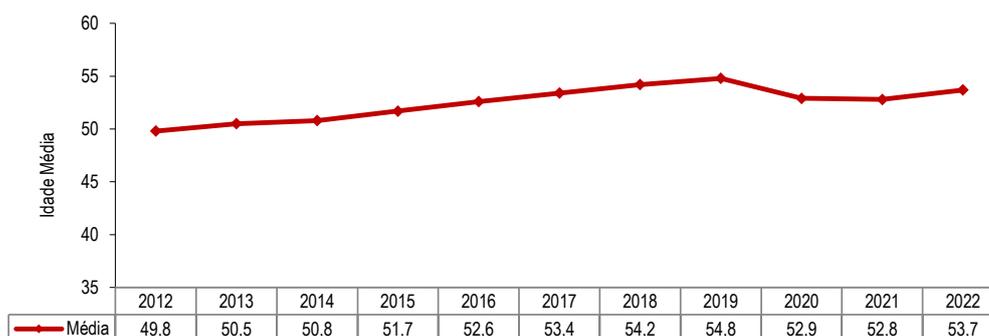


Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2012 a 2022)

Relativamente à distribuição etária dos trabalhadores/as admitidos e saídos em 2022 (Gráfico 1.14), verifica-se que a média das idades dos trabalhadores/as que saíram (54,4 anos) é superior à dos que entraram (51,5 anos).

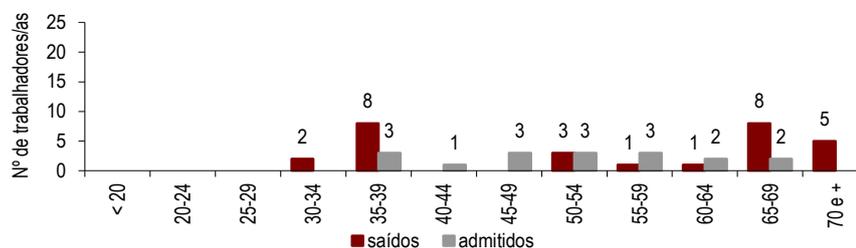


Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores/as admitidos e saídos

Saídos | idade média 54,4 anos (60,8 em 2021) - saídas definitivas 63,0 anos (63,7 em 2021); saídas provisórias 41,2 anos (53,8 em 2021)

Admitidos | idade média 51,5 anos (43,2 em 2021) – admissões 45,0 anos (40,1 em 2021); regressos 56,0 anos (54,7 em 2021)

Analisada a idade média por grupo de pessoal e área de atividade

Quadro 1.10), verifica-se que:

- Apenas o grupo de pessoal dirigente regista um decréscimo da média etária, relativamente a 2021;
- Nas carreiras técnica superior, assistente técnico e assistente operacional, a média etária dos trabalhadores/as de ambas as áreas de atividade (gestão e experimentação) regista um aumento;
- A carreira de técnico superior da área de atividade de gestão é a que apresenta a média etária mais baixa.

Quadro 1.10 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2021		2022	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		55,5	8,6	54,7	7,9
Investigação Científica		53,5	9,1	54,1	8,7
Técnico Superior	Experimentação	48,9	10,5	50,3	10,1
	Gestão	49,1	9,2	49,9	9,5
Informática		52,5	11,2	54,6	10,6
Enfermagem		55,3	2,9	56,3	2,9
Docente		54,0	4,1	55,0	4,1
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	53,8	7,8	54,6	7,6
	Apoio à gestão	55,8	7,4	56,5	7,1
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	54,8	4,6	55,8	4,6
	Apoio à gestão	57,8	8,0	58,2	8,0

O gráfico a seguir apresentado regista a distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade. Relativamente à carreira de assistente técnico, verifica-se que, retirados os trabalhadores/as com a categoria de coordenador técnico a idade média desta carreira passa de 56,0 para 55,0 anos.

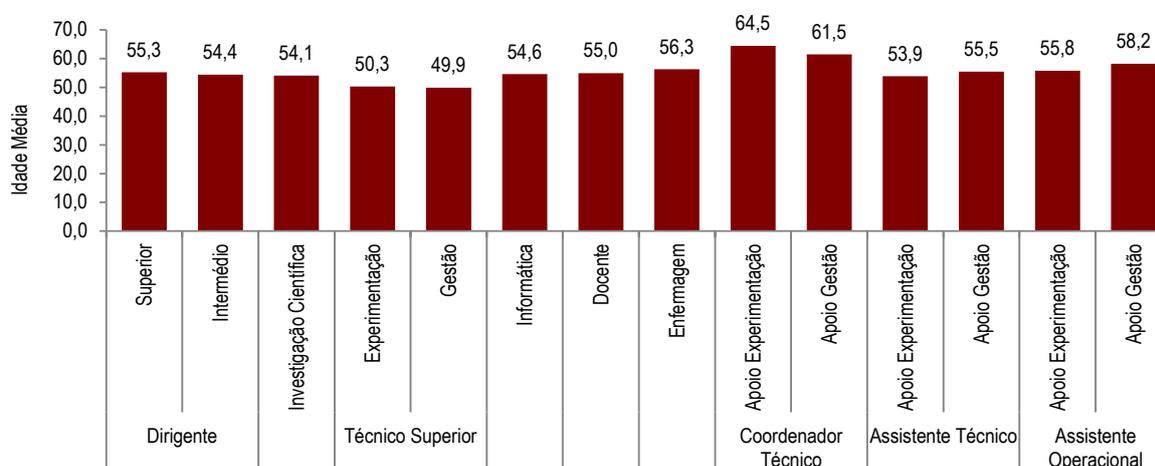


Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

O gráfico seguinte representa a distribuição etária da carreira de investigação científica. Verifica-se que o intervalo compreendido entre os 55 e os 59 anos é o que regista maior número de trabalhadores/as.

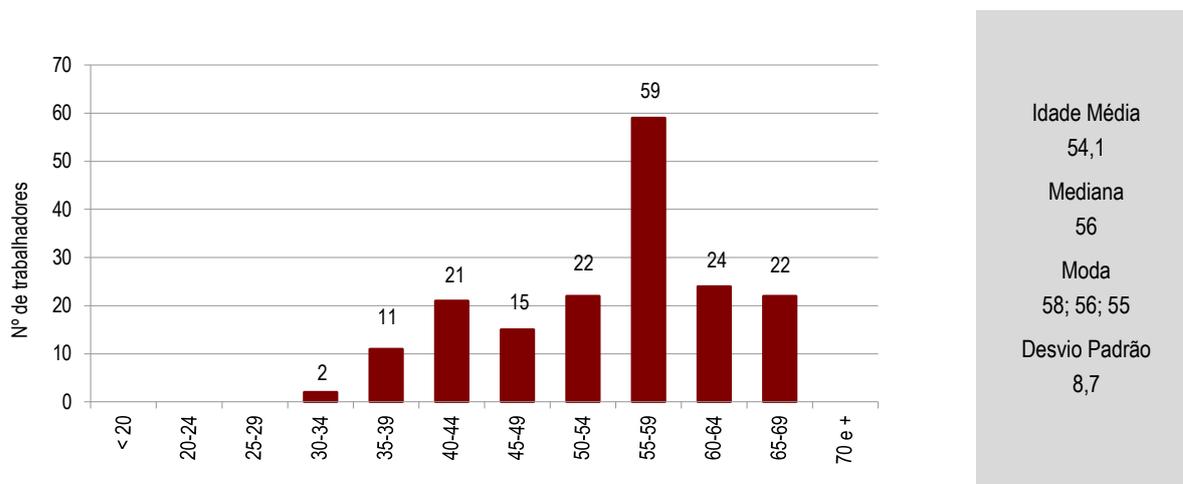


Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores/as da carreira de investigação científica, incluídos investigadores/as dirigentes

Numa análise da distribuição etária por género, verifica-se que os trabalhadores do género masculino registam uma idade média inferior à do género feminino.

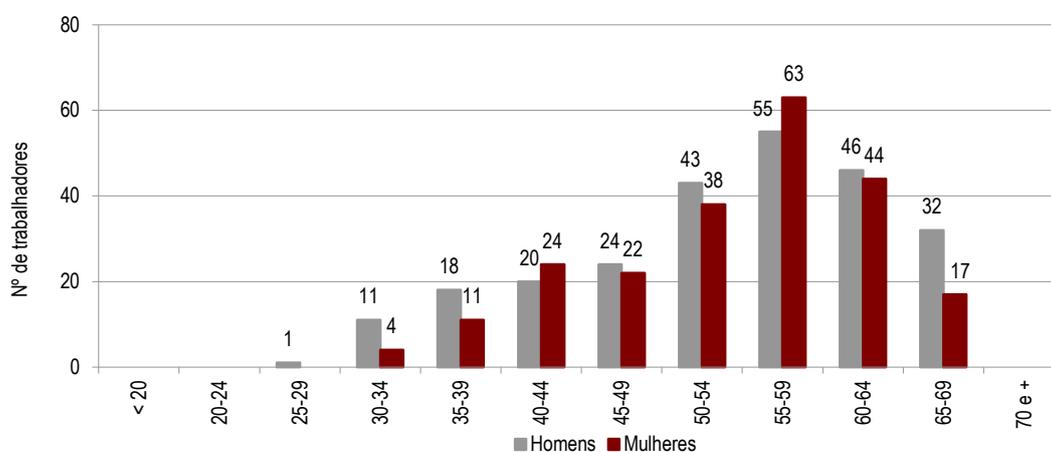


Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	53,6 (52,6 em 2021)	55 (54 em 2021)	66 (65/56 em 2021)	9,5
Mulheres	53,8 (53,1 em 2021)	55 (55 em 2021)	56 (55 em 2021)	8,4

O gráfico e a figura seguintes registam a idade média dos trabalhadores/as distribuídos pelos serviços do LNEC.

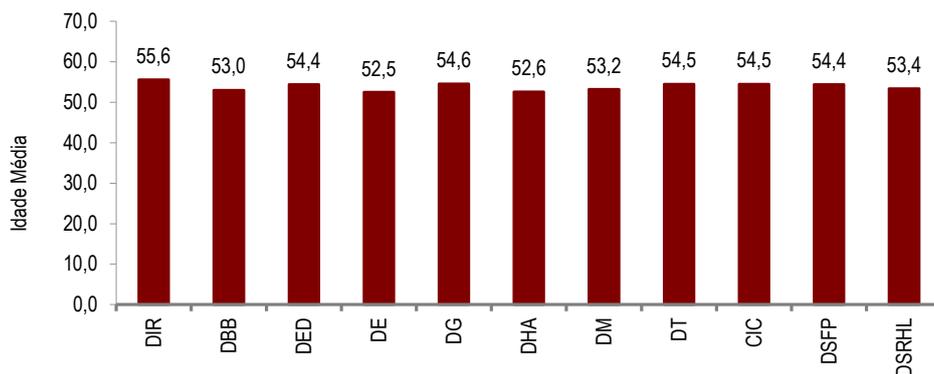
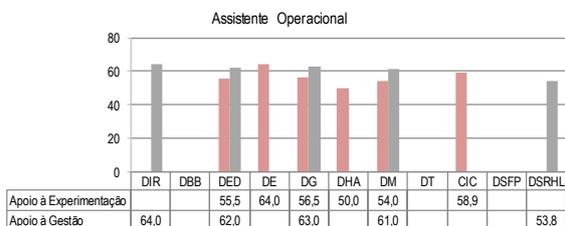
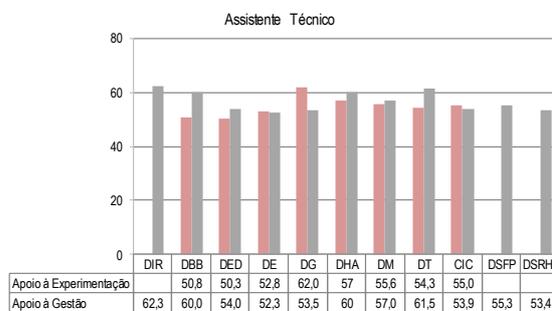
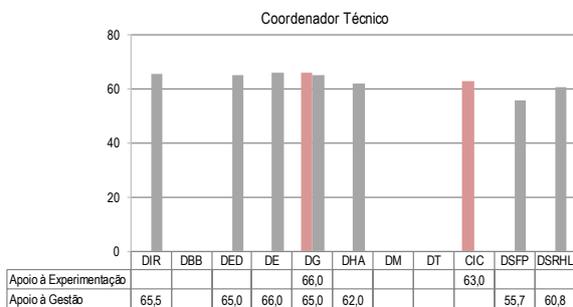
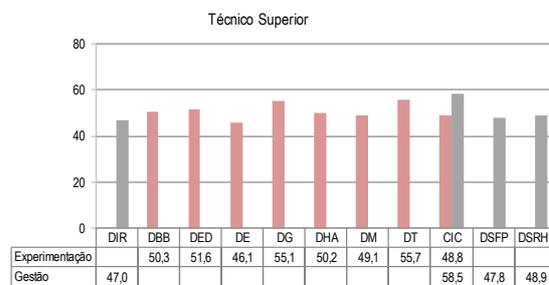
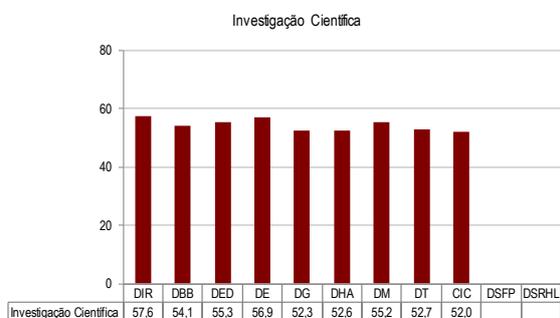


Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços



Legenda:  
 Gestão/Apoio à Gestão  
 Experimentação/Apoio à Experimentação

Figura 1.3 - Idade média dos trabalhadores/as por carreira/categoria e área de atividade, por serviços

### 1.3 Antiguidade

A distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade<sup>9</sup> encontra-se representada no quadro, e no gráfico, seguintes.

Quadro 1.11 – Contagem dos trabalhadores/as 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	2	1	3	
Dirigente Intermédio						1								2	2	1		1	4	3	7	
Investigação Científica		24	20	5	4	1	4	1	4	1	1	8	14	22	22	16	10	15	2	93	81	174
Técnico Superior	Experimentação	2	1	9	7	8	9	3		2	1	10	4	12	8	15	7	10	1	71	38	109
	Gestão			1	2	1	2			3	3	4	2	4				2	10	14	24	
Informática				3								1	1	2	2	3	1	3	12	4	16	
Docente										2				2				1	5		5	
Enfermagem														2		1			3		3	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação					3				2	4	4	1	10	4	2		25	5	30		
	Apoio à Gestão	1		2		1				6	1	14	7	12	3	20	5	5	19	58	77	
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											2		3		2		1	7	1	8	
	Apoio à Gestão					1				1	1	3	3	3	1	3	1		7	10	17	
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

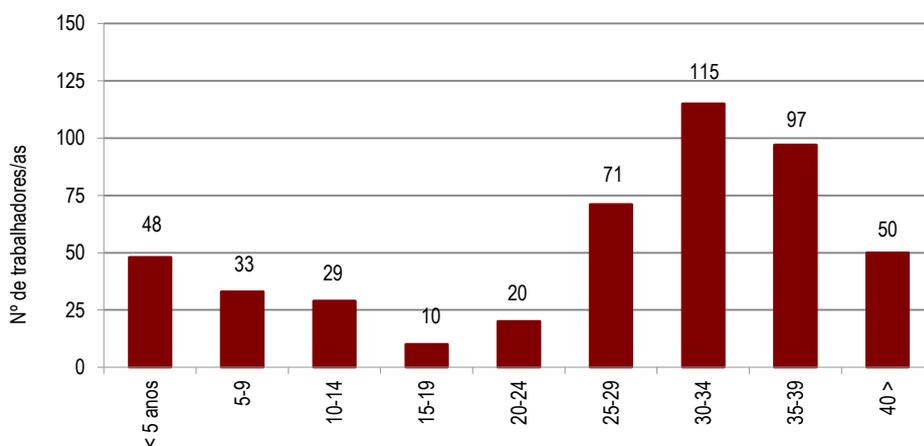


Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade

Antiguidade Média  
26,8  
Mediana  
31  
Moda  
36  
Desvio Padrão  
12,9

Dos dados apresentados destaca-se:

- O nível de antiguidade mais significativo situa-se entre os 30 e 34 anos com 115 trabalhadores/as, seguindo-se o nível entre os 35 e os 39 anos;

<sup>9</sup> Antiguidade - Anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores/as (473), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (349) ou pelo regime da segurança social (124).

A antiguidade média aumentou de 25,3 anos em 2021 para 26,8 anos em 2022 (Gráfico 1.20), com 50% dos trabalhadores/as a registarem antiguidade igual ou superior a 31 anos (mediana).

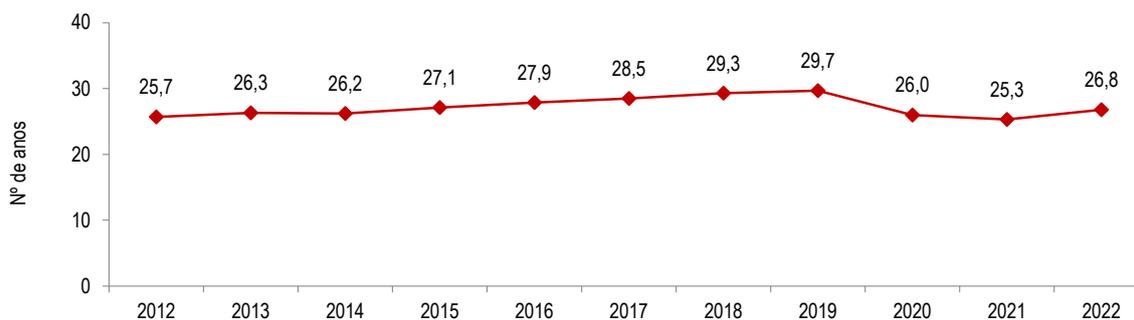


Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2012 a 2022)

O quadro e os gráficos a seguir apresentados registam a distribuição da antiguidade média por grupo de pessoal e por cargo/carreira/categoria e área de atividade.

Quadro 1.12 – Antiguidade média por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	2021		2022	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	30,8	12,3	30,8	8,7
Investigação Científica	23,1	15,2	23,2	14,9
Técnico Superior	22,0	16,1	25,6	12,9
Informática	26,1	15,0	29,6	12,3
Docente	29,0	7,5	30,0	7,5
Enfermagem	31,7	3,1	32,7	3,1
Assistente Técnico	30,7	9,7	31,9	8,5
Assistente Operacional	30,5	6,0	31,6	6,0

Analisados os dados apresentados, verifica-se que:

- Os grupos de pessoal de investigação, técnico superior e informática são os que registam menor antiguidade média;
- O grupo de pessoal dirigente mantém a mesma antiguidade média que a registada em 2021;
- À exceção do grupo de pessoal de enfermagem, que pelo seu reduzido número de trabalhadoras regista um elevado indicador de antiguidade média, o grupo de pessoal de assistente técnico continua a ser o que regista maior antiguidade média (31,9 anos).

Quadro 1.13 – Antiguidade média por carreira/categoria e área de atividade

Carreira/Categoria	Área de atividade	Antiguidade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Ex perimentação	25,7	13,4
	Gestão	25,2	10,3
Coordenador Técnico	Apoio à ex perimentação	42,0	6,0
	Apoio à gestão	40,5	7,4
Assistente Técnico	Apoio à ex perimentação	31,0	8,2
	Apoio à gestão	30,2	7,6
Assistente Operacional	Apoio à ex perimentação	33,0	4,0
	Apoio à gestão	30,9	6,6

- A antiguidade média dos trabalhadores/as da área de atividade de apoio técnico a C&T (ex perimentação e apoio à ex perimentação) é superior à dos trabalhadores/as de gestão e apoio à gestão;
- É nos intervalos entre os 30-34 e 35-39 anos de antiguidade que se encontra o maior número dos trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T (Gráfico 1.21).<sup>10</sup>

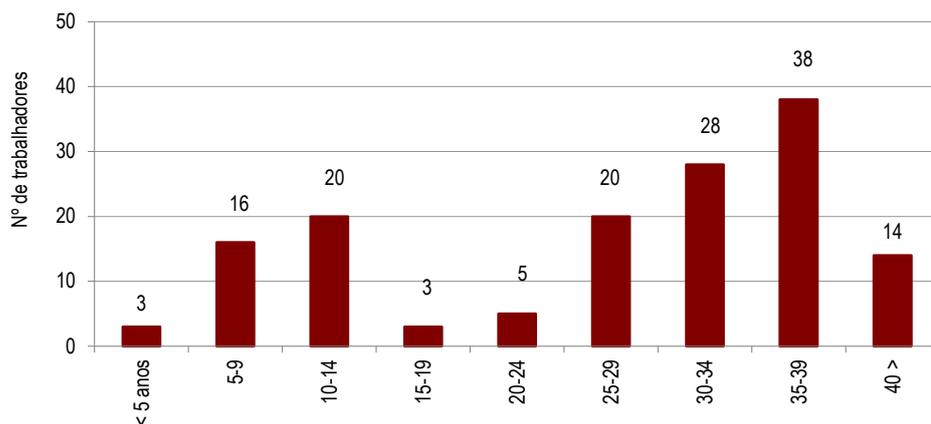


Gráfico 1.21 – Distribuição dos trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&amp;T, por antiguidade

Da análise da distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade e género, verifica-se uma média de antiguidade de 27,5 anos para o género masculino e 26,0 para o feminino. Regista-se uma moda de 35 anos para os dois géneros.

<sup>10</sup> Contabilizado o tempo de serviço que deu origem à regularização extraordinária dos trabalhadores/as integrados através do PREVPAP, por aplicação do disposto no artigo 13º do Decreto-Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro.

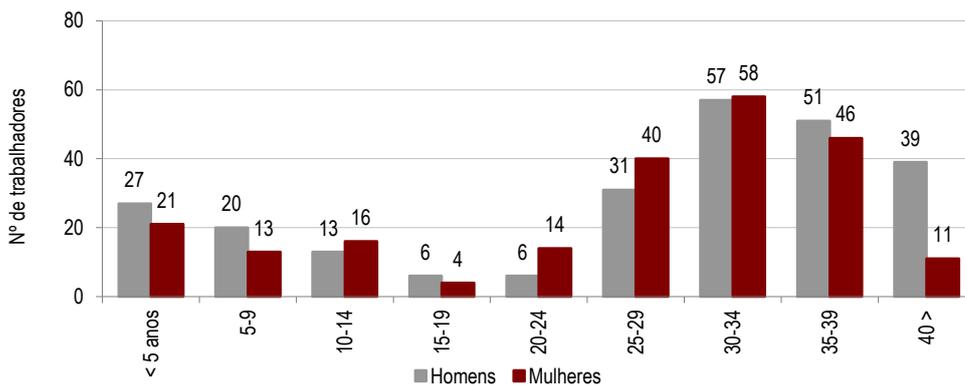


Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	27,5 anos (25,5 em 2021)	31	36	13,8
Mulheres	26,0 anos (25,0 em 2021)	30	36	11,9

A distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e género é a representada no Quadro 1.14.

Quadro 1.14 – Antiguidade média por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	31,3	30,0
Investigação Científica	24,7	21,5
Técnico Superior	27,5	22,6
Informática	29,2	31,0
Docente	---	30,0
Enfermagem	---	32,7
Assistente Técnico	31,2	32,4
Assistente Operacional	31,2	32,1

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

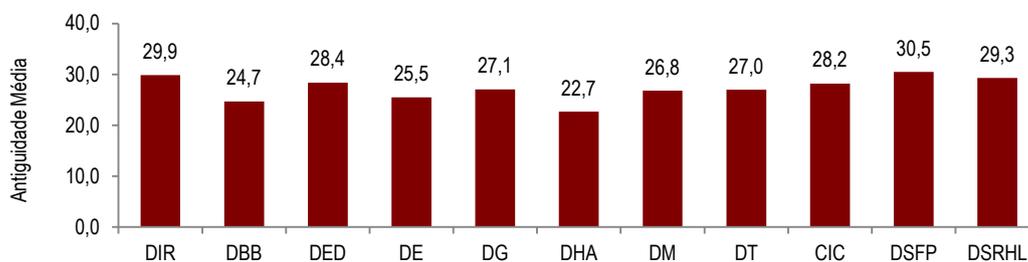


Gráfico 1.23 – Antiguidade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços

## 1.4 Habilitações Literárias

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

Quadro 1.15 – Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	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	
Dirigente Superior													1				1	1	2	1	3
Dirigente Intermédio													4	2		1			4	3	7
Investigação Científica																	93	81	93	81	174
Técnico Superior					2		15	3	17	4	4	2	27	27	16	14		2	81	52	133
Informática							4	1	3	1			4	2	1				12	4	16
Docente												1		1		3				5	5
Enfermagem												1		2						3	3
Assistente Técnico	3		3		6	5	1	10	31	47				1					44	63	107
Assistente Operacional	2	3	3		3	3	1		5	5									14	11	25
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>94</b>	<b>84</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

### Nota:

*Doutoramento* - incluídos 16 investigadores/as que tiveram acesso à categoria de investigador/a 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/as sem habilitação académica de grau superior, deve-se à inclusão de trabalhadores/as da ex-carreira técnica previamente habilitados com o curso de formação para acesso a esta carreira, Curso de Acesso a Técnico Experimentador (CATE), aprovado pela Portaria n.º 993/80, de 19 de novembro. Este curso estruturado modularmente, tinha uma duração de 3 anos letivos.

O grupo habilitacional com habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) continua, em 2022, a ser o mais representativo, com 62% dos trabalhadores/as a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 31%.



Gráfico 1.24 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação académica em 2022

Índice de formação superior – 61,7% (61,4% em 2021)  
(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores/as a 31 de Dez. x 100)

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

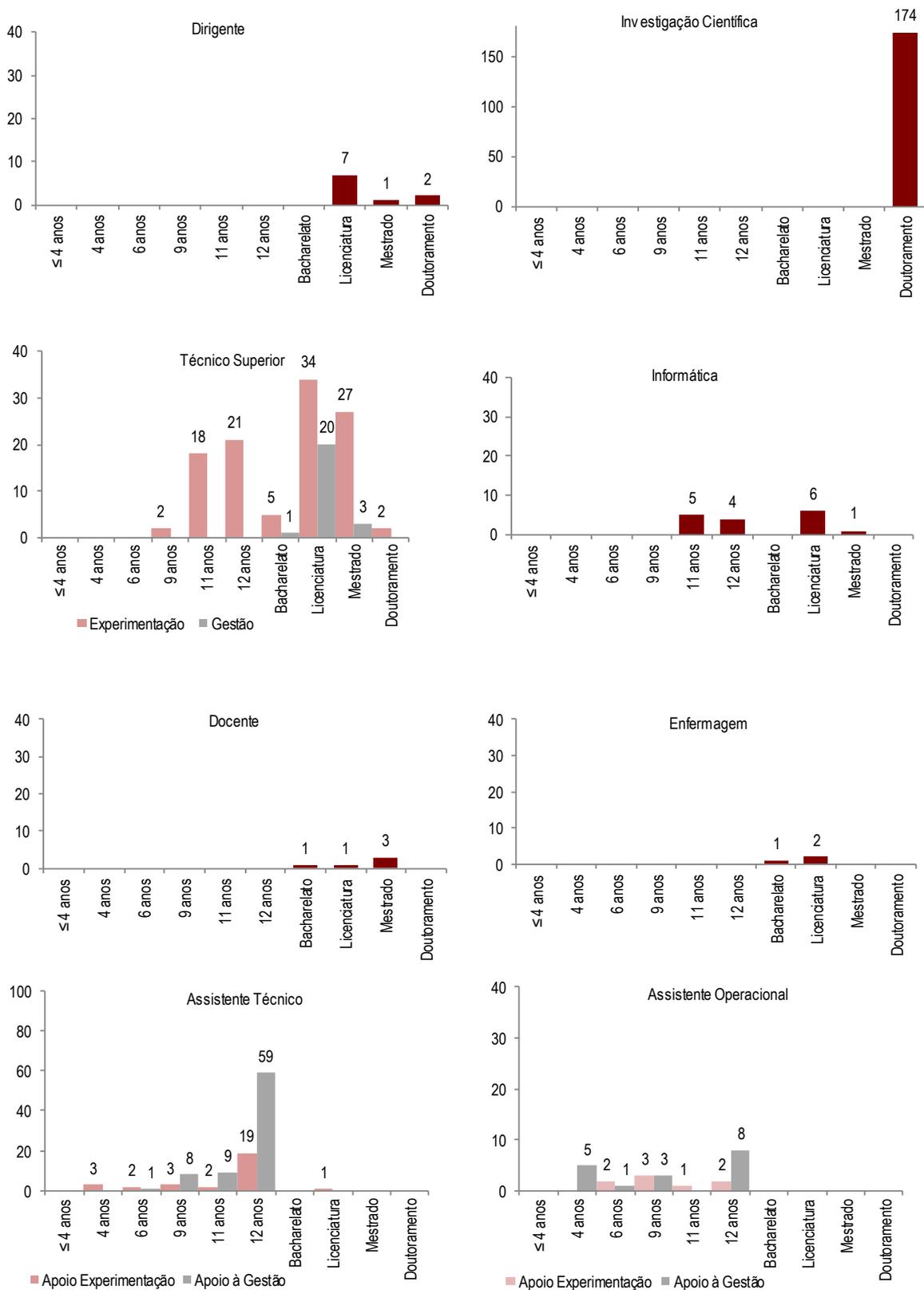


Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade

O Gráfico 1.26 representa a evolução da distribuição dos trabalhadores/as por habilitação desde 2012.

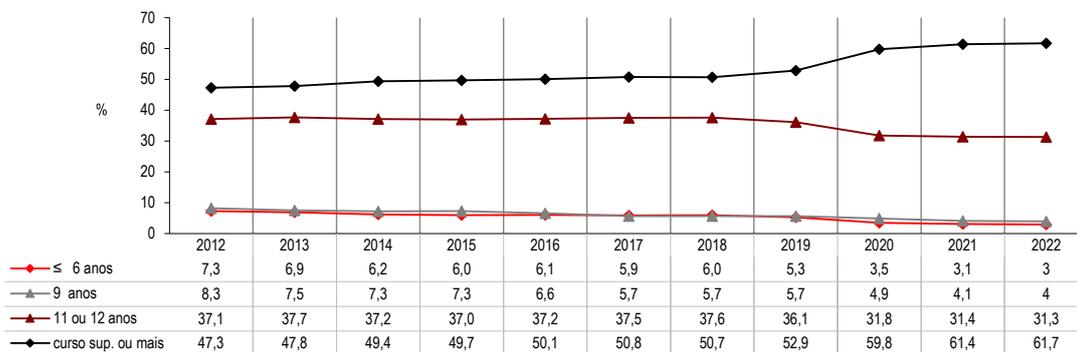
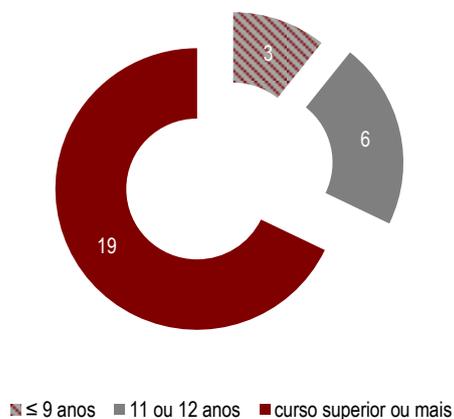


Gráfico 1.25 – Evolução dos trabalhadores/as por habilitação

Estas variações decorrem não só da aquisição de habilitações superiores de trabalhadores/as integrados em carreiras que não exigiam essa habilitação no ingresso e que, entretanto, a adquiriram (em 2022 beneficiaram do estatuto de trabalhador-estudante 5 assistentes técnicos e 1 técnico superior), mas também, da mobilidade (Gráfico 1.26).

Distribuição dos trabalhadores saídos por habilitação



Distribuição dos trabalhadores admitidos por habilitação

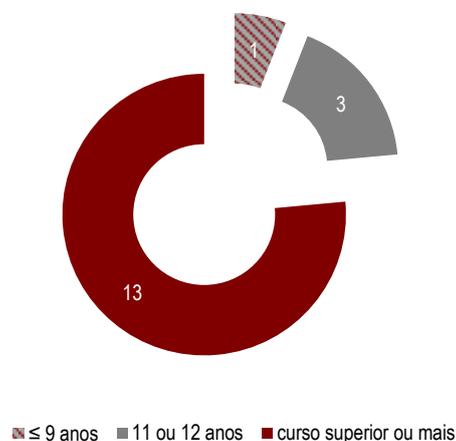


Gráfico 1.26 – Distribuição dos trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação

No Gráfico 1.27 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores/as por grupo habilitacional e por género.

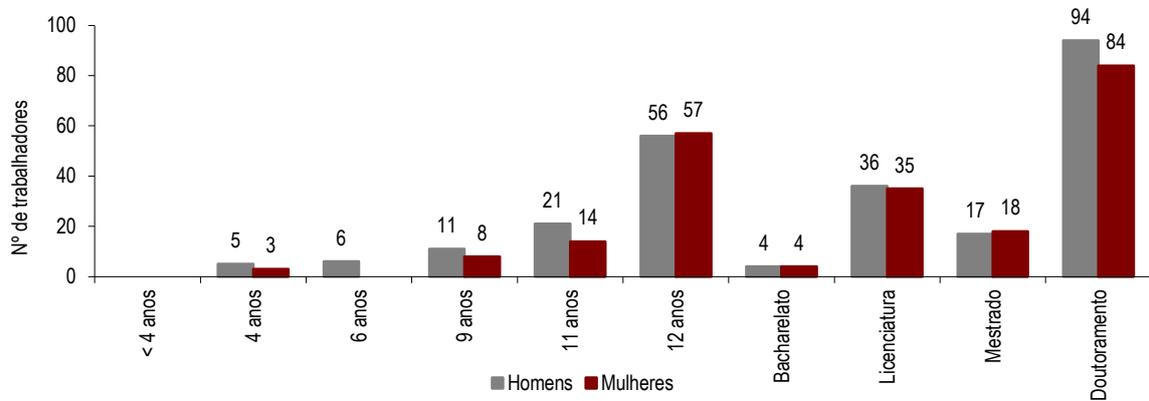


Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 60,4% (61,2%% em 2021)

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

Índice de formação superior mulheres – 63,2 (61,6 % em 2021)

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

## 1.6 Trabalhadores/as Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se 2 trabalhadores estrangeiros não naturalizados em efetividade de funções no LNEC.

Quadro 1.16 – Contagem de trabalhadores/as estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o 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	2						2		2
Técnico Superior									
Informática									
Docente									
Enfermagem									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
<b>Total</b>	<b>2</b>						<b>2</b>		<b>2</b>

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

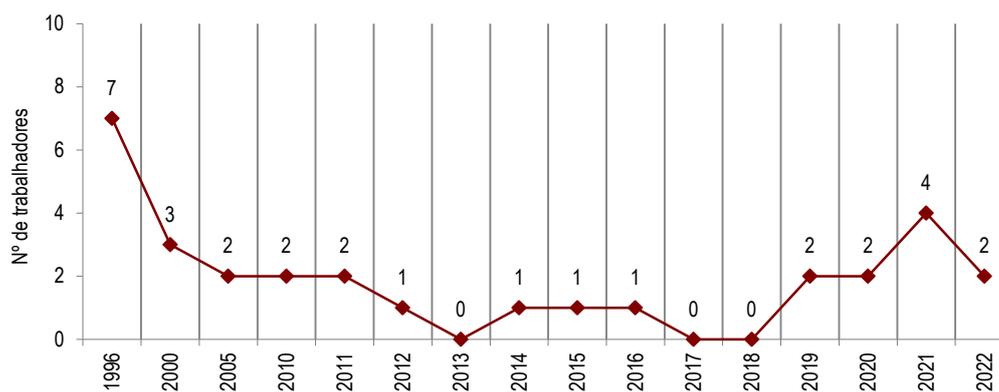


Gráfico 1.28 – Evolução do número de trabalhadores/as estrangeiros (1996-2022)

## 1.7 Trabalhadores/as Portadores/as de Deficiência

Quadro 1.17 – Contagem de trabalhadores portadores/as de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	< 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															1	2	2		1	1	1					3	5	8	
Técnico Superior															1	2		1			2						3	3	6
Informático																				1							1		1
Docente																				1							1		1
Enfermagem																													
Assistente Técnico																	1	1		1	2		1				3	3	6
Assistente Operacional																				1							1		1
Total															1	3	3	4		1	5		5	1			10	13	23

**Nota:**

*Trabalhadores/as portadores/as de deficiência* – considerados os trabalhadores/as que beneficiam de redução fiscal em virtude de deficiência.

No ano de 2022 foram contabilizados 23 trabalhadores/as portadores/as de deficiência (10 do género masculino e 13 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal. Estes trabalhadores/as representam 4,9% do total de trabalhadores/as.

No gráfico seguinte, apresenta-se a evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência desde 2012.

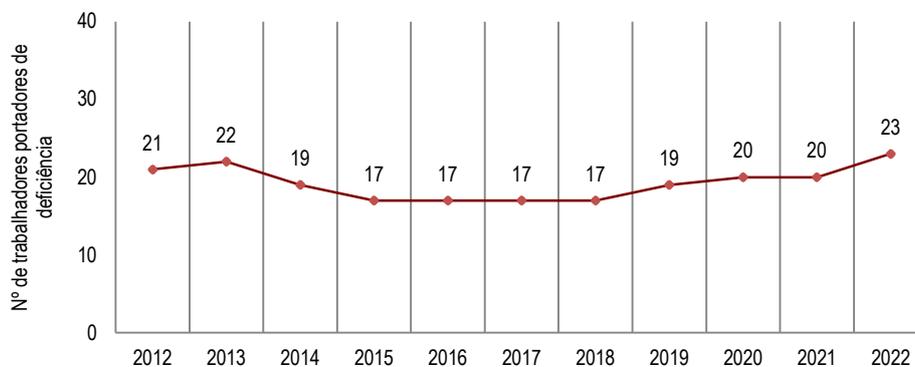


Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência (2012-2022)

## 2 | Comportamento organizacional

### 2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2022, verificaram-se 17 entradas e 28 saídas de trabalhadores/as, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

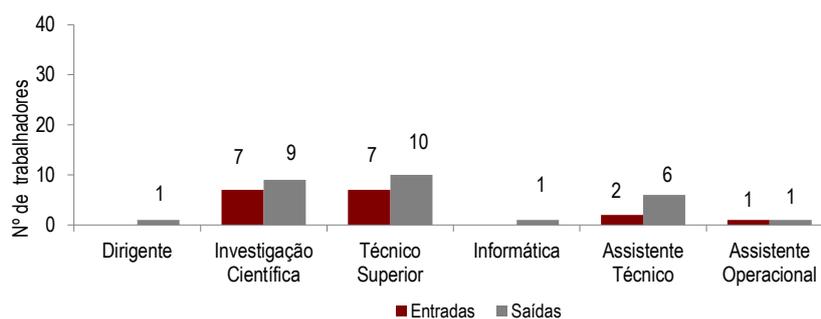


Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal

As 17 entradas ocorridas em 2022, já discriminadas no capítulo 1.1.5 (Evolução do número de trabalhadores/as), encontram-se refletidas no quadro seguinte por grupo, carreira e género.

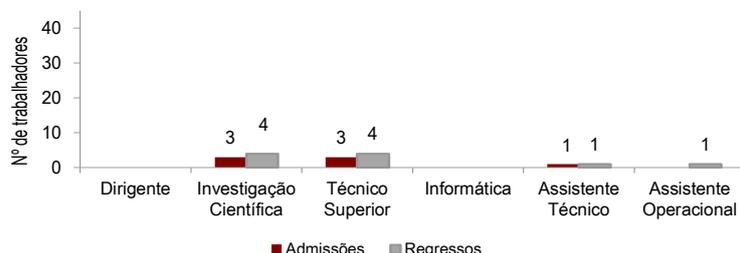
Quadro 2.1 – Contagem dos trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

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	2	1			1								1	2	3	4	7	
Técnico Superior	1	2					2	1					1		4	3	7	
Informática																		
Docente																		
Enfermagem																		
Assistente Técnico					1									1		2		2
Assistente Operacional							1								1			1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>			<b>2</b>		<b>3</b>	<b>1</b>					<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	

**Nota:**

*Outras Situações* – 5 regressos: ausência superior a 6 meses (4), licença para o exercício de funções em organismo internacional (1).

Distribuição dos trabalhadores/as que entraram durante o ano, por tipo de entrada (admissão ou regresso) e por grupo profissional.



Índice de admissões<sup>11</sup>  
1,5% (4,5% em 2021)

Índice de admissões e regressos<sup>12</sup>  
3,6% (5,8% em 2021)

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

Das 28 saídas, 17 correspondem a saídas definitivas e 11 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso.

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

A partir 2015 foram incluídas neste tipo de saídas as ausências por doença superior a 6 meses, uma vez que o pessoal que se encontrava nesta situação não foi considerado “trabalhador” em 31 de dezembro (nota rodapé 2).

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/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior															
Dirigente Intermédio				1										1	1
Investigação Científica	1		2	1	3						1	1	7	2	9
Técnico Superior			1		1			2	4		2		8	2	10
Informática											1		1		1
Docente															
Enfermagem															
Assistente Técnico			1	2		1				1		1	1	5	6
Assistente Operacional			1										1		1
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>

**Nota:**

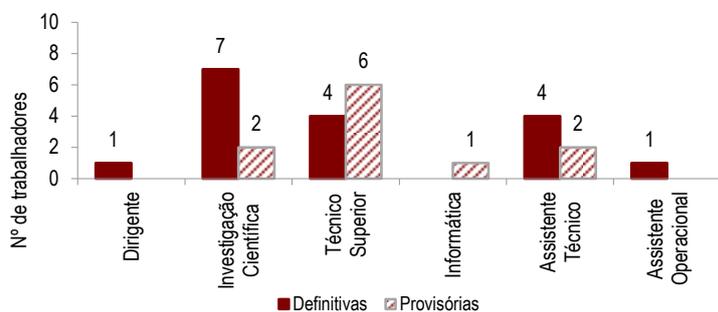
*Outras Situações* – Incluídas:

6 saídas transitórias (com hipótese de regresso): na carreira de investigação científica - 1 licença sem remuneração e 1 contrato trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutra organização; na carreira técnica superior - 2 licenças sem remuneração; no grupo de informática - 1 licença sem remuneração e na carreira de assistente técnico - 1 ausência superior a 6 meses).

<sup>11</sup> Índice de admissões – número total de admissões /trabalhadores/as em 31 de dezembro x 100.

<sup>12</sup> Índice de admissões e regressos – número total de admissões+regressos /trabalhadores/as em 31 de dezembro x 100.

Distribuição dos trabalhadores/as que saíram durante o ano, por tipo de saída (provisória ou definitiva) e por grupo de pessoal.



Índice de saídas<sup>13</sup>  
5,9% (6,4% em 2021)

Índice de saídas definitivas<sup>14</sup>  
3,6% (4,6% em 2021)

Índice de rotação (turn over)<sup>15</sup>  
0,89

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

O gráfico a seguir apresentado regista as saídas provisórias, por grupo de pessoal e por motivo:

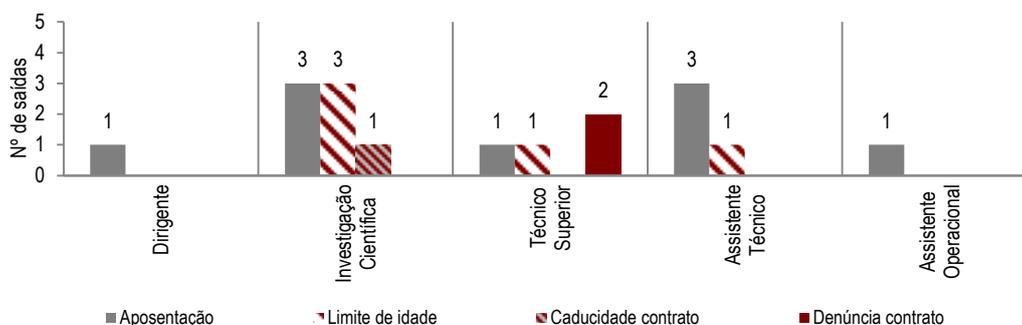
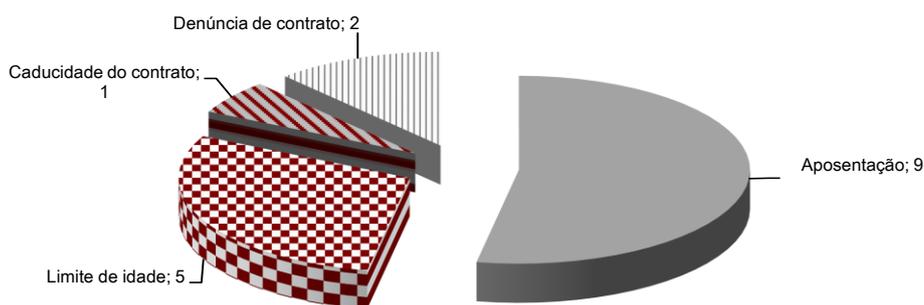


Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal

A distribuição das saídas definitivas, por motivo e por grupo de pessoal, é a apresentada nos gráficos 2.5.e 2.6, respetivamente.



<sup>13</sup> Índice de saídas – número total de saídas / trabalhadores/as a 31 de dezembro x 100.

<sup>14</sup> Índice de saídas definitivas - número total de saídas definitivas / trabalhadores/as em 31 de dezembro x 100.

<sup>15</sup> Índice de rotação (turn over) – trabalhadores/as a 31 de dezembro / trabalhadores/as 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.

Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

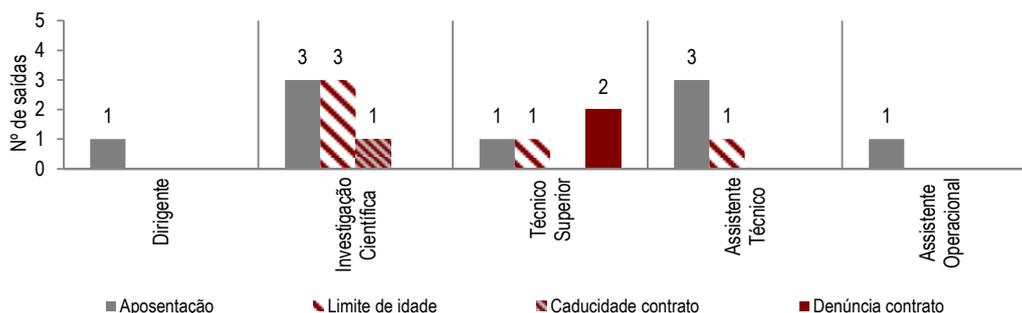


Gráfico 2.6 – Distribuição das saídas definitivas por motivo e por grupo profissional

Durante o ano de 2022, decorreram 49 procedimentos concursais e 2 procedimentos por mobilidade para preenchimento de 53 postos de trabalho:

- Investigação científica (35),
- Investigador doutorado (4),
- Técnico superior (8),
- Assistente técnico (5)
- Assistente operacional (1)

Destes 53 procedimentos concursais, 26 ainda se encontravam em desenvolvimento em 31 de dezembro, 3 ficaram desertos e 3 ficaram sem candidatos aprovados (Quadro 2.3).

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					21	21
Técnico Superior				4	3	7
Informática						
Docente						
Enfermagem						
Assistente Técnico				1	2	3
Assistente Operacional				1		1
<b>Total</b>				<b>6</b>	<b>26</b>	<b>32</b>

**Nota:**

*Não abertura de procedimento concursal*, por razões imputáveis ao serviço;

*Impugnação do procedimento concursal*, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;

*Recrutamento não autorizado* por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;

*Procedimento concursal improcedente*, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos/as aprovados;

## 2.2 Desenvolvimento da Carreira

Quadro 2.4 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores/as, 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	
	Investigação Científica	7	3									7	
Técnico Superior			9	11				1			9	12	21
Informática			1								1		1
Docente				1								1	1
Enfermagem													
Assistente Técnico			3								3		3
Assistente Operacional													
Total	7	3	13	12				1			20	16	36

### Nota:

As alterações de posicionamento remuneratório ocorridas nas carreiras de técnico superior, especialista de informática e assistente técnico são de acordo com o artigo 13º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, que estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários.

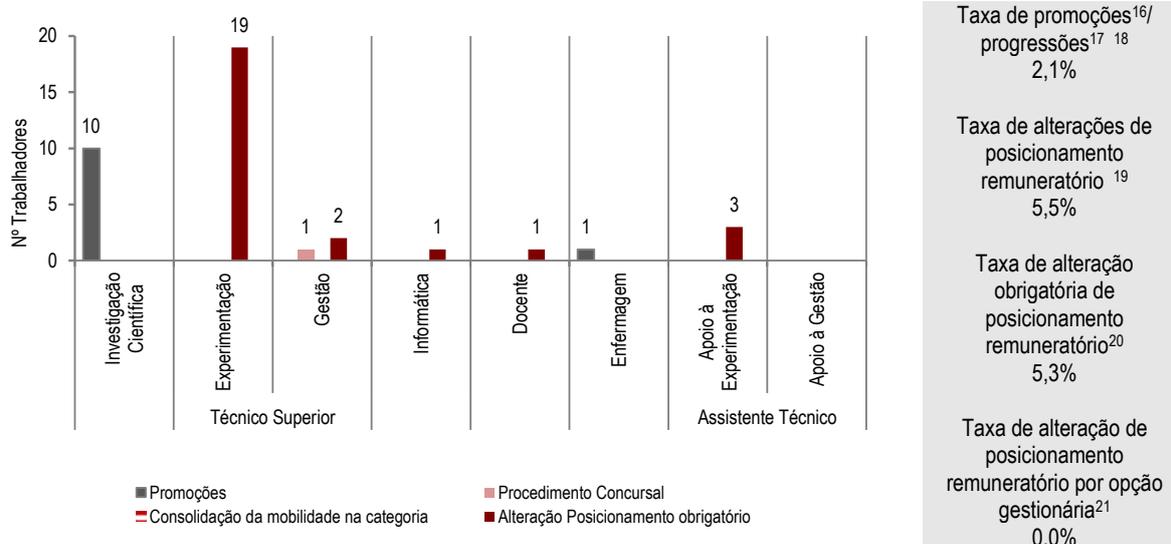


Gráfico 2.7 – Mudanças de situação dos trabalhadores/as por tipo de alteração, carreira e área de atividade

<sup>16</sup> Promoção – mudança para categoria seguinte da mesma carreira, após aprovação em concurso

<sup>17</sup> Progressão – mudança de escalão na mesma categoria

<sup>18</sup> Taxa de promoções/progressões – promoções + progressões / trabalhadores/as em 31 de Dez. x 100

<sup>19</sup> Taxa de alterações de posicionamento remuneratório – alteração obrigatória de posicionamento remuneratório + alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária + obtenção grau de doutor (técnico superior)/ trabalhadores/as em 31 de Dez. x 100;

<sup>20</sup> Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório – alteração de posicionamento remuneratório previsto no nº 7 do artigo 156º da Lei 35/2014 (acumulação de 10 pontos).

<sup>21</sup> Alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária – alteração de posicionamento remuneratório previsto no artigo 156º da Lei 35/2014 (uma menção de mérito ou duas de relevante ou três de adequado)

Ocorreu ainda a alteração do posicionamento remuneratório de uma técnica superior pela obtenção do grau de doutor<sup>22</sup> e uma promoção de uma trabalhadora da carreira especial de enfermagem para a categoria de enfermeira especialista.

A distribuição da taxa das mudanças de posicionamento remuneratório, por carreira e área de atividade, é a apresentada no Quadro 2.5:

Quadro 2.5 – Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária e obrigatória

Carreira	Área de Atividade	Taxa (%)
Investigação Científica		5,7
Técnico Superior	Experimentação	16,5
	Gestão	9,7
Informática		5,9
Enfermagem		0,0
Docente		20,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	10,0
	Apoio à Gestão	0,0
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	0,0
	Apoio à Gestão	0,0
	Global	7,6

<sup>22</sup> Artigo 39º-B, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

## 2.3 Horários

Apresenta-se, nos quadros e nos gráficos seguintes, a distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por período normal de trabalho.

Quadro 2.6 – Contagem dos trabalhadores/as 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													2	1	2	
Dirigente Intermédio													4	3	4	3	7
Investigação Científica			65	63			3	4					25	14	93	81	174
Técnico Superior			78	40			2	11					1	1	81	52	133
Informático			12	4											12	4	16
Docente				5												5	5
Enfermagem							3									3	3
Assistente Técnico			43	53			1	7						3	44	63	107
Assistente Operacional			11	5			1	6					2		14	11	25
Total			209	170			7	31					34	22	250	223	473

**Nota:**

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

Quadro 2.7 – Contagem dos trabalhadores/as 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
	30 horas		32,5 horas		35 horas		Tempo parcial ou outro regime especial		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			
Dirigente Superior					2	1							2	1	3
Dirigente Intermédio					4	3							4	3	7
Investigação Científica		1	3	3	90	77							93	81	174
Técnico Superior			2	10	79	42							81	52	133
Informático					12	4							12	4	16
Docente						5								5	5
Enfermagem						3								3	3
Assistente Técnico		1	1	4	43	58							44	63	107
Assistente Operacional				1	14	10							14	11	25
Total		2	6	18	244	203							250	223	473

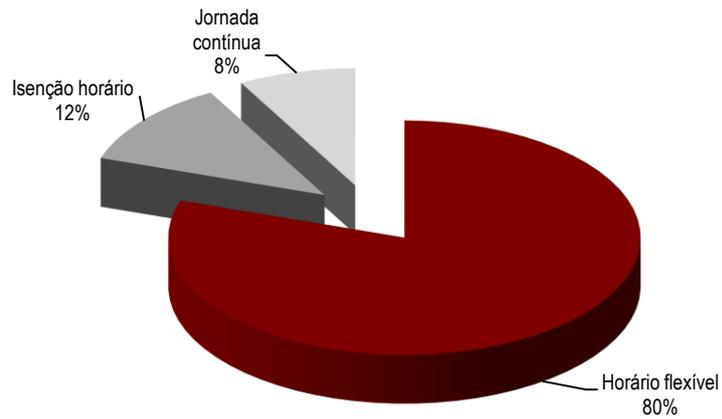


Gráfico 2.8 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário

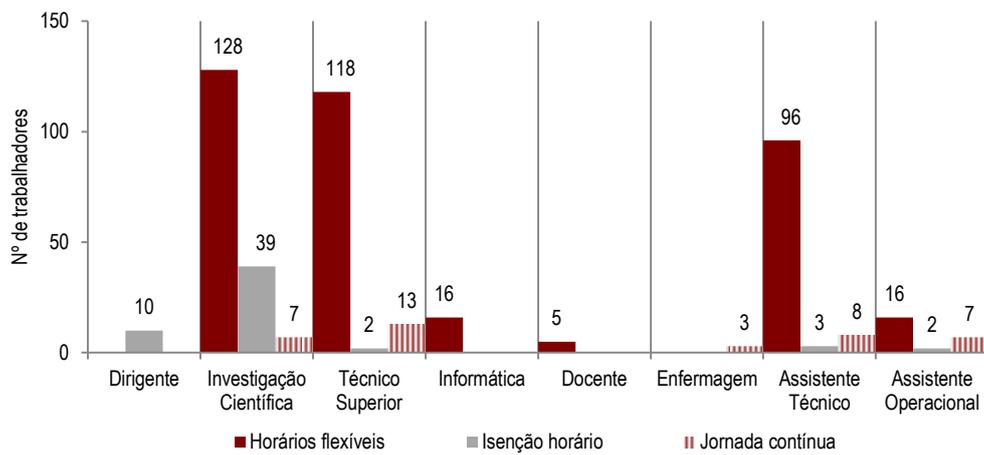


Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira

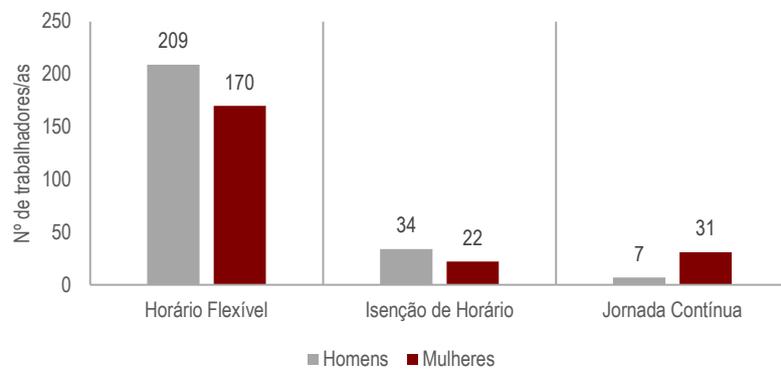


Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por género

Analisados os dados dos quadros e do gráfico apresentados, destaca-se:

- 80,0% dos trabalhadores/as 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<sup>23</sup>.
- A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 38 trabalhadores/as (31 do género feminino e 7 do masculino), sendo 10 por conveniência de serviço e 28 a pedido do trabalhador/a, por motivo atendível.
- Com exceção das carreiras de informática e docente todas registam modalidade de horário de jornada contínua, sendo que 55,3% se encontram distribuídas pelas carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

A evolução do tipo/modalidade de horários praticados no LNEC é a representada no Quadro 2.8.

Quadro 2.8 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Horários flexíveis	87,9%	86,6%	79,9%	87,7%	82,9%	81,2%	81,0%	81,2%	80,0%	80,7%	80,0%	80,1%
Isenção horário	7,4%	7,2%	10,7%	10,6%	12,2%	12,7%	12,6%	12,4%	13,3%	11,9%	12,0%	11,8%
Trabalhador estudante	0,9%	0,5%	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jornada contínua	1,6%	4,4%	8,2%	1,2%	4,4%	6,1%	6,4%	6,4%	6,7%	7,4%	8,0%	8,0%
Trabalho por turnos	1,3%	1,4%	0,6%	0,5%	0,4%	-	-	-	-	-	-	-
Tempo parcial	1,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

No Gráfico 2.10 é apresentada a distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário pelos diversos serviços do LNEC.

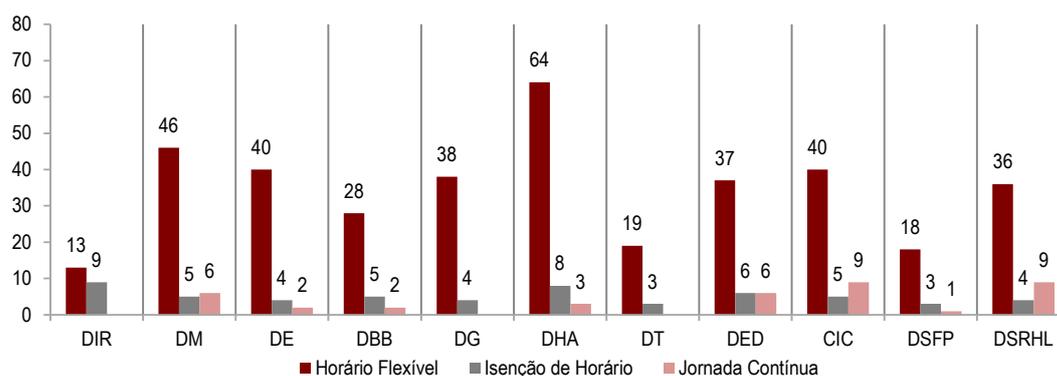


Gráfico 2.11 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário, por serviços

Verifica-se que o maior número de horários de jornada está distribuído entre a DSRHL e o CIC, serviços com setores de atividade contínua, nomeadamente biblioteca, livraria, apoio médico e central telefónica.

<sup>23</sup> Em 2022, excetuam-se ainda da modalidade de horário flexível, por deliberação do Conselho Diretivo, e decorrente do tipo de atividade, os investigadores/as designados/as diretores/as das unidades departamentais (8) e os chefes de núcleo (26), os trabalhadores/as que chefiavam equipas de trabalho (5 investigadores/as e 2 técnicos superiores) e os trabalhadores/as adstritos ao Conselho Diretivo (3 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais)

## 2.4 Trabalho Suplementar

Em 2022 realizaram-se 5125:35 horas de trabalho suplementar, distribuídas por grupo/carreira e segundo a modalidade de prestação do trabalho, conforme apresentado no quadro e gráficos a seguir apresentados. Prestaram trabalho suplementar 111 trabalhadores/as, o que corresponde a uma taxa de incidência<sup>24</sup> de 23,4%.

Quadro 2.9 – 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	Área de Atividade	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														
Investigação Científica		457:45	145:30	34:45	24:00	42:00		49:00		14:00		597:30	169:30	767:00
Técnico Superior	Experimentação	1450:00	91:00	43:30	35:00	42:00	21:00	77:00	21:00	37:00	7:00	1649:30	175:00	1824:30
	Gestão	116:30	121:05					3:00	4:15			119:30	125:20	244:50
Informática		58:05						12:00				70:05		70:05
Docente														
Enfermagem														
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	498:00		63:00				42:00		7:00		610:00		610:00
	Apoio à Gestão	158:31	175:00					4:00				162:31	175:00	337:31
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	6:00										6:00		6:00
	Apoio à Gestão	1246:09		6:00		1:30		12:00				1265:39		1265:39
	Total	3991:00	532:35	147:15	59:00	85:30	21:00	199:00	25:15	58:00	7:00	4480:45	644:50	5125:35

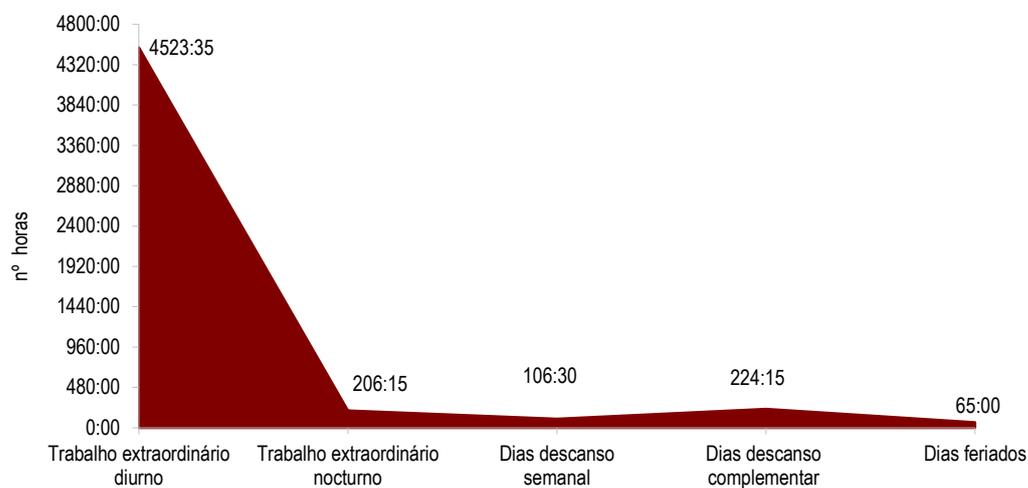


Gráfico 2.12 – Distribuição das horas suplementares, por modalidade de prestação do trabalho

<sup>24</sup> Taxa de incidência do trabalho suplementar - número de trabalhadores/as que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

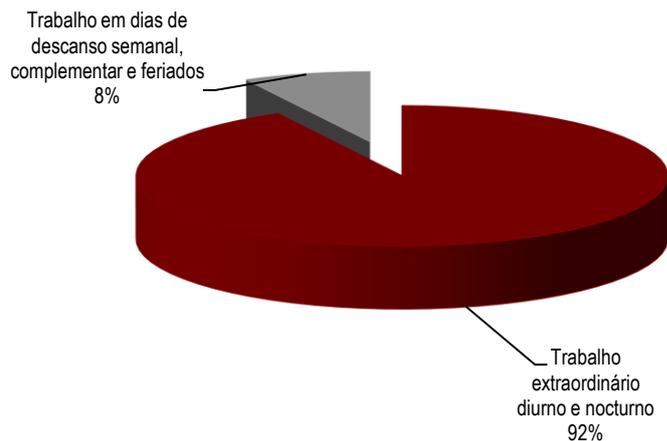


Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de trabalho suplementar <sup>25</sup>	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%
Taxa de incidência <sup>26</sup> de trabalho suplementar	17,3%	16,7%	14,9%	18,8%	22,1%	23,4%

O quadro e o gráfico a seguir apresentados registam a distribuição do trabalho suplementar por grupo/carreira e por área de atividade.

<sup>25</sup> Taxa de trabalho suplementar – total de horas de trabalho/PMA horas x 100

*Potencial Máximo Anual (PMA)* - produto do total de dias úteis do ano, por 7 horas/dia e pelo ETI. Equivalente a Tempo Integral (ETI) – número equivalente ao total de trabalhadores/as a 100% do ano no LNEC (trabalhadores/as a 100% + o somatório da percentagem do número de meses completos dos trabalhadores/as que saíram ou foram admitidos no decorrer do ano).

<sup>26</sup> Taxa de incidência do trabalho suplementar - número de trabalhadores/as que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2021	2022	2021	2022
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	327:30	767:00	7,7	15,0
Técnico Superior	1911:00	2069:20	45,1	40,4
Informática	94:17	70:05	2,2	1,4
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	937:10	947:31	22,1	18,5
Assistente Operacional	971:52	1271:39	22,9	24,8
<b>Total</b>	<b>4241:49</b>	<b>5125:35</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

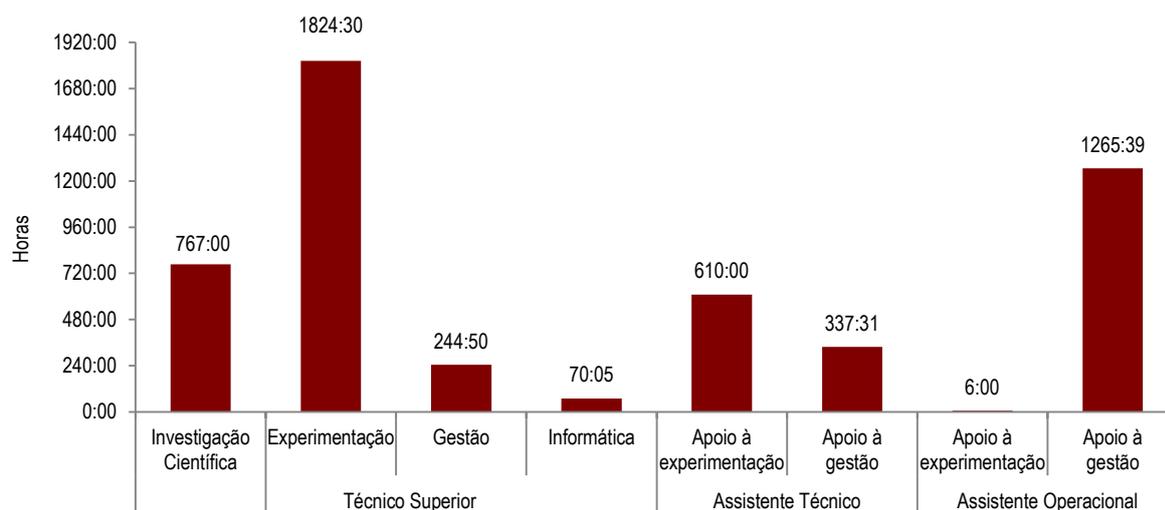


Gráfico 2.14 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade

Dos dados apresentados verifica-se que, do total de horas registadas:

- 40,4% foram efetuadas por trabalhadores/as do grupo de pessoal técnico superior, seguindo-se os grupos de pessoal assistente operacional (24,8%) e de assistente técnico (18,5%);
- 47,6% foram efetuadas por trabalhadores/as afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação);
- no grupo de pessoal assistente operacional, da área de atividade de gestão, 100% foram efetuadas por trabalhadores que exercem funções de motorista.

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género, continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (87,4%).

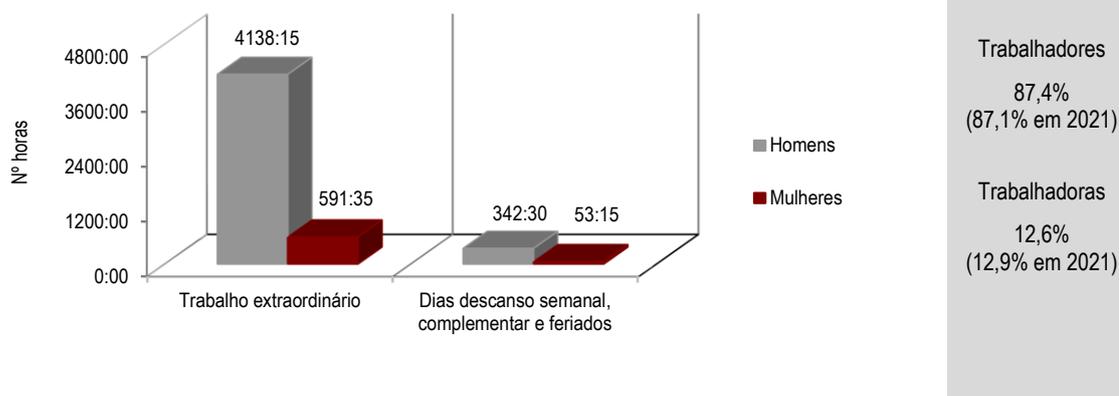


Gráfico 2.15 – Distribuição do trabalho suplementar por género

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

Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços

Setor	Nº horas	Taxa de trabalho suplementar (%)	Nº trabalhadores envolvidos	Taxa incidência trab. suplementar (%)
DIR	175:00	0,5	1	4,5
DBB	1446:15	2,2	28	74,3
DED	40:00	0,05	6	12,1
DE	646:00	0,8	16	35,9
DG	437:00	0,6	23	54,5
DHA	-	-	-	-
DM	324:00	0,3	11	19,4
DT	224:00	0,6	9	40,4
CIC	102:15	0,1	7	13,2
DSFP	-	-	-	-
DSRHL	1731:05	2,0	10	20,7
Total	5125:35	0,6	111	23,4

## 2.5 Ausências

Em 2022 foram registados 5167 dias de ausências ao trabalho (5095,5 em 2021), abrangendo 316 trabalhadores/as<sup>27</sup>.

Quadro 2.12 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira / Área de Atividade / Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		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		
	Dirigente Superior																									
Dirigente Intermédio				129				91										1,0						1,0	220,0	221,0
Investigação Científica		15		108	221	11	22	369	224	65	4	1	12			21,5	31,5	1,0	2,5			21	66	597,5	598,0	1195,5
Técnico Superior	Experimentação			235	359	26		208	476			8	13	3		47,0	25,0	6,5	3,0			82	83	615,5	959,0	1574,5
	Gestão			2	1		17	36	71			15	7			2,0	8,0	1,0	1,0			3	26	59,0	131,0	190,0
Informática				1		10	5	45								13,5						5	3	60,0	22,5	82,5
Docente				7			5		28				2			2,0		3,0					17		64,0	64,0
Enfermagem								54				5						4,0					5		68,0	68,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	15		14		9		105	36	10	136					7,0	15,0	2,0				2	3	149,0	205,0	354,0
	Apoio à Gestão			14	13	17	7	83	695			11	35	18	13	9,0	6,0	2,5	4,5			13	100	167,5	873,5	1041,0
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação					4		26								12,0						1	1	43,0	1,0	44,0
	Apoio à Gestão			1		1		28	87	43	77		6					3,5		61		1	24	138,5	194,0	332,5
Total		30		374	731	78	56	900	1762	118	217	35	80	21	13	98,5	101,0	17,5	18,0	61		128	328	1831,0	3336,0	5167,0

### Nota:

Outros - Incluídas as ausências por: dispensa para campanha eleitoral/mesa de voto (1); tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (390), descanso compensatório de trabalho suplementar (8); suspensão de atividade letiva presencial (18), obrigações legais (1); motivos não imputáveis (38).

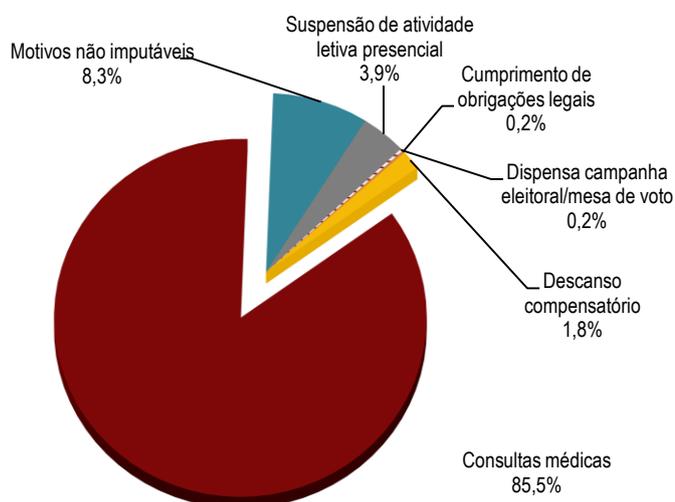


Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos"

<sup>27</sup> Não estão incluídas as ausências por doença de 1 trabalhador não considerado "trabalhador" em 31 de dezembro por se encontrar na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses (nota rodapé 1).

Os 5167 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:

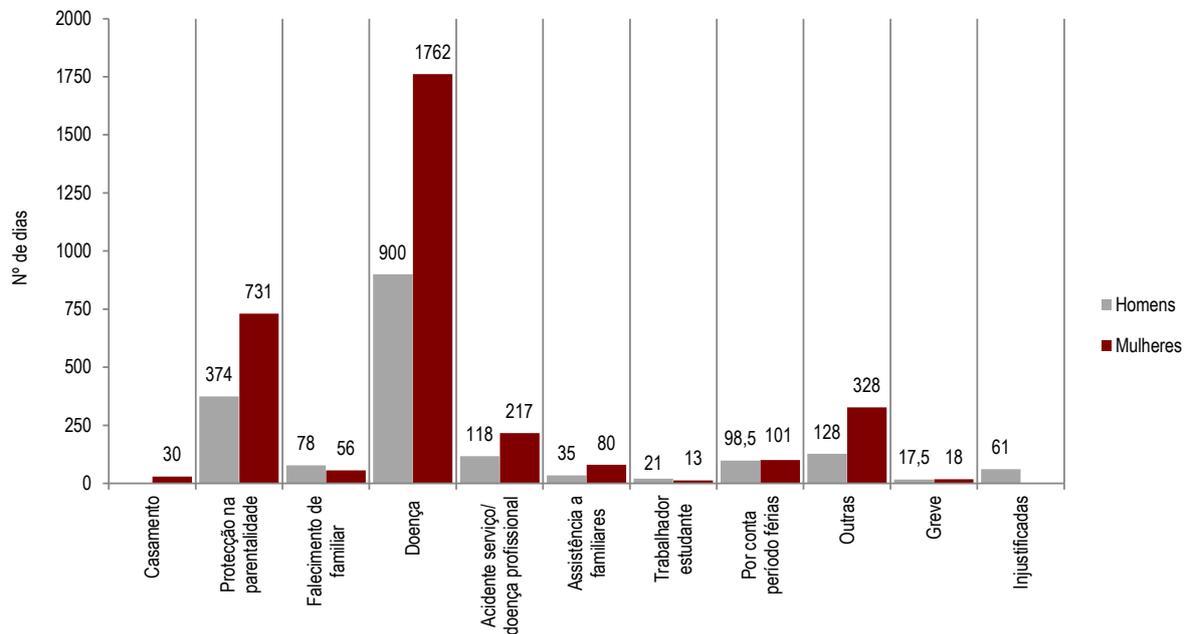


Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género

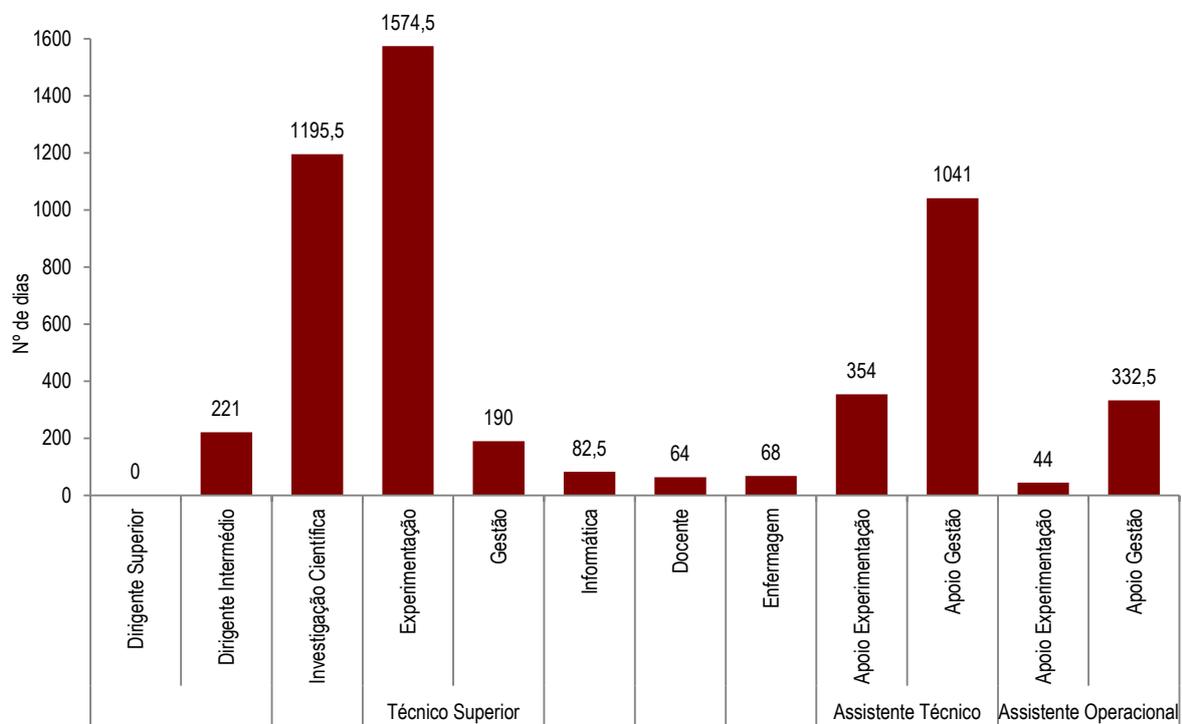


Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade

Analisados os dados do quadro e dos gráficos apresentados, destaca-se:

- as ausências mantêm-se distribuídas de forma idêntica aos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 51,5% do total de ausências (57,5% em 2021), seguido de proteção na parentalidade com (21,4%).
- as carreiras de técnico superior e de assistente técnico são as que apresentam maior número de dias de ausência, com 34,1% e 27,0% do total de ausências, respetivamente, seguidas da carreira de investigação científica com 23,1%.
- as trabalhadoras continuam a registar maior número de dias de ausências por doença, 1762 dias (1881 em 2021) relativamente aos trabalhadores homens, 900 dias (1048 em 2021).

Para efeitos de cálculo de absentismo continuam a excluir-se as faltas dadas por motivo de conta de férias, os dias de ausência por greve e de descanso compensatório por trabalho suplementar. Em 2022, foram considerados 4924 dias de ausências para efeitos de absentismo (4964 em 2021), que abrangeram 283 trabalhadores/as e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

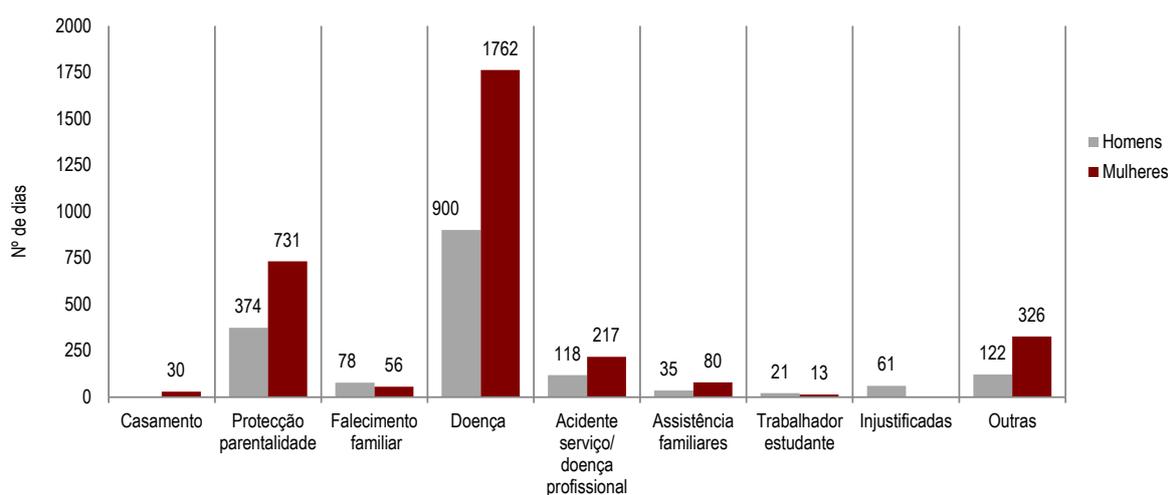


Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de absentismo <sup>28</sup>	4,9%	3,6%	4,3%	5,0%	4,0%	4,2%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano <sup>29</sup>	12,0	9,0	10,6	12,3	10,2	10,4

<sup>28</sup> Taxa de absentismo – número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /PMA em dias x 100.

<sup>29</sup> Média de dias/pessoa/ano – número de dias de ausência classificados como faltas, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /ETI.

Quadro 2.13 – 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Casamento	115	-	7,3	-	15	30	0,4	0,9
Proteção na parentalidade	152	374	9,6	21,9	759	731	22,4	22,7
Falecimento de Familiar	75	78	4,8	4,6	87	56	2,6	1,7
Doença	1048	900	66,5	52,7	1881	1762	55,5	54,8
Acidente em serviço/doença profissional	6	118	0,4	6,9	218	217	6,4	6,7
Assistência a Familiares	65	35	4,1	2,0	217	80	6,4	2,5
Trabalhador Estudante	8	21	0,5	1,2	13	13	0,4	0,4
Injustificada	-	61	-	3,6	-	-	-	-
Outras	107	122	6,8	7,1	198	326	5,8	10,1
<b>Total</b>	<b>1576</b>	<b>1709</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>3388</b>	<b>3215</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

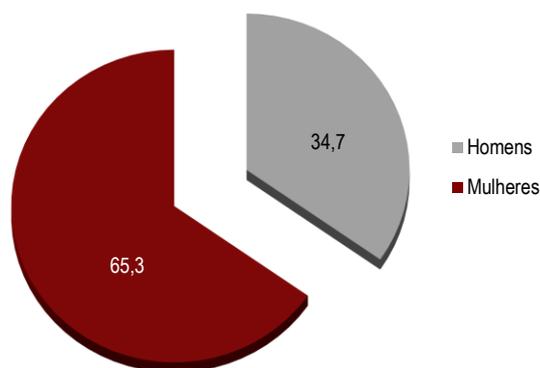


Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de absentismo Homens	2,1	2,7	1,9	3,3	2,4	2,8
Taxa de absentismo Mulheres	7,8	4,7	6,9	6,9	6,0	5,8

Da análise dos dados apresentados, destaca-se:

- o decréscimo da taxa de absentismo das mulheres e o aumento da dos homens;
- a doença constitui o maior motivo de ausências dos trabalhadores de ambos os géneros;
- a proteção na parentalidade constitui o segundo maior motivo de ausências de ambos os géneros;
- as ausências por acidente em serviço registam em 2022 um aumento de dias perdidos (335) relativamente ao ano anterior (224).

Os quadros a seguir apresentados registam a distribuição das ausências e das taxas de absentismo por cargo/carreira e serviços do LNEC.

Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global<sup>30</sup>

Cargo/carreira	Taxa 2020	Taxa 2021	Taxa 2022
Dirigente	4,9	5,2	8,9
Investigação Científica	2,2	2,7	2,7
Técnico Superior	6,7	4,9	5,1
Informática	0,6	2,4	1,7
Docente	4,6	5,9	4,8
Enfermagem	9,4	7,0	8,6
Assistente Técnico	7,0	4,3	5,0
Assistente Operacional	6,3	7,1	5,9
Global	5,0	4,0	4,2

Quadro 2.15 – 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
Casamento		15					15		30
Protecção na parentalidade	129	329	597	1	7		41	1	1105
Falecimento de familiar		33	43	15	5		33	5	134
Doença	91	593	791	45	28	54	919	141	2662
Acidente Serviço / Doença Profissional		69					146	120	335
Assistência a familiares		13	43		2	5	46	6	115
Trabalhador estudante			3				31		34
Injustificadas								61	61
Cumprimento de obrigações legais							1		1
Motivos não imputáveis		6	13				11	8	38
Mesas de voto / Campanha eleitoral					1				1
Consultas médicas e exames compl de diagnóstico		72	165	8	16	5	106	18	390
Encerramento de estabelecimento de ensino		8	10						18
Total	220	1138	1665	69	59	64	1349	360	4924

Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços

Setor	Nº dias perdido setor		Tx Absentismo (%)		Nº Trabalhadores abrangidos		Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
DIR	56	207	0,9	3,8	7	10	29,3	45,5
DBB	205	270	2,0	2,9	13	22	32,5	58,4
DED	869	533	6,3	4,3	21	26	38,7	52,3
DE	137	290	1,2	2,6	14	21	31,3	47,1
DG	488	385	4,4	3,7	25	27	57,1	64,0
DHA	459	954	2,4	5,1	21	45	27,3	58,8
DM	944	998	6,6	7,2	24	36	41,8	63,5
DT	93	83	1,6	1,5	11	11	46,6	49,4
CIC	708	441	5,3	3,4	32	32	60,2	60,3
DSFP	307	247	6,1	4,5	15	15	72,3	68,2
DSRHL	698	516	5,4	4,2	25	38	49,3	78,5
Total	4964	4924	4,0	4,2	205	281	41,9	59,2

<sup>30</sup> 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/a pertence à data da ocorrência.

### 3 | Custos com pessoal

Conforme apresentado nos quadros seguintes, em 2022 a estrutura remuneratória dos trabalhadores/as do LNEC registou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 8,4, com uma remuneração mínima de 705,00€ e máxima de 5 924,81€. O escalão remuneratório 1251€-1500€ foi o que abrangeu maior número de trabalhadores/as (92).

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género<sup>31</sup>

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	34	27	61
1001-1250	20	36	56
1251-1500	58	34	92
1501-1750	17	18	35
1751-2000	5	7	12
2001-2250	9	9	18
2251-2500	7	4	11
2501-2750	1	3	4
2751-3000	6	2	8
3001-3250	36	40	76
3251-3500	12	16	28
3501-3750	2	2	4
3751-4000	7	6	13
4001-4250	9	8	17
4251-4500	5		5
4501-4750	10	5	15
4751-5000	3		3
5001-5250	4	2	6
5251-5500	3	3	6
5501-5750			0
5751-6000	2	1	3
Mais de 6000			0
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	5 924,81 €	5 756,93 €

<sup>31</sup> Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2022. Consideradas a remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente. Não incluídas as prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Os quadros e os gráficos a seguir apresentados registam a distribuição do total de custos com pessoal, por tipo de custo, por cargo/carreira e por situação jurídica de emprego.

Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano<sup>32</sup>

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base <sup>(*)</sup>	14 827 620,36
Suplementos remuneratórios	399 837,41
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	525 161,04
Benefícios sociais	382 920,60
Outros encargos com pessoal <sup>(**)</sup>	4 246 948,29
<b>Total</b>	<b>20 382 487,70</b>

(\*) Incluídos subsídios de férias e de natal (2.171.701,86 €).

(\*\*) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (60.573,24 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.589.884,04 €); férias não gozadas e por vencer (130.779,44 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (19.593,29 €); acidentes em serviço (26.132,48 €); comunicações móveis (3.810,79 €); seguros de acidentes de trabalho (8.103 €); vestuário (2.793,96 €); pagamentos a fornecedores efetivos do LNEC (11.642,89 €); custos com formação interna e externa (56.258,45 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (337.376,71 €).

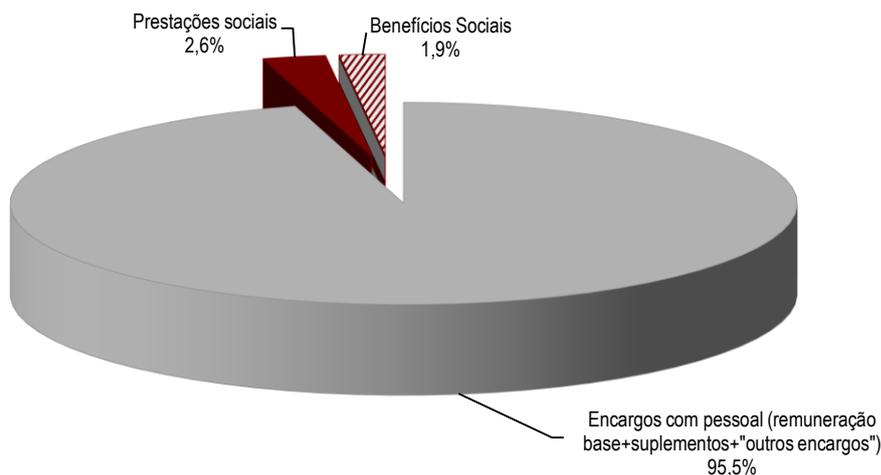


Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal

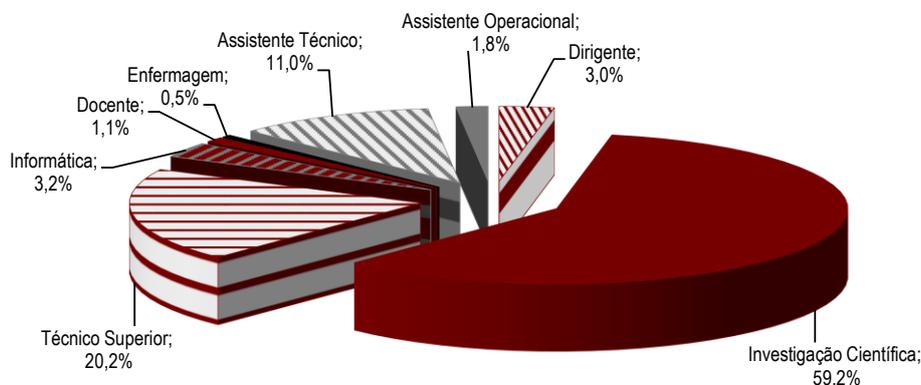


Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira

<sup>32</sup> Os dados apresentados correspondem aos "Custos com Pessoal".

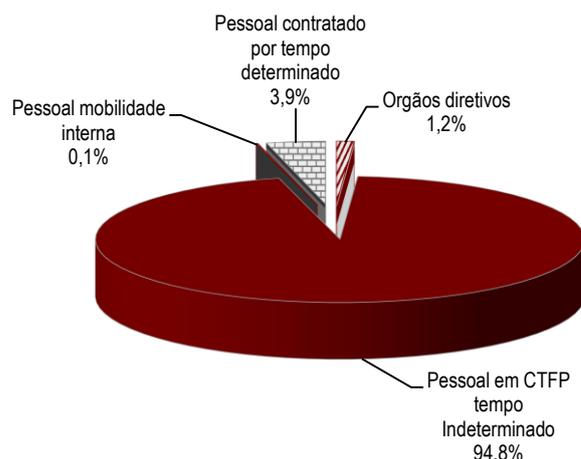


Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	64 393,27
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	7 006,95
Abono para fálhas	1 704,56
Ajudas de custo	116 701,31
Representação	41 604,08
Secretariado	1 399,56
Outros suplementos remuneratórios <sup>(*)</sup>	167 027,68
<b>Total</b>	<b>399 837,41</b>

(\*) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (160.069,46€), lavagem de viaturas (1.178,22€) e subsídio de mobilidade (5.780€).

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores
A remuneração base corresponde a 72,7% do total do custo com pessoal (72,1% em 2021)
A remuneração base média anual <sup>33</sup> é de 31.214,07 € (30.900,02 € em 2021)
O custo médio anual por trabalhador/a <sup>34</sup> é de 42.907,79 € (42.853,90 € em 2021)
O leque salarial ilíquido <sup>35</sup> é de 8,4 (8,8 em 2021)
O trabalho suplementar representa 0,4% do total do custo com pessoal (0,2% em 2021)
O custo com ação social <sup>36</sup> representa 4,7% do custo total com pessoal (5,2% em 2021)

<sup>33</sup> Remuneração base média - remuneração base (Quadro 3.3) / ETI.

<sup>34</sup> Custo médio anual por trabalhador/a - despesa total com pessoal (Quadro 3.3) / ETI.

<sup>35</sup> Leque salarial ilíquido - maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida.

<sup>36</sup> 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.

Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	6 369,35
Abono de família	9 314,64
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	502 847,44
Outras prestações sociais (*)	6 629,61
<b>Total</b>	<b>525 161,04</b>

(\*) Bonificação por deficiência (6.629,61 €)

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	340 582,37
Refeitórios	24 261,40
Outros benefícios sociais (*)	18 076,83
<b>Total</b>	<b>382 920,60</b>

(\*) Infantário, seguro e outras despesas (18.076,83 €)

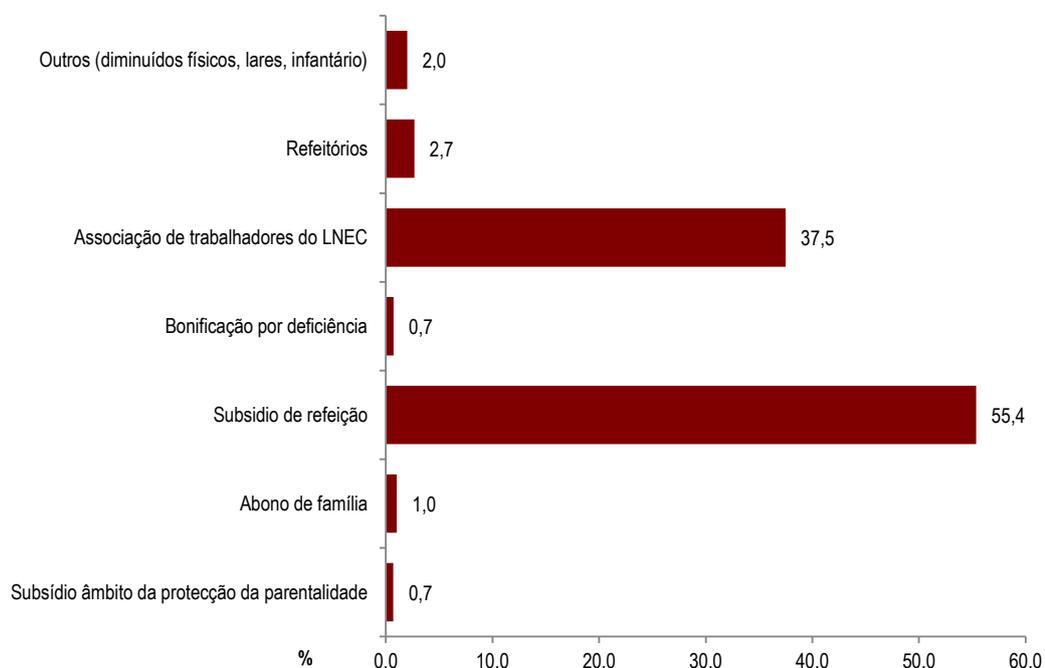


Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação

## 4 | Saúde, Higiene e Segurança

No ano de 2022, ocorreram 9 acidentes (6 em 2021), o que corresponde uma taxa de incidência<sup>37</sup> de 1,9% (1,2% em 2021). Destes acidentes resultaram 5 trabalhadores/as com incapacidade temporária e absoluta e 4 com incapacidade temporária e parcial (quadro 4.1).

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	5	2		1	2		2	2				
	F	4	2			2							
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	3			1	2							
	F	2				2							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	117			10	107							
	F	265				265							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	4			4								

O quadro a seguir apresentado regista o número de casos de incapacidade declarados durante o ano. Dos 6 casos de incapacidade temporária e absoluta, 1 corresponde a acidente ocorrido em 2017.

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	6
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
<b>Total</b>	<b>10</b>

**Nota:**

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

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

<sup>37</sup> Taxa de incidência de acidentes - número de acidentes / trabalhador médio x 100.

Foram registados 386 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço. Destas ausências, 4 dias correspondem a acidente ocorrido em 2017. A taxa de dias de trabalho perdidos<sup>38</sup> é de 0,3% (0,5% em 2021).



Gráfico 4.1 – 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 investigação científica a que registou menor número de dias.

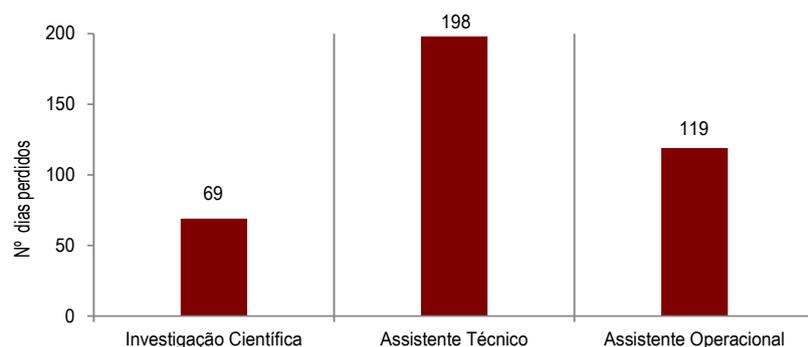


Gráfico 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

O número de acidentes ocorridos em 2022 abrangeu 9 trabalhadores/as, 4 do género feminino e 5 do masculino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.3.

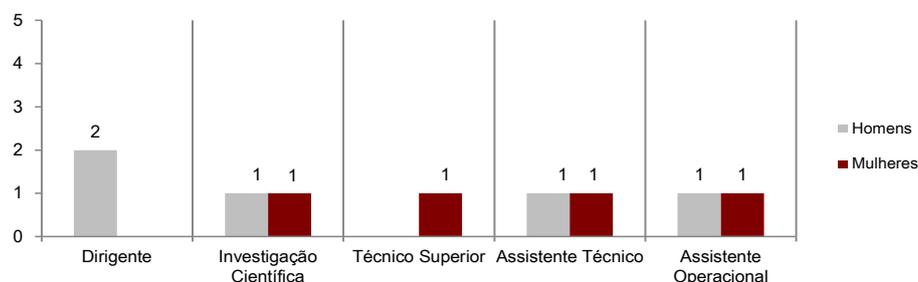


Gráfico 4.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e por género

<sup>38</sup> Taxa de dias de trabalho perdidos – número de dias de baixa por acidente / PMA em dias x 100.

Destaca-se a evolução dos indicadores referentes aos acidentes em serviço desde 2018.

Acidentes em serviço	2018	2019	2020	2021	2022
N.º de acidentes	12	15	9	6	9
N.º de dias de trabalho perdidos	546	475	919	591	386
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,5%	0,4%	0,8%	0,5%	0,3%
Taxa de incidência de acidentes	2,7%	3,4%	1,9%	1,2%	1,9%

Durante o ano de 2022, não se registaram doenças profissionais nem trabalhadores/as sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.

Como tem vindo a ser referido em anos anteriores, no LNEC não existem comissões da segurança e saúde no trabalho. A atividade nesta área tem sido exercida pelo Setor de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SSHST), integrado na DSRHL.

Os quadros a seguir apresentados registam as atividades, a formação e as medidas de prevenção no âmbito segurança e saúde no trabalho

Quadro 4.3 – 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		7 302,94
Visitas aos postos de trabalho		

Durante o ano de 2022 registou-se três ações de formação interna no âmbito da segurança e saúde no trabalho “Primeiros Socorros” frequentada por 31 trabalhadores/as.

Quadro 4.4 – 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	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	31

Os custos com a prevenção de riscos e equipamentos de proteção foram os registados no Quadro 4.5.

Quadro 4.5 – 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		-
Equipamento de proteção		11 132,09 €
Formação em prevenção de riscos		3 900,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais		

No âmbito das competências atribuídas ao SSHST, destacam-se as seguintes atividades:

- Registo, levantamento de contactos e prescrição de medidas de contenção da transmissão para casos e contactos de casos COVID-19 no campus LNEC;
- Análise e prescrição de medidas de gestão de riscos profissionais para atividades em serviço externo, destacando-se as Avaliações de Riscos Profissionais e/ou Fichas de Procedimentos de Segurança, nomeadamente para os trabalhos de:
  - Observação e Controlo de Segurança de Barragens em Exploração pela EDP Produção. Plano de Atividades do LNEC para 2022. Observação e Geodesia;
  - Barragem de Santa Luzia. Mapeamento de Ocorrências nos Paramentos Estudos Diagnósticos – EDP;
  - Observação das Cabeças das Ancoragens da Cortina de Estacas-prancha na Zona Norte das Instalações da ETVO da Valorsul na Amadora;
  - Estudo de Fluência do Betão a Aplicar no Viaduto “Obra da Linha Amarela”;
  - Calibração de caudalímetros eletromagnéticos para/na AdSA;
- Prescrição de EPI em função da parte do corpo a proteger e dos fatores de risco identificados por tarefa/atividade;
- Investigação de acidentes de trabalho e prescrição de medidas de prevenção/proteção;
- Aquisição e gestão técnica dos contratos de prestação de serviços de:
  - apólice de seguro de acidentes pessoais dos bolseiros/as;
- Elaboração das Propostas de Aquisição para os contratos de prestação de serviços de:
  - saúde do trabalho;
  - controlo dosimétrico de trabalhadores/as expostos a radiações ionizantes;
  - manutenção dos equipamentos/meios de 1ª intervenção de combate a incêndios nos edifícios do campus LNEC.
- Consulta exploratória para levantamento e implementação de medidas de autoproteção e plano de segurança para os edifícios do campus LNEC.

## 5 | Formação

Em 2022, foram realizadas 197 ações de formação, 186 externas e 11 internas (respetivamente, 94,4% e 5,6% do total das ações realizadas), tendo sido abrangidos 245 trabalhadores/as.

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	11				11
Externas	168	17	1		186
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>197</b>

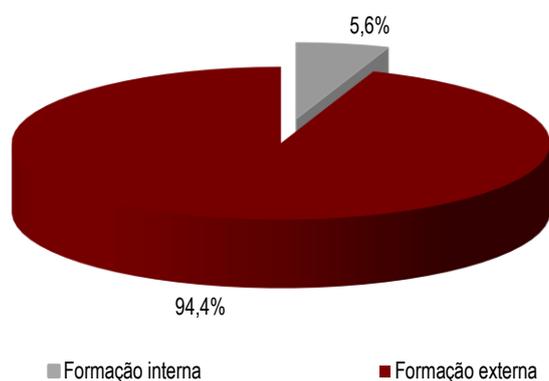


Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)

Destaca-se a evolução dos seguintes indicadores desde 2018.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Nº total de ações	217	254	75	157	197
Ações de Formação Interna	8	9	2	7	11
Ações Formação Externa	209	245	72	150	186
Trabalhadores/as abrangidos/as	183	182	133	151	245

Foram registadas 606 participações em ações de formação (120 em ações internas e 486 em ações externas). Estão incluídas no total de ações de formação externa 13 ações de autoformação <sup>39</sup> a que correspondem 17 participações.

Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração

Duração das ações	Menos de 30 horas	30 a 59 horas	Total
Nº de ações	9	4	13

Representa-se no quadro e gráfico seguintes a distribuição do número de participações<sup>40</sup> e do número de participantes<sup>41</sup> em ações de formação por cargo/carreira de pessoal.

Quadro 5.3 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Nº de participações e de participantes	Nº de participações				TOTAL participações	Nº de participantes				TOTAL participantes
	Ações internas	Ações externas	Género			Ações internas	Ações externas	Género		
			M	F				M	F	
Dirigente superior										
Dirigente intermédio		8	8		8		2	2		2
Investigação científica	30	379	157	252	409	21	133	65	71	136
Técnico superior	45	77	61	61	122	33	41	29	28	57
Informático	1	3	4		4	1	2	3		3
Docente	1	4		5	5	1	1		1	1
Enfermagem										
Assistente técnico	43	14	15	42	57	39	8	10	35	45
Assistente operacional		1		1	1		1		1	1
Total	120	486	245	361	606	95	188	109	136	245

Foram despendidas 8686:30 horas em formação, distribuídas por grupo/carreira, conforme quadro a seguir apresentado.

<sup>39</sup> 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, e sem encargos para o LNEC.

<sup>40</sup> Participações - Total de ações realizadas pelos trabalhadores/as, em cada grupo, cargo ou carreira.

<sup>41</sup> Participantes - Total de trabalhadores/as que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação.

O número total de pessoas (participantes) em formação (151) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa (161), uma vez que 10 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

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

Grupo/cargo/carreira/Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas		Horas despendidas em ações externas		Total de horas em ações de formação		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior							
Dirigente intermédio			39:00		39:00	0:00	39:00
Investigação científica	185:00	165:00	2473:30	3631:30	2658:30	3796:30	6455:00
Técnico superior	286:00	232:00	476:30	498:30	762:30	730:30	1493:00
Informático	21:00		91:00		112:00		112:00
Docente		21:00		28:00		49:00	49:00
Enfermagem							
Assistente técnico	106:00	318:00	42:00	65:30	148:00	383:30	531:30
Assistente operacional				7:00		7:00	7:00
<b>Total</b>	<b>598:00</b>	<b>736:00</b>	<b>3122:00</b>	<b>4230:30</b>	<b>3720:00</b>	<b>4966:30</b>	<b>8686:30</b>

A taxa de tempo despendido<sup>42</sup> é de 1,1%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira e área de atividade, conforme apresentado nos gráficos seguintes:

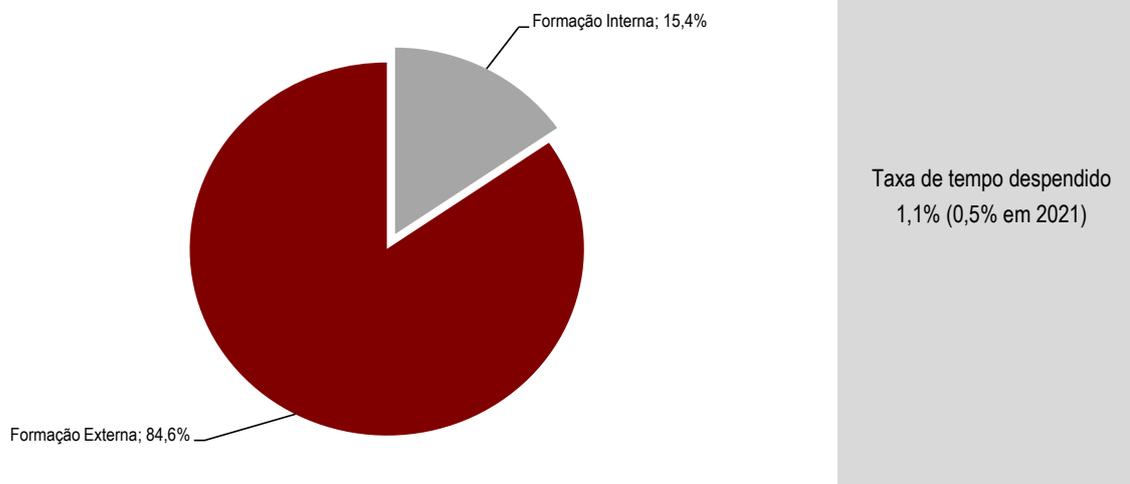


Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação

<sup>42</sup> Taxa de tempo despendido – total de horas de formação / PMA em horas x 100.

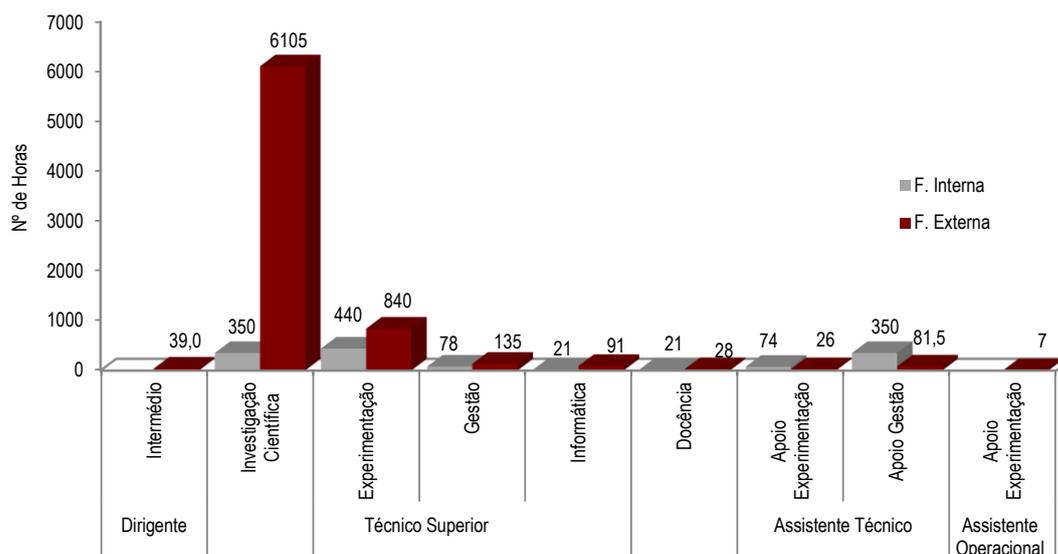


Gráfico 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

Dos dados apresentados resulta a evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Nº de participações	508	574	202	330	606
Taxa de participação global em formação <sup>43</sup>	116,4%	131,3%	43,1%	67,5%	127,6%
Taxa de participação em formação interna <sup>44</sup>	26,1%	38,9%	8,7%	8,0%	25,3%
Taxa de participação em formação externa <sup>45</sup>	90,2%	92,4%	34,4%	59,5%	102,3%
Taxa de participação em autoformação <sup>46</sup>	0,5%	4,6%	0%	3,5%	2,7%
Taxa de incidência (global) <sup>47</sup>	41,9%	41,6%	28,4%	30,9%	51,6%
Taxa de incidência (formação interna) <sup>48</sup>	15,1%	17,1%	8,1%	7,2%	20,0%
Taxa de incidência (formação externa) <sup>49</sup>	32,1%	31,1%	21,6%	25,8%	39,6%
Taxa de incidência em autoformação (AF) <sup>50</sup>	0,5%	1,8%	0%	0,6%	1,5%
Horas de formação (global)	6.171	6.647	2.704:15	4.679	8.686:50
Taxa de tempo despendido (global) <sup>51</sup>	0,8%	0,9%	0,3%	0,5%	1,1%
Taxa de tempo despendido (formação interna) <sup>52</sup>	0,03%	0,09%	0,03%	0,04%	0,2%
Taxa de tempo despendido (formação externa) <sup>53</sup>	0,8%	0,8%	0,3%	0,5%	0,9%
Taxa de tempo despendido (autoformação) <sup>54</sup>	0,003%	0,02%	0%	0,02%	0,03%

<sup>43</sup> Taxa de participação global em formação – total de participações/trabalhador médio x 100

<sup>44</sup> Taxa de participação em formação interna – participações F.I./trabalhador médio x 100

<sup>45</sup> Taxa de participação em formação externa – participações F.E./trabalhador médio x 100.

<sup>46</sup> Taxa de participação em autoformação – participações Autoformação/trabalhador médio x 100

<sup>47</sup> Taxa de incidência (global) - trabalhadores que frequentaram formação / trabalhador médio x 100

<sup>48</sup> Taxa de incidência formação interna (FI) – trabalhadores/as que frequentaram FI./ trabalhador médio x 100

<sup>49</sup> Taxa de incidência formação externa (FE) – trabalhadores/as que frequentaram FE./ trabalhador médio x 100

<sup>50</sup> Taxa de incidência em autoformação (AF) – trabalhadores/as que frequentaram AF/ trabalhador médio x 100

<sup>51</sup> Taxa de tempo despendido (global) - total de horas de formação/PMA em horas x 100

<sup>52</sup> Taxa de tempo despendido (formação interna) - (nº de horas de FI./PMA em horas x 100)

<sup>53</sup> Taxa de tempo despendido (formação externa) - (nº de horas de FE./PMA em horas x 100)

<sup>54</sup> Taxa de tempo despendido (autoformação) - (nº de horas de AF./PMA em horas x 100)

Verifica-se um aumento generalizado no valor dos indicadores, com exceção dos da taxa de participação em autoformação.

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2018.

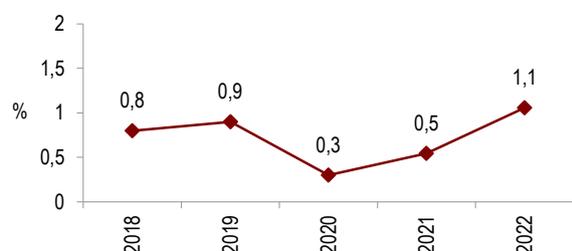


Gráfico 5.4 – Evolução da taxa de tempo despendido

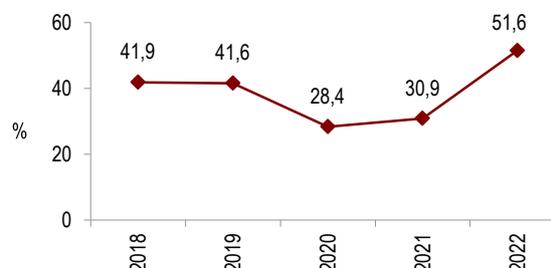


Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência

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 <sup>45</sup>	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dirigente	0,2	0,2	3	2	32,2	20,0	5	8	1,7	4,0
Investigação Científica	1,2	2,2	95	136	54,0	78,5	227	409	2,4	3,0
Técnico Superior	0,3	0,6	40	57	29,1	42,9	62	122	1,6	2,1
Informática	0	0,4	1	3	5,8	18	2	4	2,0	1,3
Docente	0,9	0,6	2	1	40,0	20	7	5	3,5	5,0
Enfermagem	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	-	-
Assistente Técnico	0,1	0,3	9	45	7,8	41,1	26	57	2,9	1,3
Assistente Operacional	0,02	0,02	1	1	4,0	4,0	1	1	1,0	1,0
<b>Total</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>	<b>151</b>	<b>245</b>	<b>30,9</b>	<b>51,6</b>	<b>330</b>	<b>606</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>

No quadro seguinte, encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação<sup>55</sup>, as áreas da formação frequentadas pelos trabalhadores/as do LNEC em 2022.

<sup>55</sup> Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

Quadro 5.6 – 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	18		18	935:30		935:30
Ciências Empresariais	10	1	11	264:00	279:00	543:00
Ciências da Vida			0			0:00
Ciências Sociais	6		6	38:00		38:00
Direito			0			0:00
Engenharia e Técnicas Afins	112	6	118	5406:30	224:00	5630:30
Formação de Professores	4		4	28:00		28:00
Indústrias Transformadoras			0			0:00
Informática	9	1	10	233:30	180:00	413:30
Matemática e Estatística			0			0:00
Proteção do Ambiente	27		27	447:00		447:00
Serviços de Segurança		3	3		651:00	651:00
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>11</b>	<b>197</b>	<b>7352:30</b>	<b>1334:00</b>	<b>8686:30</b>

Relativamente aos encargos com a formação, elencam-se, no Quadro 5.7, 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 5.7 – Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	15 542,89 €
Despesa com ações externas	52 358,45 €
<b>Total</b>	<b>67 901,34 €</b>

Em 2022, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

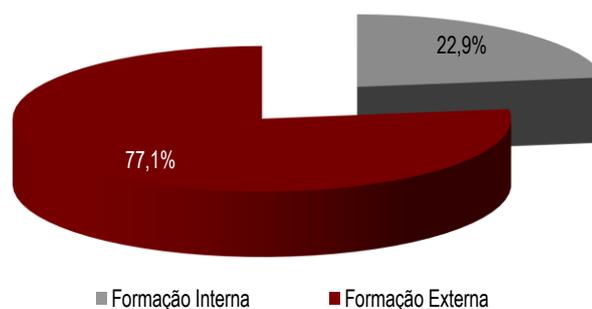


Gráfico 5.6 – Distribuição dos custos com formação interna e externa

Alguns indicadores de formação por serviços do LNEC.

Setor	Nº de horas de formação	Taxa tempo despendido (%)	Nº de participações	Taxa de participação (%)	Nº de participantes	Taxa de incidência (%)	Participações/participantes
DIR	24:30	0,1	5	22,7	3	13,6	1,7
DBB	1068:00	1,6	55	146,0	22	58,4	2,5
DED	713:30	0,8	64	128,9	31	62,4	2,1
DE	1138:00	1,5	81	181,7	30	67,3	2,7
DG	486:30	0,7	30	71,1	22	52,2	1,4
DHA	2585:30	2,0	154	201,3	54	70,6	2,9
DM	1093:00	1,1	89	157,0	31	54,7	2,9
DT	793:30	2,1	43	193,3	15	67,4	2,9
CIC	293:30	0,3	35	65,9	14	26,4	2,5
DSFP	127:30	0,3	8	36,4	8	36,4	1,0
DSRHL	363:00	0,4	42	86,7	15	31,0	2,8
Total	8686:30	1,1	606	127,6	245	51,6	2,5

## 6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2022, com 76 trabalhadores/as sindicalizados o que corresponde a 16,1% do total dos trabalhadores/as.

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	76

**Nota:**

Trabalhadores/as sindicalizados/as – trabalhadores/as que descontam a quota, para o sindicato, nos vencimentos.

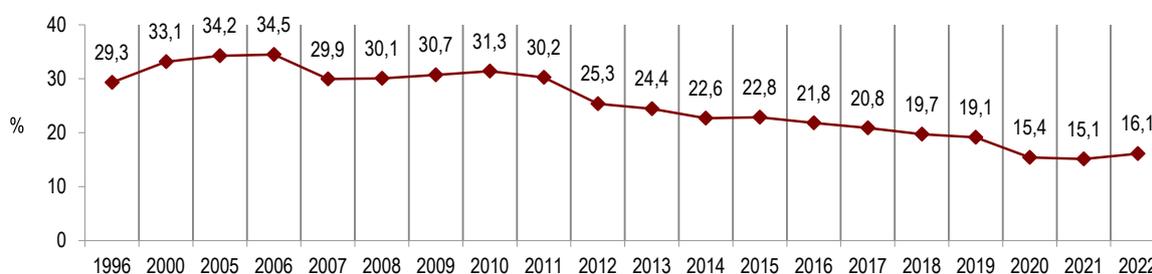


Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores/as sindicalizados com desconto no vencimento

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 Comissão Sindical do LNEC do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Em 2022, registaram-se 248:30 horas de ausência por motivo de greve, o que corresponde a 0,7% do total das ausências registadas neste ano. Não se registou no ano em estudo qualquer ausência por motivo de atividade sindical.

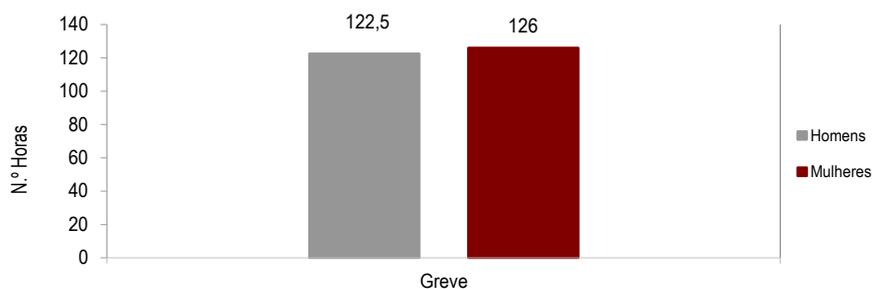


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas –Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 27 trabalhadores/as distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte.

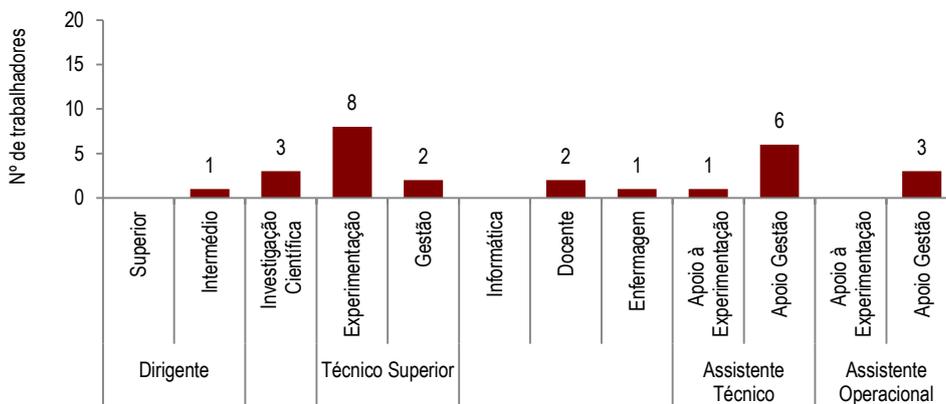


Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com ausências por motivo de greve

O Gráfico 6.4 regista a evolução dos dias de ausência por motivo de greve e de atividade sindical desde 1996.

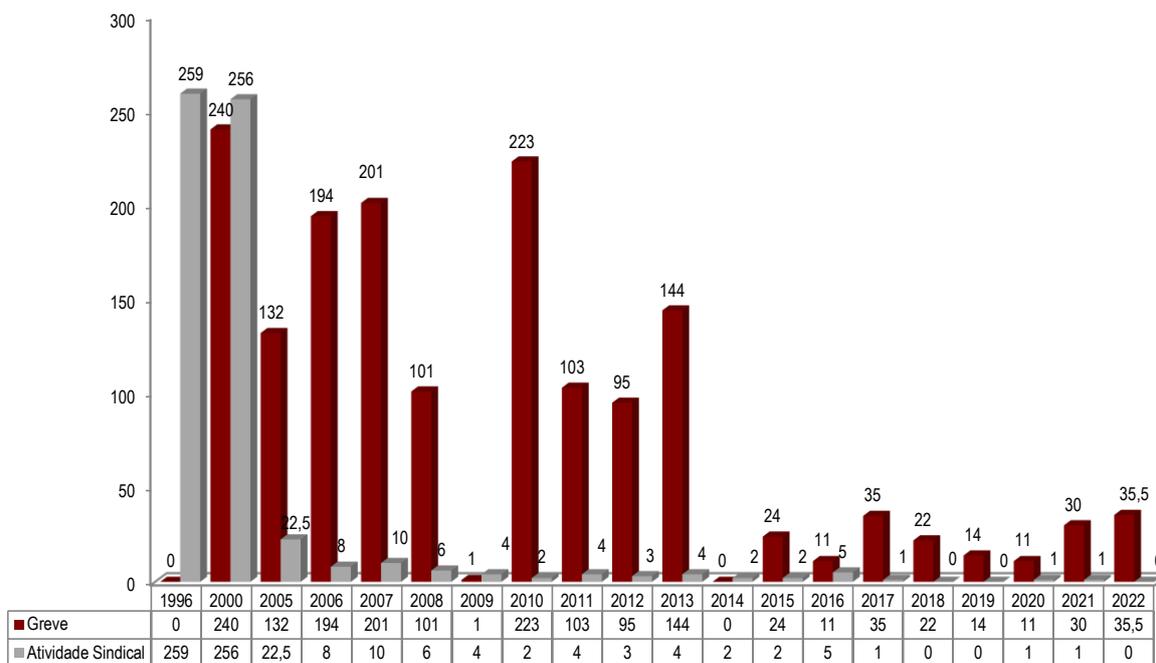


Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996

Em 2022, não se verificam registos no quadro correspondente à disciplina.

Quadro 6.2 – Disciplina

Disciplina	Número
Processos instaurados durante o ano	1
Processos decididos - total:	
- Arquivados	

## 7 | Bolseiros/as

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/as enquadrados pelo LNEC.

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se no LNEC um total de 19 bolseiros/as, menos 8 do que no ano anterior, correspondendo a uma diminuição de 29,6%.

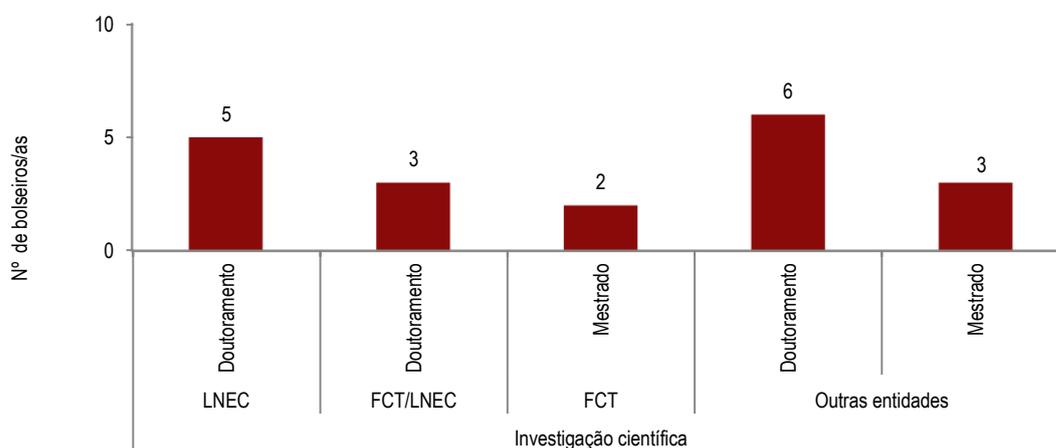


Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros/as enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2022

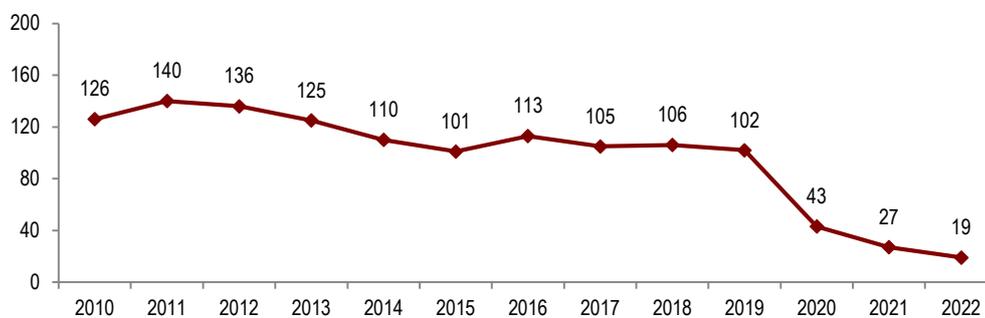


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC (2010-2022)

## 7.1 Distribuição dos bolsеiros/as pelos serviços do LNEC

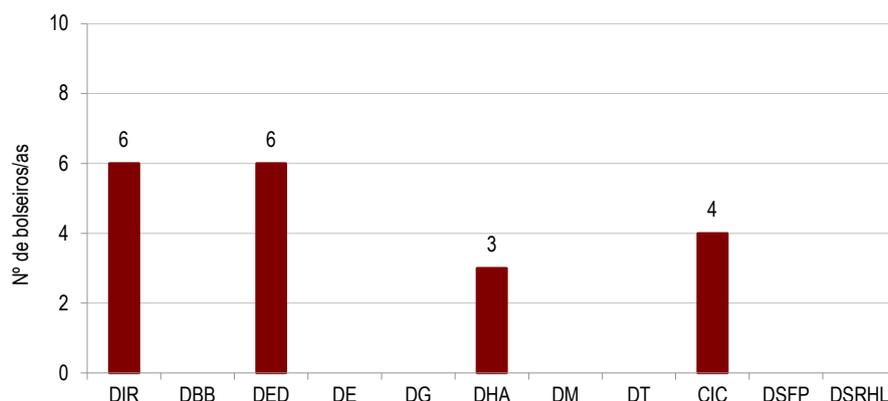


Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolsеiros/as pelos serviços

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolsеiros/as por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2022)

Unidade Orgânica	Investigação científica					Total
	LNEC	FCT/LNEC	FCT	Outras entidades		
	Doutramento	Doutramento	Mestrado	Doutramento	Mestrado	
DIR	2	1		3		6
DBB						0
DED	1	1	2	2		6
DE						0
DG						0
DHA	1				2	3
DM						0
DT						0
CIC	1	1		1	1	4
DSFP						0
DSRHL						0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>19</b>

## 7.2 Distribuição dos bolsеiros/as por tipo de bolsa e género

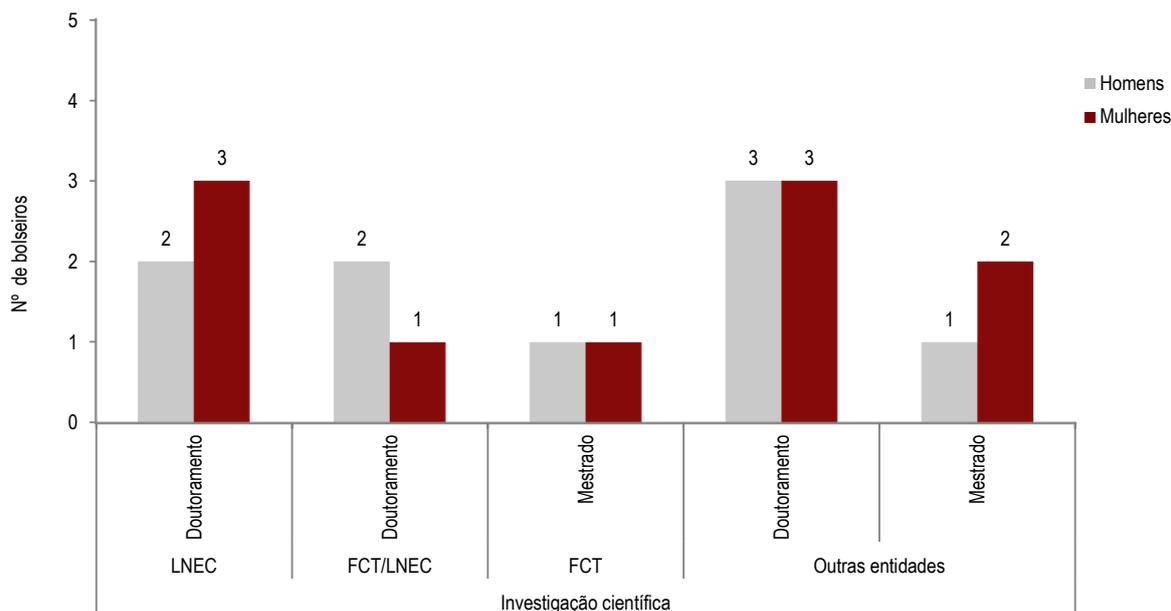


Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolsеiros/as, por tipo de bolsa e por género

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de feminização	42,9%	44,3%	45,1%	41,9%	40,7%	52,6%

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolsеiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2013-2022)

Tipo de Bolsa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pós-doutoramento	9+6*	10+5*	13+5*	18+4*	15+3*	18+2*	16+1*	2	-	-
Cientista convidado	1***	1***	-	-	-	-	-	-	-	-
Doutoramento	7+11*	8+6*	10+3*	12+2*	6+5*	3+4*	3+3*	4+2*	4+1*	5+3*
Iniciação investigação científica	15	13	9	10	8	10	8	5	1	-
Introdução investigação científica	-	-	-	-	-	2	1	3	1	-
Experimentação	21	20	18	19	19	17	16	3	1	-
Iniciação experimentação	19	16	8	9	6	5	8	1	-	-
Projeto FCT	Pós-doutoramento	-	1	1	-	1	1	2	1	-
	Doutoramento	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	Investigação	16	8	2	-	5	5	9	8	6
	Técnico investigação	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Projeto Outras Entidades	Pós-doutoramento	1	3	5	6	6	5	5	2	-
	Doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	Investigação	11	7	10	12	11	11	8	10	10
	Iniciação à investigação ****	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Técnico investigação	5	7	13	17	15	16	13	-	-	-
Mobilidade entre instituições I&D	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de C&T	2	2	3	4	5	7	8	3	-	-
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>110</b>	<b>101</b>	<b>113</b>	<b>105</b>	<b>106</b>	<b>102</b>	<b>43</b>	<b>27</b>	<b>19</b>

\* 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

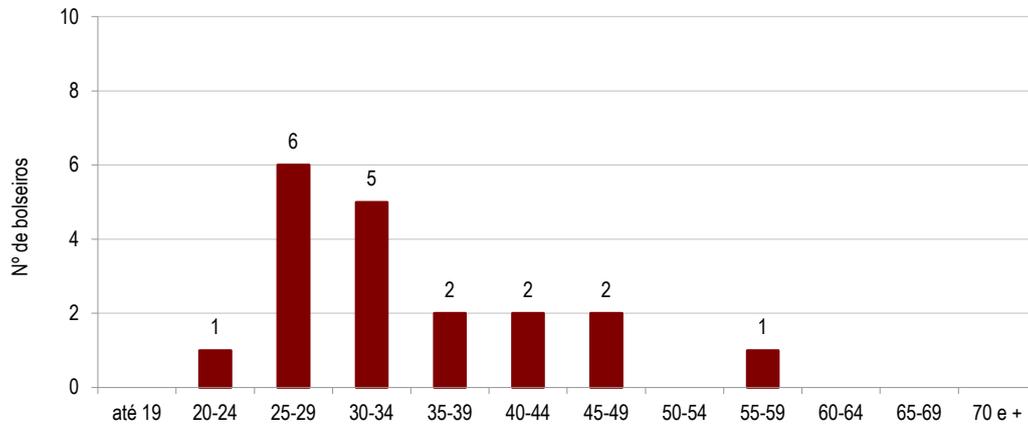


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as

Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
34,1 anos (31,6 anos em 2021)	31	31	8,9

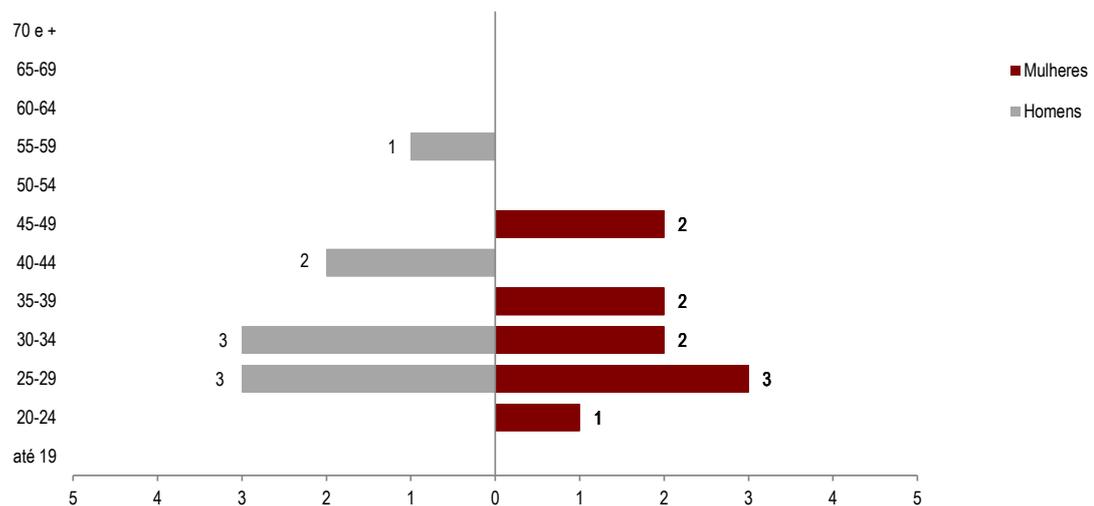


Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros/as por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	35,8 anos (30,6 em 2021)	31	43	9,8
Mulheres	33,6 anos (33,1 em 2021)	31	26	7,6

## 7.4 Bolseiros/as estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se no LNEC 7 bolseiros/as com nacionalidade estrangeira.

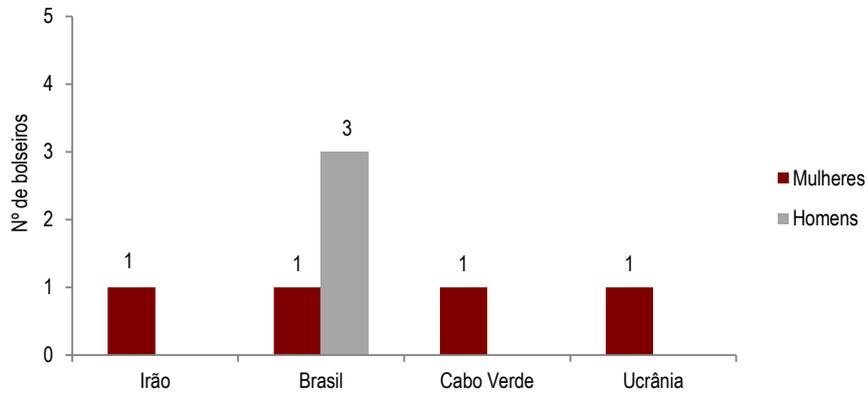


Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros/as estrangeiros segundo a nacionalidade

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros (2010-2022)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bolseiros/as Estrangeiros/as	9	7	6	1	2	1	2	2	5	6	5	7	7

## 7.5 Habilitações literárias

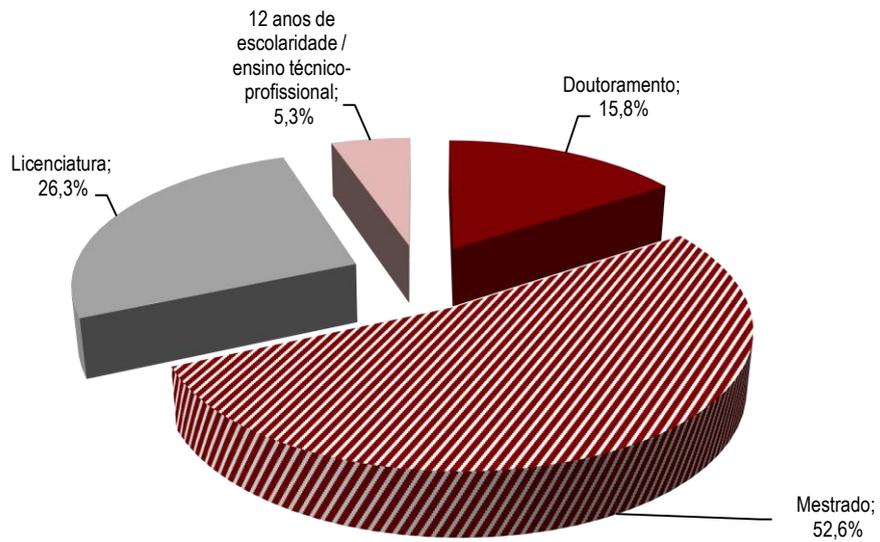


Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolsеiros/as por habilitação

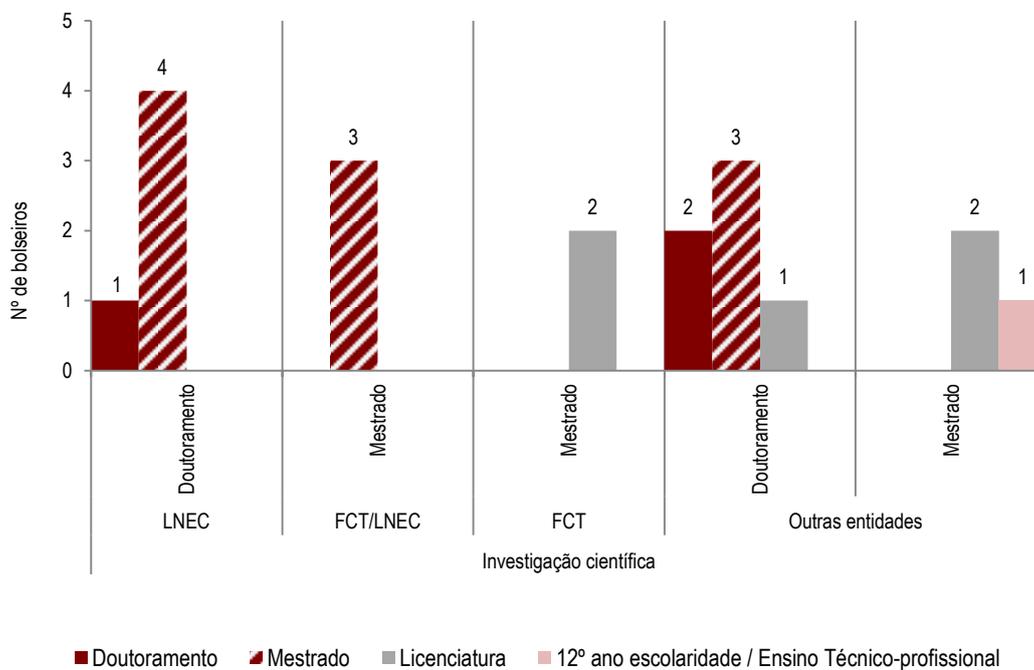


Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolsеiros/as por habilitação e por tipo de bolsa

## 7.6 Formação formal

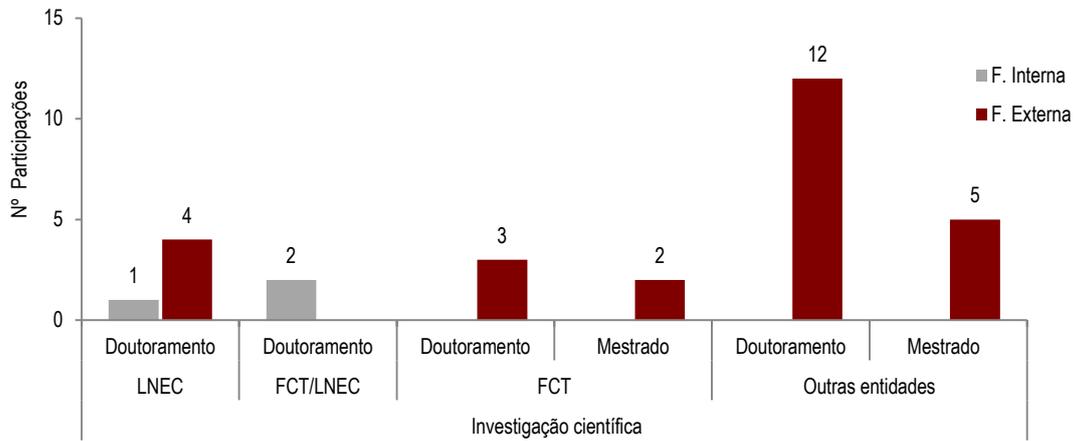


Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

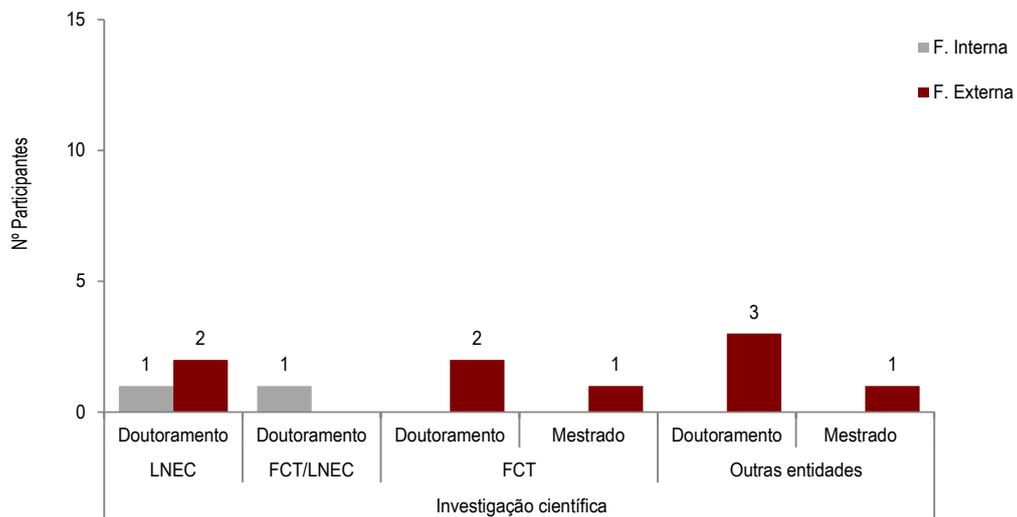


Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

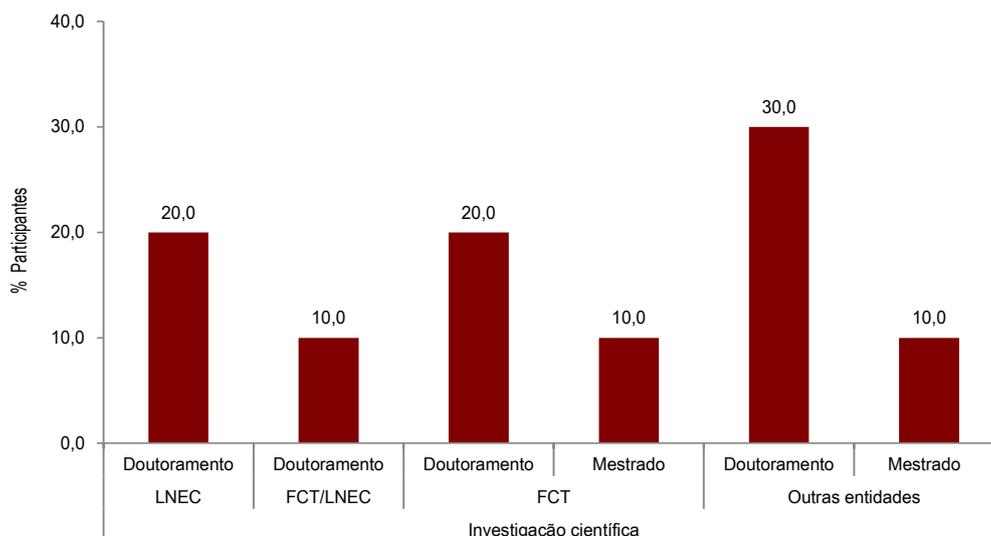


Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 443:30 horas em formação formal com bolsеiros/as, 18 horas em ações internas e 425:30 horas em ações externas (respetivamente, 4 % e 96% do total da formação realizada).

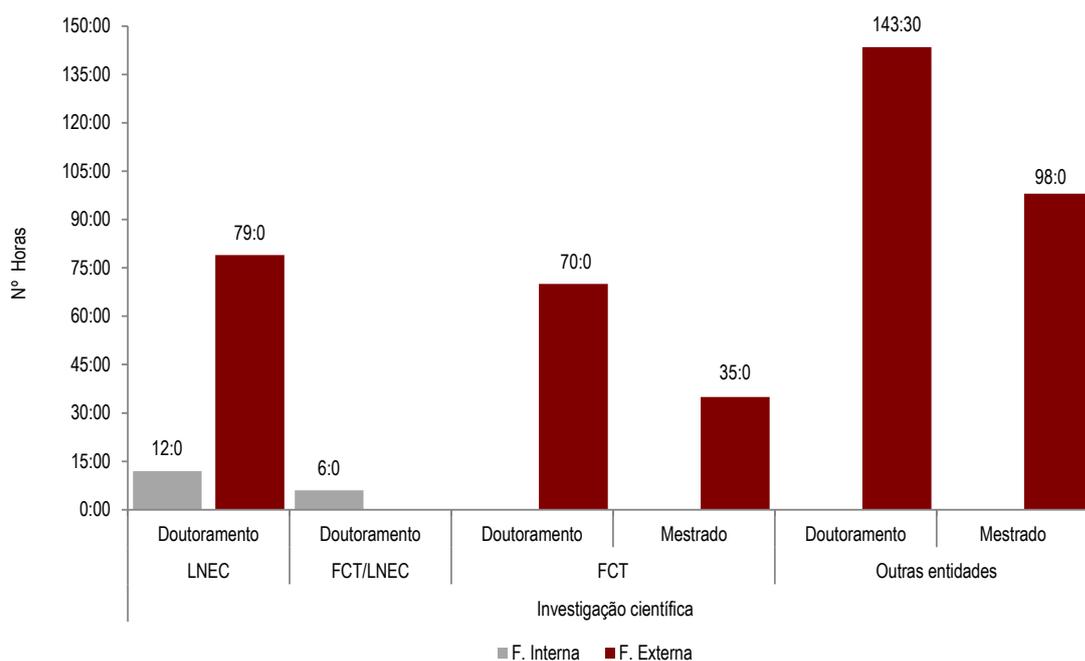


Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolsеiros/as que frequentaram formação – 10 (10 em 2021)
Total de horas de formação – 443:30 (269 em 2021)
Média de ações/bolsеiro/a <sup>56</sup> – 2,9 (1,3 em 2021)
Número de participações – 29 (13 em 2021)

<sup>56</sup> Média de ações/bolsеiro - número de participações / número de bolsеiros/as que frequentaram.

## Considerações finais

Indicadores mais expressivos deste Balanço Social:

- i. o aumento do índice de tecnicidade de 66,1% em 2021 para 66,4% em 2022
- ii. o decréscimo da taxa de apoio administrativo de 14,9% em 2021 para 14,6% em 2022
- iii. o aumento do índice de formação superior de 61,4% em 2021 para 61,7% em 2022);
- iv. o aumento da idade média dos trabalhadores/as de 52,8 em 2021 para 53,7 em 2022, (5,7 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores/as da Administração Pública – 48,0 anos<sup>57</sup>);
- v. o aumento da antiguidade média dos trabalhadores/as de 25,3 em 2021 para 26,8 em 2022
- vi. um decréscimo do número de bolseiros/as (102 em 2019, 43 em 2020, 27 em 2021 e 19 em 2022).
- vii. aumento da taxa de absentismo face à registada no ano anterior (4,0% em 2021 e 4,2% em 2022);

Destaca-se, ainda, o aumento da taxa de feminização e dos indicadores da formação profissional, com exceção da taxa de participação em autoformação.

---

<sup>57</sup> [https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP23/DGAEP-DIOEP\\_BOEP\\_23\\_20221216.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP23/DGAEP-DIOEP_BOEP_23_20221216.pdf)



Anexos





Anexo 1

Formulário



## Recursos Humanos

Quadro I.1 – Contagem dos trabalhadores/as 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)															3	2									3	2	5
Pessoal de Investigação Científica										83	74	10	7												93	81	174
Técnico Superior										81	52														81	52	133
Informático										12	4														12	4	16
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec												5													5		5
Enfermeiro												3													3		3
Assistente Técnico										44	63														44	63	107
Assistente Operacional										14	11														14	11	25
<b>Total</b>										<b>234</b>	<b>212</b>	<b>10</b>	<b>7</b>		<b>6</b>	<b>4</b>									<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

### 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/as 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	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																									1	1		
Dirigente Superior de 2º Grau a)													1				1									2	2	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																		1								1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													1				1	1	1							3	2	5
Pessoal de Investigação Científica								2		8	3	10	11	6	9	8	14	27	31	15	8	17	5			93	81	174
Técnico Superior							5	4	10	7	8	9	9	9	16	7	10	9	13	6	10	1				81	52	133
Informático							1		1					1	2	1		3	5		2					12	4	16
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																2		2		1						5		5
Enfermeiro																1		1		1						3		3
Assistente Técnico							2				2	4	6	4	11	12	11	15	9	20	3	8				44	63	107
Assistente Operacional							1						1		5	1	4	1	3	6		3				14	11	25
<b>Total</b>							1		11	4	18	11	20	24	24	22	43	38	55	63	46	44	32	17		250	223	473

**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/as 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		1		
Dirigente Superior de 2º Grau a)										1			1														2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																				1						1		1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)										1																3	2	5	
Pessoal de Investigação Científica	24	20	5	4	1	4	1	4	1	1	8	14	22	22	16	10	15	2							93	81	174		
Técnico Superior	2	1	10	9	8	10	5		2	4	13	8	14	12	15	7	12	1							81	52	133		
Informático																										12	4	16	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											5		5
Enfermeiro																											3		3
Assistente Técnico	1		2		3	1			2	6	5	14	11	13	13	24	7	5							44	63	107		
Assistente Operacional																											14	11	25
<b>Total</b>	27	21	20	13	13	16	6	4	6	14	31	40	57	58	51	46	39	11							250	223	473		

Quadro I.4 – Contagem dos trabalhadores/as 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		
	Dirigente Superior de 1º Grau a)																				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)																3	1		1			3	2	5
Pessoal de Investigação Científica																				93	81	93	81	174
Técnico Superior							2		15	3	17	4	4	2	27	27	16	14		2	81	52	133	
Informático									4	1	3	1			4	2	1				12	4	16	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário														1	1		3					5	5	
Enfermeiro														1	2							3	3	
Assistente Técnico			3		3		6	5	1	10	31	47			1							44	63	107
Assistente Operacional			2	3	3		3	3	1		5	5										14	11	25
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>94</b>	<b>84</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>	

**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/as 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	2						2		2
Técnico Superior									
Informático									
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									
Enfermeiro									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
<b>Total</b>	<b>2</b>						<b>2</b>		<b>2</b>

**NOTAS:**

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

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

- 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/as portadores/as 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		
	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	2	2		1	1	1				3	5	8
Técnico Superior																1	2	1			2					3	3	6
Informático																					1						1	1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					1						1	1
Enfermeiro																												
Assistente Técnico																	1	1	1	2	1					3	3	6
Assistente Operacional																					1						1	1
<b>Total</b>																<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>			<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>

**NOTAS:**

Considere o total de trabalhadores/as 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/as 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	2	1				1								1	2	3	4	7
Técnico Superior	1	2					2	1						1		4	3	7
Informático																		
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																		
Enfermeiro																		
Assistente Técnico						1									1		2	2
Assistente Operacional							1									1		1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>						<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

**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 - Incluídas, 5 regressos: na carreira de investigação 2 regressos de ausência > 6 meses e 1 regresso de licença em organismo internacional; na carreira de técnico superior 1 regresso de ausência > 6 meses; e na carreira de assistente técnico 1 regresso de ausência > 6 meses.

Quadro I.8 – Contagem das saídas de trabalhadores/as 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 2 Grau a)																										
Pessoal de Investigação Científica																										
Técnico Superior																										
Informático																										
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										
Enfermeiro																										
Assistente Técnico																										
Assistente Operacional																										
<b>Total</b>																										

**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/as 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/ Aposentação		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	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																															
Dirigente Superior de 2º Grau a)																															
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																															
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																															
Pessoal de Investigação Científica																															
Técnico Superior																															
Informático																															
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																															
Enfermeiro																															
Assistente Técnico																															
Assistente Operacional																															
<b>Total</b>																															

**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).  
Outras Situações - Incluídas, 6 saídas transitórias (com hipótese de regresso) na carreira de investigação científica 1 licença sem remuneração e 1 contrato trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutro organismo; na carreira de técnico superior 2 licenças sem remuneração; no grupo de informática 1 licença sem remuneração; e na carreira de assistente técnico, 1 ausência superior 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					21	21
Técnico Superior				4	3	7
Informático						
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						
Enfermeiro						
Assistente Técnico				1	2	3
Assistente Operacional				1		1
<b>Total</b>				<b>6</b>	<b>26</b>	<b>32</b>

Quadro I.11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores/as, 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														
Dirigente Intermédio de 1º Grau b)														
Dirigente Intermédio de 2º Grau b)														
Pessoal de Investigação Científica	7	3										7	3	10
Técnico Superior			9	11				1				9	12	21
Informático			1									1		1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				1								1		1
Enfermeiro														
Assistente Técnico			3									3		3
Assistente Operacional														
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>12</b>				<b>1</b>				<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>

**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/as 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)														3	2	3	2	5
Pessoal de Investigação Científica			65	63			3	4						25	14	93	81	174
Técnico Superior			78	40			2	11						1	1	81	52	133
Informático			12	4												12	4	16
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				5												5		5
Enfermeiro							3									3		3
Assistente Técnico			43	53			1	7						3		44	63	107
Assistente Operacional			11	5			1	6						2		14	11	25
<b>Total</b>			<b>209</b>	<b>170</b>			<b>7</b>	<b>31</b>						<b>34</b>	<b>22</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

**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/as por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	PNT inferior ao praticado a tempo completo														TOTAL	TOTAL
	Tempo completo						Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)			
	30 horas		32,5 horas		35 horas		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)					3	2								3	2	5
Pessoal de Investigação Científica		1	3	3	90	77								93	81	174
Técnico Superior			2	10	79	42								81	52	133
Informático					12	4								12	4	16
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						5									5	5
Enfermeiro						3									3	3
Assistente Técnico		1	1	4	43	58								44	63	107
Assistente Operacional				1	14	10								14	11	25
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>244</b>	<b>203</b>								<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

**NOTAS:**

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores/as 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	457:45	145:30	34:45	24:00	42:00		49:00		14:00		597:30	169:30	767:00
Técnico Superior	1566:30	212:05	43:30	35:00	42:00	21:00	80:00	25:15	37:00	7:00	1769:00	300:20	2069:20
Informático	58:05						12:00				70:05		70:05
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	656:31	175:00	63:00				46:00		7:00		772:31	175:00	947:31
Assistente Operacional	1252:09		6:00		1:30		12:00				1271:39		1271:39
<b>Total</b>	<b>3991:00</b>	<b>532:35</b>	<b>147:15</b>	<b>59:00</b>	<b>85:30</b>	<b>21:00</b>	<b>199:00</b>	<b>25:15</b>	<b>58:00</b>	<b>7:00</b>	<b>4480:45</b>	<b>644:50</b>	<b>5125:35</b>

**NOTAS:**

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores/as 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							
<b>Total</b>							

**NOTAS:**

Considerar o total de horas efetuadas pelos trabalhadores/as 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)																												
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																													
Investigação Científica		15	108	221	11	22	369	224	65	4	1	12			21,5	31,5					1,0	2,5			21	66	597,5	598,0	1 195,5
Técnico Superior			237	360	26	17	244	547			23	20	3		49,0	33,0					7,5	4,0			85	109	674,5	1 090,0	1 764,5
Informático				1	10	5	45									13,5									5	3	60,0	22,5	82,5
Educ. Infância				7		5	28				2				2,0								3,0			17		64,0	64,0
Enfermeiro							54				5												4,0			5		68,0	68,0
Assistente Técnico		15	28	13	26	7	188	731	10	136	11	35	18	13	16,0	21,0					4,5	4,5			15	103	316,5	1 078,5	1 395,0
Assistente Operacional			1		5		54	87	43	77		6			12,0								3,5	61	2	25	181,5	195,0	376,5
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>374</b>	<b>731</b>	<b>78</b>	<b>56</b>	<b>900</b>	<b>1 762</b>	<b>118</b>	<b>217</b>	<b>35</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>98,5</b>	<b>101,0</b>					<b>17,5</b>	<b>18,0</b>	<b>61</b>		<b>128</b>	<b>328</b>	<b>1 831,0</b>	<b>3 336,0</b>	<b>5 167,0</b>

**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: faltas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (390), dispensa para membro de mesa de voto (1), motivos não imputáveis (38), encerramento de estabelecimento ensino (18), obrigações legais (1) e de descanso compensatório (8).

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
20/05/2022	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	10	7:00	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7:00</b>	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
02/11/2022	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>7:00</b>	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
17/11/2022	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7:00</b>	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
18/11/2022	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	24	7:00	
Outros	1	6:30	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>13:30</b>	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
22/11/2022	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7:00</b>	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
23/11/2022	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7:00</b>	

\* 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/as 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)

(Excluindo prestações de serviço)	Nº de trabalhadores			
	Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €				0
501-1000 €		34	27	61
1001-1250 €		20	36	56
1251-1500 €		58	34	92
1501-1750 €		17	18	35
1751-2000€		5	7	12
2001-2250 €		9	9	18
2251-2500 €		7	4	11
2501-2750 €		1	3	4
2751-3000 €		6	2	8
3001-3250 €		36	40	76
3251-3500 €		12	16	28
3501-3750 €		2	2	4
3751-4000 €		7	6	13
4001-4250 €		9	8	17
4251-4500 €		5		5
4501-4750 €		10	5	15
4751-5000 €		3		3
5001-5250 €		4	2	6
5251-5500 €		3	3	6
5501-5750 €				0
5751-6000 €		2	1	3
Mais de 6000 €				0
<b>Total</b>		<b>250</b>	<b>223</b>	<b>473</b>

#### Notas:

- Deve indicar o número de trabalhadores/as 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/as a tempo completo**

Período de referência: mês de dezembro

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	5 924,81 €	5 756,93 €

**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 (*)	14 827 620,36 €
Suplementos remuneratórios	399 837,41 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	525 161,04 €
Benefícios sociais	382 920,60 €
Outros encargos com pessoal (**)	4 246 948,29 €
<b>Total</b>	<b>20 382 487,70 €</b>

**Nota:**

(\*) incluído subsídios de férias e natal (2.171.701,86 €).

(\*\*) registar as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores/as saídos, encargos da entidade patronal com CGA e a Seg. Social e os abonos pagos ao trabalhador/a a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente. Não incluir prestadores de serviço.

Outros encargos com pessoal - Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (60.573,24 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.589.884,04 €); férias não gozadas e por vencer (130.779,44 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (19.593,29 €); acidentes em serviço (26.132,48 €); comunicações móveis (3.810,79 €); seguros de acidentes de trabalho (8.103 €); vestuário (2.793,96 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (11.642,89 €); custos com formação interna e externa (56.258,45 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (337.376,71 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	64 393,27 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	7 006,95 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1 704,56 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	116 701,31 €
Representação	41 604,08 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (**)	167 027,68 €
<b>Total</b>	<b>399 837,41 €</b>

**Nota:**

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

Outros suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (160.069,46€), lavagem de viaturas (1.178,22€) e subsídio de mobilidade (5.780€).

## Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	6 369,35 €
Abono de família	9 314,64 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	502 847,44 €
Outras prestações sociais	6 629,61 €
<b>Total</b>	<b>525 161,04 €</b>

**Nota:**

Outras prestações sociais: Bonificação por deficiência (6.629,61€).

## Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	340 582,37 €
Refeitórios	24 261,40 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	18 076,83 €
<b>Total</b>	<b>382 920,60 €</b>

**Nota:**

Outros benefícios sociais: infantário, seguro e outras despesas (18.076,83 €).

## 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	5	2		1	2		2					
	F	4	2			2							
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	3			1	2							
	F	2				2							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	117			10	107							
	F	265				265							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	4			4								

### 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/as vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	6
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
<b>Total</b>	<b>10</b>

### 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 (*)		7 302,94 €
Visitas aos postos de trabalho		

**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/as 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	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	31

**Nota:**

\* Valor relativo a participantes, sendo contabilizado apenas os trabalhadores/as 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)		11 132,09 €
Formação em prevenção de riscos (c)		3 900,00 €
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/a 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	120				120
Externas	453	32	1		486
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>32</b>	<b>1</b>		<b>606</b>

**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/as na ação 1 + n.º trabalhadores/as na ação 2 + ... + n.º trabalhadores/as na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador/a 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)				
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		8	8	2
Pessoal de Investigação científica	30	379	409	136
Técnico Superior	45	77	122	57
Informático	1	3	4	3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	1	4	5	1
Enfermeiro				
Assistente Técnico	43	14	57	45
Assistente Operacional		1	1	1
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>486</b>	<b>606</b>	<b>245</b>

**Notas:**

- (\*) N.º de participações = n.º trabalhadores/as na ação 1 + n.º trabalhadores/as na ação 2 + ... + n.º trabalhadores/as na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador/a participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);
- (\*\*) Considerar o total de trabalhadores/as que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador/a 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 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.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)			
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		39:00	39:00
Pessoal de Investigação científica	350:00	6105:00	6455:00
Técnico Superior	518:00	975:00	1493:00
Informático	21:00	91:00	112:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	21:00	28:00	49:00
Enfermeiro			
Assistente Técnico	424:00	107:30	531:30
Assistente Operacional		7:00	7:00
<b>Total</b>	<b>1334:00</b>	<b>7352:30</b>	<b>8686:30</b>

**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	15 542,89 €
Despesa com ações externas	52 358,45 €
<b>Total</b>	<b>67 901,34 €</b>

**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	76
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro I.32 - Disciplina

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

**Notas:**

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





Anexo 2

Indicadores



	INDICADORES	2021	2022
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,1%	2,1%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,0%	1,2%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,0%	0,8%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	66,1%	66,4%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	75,8%	76,3%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	26,9%	30,1%
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	46,3%	47,1%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	14,9%	14,6%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	0,9	0,8
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,4	0,4
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,6	2,5
	Idade média ( $\Sigma$ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,8	53,7
	Idade média homens ( $\Sigma$ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,6	53,6
	Idade média mulheres ( $\Sigma$ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,1	53,8
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média ( $\Sigma$ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	25,3	26,8
	Antiguidade média homens ( $\Sigma$ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	25,5	27,5
	Antiguidade média mulheres ( $\Sigma$ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	25,5	26,0
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	61,4%	61,7%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	61,2%	60,4%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	61,6%	63,2%

	INDICADORES	2021	2022
5. Admissões /saídas	Índice de admissões e regressos (Total admissões + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	5,8%	3,6%
	Índice de admissões (Total admissões / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	4,5%	1,5%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	6,4%	5,9%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	4,5%	3,6%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,89	0,89
6. Promoções, progressões e alterações do posicionamento remuneratório	Taxa de promoções/progressões + alt. posicionamento remuneratório (Número de promoções/progressões + alterações do posicionamento (obrigatórias e gestionárias) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	13,6%	7,6%
	Taxa promoções/ progressões (Número de Promoções + progressões / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	0%	2,3%
	Taxa de alterações do posicionamento remuneratório (Número de alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e gestionárias) + obtenção grau de doutor (técnicos superiores)/ Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	13,6%	5,5%
	Taxa de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratória (Número de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	8,9%	5,3%
	Taxa de alterações posicionamento remuneratória opção gestionária (Número de alterações posicionamento opção gestionária / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	4,7%	0%
7. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,5%	0,6%
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	22,1%	23,4%
8. Ausências.	Taxa de absentismo <sup>58</sup> (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	4,0%	4,2%
	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)	2,4%	2,8%
	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)	6,0%	5,8%
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	10,2	10,4

<sup>58</sup> 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	2021	2022
9. 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	5,2	4,7
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	72,1	72,7
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	30 900,02	31 214,07
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,2	0,4
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	42 853,90	42 907,79
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	8,8	8,4
10. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,5%	0,3%
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	1,2%	1,9%
11. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	67,5%	127,6%
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	8,0%	25,3%
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	59,5%	102,3%
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	3,5%	2,7%
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,5%	1,1%
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,04%	0,2%
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,5%	0,9%
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0,02%	0,03%
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	30,9%	51,6%
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	7,2%	20,0%
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	25,8%	39,6%
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	0,6%	1,5%
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	2,2	2,5

	INDICADORES	2021	2022
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).	486,84	475,03
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI. PMA – Sexo masculino PMA – Sexo feminino	123 170,52 67 007,05 56 163,47	117 332,41 61 898,20 55 434,21
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI).	862 193,64	821 326,87
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	489,00	475,00
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	456	456





Av do Brasil 101 • 1700-066 LISBOA • PORTUGAL  
tel. (+351) 21 844 30 00  
lnecc@lnecc.pt [www.lnecc.pt](http://www.lnecc.pt)