



2023

> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2023



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



> Balanço Social do
LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2023

(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 2023

Autoria

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

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

Balanço Social 2023

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

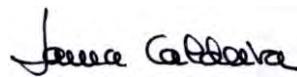
Nota inicial

Apresenta-se o Balanço Social deste Laboratório Nacional relativo ao ano de 2023, 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 2023, 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 2024

O Conselho Diretivo



Laura Caldeira

Presidente do Conselho Diretivo

Sumário Executivo

O Balanço Social do LNEC do ano de 2023 mantém a mesma linha orientadora do Balanço Social 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 2023, o número de trabalhadores/as em exercício de funções no LNEC totalizava 450, menos 23 (-4,9%) do que o registado em 2022.

Durante o ano de 2023 o LNEC recrutou 13 trabalhadores/as:

- 2 em comissão de serviço como dirigentes;
- 9 por procedimento concursal;
- 2 em regime de mobilidade interna.

Regressaram 8 trabalhadores/as:

- 1 em licença sem remuneração;
- 7 que se encontravam na situação de ausência por período superior a seis meses.

Ocorreram ainda 44 saídas

- 26 correspondem a saídas definitivas:
 - 1 cessão de comissão de serviço;
 - 19 aposentações;
 - 1 por limite de idade;
 - 2 por denúncia de contrato;
 - 1 início de funções noutra organização;
 - 1 por falecimento;
 - 1 por pena disciplinar.
- 18 correspondem a saídas provisórias:
 - 2 em comissão de serviço;
 - 1 designação em gabinete ministerial;
 - 1 cedência de interesse público;
 - 2 mobilidades noutros organismos;
 - 3 licenças sem remuneração;
 - 8 ausências por período superior a 6 meses;
 - 1 período experimental noutra organização.

Não foram considerados 13 trabalhadores 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, 2 trabalhadores em situação de ausência superior a 6 meses, com direito à ocupação de posto de trabalho e 37 trabalhadores em situação de licença (sem remuneração, acompanhamento do cônjuge no estrangeiro e de longa duração DL 100/99, 31/3), dependentes de posto de trabalho disponível.

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, dada a pertinência de que se reveste o conhecimento destas situações numa instituição de C&T.

Índice

1	Caraterização dos trabalhadores/as.....	1
1.1	Situação Profissional.....	1
1.1.1	Distribuição dos trabalhadores/as por unidades orgânicas	1
1.1.2	Distribuição dos trabalhadores/as, por cargo/carreira e segundo o regime jurídico de emprego e o género	4
1.1.3	Distribuição dos trabalhadores/as, por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços e por género	6
1.1.4	Distribuição dos trabalhadores/as pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho.....	8
1.1.5	Evolução do número de trabalhadores/as	9
1.2	Estrutura Etária	13
1.3	Antiguidade	18
1.4	Habilitações Literárias.....	22
1.5	Trabalhadores/as Estrangeiros	26
1.6	Trabalhadores/as Portadores/as 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/as.....	64
7.1	Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços do LNEC	65
7.2	Distribuição dos bolseiros/as por tipo de bolsa e género.....	66
7.3	Estrutura etária	68
7.4	Bolseiros/as estrangeiros.....	68
7.5	Habilitações literárias	70
7.6	Formação formal.....	71
	Considerações finais	73
	Anexos	75
	Recursos Humanos	79
	Remunerações e Encargos	92
	Higiene e Segurança	96
	Formação Profissional.....	99
	Relações Profissionais	101

Índice de quadros

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro.....	2
Quadro 1.2 – Contagem dos trabalhadores/as 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 2022-2023.....	7
Quadro 1.4 – Taxa de feminização por serviços em 2022-2023.....	7
Quadro 1.5 – Mapas de Pessoal de 2022 e 2023/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/as 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/as 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/as por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género.....	22
Quadro 1.16 – Contagem de trabalhadores/as estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género.....	26
Quadro 1.17 – Contagem de trabalhadores portadores/as de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	27
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.....	28
Quadro 2.2 – Contagem das saídas de trabalhadores/as, 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/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	32
Quadro 2.5 – Taxa de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária e obrigatória	33
Quadro 2.6 – Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.....	34
Quadro 2.7 – Contagem dos trabalhadores/as 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 grupo de pessoal.....	38
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 género.....	44

Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira e global	45
Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e 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/as 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	63
Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros/as por serviço e por tipo de bolsa 31 de dezembro	65
Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2022-2023)	66
Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros (2014-2023)	69

Índice de gráficos

Gráfico 1.1 – Distribuição do total dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC e género.....	2
Gráfico 1.2 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC.....	3
Gráfico 1.3 – Evolução percentual dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2014.....	3
Gráfico 1.4 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as por relação jurídica de emprego público.....	4
Gráfico 1.5 – Distribuição do número de trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade.....	5
Gráfico 1.6 – Distribuição do número de trabalhadores/as por género e cargo/carreira.....	5
Gráfico 1.7 – Distribuição do total de trabalhadores/as por grupo/carreira, género e 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 (2022-2023).....	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 (2014 a 2023).....	14
Gráfico 1.14 – Distribuição etária do número de trabalhadores/as 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/as distribuídos por serviços.....	17
Gráfico 1.19 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade.....	18
Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2014 a 2023).....	19
Gráfico 1.21 – Distribuição do número de trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade.....	20
Gráfico 1.22 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade e género.....	21
Gráfico 1.23 – Antiguidade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços.....	21
Gráfico 1.24 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação académica.....	22
Gráfico 1.25 – Evolução percentual dos trabalhadores/as por habilitação.....	24
Gráfico 1.26 – Distribuição do número de trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação.....	24
Gráfico 1.27 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação e género.....	25
Gráfico 1.28 – Evolução do número de trabalhadores/as estrangeiros (1996-2023).....	26
Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência (2014-2023).....	27
Gráfico 2.1 – Número de entradas e saídas por grupo de pessoal.....	28
Gráfico 2.2 – Número de entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira.....	29
Gráfico 2.3 – Número de saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira.....	30
Gráfico 2.4 – Distribuição do número de saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal.....	30
Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo.....	30
Gráfico 2.6 – Distribuição do número de saídas definitivas por motivo e por grupo profissional.....	31
Gráfico 2.7 – Número de mudanças de situação dos trabalhadores/as por tipo de alteração, carreira e área de atividade.....	32
Gráfico 2.8 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário.....	35
Gráfico 2.9 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e cargo/carreira.....	35

Gráfico 2.10 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e género	35
Gráfico 2.11 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e 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 das horas de trabalho suplementar por carreira e área de atividade	39
Gráfico 2.15 – Distribuição do número de horas de trabalho suplementar por género	39
Gráfico 2.16 – Distribuição percentual das ausências classificadas em "outros motivos".....	41
Gráfico 2.17 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por tipo de falta e género	42
Gráfico 2.18 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por cargo/carreira e área de atividade	42
Gráfico 2.19 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho para efeitos de absentismo, por tipo de falta e género.....	43
Gráfico 2.20 – Distribuição percentual das ausências para efeitos de absentismo por género	44
Gráfico 3.1 – Distribuição percentual dos custos com pessoal	47
Gráfico 3.2 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por cargo/carreira.....	47
Gráfico 3.3 – Distribuição percentual 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 – Número de 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 do número de trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e género	51
Gráfico 5.1 – Distribuição percentual 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 de tempo despendido	58
Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência.....	58
Gráfico 5.6 – Distribuição percentual dos custos com formação interna e externa.....	60
Gráfico 6.1 – Evolução percentual dos trabalhadores/as sindicalizados/as com desconto no vencimento	61
Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas por género – Greve.....	61
Gráfico 6.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e atividade com ausências por motivo de greve	62
Gráfico 6.4 – Distribuição do número de dias de greve e de atividade sindical desde 1996.....	62
Gráfico 7.1 – Distribuição do número de bolseiros/as enquadrados pelo LNEC	64
Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC (2014-2023).....	64
Gráfico 7.3 – Distribuição do número de bolseiros/as pelos serviços	65
Gráfico 7.4 – Distribuição do número de bolseiros/as, por tipo de bolsa e género	66
Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as	68
Gráfico 7.6 – Distribuição do número de bolseiros/as por estrutura etária e género.....	68
Gráfico 7.7 – Distribuição do número de bolseiros/as estrangeiros segundo a nacionalidade.....	69
Gráfico 7.8 – Distribuição percentual dos bolseiros/as por habilitação	70
Gráfico 7.9 – Distribuição do número de bolseiros/as por habilitação e tipo de bolsa	70
Gráfico 7.10 – Distribuição do número de participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	71
Gráfico 7.11 – Distribuição do número de participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	71
Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa.....	72
Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa	72

Índice de figuras

Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro	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/as 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 2023, com 450 trabalhadores/as¹ distribuídos/as pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

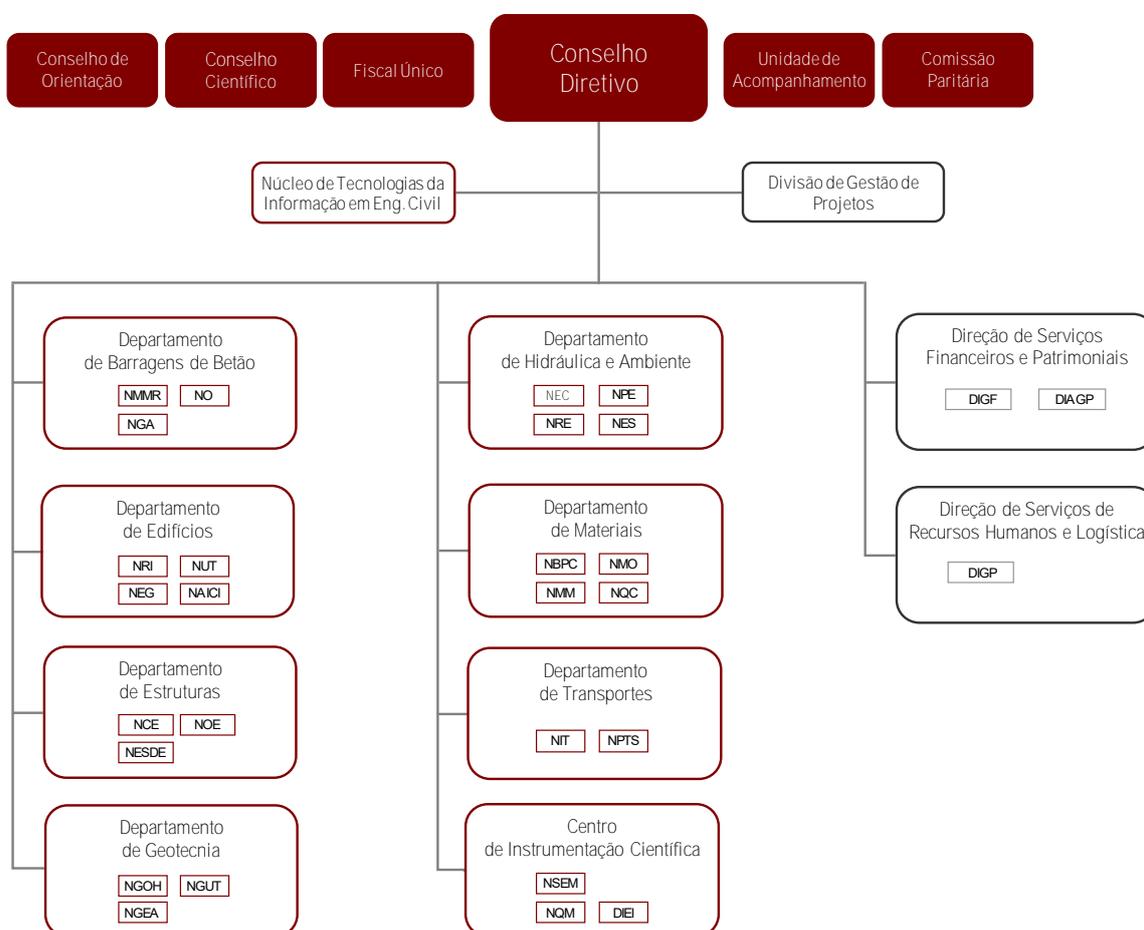


Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro²

¹ 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 2023 encontrava-se nesta situação: 1 investigador auxiliar e 1 técnico superior.

² Lei Orgânica do LNEC - Decreto-Lei n.º 157/2012, de 18 de julho.
Estatutos do LNEC - Portaria n.º 99/2013, de 6 de março e Notas de Serviço n.ºs 7/2013, de 30 de abril e 3/2021, de 8 de setembro.

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

Serviços	Número de trabalhadores/as		
	Homens	Mulheres	Total
Conselho Diretivo (DIR)	1	11 ³	12
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	8	36
Departamento de Edifícios (DED)	22	25	47
Departamento de Estruturas (DE)	26	18	44
Departamento de Geotecnia (DG)	20	16	36
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	32	40	72
Departamento de Materiais (DM)	21	31	52
Departamento de Transportes (DT)	10	12	22
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	38	12	50
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	10	13	23
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	14	35	49
Total	227	223	450⁴

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.

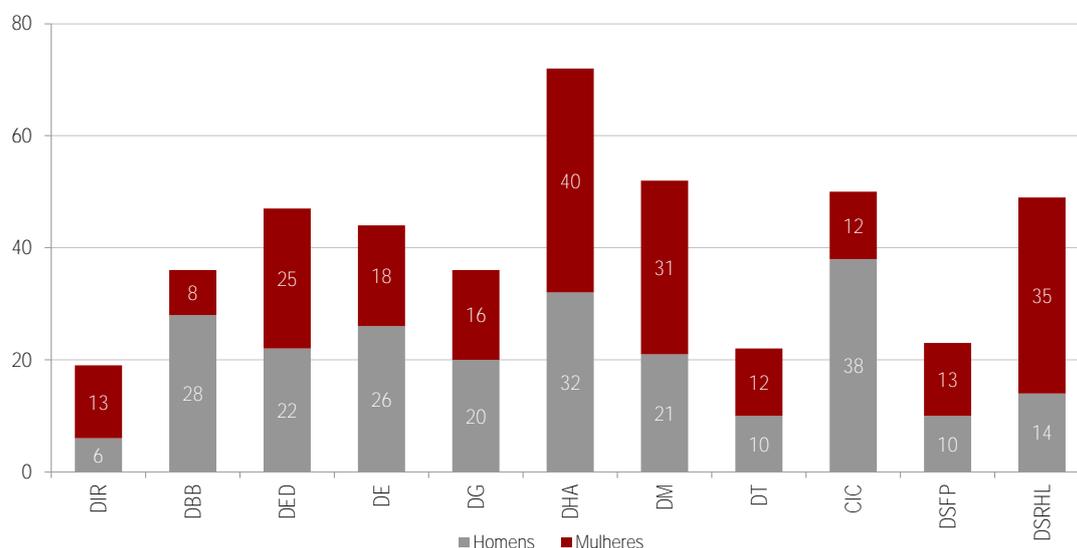


Gráfico 1.1 – Distribuição do total dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC e género

³ Incluídas as trabalhadoras colocados no Gabinete de Relações Públicas e Técnicas (1), no Setor de Arquivo e Expediente Geral (5) e na Comissão Técnica Independente (1).

⁴ Acrescem os trabalhadores ausentes por período superior a 6 meses por doença (Nota Rodapé 1): DHA (1) e CIC (1).

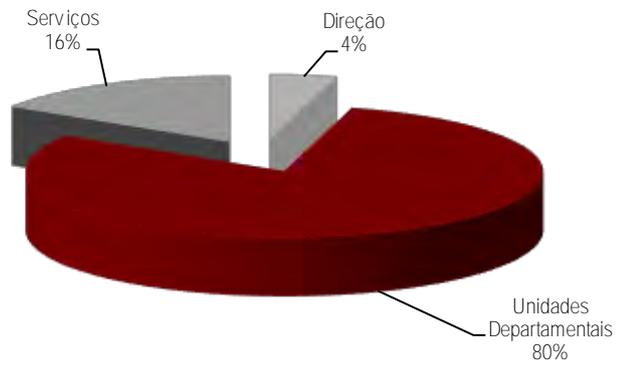


Gráfico 1.2 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC

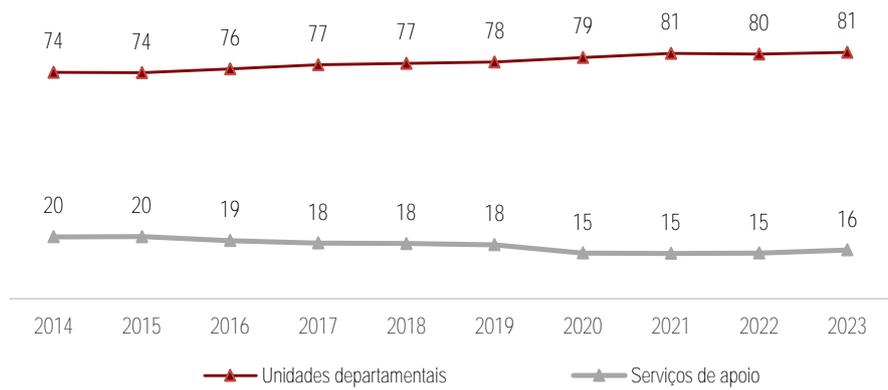


Gráfico 1.3 – Evolução percentual dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2014

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 2023, um decréscimo dos trabalhadores/as em contrato de trabalho por tempo indeterminado (93,9% em 2022 e 92,7% em 2023) e um aumento dos trabalhadores/as em contrato de trabalho a termo resolutivo certo (3,6% em 2022 e 4,2% em 2023) (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								1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio								4	3			4	3	7
Investigação Científica		70	73			11	8					81	81	162
Técnico Superior	Experimentação	64	37	1								65	37	102
	Gestão	9	12	1						2		10	14	24
Informática		11	4									11	4	15
Docente			4										4	4
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação													
	Apoio à Gestão	4	13									4	13	17
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	22	5							1		23	5	28
	Apoio à Gestão	15	43		2						1	15	46	61
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	7	1									7	1	8
	Apoio à Gestão	6	10									6	10	16
Total		208	205	2	2	11	8	5	5	1	3	227	223	450

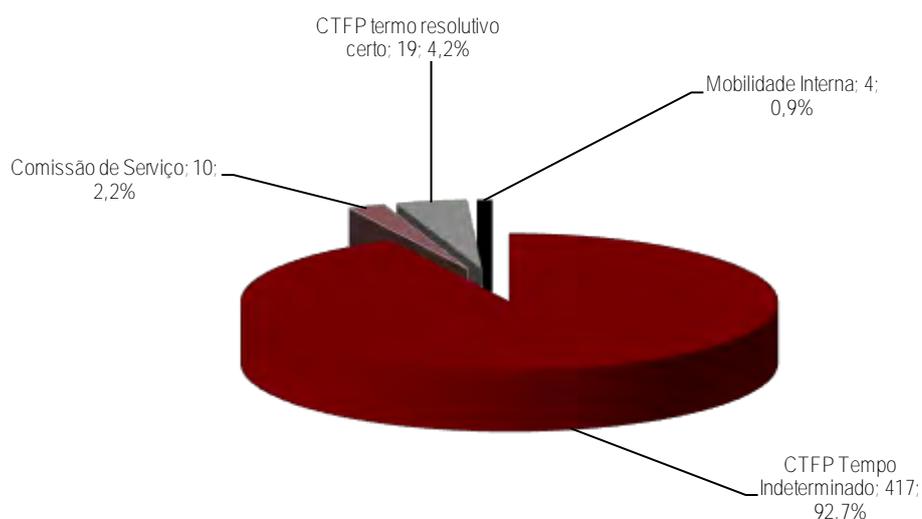


Gráfico 1.4 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as por relação jurídica de emprego público

Relativamente à distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade, e por género, verifica-se uma redução dos índices de tecnicidade e um aumento da taxa de feminização (47,1% em 2022 e 49,6% em 2023), conforme demonstrado nos gráficos seguintes.

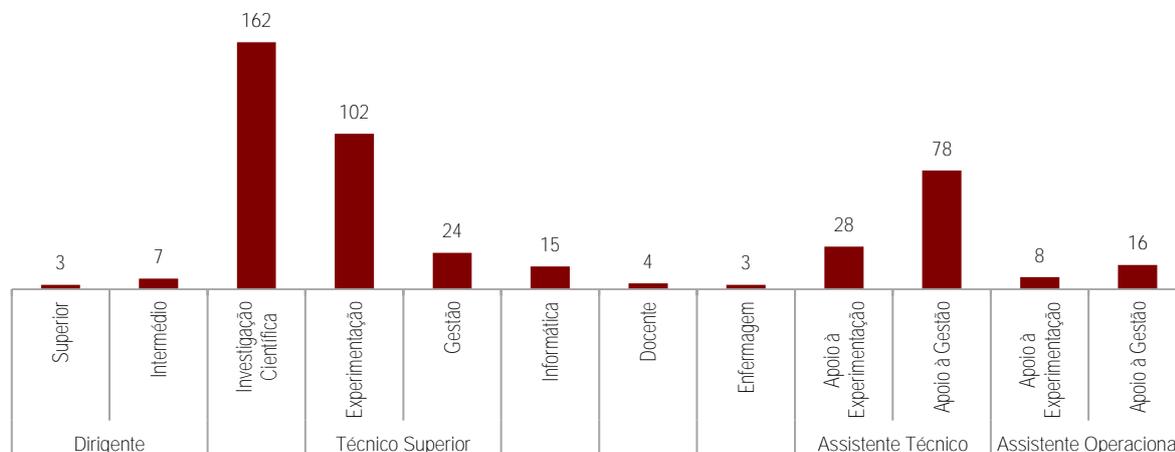


Gráfico 1.5 – Distribuição do número de trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade

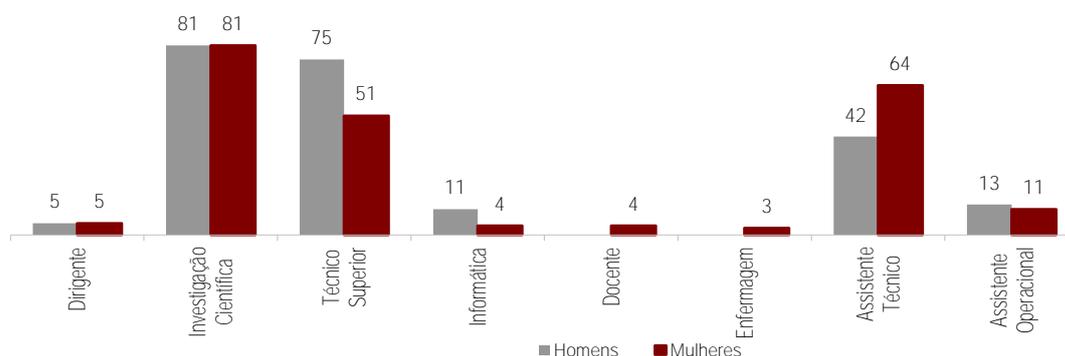


Gráfico 1.6 – Distribuição do número de trabalhadores/as por género e cargo/carreira

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores ⁵	2019	2020	2021	2022	2023
Índice de enquadramento	2,1%	1,8%	2,1%	2,1%	2,2%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	59,8%	64,9%	66,1%	66,4%	65,6%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	69,7%	75,4%	75,8%	76,3%	75,1%
Taxa de feminização	47,6%	45,6%	46,3%	47,1%	49,6%

⁵ Índice de enquadramento – dirigentes/trabalhadores a 31 de dezembro x 100.

Índice de tecnicidade (sentido restrito) – investigadores + técnicos superiores + especialistas informação / 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

Adiante evidencia-se a distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria, área de atividade, por serviços e por género (figura 1.2, quadro 1.3, gráfico 1.7 e quadro 1.4):

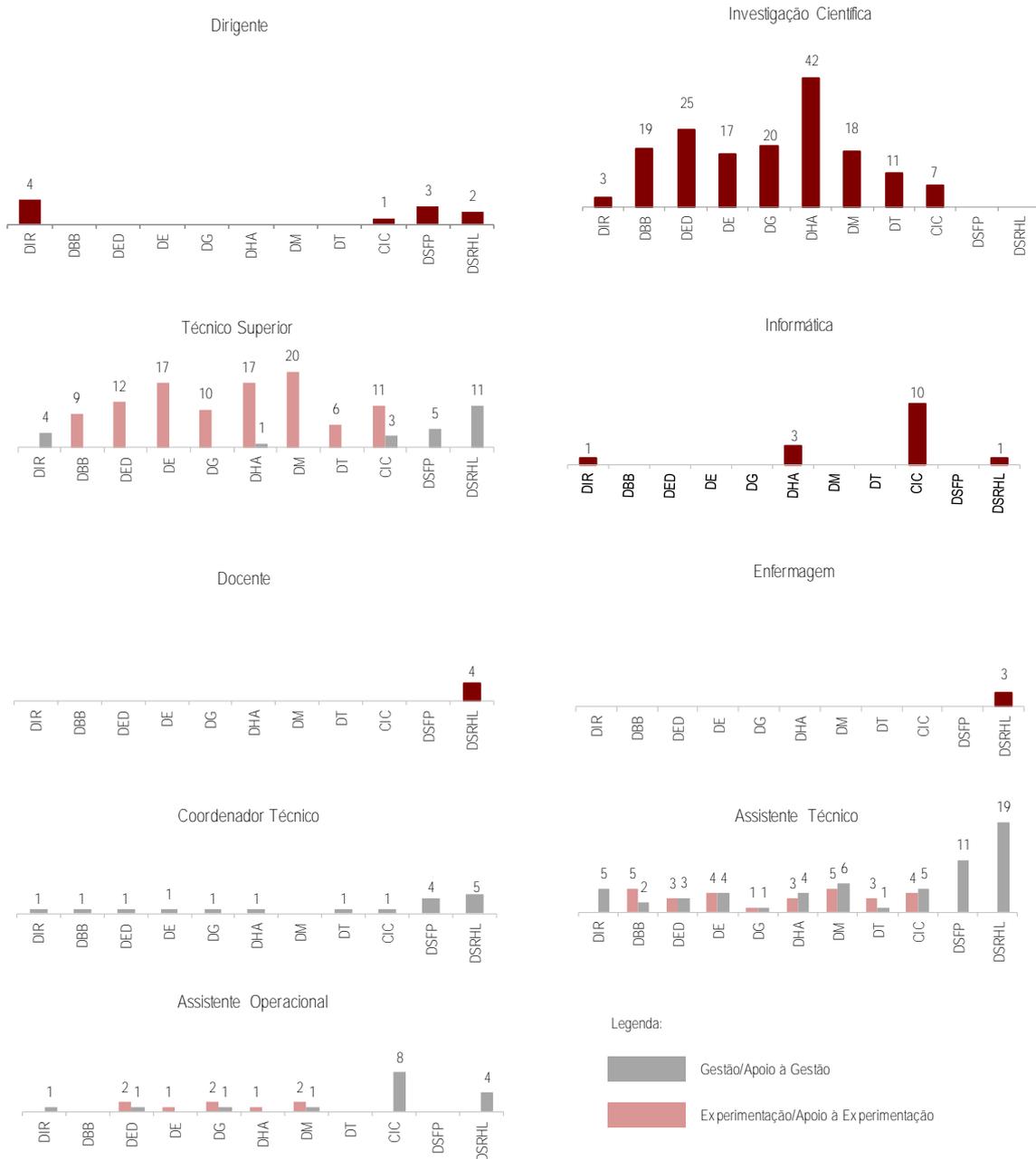


Figura 1.2 - Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços

A coordenação das unidades departamentais é assegurada por investigadores/as⁶ 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 2022-2023

Cargo/carreira/ categoria	Área de Atividade	DIR		DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		Total	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
		Dirigente		4	4															1	1	3	3	2	2
Investigação Científica		5	3	19	19	27	25	19	17	19	20	45	42	22	18	11	11	7	7					174	162
Técnico Superior	Experimentação			9	9	12	12	17	17	15	10	18	17	21	20	6	6	11	11					109	102
	Gestão	5	4									1						4	3	4	5	11	11	24	24
Informática		1	1									3	3					11	10			1	1	16	15
Docência																						5	4	5	4
Enfermagem																						3	3	3	3
Coordenador Técnico	Ap. Experimentação									1								1						2	0
	Ap. Gestão	2	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1				1		1	3	4	4	5	13	17
Assistente Técnico	Ap. Experimentação			5	5	3	3	4	4	1	1	3	3	5	5	3	3	4	4					28	28
	Ap. Gestão	4	5	2	2	3	3	4	4	2	1	4	4	6	6	2	1	7	5	12	11	18	19	64	61
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	4	17	16
Total		22	19	35	36	49	47	46	44	42	36	75	72	57	52	22	22	54	50	22	23	49	49	473	450

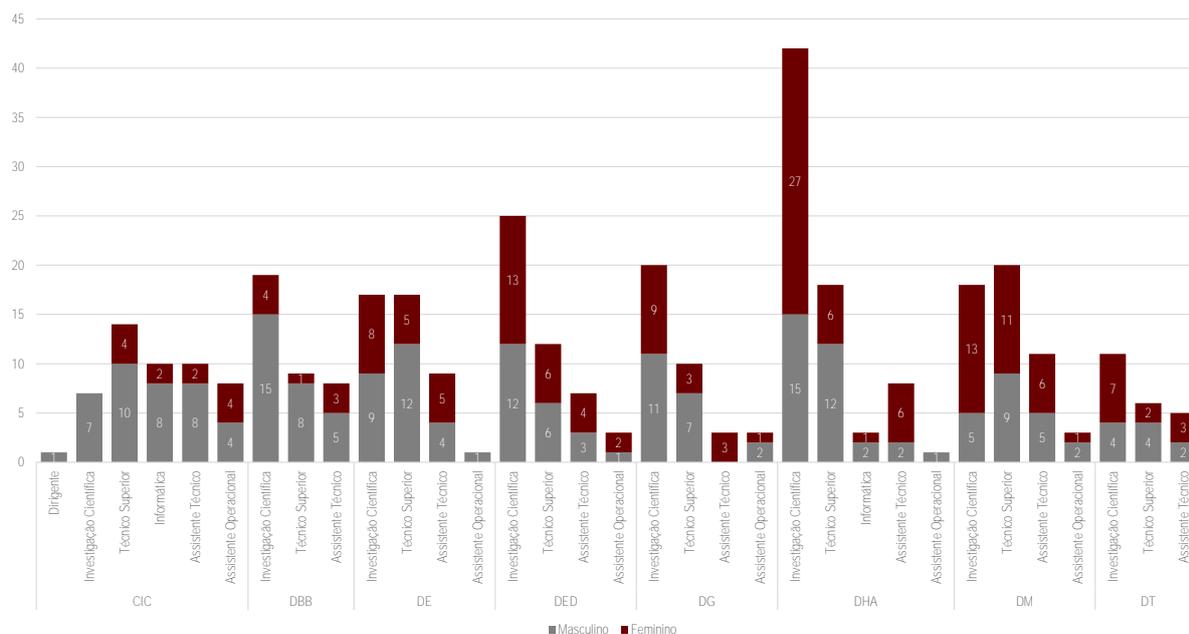


Gráfico 1.7 – Distribuição do total de trabalhadores/as por grupo/carreira, género e unidade departamental

Quadro 1.4 – Taxa de feminização por serviços em 2022-2023

Taxa de feminização %	DIR		DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
		63,6	68,4	20,0	22,2	39,1	40,9	46,9	53,2	38,1	44,4	54,7	55,6	57,9	59,6	54,5	54,5	20,4	24,0	59,1	56,5	71,4

⁶ 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 2023 era constituído por 553 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.5 e Gráfico 1.8.

Quadro 1.5 – Mapas de Pessoal de 2022 e 2023/trabalhadores/as e pessoal do LNEC no exterior a 31 de dezembro

Grupo de Pessoal	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho		N.º trabalhadores	Pessoal do LNEC no exterior
		2022	2023		
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	19	20	13	
	Investigador principal	58	58	40	2
	Investigador auxiliar	130	129	105	2+1*
	Doutorado	6	7	4	
	Early-Stage Researcher	1	-	-	
Técnico Superior	Técnico superior - experimentação	146	147	102	4
	Técnico superior - gestão			24	3+1*
Informática	Consultor de informática	-	1	-	
	Especialista de informática	9	9 **	7	
	Técnico de informática	9	9 **	8	
Enfermagem	Enfermeiro Especialista	1	1	1	
	Enfermeiro	3	2	2	
Docência	Docência	6	5	4	
Assistente Técnico	Coordenador técnico - apoio à experimentação	25	25	-	
	Coordenador técnico - apoio à gestão			17	1
	Assistente técnico - apoio à experimentação	104	104	28	
	Assistente técnico - apoio à gestão			61	1
Assistente Operacional	Encarregado operacional - apoio à gestão	-	1	-	
	Assistente operacional - apoio à experimentação	26	25	8	
	Assistente operacional - apoio à gestão			16	
Total		553	553	450	13+2*

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

** Por aplicação do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, as carreiras/categorias de especialista e técnico de informática, transitaram respetivamente para as carreiras/categorias de especialista e técnicos de sistemas e tecnologias de informação

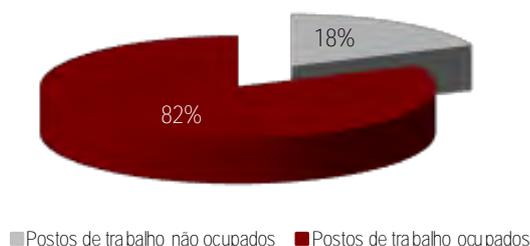


Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal – postos de trabalho

1.1.5 Evolução do número de trabalhadores/as

Conforme representado no Gráfico 1.9, em 31 de dezembro de 2023 estavam ao serviço do LNEC 450 trabalhadores⁷, menos 23 do que em 2022.

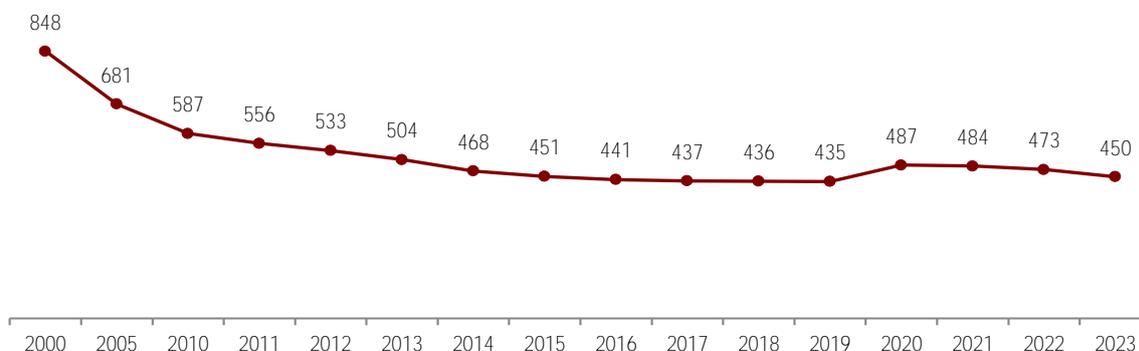


Gráfico 1.9 – Evolução do número de trabalhadores/as

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.

Relativamente a 2023, apresentam-se no gráfico seguinte, a variação de trabalhadores/as nas várias carreiras e áreas de atividade.

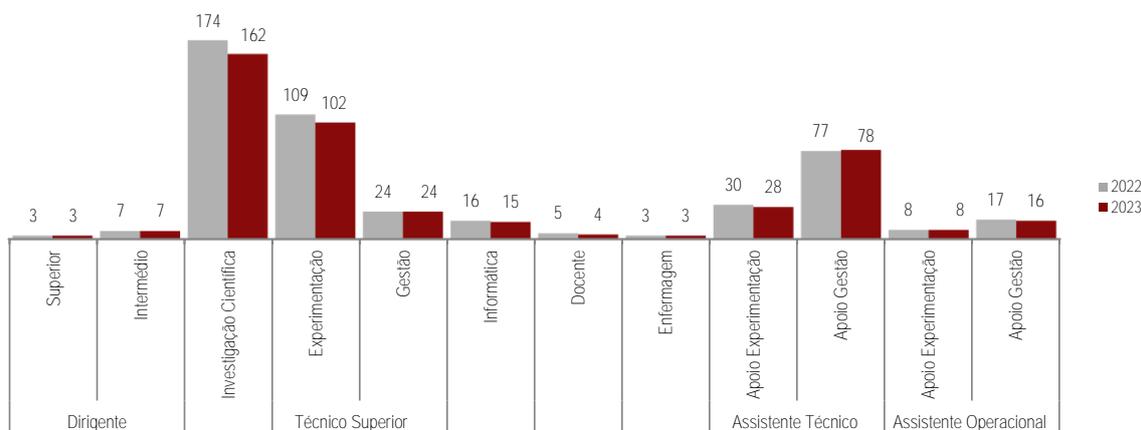


Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores/as por cargo/carreira (2022-2023)

⁷ 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 (2 em 2023).

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 2022	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2023	Variação
			Entradas Regressos	Mobilidade LNEC	Definitivas Provisórias	Mobilidade LNEC		
Dirigente		10	2		1	1	10	0
Investigação Científica		174	4		15+1*		162	-12
Técnico Superior	Experimentação	109	2+2*		9+2*		102	-7
	Gestão	24	3+1*	1	3+2*		24	0
Informática		16			1		15	-1
Enfermagem		3					3	0
Docente		5			1		4	-1
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	30	1*		2+1*		28	-2
	Apoio à Gestão	77	3+2*		3+1*		78	1
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	8					8	0
	Apoio à Gestão	17	1*		1+1*		16	-1
TOTAL		473	21	1	44	1	450	-23,0

Nota:

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

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

A mobilidade externa justifica, em 2023, a mobilidade de 65 trabalhadores/as (21 admissões e 44 saídas).

➤ Admissões:

- Entradas
 - 9 procedimento concursal;
 - 2 comissão de serviço (Dirigente);
 - 1 mobilidade (Comissão Técnica Independente);
 - 1 mobilidade na categoria;
- Regressos
 - 1 licença sem remuneração
 - 7 na situação de ausência por período superior a seis meses.

➤ Saídas:

- Definitivas:
 - 19 aposentações;
 - 1 aposentação por limite de idade;
 - 2 denúncias de contrato;
 - 1 despedimento por pena disciplinar;
 - 1 falecimento;
 - 1 cessação de comissão de serviço (Dirigente);
 - 1 início de funções noutra organismo.

- Provisórias ou com hipótese de regresso:
 - 3 licenças sem remuneração;
 - 1 período experimental noutra organização;
 - 2 mobilidades noutra organização;
 - 8 ausência por doença por um período superior 6 meses;
 - 1 designação em gabinete ministerial;
 - 1 cedência de interesse público;
 - 2 comissões de serviço noutras organizações.

Relativamente à mobilidade dos trabalhadores/as dentro do LNEC, regista-se a cessação de comissão de serviço de um dirigente intermédio de 1º grau, regressando ao seu lugar de origem (técnico superior), e a nomeação de 7 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 2023. Verifica-se uma redução na maioria das carreiras com exceção na de técnico superior na área funcional de gestão.

Numa análise aos últimos 5 anos, regista-se um aumento de efetivos nas carreiras de investigação científica e técnicos superiores devido à integração destes trabalhadores no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP). Assiste-se nas restantes carreiras à manutenção ou ao decréscimo do número de trabalhadores.

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

Área de Atividade	Número de trabalhadores													1996/2023		2018/2023		
	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%	nº	%	
Dirigente	43	37	55	14	9	9	8	9	9	9	10	10	10	-33	-76,7	1	11,1	
Investigação Científica	196	173	137	167	140	139	140	139	151	170	176	174	162	-34	-17,3	23	16,5	
Técnico Superior	Experimentação	116	121	94	112	87	87	86	88	84	116	115	109	102	-14	-12,1	14	15,9
	Gestão	22	26	23	24	18	20	21	20	19	23	21	24	24	2	9,1	4	20,0
Informática	42	36	28	21	15	14	14	14	14	16	17	16	15	-27	-64,3	1	7,1	
Enfermagem	4	5	3	4	3	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	4	-8	-66,7	-1	-20,0	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	111	103	82	47	31	31	30	30	27	34	30	30	28	-83	-74,8	-2	-6,7
	Apoio à Gestão	257	225	174	138	105	99	98	96	93	86	82	77	78	-179	-69,6	-18	-18,8
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	57	48	33	22	15	14	15	13	12	8	8	8	8	-49	-86,0	-5	-38,5
	Apoio à Gestão	76	62	41	31	23	20	17	19	18	17	17	16	16	-60	-78,9	-3	-15,8
Total	936	848	681	587	451	441	437	436	435	487	484	473	450	-463	-49,5	14	3,2	

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 1).

O Quadro 1.8 regista 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 2022	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2023	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	22	3		3	2	1	19	-3
DBB	35		2			1	36	1
DED	49	2	1	3	2		47	-2
DE	46	3	2	4	3		44	-2
DG	42		1	4	2	1	36	-6
DHA	76	5		3	4	2	72	-4
DM	57	1		1	2	3	52	-5
DT	22						22	0
CIC	54	4		6	2		50	-4
DSFP	22	1					23	1
DSRHL	48	2	2	2	1		49	1
Total	473	+21	+8	-26	-18	-8	450	-23

1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2023 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	
Dirigente Intermédio						1				1		1			1	2	1			4	3	7
Investigação Científica						3	2	15	9	9	13	6	10	24	29	15	10	9	8	81	81	162
Técnico Superior	Experimentação			3	2	7	4	8	7	6	7	10	2	14	8	11	6	6	1	65	37	102
	Gestão				2	2		1	1	1	4	2	3	2	3			2	1	10	14	24
Informática		1				1				1		2	1		3	5		1		11	4	15
Docente												1		2		1				4		4
Enfermagem												1		1		1					3	3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação			1				2		3		7	1	5	1	5	2		1	23	5	28
	Apoio à Gestão			1		1	1		3	2	3	2	13	6	12	5	20	2	7	19	59	78
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											2		4		1		1	7	1	8	8
	Apoio à Gestão			1					1					2	1	2	5		4	6	10	16
Total		1		6	4	14	8	26	20	24	27	32	33	58	61	45	47	21	23	227	223	450

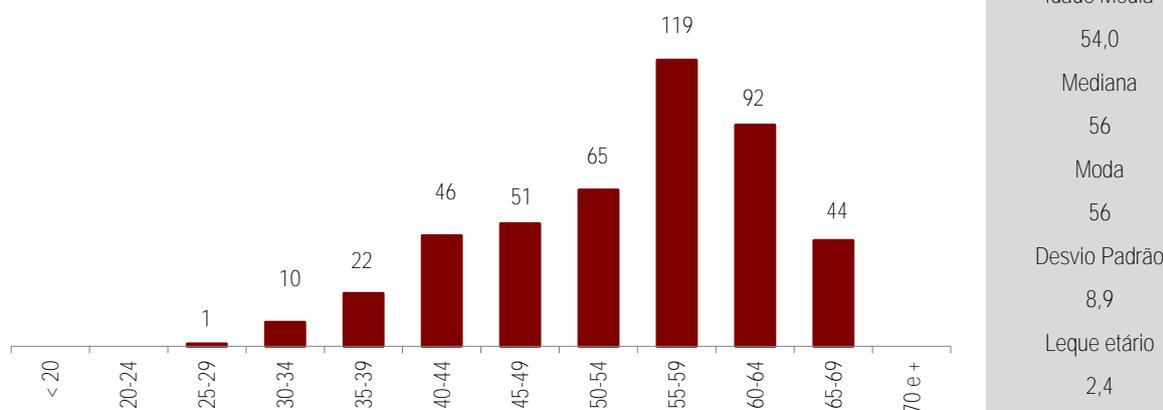


Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores/as

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 54,0 anos (53,7 em 2022), tendo cerca de 50% dos trabalhadores/as idade superior ou igual a 55 anos.

O leque etário regista um valor de 2,4, variando entre os 29 e os 69 anos de idade.

Conforme apresentado no Gráfico 1.12, verifica-se, relativamente a 2023, um contínuo, 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.

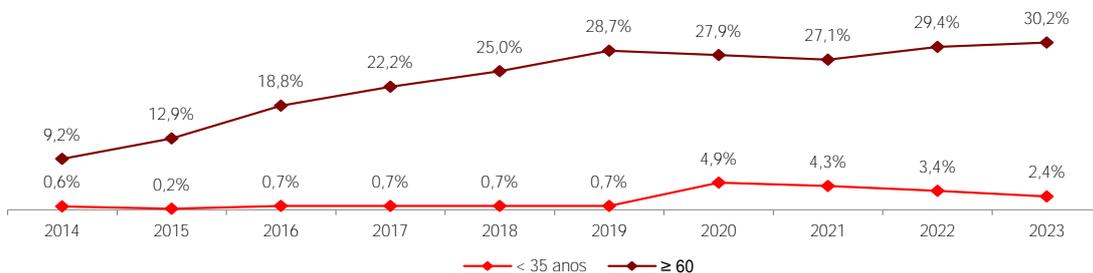


Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos

No gráfico seguinte verifica-se a tendência de aumento da idade média passando em 2023 para 54,0 (53,7 em 2022).

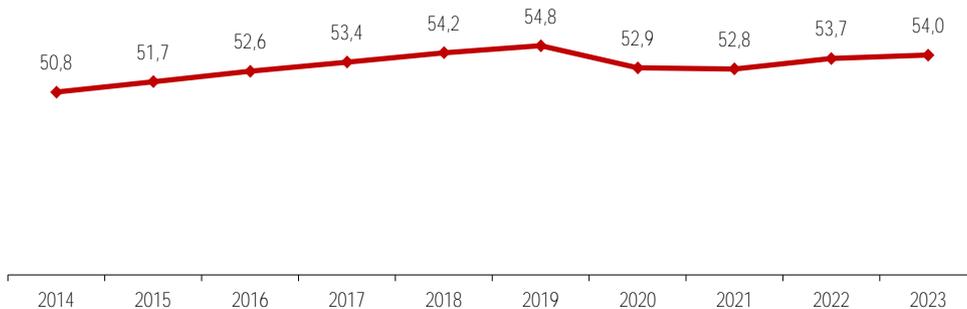


Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2014 a 2023)

Relativamente à distribuição etária dos trabalhadores/as admitidos e saídos em 2023 (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).

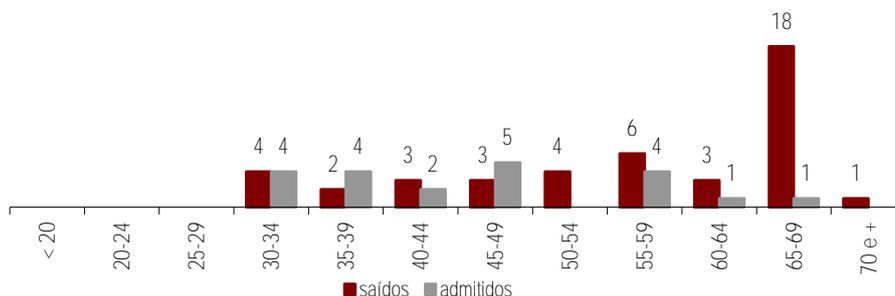


Gráfico 1.14 – Distribuição etária do número de trabalhadores/as admitidos e saídos

Saídos | idade média 56,3 anos (54,4 em 2022) - saídas definitivas 62,4 anos (63,0 em 2022); saídas provisórias 47,6 anos (41,2 em 2022)

Admitidos | idade média 45,2 anos (51,5 em 2022) – admissões 42,1 anos (45,0 em 2022); regressos 50,3 anos (56,0 em 2022)

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 2022;
- Mantém a idade média a carreira de investigação e técnica superior na atividade de gestão;
- Nas carreiras técnica superior, assistente técnico e assistente operacional, a média etária dos trabalhadores/as de nas áreas de atividade (experimentação, apoio à experimentação e apoio à gestão) registam 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	2022		2023	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	54,7	7,9	54,5	8,3
Investigação Científica	54,1	8,7	54,1	8,4
Técnico Superior	50,3	10,0	50,8	9,8
Informática	54,6	10,6	54,9	10,5
Enfermagem	56,3	2,9	57,3	2,9
Docente	55,0	4,1	57,0	4,1
Assistente Técnico	56,0	7,3	56,3	7,5
Assistente Operacional	57,4	7,2	58,5	7,3

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

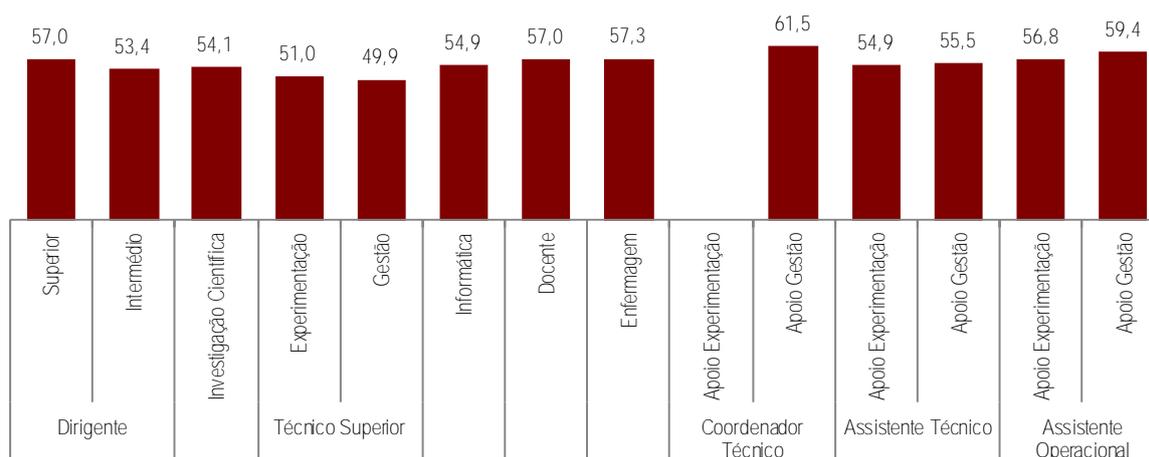


Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

De acordo com o quadro e gráfico anteriores verifica-se que na carreira de assistente técnico, retirados os trabalhadores/as com a categoria de coordenador técnico (61,5), a idade média desta carreira passa de 56,3 para 55,3 anos.

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 mantém o registo com o maior número de trabalhadores/as.

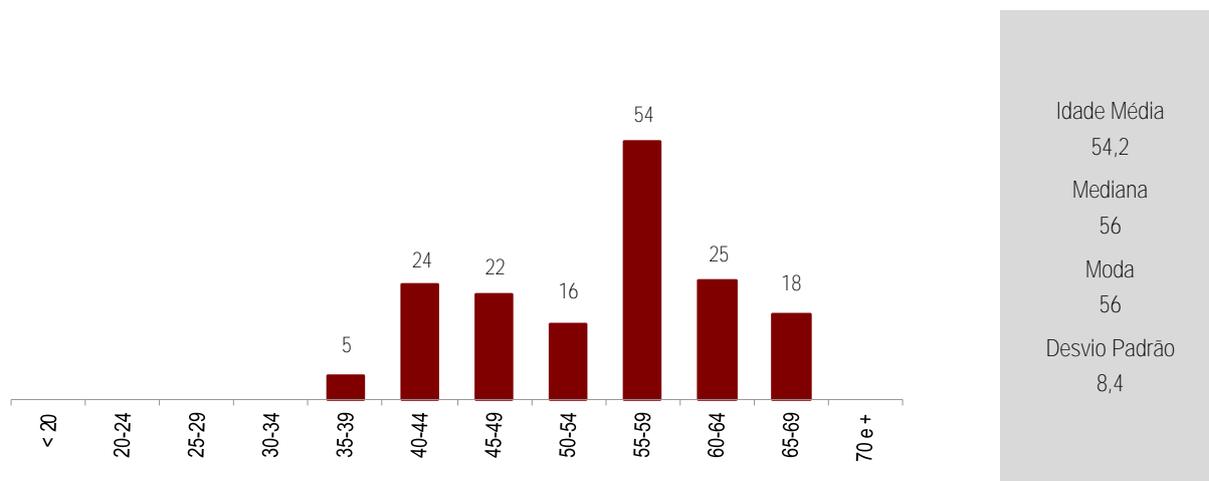


Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores/as da carreira de investigação científica, incluídos investigadores/as dirigentes

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).

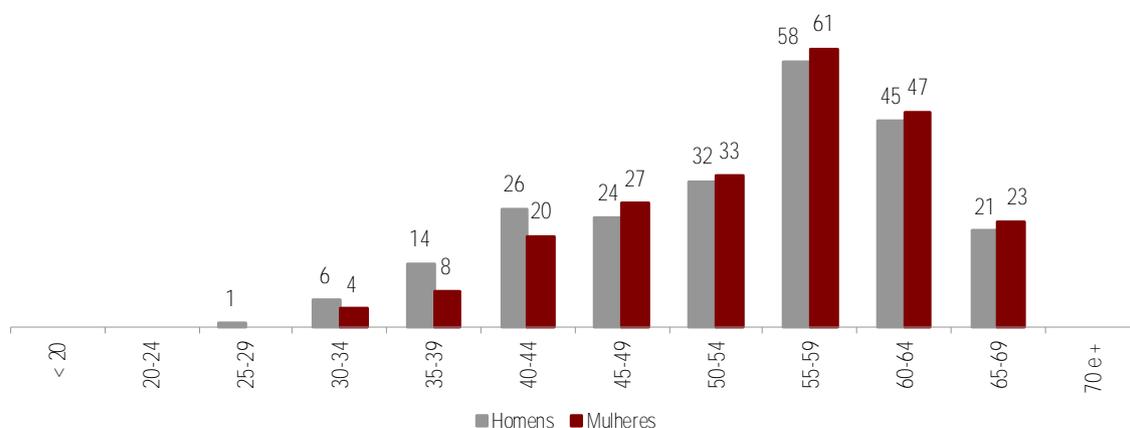


Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	53,5 (53,6 em 2022)	55 (55 em 2022)	58 (66 em 2022)	9,3
Mulheres	54,6 (53,8 em 2022)	56 (55 em 2022)	57 (56 em 2022)	8,5

No gráfico e na figura seguintes pode verificar-se a idade média dos trabalhadores/as distribuídos pelos serviços do LNEC.

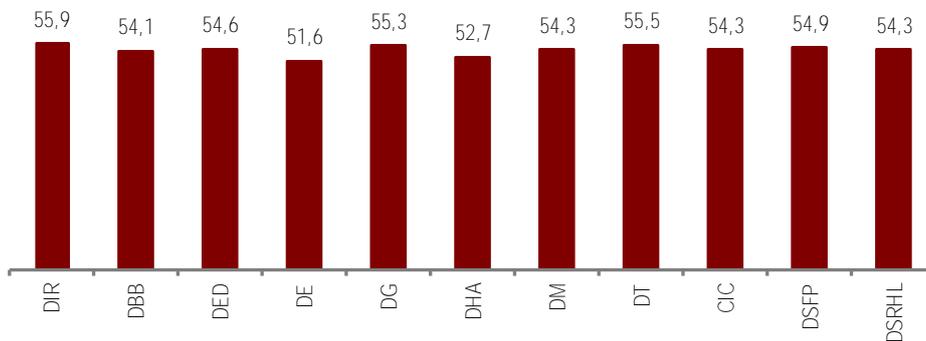
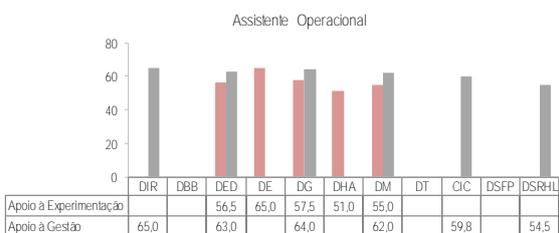
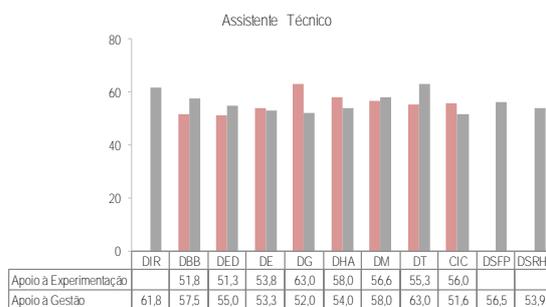
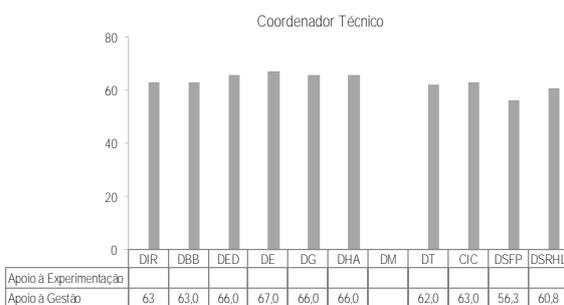
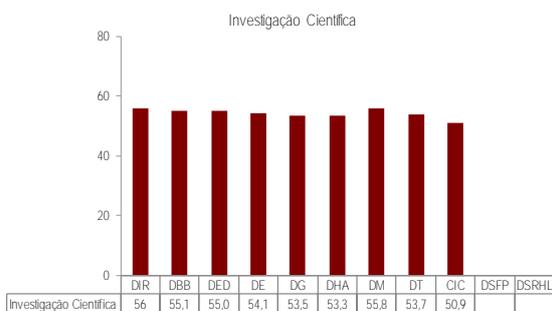


Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços



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 antiguidade⁸ 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		1	2	3	
Dirigente Intermédio						1	1							1	1	1	1	1		4	3	7
Investigação Científica		23	20	7	5		1	2	6	1		4	10	21	26	14	9	9	4	81	81	162
Técnico Superior	Experimentação		1	9	5	9	7	2	2	2	2	3	3	18	9	10	3	12	5	65	37	102
	Gestão		1	2	2		1	1			3	2	3	2	4	2		1		10	14	24
Informática				3								1	3	2	2	1	3		11	4	15	
Docente										1				2			1		4		4	
Enfermagem														2		1			3		3	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação					2		1		1		5		4		9	4	1	1	23	5	28
	Apoio à Gestão	2	1	2				1		5		10		5	17	5	20	5	5	19	59	78
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											1		4		2		1	7	1	8	
	Apoio à Gestão					1				1	2	1	4	2	2	1	1	1	6	10	16	
Total		25	23	23	12	13	10	6	9	4	12	16	30	60	67	47	41	33	19	227	223	450

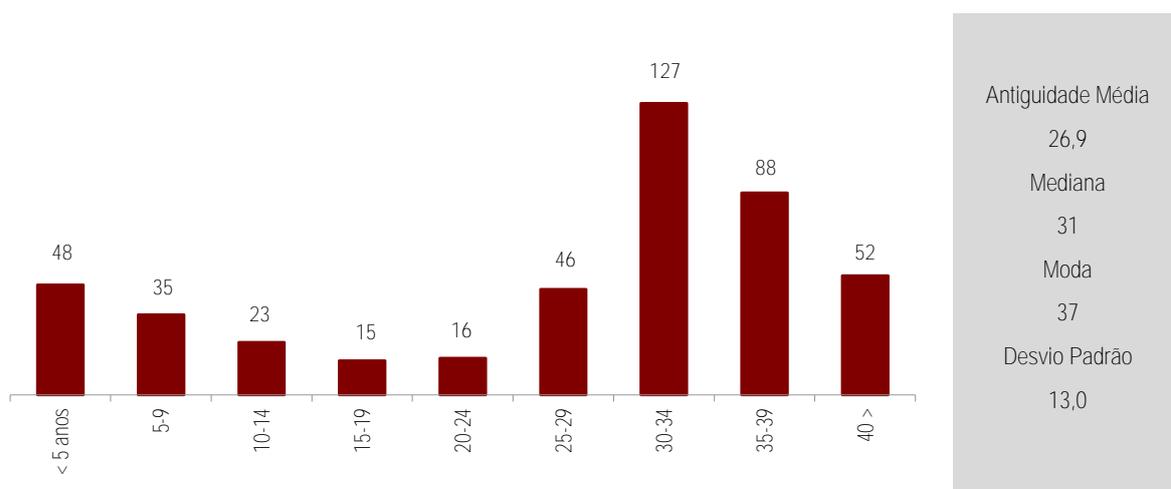


Gráfico 1.19 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade

Dos dados apresentados destaca-se:

- O nível de antiguidade mais significativo situa-se entre os 30 e 34 anos com 127 trabalhadores/as, seguindo-se o nível entre os 35 e os 39 anos com 88 trabalhadores/as;

⁸ Antiguidade - Anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores/as (450), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social convergente ou pelo regime da segurança social.

A antiguidade média aumentou de 26,8 anos em 2022 para 26,9 anos em 2023 (Gráfico 1.20), com 50% dos trabalhadores/as a registarem antiguidade igual ou superior a 31 anos (mediana).

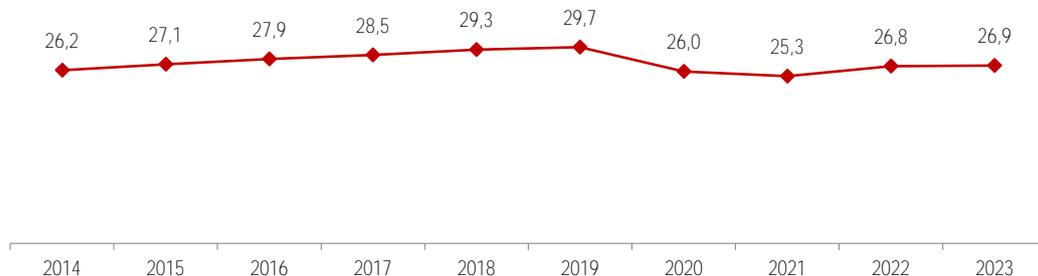


Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2014 a 2023)

Os quadros 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	2022		2023	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	30,8	8,7	30,1	9,8
Investigação Científica	23,2	14,9	22,7	14,9
Técnico Superior	25,6	12,9	25,9	12,7
Informática	29,6	12,3	29,8	12,2
Docente	30,0	7,5	33,3	6,8
Enfermagem	32,7	3,1	33,7	3,1
Assistente Técnico	31,9	8,5	32,0	9,2
Assistente Operacional	31,6	6,0	32,5	6,1

Analisados os dados apresentados, verifica-se que:

- Os grupos de pessoal de investigação, técnico superior e informática são os que registam menor antiguidade média;
- Apresentam uma redução da antiguidade média os grupos de pessoal dirigente e investigação;
- À exceção do grupo de pessoal de enfermagem e docente, que pelo seu reduzido número de trabalhadoras, regista um elevado indicador de antiguidade média o grupo de pessoal de assistente operacional é o que regista maior antiguidade média (32,5).

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

Carreira/Categoria	Área de atividade	Antiguidade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Experimentação	26,2	12,9
	Gestão	24,3	11,7
Coordenador Técnico	Apoio à experimentação	-	-
	Apoio à gestão	39,4	6,4
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	32,0	8,2
	Apoio à gestão	30,0	9,2
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	34,0	4,0
	Apoio à gestão	31,8	6,8

- A antiguidade média dos trabalhadores/as da área de atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) 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).⁹

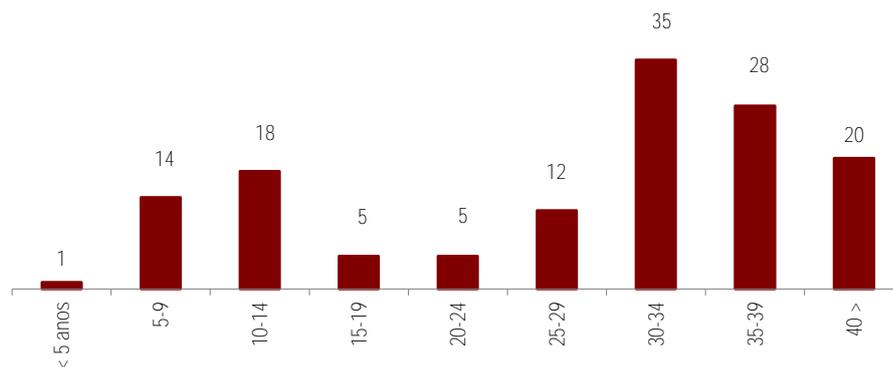


Gráfico 1.21 – Distribuição do número de trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade

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.

⁹ 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.

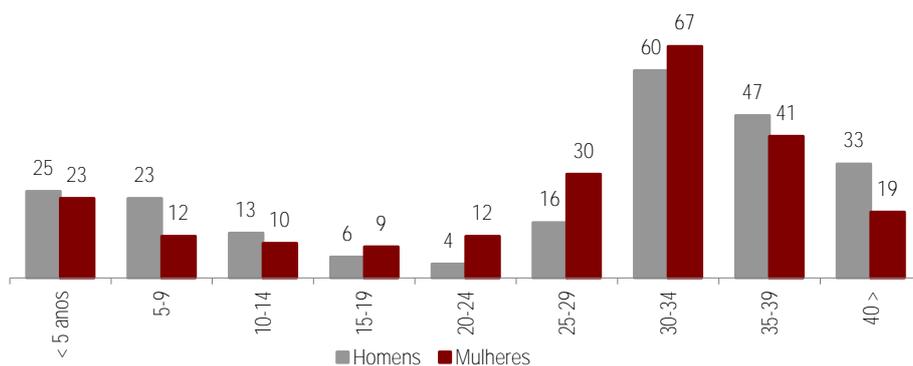


Gráfico 1.22 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	26,9 anos (27,5 em 2022)	31	37	13,9
Mulheres	26,8 anos (26,0 em 2022)	31	37	12,0

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	30,2	30,0
Investigação Científica	23,0	22,3
Técnico Superior	27,5	23,5
Informática	29,0	32,0
Docente	----	33,3
Enfermagem	----	33,7
Assistente Técnico	31,0	32,6
Assistente Operacional	32,0	33,1

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

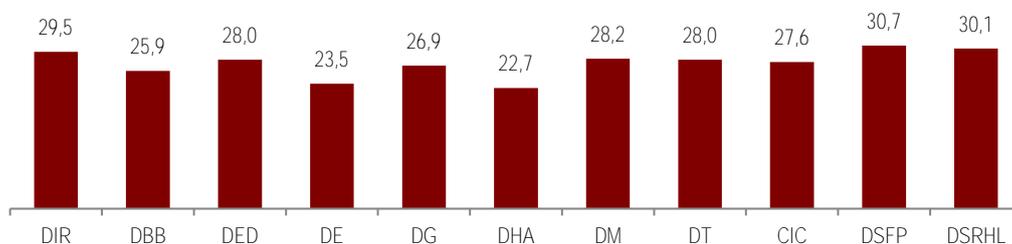


Gráfico 1.23 – Antiguidade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços

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	1	2	3
Dirigente Intermédio													2	2	1	1	1		4	3	7
Investigação Científica																	81	81	81	81	162
Técnico Superior					1		13	3	16	4	4	2	26	25	14	15	1	2	75	51	126
Informática							3	1	3	1			4	2	1				11	4	15
Docente											1		1		2				4		4
Enfermagem											1		2						3		3
Assistente Técnico	2		3		5	4	1	10	31	49				1					42	64	106
Assistente Operacional	2	3	3		2	3	1		5	5									13	11	24
Total	4	3	6		8	7	18	14	55	59	4	4	32	34	16	18	84	84	227	223	450

Nota:

Doutoramento - incluídos 11 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 2023, a ser o mais representativo, com 61% dos trabalhadores/as a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 33%.

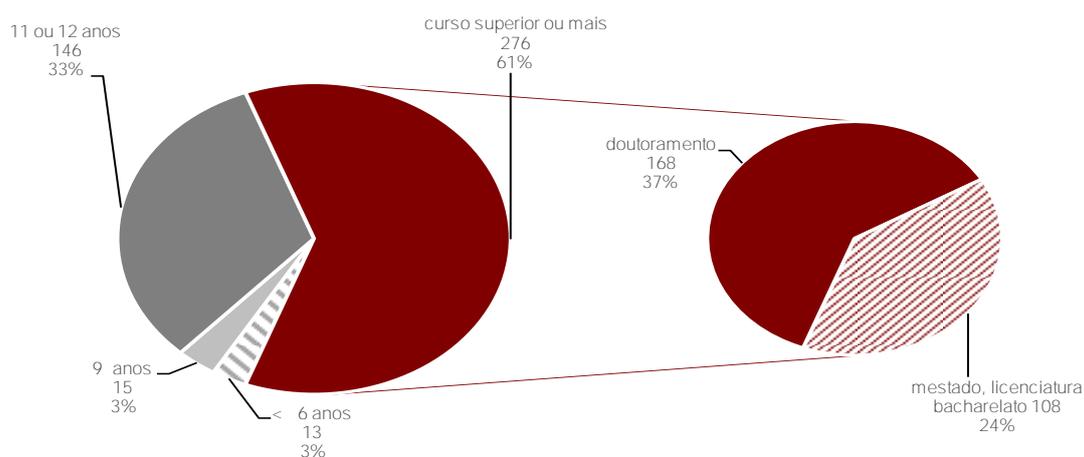


Gráfico 1.24 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação académica

Índice de formação superior – 61,3% (61,7% em 2022)
 (doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores/as a 31 de Dez. x 100)

Apresenta-se de seguida (Figura 1.4) a distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade.

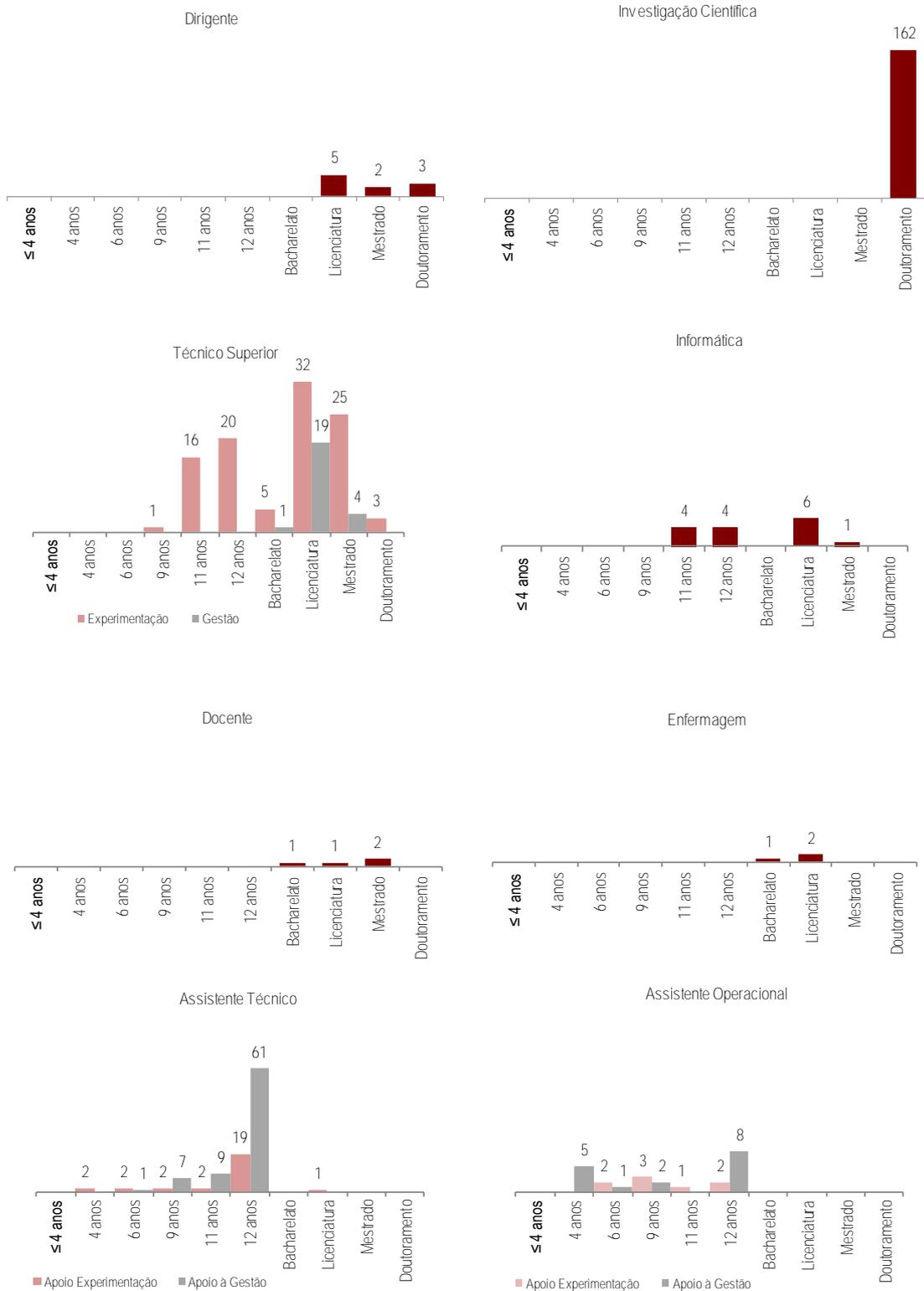


Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade

O Gráfico 1.26 representa a evolução da distribuição dos trabalhadores/as por habilitação desde 2014.

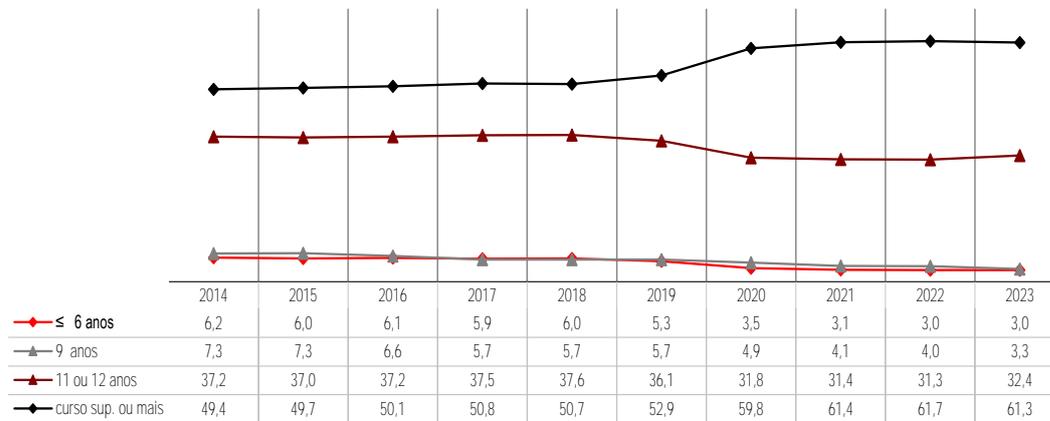


Gráfico 1.25 – Evolução percentual dos trabalhadores/as por habilitação

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 2023 beneficiaram do estatuto de trabalhador-estudante 5 assistentes técnicos), mas também, da mobilidade (Gráfico 1.26).

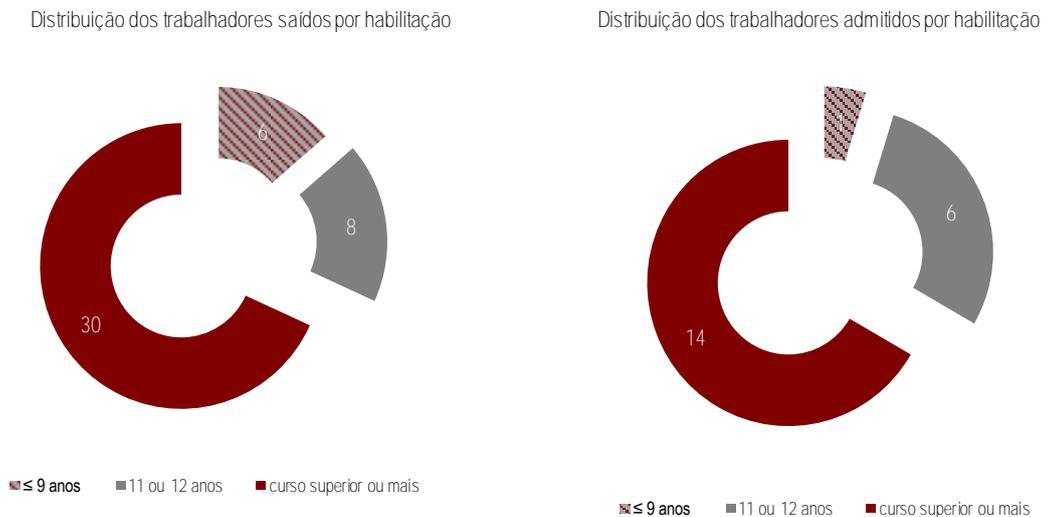


Gráfico 1.26 – Distribuição do número de trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação

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

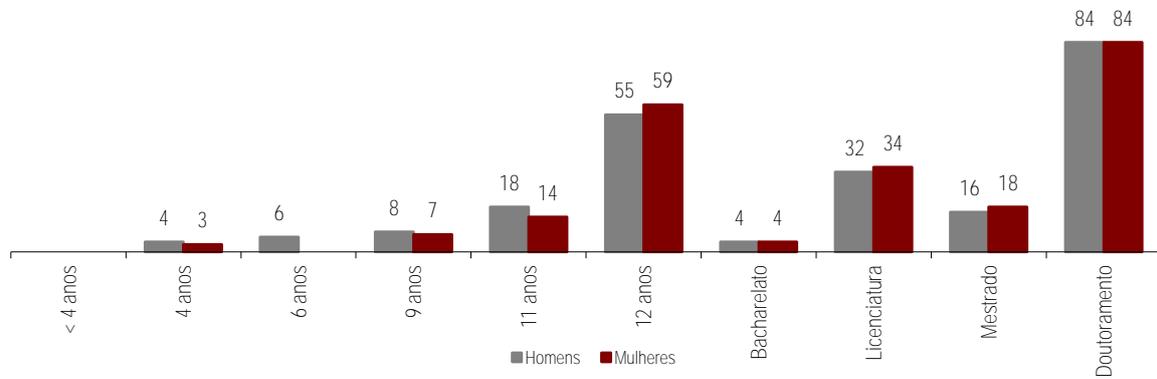


Gráfico 1.27 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 59,9% (60,4% em 2022)
 (doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / trabalhadores homens x 100)

Índice de formação superior mulheres – 62,8% (63,2 % em 2022)
 (doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / trabalhadores mulheres x 100)

1.5 Trabalhadores/as Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2023 encontravam-se 2 trabalhadores estrangeiros não naturalizados em efetividade de funções no LNEC (Quadro 1.16).

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									
Total	2						2		2

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

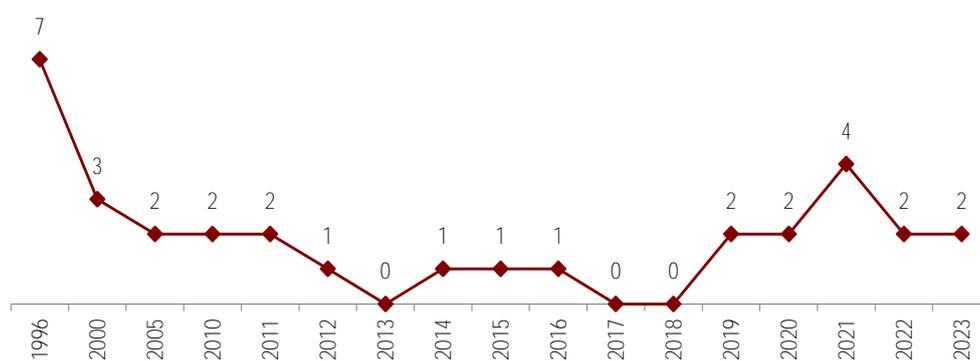


Gráfico 1.28 – Evolução do número de trabalhadores/as estrangeiros (1996-2023)

1.6 Trabalhadores/as Portadores/as de Deficiência

No ano de 2023 foram contabilizados 22 trabalhadores/as portadores/as de deficiência (8 do género masculino e 14 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal. Estes trabalhadores/as representam 4,9% do total de trabalhadores/as (Quadro 1.17).

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																	2	2		1		1	2				3	5	8
Técnico Superior																1	1	2			1	1					2	4	6
Informático																					1						1		1
Docente																				1							1		1
Enfermagem																													
Assistente Técnico																	1	1		1	2						2	3	5
Assistente Operacional																				1							1		1
Total																1	4	5		1	5		3	3			8	14	22

Nota:

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

No gráfico seguinte, apresenta-se a evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência desde 2014.

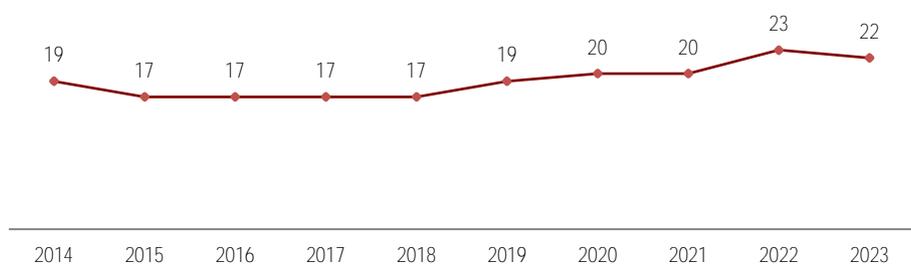


Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência (2014-2023)

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2023, verificaram-se 21 entradas e 44 saídas de trabalhadores/as, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

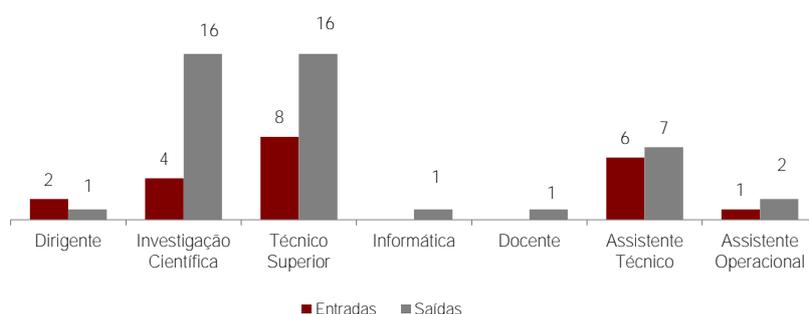


Gráfico 2.1 – Número de entradas e saídas por grupo de pessoal

As 21 entradas ocorridas em 2023, já discriminadas no capítulo 1.1.5 (Evolução do número de trabalhadores/as), encontram-se refletidas no quadro seguinte por grupo, carreira e género.

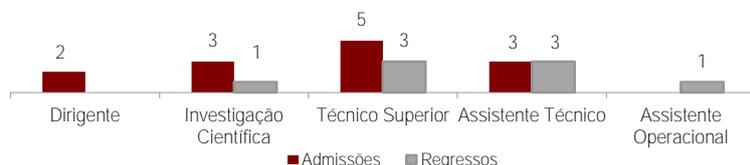
Quadro 2.1 – Contagem dos trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

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		Outras situações		Total		TOTAL GERAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior										1				1	1	
Dirigente Intermédio									1					1	1	
Investigação Científica	2	1						1						2	2	4
Técnico Superior	3					2							3	3	5	8
Informática																
Docente																
Enfermagem																
Assistente Técnico	1	2										1	2	2	4	6
Assistente Operacional												1		1		1
Total	6	3				2		1	1	1		2	5	9	12	21

Nota:

Outras Situações – 7 regressos: na carreira de técnico superior 2 regressos de ausência > 6 meses e 1 regresso de licença no âmbito da parentalidade; na carreira de assistente técnico 3 regressos de ausência > 6 meses; na carreira de assistente operacional 1 regresso de ausência > 6 meses.

Distribuição dos trabalhadores/as que entraram durante o ano, por tipo de entrada (admissão ou regresso) e por grupo profissional (Gráfico 2.2).



Índice de admissões¹⁰
2,9% (1,5% em 2022)

Índice de admissões e regressos¹¹
4,7% (3,6% em 2022)

Gráfico 2.2 – Número de entradas por tipo (admissões ou regresso) e por cargo/carreira

Relativamente às 44 saídas, 26 correspondem a saídas definitivas e 18 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso, conforme demonstrado no Quadro 2.2.

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.

Incluídas neste tipo de saídas as ausências superiores a 6 meses, uma vez que o pessoal que se encontrava **nesta situação não foi considerado “trabalhador” em 31 de dezembro** (nota rodapé 1).

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)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Cedência		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior													1		1		1
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica			11				1						2	2	14	2	16
Técnico Superior			4				1			2	1		4	4	10	6	16
Informática			1												1		1
Docente							1									1	1
Enfermagem																	
Assistente Técnico	1		3		1									2	4	3	7
Assistente Operacional													2		2		2
Total	1		19		1		2	1		2	1		9	8	32	12	44

Nota:

Outras Situações – Incluídas: 1 comissão de serviço (dirigente superior); 1 pena disciplinar de despedimento (assistente operacional); 8 ausências superiores a 6 meses (investigação científica 1; técnico superior 4; assistente técnico 2, assistente operacional 1); 3 licenças sem remuneração (investigação científica 1, técnico superior 2); 1 designado (investigação científica); 2 comissões de serviço (investigação científica 1, técnico superior 1); 1 período experimental noutra organização (técnico superior).

¹⁰ Índice de admissões – número total de admissões /trabalhadores/as em 31 de dezembro x 100.

¹¹ 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 (Gráfico 2.3).

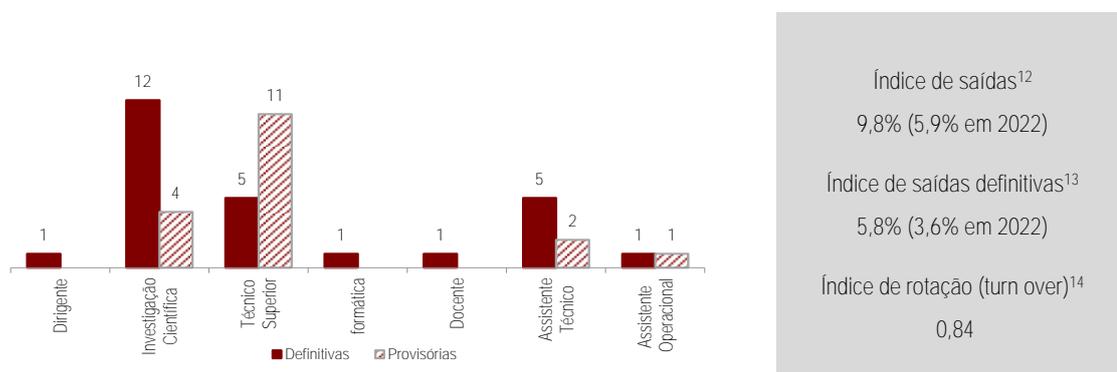


Gráfico 2.3 – Número de saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira

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

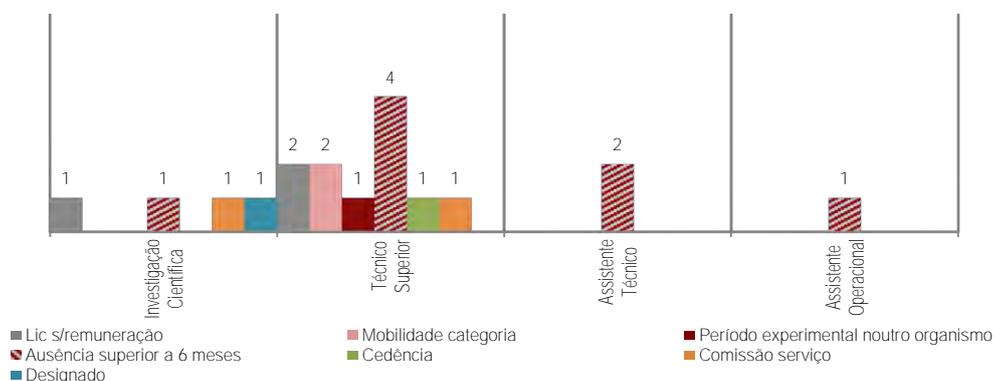


Gráfico 2.4 – Distribuição do número de saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal

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

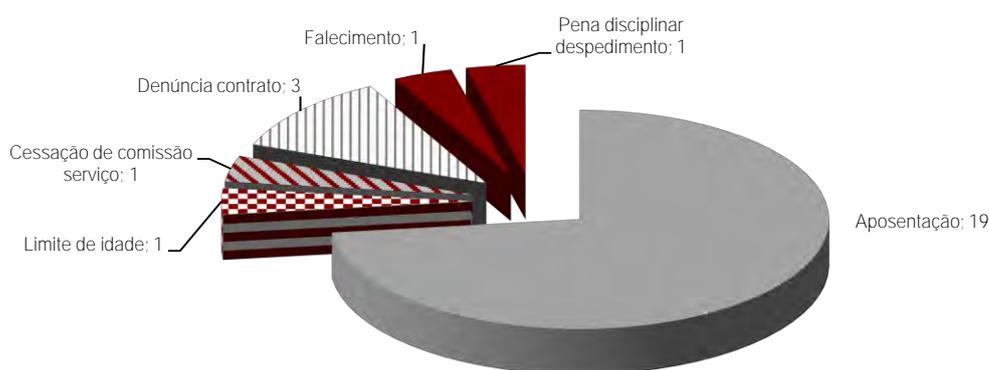


Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

¹² Índice de saídas – número total de saídas / trabalhadores/as a 31 de dezembro x 100.

¹³ Índice de saídas definitivas - número total de saídas definitivas / trabalhadores/as em 31 de dezembro x 100.

¹⁴ Índice de rotação (turnover) – 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.

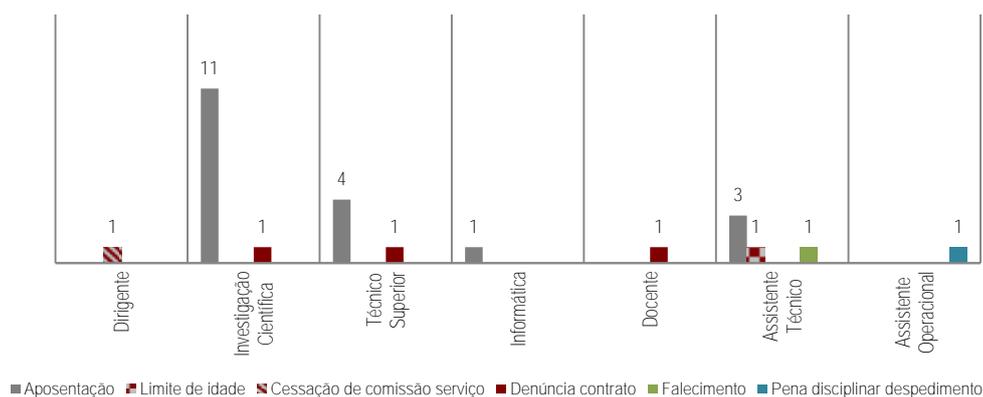


Gráfico 2.6 – Distribuição do número de saídas definitivas por motivo e por grupo profissional

Durante o ano de 2023, através de 69 procedimentos concursais, 1 mobilidade na categoria e 1 mobilidade intercategorias, visou-se o preenchimento de 97 postos de trabalho (incluídos 21 transitados de 2022), distribuídos por cargo/grupo/carreira:

- Dirigentes intermédios (6);
- Investigação científica (42);
- Técnico superior (25);
- Educador de infância (1);
- Assistente técnico (22);
- Assistente operacional (1).

De acordo com o quadro seguinte regista-se o número de postos de trabalho não ocupados segundo a dificuldade de recrutamento, a 31 de dezembro.

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					4	4
Investigação Científica	1		11	2	19	33
Técnico Superior				13	7	20
Informática						
Docente					1	1
Enfermagem						
Assistente Técnico			7	4	8	19
Assistente Operacional			1			1
Total	1		19	19	39	78

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;

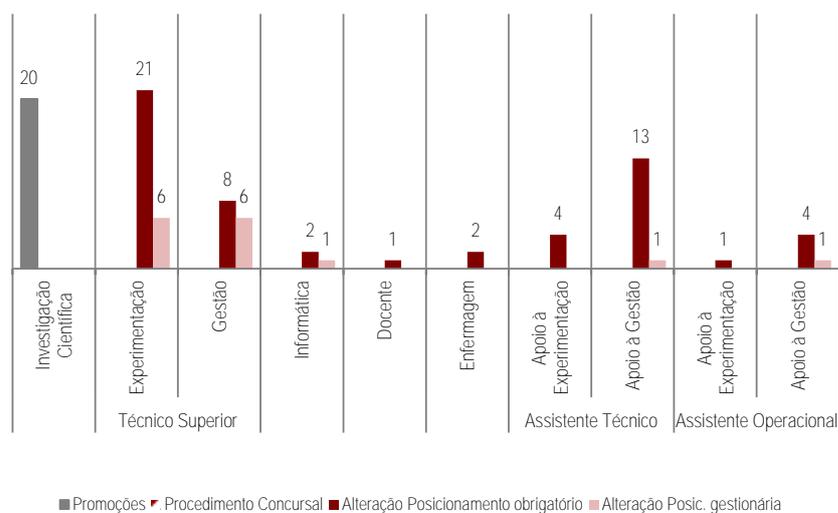
Procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos/as aprovados;

2.2 Desenvolvimento da Carreira

O quadro e gráfico seguintes evidenciam as mudanças de situação dos trabalhadores ocorridas no ano de 2023.

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	15	5									15	5	20
Técnico Superior			17	12	9	3					26	15	41
Informática			2		1						3		3
Docente				1								1	1
Enfermagem				2								2	2
Assistente Técnico			7	10		1					7	11	18
Assistente Operacional			2	3	1						3	3	6
Total	15	5	28	28	11	4					54	37	91



Taxa de promoções ^{15 16} 4,4%
Taxa de alterações de posicionamento remuneratório / progressões ^{17 18} 15,8%
Taxa de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório / progressões ¹⁹ 12,4%
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária ²⁰ 3,3%

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

¹⁵ Promoção – mudança para categoria seguinte da mesma carreira, após aprovação em concurso

¹⁶ Taxa de promoções – promoções / trabalhadores/as em 31 de Dez. x 100

¹⁷ Progressão – mudança de escalão na mesma categoria;

¹⁸ Taxa de alterações de posicionamento remuneratório – alteração obrigatória de posicionamento remuneratório + alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária + progressões + obtenção grau de doutor (técnico superior) / trabalhadores/as em 31 de Dez. x 100;

¹⁹ Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório – alteração de posicionamento remuneratório previsto no nº 7 do artigo 156º da Lei 35/2014 (acumulação de 10 pontos).

²⁰ 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)

Ocorreram ainda a alteração do posicionamento remuneratório de 1 técnico superior pela obtenção do grau de doutor²¹ e de 16 assistentes operacionais no âmbito das medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas

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 – Taxa de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária e obrigatória

Carreira	Área de Atividade	Taxa (%)
Investigação Científica	Investigação Científica	12,2
Técnico Superior	Experimentação	26,5
	Gestão	45,2
Informática		18,8
Enfermagem		66,7
Docente		25,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	14,3
	Apoio à Gestão	17,9
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	12,5
	Apoio à Gestão	31,3
Global		20,2

²¹ 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													1	2	1	
Dirigente Intermédio													4	3	4	3	7
Investigação Científica			54	61			4	6					23	14	81	81	162
Técnico Superior			71	38			3	11					1	2	75	51	126
Informático			11	4											11	4	15
Docente				4											4		4
Enfermagem								3							3		3
Assistente Técnico			41	54			1	8						2	42	64	106
Assistente Operacional			10	5			1	6					2		13	11	24
Total			187	166			9	34					31	23	227	223	450

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				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior					1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio					4	3			4	3	7
Investigação Científica		2	3	4	78	75			81	81	162
Técnico Superior		1	3	9	72	41			75	51	126
Informático					11	4			11	4	15
Docente						4				4	4
Enfermagem						3				3	3
Assistente Técnico		2	1	4	41	58			42	64	106
Assistente Operacional				1	13	10			13	11	24
Total		5	7	18	220	200			227	223	450

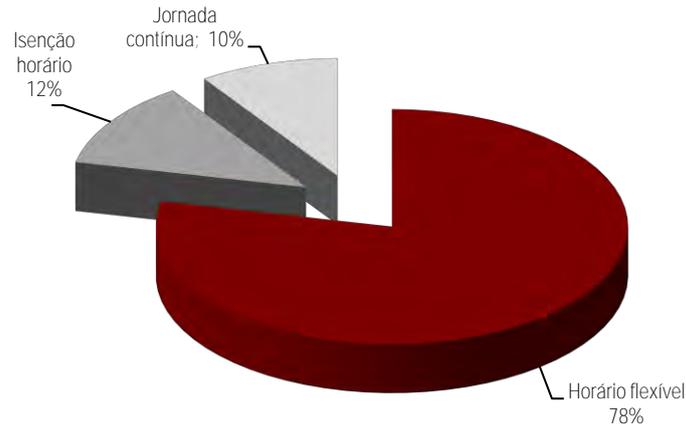


Gráfico 2.8 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário

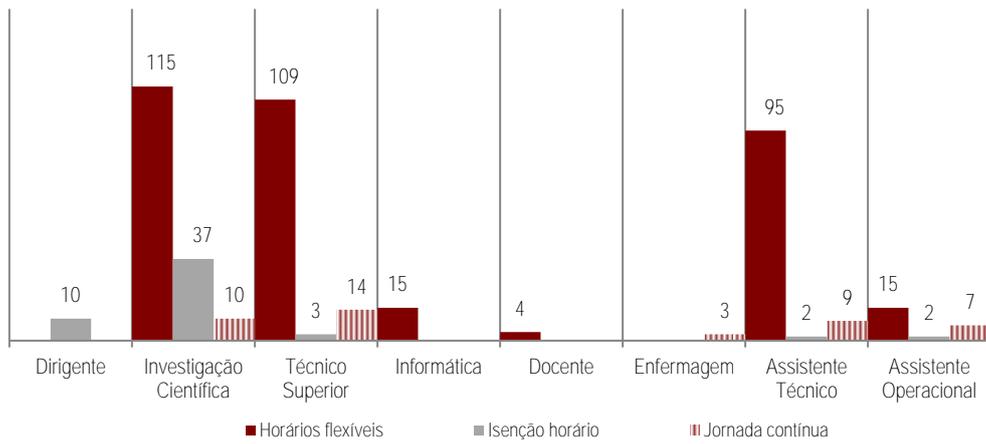


Gráfico 2.9 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e cargo/carreira

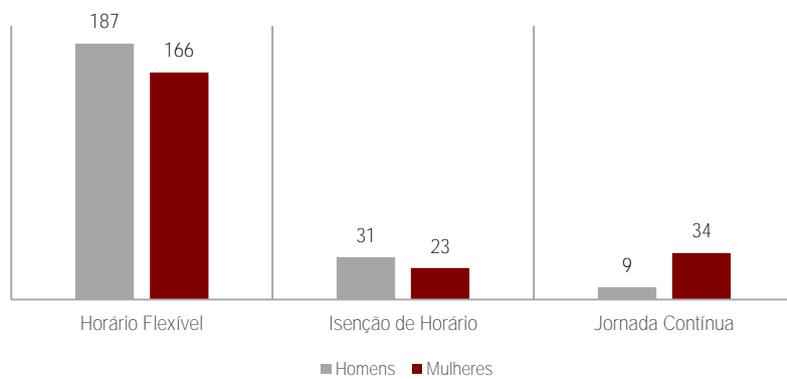


Gráfico 2.10 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e género

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

- Aproximadamente 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 horário²².
- A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 43 trabalhadores/as (34 do género feminino e 9 do masculino), sendo 10 por conveniência de serviço e 33 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 55,8% se encontram distribuídas pelas carreiras de investigação científica e técnica superior.

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	2023
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%	78,7%
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%	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%	9,6%
Trabalho por turnos	1,3%	1,4%	0,6%	0,5%	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo parcial	1,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

No Gráfico 2.11 é apresentada a distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário pelos diversos serviços do LNEC.

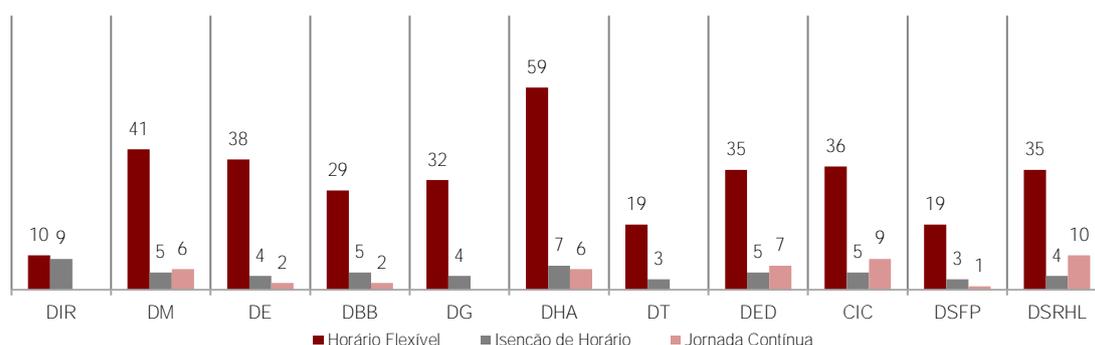


Gráfico 2.11 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e serviços

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.

²² Em 2023, 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 chefiam equipas de trabalho (3 investigadores/as e 3 técnicos superiores) e os trabalhadores/as adstritos ao Conselho Diretivo (2 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais)

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2023 realizaram-se 5127:38 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 105 trabalhadores/as, o que corresponde a uma taxa de incidência²³ de 22,9%.

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		381:30	184:00	42:00	21:30							423:30	205:30	629:00
Técnico Superior	Experimentação	1527:30	184:00	11:00	33:00	48:43	28:00	112:00	85:00	7:00	7:00	1706:13	337:00	2043:13
	Gestão	52:40	54:40			7:00	5:30	7:00				66:40	60:10	126:50
Informática		56:00				7:00						63:00		63:00
Docente														
Enfermagem														
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	419:00	4:00	66:00				2:00				487:00	4:00	491:00
	Apoio à Gestão	109:50	144:45			7:00		26:00				142:50	144:45	287:35
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	19:00										19:00		19:00
	Apoio à Gestão	1383:30		9:30				65:00		10:00		1468:00		1468:00
	Total	3949:00	571:25	128:30	54:30	69:43	33:30	212:00	85:00	17:00	7:00	4376:13	751:25	5127:38



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

²³ Taxa de incidência do trabalho suplementar - número de trabalhadores/as que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

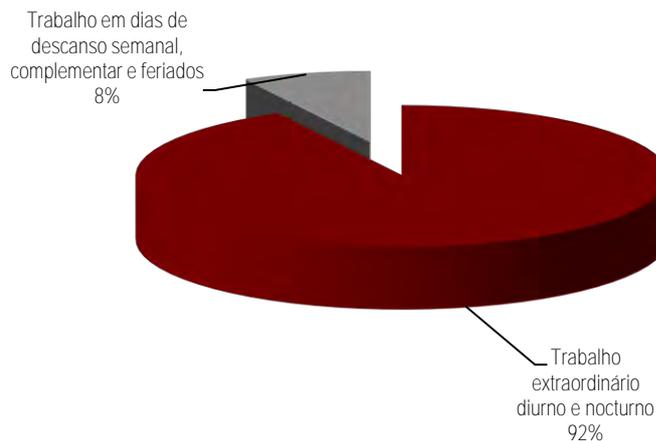


Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de trabalho suplementar ²⁴	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%
Taxa de incidência ²⁵ de trabalho suplementar	16,7%	14,9%	18,8%	22,1%	23,4%	22,9%

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

Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2022	2023	2022	2023
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	767:00	629:00	15,0	12,3
Técnico Superior	2069:20	2170:03	40,4	42,3
Informática	70:05	63:00	1,4	1,2
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	947:31	778:35	18,5	15,2
Assistente Operacional	1271:39	1487:00	24,8	29,0
Total	5125:35	5127:38	100	100

²⁴ 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).

²⁵ Taxa de incidência do trabalho suplementar - número de trabalhadores/as que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

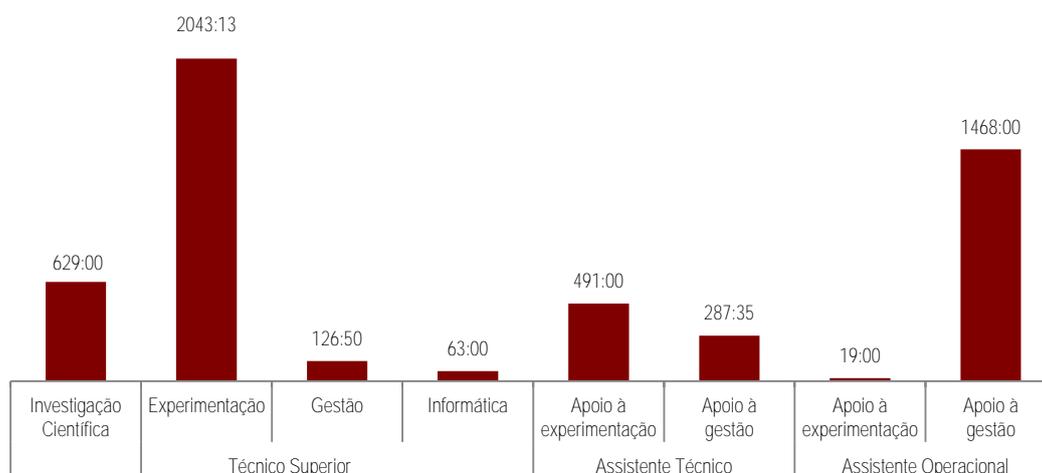
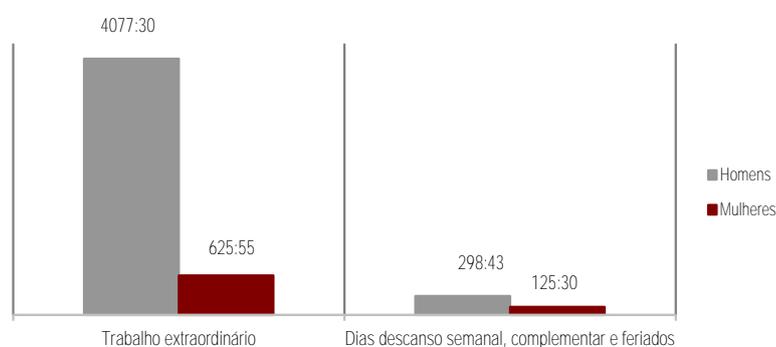


Gráfico 2.14 – Distribuição das horas de trabalho suplementar por carreira e área de atividade

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

- 42,3% foram efetuadas por trabalhadores/as do grupo de pessoal técnico superior, seguindo-se os grupos de pessoal assistente operacional (29%) e de assistente técnico (15,2%);
- 49,8% 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, 98,7% foram efetuadas por trabalhadores da área de atividade de apoio à gestão, que exercem funções de motorista, correspondente a 29% do trabalho suplementar.

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género, continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (85,3%).



Trabalhadores
85,3%
(87,4% em 2022)

Trabalhadoras
14,7%
(12,6% em 2022)

Gráfico 2.15 – Distribuição do número de horas de 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	144:45	0,5	1	4,8
DBB	1378:30	2,3	26	72,1
DED	4:00	0,05	1	2,1
DE	493:00	0,8	15	33,8
DG	541:30	0,7	23	59,9
DHA	05:43	0,3	5	6,8
DM	384:00	0,5	13	24,4
DT	78:00	1,2	10	45,5
CIC	57:30	0,5	4	7,7
DSFP	-	-	-	-
DSRHL	1800:40	2,1	7	14,6
Total	5127:38	0,7	105	22,9

2.5 Ausências

Em 2023 foram registados 5192,5 dias de ausências ao trabalho (5167 em 2022), abrangendo 254 trabalhadores/as²⁶, demonstradas no quadro e gráfico seguintes.

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				35				58										1,0						1,0	93,0	94,0
Investigação Científica			242	187	18	25	116	240		66	2	26				28,5	26,5		3,0			18	71	424,5	644,5	1069,0
Técnico Superior	Experimentação		69	616	22	8	50	207			3	8	3			42,5	27,0	8,0	1,0			26	69	223,5	936,0	1159,5
	Gestão		1	2	5	7	7	262			3	5				4,0	3,0	1,0				15	46	36,0	325,0	361,0
Informática						10		15	31			2	2			2,0	10,5	1,0				10	17	30,0	70,5	100,5
Docente				10					45										9,0				16		80,0	80,0
Enfermagem						5			3				16						1,0				3		28,0	28,0
Assistente Técnico	Apoio a Experimentação					5		301	25		174	1	15			6,0	7,0	3,0	1,0			5	9	321,0	231,0	552,0
	Apoio a Gestão			20	183	5	25	148	701		30	2	50	26	15	10,0	11,5	4,0	2,0			17	79	232,0	1096,5	1328,5
Assistente Operacional	Apoio a Experimentação					5	5	10				15				11,0								41,0	5,0	46,0
	Apoio a Gestão							265	28	25		2				3,0	4,0	3,0		16		1	27	313,0	61,0	374,0
Total			332	1033	60	85	912	1600	25	270	28	124	29	15	107,0	89,5	21,0	17,0	16		92	337	1622,0	3570,5	5192,5	

Nota:

Outros - Incluídas as ausências por: obrigações legais (5), faltas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (407), ausências para reuniões escolares (1), descanso compensatório de trabalho suplementar (1) e motivos não imputáveis (15).

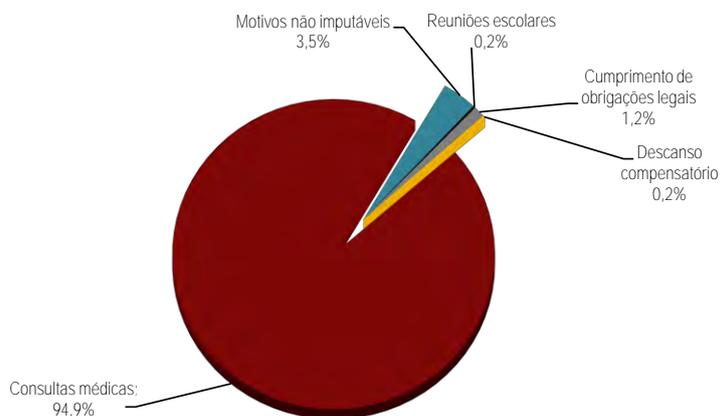


Gráfico 2.16 – Distribuição percentual das ausências classificadas em "outros motivos"

²⁶ Não estão incluídas as ausências por doença de 2 trabalhadores 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 5192,5 dias de ausência registados distribuem-se, por tipo de falta, género, cargo/carreira e área de atividade, conforme gráficos a seguir apresentados:

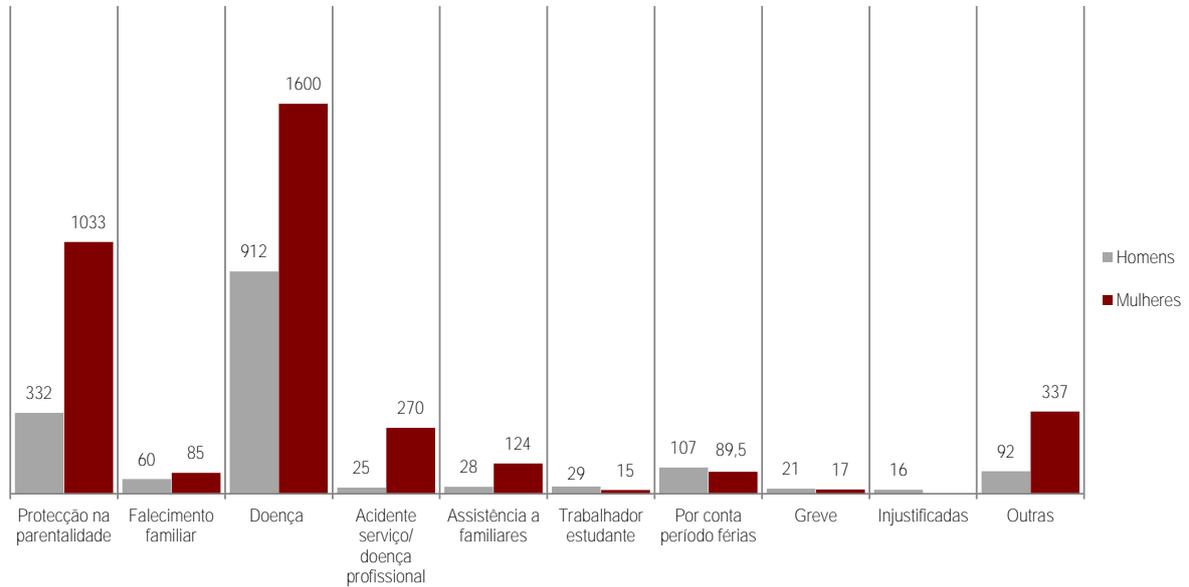


Gráfico 2.17 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por tipo de falta e género

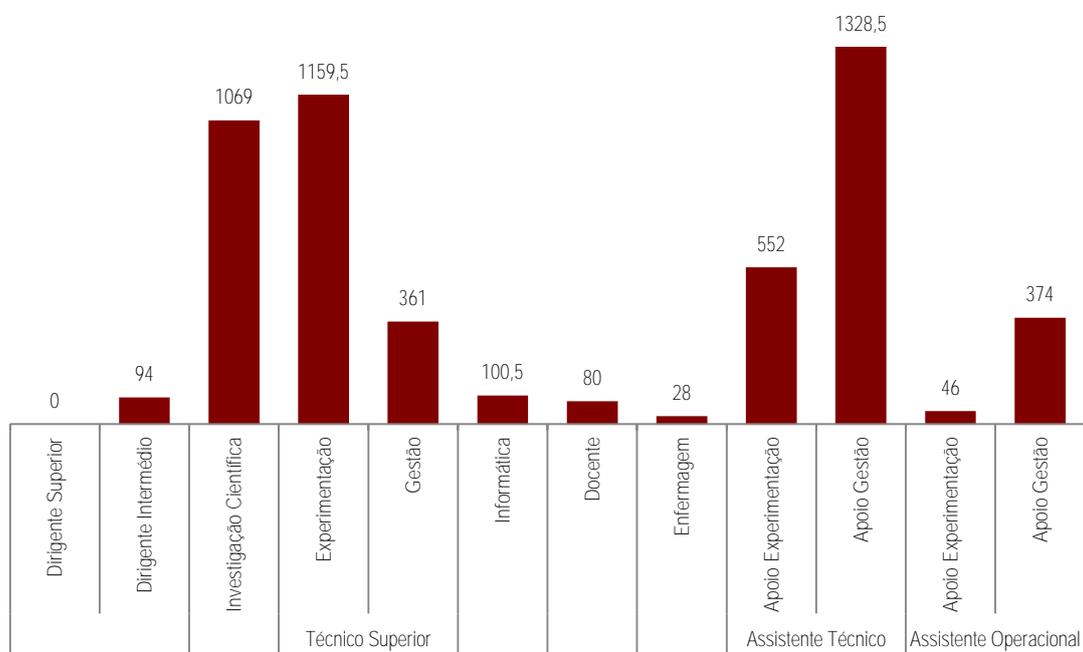


Gráfico 2.18 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por cargo/carreira e área de atividade

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 48,4% do total de ausências (51,5% em 2022), seguido de proteção na parentalidade com 26,3% (21,4% em 2022).
- as carreiras de assistente técnico e de técnico superior são as que apresentam maior número de dias de ausência, com 36,2% e 29,2% do total de ausências, respetivamente, seguidas da carreira de investigação científica com 20,5%.
- relativamente à distribuição por género, as trabalhadoras continuam a registar maior número de dias de ausências por doença, 3570,5 dias (1762 em 2022) relativamente aos trabalhadores, 1622 dias (900 em 2022).

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 2023, foram considerados 4957 dias de ausências para efeitos de absentismo (4924 em 2022), que abrangeram 213 trabalhadores/as e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

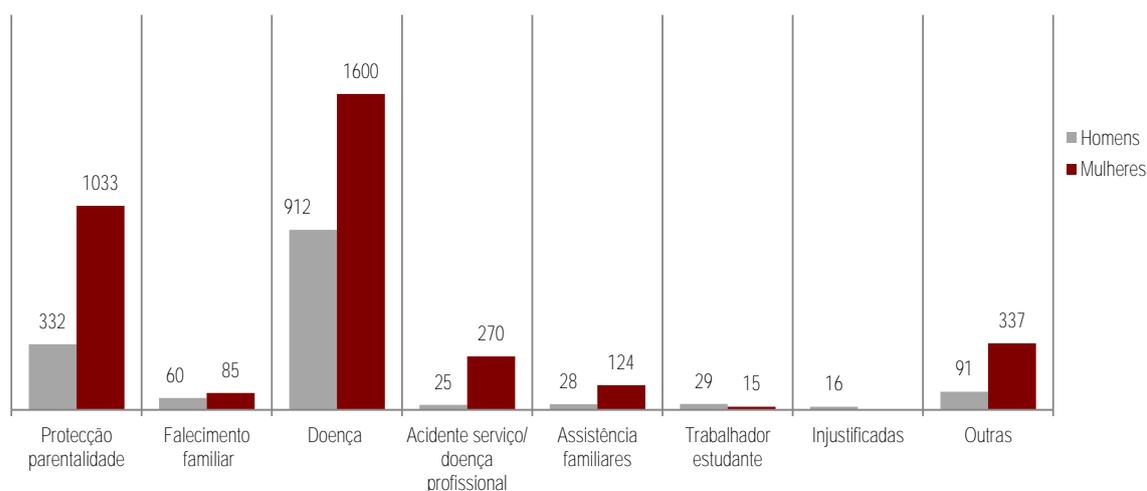


Gráfico 2.19 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho para efeitos de absentismo, por tipo de falta e género

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de absentismo ²⁷	3,6%	4,3%	5,0%	4,0%	4,2%	4,4%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano ²⁸	9,0	10,6	12,3	10,2	10,4	10,8

²⁷ Taxa de absentismo – número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /PMA em dias x 100.

²⁸ 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 género

Tipo de Ausência	Homens				Mulheres			
	Número de dias		% do total		Número de dias		% do total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Casamento	-	-	-	-	30	-	0,9	-
Proteção na parentalidade	374	332	21,9	22,2	731	1033	22,7	29,8
Falecimento de Familiar	78	60	4,6	4,0	56	85	1,7	2,5
Doença	900	912	52,7	61,1	1762	1600	54,8	46,2
Acidente em serviço/doença profissional	118	25	6,9	1,7	217	270	6,7	7,8
Assistência a Familiares	35	28	2,0	1,9	80	124	2,5	3,6
Trabalhador Estudante	21	29	1,2	1,9	13	15	0,4	0,4
Injustificada	61	16	3,6	1,1	-	-	-	-
Outras	122	91	7,1	6,1	326	337	10,1	9,7
Total	1709	1493	100	100	3215	3464	100	100

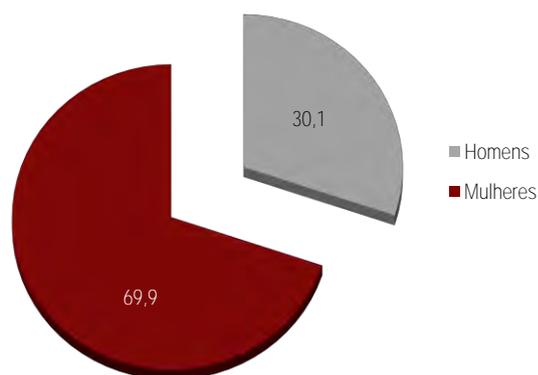


Gráfico 2.20 – Distribuição percentual das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de absentismo Homens	2,7	1,9	3,3	2,4	2,8	2,6
Taxa de absentismo Mulheres	4,7	6,9	6,9	6,0	5,8	6,3

Da análise dos dados apresentados, destaca-se:

- o decréscimo da taxa de absentismo dos homens e o aumento da das mulheres;
- permanece a doença 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;
- decréscimo dos dias de ausências por acidente em serviço de 293 em 2023, relativamente ao ano anterior 335.

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 e global²⁹

Cargo/carreira	Taxa 2021	Taxa 2022	Taxa 2023
Dirigente	5,2	8,9	3,8
Investigação Científica	2,7	2,7	2,5
Técnico Superior	4,9	5,1	4,6
Informática	2,4	1,7	2,2
Docente	5,9	4,8	6,1
Enfermagem	7,0	8,6	3,7
Assistente Técnico	4,3	5,0	7,1
Assistente Operacional	7,1	5,9	6,8
Global	4,0	4,2	4,4

Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e cargo/carreira

Tipo de Ausência	Dirigente	Investigação	Técnico Superior	Informática	Docente	Enfermagem	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Protecção na parentalidade	35	429	688		10		203		1365
Falecimento de familiar		43	42	10		5	35	10	145
Doença	58	356	526	46	45	3	1175	303	2512
Acidente Serviço / Doença Profissional		66					204	25	295
Assistência a familiares		28	19	4		16	68	17	152
Trabalhador estudante			3				41		44
Injustificadas								16	16
Cumprimento de obrigações legais			1	1			2	1	5
Motivos não imputáveis			7				7	1	15
Reuniões escolares			1						1
Consultas médicas e exames compl de diagnóstico		88	147	26	16	3	101	26	407
Total	93	1010	1434	87	71	27	1836	399	4957

Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços

Setor	Nº dias perdido setor		Tx Absentismo (%)		Nº Trabalhadores abrangidos		Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
DIR	207	83	3,8	1,6	10	8	45,5	38,7
DBB	270	273	2,9	3,1	22	10	58,4	27,7
DED	533	821	4,3	6,9	26	18	52,3	37,2
DE	290	198	2,6	1,8	21	19	47,1	42,8
DG	385	337	3,7	3,6	27	20	64,0	52,1
DHA	954	740	5,1	4,1	45	33	58,8	45,0
DM	998	860	7,2	6,6	36	29	63,5	54,5
DT	83	73	1,5	1,4	11	13	49,4	59,1
CIC	441	618	3,4	5,0	32	21	60,3	40,6
DSFP	247	327	4,5	6,0	15	13	68,2	58,9
DSRHL	516	627	4,2	5,3	38	30	78,5	62,5
Total	4924	4957	4,2	4,4	281	213	59,2	46,5

²⁹ 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 2023 a estrutura remuneratória dos trabalhadores/as do LNEC registou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 7,9, com uma remuneração mínima de 769,20€ e máxima de 6 089,90€. O escalão remuneratório 3251€ - 3500€ foi o que abrangeu maior número de trabalhadores/as (71).

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género³⁰

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	28	21	49
1001-1250	22	37	59
1251-1500	23	20	43
1501-1750	27	21	48
1751-2000	25	21	46
2001-2250	5	6	11
2251-2500	4	7	11
2501-2750	3	2	5
2751-3000	6	4	10
3001-3250	4		4
3251-3500	32	39	71
3501-3750	6	15	21
3751-4000	10	9	19
4001-4250	7	5	12
4251-4500	7	5	12
4501-4750	3	2	5
4751-5000	7	3	10
5001-5250	1	2	3
5251-5500	5		5
5501-5750	1	3	4
5751-6000		1	1
Mais de 6000	1		1
Total	227	223	450

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	817,22 €	769,20 €
Máxima (€)	6 089,90 €	5 930,79 €

³⁰ Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2023. 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 ano³¹

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base ^(*)	15 074 863,65
Suplementos remuneratórios	383 190,58
Prémios de desempenho	58 334,53
Prestações sociais	619 920,92
Benefícios sociais	405 830,61
Outros encargos com pessoal ^(**)	4 302 530,78
Total	20 844 671,07

(*) Incluídos subsídios de férias e de natal (2.206.979,08 €).

(**) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (92.835,88 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.680.888,02 €); férias não gozadas e por vencer (114.250,38 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (27.937,49 €); acidentes em serviço (39.918,04 €); comunicações móveis (4.694,87 €); seguros de acidentes de trabalho (3.205,57 €); vestuário (5.651,83 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (7.644,50 €); custos com formação interna e externa (53.823,57 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (271.680,63 €).

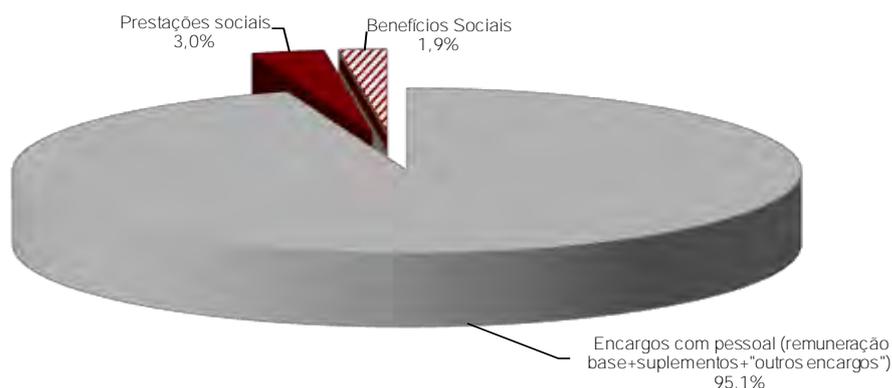


Gráfico 3.1 – Distribuição percentual dos custos com pessoal

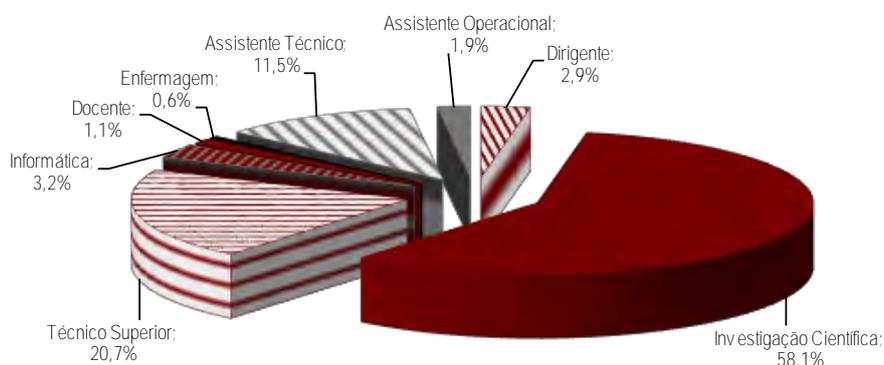


Gráfico 3.2 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por cargo/carreira

³¹ Os dados apresentados correspondem aos "Custos com Pessoal".

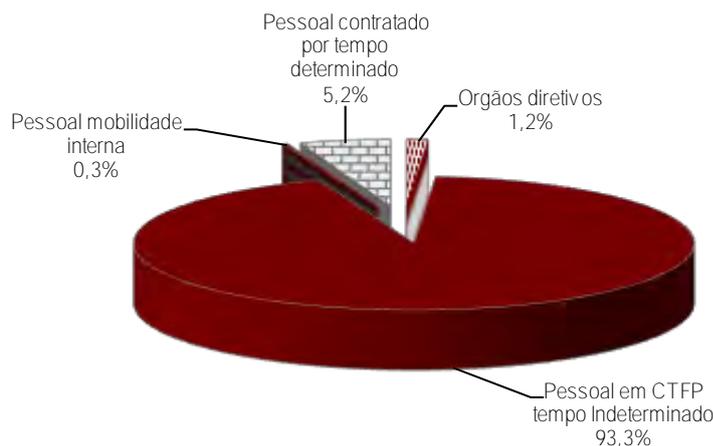


Gráfico 3.3 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por situação jurídica

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	62 704,26
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	8 531,01
Abono para falhas	1 708,21
Ajudas de custo	105 619,83
Representação	43 507,18
Secretariado	1 399,56
Outros suplementos remuneratórios (*)	159 720,53
Total	383 190,58

(*) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (158.830,38€) e lavagem de viaturas (890,15 €).

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores
A remuneração base corresponde a 72,3% do total do custo com pessoal (72,7% em 2022)
A remuneração base média anual ³² é de 32.909,52 € (31.214,07 € em 2022)
O custo médio anual por trabalhador/a ³³ é de 45.505,43 € (42.907,79 € em 2022)
O leque salarial ilíquido ³⁴ é de 7,9 (8,4 em 2022)
O trabalho suplementar representa 0,3% do total do custo com pessoal (0,4% em 2022)
O custo com ação social ³⁵ representa 5,2% do custo total com pessoal (4,7% em 2022)

³² Remuneração base média - remuneração base (Quadro 3.3) / ETI.

³³ Custo médio anual por trabalhador/a - despesa total com pessoal (Quadro 3.3) / ETI.

³⁴ Leque salarial ilíquido - maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida.

³⁵ 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 proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	5 368,74
Abono de família	13 033,91
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	595 315,31
Outras prestações sociais (*)	6 202,96
Total	619 920,92

(*) Bonificação por deficiência (6.202,96€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	360 177,45
Refeitórios	19 253,41
Outros benefícios sociais (*)	26 399,75
Total	405 830,61

(*) Infantário, seguro e outras despesas (26.399,75 €)

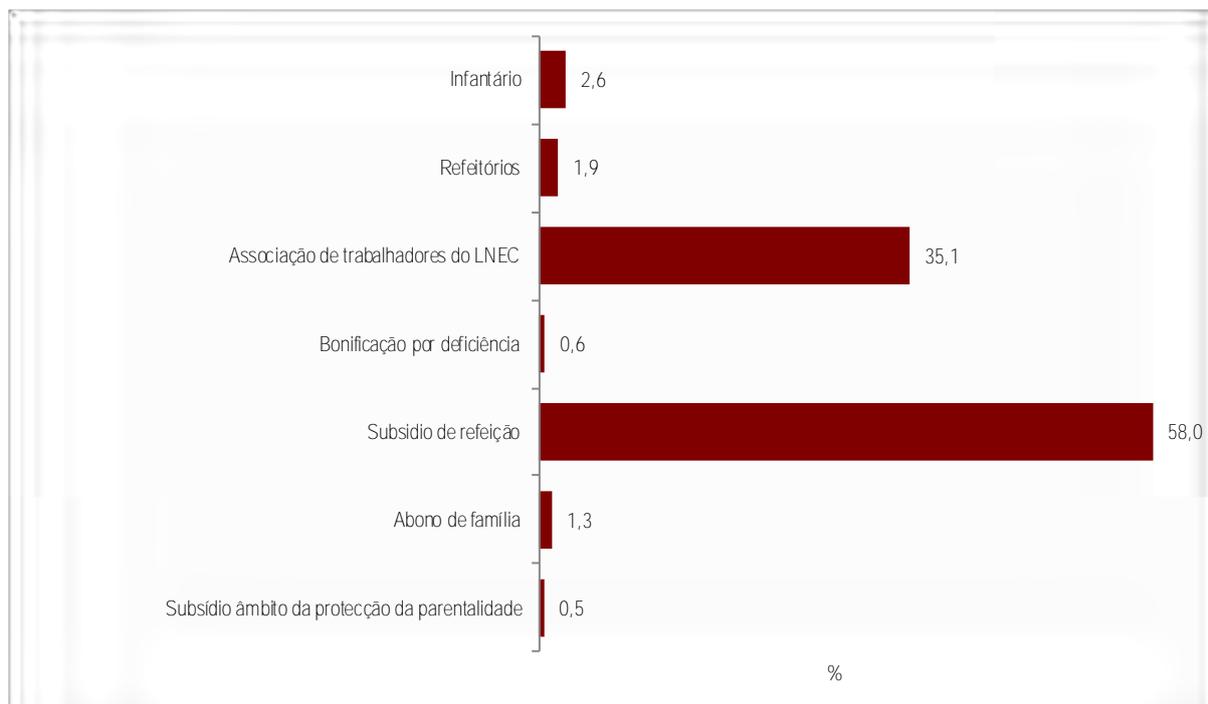


Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação

4 | Saúde, Higiene e Segurança

No ano de 2023, ocorreram 11 acidentes (9 em 2022), o que corresponde uma taxa de incidência³⁶ de 2,4% (1,9% em 2022). Destes acidentes resultaram 5 trabalhadores/as com incapacidade temporária e absoluta e 6 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	3	2		1								
	F	7	3		4		1	1					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	4			4								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	25			25								
	F	49			49								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	502				502							

O quadro a seguir apresentado regista o número de casos de incapacidade declarados durante o ano. Dos 7 casos de incapacidade temporária e absoluta, 2 correspondem a acidentes ocorridos em 2017 e 2022.

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:	1
- absoluta	
- parcial	1
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	6
Total	14

Nota:

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

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

³⁶ Taxa de incidência de acidentes - número de acidentes / trabalhador médio x 100.

Foram registados 576 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço. Destas ausências, 502 dias correspondem a acidentes ocorridos em 2017 e 2022. A taxa de dias de trabalho perdidos³⁷ é de 0,5% (0,3% em 2022).



Gráfico 4.1 – Número de 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.

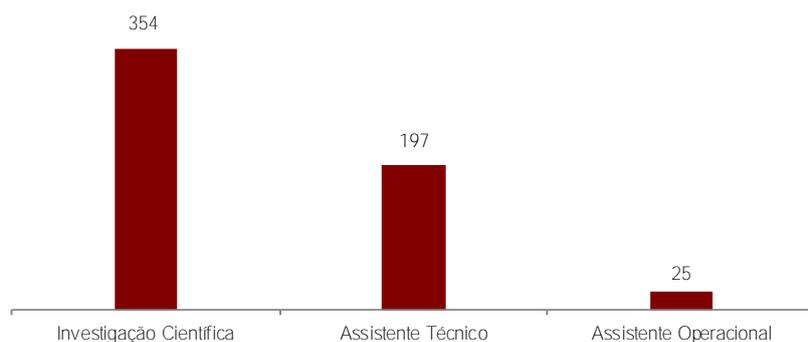


Gráfico 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

O número de acidentes ocorridos em 2023 abrangeu 11 trabalhadores/as, 3 do género masculino e 8 do feminino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.3.

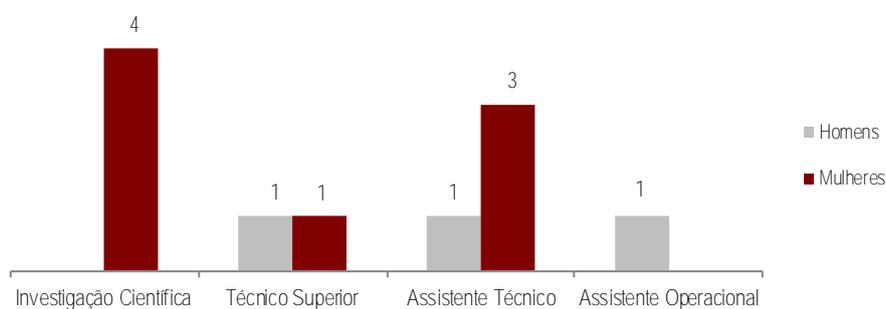


Gráfico 4.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e género

³⁷ 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 2019.

Indicadores	2019	2020	2021	2022	2023
N.º de acidentes	15	9	6	9	11
N.º de dias de trabalho perdidos	475	919	591	386	576
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,4%	0,8%	0,5%	0,3%	0,5%
Taxa de incidência de acidentes	3,4%	1,9%	1,2%	1,9%	2,4%

Durante o ano de 2023, 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:	472	18 278,20
Exames de admissão		
Exames periódicos	467	18 143,20
Exames ocasionais e complementares	5	135,00
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		
Visitas aos postos de trabalho		

Durante o ano de 2023 registou-se três ações de formação interna no âmbito da segurança e saúde no trabalho “Primeiros Socorros” **frequentada por 37** 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	37

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	19 764,53 €
Equipamento de proteção	6 376,89 €
Formação em prevenção de riscos	1 852,49 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	-

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

- 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:
 - Controlo Permanente do Comportamento e da Integridade Estrutural de Obras de Arte da Rede Ferroviária, Triénio 2022-2024;
 - Monitorização Estrutural de Obras de Arte da Rede Rodoviária, Triénio 2022-2024;
 - Campanha 2022-2025 de Medição de Forças Instaladas em Tirantes e/ou em Cabos de Pré-esforço Exterior, em Pontes;
 - Linha do leste e Ramal do porto de Aveiro – Pontões Maria Luísa e Torre Branca e ponte das Pirâmides – Ensaio;
 - Observação Sistemática de Obras Marítimas – OSOM+Porto de Sines Campanhas de 2023, 2025 e 2027;
 - Ponte D. Luiz I – Inspeção Principal 2023
- 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;
 - saúde no trabalho;
 - controlo dosimétrico de trabalhadores expostos a radiações ionizantes;
 - manutenção dos equipamentos/meios de 1ª intervenção de combate a incêndios nos edifícios do campus LNEC.
- Colaboração no projeto para levantamento e implementação de medidas de autoproteção e plano de segurança para os edifícios do campus LNEC;
- Aquisição e gestão técnica dos contratos de prestação de serviços para implementação de medidas de autoproteção.

5 | Formação

Em 2023, foram realizadas 189 ações de formação, 176 externas e 13 internas (respetivamente, 93,1% e 6,9% do total das ações realizadas), tendo sido abrangidos 251 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	13				13
Externas	160	16			176
Total	173	16	0	0	189

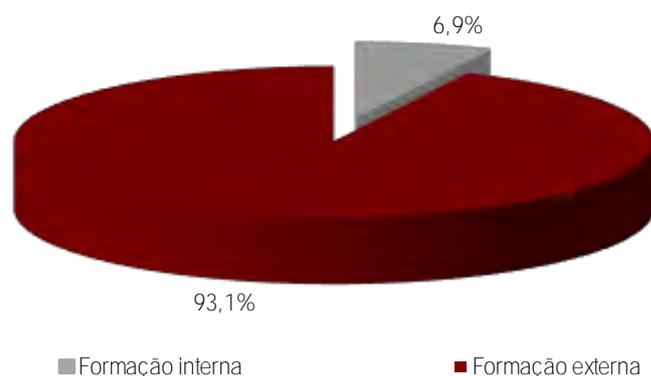


Gráfico 5.1 – Distribuição percentual das ações de formação (interna e externa)

Destaca-se a evolução dos seguintes indicadores desde 2019.

Indicadores	2019	2020	2021	2022	2023
Nº total de ações	254	75	157	197	189
Ações de Formação Interna	9	2	7	11	13
Ações Formação Externa	245	72	150	186	176
Trabalhadores/as abrangidos/as	182	133	151	245	251

Foram registadas 570 participações em ações de formação (136 em ações internas e 434 em ações externas). Estão incluídas no total de ações de formação externa 7 ações de autoformação³⁸, com a duração inferior a 30 horas, a que correspondem 7 participações.

Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, 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	136				136
Externas	417	17			434
Total	553	17	0	0	570

Representa-se no quadro seguinte a distribuição do número de participações³⁹ e do número de participantes⁴⁰ 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		2	2		2		2	2		2
Dirigente intermédio	5	13	10	8	18	5	6	3	3	6
Investigação científica	57	306	140	223	363	47	126	67	71	138
Técnico superior	52	83	61	74	135	42	46	36	30	66
Informático	3	1	4		4	3	1	4		4
Docente	4	3		7	7	4	3		4	4
Enfermagem										
Assistente técnico	14	24	15	23	38	12	19	11	17	28
Assistente operacional	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3
Total	136	434	233	337	570	114	205	124	127	251

³⁸ 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.

³⁹ Participações - Total de ações realizadas pelos trabalhadores/as, em cada grupo, cargo ou carreira.

⁴⁰ Participantes - Total de trabalhadores/as que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação.

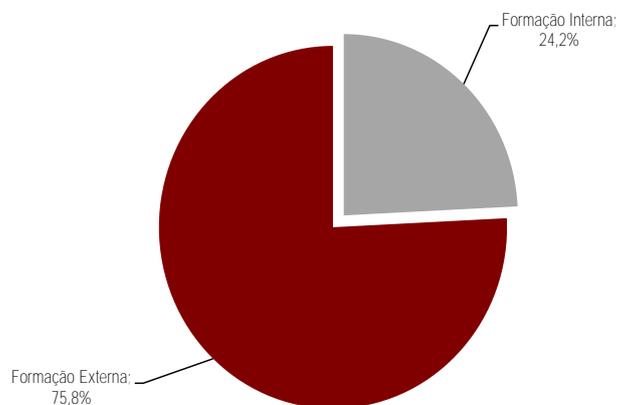
O número total de pessoas (participantes) em formação (251) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa (319), uma vez que 68 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

Foram despendidas 6740:30 horas em formação, distribuídas por grupo/carreira, conforme quadro a seguir apresentado.

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			5:00		5:00	0:00	5:00
Dirigente intermédio	49:00	28:00	79:00	47:00	128:00	75:00	203:00
Investigação científica	440:30	296:00	1449:00	2579:00	1889:30	2875:00	4764:30
Técnico superior	400:00	228:00	311:30	486:00	711:30	714:00	1425:30
Informático	33:00		35:00		68:00	0:00	68:00
Docente		28:00		12:30	0:00	40:30	40:30
Enfermagem					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico	89:00	33:00	31:30	68:30	120:30	101:30	222:00
Assistente operacional		7:00	2:30	2:30	2:30	9:30	12:00
Total	1011:30	620:00	1913:30	3195:30	2925:00	3815:30	6740:30

A taxa de tempo despendido⁴¹ é de 0,9%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira e área de atividade, conforme apresentado nos gráficos seguintes:



Taxa de tempo despendido
0,9% (1,1% em 2022)

Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação

⁴¹ Taxa de tempo despendido – total de horas de formação / PMA em horas x 100.

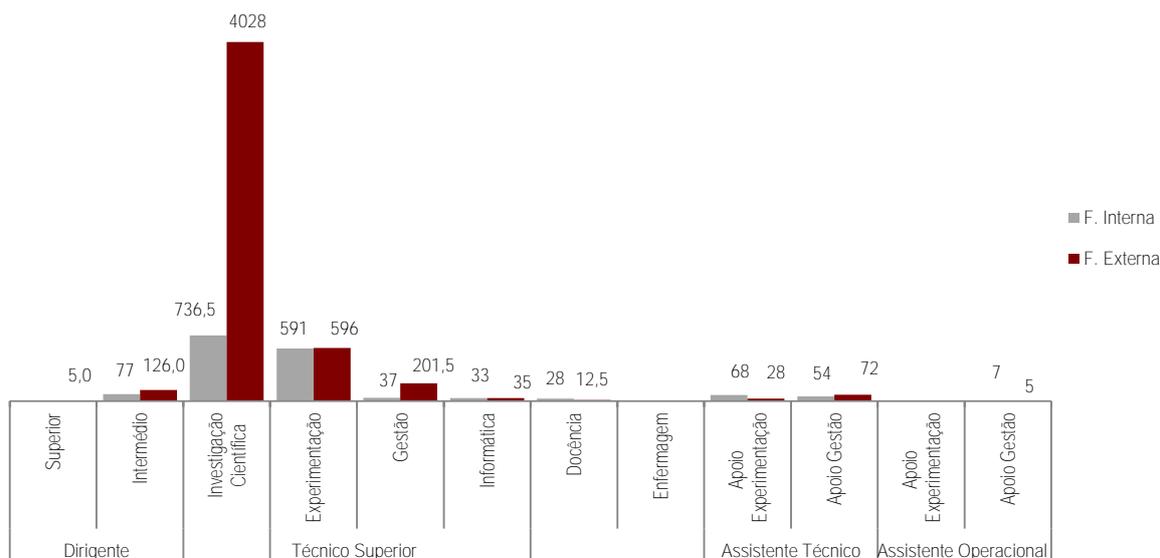


Gráfico 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

Dos dados apresentados resulta a evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores	2019	2020	2021	2022	2023
Nº de participações	574	202	330	606	570
Taxa de participação global em formação ⁴²	131,3%	43,1%	67,5%	127,6%	124,4%
Taxa de participação em formação interna ⁴³	38,9%	8,7%	8,0%	25,3%	29,7%
Taxa de participação em formação externa ⁴⁴	92,4%	34,4%	59,5%	102,3%	94,7%
Taxa de participação em autoformação ⁴⁵	4,6%	0%	3,5%	2,7%	1,5%
Taxa de incidência (global) ⁴⁶	41,6%	28,4%	30,9%	51,6%	54,8%
Taxa de incidência (formação interna) ⁴⁷	17,1%	8,1%	7,2%	20,0%	24,9%
Taxa de incidência (formação externa) ⁴⁸	31,1%	21,6%	25,8%	39,6%	44,7%
Taxa de incidência em autoformação (AF) ⁴⁹	1,8%	0%	0,6%	1,5%	0,7%
Horas de formação (global)	6.647	2.704:15	4.679	8.686:50	6740:30
Taxa de tempo despendido (global) ⁵⁰	0,9%	0,3%	0,5%	1,1%	0,9%
Taxa de tempo despendido (formação interna) ⁵¹	0,09%	0,03%	0,04%	0,2%	0,2%
Taxa de tempo despendido (formação externa) ⁵²	0,8%	0,3%	0,5%	0,9%	0,7%
Taxa de tempo despendido (autoformação) ⁵³	0,02%	0%	0,02%	0,03%	0,006%

⁴² Taxa de participação global em formação – total de participações/trabalhador médio x 100

⁴³ Taxa de participação em formação interna – participações F.I./trabalhador médio x 100

⁴⁴ Taxa de participação em formação externa – participações F.E. /trabalhador médio x 100.

⁴⁵ Taxa de participação em autoformação – participações Autoformação/trabalhador médio x 100

⁴⁶ Taxa de incidência (global) - trabalhadores que frequentaram formação / trabalhador médio x 100

⁴⁷ Taxa de incidência formação interna (FI) – trabalhadores/as que frequentaram FI./ trabalhador médio x 100

⁴⁸ Taxa de incidência formação externa (FE) – trabalhadores/as que frequentaram FE./ trabalhador médio x 100

⁴⁹ Taxa de incidência em autoformação (AF) – trabalhadores/as que frequentaram AF/ trabalhador médio x 100

⁵⁰ Taxa de tempo despendido (global) - total de horas de formação/PMA em horas x 100

⁵¹ Taxa de tempo despendido (formação interna) - (nº de horas de FI./PMA em horas x 100)

⁵² Taxa de tempo despendido (formação externa) - (nº de horas de FE./PMA em horas x 100)

⁵³ Taxa de tempo despendido (autoformação) - (nº de horas de AF./PMA em horas x 100)

Verifica-se um aumento das taxas de incidência em formação (interna e externa), contrastando com os indicadores de participação e de tempo despendido.

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2019.

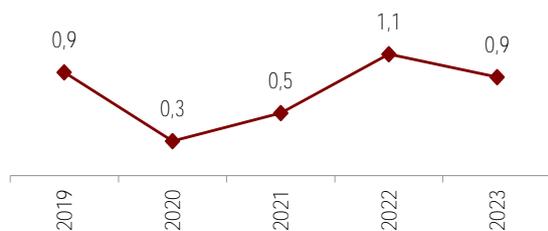


Gráfico 5.4 – Evolução da taxa de tempo despendido

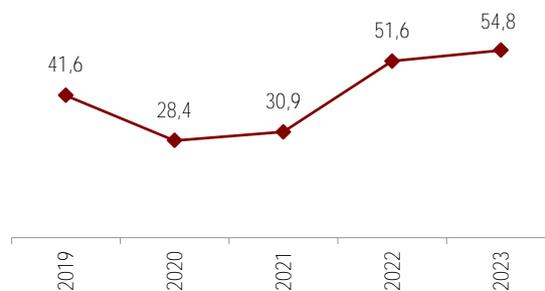


Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência

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. Na carreira de assistente técnica redução da taxa de incidência em oposição com as demais carreiras/cargos e indicador geral.

Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira

Cargo/carreira	Taxa de tempo despendido		Trabalhadores que frequentaram ações de formação							
			Nº de pessoas que frequentaram		Taxa de incidência		Nº de participações		Média de ações por pessoa ⁴⁵	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Dirigente	0,2	1,2	2	8	20,0	80,0	8	20	4,0	2,5
Investigação Científica	2,2	1,7	136	138	78,5	82,3	409	363	3,0	2,6
Técnico Superior	0,6	0,6	57	66	42,9	51,7	122	135	2,1	2,0
Informática	0	0,3	3	4	18,0	25	4	4	1,3	1,0
Docente	0,6	0,5	1	4	20,0	86	5	7	5,0	1,8
Enfermagem	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	-	-
Assistente Técnico	0,3	0,1	45	28	41,1	26,5	57	38	1,3	1,4
Assistente Operacional	0,02	0,03	1	3	4,0	12,6	1	3	1,0	1,0
Total	1,1	0,9	245	251	51,6	54,8	606	570	2,5	2,3

No quadro seguinte, encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação⁵⁴, as áreas da formação frequentadas pelos trabalhadores/as do LNEC em 2023.

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	22		22	365:00		365:00
Ciências Empresariais	11	1	12	193:00	444:30	637:30
Ciências Sociais	7		7	214:00		214:00
Direito	2		2	29:00		29:00
Engenharia e Técnicas Afins	93	2	95	2479:30	45:00	2524:30
Formação de Professores	1		1	7:00		7:00
Informática	7	6	13	107:00	702:00	809:00
Matemática e Estatística	1		1	14:00		14:00
Proteção do Ambiente	28		28	1551:30		1551:30
Serviços de Segurança	3	4	7	140:00	440:00	580:00
Serviços Sociais	1		1	9:00		9:00
Total	176	13	189	5109:00	1631:30	6740:30

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	8 030,50 €
Despesa com ações externas	53 437,57 €
Total	61 468,07 €

⁵⁴ Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

Em 2023, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

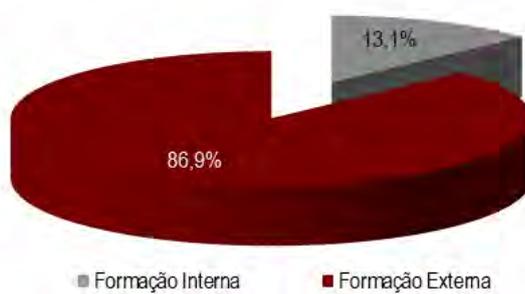


Gráfico 5.6 – Distribuição percentual dos custos com formação interna e externa

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	291:30	0,8	18	87,1	8	38,7	2,3
DBB	407:00	0,7	24	66,5	15	41,6	1,6
DED	600:50	0,7	54	111,7	27	55,9	2,0
DE	644:30	0,8	65	146,3	28	63,0	2,3
DG	492:30	0,7	34	88,5	21	54,7	1,6
DHA	2136:30	1,7	146	199,1	52	70,9	2,8
DM	743:00	0,8	78	146,7	31	58,3	2,5
DT	522:30	1,4	44	200,0	15	68,2	2,9
CIC	502:00	0,6	48	92,9	25	48,4	1,9
DSFP	136:00	0,4	17	77,0	8	36,2	2,1
DSRHL	264:30	0,3	42	87,5	21	43,8	2,0
Total	6740:30	0,9	570	124,4	251	54,8	2,3

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2023, com 66 trabalhadores/as sindicalizados o que corresponde a 14,7% do total dos trabalhadores/as (Quadro 6.1).

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	66

Nota:

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

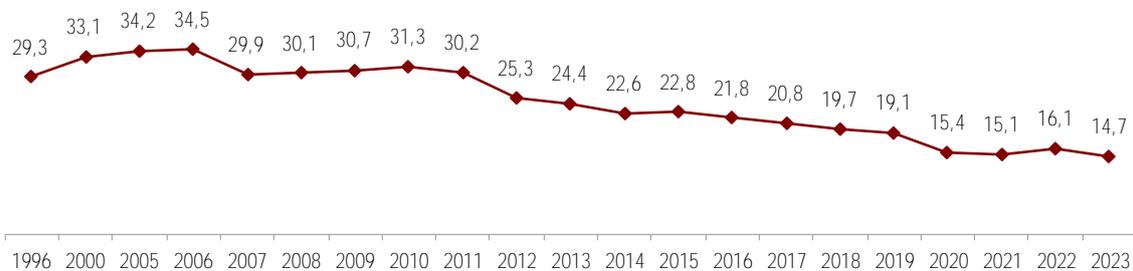


Gráfico 6.1 – Evolução percentual dos trabalhadores/as sindicalizados/as com desconto no vencimento

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 2023, registaram-se 266:00 horas de ausência por motivo de greve (Gráfico 6.2), 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.

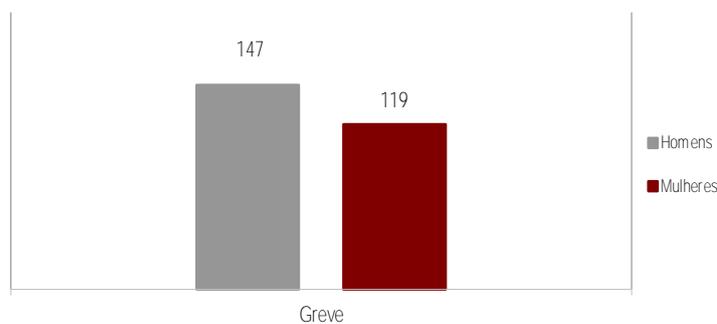


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas por género – Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 26 trabalhadores/as distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte (Gráfico 6.3).

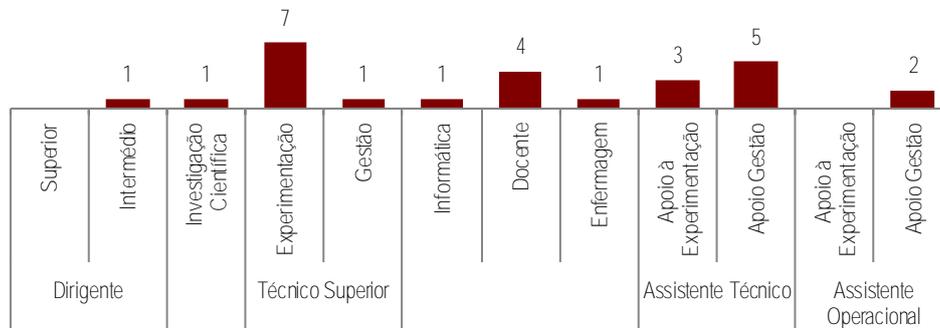


Gráfico 6.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e atividade com ausências por motivo de greve

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

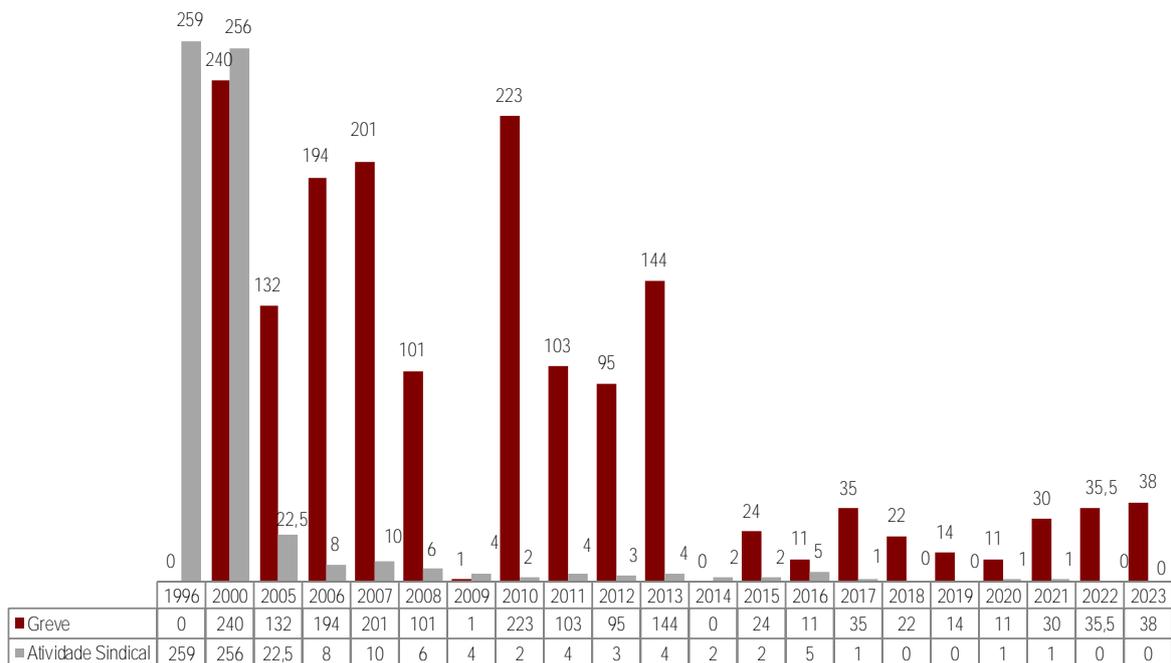


Gráfico 6.4 – Distribuição do número de dias de greve e de atividade sindical desde 1996

Em 2023, verificou-se o registo de um despedimento por facto imputável ao trabalhador por processo transitado do ano anterior.

Quadro 6.2 – Disciplina

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

7 | Bolseiros/as

Como tem vindo a ser referido, as bolsas de investigação científica⁵⁵ 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 2023 encontravam-se no LNEC um total de 22 bolseiros/as, conforme gráficos seguintes, mais 3 do que no ano anterior, correspondendo a um aumento de 15,8%.

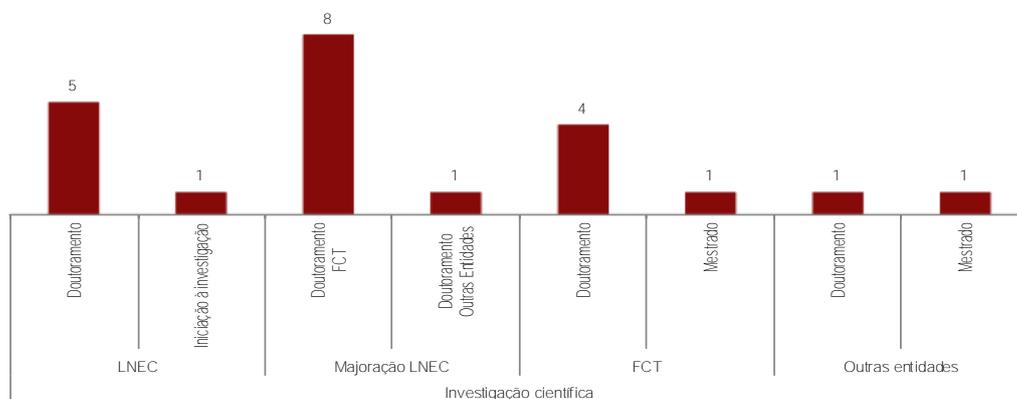


Gráfico 7.1 – Distribuição do número de bolseiros/as enquadrados pelo LNEC

O Gráfico seguinte traduz a evolução do número de bolseiros no LNEC desde 2014.

O decréscimo acentuado de bolsas em 2024 deveu-se à integração da maioria destes bolseiros no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

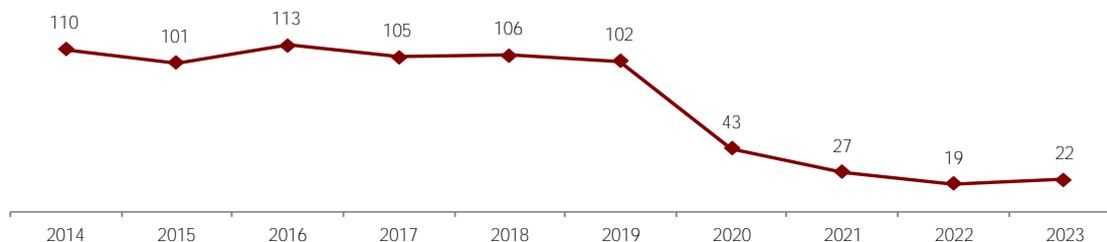


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC (2014-2023)

⁵⁵ Estatuto do Bolseiro - aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, alterado e republicado em anexo ao Decreto-lei nº 202/2012, de 27 de agosto, e com as alterações introduzidas pela Lei nº 12/2013, de 29 de janeiro, pelo Decreto-lei nº 89/2013, de 9 de julho e pelo Decreto-Lei nº 123/2019, de 28 de agosto

7.1 Distribuição dos bolsеiros/as pelos serviços do LNEC

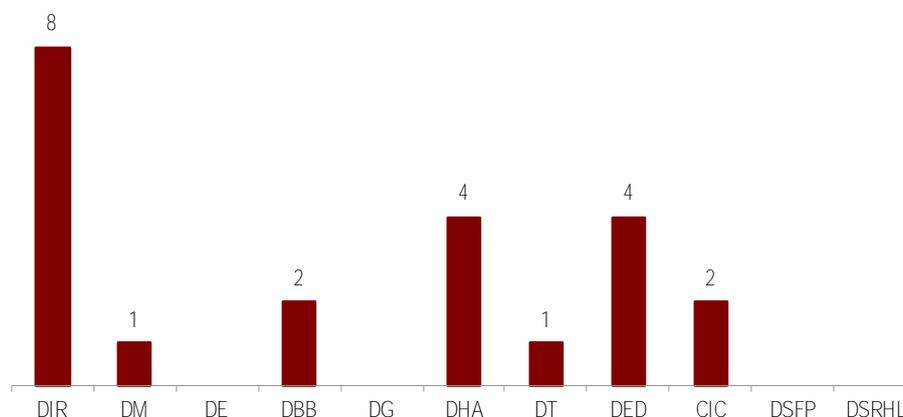


Gráfico 7.3 – Distribuição do número de bolsеiros/as pelos serviços

Dos 8 bolsеiros incluídos no setor DIR, 6 estavam integrados em setores adstritos ao Conselho Diretivo (4 na Divisão de Gestão de Projetos e 2 no Núcleo de Tecnologias de Informação em Engenharia Civil) e 2 integrados na Comissão Técnica Independente.

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

Unidade	LNEC		FCT			N/FCT			Total
	Doutor. (BI)	Iniciação à investigação (BII)	Doutor. (BI)	Doutor. Majoração LNEC (BI)	Mestrado (BI)	Doutor. (BI)	Doutor. Majoração LNEC (BI)	Mestrado (BI)	
DIR	4			2		1		1	8
DM			1						1
DE									
DBB			1		1				2
DG									
DHA	1	1	2						4
DT							1		1
DED				4					4
CIC				2					2
Total	5	1	4	8	1	1	1	1	22

O Quadro 7.1 indica a distribuição de bolsеiros por setor e por tipo de bolsa distribuídos por tipologia de bolsa e entidade financiadora. As bolsas cujo concurso foi aberto ao abrigo do Regulamento da FCT representam o número mais significativo.

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

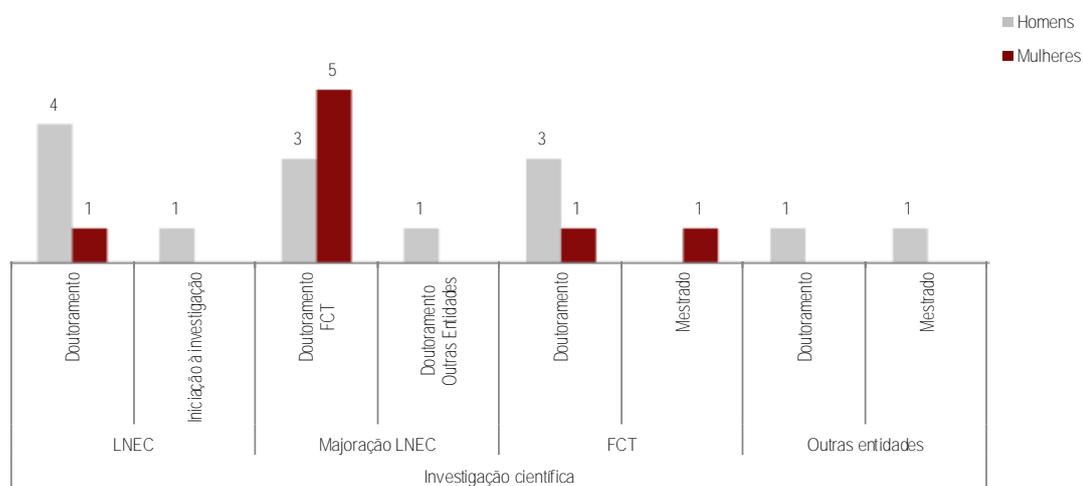


Gráfico 7.4 – Distribuição do número de bolsеiros/as, por tipo de bolsa e género

A leitura do Gráfico 7.4 demonstra que as bolsas doutoramento FCT majoradas pelo LNEC são as únicas com maior número de mulheres.

	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de feminização	45,1%	41,9%	40,7%	52,6%	36,4%

Em 2023 regista-se um decréscimo significativo do número de bolsеiras, tendência que já vinha a ser registada nos últimos anos.

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolsеiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2022-2023)

		Tipo de Bolsa	2022	2023
LNEC	Investigação	Pós-doutoral		
		Doutoramento	5	5
		Mestrado		
		Curso não confere grau académico		
		Iniciação à investigação		1
Projeto FCT	Investigação	Pós-doutoral		
		Doutoramento		4
		Doutoramento c/majoração LNEC	3	8
		Mestrado	2	1
		Curso não confere grau académico		
Outras Entidades	Investigação	Pós-doutoral		
		Doutoramento	6	1
		Doutoramento c/majoração LNEC		1
		Mestrado	3	1
		Curso não confere grau académico		
Total		Iniciação à investigação		
			19	22

Em 2023 registou-se um número maior de bolsas cujo financiamento advém de fontes externas ao LNEC.

7.3 Estrutura etária

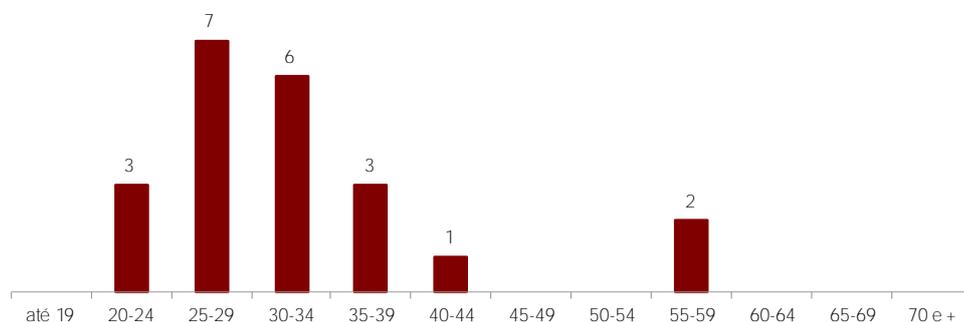


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as

Idade Média 32,5 anos (34,1 anos em 2022)	Mediana 31	Moda 28	Desvio Padrão 9,1
---	---------------	------------	----------------------

Em 2023 verifica-se que a maioria dos bolseiros a desenvolver atividade no LNEC se encontram nas faixas etárias entre os 20 e os 40 anos.

Sendo o objetivo da atribuição de bolsas a formação em contexto de trabalho, justifica-se a predominância de bolseiros nas faixas etárias mais jovens.

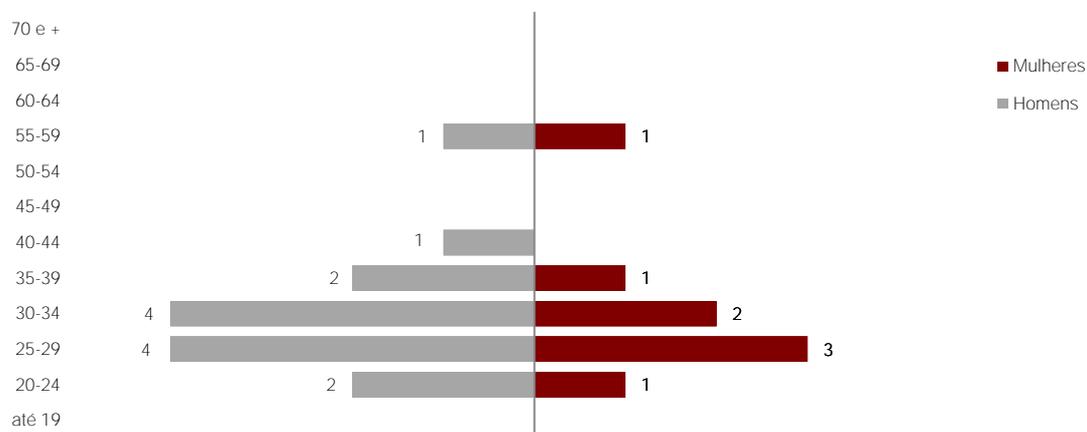


Gráfico 7.6 – Distribuição do número de bolseiros/as por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	32,4 anos (35,8 em 2022)	31	24/25/35	9,0
Mulheres	32,6 anos (33,6 em 2022)	30	28	9,3

Em 2023 regista-se um ligeiro aumento da idade média em ambos os géneros relativamente ao ano anterior.

7.4 Bolseiros/as estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2023 encontravam-se no LNEC 7 bolseiros/as com nacionalidade estrangeira.

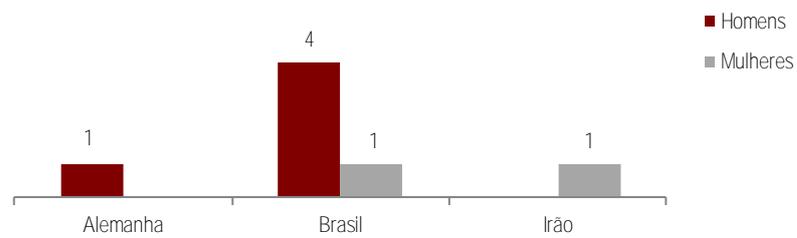


Gráfico 7.7 – Distribuição do número de bolseiros/as estrangeiros segundo a nacionalidade

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros/as (2014-2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bolseiros/as Estrangeiros/as	2	1	2	2	5	6	5	7	7	7

Desde 2021 que o número de bolseiros estrangeiros no LNEC se mantém inalterado.

7.5 Habilitações literárias

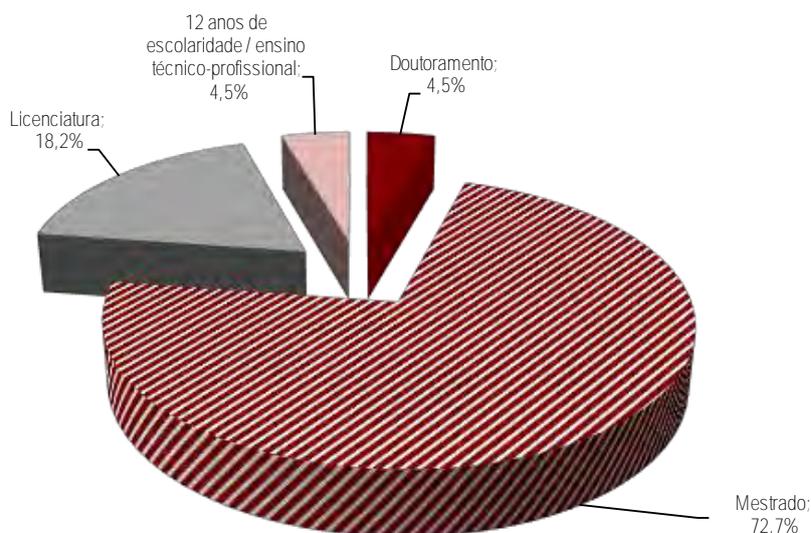


Gráfico 7.8 – Distribuição percentual dos bolseiros/as por habilitação

De acordo com a informação apresentada no Gráfico 7.4, a maioria das bolsas atribuídas é destinada à obtenção do grau de doutor, justificando-se assim que a maioria dos bolseiros sejam detentores de mestrado (72,7%) e de licenciatura (18,2%).

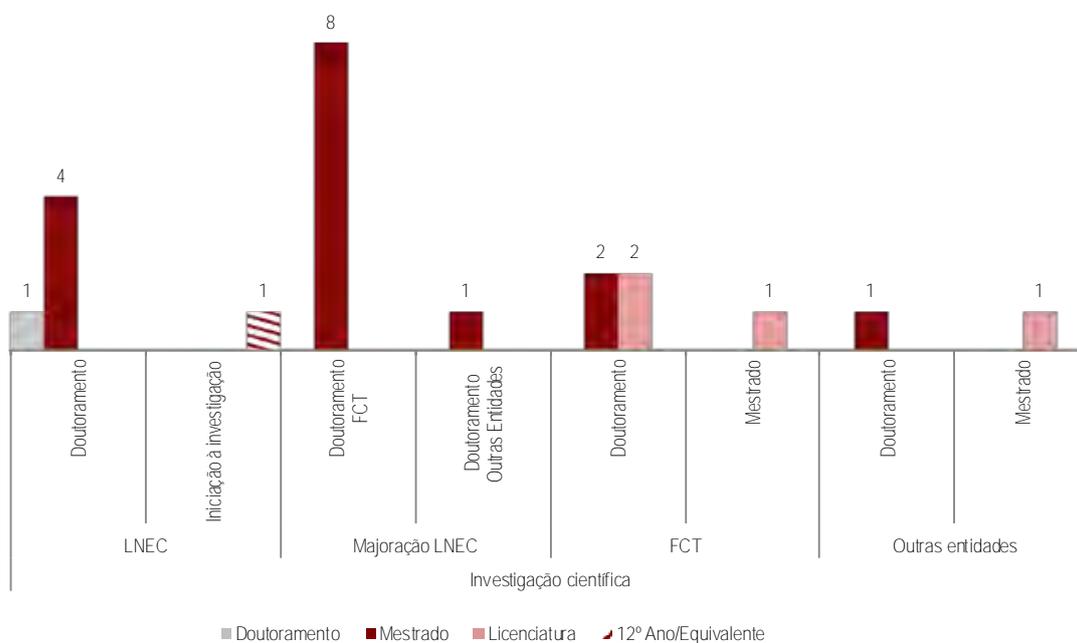


Gráfico 7.9 – Distribuição do número de bolseiros/as por habilitação e tipo de bolsa

7.6 Formação formal

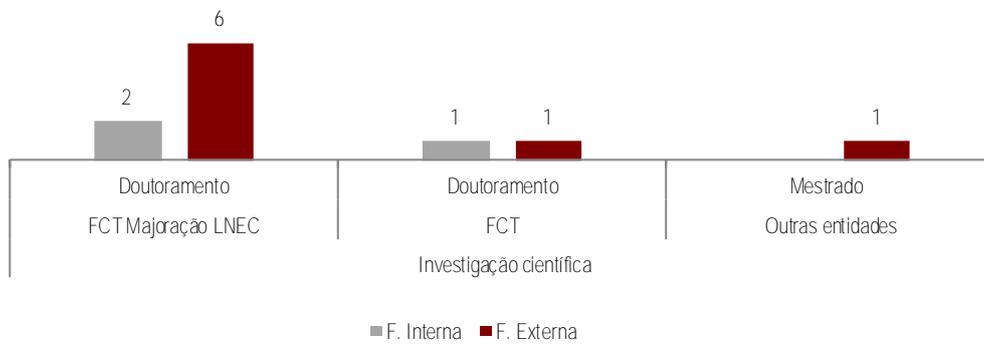


Gráfico 7.10 – Distribuição do número de participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

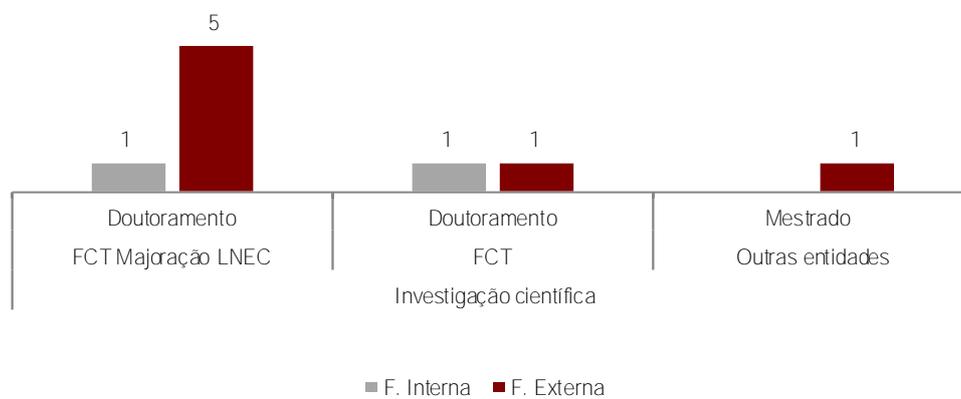


Gráfico 7.11 – Distribuição do número de participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

Da análise dos gráficos 7.10, 7.11 e 7.13 verifica-se que são os bolsеiros de doutoramento que registam maior número de participantes e participações em ações de formação externas.

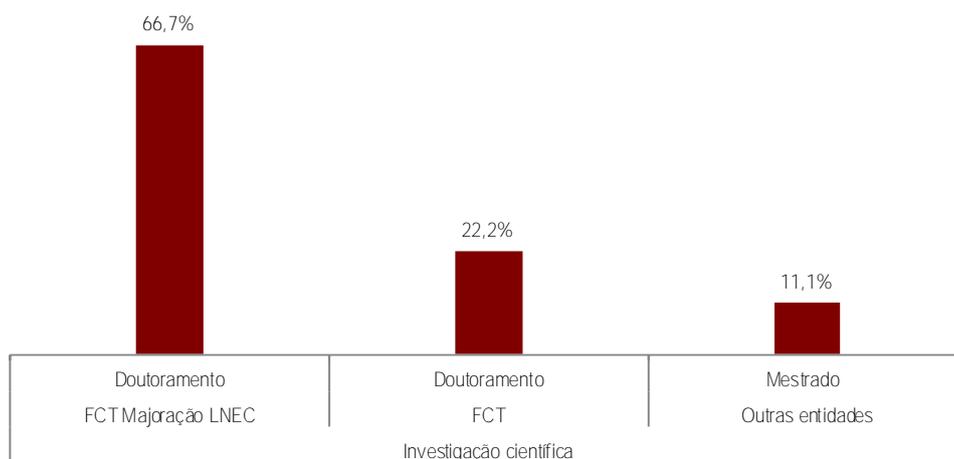


Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 202:00 horas (443:30 em 2022) em formação formal com bolsеiros/as, 34 horas em ações internas e 168:0 horas em ações externas (respetivamente, 16,8 % e 83,2% do total da formação realizada), registando-se assim um decréscimo relativo ao ano anterior.

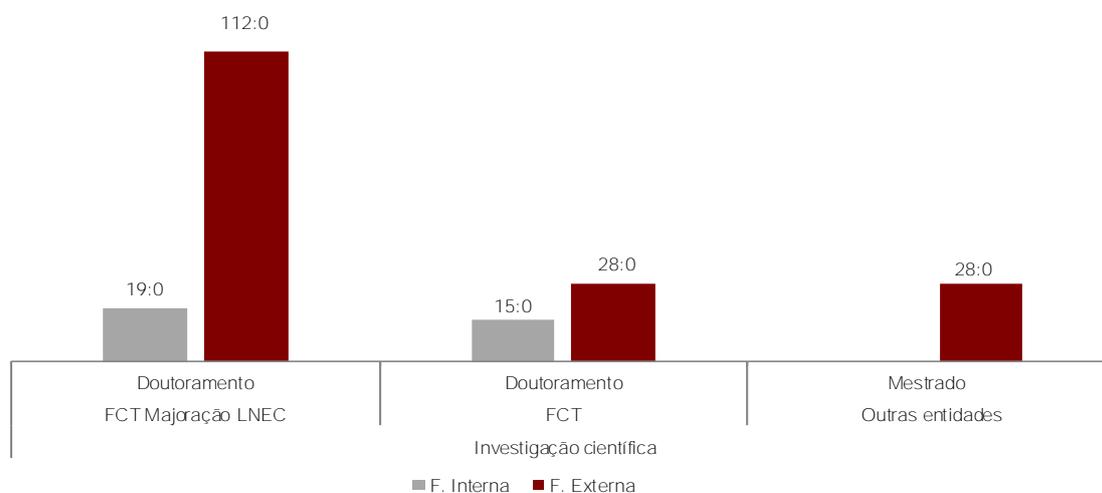


Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolsеiros/as que frequentaram formação – 8 (10 em 2022)
Total de horas de formação – 202:00 (443:30 em 2022)
Média de ações/bolsеiro/a ⁵⁶ – 1,4 (2,9 em 2022)
Número de participações – 11 (29 em 2022)

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

Considerações finais

Indicadores mais expressivos deste Balanço Social:

Aumento de indicadores:

- i. idade média dos trabalhadores/as de 53,7 em 2022 para 54,0 em 2023, (5,7 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores/as da Administração Pública – 48,3 anos⁵⁷)
- ii. antiguidade média dos trabalhadores/as de 26,8 em 2022 para 26,9 em 2023
- iii. taxa de feminização de 47,1% em 2022 para 49,6% em 2023
- iv. indicador de saídas de 5,9% em 2022 para 9,8% em 2023
- v. indicador de admissões de 1,5% em 2022 para 2,9% em 2023
- vi. taxa de apoio administrativo de 14,6% em 2022 para 15,1% em 2023
- vii. taxa de alteração do posicionamento remuneratório de 5,5% para 15,8% em 2023
- viii. taxa de absentismo face à registada no ano anterior 4,2% em 2022 e 4,4% em 2023
- ix. taxa de incidência de acidentes em serviço de 1,9% para 2,4% em 2023.

Decréscimo de indicadores:

- i. índice de tecnicidade de 66,4% em 2022 para 65,6% em 2023
- ii. índice de formação superior de 61,7% em 2022 para 61,3% em 2023.

Verifica-se a 31 de dezembro, 44 trabalhadores no escalão etário dos 65 69 anos, que em 2024 poderão adquirir as condições de aposentação (66 anos 4meses e 40 anos de serviço efetivo).

Destaca-se o decréscimo nos indicadores da formação profissional, com exceção na incidência do número de participantes e nos indicadores relativos a formação interna.

⁵⁷ https://www.dgaep.gov.pt//upload/DIOEP/2023/BOEP25/DGAEP_DIOEP_BOEP_25_19122023.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
Dirigente Superior de 1º Grau a)															1									1	1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)															1	1								1	1	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									70	73	11	8												81	81	162
Técnico Superior									75	51														75	51	126
Informático									11	4														11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec										4														4		4
Enfermeiro										3														3		3
Assistente Técnico									42	64														42	64	106
Assistente Operacional									13	11														13	11	24
Total									211	210	11	8			5	5								227	223	450

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		M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																												1	1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																1	1											1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)														1														1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)										1					1			1	2									3	2	5
Pessoal de Investigação Científica										3	2	15	9	9	13	6	10	24	29	15	10	9	8					81	81	162
Técnico Superior							3	4	9	4	9	8	7	11	12	5	16	11	11	6	8	2						75	51	126
Informático						1			1				1		2	1		3	5		1							11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																1		2		1								4		4
Enfermeiro																1		1		1								3		3
Assistente Técnico							2		1	1	2	3	5	3	9	14	11	13	10	22	2	8						42	64	106
Assistente Operacional							1						1		2		6	1	2	6	1	4						13	11	24
Total							1	6	4	14	8	26	20	24	27	32	33	58	61	45	47	21	23					227	223	450

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.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
Dirigente Superior de 2º Grau a)														1	1															1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																														1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)										1																				3	2	5
Pessoal de Investigação Científica	23	20	7	5		1	2	6	1				4	10	21	26	14	9	9	4									81	81	162	
Técnico Superior		2	11	7	9	8	3	2	2	5	5	6	20	13	12	3	13	5										75	51	126		
Informático				3										1	3	2	2	1	3										11	4	15	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													1																	4		4
Enfermeiro																2		1											3		3	
Assistente Técnico	2	1	2		2		1	1	1	5	5	10	9	17	14	24	6	6										42	64	106		
Assistente Operacional										1			1	2	2	5	4	4	2	1	2							13	11	24		
Total	25	23	23	12	13	10	6	9	4	12	16	30	60	67	47	41	33	19										227	223	450		

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		M	F
Dirigente Superior de 1º Grau a)																					1		1	1	
Dirigente Superior de 2º Grau a)																1					1		1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																1	1						1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																2	1		1				3	2	5
Pessoal de Investigação Científica																					81	81	81	81	162
Técnico Superior								1		13	3	16	4	4	2	26	25	14	15	1	2	75	51	126	
Informático									3	1	3	1				4	2	1					11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															1	1		2					4		4
Enfermeiro															1	2							3		3
Assistente Técnico			2		3		5	4	1	10	31	49				1							42	64	106
Assistente Operacional			2	3	3		2	3	1		5	5											13	11	24
Total			4	3	6		8	7	18	14	55	59	4	4	32	34	16	18	84	84	227	223	450		

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.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									
Total	2						2		2

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		M
Dirigente Superior de 1º Grau a)																												
Dirigente Superior de 2º Grau a)																												
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																												
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																												
Pessoal de Investigação Científica																	2	2		1	1	2				3	5	8
Técnico Superior																1	1	2			1	1				2	4	6
Informático																					1					1		1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					1						1	1
Enfermeiro																												
Assistente Técnico																	1	1		1	2					2	3	5
Assistente Operacional																				1						1		1
Total																1	4	5		1	5	3	3			8	14	22

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)									1							1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)									1							1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																	
Pessoal de Investigação Científica	2	1						1							2	2	4
Técnico Superior	3					2								3	3	5	8
Informático																	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																	
Enfermeiro																	
Assistente Técnico	1	2											1	2	2	4	6
Assistente Operacional													1		1		1
Total	6	3				2		1	1	1			2	5	9	12	21

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 Situações - Incluídas, 7 regressos: na carreira de técnico superior 2 regressos de ausência > 6 meses e 1 regresso de licença no âmbito da parentalidade; na carreira de assistente técnico 3 regressos de ausência > 6 meses; na carreira de assistente operacional 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			
Dirigente Superior de 1º Grau a)																											
Dirigente Superior de 2º Grau a)																								1	1	1	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																								1	1	1	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																											
Pessoal de Investigação Científica																											
Técnico Superior																											
Informático																											
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											
Enfermeiro																											
Assistente Técnico																											
Assistente Operacional																											
Total																									2	2	2

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/ Aposentaçã o		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimen tal		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedi- mento por inadaplaçã 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			
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	1																														
Assistente Operacional																															
Total	1																														

NOTAS:

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

Outras Situações - Incluídas, 1 saída pena disciplinar de despedimento na carreira de assistente operacional e 15 saídas transitórias (com hipótese de regresso): na carreira de investigação científica 1 ausência superior a 6 meses; 1 licença sem remuneração; 1 comissão de serviço e 1 designado; na carreira de técnico superior 4 ausências superiores a 6 meses; 1 comissão de serviço em regime de substituição; 2 licenças sem remuneração; 1 contrato trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutro organismo; na carreira de assistente técnico 2 ausências superiores a 6 meses e na carreira de assistente operacional 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)					4	4
Pessoal de Investigação Científica	1		11	2	19	33
Técnico Superior				13	7	20
Informático						
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					1	1
Enfermeiro						
Assistente Técnico			7	4	8	19
Assistente Operacional			1			1
Total	1		19	19	39	78

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 gestionária (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	15	5										15	5	20
Técnico Superior			17	12	9	3						26	15	41
Informático			2		1							3		3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				1								1		1
Enfermeiro				2								2		2
Assistente Técnico			7	10		1						7	11	18
Assistente Operacional			2	3	1							3	3	6
Total	15	5	28	28	11	4						54	37	91

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)														1	1	1	1	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			54	61			4	6						23	14	81	81	162
Técnico Superior			71	38			3	11						1	2	75	51	126
Informático			11	4												11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				4													4	4
Enfermeiro								3									3	3
Assistente Técnico			41	54			1	8							2	42	64	106
Assistente Operacional			10	5			1	6						2		13	11	24
Total			187	166			9	34						31	23	227	223	450

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)				1	1									1	1	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)				1	1									1	1	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)				3	2									3	2	
Pessoal de Investigação Científica		2	3	4	78	75								81	81	
Técnico Superior		1	3	9	72	41								75	51	
Informático				11	4									11	4	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					4									4	4	
Enfermeiro					3									3	3	
Assistente Técnico		2	1	4	41	58								42	64	
Assistente Operacional				1	13	10								13	11	
Total		5	7	18	220	200								227	223	

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	381:30	184:00	42:00	21:30							423:30	205:30	629:00
Técnico Superior	1580:10	238:39	11:00	33:00	55:43	33:30	119:00	85:00	7:00	7:00	1772:53	397:09	2170:02
Informático	56:00				7:00						63:00		63:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	528:49	148:45	66:00		7:00		28:00				629:49	148:45	778:34
Assistente Operacional	1402:30		9:30				65:00		10:00		1487:00		1487:00
Total	3948:59	571:24	128:30	54:30	69:43	33:30	212:00	85:00	17:00	7:00	4376:12	751:24	5127:36

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							
Total							

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		Assistência a familiares		Trabalhad or- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de venciment o		Cumpriment o de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		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)				35				58													1,0						1,0	93,0	94,0
Investigação Científica			242	187	18	25	116	240		66	2	26			28,5	26,5					3,0				18	71	424,5	644,5	1 069,0
Técnico Superior			70	618	27	15	57	469			6	13	3		46,5	30,0					9,0	1,0			41	115	259,5	1 261,0	1 520,5
Informático						10	15	31			2	2			2,0	10,5					1,0				10	17	30,0	70,5	100,5
Educ. Infância				10				45													9,0					16		80,0	80,0
Enfermeiro						5		3				16									1,0				3		28,0	28,0	
Assistente Técnico			20	183	10	25	449	726		204	3	65	26	15	16,0	18,5					7,0	3,0			22	88	553,0	1 327,5	1 880,5
Assistente Operacional					5	5	275	28	25		15	2			14,0	4,0					3,0		16		1	27	354,0	66,0	420,0
Total			332	1 033	60	85	912	1 600	25	270	28	124	29	15	107,0	89,5					21,0	17,0	16		92	337	1 622,0	3 570,5	5 192,5

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência

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

Outras - Incluídas as ausências por: obrigações legais (5), faltas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (407), ausências para reuniões escolares (1), descanso compensatório de trabalho suplementar (1) e motivos não imputáveis (15).

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
16/01/2023	Adm.Pública-Sectorial		Enquadramento das carreiras
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	3	7:00	
Total	3	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
23/01/2023	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
Total	1	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
09/02/2023	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	7	7:00	
Total	7	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
17/03/2023	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	15	7:00	
Total	15	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
06/06/2023	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	4	7:00	
Total	4	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
24/07/2023	Adm.Pública-Sectorial		Enquadramento carreiras
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
Total	1	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
06/10/2023	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
Total	2	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
27/10/2023	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	11	7:00	
Total	11	7:00	

* Período Normal de Trabalho

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

Remunerações e Encargos

Quadro I.17 – Estrutura remuneratória, por género

A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: dezembro

(Indicar o n.º de trabalhadores/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)

Género / Escalão de remunerações	Nº de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	28	21	49
1001-1250 €	22	37	59
1251-1500 €	23	20	43
1501-1750 €	27	21	48
1751-2000€	25	21	46
2001-2250 €	5	6	11
2251-2500 €	4	7	11
2501-2750 €	3	2	5
2751-3000 €	6	4	10
3001-3250 €	4		4
3251-3500 €	32	39	71
3501-3750 €	6	15	21
3751-4000 €	10	9	19
4001-4250 €	7	5	12
4251-4500 €	7	5	12
4501-4750 €	3	2	5
4751-5000 €	7	3	10
5001-5250 €	1	2	3
5251-5500 €	5		5
5501-5750 €	1	3	4
5751-6000 €		1	1
Mais de 6000 €	1		1
Total	227	223	450

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 (€)	817,22 €	769,20 €
Máxima (€)	6 089,90 €	5 930,79 €

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 (*)	15 074 863,65 €
Suplementos remuneratórios	383 190,58 €
Prémios de desempenho	58 334,53 €
Prestações sociais	619 920,92 €
Benefícios sociais	405 830,61 €
Outros encargos com pessoal (**)	4 302 530,78 €
Total	20 844 671,07 €

Nota:

(*) incluídos subsídios de férias e natal (2.206.979,08 €).

(**) 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 (92.835,88 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.680.888,02 €); férias não gozadas e por vencer (114.250,38 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (27.937,49 €); acidentes em serviço (39.918,04 €); comunicações móveis (4.694,87 €); seguros de acidentes de trabalho (3.205,57 €); vestuário (5.651,83 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (7.644,50 €); custos com formação interna e externa (53.823,57 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (271.680,63 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	62 704,26 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	8 531,01 €
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	1 708,21 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	105 619,83 €
Representação	43 507,18 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (**)	159 720,53 €
Total	383 190,58 €

Nota:

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

Outros suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (158.830,38€) e lavagem de viaturas (890,15 €).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	5 368,74 €
Abono de família	13 033,91 €
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	595 315,31 €
Outras prestações sociais	6 202,96 €
Total	619 920,92 €

Nota:

Outras prestações sociais: Bonificação por deficiência (6.202,96€).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	360 177,45 €
Refeitórios	19 253,41 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	26 399,75 €
Total	405 830,61 €

Nota:

Outros benefícios sociais: infantário, seguro e outras despesas (26.399,75 €).

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	3	2		1								
	F	7	3		4			1					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	4			4								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	25			25								
	F	49			49								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M					502							
	F	502											

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:	1
- absoluta	
- parcial	1
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	6
Total	14

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:	472	18 278,20 €
Exames de admissão		
Exames periódicos	467	18 143,20 €
Exames ocasionais e complementares	5	135,00 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
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	37

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)		19 764,53 €
Equipamento de proteção (b)		6 376,89 €
Formação em prevenção de riscos (c)		1 852,49 €
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	136				136
Externas	417	17			434
Total	553	17			570

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)		2	2	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	1	2	3	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	4	11	15	5
Pessoal de Investigação científica	57	306	363	138
Técnico Superior	52	83	135	66
Informático	3	1	4	4
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	4	3	7	4
Enfermeiro				
Assistente Técnico	14	24	38	28
Assistente Operacional	1	2	3	3
Total	136	434	570	251

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)		5:00	5:00
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	21:00	11:00	32:00
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	56:00	115:00	171:00
Pessoal de Investigação científica	736:30	4028:00	4764:30
Técnico Superior	628:00	797:30	1425:30
Informático	33:00	35:00	68:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	28:00	12:30	40:30
Enfermeiro			
Assistente Técnico	122:00	100:00	222:00
Assistente Operacional	7:00	5:00	12:00
Total	1631:30	5109:00	6740:30

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	8 030,50 €
Despesa com ações externas	53 437,57 €
Total	61 468,07 €

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	66
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro I.32 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	1
- Arquivados	
- Repreensão escrita	
- Multa	
- Suspensão	
- Demissão (1)	
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	1
- Cessação 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	2022	2023
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,1%	2,2%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,2%	1,1%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,8%	1,1%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	66,4%	65,6%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	76,3%	75,1%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	30,1%	30,4%
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	47,1%	49,6%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	14,6%	15,1%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	0,8	0,9
	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)	2,5	2,4
	Idade média (Σ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,7	54,0
	Idade média homens (Σ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,6	53,5
	Idade média mulheres (Σ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,8	54,6
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (Σ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,8	26,9
	Antiguidade média homens (Σ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	27,5	26,9
	Antiguidade média mulheres (Σ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,0	26,8
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	61,7%	61,3%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	60,4%	59,9%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	63,2%	62,8%

	INDICADORES	2022	2023
5. Admissões /saídas	Índice de admissões (Total entradas + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,6%	4,7%
	Índice de entradas (Total entradas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,5%	2,9%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	5,9%	9,8%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,6%	5,8%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,89	0,84
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) e obteção grau de doutor (técnicos superiores) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	7,6%	20,2%
	Taxa promoções (Número de Promoções / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	2,1%	4,4%
	Taxa de alterações do posicionamento remuneratório + progressões (Número de alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e gestionárias) + progressões + obteção grau de doutor (técnicos superiores) / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	5,5%	15,8%
	Taxa de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratória + progressões (Número de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, progressões e obteção grau de doutor (técnicos superiores) / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	5,5%	12,4%
	Taxa de alterações posicionamento remuneratória opção gestionária (Número de alterações posicionamento opção gestionária / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	0%	3,3%
7. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,6%	0,7%
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	23,4%	22,9%
8. Ausências.	Taxa de absentismo ⁵⁸ (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	4,2%	4,4%
	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)	2,8%	2,6%
	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)	5,8%	6,3%
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	10,4	10,8

⁵⁸ 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	2022	2023
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	4,7	5,2
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	72,7	72,3
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	31 214,07	32 909,52
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho, extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,4	0,3
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	42 907,79	45 505,43
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	8,4	7,9
10. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,3%	0,5%
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	1,9%	2,4%
11. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	127,6%	124,4%
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	25,3%	29,7%
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	102,3%	94,7%
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	2,7%	1,5%
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	1,1%	0,9%
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,2%	0,2%
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,9%	0,7%
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0,03%	0,006%
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	51,6%	54,8%
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	20,0%	24,9%
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	39,6%	44,7%
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	1,5%	0,7%
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	2,5	2,3

	INDICADORES	2022	2023
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).	475,03	458,07
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI. PMA – Sexo masculino PMA – Sexo feminino	117 332,41 61 898,20 55 434,21	112 227,15 57 572,55 54 654,60
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 7 horas/dia e pelo ETI).	821 326,87	785.590,05
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	475,00	458,17
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	456	429



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