



2024

> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2024



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



> Balanço Social do
LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2024

(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 2024

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 2024

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

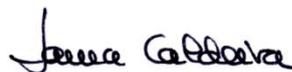
Nota inicial

Apresenta-se o Balanço Social deste Laboratório Nacional relativo ao ano de 2024, 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 2024, 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 2025

O Conselho Diretivo



Laura Caldeira

Presidente do Conselho Diretivo

Sumário Executivo

O Balanço Social do ano de 2024 mantém a linha orientadora do Balanço Social dos anos anteriores, fornecendo um conjunto de informações, em particular dos seus recursos humanos, refletindo a nova organização interna¹ e a situação social dos trabalhadores, nomeadamente o novo Regulamento do Horário de Trabalho².

Em 31 de dezembro de 2024, o número de trabalhadores/as em exercício de funções no LNEC totalizava 446, menos 4, do que o registado em 2023. A diminuição de efetivos reflete-se, sobretudo, na carreira de Técnico Superior na atividade de Experimentação e de Assistente Técnico na atividade de Apoio à Gestão.

Há a registar ao longo do ano uma variação de 41 entradas de trabalhadores/as (32 novas contratações e 9 regressos de situações transitórias) e 45 saídas (30 saídas definitivas e 15 saídas provisórias). Foram abertos 80 procedimentos concursais ao longo do ano (37 foram concluídos e 43 ainda se encontram em desenvolvimento durante o ano de 2025).

Relativamente ao género, a distribuição dos trabalhadores/as do LNEC, em 2024, tem uma taxa de feminização de 50,7% (220 homens e 226 mulheres), taxa esta que nos últimos 5 anos tem vindo a aumentar em linha com o aumento da representatividade das mulheres na administração pública³. No que diz respeito à distribuição por carreiras, o número de homens continua a ser superior na categoria Técnica Superior e no grupo de trabalhadores/as de Informática.

A média de idades dos trabalhadores/as do LNEC é de 53,6 anos.

Em termos de habilitações literárias, 63,7% dos trabalhadores/as do LNEC têm formação ao nível do ensino superior, registando-se uma taxa de 38,1% de doutorados.

Verifica-se o maior número de participações em ações de formação dos últimos 5 anos, que abrangeram no total 330 trabalhadores/as.

O capítulo 7 deste Balanço Social é dedicado à caracterização dos bolseiros/as de investigação científica que colaboram nas atividades de Ciência e Tecnologia (C&T) do LNEC, com um objetivo formativo, ao abrigo do Estatuto do Bolseiro de Investigação.

¹ Deliberação 243/2024, publicada DR, 2.ª série, 22 de fevereiro

² Regulamento 1313/2024, publicado DR, 2.ª série, 18 de novembro

³ No 4.º trimestre de 2024 a DGAEP registou 62,4% de mulheres do total de trabalhadores das administrações públicas.

Índice

1	Caracterização 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.....	33
2.3	Horários	35
2.4	Trabalho Suplementar.....	40
2.5	Ausências	44
3	Custos com pessoal.....	49
4	Saúde, Higiene e Segurança	54
5	Formação	58
6	Relações profissionais	65
7	Bolseiros/as.....	67
7.1	Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços do LNEC	68
7.2	Distribuição dos bolseiros/as por tipo de bolsa e género.....	69
7.3	Estrutura etária	71
7.4	Bolseiros/as estrangeiros.....	72
7.5	Habilitações literárias	73
7.6	Formação formal.....	74
	Considerações finais	76
	Anexos	77
	Recursos Humanos	81
	Remunerações e Encargos	94
	Higiene e Segurança	98
	Formação Profissional.....	101
	Relações Profissionais	103

Índice de quadros

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2024.....	2
Quadro 1.2 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira e área de atividade, segundo a modalidade de vinculação e género, em 2024.....	4
Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2023 e 2024.....	7
Quadro 1.4 – Taxa de feminização por serviços em 2023 e 2024.....	7
Quadro 1.5 – Mapas de Pessoal de 2023 e de 2024, número de trabalhadores/as e número de trabalhadores do LNEC no exterior a 31 de dezembro de 2024.....	8
Quadro 1.6 – Variação do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e por tipo de mobilidade em 2024.....	10
Quadro 1.7 – Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira de 1996 a 2024.....	11
Quadro 1.8 – Variação do número de trabalhadores/as por serviços do LNEC entre 2023 e 2024.....	12
Quadro 1.9 – Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género em 2024.....	13
Quadro 1.10 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade em 2023 e 2024.....	15
Quadro 1.11 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género em 2024.....	18
Quadro 1.12 – Antiguidade média por grupo de pessoal em 2023 e em 2024.....	19
Quadro 1.13 – Antiguidade média por carreira/categoria e área de atividade em 2024.....	20
Quadro 1.14 – Antiguidade média por cargo/carreira e género em 2024.....	21
Quadro 1.15 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género em 2024.....	22
Quadro 1.16 – Número de trabalhadores/as estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género, em 2024.....	26
Quadro 1.17 – Contagem de trabalhadores portadores/as de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 2024.....	27
Quadro 2.1 – Número de trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano de 2024, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação.....	28
Quadro 2.2 – Número de saídas de trabalhadores/as, em 2024, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	30
Quadro 2.3 - Número de postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano de 2024, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	32
Quadro 2.4 – Número de mudanças de situação dos trabalhadores/as em 2024, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género.....	33
Quadro 2.5 – Taxa de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária e obrigatória em 2024.....	34
Quadro 2.6 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira em 2024, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.....	35
Quadro 2.7 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, em 2024, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género.....	35
Quadro 2.8 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário em 1996, 2000, 2005, 2010 e entre 2015 e 2024.....	37
Quadro 2.9 – Número de horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género, em 2024.....	40
Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por grupo de pessoal em 2023 e 2024.....	41

Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços em 2024	43
Quadro 2.12 – Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2024, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	44
Quadro 2.13 – Distribuição das ausências (absentismo) por tipo e género em 2024	47
Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira e global em 2022, 2023 e 2024.....	48
Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e cargo/carreira em 2024	48
Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços em 2024.....	48
Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória por género em 2024	49
Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas por género em 2024	49
Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano de 2024	50
Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios em 2024.....	51
Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais em 2024	52
Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais em 2024	52
Quadro 4.1 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género, em 2024	54
Quadro 4.2 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano de 2024, relativamente aos trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho.....	54
Quadro 4.3 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano de 2024	56
Quadro 4.4 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho realizadas em 2024.....	56
Quadro 4.5 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais em 2024	57
Quadro 5.1 – Número de ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2024, por tipo de ação, segundo a duração	58
Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração em 2024	59
Quadro 5.3 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género, em 2024	59
Quadro 5.4 – Número de horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género, em 2024	60
Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira em 2023 e em 2024	62
Quadro 5.6 – Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação em 2024	63
Quadro 5.7 – Despesas anuais com formação em 2024	63
Quadro 6.1 – Relações profissionais em 2024.....	65
Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros/as por serviço e por tipo de bolsa, em 31 de dezembro em 2024	68
Quadro 7.2 – Número de bolseiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa em 2023 e 2024	70
Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros/as entre 2015 e 2024	72

Índice de figuras

Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2024	1
Figura 1.2 – Distribuição do total dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC e género em 31 de dezembro de 2024	2
Figura 1.3 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as pelos Serviços, Direção e Unidades Departamentais em 31 de dezembro de 2024	3
Figura 1.4 – Evolução percentual dos trabalhadores/as pelos Serviços e Unidades Departamentais, excluindo os trabalhadores afetos à Direção, de 2015 a 2024	3
Figura 1.5 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as por relação jurídica de emprego público em 2024.....	4
Figura 1.6 – Distribuição do número de trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade em 2024	5
Figura 1.7– Distribuição do número de trabalhadores/as por género e cargo/carreira em 2024.....	5
Figura 1.8 - Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2024	6
Figura 1.9 – Distribuição do total de trabalhadores/as por grupo/carreira, género e unidade departamental em 2024	7
Figura 1.10– Postos de trabalho ocupados e não ocupados do Mapa de Pessoal em 2024	8
Figura 1.11 – Evolução do número de trabalhadores/as entre 2000 e 2024.....	9
Figura 1.12 – Distribuição e evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira em 2023 e em 2024	9
Figura 1.13 – Distribuição etária dos trabalhadores/as em 2024	13
Figura 1.14 – Evolução da percentagem dos trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos entre 2014 e 2024	14
Figura 1.15 – Evolução da idade média entre 2015 e 2024	14
Figura 1.16 – Distribuição etária do número de trabalhadores/as admitidos e saídos	14
Figura 1.17 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade em 2024.....	15
Figura 1.18– Distribuição etária dos trabalhadores/as da carreira de investigação científica, incluídos investigadores/as dirigentes, em 2024.....	16
Figura 1.19 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género em 2024	16
Figura 1.20 – Idade média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços em 2024.....	17
Figura 1.21 – Idade média dos trabalhadores/as por carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2024	17
Figura 1.22 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade em 2024	18
Figura 1.23 – Evolução da antiguidade média entre 2014 a 2024	19
Figura 1.24 – Distribuição do número de trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade em 2024	20
Figura 1.25 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade e género em 2024	21
Figura 1.26 – Antiguidade média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços em 2024.....	21
Figura 1.27 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação académica em 2024	22
Figura 1.28 - Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade em 2024	23
Figura 1.29 – Evolução percentual dos trabalhadores/as por habilitação de 2015 a 2024	24
Figura 1.30 – Distribuição do número de trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação em 2024.....	24
Figura 1.31 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação e género em 2024	25
Figura 1.32 – Evolução do número de trabalhadores/as estrangeiros/as em 1996, 2000, 2005, e entre 2010 e 2024	26

Figura 1.33 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência entre 2015 e 2024	27
Figura 2.1 – Número de entradas e saídas por grupo de pessoal	28
Figura 2.2 – Número de entradas por tipo (admissões ou regresso) e por cargo/carreira em 2024	29
Figura 2.3 – Número de saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira em 2024	30
Figura 2.4 – Distribuição do número de saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal	31
Figura 2.5 – Distribuição das saídas definitivas em 2024 por motivo	31
Figura 2.6 – Distribuição do número de saídas definitivas em 2024 por motivo e por grupo profissional	31
Figura 2.7 – Número de mudanças de situação dos trabalhadores/as em 2024 por tipo de alteração, de carreira e de área de atividade.....	33
Figura 2.8 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário em 2024	36
Figura 2.9 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e cargo/carreira em 2024	36
Figura 2.10 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e género em 2024.....	36
Figura 2.11 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e serviços em 2024	37
Figura 2.12 – Distribuição do número de trabalhadores/as que usufruíram do regime de teletrabalho em 2023 e 2024 por unidade orgânica	38
Figura 2.13 – Distribuição do número de dias de atividade em regime de teletrabalho em 2023 e 2024 por unidade orgânica	38
Figura 2.14 – Distribuição do número de dias de atividade em regime de teletrabalho em 2024 por carreira / área funcional e género	39
Figura 2.15 – Distribuição das horas suplementares por tempos de trabalho em 2024.....	40
Figura 2.16 – Caracterização do trabalho suplementar em 2024.....	41
Figura 2.17 – Distribuição das horas de trabalho suplementar por carreira e área de atividade em 2024.....	42
Figura 2.18 – Distribuição do número de horas de trabalho suplementar por género em 2024.....	42
Figura 2.19 – Distribuição percentual, em 2024, das ausências classificadas em "outros motivos"	44
Figura 2.20 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por tipo de falta e género em 2024.....	45
Figura 2.21 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por cargo/carreira e área de atividade em 2024....	45
Figura 2.22 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho para efeitos de absentismo, por tipo de falta e género, em 2024.....	46
Figura 2.23 – Distribuição percentual das ausências (absentismo) por género em 2024	47
Figura 3.1– Distribuição percentual dos custos com pessoal em 2024.....	50
Figura 3.2 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por cargo/carreira em 2024	51
Figura 3.3 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por situação jurídica em 2024	51
Figura 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação em 2024	53
Figura 4.1 – Número de dias de ausência por tipo de acidente em serviço em 2024	55
Figura 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira em 2024.....	55
Figura 4.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e género em 2024	55
Figura 5.1 – Distribuição percentual das ações de formação (interna e externa) em 2024	58
Figura 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação em 2024	60
Figura 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade, em 2024	61
Figura 5.4– Evolução da: a) taxa de tempo despendido; b) taxa de incidência entre 2020 e 2024	62
Figura 5.5 – Distribuição percentual dos custos com formação interna e externa em 2024	64

Figura 6.1 – Evolução percentual dos trabalhadores/as sindicalizados/as com desconto no vencimento em 1996, 2000, 2005, 2010, e entre 2015 e 2024	65
Figura 6.2 – Horas não trabalhadas por género em 2024	65
Figura 6.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e atividade com ausências por motivo de greve, em 2024	66
Figura 6.4 – Distribuição do número de dias de greve e de atividade sindical em 1996, 2000, 2005, 2010, e entre 2015 e 2024	66
Figura 7.1 - Distribuição do número de bolseiros/as enquadrados pelo LNEC em 2024	67
Figura 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC em 2005, 2010 e entre 2015 e 2024	67
Figura 7.3 – Distribuição do número de bolseiros/as pelos serviços em 2024	68
Figura 7.4 – Distribuição do número de bolseiros/as, por tipo de bolsa e género em 2024	69
Figura 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as em 2024	71
Figura 7.6 – Distribuição do número de bolseiros/as por estrutura etária e género em 2024	71
Figura 7.7– Distribuição do número de bolseiros/as estrangeiros segundo a nacionalidade em 2024	72
Figura 7.8 – Distribuição percentual dos bolseiros/as por habilitação em 2024	73
Figura 7.9 – Distribuição do número de bolseiros/as por habilitação e tipo de bolsa em 2024	73
Figura 7.10 – Distribuição do número de participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa em 2024	74
Figura 7.11 – Distribuição do número de participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa em 2024	74
Figura 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa em 2024	75
Figura 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa em 2024	75

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 2024, com 446 trabalhadores/as⁴ distribuídos/as pelos diversos órgãos e serviços de acordo com a estrutura de organização interna aprovada na Deliberação n.º 243/2024 que divulga o Regulamento Interno do Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I. P., publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 38, de 22 de fevereiro, conforme representado no quadro e na Figura 1.1 a Figura 1.4.

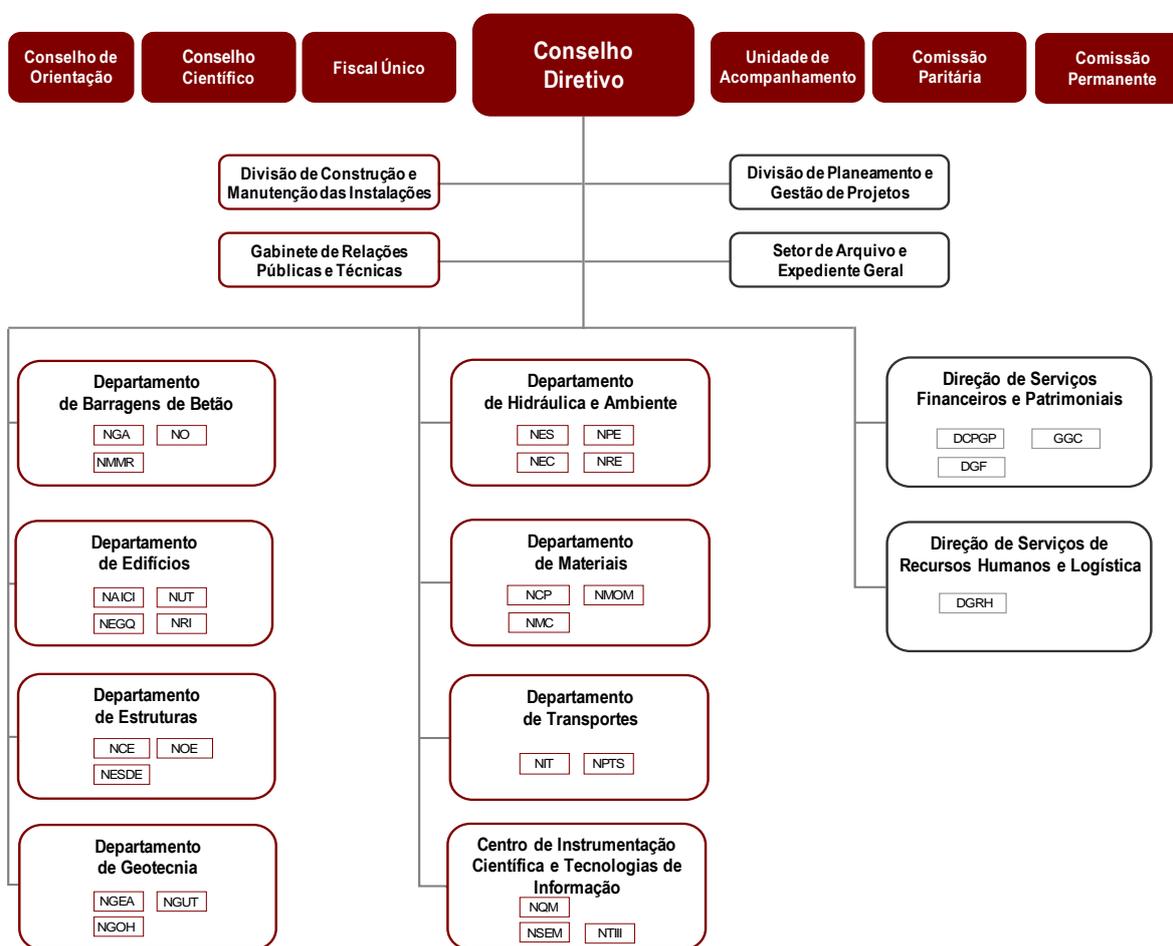


Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2024⁵

⁴ 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 encontre na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses. Em 2024 encontrava-se nesta situação 1 investigador auxiliar e 1 assistente técnico.

⁵ 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.
Regulamento Interno do LNEC - Deliberação n.º 243/2024, de 22 de fevereiro.

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2024

Serviços	Número de trabalhadores/as		
	Homens	Mulheres	Total
Conselho Diretivo (DIR)	16	17	33
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	28	9	37
Departamento de Edifícios (DED)	21	29	50
Departamento de Estruturas (DE)	22	16	38
Departamento de Geotecnia (DG)	19	18	37
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	28	34	62
Departamento de Materiais (DM)	23	28	51
Departamento de Transportes (DT)	10	12	22
Centro de Instrumentação Científica Tecnologias de Informação (CICTI)	32	11	43
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	11	16	27
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	10	36	46
Total	220	226	446

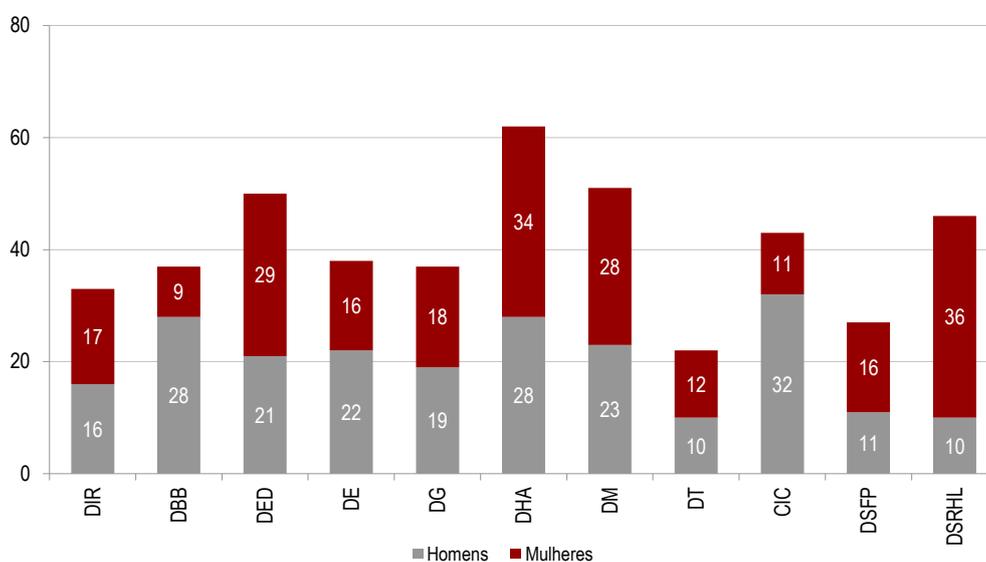


Figura 1.2 – Distribuição do total dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC e género em 31 de dezembro de 2024

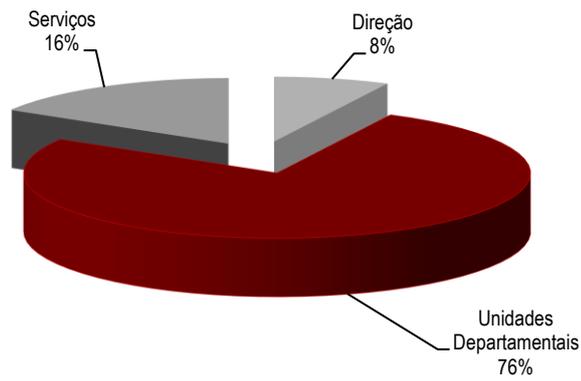


Figura 1.3 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as pelos Serviços, Direção e Unidades Departamentais em 31 de dezembro de 2024

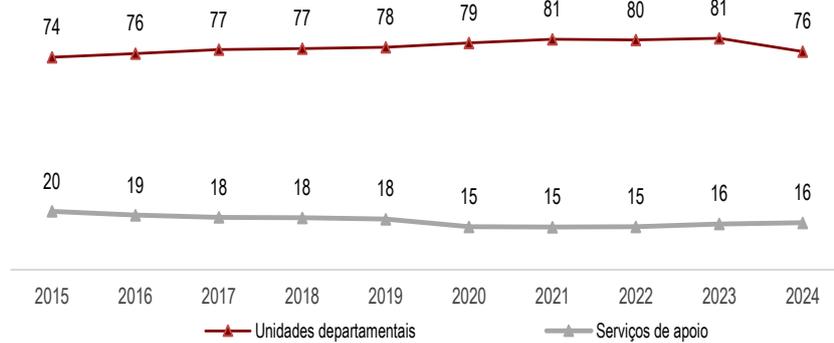


Figura 1.4 – Evolução percentual dos trabalhadores/as pelos Serviços e Unidades Departamentais, excluindo os trabalhadores afetos à Direção, de 2015 a 2024

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

Observando o Quadro 1.2 e a Figura 1.5, verifica-se que a distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira em 2024, segundo a modalidade de vinculação, é idêntica à dos anos anteriores, registando-se, em 2024, um decréscimo dos trabalhadores/as em contrato de trabalho por tempo indeterminado (92,7%, em 2023, e 91,5%, em 2024) e um aumento dos trabalhadores/as em contrato de trabalho a termo resolutivo certo (4,2%, em 2023, e 5,8%, em 2024).

Quadro 1.2 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira e área de atividade, segundo a modalidade de vinculação e género, em 2024

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Atividade	CTFP por tempo indeterminado		CTFP por tempo indeterminado em período experimental		CTFP a termo resolutivo certo		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Mobilidade		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior								1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio								3	4			3	4	7
Investigação Científica		64	71	2		14	12					80	83	163
Técnico Superior	Experimentação	62	34	1								63	34	97
	Gestão	10	14	2	2					1		12	17	29
Informática		10	4	1								11	4	15
Docente			3		2								5	5
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação													
	Apoio à Gestão	1	11									1	11	12
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	21	5	1						1		23	5	28
	Apoio à Gestão	13	44		3							13	47	60
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	6	1									6	1	7
	Apoio à Gestão	7	10									7	10	17
Total		194	200	7	7	14	12	4	6	1	1	220	226	446

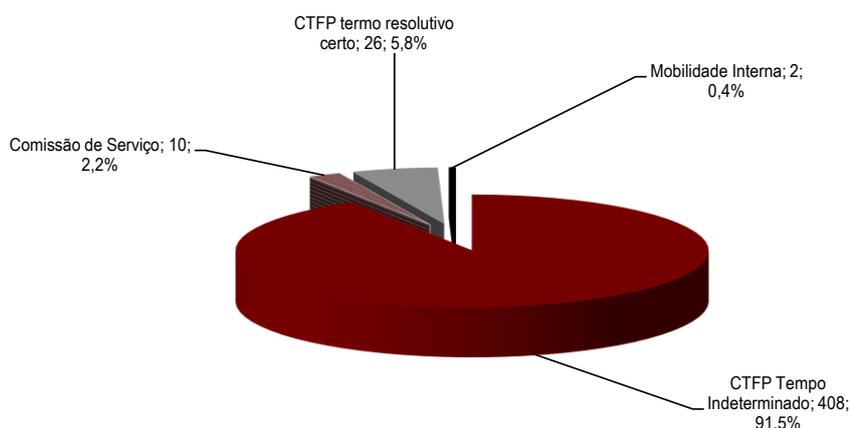


Figura 1.5 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as por relação jurídica de emprego público em 2024

Relativamente à distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade, e por género, verifica-se um aumento do índice de tecnicidade e da taxa de feminização (49,6%, em 2023, e 50,7%, em 2024), conforme demonstrado na Figura 1.6 e na Figura 1.7.

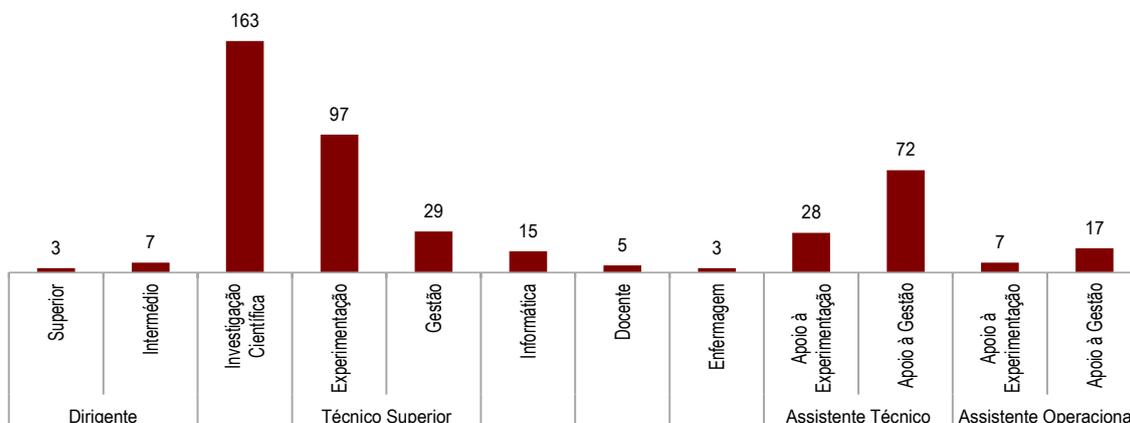


Figura 1.6 – Distribuição do número de trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade em 2024

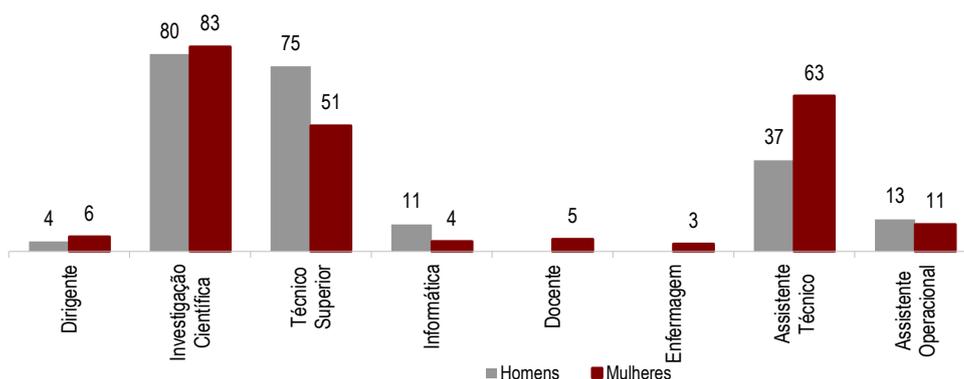


Figura 1.7– Distribuição do número de trabalhadores/as por género e cargo/carreira em 2024

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores ⁶	2020	2021	2022	2023	2024
Índice de enquadramento	1,8%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	64,9%	66,1%	66,4%	65,6%	66,6%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	75,4%	75,8%	76,3%	75,1%	77,2%
Taxa de feminização	45,6%	46,3%	47,1%	49,6%	50,7%

⁶ Índice de enquadramento – dirigentes/trabalhadores a 31 de dezembro de 2024 x 100.

Índice de tecnicidade (sentido restrito) – investigadores + técnicos superiores + especialistas informação / trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024 x 100.

Índice de tecnicidade (sentido lato) – investigadores + técnicos superiores + informáticos + docentes + enfermeiras + assistentes técnicos (apoio à experimentação) / trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024 x100

Taxa de feminização – trabalhadoras/ trabalhadores a 31 de dezembro de 2024 x 100.

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

Seguidamente evidencia-se a distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços (Figura 1.8 e Quadro 1.3), e, também, por género (Figura 1.9 e Quadro 1.4).

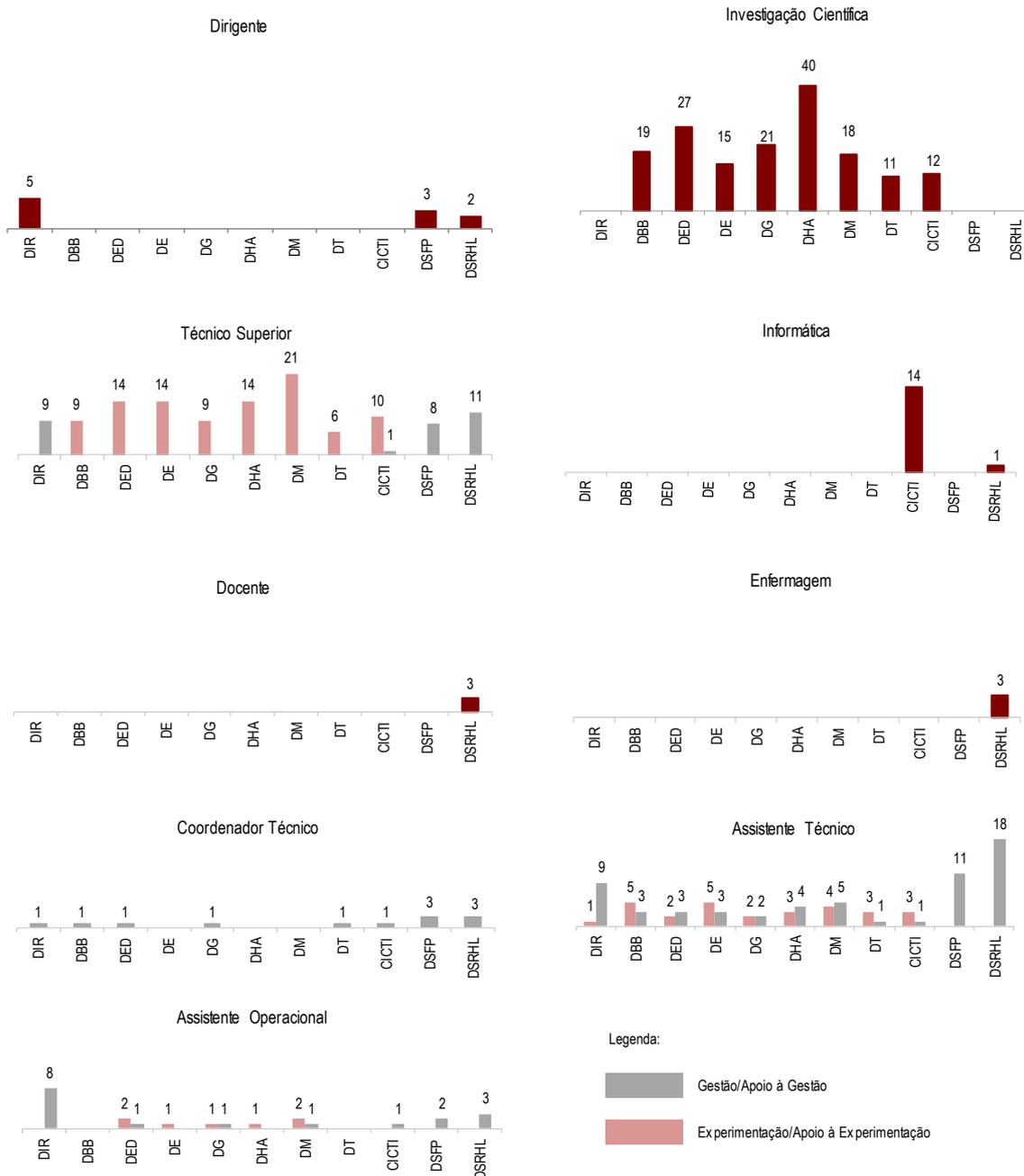


Figura 1.8 - Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2024

A coordenação nas unidades departamentais é assegurada por investigadores/as⁷ designados por coordenadores de ciência e tecnologia (diretores de unidades departamentais e chefes de núcleo).

Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2023 e 2024

Cargo/carreira/ categoria	Área de Atividade	DIR	DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CICTI		DSFP		DSRHL		Total		
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
		Dirigente		4	5														1		3	3	2	2	10
Investigação Científica		3		19	19	25	27	17	15	20	21	42	40	18	18	11	11	7	12					162	163
Técnico Superior	Experimentação			9	9	12	14	17	14	10	9	17	14	20	21	6	6	11	10					102	97
	Gestão	4	9									1						3	1	5	8	11	11	24	29
Informática		1										3						10	14			1	1	15	15
Docência																					4	5	4	5	
Enfermagem																					3	3	3	3	
Coordenador Técnico	Ap. Experimentação																							0	0
	Ap. Gestão	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1				1	1	1	1	4	3	5	3	17	12
Assistente Técnico	Ap. Experimentação		1	5	5	3	2	4	5	1	2	3	3	5	4	3	3	4	3					28	28
	Ap. Gestão	5	9	2	3	3	3	4	3	1	2	4	4	6	5	1	1	5	1	11	11	19	18	61	60
Assistente Operacional	Ap. Experimentação					2	2	1	1	2	1	1	1	2	2									8	7
	Ap. Gestão	1	8			1	1			1	1			1	1			8	1		2	4	3	16	17
Total		19	33	36	37	47	50	44	38	36	37	72	62	52	51	22	22	50	43	23	27	49	46	450	446

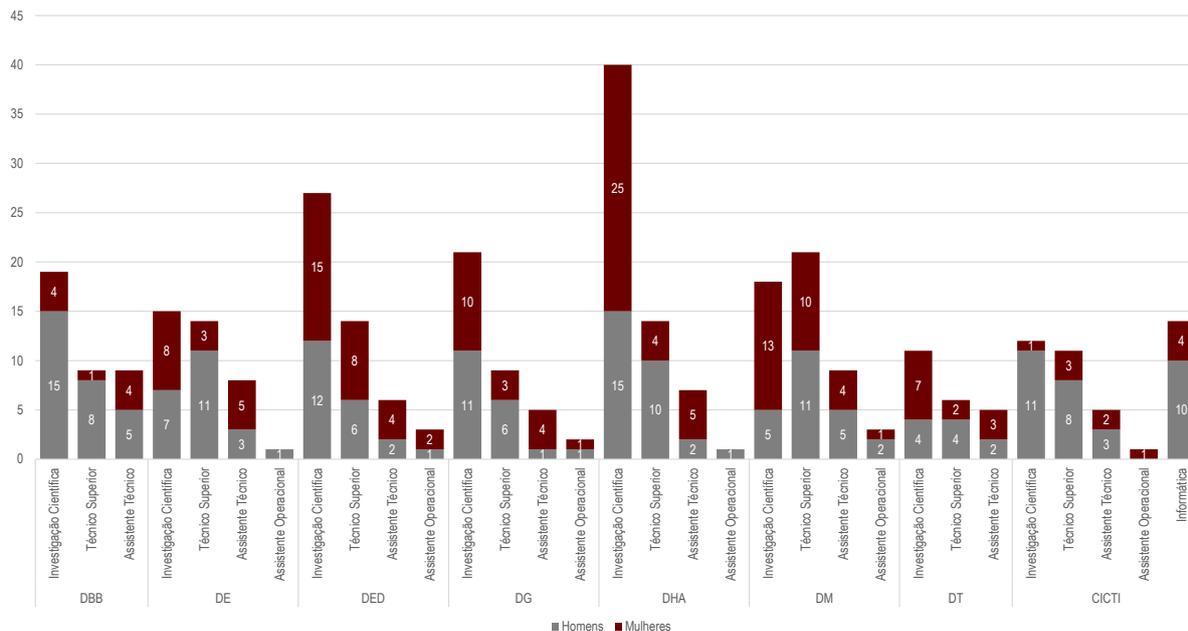


Figura 1.9 – Distribuição do total de trabalhadores/as por grupo/carreira, género e unidade departamental em 2024

Quadro 1.4 – Taxa de feminização por serviços em 2023 e 2024

Taxa de feminização %	DIR	DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024		
		68,4	51,5	22,2	24,3	40,9	42,1	53,2	58,0	44,4	48,6	55,6	54,8	59,6	54,9	54,5	54,5	24,0	25,6	56,5	59,3	71,4

⁷ 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 de 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 2024 era constituído por 575 postos de trabalho, distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.5 e na Figura 1.10).

Quadro 1.5 – Mapas de Pessoal de 2023 e de 2024, número de trabalhadores/as e número de trabalhadores do LNEC no exterior a 31 de dezembro de 2024

Grupo de Pessoal	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho		N.º trabalhadores	Pessoal do LNEC no exterior
		2023	2024		
Dirigente	Presidente do Conselho Diretivo	1	1	1	
	Vogal do Conselho Diretivo	2	2	2	
	Diretor de serviços	2	2	2	
	Chefe de divisão	5	5	5	
Investigação Científica	Investigador coordenador	20	20	19	
	Investigador principal	58	58	43	3
	Investigador auxiliar	129	129	96	1+1*
	Doutorado	7	7	5	
Técnico Superior	Técnico superior - experimentação	147	158	97	3
	Técnico superior - gestão			29	4
Informática	Consultor de informática	1	1	-	
	Especialista de sistemas e tecn. de informação	9	9	8	
	Técnico de sistemas e tecn. de informação	9	11	7	
Enfermagem	Enfermeiro Especialista	1	1	1	
	Enfermeiro	2	2	2	
Docência	Docência	5	5	5	
Assistente Técnico	Coordenador técnico - apoio à experimentação	25	25	-	
	Coordenador técnico - apoio à gestão			12	
	Assistente técnico - apoio à experimentação	104	106	28	1*
	Assistente técnico - apoio à gestão			60	2
Assistente Operacional	Encarregado operacional - apoio à gestão	1	1	-	
	Assistente operacional - apoio à experimentação	25	32	7	
	Assistente operacional - apoio à gestão			17	
Total		553	575	446	13+2*

* Ausência por um período superior a 6 meses (ver nota de rodapé 1), não libertando posto de trabalho do mapa de pessoal.



Figura 1.10– Postos de trabalho ocupados e não ocupados do Mapa de Pessoal em 2024

1.1.5 Evolução do número de trabalhadores/as

Conforme representado na Figura 1.11, em 31 de dezembro de 2024 estavam ao serviço do LNEC 446 trabalhadores⁸, menos 4 do que em 2023, podendo observar-se um decréscimo acentuado desde o ano 2000 até 2014, resultante das saídas, maioritariamente por aposentações, associado ao congelamento das admissões na Administração Pública.

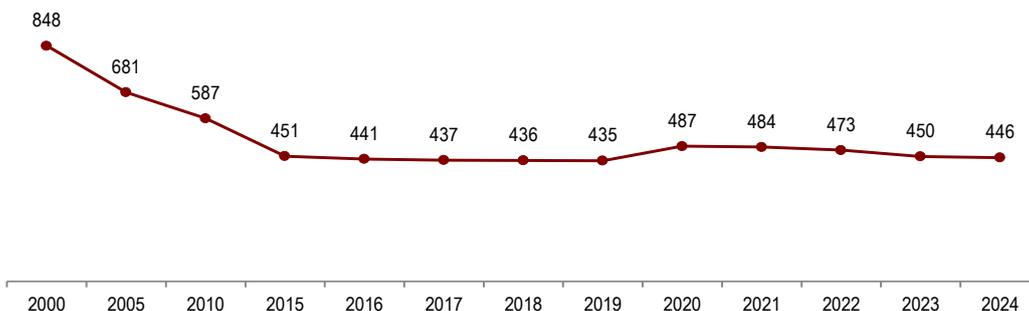


Figura 1.11 – Evolução do número de trabalhadores/as entre 2000 e 2024

Desde 2016, regista-se uma tendência de estabilização, apenas interrompida no ano 2020 pela entrada de novos trabalhadores ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP), cujo reflexo, entretanto, tem vindo a esbater-se, uma vez que o ritmo das saídas de trabalhadores tem sido superior às novas entradas.

Apresenta-se, na Figura 1.12, a distribuição dos trabalhadores/as nas várias carreiras e áreas de atividade em 2023 e 2024.

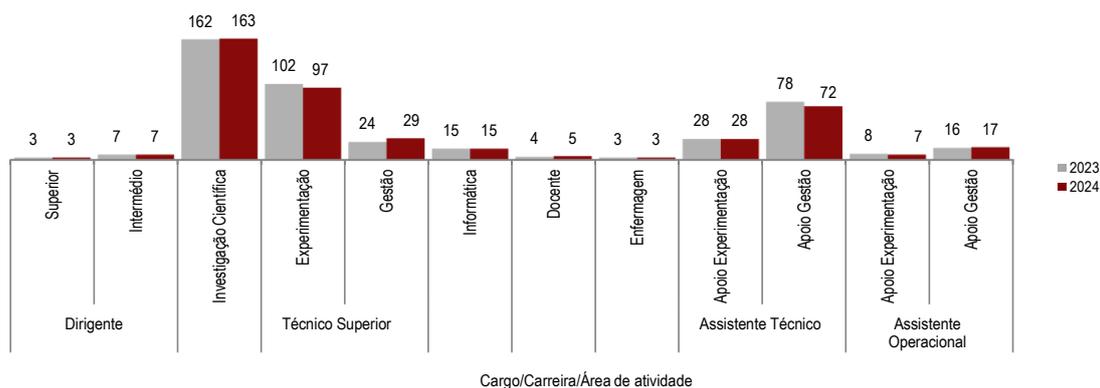


Figura 1.12 – Distribuição e evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira em 2023 e em 2024

⁸ Desde 2015, e de acordo com orientação da DGAEP, não tem sido considerado como “trabalhador” as pessoas que, em 31 de dezembro, se encontravam ausentes ao serviço há mais de 6 meses (2 em 2024).

Apresentam-se, no Quadro 1.6, as variações ocorridas nas diversas carreiras, decorrentes das entradas, de saídas e da movimentação interna de trabalhadores/as do LNEC em 2024.

Quadro 1.6 – Variação do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e por tipo de mobilidade em 2024

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	Nº de Trabalhadores em 2023	Entradas		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2024	Variação
			Admissões Regressos	Mobilidade LNEC	Definitivas Provisórias	Mobilidade LNEC		
Dirigente		10	3			3	10	0
Investigação Científica		162	13+2 *			12+2 *	163	1
Técnico Superior	Experimentação	102	2+3 *			7+3 *	97	-5
	Gestão	24	8	2		5	29	5
Informática		15	1	1		2	15	0
Enfermagem		3					3	0
Docente		4	2			1	5	1
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	28	1+1 *	1		1+2 *	28	0
	Apoio à Gestão	78	4			9	72	-6
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	8				1	7	-1
	Apoio à Gestão	16	1	1		1	17	1
TOTAL		450	41	5		45	446	-4,0

Nota:

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

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

O fluxo de trabalhadores no LNEC resultou, em 2024, num movimento total de 86 trabalhadores/as (41 entradas e 45 saídas):

➤ Entradas:

• Admissões

- através de 28 procedimentos concursais;
- através de 3 comissões de serviço (Dirigente);
- através de 1 mobilidade na categoria;

• Regressos

- após 2 licenças sem remuneração;
- de 6 trabalhadores/as na situação de ausência por período superior a seis meses;
- de 1 trabalhador requisitado por gabinete ministerial.

➤ Saídas:

• Definitivas:

- 16 por aposentação;
- 5 por limite de idade;
- 2 por denúncia de CTFP;
- 2 por cessação de contrato resolutivo certo;
- 2 por cessação de mobilidade;

- 2 por falecimento;
- 1 por não conclusão do período experimental.
- Provisórias ou com hipótese de regresso:
 - 2 por licença sem remuneração;
 - 3 em período experimental noutra organização;
 - 2 por mobilidade noutras organizações;
 - 7 ausências por um período superior 6 meses;
 - 1 em comissão de serviço noutra organização.

Relativamente à mobilidade dos trabalhadores/as dentro do LNEC, regista-se a cessação de comissão de serviço de 3 dirigentes intermédios de 2.º grau, regressando aos seus lugares de origem (2 técnicos superiores e 1 especialista de sistemas e tecnologias da informação), e a mudança de carreira de outros dois trabalhadores.

O Quadro 1.7 regista a evolução do número de trabalhadores/as, por grupo de pessoal, de 1996 a 2024, continuando a verificar-se uma redução de efetivos na maioria das carreiras, com exceção na de técnico superior na área funcional de gestão.

Quadro 1.7 – Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira de 1996 a 2024

Área de Atividade	Número de trabalhadores														1996/2024		
	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	nº	%	
Dirigente	43	37	55	14	9	9	8	9	9	9	10	10	10	10	-33	-76,7	
Investigação Científica	196	173	137	167	140	139	140	139	151	170	176	174	162	163	-33	-16,8	
Técnico Superior	Experimentação	116	121	94	112	87	87	88	84	116	115	109	102	97	-19	-16,4	
	Gestão	22	26	23	24	18	20	21	20	19	23	21	24	29	7	31,8	
Informática	42	36	28	21	15	14	14	14	14	16	17	16	15	15	-27	-64,3	
Enfermagem	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-1	-25,0	
Docente	12	12	11	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	-7	-58,3	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	111	103	82	47	31	31	30	30	27	34	30	30	28	28	-83	-74,8
	Apoio à Gestão	257	225	174	138	105	99	98	96	93	86	82	77	78	72	-185	-72,0
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	57	48	33	22	15	14	15	13	12	8	8	8	7	-50	-87,7	
	Apoio à Gestão	76	62	41	31	23	20	17	19	18	17	17	16	17	-59	-77,6	
Total	936	848	681	587	451	441	437	436	435	487	484	473	450	446	-490	-52,4	

Nota:

Para uma melhor comparação, nas colunas correspondentes aos anos anteriores a 2005 (por aplicação da Lei n.º 12-A/2008, em vigor apenas a partir de 1 de janeiro de 2009, os trabalhadores/as foram distribuídos nas carreiras nela previstas). A partir de 2015 foi considerada a orientação da DGAEP (nota de rodapé 4).

O Quadro 1.8 regista a variação do número de trabalhadores/as nos serviços do LNEC entre 2023 e 2024, 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 entre 2023 e 2024

Grupo de Pessoal	Número de trabalhadores em 2023	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2024	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	19	7	8 + 13 *	3	1	10 *	33	14
DBB	36		1				37	1
DED	47	8	3 *	2	5	1	50	3
DE	44	4	1	4	2	2 + 3 *	38	-6
DG	36	2		1			37	1
DHA	72	1		4	1	6	62	-10
DM	52	5	1 + 3 *	3	2	2 + 3 *	51	-1
DT	22	2		2			22	0
CICTI	50	3	10 *	6	1	13 *	43	-7
DSFP	23	4	3	1	2		27	4
DSRHL	49	5		4	1	3	46	-3
Total	450	+41	14 + 29 *	-30	-15	14 + 29 *	446	-4

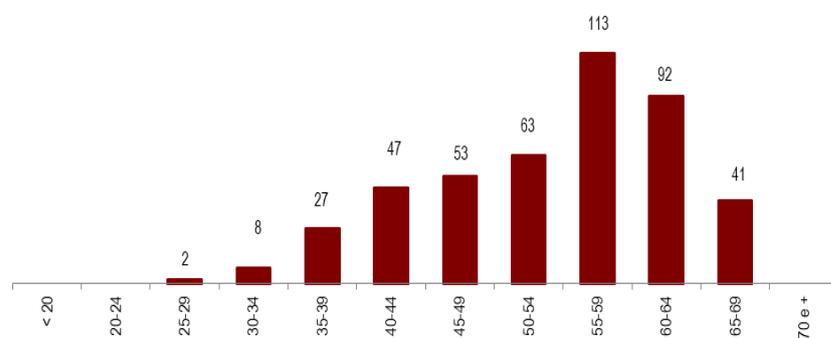
* Mobilidade decorrente da aplicação do novo Regulamento Interno do LNEC, Deliberação n.º 243/2024, de 22 de fevereiro

1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024 está representada no Quadro 1.9 e na Figura 1.13.

Quadro 1.9 – Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género em 2024

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Área de Atividade	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
		Dirigente Superior												1	1					1	1	
Dirigente Intermédio					1		2	1		1				1	1					3	4	7
Investigação Científica				3	1	2	2	15	9	8	15	6	8	19	27	16	15	11	6	80	83	163
Técnico Superior	Experimentação			1	1	8	4	9	7	4	4	12	5	13	6	13	7	3		63	34	97
	Gestão	2			1	1	2	2		3	4	3	4	1	3		1	2		12	17	29
Informática				1		2				1		2	1		2	3	1	2		11	4	15
Docente								1		1		1		1		1				5		5
Enfermagem														2		1				3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação					1		1		3		5		9	1	5	2		1	23	5	28
	Apoio à Gestão					1	1	1		2	7	1	10	7	15	2	17	1	7	14	58	72
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											2		3		1	1		6	1		7
	Apoio à Gestão					2						1		2	1	1	4	1	5	7	10	17
Total		2		5	3	17	10	24	23	22	31	33	30	55	58	41	51	21	20	220	226	446



Idade Média	53,6
Mediana	56
Moda	57/59
Desvio Padrão	9,1
Leque etário	2,6

Figura 1.13 – Distribuição etária dos trabalhadores/as em 2024

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 a 64 anos e dos de 50 a 54 anos.
- A esta distribuição etária corresponde uma idade média de 53,6 anos (54 anos, em 2023), tendo cerca de 55% dos trabalhadores/as idade superior ou igual a 55 anos.
- O leque etário regista um valor de 2,6, variando entre os 27 e os 69 anos de idade.

Conforme apresentado na Figura 1.14, verifica-se, relativamente a 2024, uma pequena diminuição da percentagem de trabalhadores/as com idade igual ou superior a 60 anos, continuando a diminuir a percentagem de trabalhadores/as com idade igual ou inferior a 35 anos.

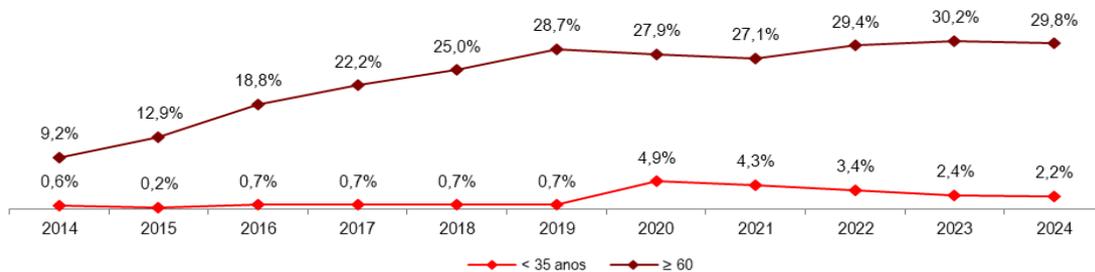


Figura 1.14 – Evolução da percentagem dos trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos entre 2014 e 2024

Na Figura 1.15 verifica-se a tendência de a idade média dos trabalhadores/as continuar a rondar os 54 anos, registando-se, em 2024, o valor de 53,6 anos.

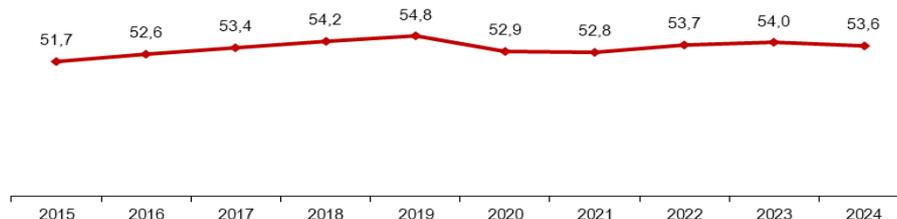


Figura 1.15 – Evolução da idade média entre 2015 e 2024

Relativamente à distribuição etária dos trabalhadores/as admitidos e saídos em 2024 (Figura 1.16), verifica-se que a média das idades dos trabalhadores/as que saíram (57,5 anos) é superior à dos que entraram (42,6 anos).

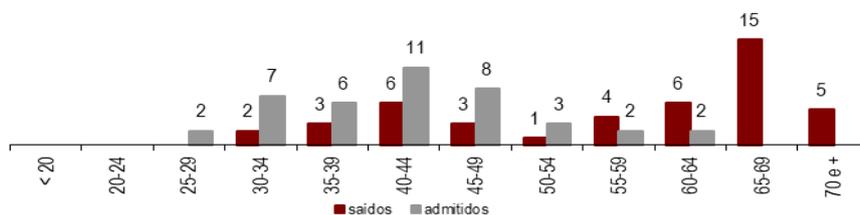


Figura 1.16 – Distribuição etária do número de trabalhadores/as admitidos e saídos

Saídos | idade média 57,5 anos (56,3, em 2023): saídas definitivas 63,0 anos (62,4, em 2023) e saídas provisórias 46,5 anos (47,6, em 2023)

Admitidos | idade média 42,6 anos (45,2, em 2023): admissões 41,3 anos (42,1, em 2023); regressos 50,8 anos (50,3, em 2023)

Analisada a idade média por grupo de pessoal e área de atividade no Quadro 1.10 e na Figura 1.17, verifica-se:

- Um decréscimo da média etária dos trabalhadores/as generalizada, relativamente a 2023;
- Apenas as carreiras de enfermagem, assistente técnico e assistente operacional apresentam um ligeiro aumento da média de idades face ao ano de 2023;
- A carreira de técnico superior da área de atividade de gestão é a que apresenta a média etária mais baixa (48,3 anos), seguindo-se-lhe o grupo dos dirigentes intermédios (49 anos).
- A categoria de coordenador técnico da área de atividade de apoio à gestão é a que apresenta a média etária mais alta (60,7 anos), seguindo-se-lhe a carreira de assistente operacional, também de apoio à gestão (59,2 anos).

Quadro 1.10 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade em 2023 e 2024

Grupo de Pessoal	2023		2024	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	54,5	8,3	51,7	9,5
Investigação Científica	54,1	8,4	53,9	9
Técnico Superior	50,8	9,8	50,3	9,6
Informática	54,9	10,5	53,6	10,6
Enfermagem	57,3	2,9	58,3	2,9
Docente	57,0	4,1	52,0	6,1
Assistente Técnico	56,3	7,5	56,4	7
Assistente Operacional	58,5	7,3	58,7	8,4

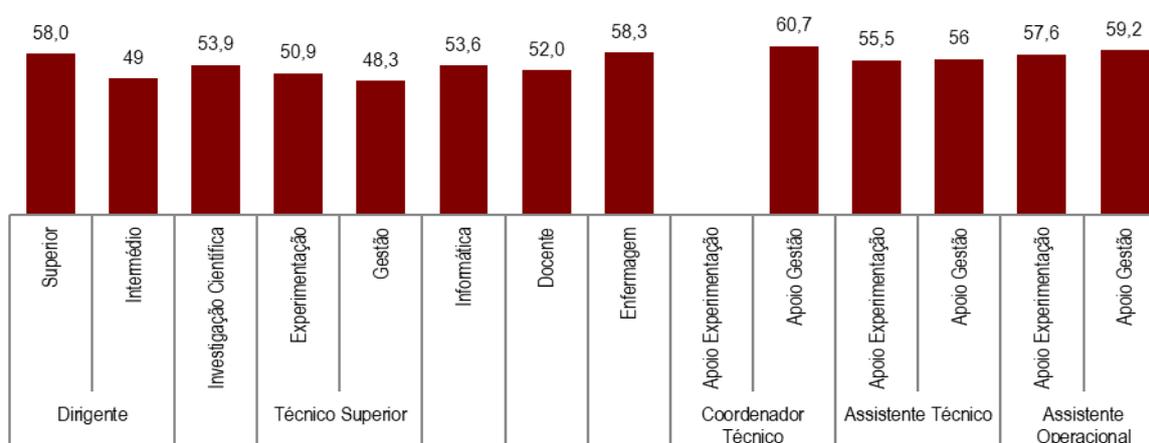


Figura 1.17 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade em 2024

A Figura 1.18 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.

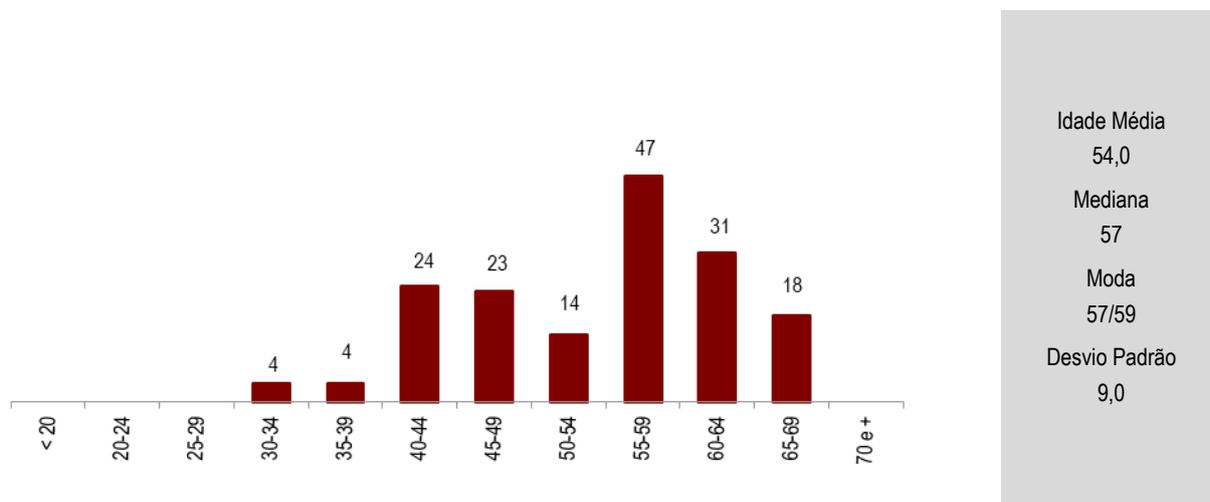


Figura 1.18– Distribuição etária dos trabalhadores/as da carreira de investigação científica, incluídos investigadores/as dirigentes, em 2024

Numa análise da distribuição etária por género, verifica-se que os trabalhadores do género masculino nos escalões etários entre os 45 e os 49 anos, os 55 e os 59 anos e os 60 e os 64 anos registam uma idade média inferior à do género feminino (Figura 1.19).

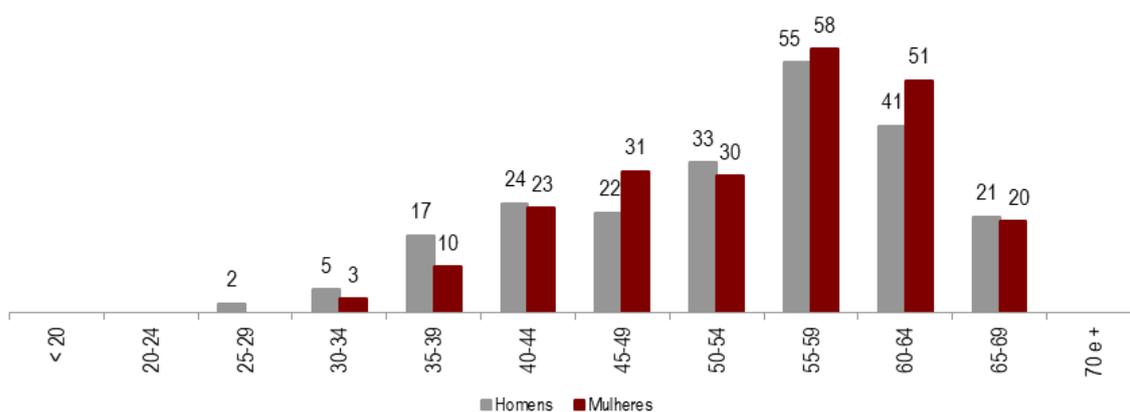


Figura 1.19 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género em 2024

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	53,0 (53,5, em 2023)	55 (55, em 2023)	59 (58, em 2023)	9,7
Mulheres	54,3 (54,6, em 2023)	56,5 (56, em 2023)	58 (57, em 2023)	8,5

A Figura 1.20 e a Figura 1.21 representam a idade média dos trabalhadores/as distribuídos pelos serviços do LNEC, verificando-se que acima da média dos 54 anos de idades, se encontram apenas 4 dos 11 Serviços/Unidades (DIR, DBB, DED e DG).

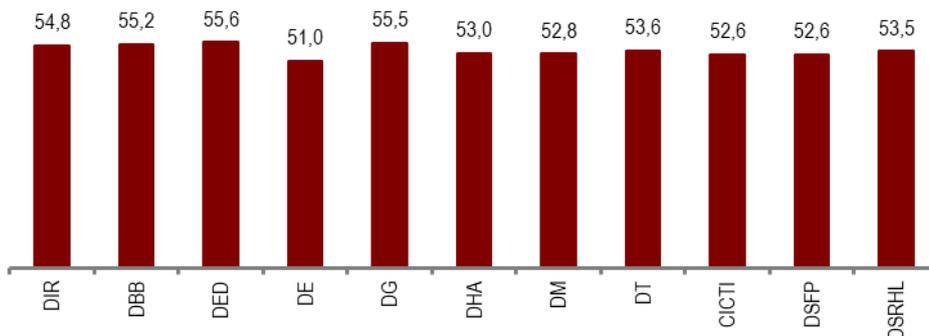


Figura 1.20 – Idade média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços em 2024

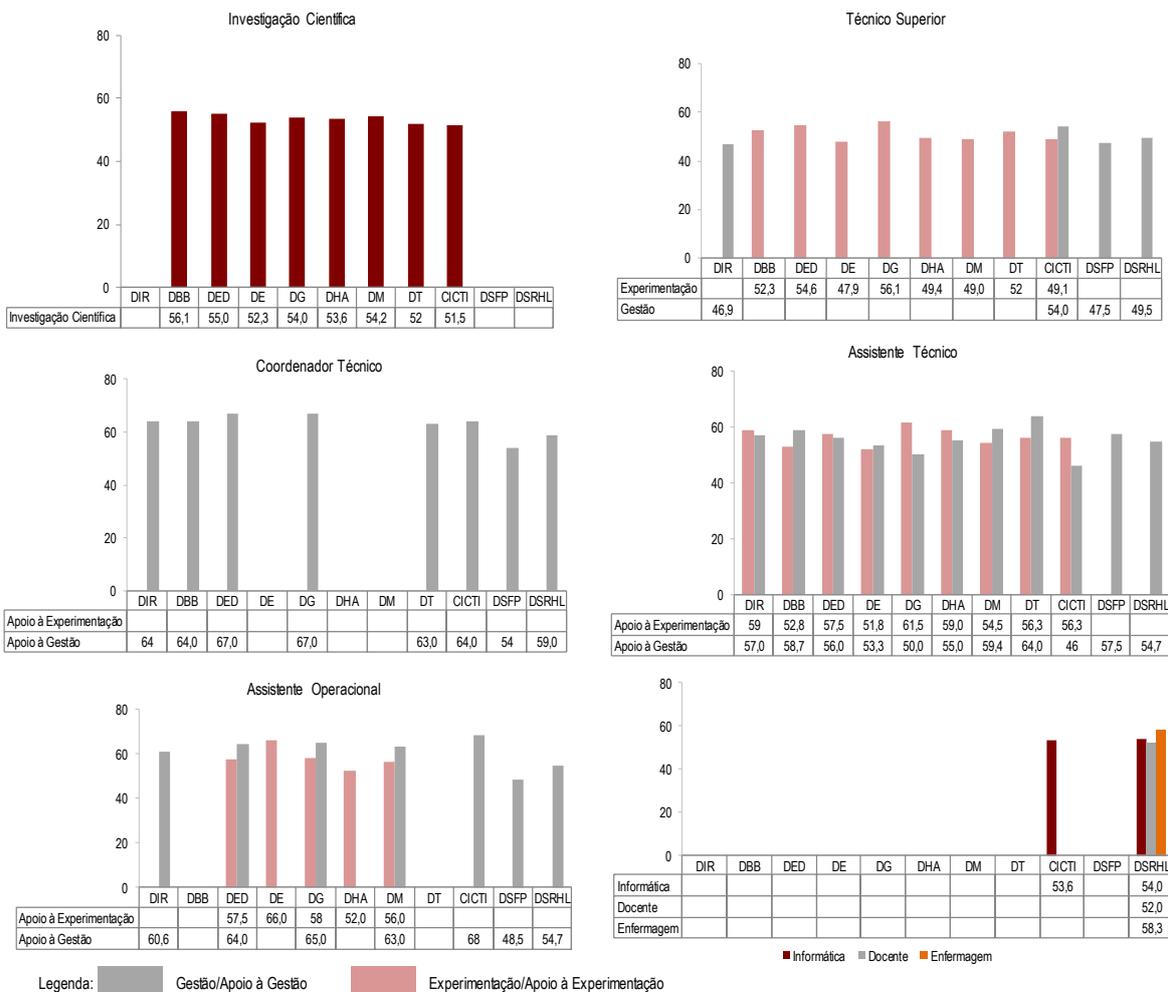


Figura 1.21 – Idade média dos trabalhadores/as por carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2024

1.3 Antiguidade

A distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade⁹ encontra-se apresentada no Quadro 1.11 e representada na Figura 1.22 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade em 2024.

Quadro 1.11 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género em 2024

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		3	4	7
Investigação Científica		23	21	9	7	1	2	1	6	2		1	4	20	27	14	13	9	3	80	83	163
Técnico Superior	Experimentação	1		9	5	8	7	4	2	1	1	2	2	18	8	11	6	9	3	63	34	97
	Gestão	2	3		2	2	2			1	2	2	2	2	4	2	2	1		12	17	29
Informática		1		2		1						1	3	2	2	1	2		11	4	15	
Docente			1		1							1		1		1				5	5	5
Enfermagem													2		1					3	3	3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação				1	2		1				2		7		10	3	1	1	23	5	28
	Apoio à Gestão		1	3	1			1		3		10	4	17	6	21	1	4	14	58	72	
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação												3		3			1	6	1	7	
	Apoio à Gestão	1				1					1	3	1	4	2	1	1	2	7	10	17	
Total		28	26	23	18	15	12	7	10	5	6	8	24	59	65	50	50	25	15	220	226	446

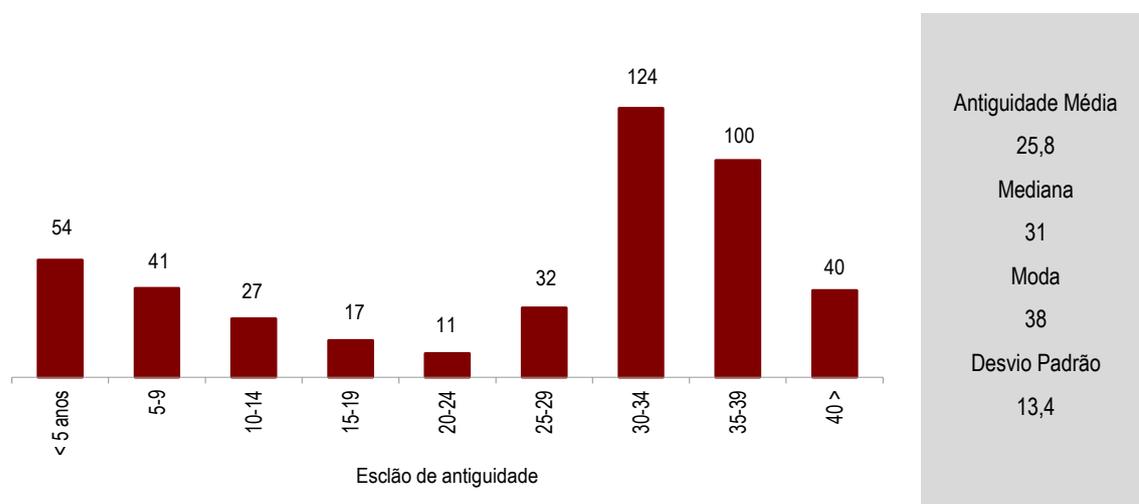


Figura 1.22 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade em 2024

Dos dados apresentados destaca-se:

- O nível de antiguidade mais significativo continua a situar-se entre os 30 e os 34 anos, com 124 trabalhadores/as, seguindo-se-lhe o nível entre os 35 e os 39 anos, com 100 trabalhadores/as;

⁹ Antiguidade - anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores/as (446), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social convergente ou pelo regime da segurança social.

- A antiguidade média desceu de 26,9 anos, em 2023, para 25,8 anos, em 2024 (Figura 1.23), com 54,5% dos trabalhadores/as a registarem antiguidade igual ou superior a 31 anos (mediana).

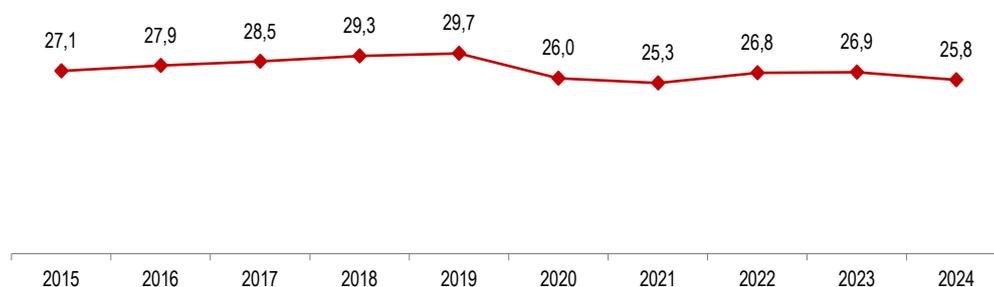


Figura 1.23 – Evolução da antiguidade média entre 2014 a 2024

O Quadro 1.12 e o Quadro 1.13 e a Figura 1.24 e a Figura 1.25 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 em 2023 e em 2024

Grupo de Pessoal	2023		2024	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	30,1	9,8	25,6	12,0
Investigação Científica	22,7	14,9	21,6	15,2
Técnico Superior	25,9	12,7	24,9	12,7
Informática	29,8	12,2	27,3	13,2
Docente	33,3	6,8	20,2	13,7
Enfermagem	33,7	3,1	34,7	3,1
Assistente Técnico	32,0	9,2	31,9	8,9
Assistente Operacional	32,5	6,1	32,3	8,5

Analisados os dados apresentados no Quadro 1.12, verifica-se que:

- Os grupos de pessoal de investigação, técnico superior e docente são os que registam menor antiguidade média;
- Na generalidade, existe uma redução da antiguidade média em todos os grupos, exceto no grupo de pessoal de enfermagem;
- À exceção do grupo de pessoal de enfermagem que, pelo seu reduzido número de trabalhadoras, regista um elevado indicador de antiguidade média, a carreira de assistente operacional é o que regista maior antiguidade média (32,3).

Quadro 1.13 – Antiguidade média por carreira/categoria e área de atividade em 2024

Carreira/Categoria	Área de atividade	Antiguidade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Ex perimentação	25,8	12,4
	Gestão	21,8	13,1
Coordenador Técnico	Apoio à ex perimentação	-	-
	Apoio à gestão	38,0	4,7
Assistente Técnico	Apoio à ex perimentação	32,2	9,2
	Apoio à gestão	30,5	8,9
Assistente Operacional	Apoio à ex perimentação	35,4	4,1
	Apoio à gestão	31,1	9,4

Analisando o Quadro 1.13 e a Figura 1.24, observa-se que a antiguidade média dos trabalhadores/as afetos à área de atividade de apoio técnico a C&T (ex perimentação e apoio à ex perimentação) é superior à dos trabalhadores/as de gestão e apoio à gestão, e que é nos intervalos entre os 30 e os 34 anos e entre os 35 e os 39 anos de antiguidade que se encontra o maior número dos trabalhadores/as destas carreiras de apoio técnico (Figura 1.24).

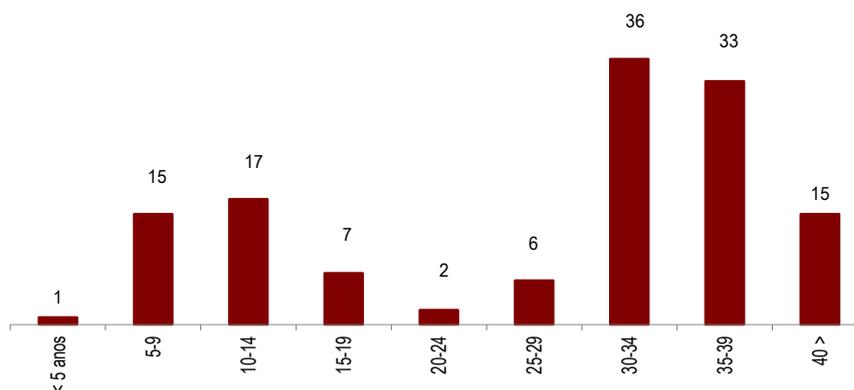


Figura 1.24 – Distribuição do número de trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade em 2024

Da análise da distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade e género, verifica-se uma média de antiguidade em 2024 de 25,7 anos, para o género masculino, e de 26,0, para o feminino, tendo ambas as médias diminuído face a 2023 (Figura 1.25).

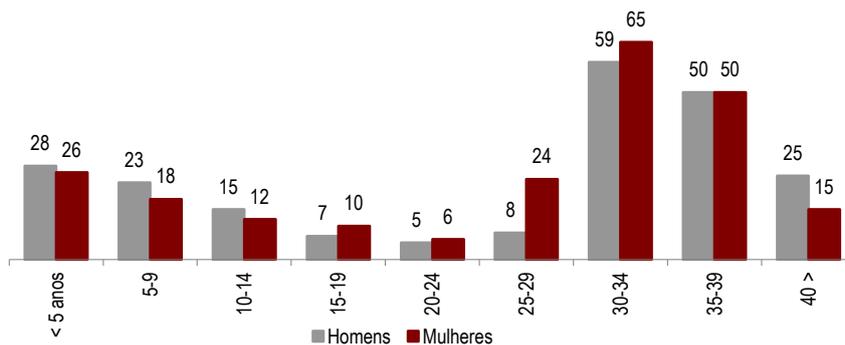


Figura 1.25 – Distribuição do número de trabalhadores/as por antiguidade e género em 2024

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	25,7 anos (26,9, em 2023)	32	38	14,2
Mulheres	26,0 anos (26,8, em 2023)	31	33 / 38	12,6

É no intervalo entre os 25 e os 29 anos de antiguidade que se encontra a maior representatividade do género feminino e no intervalo dos maiores do que 40 anos que se regista a maior representatividade do género masculino.

A distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e género em 2024 é a representada no Quadro 1.14.

Quadro 1.14 – Antiguidade média por cargo/carreira e género em 2024

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	27,8	24,2
Investigação Científica	22,0	21,7
Técnico Superior	26,0	23,2
Informática	25,3	33,0
Docente	---	20,2
Enfermagem	---	34,7
Assistente Técnico	31,3	32,2
Assistente Operacional	30,8	34,1

Na Figura 1.26 é apresentada a antiguidade média dos trabalhadores/as em 2024 distribuídos pelos diversos serviços do LNEC.

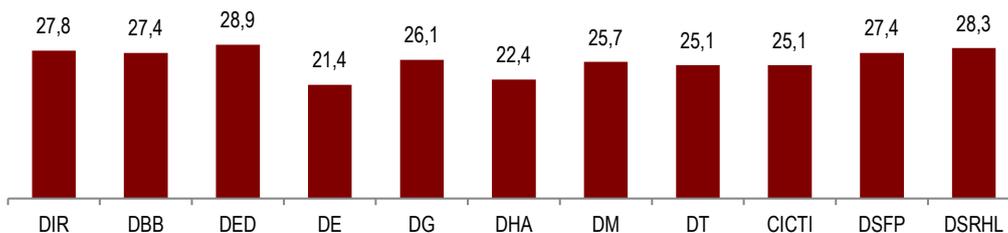


Figura 1.26 – Antiguidade média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços em 2024

1.4 Habilitações Literárias

A distribuição dos trabalhadores/as por habilitação em 2024 está representada no Quadro 1.15 e na Figura 1.27.

Quadro 1.15 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género em 2024

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	1	1	3			3	4	7
Investigação Científica																	80	83	80	83	163
Técnico Superior							10	2	16	4	4	2	29	26	15	14	1	3	75	51	126
Informática							2	1	3	1			4	2	1		1		11	4	15
Docente											1		1		3				5		5
Enfermagem											1		2						3		3
Assistente Técnico	2		3		1	3		6	31	53				1					37	63	100
Assistente Operacional	2	3	3		2	2	1		5	6									13	11	24
Total	4	3	6		3	5	13	9	55	64	4	4	35	34	17	20	83	87	220	226	446

Nota:

Doutoramento - incluídos 9 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 antiga 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 2024, a ser o mais representativo, com cerca de 63,7% dos trabalhadores/as, seguindo-se-lhe o grupo com 11.º e 12.º anos de escolaridade, com cerca de 31,6% dos trabalhadores/as.

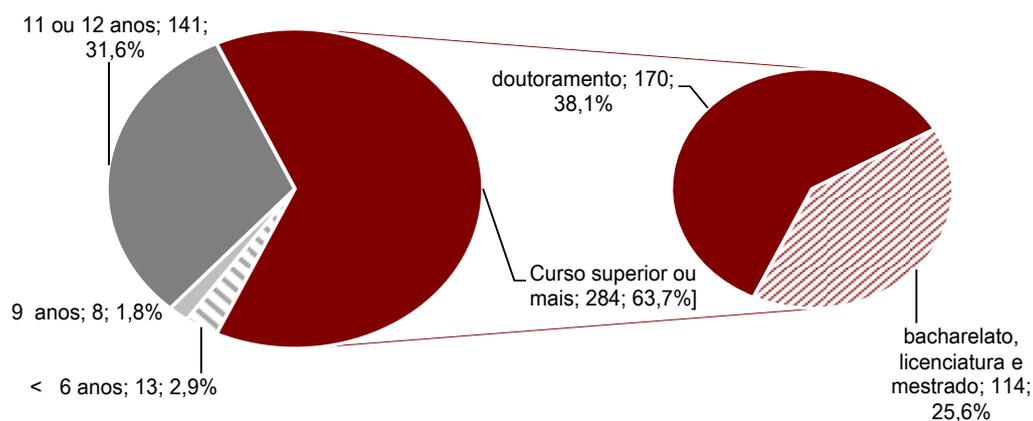


Figura 1.27 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação académica em 2024

Índice de formação superior – 63,7% (61,3%, em 2023)
(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024 x 100)

Na Figura 1.28 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade em 2024.

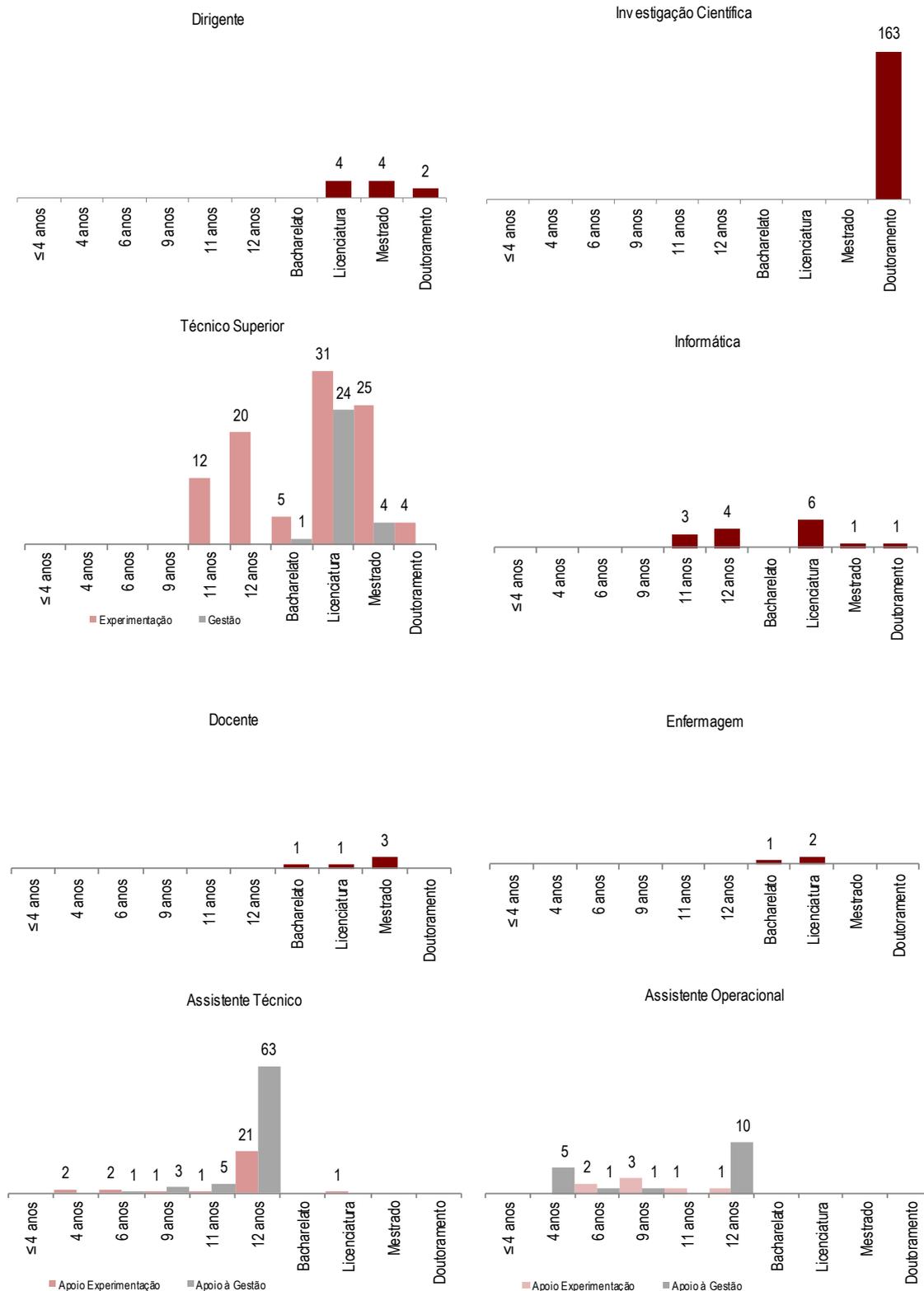


Figura 1.28 - Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade em 2024

A Figura 1.29 representa a evolução da distribuição dos trabalhadores/as por habilitação entre 2015 e 2024.

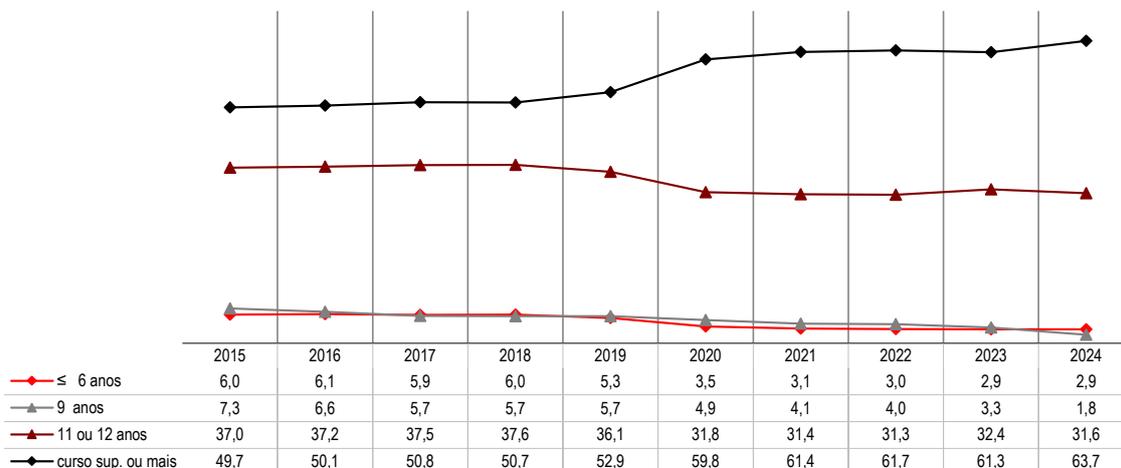


Figura 1.29 – Evolução percentual dos trabalhadores/as por habilitação de 2015 a 2024

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, mas também do saldo entre as saídas e as entradas de trabalhadores com qualificação superior, conforme se pode analisar na Figura 1.30.

De referir, ainda, que em 2024 beneficiaram do estatuto de trabalhador-estudante, para frequência de licenciatura, 5 assistentes técnicos.

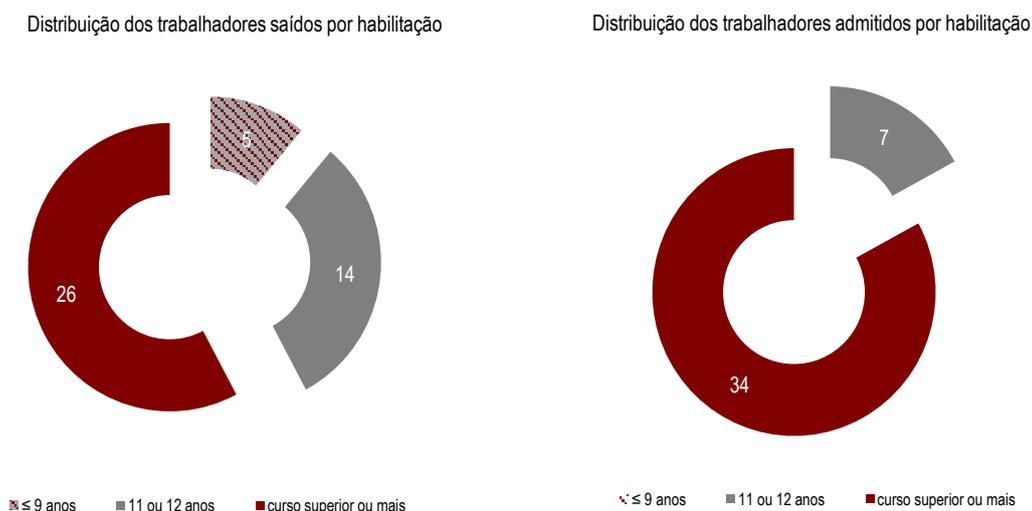


Figura 1.30 – Distribuição do número de trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação em 2024

Na Figura 1.31 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores/as por grupo habilitacional e por género em 2024.

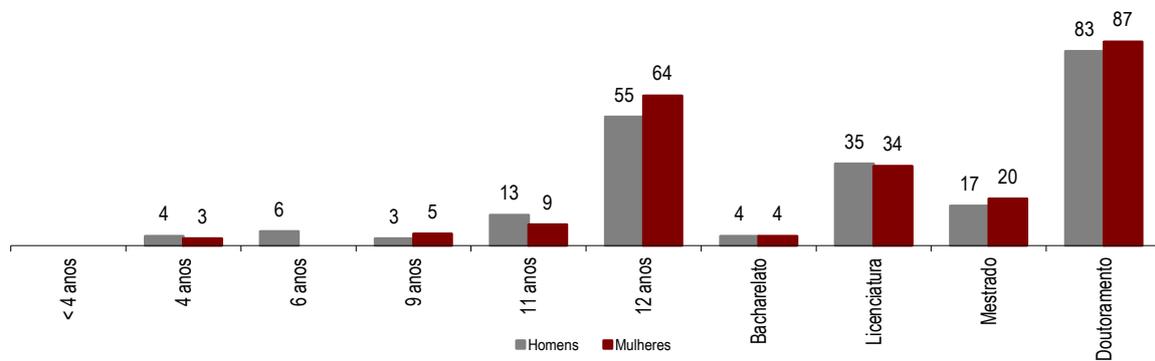


Figura 1.31 – Distribuição do número de trabalhadores/as por habilitação e género em 2024

Índice de formação superior homens – 63,2% (59,9%, em 2023)
 (doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / trabalhadores homens x 100)

Índice de formação superior mulheres – 64,2% (62,8%, em 2023)
 (doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / trabalhadoras mulheres x 100)

1.5 Trabalhadores/as Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2024 encontravam-se 4 trabalhadores estrangeiros não naturalizados em efetividade de funções no LNEC (Quadro 1.16).

Quadro 1.16 – Número de trabalhadores/as estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género, em 2024

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				1		3		3
Técnico Superior									
Informática									
Docente				1				1	1
Enfermagem									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	2			1	1		3	1	4

A figura a seguir apresentada retrata a evolução do número de trabalhadores/as estrangeiros/as em 1996, 2000, 2005, e entre 2010 e 2024.

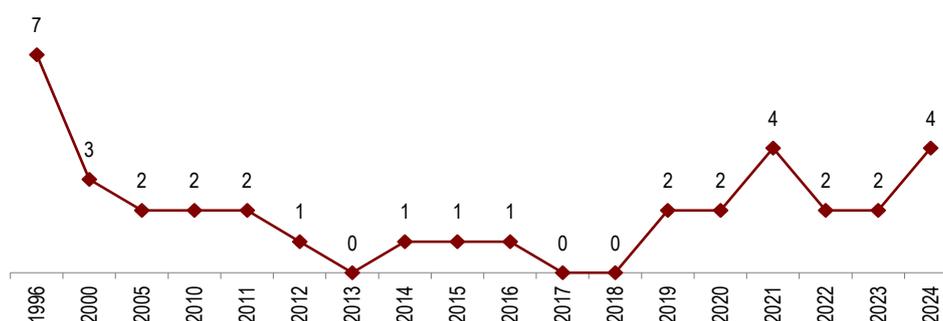


Figura 1.32 – Evolução do número de trabalhadores/as estrangeiros/as em 1996, 2000, 2005, e entre 2010 e 2024

1.6 Trabalhadores/as Portadores/as de Deficiência

No ano de 2024 existiam 21 trabalhadores/as portadores/as de deficiência (8 do género masculino e 13 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal, representando 4,7% 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, em 2024

Grupo/cargo/carreira	< 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		Total		TOTAL GERAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior																													
Dirigente Intermédio																													
Investigação Científica												1					1	1		1	2		1	1			4	4	8
Técnico Superior																1	1	2		1	1						2	4	6
Informático																													
Docente																													
Enfermagem																													
Assistente Técnico													1				1	1		1	1	1					2	4	6
Assistente Operacional																				1								1	1
Total													1	1		1	3	4		1	5		3	2			8	13	21

Nota:

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

Na Figura 1.33, apresenta-se a evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência entre 2015 e 2024.

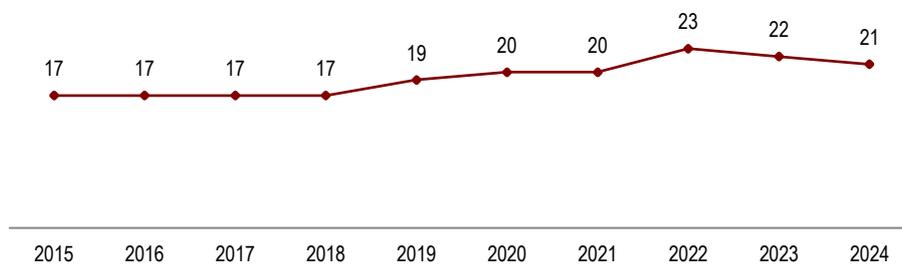


Figura 1.33 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência entre 2015 e 2024

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2024, verificaram-se 41 entradas e 45 saídas de trabalhadores/as, distribuídas, por grupo de pessoal de acordo com a Figura 2.1

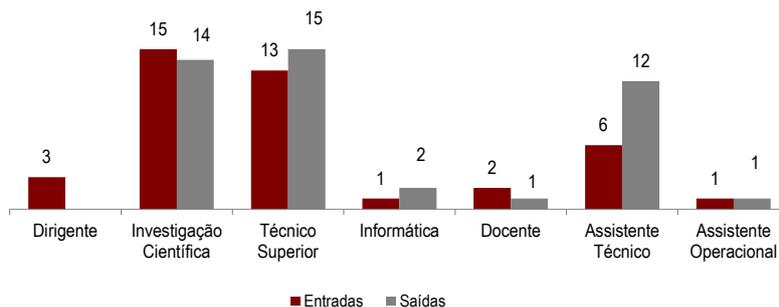


Figura 2.1 – Número de entradas e saídas por grupo de pessoal

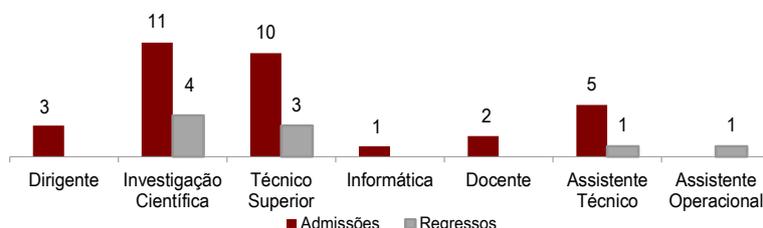
As 41 entradas ocorridas em 2024, já discriminadas no capítulo 1.1.5 (Evolução do número de trabalhadores/as), encontram-se refletidas no Quadro 2.1 por grupo, carreira e género. De referir, ainda, que ao número de entradas já identificadas, acrescem as 5 alterações de situação de trabalhadores dentro do organismo que são registadas como entradas para efeitos do Balanço Social.

Quadro 2.1 – Número de trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano de 2024, 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															
Dirigente Intermédio									1	2			1	2	3
Investigação Científica	6	5						1			1	2	7	8	15
Técnico Superior	5	4				1					1	4	6	9	15
Informática	1										1		2		2
Docente		2												2	2
Enfermagem															
Assistente Técnico	2	4									1		3	4	7
Assistente Operacional								1			1		1	1	2
Total	14	15			1		2		1	2	5	6	20	26	46

Outras Situações – carreira de investigação científica: 2 regressos de ausência superior a 6 meses e 1 regresso de designado em gabinete ministerial; carreira de técnico superior: 3 regressos de ausência superior a 6 meses e 2 cessações de comissões de serviço como dirigentes; carreira informática: 1 cessação de comissão de serviço como dirigente; carreira assistente técnico: 1 regresso de ausência superior a 6 meses; carreira assistente operacional: 1 alteração de carreira.

A distribuição dos trabalhadores/as que entraram durante o ano de 2024 por tipo de entrada (admissão ou regresso) e por grupo profissional é apresentada na Figura 2.2.



Índice de admissões¹⁰
7,2% (2,9%, em 2023)

Índice de admissões e regressos¹¹
9,2% (4,7%, em 2023)

Figura 2.2 – Número de entradas por tipo (admissões ou regresso) e por cargo/carreira em 2024

Das 45 saídas, 30 correspondem a saídas definitivas e 15 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. Estão incluídas neste tipo de saídas as ausências superiores a 6 meses, uma vez que as pessoas que se encontrava nesta situação não foram consideradas “trabalhadores” em 31 de dezembro de 2024 (nota de rodapé 4).

Também as 5 alterações de situação de trabalhadores dentro do organismo registadas como entrada são consideradas saídas da sua situação funcional anterior, para efeitos do Balanço Social.

¹⁰ Índice de admissões – número total de admissões /trabalhadores/as em 31 de dezembro de 2024 x 100.

¹¹ Índice de admissões e regressos – número total de admissões + regressos /trabalhadores/as em 31 de dezembro de 2024 x 100.

Regista-se no Quadro 2.2 e nas Figura 2.3 a Figura 2.6 a totalidade das saídas ocorridas durante o ano, segundo o motivo de saída, género e grupo de pessoal.

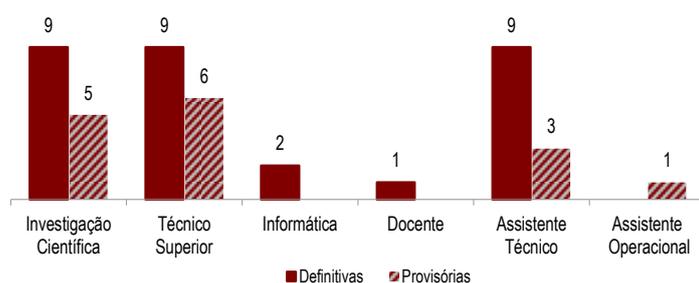
Quadro 2.2 – Número de saídas de trabalhadores/as, em 2024, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior															
Dirigente Intermédio											2	1	2	1	3
Investigação Científica		1	1	1	1	1	2				4	3	8	6	14
Técnico Superior	1		2	3	1				1	2	1	4	6	9	15
Informática			2										2		2
Docente				1										1	1
Enfermagem															
Assistente Técnico			2	4	1	1			1		4		8	5	13
Assistente Operacional											1	1	1	1	2
Total	1	1	7	9	3	2	2		2	2	12	9	27	23	50

Nota:

Outras Situações:

- 3 saídas por comissão de serviço de dirigente intermédio de 2.º grau.
- 18 saídas transitórias (com hipótese de regresso):
 - investigação científica: 2 por ausência superior a 6 meses, 1 por licença sem remuneração, 1 por comissão de serviço como dirigente intermédio 2.º grau, 2 por cessações de contrato e 1 por período experimental noutra organização.
 - carreira de técnico superior: 3 por ausência superior a 6 meses e 2 por período experimental noutra organização.
 - carreira de assistente técnico: 2 por ausência superior a 6 meses, 1 por mudança de carreira e 1 por cessação do período experimental.
 - carreira de assistente operacional: 1 por licença sem remuneração e 1 por período experimental noutra carreira.



Índice de saídas¹²
10,1% (9,8%, em 2023)

Índice de saídas definitivas¹³
6,7% (5,8%, em 2023)

Índice de rotação (*turn over*)¹⁴
0,83

Figura 2.3 – Número de saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira em 2024

¹² Índice de saídas – número total de saídas / trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024 x 100.

¹³ Índice de saídas definitivas - número total de saídas definitivas / trabalhadores/as em 31 de dezembro de 2024 x 100.

¹⁴ Índice de rotação (*turnover*) – trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024 / trabalhadores/as a 1 de janeiro de 2024 + admissões + saídas.

A Figura 2.4 apresenta as saídas provisórias, por grupo de pessoal e por motivo, registadas em 2024.

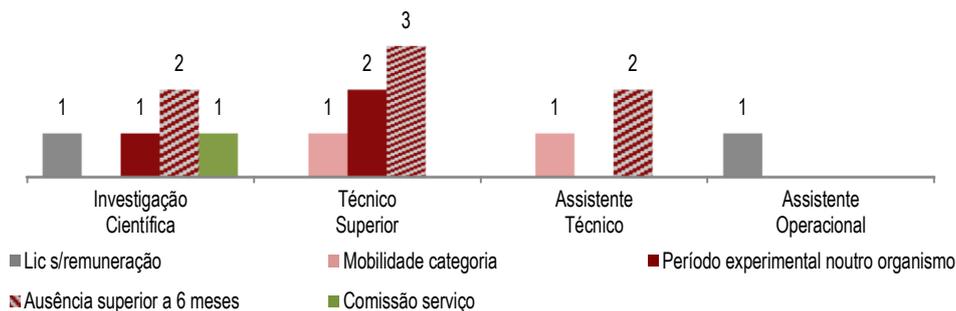


Figura 2.4 – Distribuição do número de saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal

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

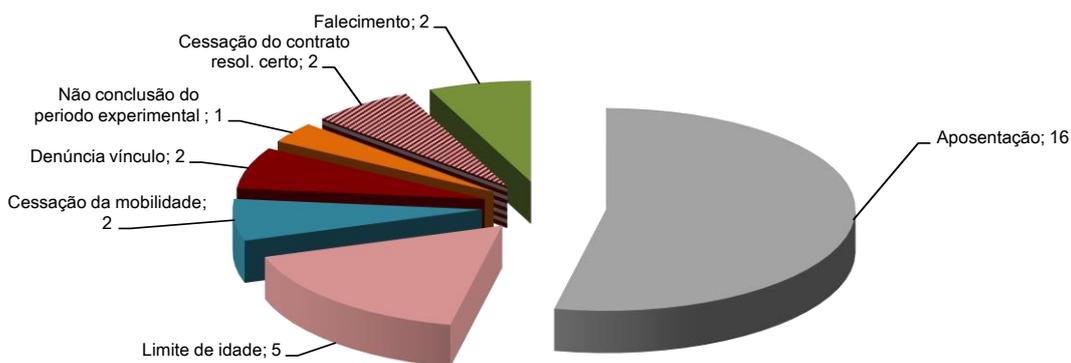


Figura 2.5 – Distribuição das saídas definitivas em 2024 por motivo

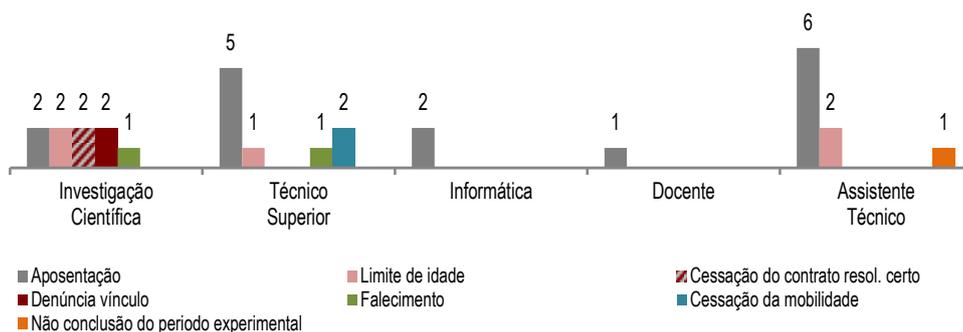


Figura 2.6 – Distribuição do número de saídas definitivas em 2024 por motivo e por grupo profissional

Durante o ano de 2024 foram abertos 80 processos de recrutamento (procedimentos concursais e mobilidades), dos quais 37 foram concluídos e 43, ainda, se encontram em desenvolvimento, de acordo com a seguinte distribuição por cargo/grupo/carreira:

- 2 para dirigente intermédio;
- 35 de investigação científica;
- 28 de técnico superior;
- 3 de informática;
- 8 de assistente técnico;
- 4 de assistente operacional.

No Quadro 2.3 regista-se o número de postos de trabalho não ocupados segundo a dificuldade de recrutamento, a 31 de dezembro de 2024.

Quadro 2.3 - Número de postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano de 2024, 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					1	1
Investigação Científica				1	25	26
Técnico Superior			2	25	10	37
Informática				1	1	2
Docente						
Enfermagem						
Assistente Técnico			7	11	8	26
Assistente Operacional			1	2	2	5
Total			10	40	47	97

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 2.4 e a Figura 2.7 apresentam as mudanças de situação dos trabalhadores ocorridas no ano de 2024.

Quadro 2.4 – Número de mudanças de situação dos trabalhadores/as em 2024, 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		T total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Investigação Científica	12	13	41	48							53	61	114
Técnico Superior			14	13							14	13	27
Informática			3	2							3	2	5
Docente				3								3	3
Enfermagem				1								1	1
Assistente Técnico			16	25					1		16	26	42
Assistente Operacional			8	5							8	5	13
T total	12	13	82	97					1		94	111	205

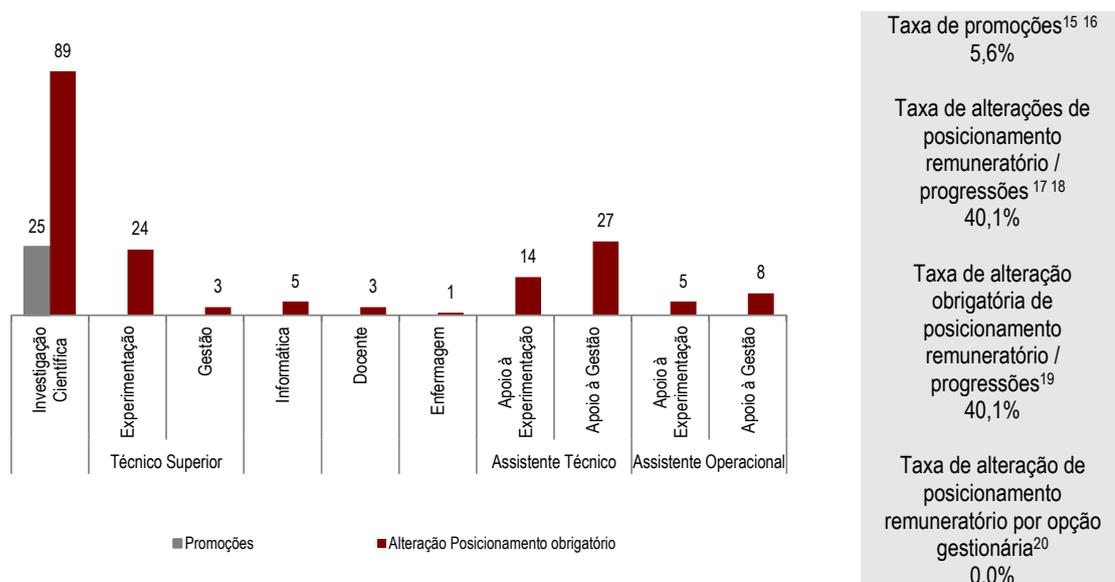


Figura 2.7 – Número de mudanças de situação dos trabalhadores/as em 2024 por tipo de alteração, de carreira e de área de atividade

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

¹⁶ Taxa de promoções – promoções / trabalhadores/as em 31 de dezembro de 2024 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 dezembro de 2024 x 100;

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

²⁰ Alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária – alteração de posicionamento remuneratório previsto no artigo 156.º da Lei 35/2014 (2 menções de Mérito ou 3 de Muito Bom ou 4 de Bom ou 5 de Regular).

Dado que a carreira de investigação científica não prevê mecanismo de progressão dos trabalhadores nas diferentes categorias, nem sistema de avaliação de desempenho com essa finalidade, em 2024, foi-lhe aplicado o procedimento de ponderação curricular previsto no SIADAP, permitindo, desta forma, realizar a avaliação de desempenho daqueles trabalhadores nos biénios 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022, tendo sido aplicadas as devidas alterações remuneratórias nos termos do n.º 7 do artigo 156.º da LTFP.

Durante o ano de 2024 foram, também, aplicadas as seguintes disposições legais que resultaram em alterações remuneratórias nas diversas carreiras:

- Artigo n.º 11 do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que prevê a alteração do posicionamento remuneratório na categoria de Assistente Operacional por antiguidade;
- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que aprovou uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público;
- Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, que estabelece um regime especial de recuperação do tempo de serviço dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.
- Artigo 39-B da LTFP, com a alteração do posicionamento remuneratório na carreira de técnico superior pela obtenção do grau de doutor.

A distribuição da taxa das mudanças de posicionamento remuneratório, por carreira e área de atividade, em 2024 é a apresentada no Quadro 2.5.

Quadro 2.5 – Taxa de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária e obrigatória em 2024

Carreira	Área de Atividade	Taxa (%)
Investigação Científica	Investigação Científica	69,1
Técnico Superior	Experimentação	24,7
	Gestão	8,1
Informática		33,3
Enfermagem		33,3
Docente		60,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	50,0
	Apoio à Gestão	37,5
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	71,4
	Apoio à Gestão	47,1
	Global	45,7

2.3 Horários

Por deliberação do Conselho Diretivo do LNEC, de 25 de outubro de 2024, foi publicado o Regulamento n.º 1313/2024 (nota de rodapé 2), que divulga o Regulamento do Horário de Trabalho do Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I. P., sendo que a modalidade de horário específico aí previsto é o horário aplicado no LNEC por regra e sempre que outra modalidade de horário não se encontre autorizada.

Apresenta-se, no Quadro 2.6 e no Quadro 2.7, a distribuição dos trabalhadores/as em 2024 segundo a modalidade de horário e por período normal de trabalho. Na Figura 2.8 à Figura 2.10 apresenta-se a sua distribuição por modalidade de trabalho, por cargo/categoria e por género.

Quadro 2.6 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira em 2024, 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	2	3
Dirigente Intermédio													3	4	3	4	7
Investigação Científica							4	8			76	75			80	83	163
Técnico Superior							2	12			73	39			75	51	126
Informático							1				10	4			11	4	15
Docente											5				5		5
Enfermagem								3							3		3
Assistente Técnico							1	10			36	53			37	63	100
Assistente Operacional							1	6			12	5			13	11	24
Total							9	39			207	181	4	6	220	226	446

Quadro 2.7 – Número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, em 2024, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo						TOTAL		TOTAL		
	30 horas		32,5 horas		35 horas		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior					1	2									1	2	3
Dirigente Intermédio					3	4									3	4	7
Investigação Científica		4		3	4	77	75								80	83	163
Técnico Superior		3		2	9	73	39								75	51	126
Informático	1				10	4									11	4	15
Docente						5									5		5
Enfermagem						3									3		3
Assistente Técnico		3		1	5	36	55								37	63	100
Assistente Operacional					1	13	10								13	11	24
Total	1	10	6	19	213	197									220	226	446

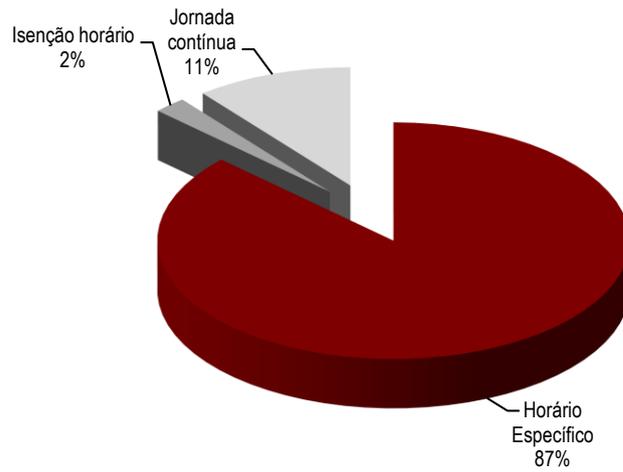


Figura 2.8 – Distribuição percentual dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário em 2024

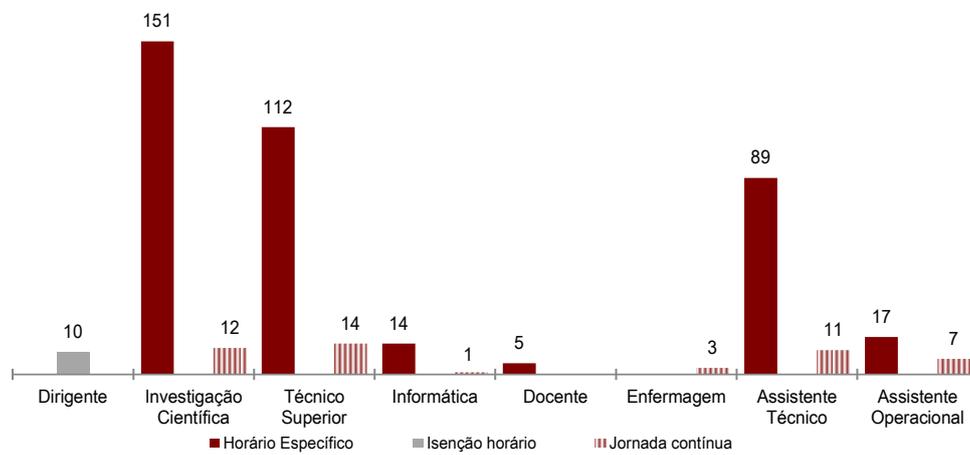


Figura 2.9 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e cargo/carreira em 2024

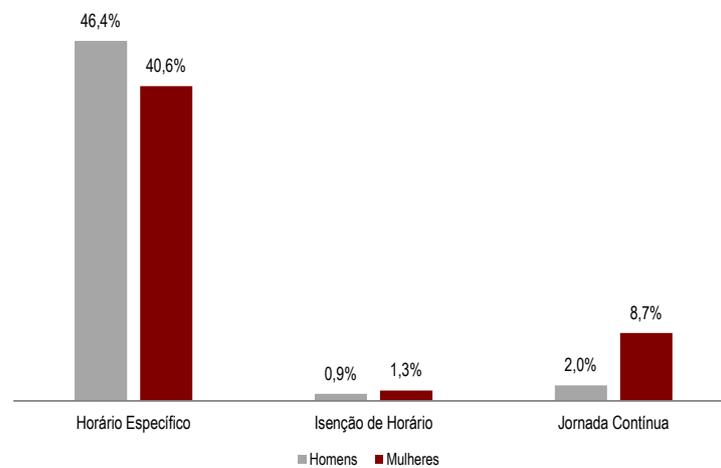


Figura 2.10 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e género em 2024

De acordo com os quadros e as figuras aqui apresentados:

- 87% dos trabalhadores/as do LNEC pratica a modalidade de horário específico;
- Apenas os dirigentes praticam o regime de isenção de horário;
- A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 48 trabalhadores/as (39 do género feminino e 9 do masculino), sendo 10 por conveniência de serviço e 38 a pedido do trabalhador/a por motivo atendível;
- Com a exceção da carreira docente, verifica-se a modalidade de horário de jornada contínua em todas as restantes carreiras.

O Quadro 2.8 representa a evolução do tipo/modalidade de horários praticados no LNEC em 1996, 2000, 2005, 2010 e entre 2015 e 2024.

Quadro 2.8 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário em 1996, 2000, 2005, 2010 e entre 2015 e 2024

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Específico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	87,0%
Flexível	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%	2,2%
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%	10,8%
Trabalho por turnos	1,3%	1,4%	0,6%	0,5%	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo parcial	1,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Na Figura 2.11 é apresentada a distribuição dos trabalhadores/as em 2024 segundo a modalidade de horário pelos diversos serviços do LNEC.

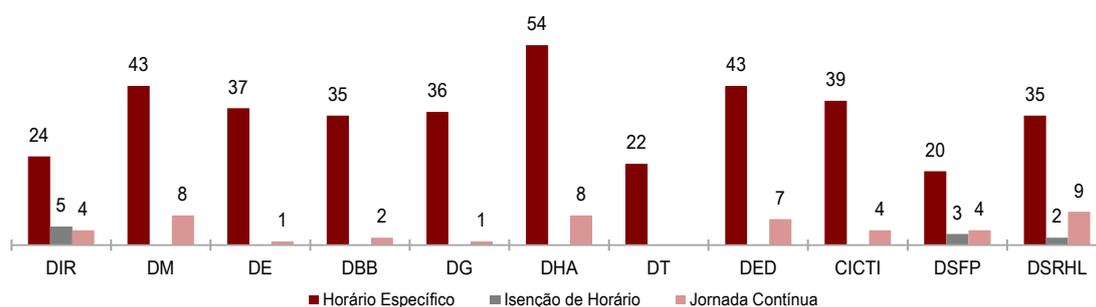


Figura 2.11 – Distribuição do número de trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e serviços em 2024

No que respeita ao exercício da atividade em regime de teletrabalho regista-se em 2024, relativamente a 2023, um aumento tanto no número de trabalhadores (42 para 53) como no número de dias (3140 para 3731), conforme Figura 2.12 a Figura 2.14

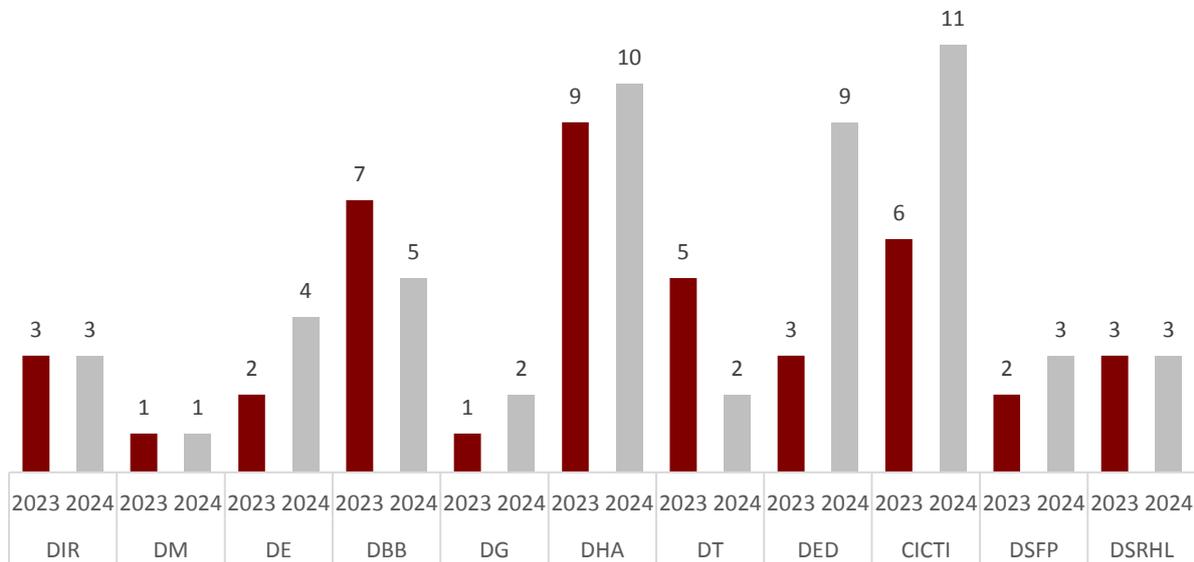


Figura 2.12 – Distribuição do número de trabalhadores/as que usufruíram do regime de teletrabalho em 2023 e 2024 por unidade orgânica

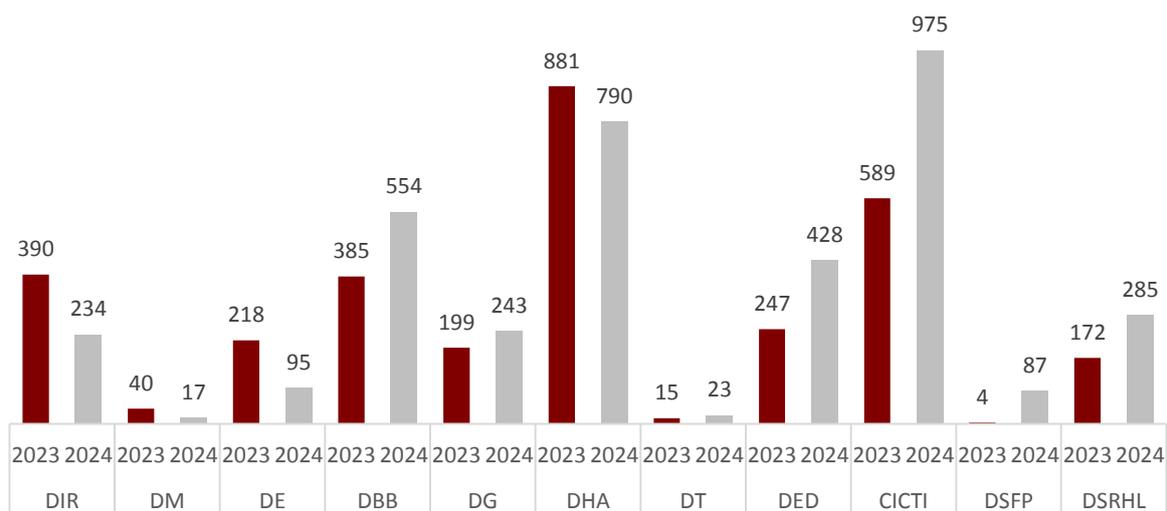


Figura 2.13 – Distribuição do número de dias de atividade em regime de teletrabalho em 2023 e 2024 por unidade orgânica

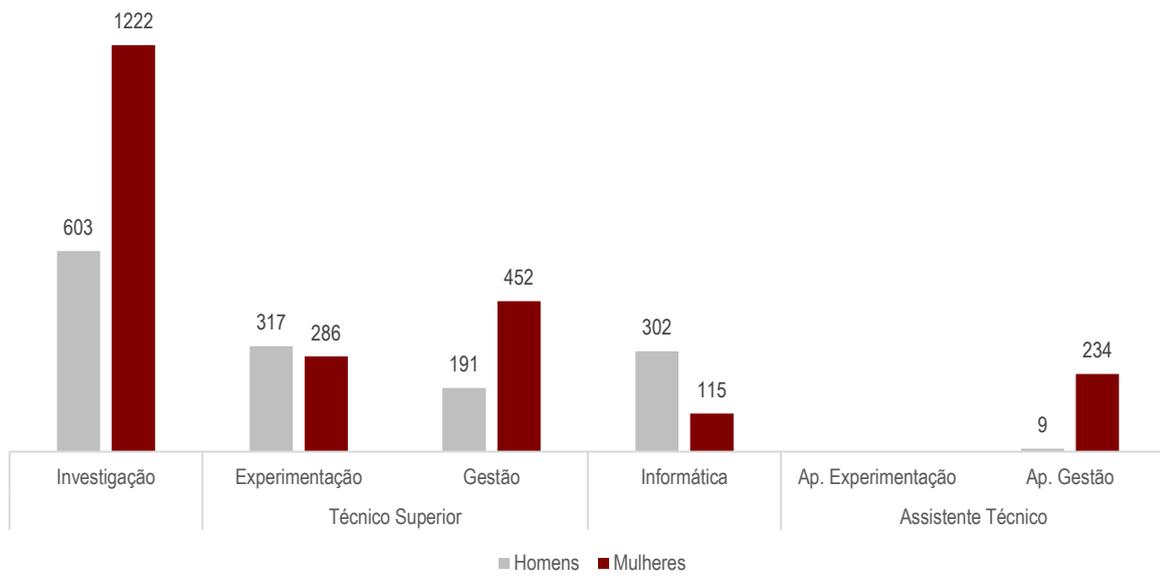


Figura 2.14 – Distribuição do número de dias de atividade em regime de teletrabalho em 2024 por carreira / área funcional e género

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2024 realizaram-se 4916:19 horas de trabalho suplementar, distribuídas por grupo/carreira e segundo a modalidade de prestação do trabalho, conforme apresentado no Quadro 2.9, na Figura 2.15 e na Figura 2.16. Prestaram trabalho suplementar 121 trabalhadores/as, o que corresponde a uma taxa de incidência²¹ de cerca de 27,1%.

Quadro 2.9 – Número de horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género, em 2024

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Área de Atividade	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		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		376:35	306:45	9:00	10:45			9:00				385:35	326:30	712:05
Técnico Superior	Experimentação	1482:30	204:30	3:00	5:00			71:00	12:00			1556:30	221:30	1778:00
	Gestão	107:07	48:04	1:00				7:00				115:07	48:04	163:11
Informática		45:02										45:02		45:02
Docente														
Enfermagem														
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	549:30						31:00				580:30		580:30
	Apoio à Gestão	46:30	141:31		5:00		14:00	16:30	14:00			63:00	174:31	237:31
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	6:30		1:30				14:00				22:00		22:00
	Apoio à Gestão	1251:35						126:25				1378:00		1378:00
	Total	3865:19	700:50	14:30	20:45		14:00	265:55	35:00			4145:44	770:35	4916:19

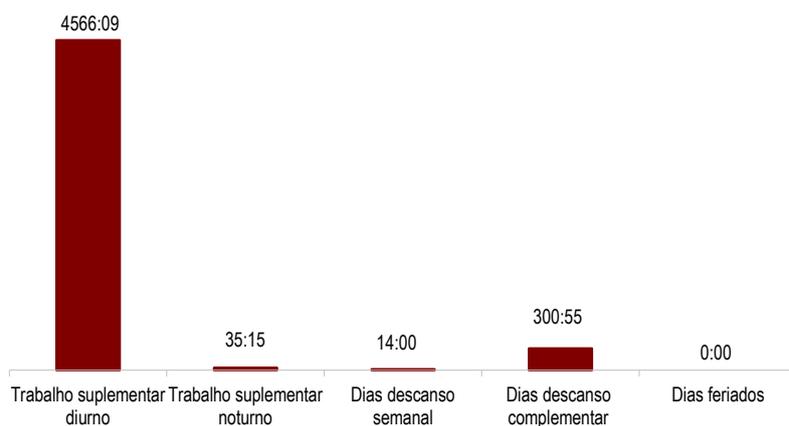


Figura 2.15 – Distribuição das horas suplementares por tempos de trabalho em 2024

²¹ Taxa de incidência do trabalho suplementar - número de trabalhadores/as que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

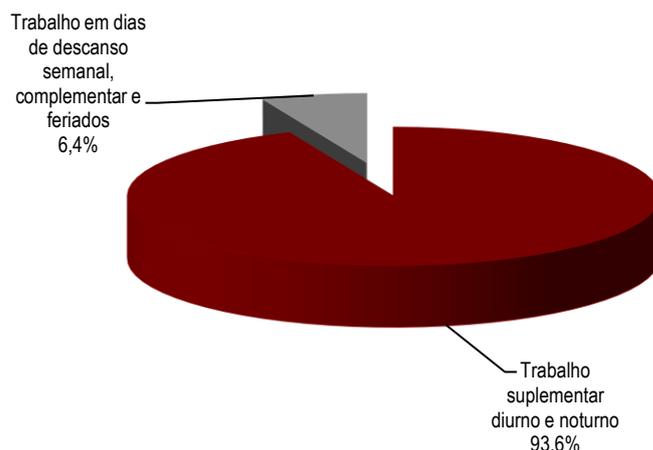


Figura 2.16 – Caracterização do trabalho suplementar em 2024

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de trabalho suplementar ²²	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%
Taxa de incidência ²³ de trabalho suplementar	18,8%	22,1%	23,4%	22,9%	27,2%

O Quadro 2.10 e a Figura 2.17 registam a distribuição do trabalho suplementar por grupo/carreira em 2023 e 2024, e por grupo/carreira e por área de atividade em 2024.

Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por grupo de pessoal em 2023 e 2024

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2023	2024	2023	2024
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	629:00	712:05	12,3	14,5
Técnico Superior	2170:03	1941:11	42,3	39,5
Informática	63:00	45:02	1,2	0,9
Docente			-	-
Enfermagem			-	-
Assistente Técnico	778:35	818:01	15,2	16,6
Assistente Operacional	1487:00	1400:00	29,0	28,5
Total	5127:38	4916:19	100	100

²² 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).

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

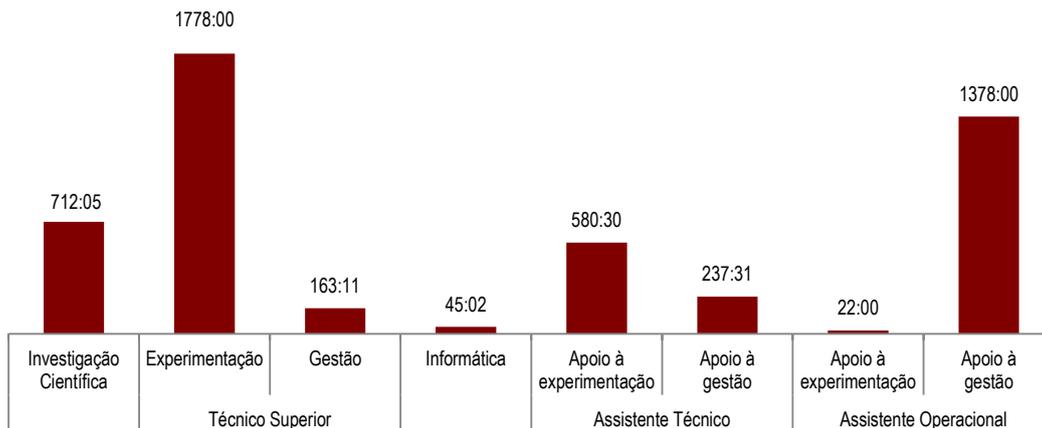


Figura 2.17 – Distribuição das horas de trabalho suplementar por carreira e área de atividade em 2024

Do total de horas registadas:

- 39,5% foram efetuadas por trabalhadores/as da carreira técnica superior, 28,5% da carreira de assistente operacional e 16,6% da carreira de assistente técnico;
- 48,4% foram efetuadas por trabalhadores/as afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação);
- Na carreira de assistente operacional, 90% foram efetuadas por trabalhadores da área de atividade de apoio à gestão, que exercem funções de motorista, que corresponde a 28,5% do trabalho suplementar.

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género (Figura 2.18), continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (84,3%).

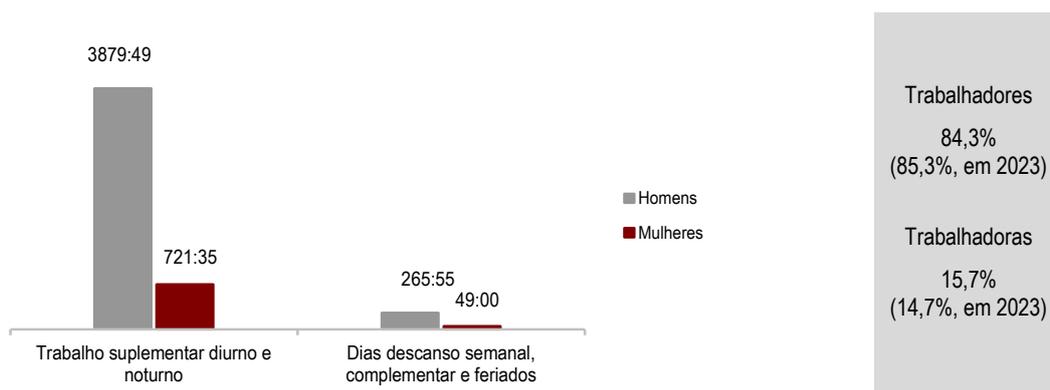


Figura 2.18 – Distribuição do número de horas de trabalho suplementar por género em 2024

A distribuição de trabalho suplementar distribuído por cada um dos serviços em 2024 é apresentada no Quadro 2.11.

Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços em 2024

Setor	Nº horas	Taxa de trabalho suplementar (%)	Nº trabalhadores envolvidos	Taxa incidência trab. suplementar (%)
DIR	140:15	0,3	2	7,3
DBB	1191:15	1,9	25	68,8
DED	18:00	0,02	5	10,8
DE	464:30	0,7	14	33,4
DG	434:00	0,7	23	62,4
DHA	07:30	0,01	2	3,2
DM	576:00	0,7	23	46,0
DT	306:00	0,8	13	57,4
CICTI	95:20	0,1	4	8,5
DSFP	1259:57	2,7	2	7,4
DSRHL	423:32	0,5	8	17,5
Total	4916:19	0,6	121	27,2

2.5 Ausências

Em 2024 foram registados 5699,5 dias de ausência ao trabalho (5192,5, em 2023), abrangendo 280 trabalhadores/as²⁴, conforme se apresenta no Quadro 2.12 e na Figura 2.23.

Quadro 2.12 – Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2024, 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															1,0								1,0	
Dirigente Intermédio				3				8							0,5									11,5	11,5
Investigação Científica				127	623	17	23	97	553		4	57			29,5	28,0	2,0	1,5	1		73	80	350,5	1365,5	1716,0
Técnico Superior	Experimentação	30	27	123	606	26	6	158	44		30	5			33,5	18,0	3,0	2,0			27	81	430,5	789,0	1219,5
	Gestão			35	5		5	210	218		7	3			2,0	2,5					6	49	260,0	282,5	542,5
Informática				28				2	34		2	2			1,0	3,0					6	13	39,0	52,0	91,0
Docente				3				2	15						5,0							2		27,0	27,0
Enfermagem							5					17										3		25,0	25,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação			58		5	7	281	326		6		24		9,5	7,0	3,0				11	1	397,5	341,0	738,5
	Apoio à Gestão			10	23		64	59	478	14	20	29	34	33	13	5,0	12,0		4,0			9	99	159,0	747,0
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação						4								8,0				1		1		14,0		14,0
	Apoio à Gestão					5		63	261			2			1,0	1,0	0,5				5	69	74,5	333,0	407,5
Total	30	27	381	1263	53	110	874	1924	14	35	78	120	57	13	90,5	77,0	8,5	7,5	2		138	397	1726,0	3973,5	5699,5

Nota:

Outros - ausências: 7 por obrigações legais, 488 por tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, 2 para reuniões escolares, 5 para descanso compensatório de trabalho suplementar, 28 por licença sem remuneração, 1 para atividade sindical e 4 por motivos não imputáveis.

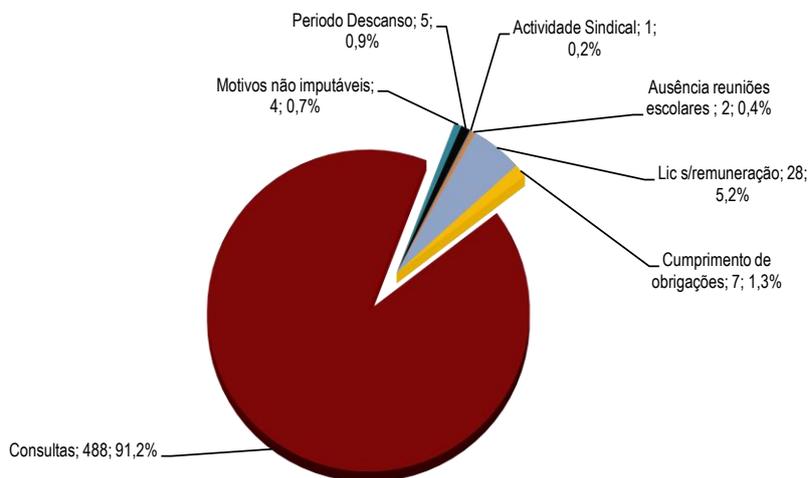


Figura 2.19 – Distribuição percentual, em 2024, das ausências classificadas em "outros motivos"

²⁴ Não estão incluídas as ausências por doença de 2 trabalhadores não considerados "trabalhador" em 31 de dezembro de 2024 por se encontrarem na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses (nota de rodapé 1).

Os 5699,5 dias de ausência registados distribuem-se, por tipo de falta, género, cargo/carreira e área de atividade, conforme a Figura 2.20 e a Figura 2.21.

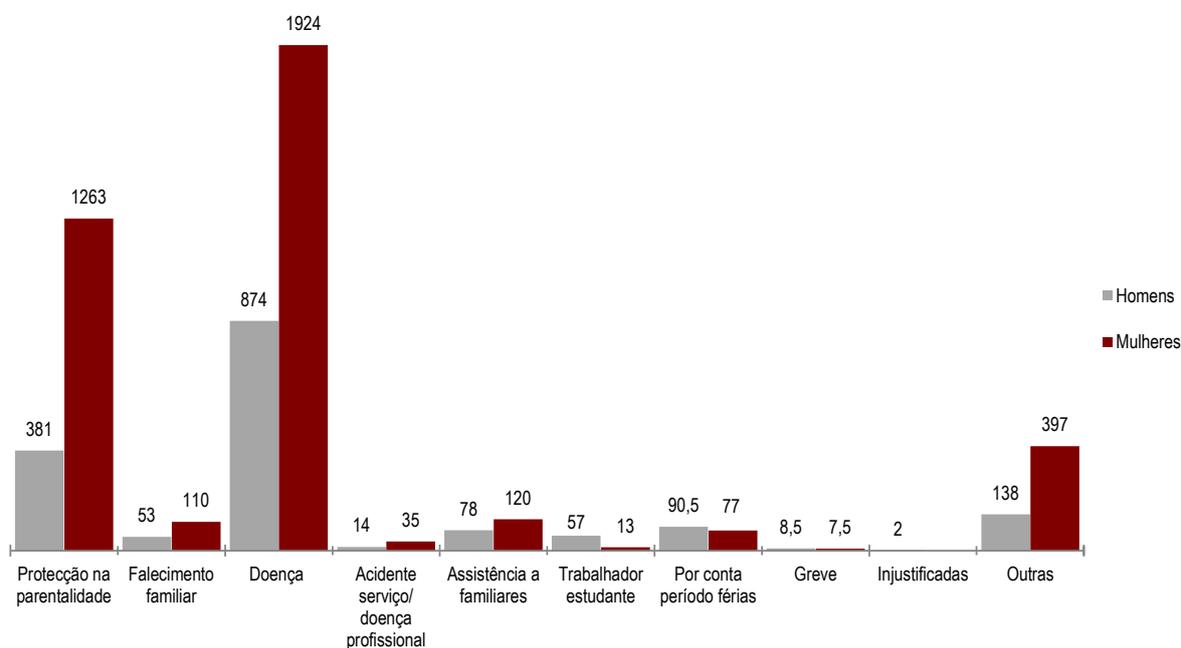


Figura 2.20 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por tipo de falta e género em 2024

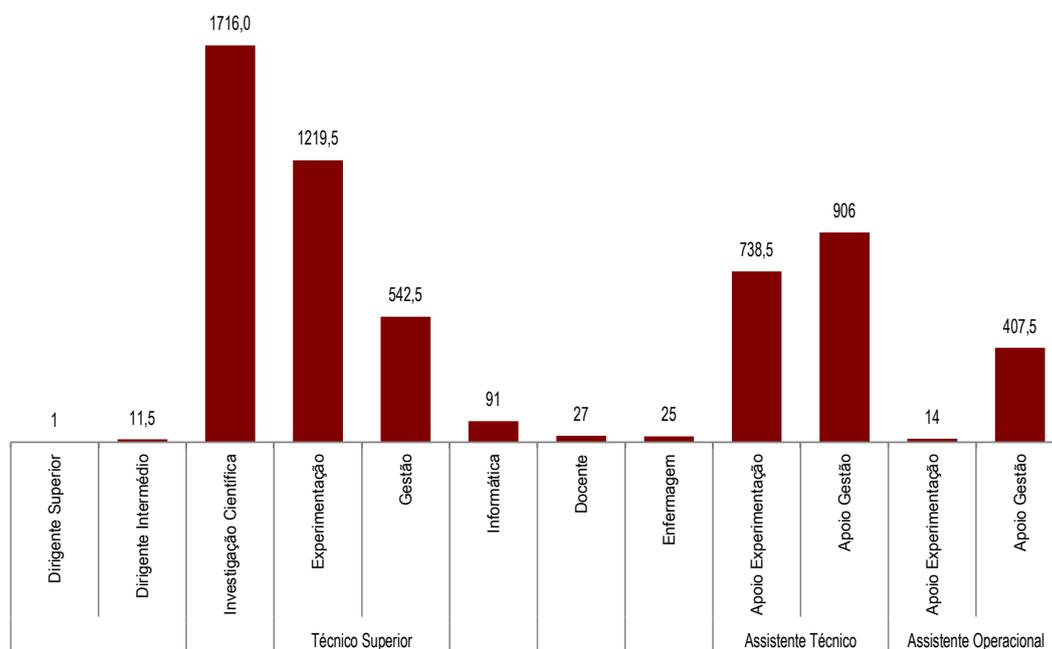


Figura 2.21 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por cargo/carreira e área de atividade em 2024

Analisados os dados do quadro e das figuras agora apresentados destaca-se:

- as ausências em 2024 mantêm-se distribuídas de forma idêntica às dos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 49,1% do total de ausências (48,4%, em 2023), seguido da proteção na parentalidade, com 28,8% (26,3%, em 2023);
- as carreiras de técnico superior e de investigação científica são as que apresentam maior número de dias de ausência, com 30,9% e 30,1% do total de ausências, respetivamente, seguidas da carreira de assistente técnico, com 28,9%;
- relativamente à distribuição por género, as trabalhadoras continuam a registar um maior número de dias de ausências por doença – 1924 dias (1600, em 2023) relativamente aos trabalhadores – 874 dias (912, em 2023).

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 2024, foram considerados 5483 dias de ausências para efeitos de absentismo (4957, em 2023), que abrangeram 252 trabalhadores/as e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado na Figura 2.22 e na Figura 2.23 e no Quadro 2.13.

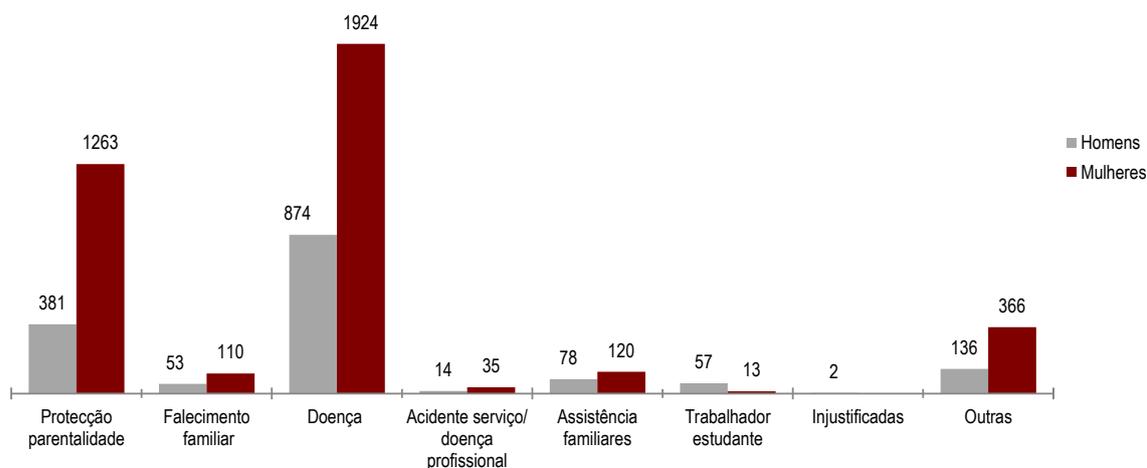


Figura 2.22 – Distribuição dos dias de ausências ao trabalho para efeitos de absentismo, por tipo de falta e género, em 2024

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de absentismo ²⁵	5,0%	4,0%	4,2%	4,4%	5,0%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano ²⁶	12,3	10,2	10,4	10,8	12,3

²⁵ Taxa de absentismo – número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /PMA em dias x 100.

²⁶ 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 (absentismo) por tipo e género em 2024

Tipo de Ausência	Homens				Mulheres			
	Número de dias		% do total		Número de dias		% do total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Casamento	-	30	-	1,8	-	27	-	0,7
Proteção na parentalidade	332	381	22,2	23,4	1033	1263	29,8	32,7
Falecimento de Familiar	60	53	4,0	3,3	85	110	2,5	2,9
Doença	912	874	61,1	53,8	1600	1924	46,2	49,9
Acidente em serviço/doença profissional	25	14	1,7	0,9	270	35	7,8	0,9
Assistência a Familiares	28	78	1,9	4,8	124	120	3,6	3,1
Trabalhador Estudante	29	57	1,9	3,5	15	13	0,4	0,3
Injustificada	16	2	1,1	0,1	-	-	-	-
Outras	91	136	6,1	8,4	337	366	9,7	9,5
Total	1493	1625	100	100	3464	3858	100	100

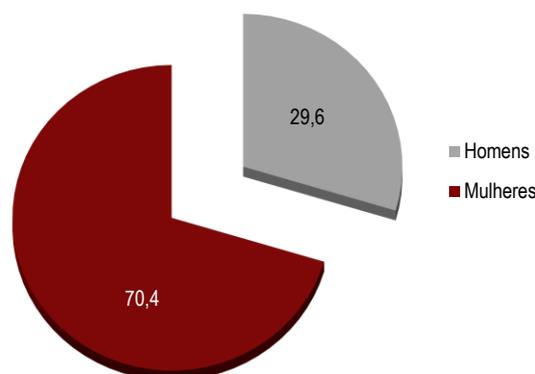


Figura 2.23 – Distribuição percentual das ausências (absentismo) por género em 2024

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de absentismo Homens	3,3	2,4	2,8	2,6	3,0
Taxa de absentismo Mulheres	6,9	6,0	5,8	6,3	6,9

Da análise dos dados apresentados, destaca-se:

- o aumento da taxa de absentismo no ano de 2024, face ao ano anterior;
- o aumento da taxa de absentismo em ambos os géneros;
- a manutenção da doença como o maior motivo de ausências dos trabalhadores de ambos os géneros;
- a proteção na parentalidade como o segundo maior motivo de ausências de ambos os géneros.

O Quadro 2.14 ao Quadro 2.16 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 global²⁷ em 2022, 2023 e 2024

Cargo/carreira	Taxa 2022	Taxa 2023	Taxa 2024
Dirigente	8,9	3,8	0,4
Investigação Científica	2,7	2,5	4,2
Técnico Superior	5,1	4,6	5,4
Informática	1,7	2,2	2,4
Docente	4,8	6,1	2,0
Enfermagem	8,6	3,7	3,4
Assistente Técnico	5,0	7,1	6,3
Assistente Operacional	5,9	6,8	6,5
Global	4,2	4,4	5,0

Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e cargo/carreira em 2024

Tipo de Ausência	Dirigente	Investigação	Técnico Superior	Informática	Docente	Enfermagem	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Casamento			57						57
Protecção na parentalidade	3	750	769	28	3		91		1644
Falecimento de familiar		40	37			5	76	5	163
Doença	8	650	630	36	2		1144	328	2798
Acidente Serviço / Doença Profissional					15		34		49
Assistência a familiares		61	45	4		17	69	2	198
Trabalhador estudante							70		70
Injustificadas		1						1	2
Cumprimento de obrigações legais			2				5		7
Motivos não imputáveis			1				3		4
Reuniões escolares		2							2
Consultas médicas e exames compl de diagnóstico		149	159	19	2	3	110	46	488
Atividade sindical		1							1
Total	11	1654	1700	87	22	25	1602	382	5483

Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços em 2024

Setor	Nº dias perdido setor		Tx Absentismo (%)		Nº Trabalhadores abrangidos		Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
DIR	83	151	1,6	2,0	8	9	38,7	33,0
DBB	273	245	3,1	2,7	10	14	27,7	38,5
DED	821	1077	6,9	8,9	18	26	37,2	56,0
DE	198	172	1,8	1,8	19	22	42,8	52,5
DG	337	458	3,6	5,0	20	21	52,1	57,0
DHA	740	585	4,1	3,7	33	36	45,0	56,9
DM	860	1028	6,6	8,2	29	32	54,5	64,0
DT	73	301	1,4	5,4	13	11	59,1	48,5
CICTI	618	742	5,0	6,8	21	31	40,6	66,0
DSFP	327	319	6,0	4,8	13	17	58,9	62,6
DSRHL	627	405	5,3	3,6	30	33	62,5	72,3
Total	4957	5483	4,4	5,0	213	251	46,5	56,5

NOTA: O número de trabalhadores abrangidos (251) é inferior ao somatório da sua distribuição pelos setores (252), uma vez que 1 trabalhador mudou de setor durante o ano e teve faltas nos 2 setores.

²⁷ 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/a trabalhador/a pertence à data da ocorrência.

3 | Custos com pessoal

Conforme apresentado no Quadro 3.1 e o Quadro 3.2, em 2024, a estrutura remuneratória dos trabalhadores/as do LNEC registou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 8,0, com uma remuneração mínima de 821,83 € e máxima de 6 636,03 €. O escalão remuneratório entre os 1001 € e os 1250 € foi o que abrangeu o maior número de trabalhadores/as (70).

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória por género²⁸ em 2024

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	12	15	27
1001-1250	32	38	70
1251-1500	24	26	50
1501-1750	27	18	45
1751-2000	18	14	32
2001-2250	14	10	24
2251-2500	4	9	13
2501-2750	2	4	6
2751-3000	2	4	6
3001-3250	5	4	9
3251-3500	22	19	41
3501-3750	12	21	33
3751-4000	5	4	9
4001-4250	7	12	19
4251-4500	12	14	26
4501-4750	3	1	4
4751-5000	7	4	11
5001-5250	2	2	4
5251-5500	3	2	5
5501-5750	6	3	9
5751-6000	1		1
Mais de 6000		2	2
Total	220	226	446

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas por género em 2024

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	5 800,54 €	6 636,03 €

²⁸ Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2024, 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.

O Quadro 3.3 ao Quadro 3.6 e a Figura 3.1 à Figura 3.4 registam a distribuição do total de custos com pessoal, por tipo de custo, por cargo/carreira e por situação jurídica de emprego, em 2024.

Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano²⁹ de 2024

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	16 107 983,28
Suplementos remuneratórios	414 565,13
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	619 441,97
Benefícios sociais	453 545,02
Outros encargos com pessoal (**)	4 713 366,42
Total	22 308 901,82

(*) Incluídos subsídios de férias e de natal (2.379.803,67 €).

(**) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (87.760,97 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.904.584,98 €); férias não gozadas e por vencer (163.051,14 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (9.937,39 €); acidentes em serviço (36.949,26 €); comunicações móveis (3.367,98 €); seguros de acidentes de trabalho (5.799,77 €); vestuário (4.239,31 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (13.318,39 €); custos com formação interna e externa (106.866,58 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (377.490,65 €).

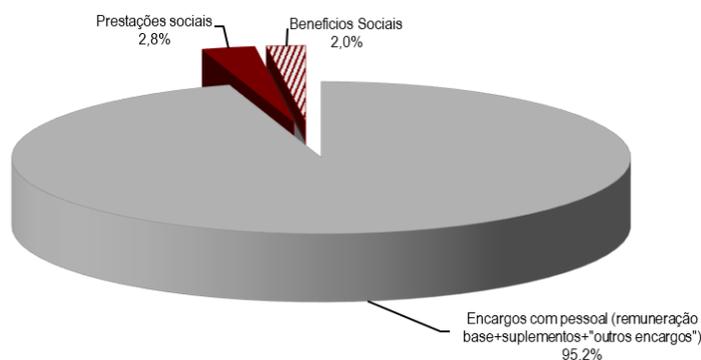


Figura 3.1– Distribuição percentual dos custos com pessoal em 2024

²⁹ Os dados apresentados correspondem aos “Custos com Pessoal”.

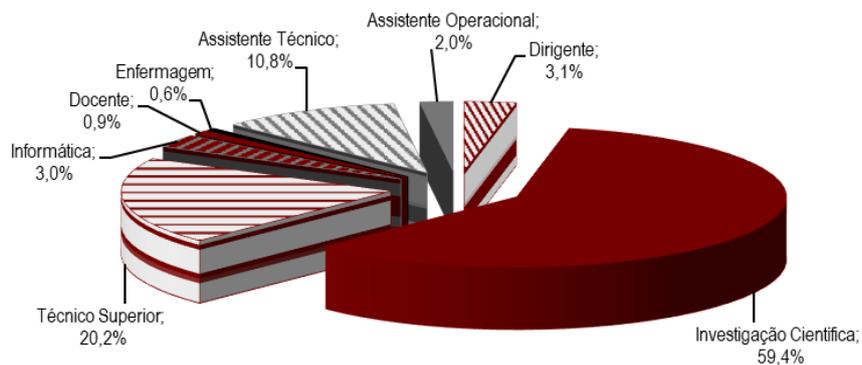


Figura 3.2 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por cargo/carreira em 2024

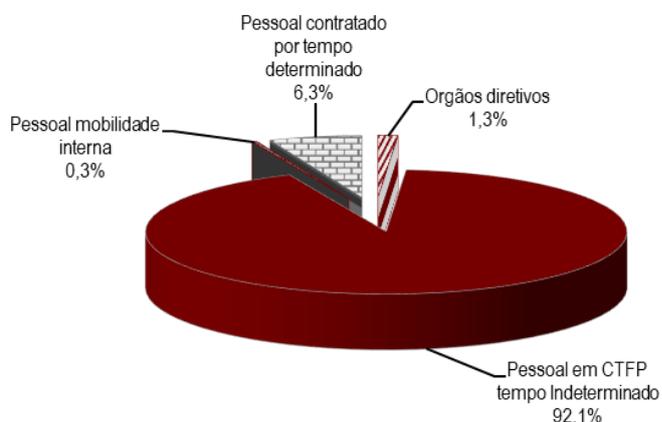


Figura 3.3 – Distribuição percentual dos custos com remunerações base por situação jurídica em 2024

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios em 2024

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	72 572,28
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	4 263,11
Abono para falhas	1 784,20
Ajudas de custo	131 007,95
Representação	45 380,38
Secretariado	1 399,56
Outros suplementos remuneratórios (*)	158 157,65
Total	414 565,13

(*) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (157.205,57 €) e lavagem de viaturas (952,08 €).

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores para 2024:

Indicadores
A remuneração base corresponde a 72,2% do total do custo com pessoal (72,3%, em 2023)
A remuneração base média anual ³⁰ é de 36 203,41 € (32 909,52 €, em 2023)
O custo médio anual por trabalhador/a ³¹ é de 50 140,25 € (45 505,43 €, em 2023)
O leque salarial ilíquido ³² é de 8,0 (7,9, em 2023)
O trabalho suplementar representa 0,3% do total do custo com pessoal (0,3%, em 2023)
O custo com ação social ³³ representa 5,0% do custo total com pessoal (5,2%, em 2023)

Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais em 2024

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	6 133,36
Abono de família	15 221,96
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	589 938,00
Outras prestações sociais (*)	8 148,65
Total	619 441,97

(*) Bonificação por deficiência (6.653,28€) e reembolso de despesas de funeral (1.495,37€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais em 2024

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	390 471,00
Refeitórios	32 348,12
Outros benefícios sociais (*)	30 725,90
Total	453 545,02

(*) infantil, seguro e outras despesas (30.725,90 €).

³⁰ Remuneração base média - remuneração base (Quadro 3.3) / ETI.

³¹ Custo médio anual por trabalhador/a - despesa total com pessoal (Quadro 3.3) / ETI.

³² Leque salarial ilíquido - maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida.

³³ 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.

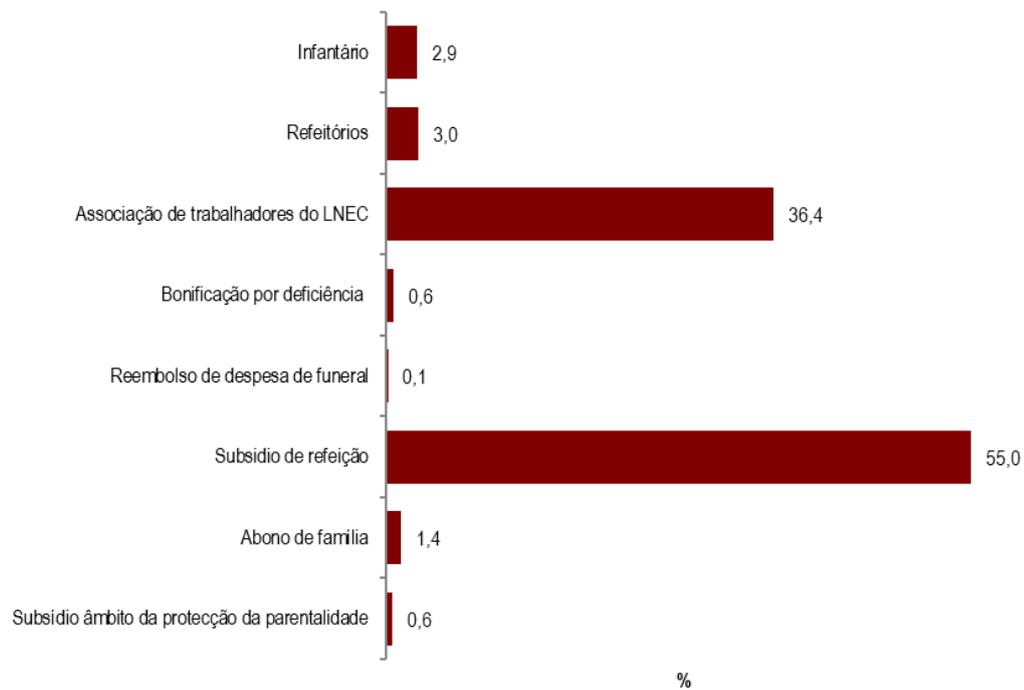


Figura 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação em 2024

4 | Saúde, Higiene e Segurança

No ano de 2024 ocorreram 8 acidentes (11, em 2023), o que corresponde uma taxa de incidência³⁴ de 1,8% (2,4%, em 2023). Destes acidentes resultaram 3 trabalhadores/as com incapacidade temporária e absoluta e 5 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, em 2024

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	2	1		1			3					
	F	2			2			1	1				
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	2			2								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	14			14								
	F	36			36								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	366					366						

O Quadro 4.1 regista o número de casos de incapacidade declarados durante o ano de 2024. Dos 7 casos de incapacidade temporária e parcial declaradas em 2024, 2 correspondem aos trabalhadores/as cujos acidentes resultaram inicialmente em incapacidade temporária e absoluta e que passaram para a situação de incapacidade temporária e parcial no decorrer do mesmo ano.

Quadro 4.2 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano de 2024, relativamente aos trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	3
Casos de incapacidade temporária e parcial	7
Total	10

Nota:

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

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

³⁴ Taxa de incidência de acidentes - número de acidentes / trabalhador médio x 100.

Foram registados 416 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço (Figura 4.1). Destas ausências, 366 dias correspondem a um acidente ocorrido em 2017. A taxa de dias de trabalho perdidos³⁵ em 2024 é de 0,4% (0,5%, em 2023).

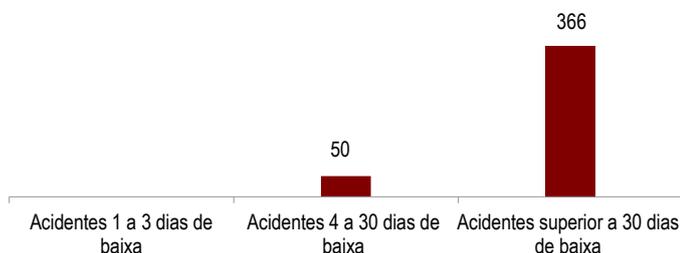


Figura 4.1 – Número de dias de ausência por tipo de acidente em serviço em 2024

Os dias de ausência por acidente em serviço registaram-se nas carreiras identificadas na Figura 4.2, sendo a de investigação científica a que registou o maior número de dias em 2024.

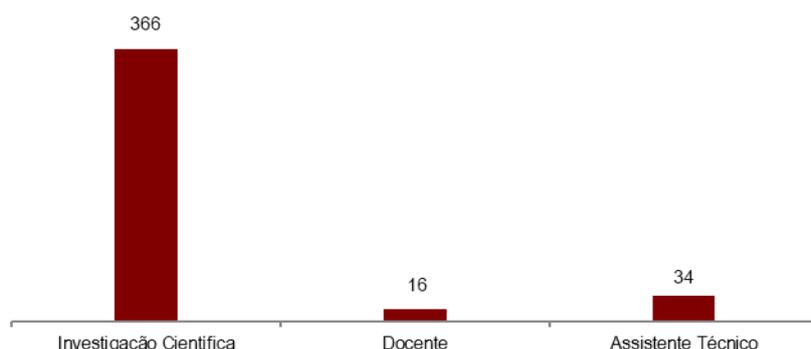


Figura 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira em 2024

O número de acidentes ocorridos em 2024 atingiu 8 trabalhadores/as, 5 do género masculino e 3 do feminino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado na Figura 4.3.

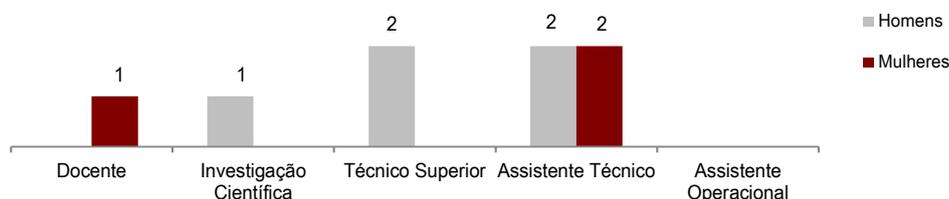


Figura 4.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e género em 2024

³⁵ Taxa de dias de trabalho perdidos – número de dias de baixa por acidente / PMA em dias x 100.

A evolução dos indicadores referentes aos acidentes em serviço entre 2020 e 2024 é a seguinte:

Acidentes em serviço	2020	2021	2022	2023	2024
N.º de acidentes	9	6	9	11	8
N.º de dias de trabalho perdidos	919	591	386	576	416
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,8%	0,5%	0,3%	0,5%	0,4%
Taxa de incidência de acidentes	1,9%	1,2%	1,9%	2,4%	1,8%

Durante o ano de 2024, 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. Esta atividade tem sido exercida pelo Setor de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SSHST), integrado na DSRHL.

O Quadro 4.3 ao Quadro 4.5 registam as atividades, a formação e as medidas de prevenção no âmbito segurança e saúde no trabalho em 2024.

Quadro 4.3 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano de 2024

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	272	9 907,51
Exames de admissão	21	12,46
Exames periódicos	245	9 707,43
Exames ocasionais e complementares	6	187,62
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		1 129,99
Visitas aos postos de trabalho	3	

Durante o ano de 2024 registaram-se 10 ações de formação no âmbito da segurança e saúde no trabalho frequentada por 161 trabalhadores/as.

Quadro 4.4 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho realizadas em 2024

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	10
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	161

Os custos, em 2024, 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 em 2024

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	--
Equipamento de proteção	7 779,59 €
Formação em prevenção de riscos	17 100,28 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	105,40 €

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:
 - Avaliação de Fenda Existente em Maciço de Suporte de Moinho de Centro de Produção;
 - Monitorização Geotécnica de Infraestrutura Ferroviária;
 - Avaliação Geométrica e Estrutural de pilares da estrutura primária de edifícios;
 - Caracterização do Historial de Tensões em Vigas Treliçadas em Edifícios;
 - Avaliação da Humidade Relativa do Betão em Ponte.
- 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.
- Plano de formação em matérias de SST para os trabalhadores do LNEC.
- 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 1.ª intervenção de combate a incêndios nos edifícios do *campus* LNEC;
 - avaliação ergonómica de posto de trabalho;
 - recolha e encaminhamento de resíduos (RCD, químicos perigosos, amianto, papel) e esvaziamento das caves, armazéns e salas no âmbito das mudanças.
- Colaboração na aquisição de formação em SCIE para as equipas de intervenção.

5 | Formação

Em 2024, foram realizadas 233 ações de formação, 194 externas e 19 internas, tendo sido abrangidos 330 trabalhadores/as (Quadro 5.1 e Figura 5.1).

Quadro 5.1 – Número de ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2024, 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	19				19
Externas	194	17	2	1	214
Total	213	17	2	1	233

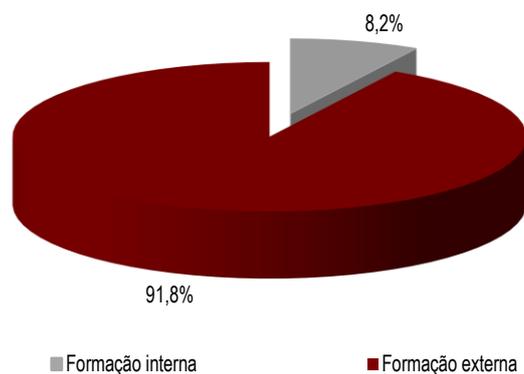


Figura 5.1 – Distribuição percentual das ações de formação (interna e externa) em 2024

Apresenta-se seguidamente a evolução dos indicadores relativos à formação entre 2020 e 2024:

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024
Nº total de ações	75	157	197	189	233
Ações de formação interna	2	7	11	13	19
Ações formação externa	72	150	186	176	214
Trabalhadores/as abrangidos/as	133	151	245	251	330

Foram registadas 1009 participações em ações de formação (360, em ações internas, e 649, em ações externas – Quadro 5.2). Estão incluídas no total de ações de formação externa 20 ações de autoformação³⁶, sendo 19 com a duração inferior a 30 horas, e 1 superior a 120 horas, que correspondem a 8 participações.

Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração em 2024

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	360				360
Externas	603	38	7	1	649
Total	963	38	7	1	1 009

O Quadro 5.3 apresenta a distribuição do número de participações³⁷ e do número de participantes³⁸ em ações de formação por cargo/carreira de pessoal em 2024.

Quadro 5.3 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género, em 2024

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	4	5	3	6	9	1	2	1	2	3
Dirigente intermédio	18	12	9	21	30	7	5	3	4	7
Investigação científica	109	478	231	356	587	62	151	73	81	154
Técnico superior	161	111	155	117	272	79	52	58	42	100
Informático	11	3	12	2	14	7	3	6	2	8
Docente		10		10	10		3		3	3
Enfermagem										
Assistente técnico	55	27	32	50	82	36	21	22	28	50
Assistente operacional	2	3	5	0	5	2	3	5	0	5
Total	360	649	447	562	1009	194	240	168	162	330

Foram despendidas 14 262:30 horas em formação, distribuídas por grupo/carreira, conforme o Quadro 5.4.

³⁶ 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.

³⁷ Participações - total de ações realizadas pelos trabalhadores/as, em cada grupo, cargo ou carreira.

³⁸ 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.

Quadro 5.4 – Número de horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género, em 2024

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		59:00	42:00	21:00	42:00	80:00	122:00
Dirigente intermédio	122:30	176:00	72:00	259:30	194:30	435:30	630:00
Investigação científica	719:00	786:00	2880:00	3529:00	3599:00	4315:00	7914:00
Técnico superior	1346:00	1046:30	963:30	525:30	2309:30	1572:00	3881:30
Informático	174:00	28:00	53:00		227:00	28:00	255:00
Docente				70:00	0:00	70:00	70:00
Enfermagem					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico	308:00	705:00	66:00	244:00	374:00	949:00	1323:00
Assistente operacional	28:00		39:00		67:00	0:00	67:00
Total	2697:30	2800:30	4115:30	4649:00	6813:00	7449:30	14262:30

A taxa de tempo despendido³⁹ em 2024 é de 1,9%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira e área de atividade, conforme apresentado na Figura 5.2 e na Figura 5.3.

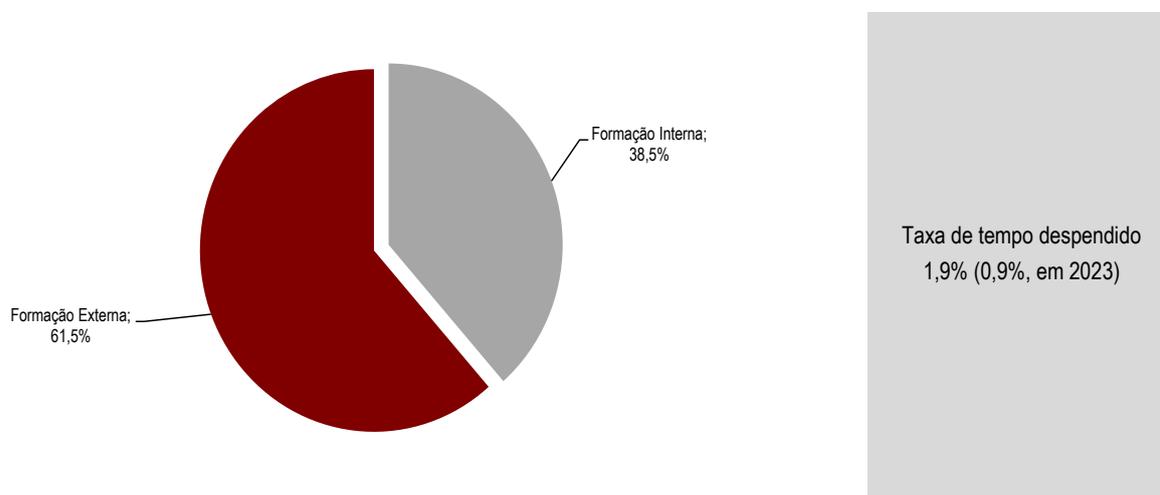


Figura 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação em 2024

³⁹ Taxa de tempo despendido – total de horas de formação / PMA em horas x 100.

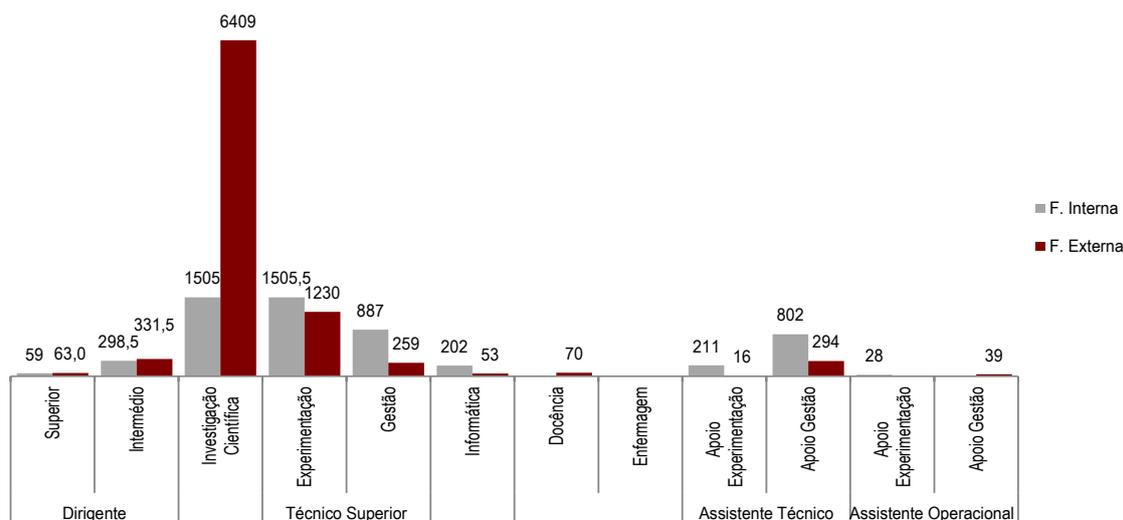


Figura 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade, em 2024

Dos dados apresentados resulta a seguinte evolução dos indicadores entre 2020 e 2024:

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024
Nº de participações	202	330	606	570	1009
Taxa de participação global em formação ⁴⁰	43,1%	67,5%	127,6%	124,4%	227,0%
Taxa de participação em formação interna ⁴¹	8,7%	8,0%	25,3%	29,7%	81,0%
Taxa de participação em formação externa ⁴²	34,4%	59,5%	102,3%	94,7%	146,0%
Taxa de participação em autoformação ⁴³	0%	3,5%	2,7%	1,5%	6,3%
Taxa de incidência (global) ⁴⁴	28,4%	30,9%	51,6%	54,8%	74,2%
Taxa de incidência (formação interna) ⁴⁵	8,1%	7,2%	20,0%	24,9%	43,6%
Taxa de incidência (formação externa) ⁴⁶	21,6%	25,8%	39,6%	44,7%	54,0%
Taxa de incidência em autoformação (AF) ⁴⁷	0%	0,6%	1,5%	0,7%	4,0%
Horas de formação (global)	2 704:15	4 679	8 686:50	6 740:30	14 262:30
Taxa de tempo despendido (global) ⁴⁸	0,3%	0,5%	1,1%	0,9%	1,9%
Taxa de tempo despendido (formação interna) ⁴⁹	0,03%	0,04%	0,2%	0,2%	0,7%
Taxa de tempo despendido (formação externa) ⁵⁰	0,3%	0,5%	0,9%	0,7%	1,1%
Taxa de tempo despendido (autoformação) ⁵¹	0%	0,02%	0,03%	0,006%	0,07%

40 Taxa de participação global em formação – total de participações/trabalhador médio x 100
 41 Taxa de participação em formação interna – participações F.I./trabalhador médio x 100
 42 Taxa de participação em formação externa – participações F.E. /trabalhador médio x 100.
 43 Taxa de participação em autoformação – participações Autoformação/trabalhador médio x 100
 44 Taxa de incidência (global) - trabalhadores que frequentaram formação / trabalhador médio x 100
 45 Taxa de incidência formação interna (FI) – trabalhadores/as que frequentaram FI./ trabalhador médio x 100
 46 Taxa de incidência formação externa (FE) – trabalhadores/as que frequentaram FE./ trabalhador médio x 100
 47 Taxa de incidência em autoformação (AF) – trabalhadores/as que frequentaram AF/ trabalhador médio x 100
 48 Taxa de tempo despendido (global) - total de horas de formação/PMA em horas x 100
 49 Taxa de tempo despendido (formação interna) - (nº de horas de FI./PMA em horas x 100)
 50 Taxa de tempo despendido (formação externa) - (nº de horas de FE./PMA em horas x 100)
 51 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), e dos indicadores de participação e de tempo despendido.

A Figura 5.4 apresenta a evolução da taxa de tempo despendido em formação e da taxa de incidência da formação entre 2020 e 2024.

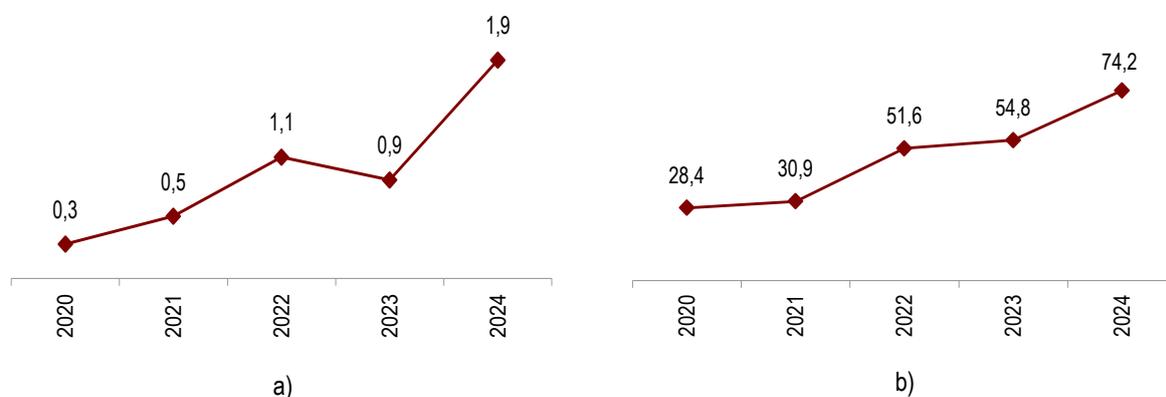


Figura 5.4– Evolução da: a) taxa de tempo despendido; b) taxa de incidência entre 2020 e 2024

No Quadro 5.5, regista-se a distribuição da formação realizada em 2023 e 2024, por cargo/carreira de pessoal. Destaca-se a carreira de investigação científica que apresenta, em todos os indicadores, taxas superiores à média. Na carreira docente verifica-se uma redução da taxa de incidência em 2024 relativamente a 2023, em oposição com as demais carreiras/cargos e indicador geral.

Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira em 2023 e em 2024

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	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Dirigente	1,2	4,4	8	10	80,0	100,8	20	39	2,5	3,9
Investigação Científica	1,7	2,9	138	154	82,3	96,1	363	587	2,6	3,8
Técnico Superior	0,6	1,8	66	100	51,7	79,2	135	272	2,0	2,7
Informática	0,3	1,0	4	8	25,3	54	4	14	1,0	1,8
Docente	0,5	0,9	4	3	85,7	69	7	10	1,8	3,3
Enfermagem	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	-	-
Assistente Técnico	0,1	0,7	28	50	26,5	48,9	38	82	1,4	1,6
Assistente Operacional	0,03	0,2	3	5	12,6	21,0	3	5	1,0	1,0
Total	0,9	1,9	251	330	54,8	74,2	570	1009	2,3	3,1

No Quadro 5.6 encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação⁵², as áreas da formação frequentadas pelos trabalhadores/as do LNEC em 2024.

Quadro 5.6 – Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação em 2024

Áreas de Formação	Distribuição da Formação por Áreas					
	Nº de Ações			Nº de horas		
	FE	FI	Total	FE	FI	Total
Agricultura e Pescas	1		1	14:00		14:00
Arquitetura e Construção	27		27	800:50		800:50
Ciências da Vida	2		2	42:00		42:00
Ciências Empresariais	16	2	18	752:00	1701:00	2453:00
Ciências Físicas	2		2	56:00		56:00
Ciências Sociais	6		6	80:00		80:00
Desenvolvimento Pessoal	2		2	28:00		28:00
Engenharia	98	1	99	5607:00	182:00	5789:00
Formação de Professores	6		6	55:00		55:00
Informática	30	9	39	749:00	2257:00	3006:00
Matemática e Estatística	7		7	167:00		167:00
Proteção do Ambiente	11		11	211:00		211:00
Saúde	2		2	8:00		8:00
Serviços de Segurança	4	7	11	195:00	1358:00	1553:00
Total	214	19	233	8764:50	5498:00	14262:50

Relativamente aos encargos com a formação, elencam-se, no Quadro 5.7, os custos de cada tipo de ação. No que respeita à formação interna, referem-se apenas os custos diretos com formadores e, na formação externa, os relativos às inscrições.

Quadro 5.7 – Despesas anuais com formação em 2024

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	25 290,37 €
Despesa com ações externas	94 894,60 €
Total	120 184,97 €

⁵² Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

Em 2024, as despesas distribuem-se conforme o apresentado na Figura 5.5

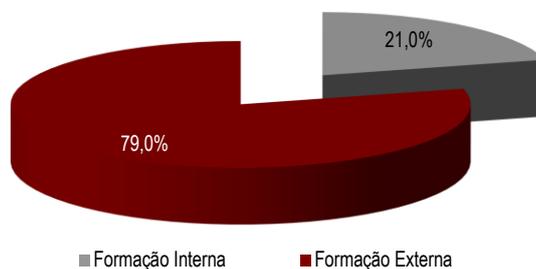


Figura 5.5 – Distribuição percentual dos custos com formação interna e externa em 2024

Referem-se, seguidamente, 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	458:30	0,9	24	88,1	8	29,4	3,0
DM	2067:00	2,4	200	400,0	41	82,0	4,9
DE	1278:00	1,9	90	214,7	30	71,6	3,0
DBB	1343:00	2,1	77	211,9	33	90,8	2,3
DG	1262:00	2,0	80	217,2	31	84,2	2,6
DHA	2530:30	2,3	151	238,7	49	77,5	3,1
DT	759:00	1,9	64	282,4	20	88,2	3,2
DED	1316:30	1,6	118	254,2	37	79,7	3,2
CICTI	1471:00	1,9	104	221,3	39	83,0	2,7
DSFP	799:00	1,7	37	136,2	18	66,3	2,1
DSRHL	978:00	1,2	64	140,1	24	52,6	2,7
Total	14262:30	1,9	1009	227,0	330	74,2	3,1

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2024, com 65 trabalhadores/as sindicalizados/as, o que corresponde a 14,6% do total dos trabalhadores/as (Quadro 6.1). A Figura 6.1 apresenta a evolução percentual destes trabalhadores no LNEC em 1996, 2000, 2005, 2010, e entre 2015 e 2024.

Quadro 6.1 – Relações profissionais em 2024

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	65

Nota:

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

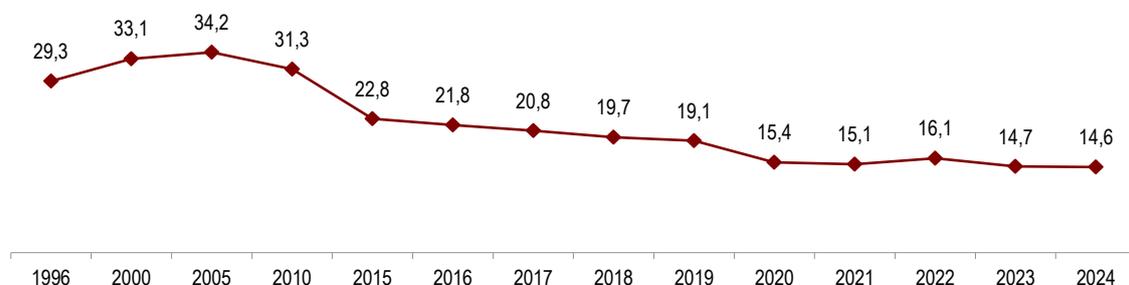


Figura 6.1 – Evolução percentual dos trabalhadores/as sindicalizados/as com desconto no vencimento em 1996, 2000, 2005, 2010, e entre 2015 e 2024

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 2024, registaram-se 112:00 horas de ausência por motivo de greve e 7:00 horas de ausência por motivo de atividade sindical (Figura 6.2), o que corresponde a 0,3% do total das ausências registadas neste ano.

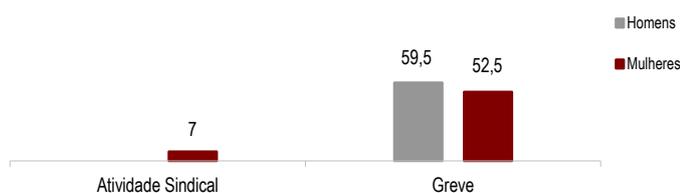


Figura 6.2 – Horas não trabalhadas por género em 2024

As horas não trabalhadas em 2024 por motivo de greve abrangem 13 trabalhadores/as distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme a Figura 6.3.

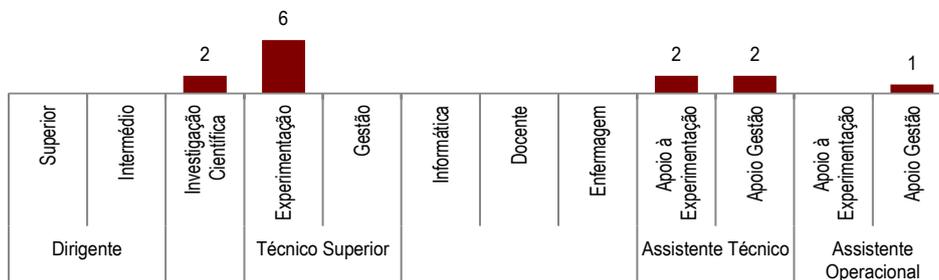


Figura 6.3 – Distribuição do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e atividade com ausências por motivo de greve, em 2024

A Figura 6.4 regista a evolução dos dias de ausência por motivo de greve e de atividade sindical 1996, 2000, 2005, 2010, e entre 2015 e 2024.

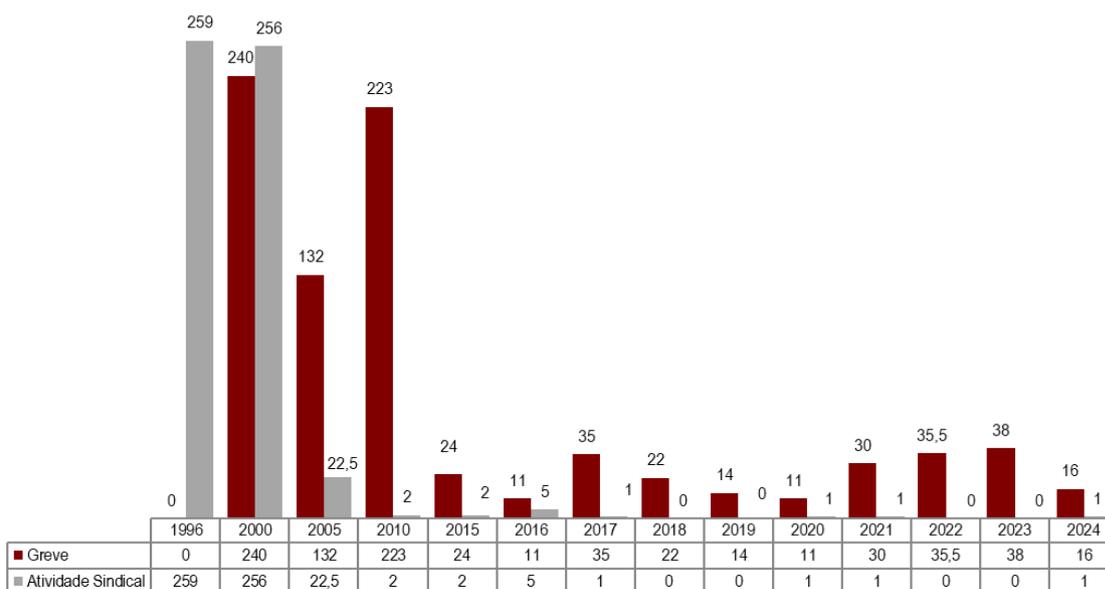


Figura 6.4 – Distribuição do número de dias de greve e de atividade sindical em 1996, 2000, 2005, 2010, e entre 2015 e 2024

Relativamente à questão disciplinar, em 2024, não foi levantado nenhum processo disciplinar e nenhum processo disciplinar transitou do ano anterior.

7 | Bolseiros/as

As bolsas de investigação científica⁵³ 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 2024, encontravam-se no LNEC um total de 26 bolseiros/as, mais 4 do que no ano anterior, correspondendo a um aumento de 18,2% (Figura 7.1).

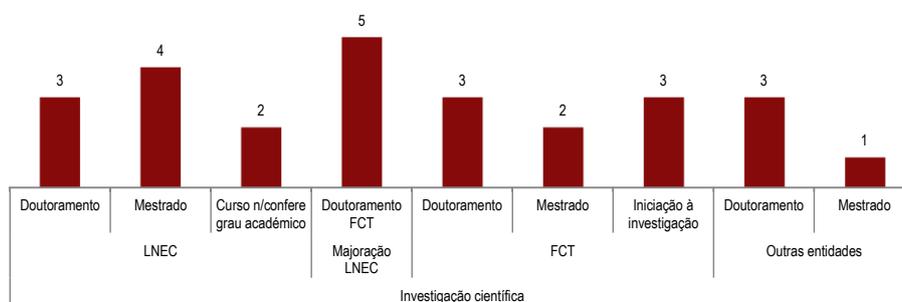


Figura 7.1 - Distribuição do número de bolseiros/as enquadrados pelo LNEC em 2024

A Figura 7.2 traduz a evolução do número de bolseiros no LNEC em 2005, 2010 e entre 2015 e 2024. O número de bolseiros mantém-se relativamente estável desde 2021 em resultado da publicação do Regulamento de Bolsas de Investigação da FCT, I. P. em dezembro de 2019, e a consequente alteração dos requisitos de atribuição de bolsas. A forte diminuição do número de bolseiros em 2020 e 2021, deve-se à sua integração nas carreiras de Investigação Científica e de Técnico Superior na sequência do PREVPAP.

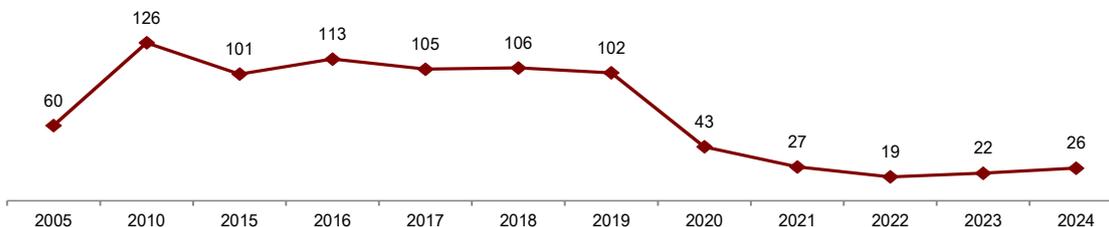


Figura 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC em 2005, 2010 e entre 2015 e 2024

⁵³ Estatuto do Bolseiro - aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, alterado e republicado em anexo ao Decreto-lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2013, de 29 de janeiro, pelo Decreto-lei n.º 89/2013, de 9 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 123/2019, de 28 de agosto

7.1 Distribuição dos bolsеiros/as pelos serviços do LNEC

A Figura 7.3 apresenta a distribuição, em 2024, dos/as bolsеiros/as pelos diferentes serviços do LNEC.

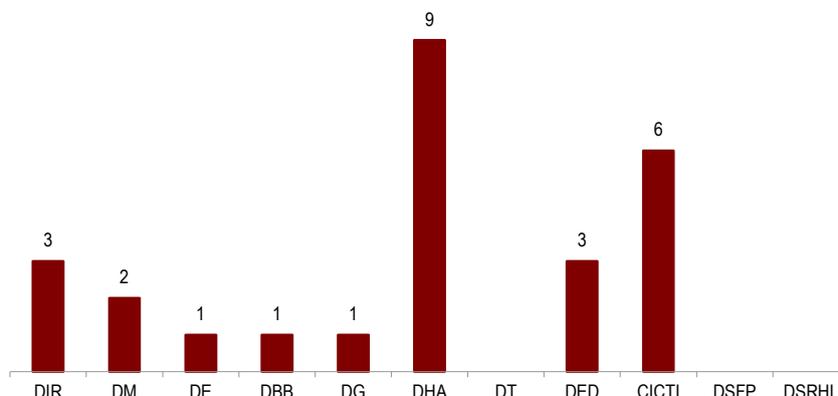


Figura 7.3 – Distribuição do número de bolsеiros/as pelos serviços em 2024

O DHA é o departamento com maior número de bolsеiros (9), representando cerca 35% do total de bolsеiros do LNEC. Dos 3 bolsеiros incluídos no setor DIR, 3 estavam integrados em setores adstritos ao Conselho Diretivo (2 na Divisão de Gestão de Projetos e 1 no Gabinete de Relações Públicas e Técnicas).

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 metade do total de bolsas atribuídas.

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolsеiros/as por serviço e por tipo de bolsa, em 31 de dezembro em 2024

Unidade	LNEC			FCT				N/FCT		Total
	Doubr. (BI)	Mestrado (BI)	Curso N/ConfGrau Acad. (BI)	Doubr. (BI)	Doubr. Majoração LNEC (BI)	Mestrado (BI)	Iniciação à investigação (BI)	Doubr. (BI)	Mestrado (BI)	
DIR	2	1								3
DM				2						2
DE								1		1
DBB			1							1
DG					1					1
DHA		1		1		2	3	1	1	9
DT										
DED			1		1			1		3
CICTI	1	2			3					6
Total	3	4	2	3	5	2	3	3	1	26

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

A Figura 7.4 demonstra que as bolsas de doutoramento FCT majoradas pelo LNEC são as de maior representatividade do género feminino, bem como a de mestrado atribuída por outra entidade. As restantes bolsas foram igualmente repartidas pelos dois géneros, ou maioritariamente ou exclusivamente atribuídas ao género masculino.

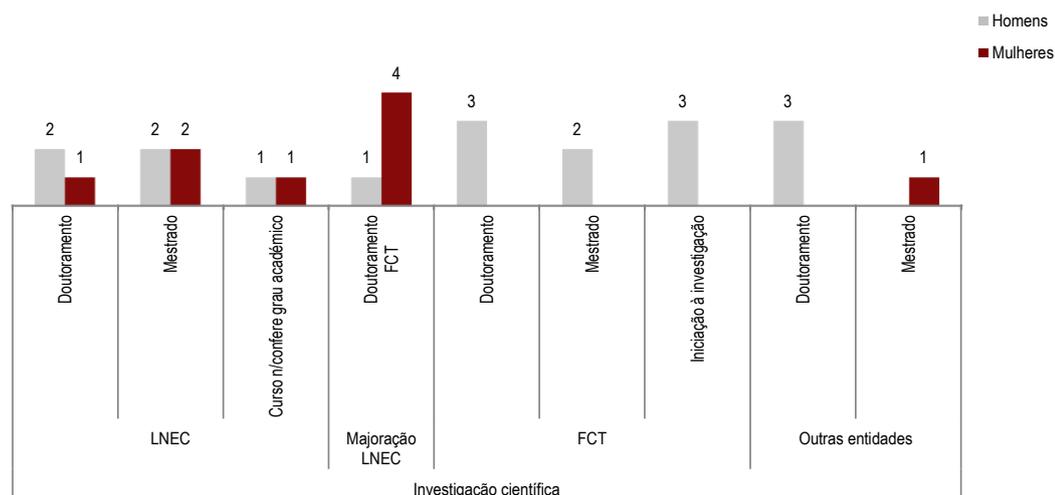


Figura 7.4 – Distribuição do número de bolsеiros/as, por tipo de bolsa e género em 2024

Em 2024, regista-se um decréscimo do número de bolsеiras, tendência que já vinha a ser registada nos últimos anos.

	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de feminização	41,9%	40,7%	52,6%	36,4%	34,6%

O Quadro 7.2 apresenta o número de bolsеiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa, em 2023 e 2024.

Quadro 7.2 – Número de bolsiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa em 2023 e 2024

		Tipo de Bolsa	2023	2024
LNEC	Investigação	Pós-doutoral		
		Doutramento	5	3
		Mestrado	1	4
		Curso não confere grau académico		2
		Iniciação à investigação		
Projeto FCT	Investigação	Pós-doutoral		
		Doutramento	4	3
		Doutramento c/majoração LNEC	8	5
		Mestrado	1	2
		Curso não confere grau académico		
		Iniciação à investigação		3
Outras Entidades	Investigação	Pós-doutoral		
		Doutramento	1	3
		Doutramento c/majoração LNEC	1	
		Mestrado	1	1
		Curso não confere grau académico		
		Iniciação à investigação		
Total			22	26

Em 2024 continuou a registar-se um número maior de bolsas cujo financiamento advém de fontes externas ao LNEC, nomeadamente através do financiamento direto da FCT ou de projetos de investigação com financiamento europeu.

7.3 Estrutura etária

A Figura 7.5 e a Figura 7.6 apresentam a distribuição etária e por género dos bolsiros no LNEC em 2024.

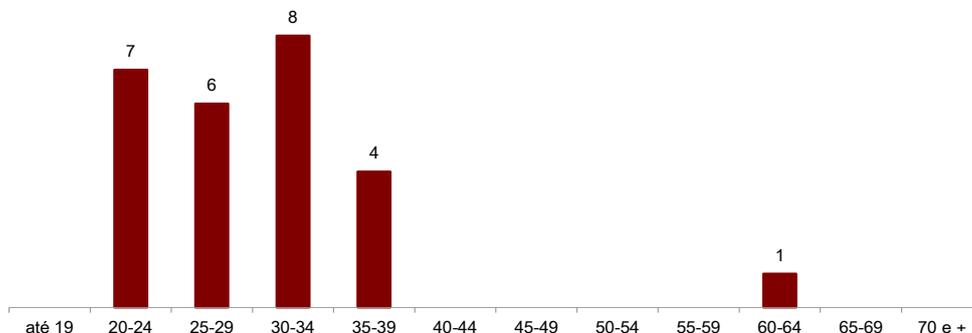


Figura 7.5 – Distribuição etária dos bolsiros/as em 2024

Idade Média 30,3 anos (32,5 anos, em 2023)	Mediana 29,5	Moda 24	Desvio Padrão 7,6
--	-----------------	------------	----------------------

Em 2024, verifica-se que a maioria dos bolsiros a desenvolver atividade no LNEC encontra-se nas faixas etárias entre os 20 e os 40 anos.

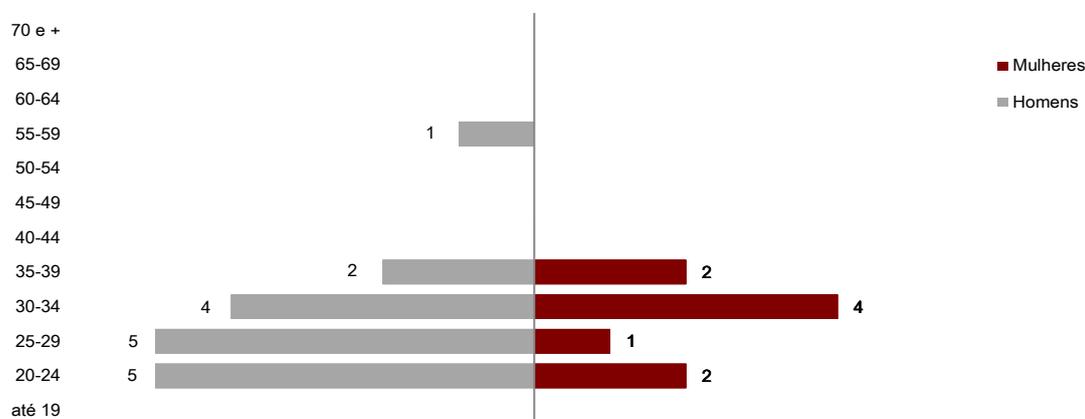


Figura 7.6 – Distribuição do número de bolsiros/as por estrutura etária e género em 2024

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	29,9 anos (32,4, em 2023)	29	22/24/29	8,7
Mulheres	31,0 anos (32,6, em 2023)	32	-	5,0

Em 2024, regista-se uma diminuição da idade média em ambos os géneros relativamente ao ano anterior.

7.4 Bolseiros/as estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2024, encontravam-se no LNEC 9 bolseiros/as com nacionalidade estrangeira (Figura 7.7). A evolução do seu número entre 2015 e 2024 é apresentada no Quadro 7.3.

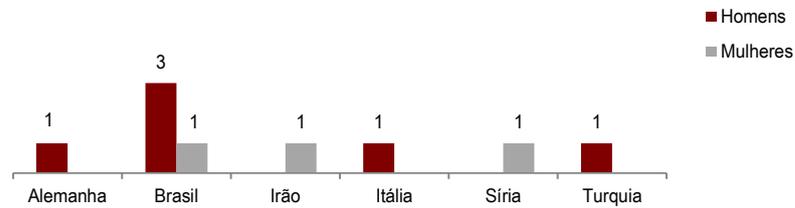


Figura 7.7– Distribuição do número de bolseiros/as estrangeiros segundo a nacionalidade em 2024

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros/as entre 2015 e 2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bolseiros/as Estrangeiros/as	1	2	2	5	6	5	7	7	7	9

Em 2024 regista-se um aumento do número de bolseiros estrangeiros no LNEC, mais 2 do que nos últimos três anos.

7.5 Habilitações literárias

A Figura 7.8 apresenta a distribuição dos bolseiros do LNEC de acordo com a habilitação literária que detêm em 2024.

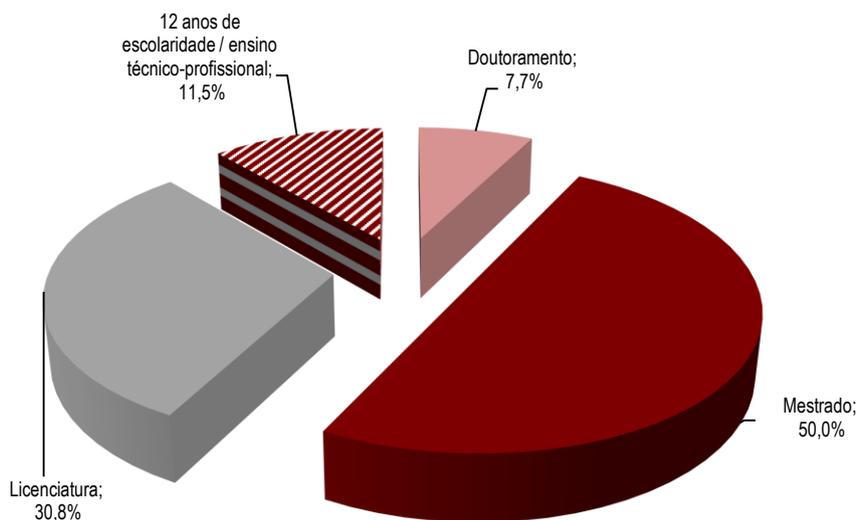


Figura 7.8 – Distribuição percentual dos bolseiros/as por habilitação em 2024

De acordo com a informação apresentada na Figura 7.9, 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 (50%) e de licenciatura (30,8%).

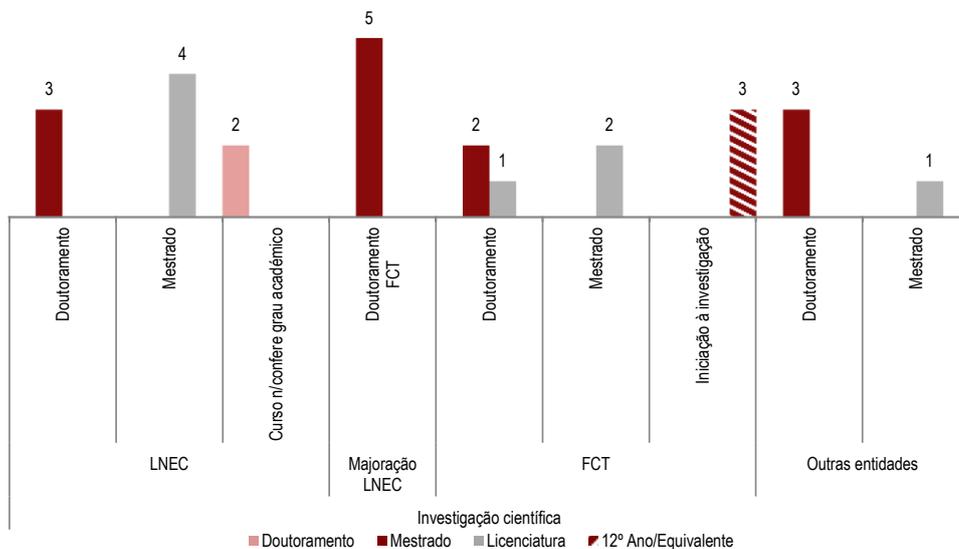


Figura 7.9 – Distribuição do número de bolseiros/as por habilitação e tipo de bolsa em 2024

7.6 Formação formal

A Figura 7.10 e a Figura 7.11 apresentam a distribuição do número de participações dos bolsеiros do LNEC e do número de participantes em ações de formação por tipo de formação e por tipo de bolsa em 2024.

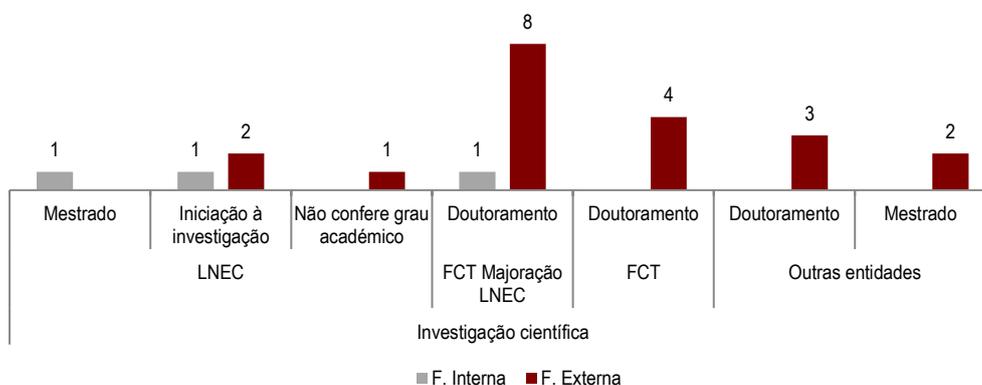


Figura 7.10 – Distribuição do número de participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa em 2024

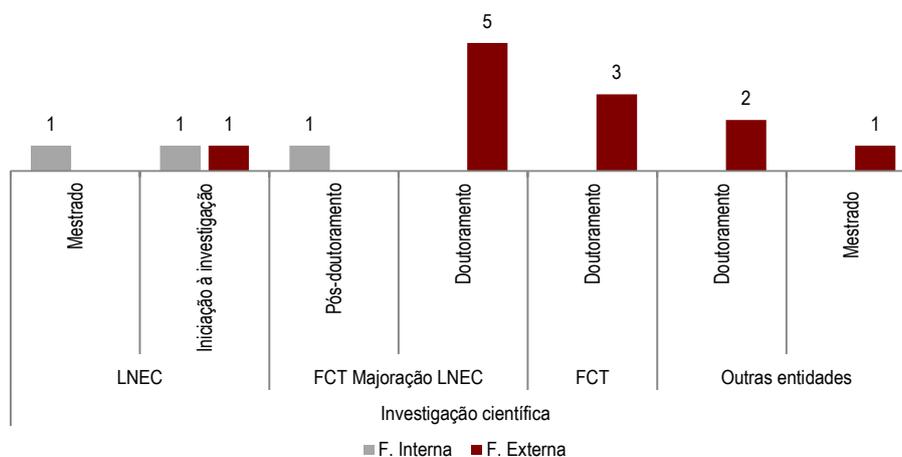


Figura 7.11 – Distribuição do número de participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa em 2024

Da análise da Figura 7.10 à Figura 7.12, verifica-se que são os bolsеiros de doutoramento os que registam maior número de participantes e de participações em ações de formação externas.

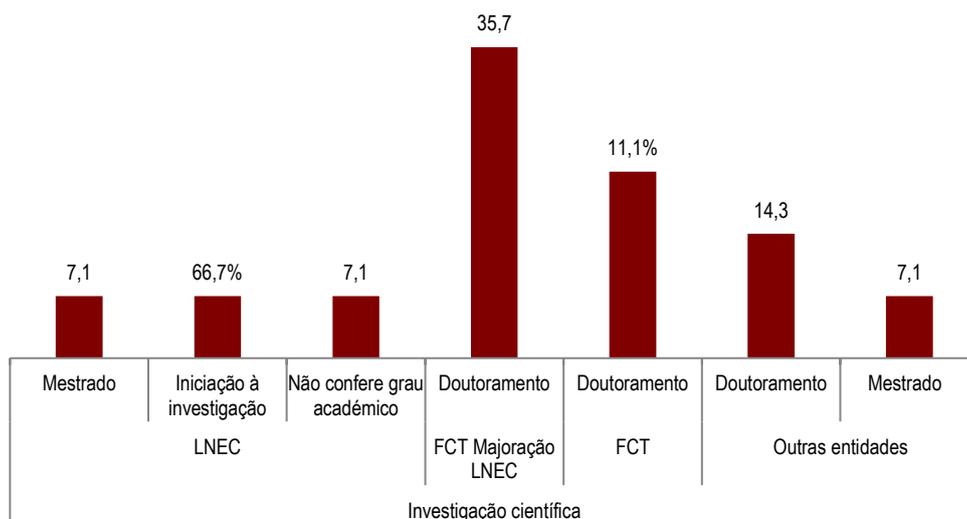


Figura 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa em 2024

Foram despendidas, em 2024, 378:30 horas (202:00, em 2023) em formação formal com bolsеiros/as: 28 horas em ações internas e 350:30 horas em ações externas (respetivamente, 7,4 % e 92,6% do total da formação realizada), registando-se assim um acréscimo relativamente ao ano anterior.

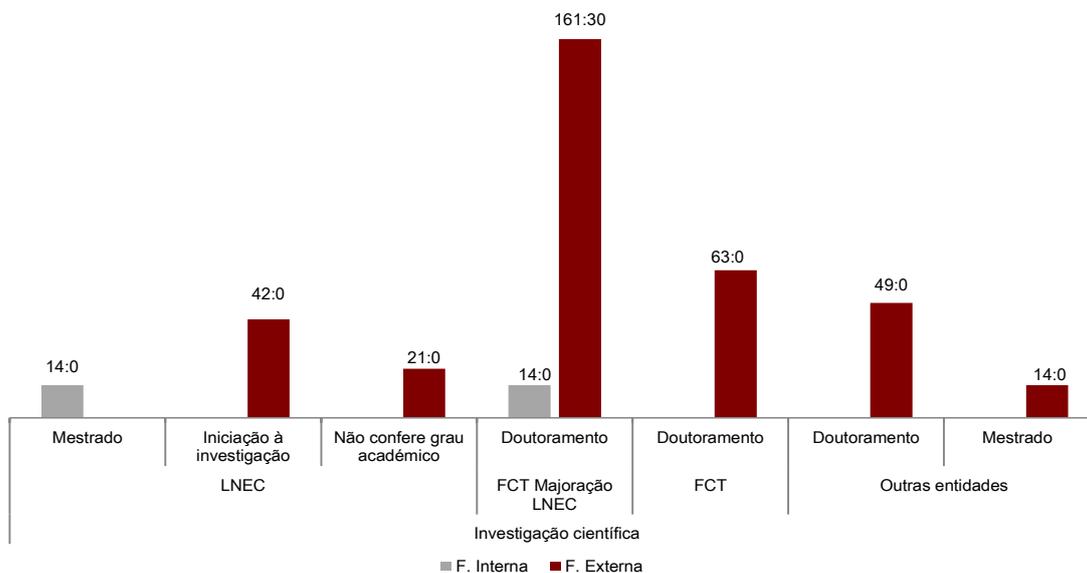


Figura 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa em 2024

Indicadores
Número de bolsеiros/as que frequentaram formação – 13 (8, em 2023)
Total de horas de formação – 378:30 (202:00, em 2023)
Média de ações/bolsеiro/a ⁵⁴ – 1,8 (1,4, em 2023)
Número de participações – 23 (11, em 2023)

⁵⁴ Média de ações/bolsеiro - número de participações / número de bolsеiros/as que frequentaram.

Considerações finais

Dos indicadores mais expressivos deste Balanço Social, identificam-se, seguidamente, os que aumentaram e os que diminuiram

Aumento de indicadores:

- i. taxa de feminização – aumentou de 49,6%, em 2023, para 50,7%, em 2024;
- ii. indicador de saídas – aumentou de 9,8%, em 2023, para 10,1%, em 2024;
- iii. indicador de admissões – aumentou de 2,9%, em 2023, para 7,2%, em 2024;
- iv. índice de formação superior – aumentou de 61,3%, em 2023, para 63,7%, em 2024;
- v. índice de tecnicidade – aumentou de 65,6%, em 2023, para 66,6%, em 2024;
- vi. taxa de alteração do posicionamento remuneratório – aumentou de 15,8%, em 2023, para 40,1%, em 2024;
- vii. taxa de absentismo face à registada no ano anterior – aumentou de 4,4%, em 2023, para 5,0%, em 2024.

Destaca-se, igualmente, o aumento dos indicadores da formação profissional, com o aumento do número de participantes e dos indicadores relativos formação interna e à formação externa.

Decréscimo de indicadores:

- i. idade média dos trabalhadores/as – diminuiu de 54 anos, em 2023, para 53,6 anos, em 2024 (com um valor de 5,1 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores/as da Administração Pública – 48,5 anos⁵⁵);
- ii. antiguidade média dos trabalhadores/as – diminuiu de 26,9 anos, em 2023, para 25,8 anos, em 2024;
- iii. taxa de apoio administrativo – diminuiu de 15,1%, em 2023, para 14,6%, em 2024;
- iv. taxa de incidência de acidentes em serviço – diminuiu de 2,4%, em 2023, para 1,8%, em 2024.

Verifica-se, em 31 de dezembro de 2024, a existência de 41 trabalhadores no escalão etário dos 65 aos 69 anos, sendo que, em 2025, mais de metade destes adquire as condições de aposentação (66 anos 7 meses e 40 anos de serviço efetivo).

⁵⁵ https://www.dgaep.gov.pt//upload/DIOEP/2024/BOEP27/DGAEP-DIOEP_BOEP_27.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 determinado I		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F
Dirigente Superior de 1º Grau a)															1										1	1	
Dirigente Superior de 2º Grau a)															1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)															2	3									2	3	5
Pessoal de Investigação Científica										66	71	14	12												80	83	163
Técnico Superior										75	51														75	51	126
Informático										11	4														11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec												5														5	5
Enfermeiro												3														3	3
Assistente Técnico										37	63														37	63	100
Assistente Operacional										13	11														13	11	24
Total										202	208	14	12		4	6									220	226	446

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL	TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																									1	1	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		2				1					1						2	3	5
Pessoal de Investigação Científica							3	1	2	2	15	9	8	15	6	8	19	27	16	15	11	6			80	83	163	
Técnico Superior					2		1	2	9	6	9	9	7	8	15	9	14	9	13	8	5				75	51	126	
Informático							1		2				1		2	1		2	3	1	2				11	4	15	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											1		1		1		1		1						5		5	
Enfermeiro																	2		1						3		3	
Assistente Técnico									2	1	2	5	7	6	10	16	16	7	19	1	8				37	63	100	
Assistente Operacional									2						3		5	1	1	5	2	5			13	11	24	
Total					2		5	3	17	10	24	23	22	31	33	30	55	58	41	51	21	20			220	226	446	

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

b) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

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

Grupo/cargo/carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																		1		1	1	
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)				1		1		1	1								1			2	3	5
Pessoal de Investigação Científica	23	21	9	7	1	2	1	6	2		1	4	20	27	14	13	9	3	80	83	163	
Técnico Superior	3	3	9	7	10	9	4	2	2	3	4	4	20	12	13	8	10	3	75	51	126	
Informático	1		2		1							1	3	2	2	1	2			11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		1		1								1	1		1					5	5	5
Enfermeiro													2		1						3	3
Assistente Técnico		1	3	2	2		1	1		3	2	10	11	17	16	24	2	5	37	63	100	
Assistente Operacional	1				1						1	3	4	4	5	1	1	3	13	11	24	
Total	28	26	23	18	15	12	7	10	5	6	8	24	59	65	50	50	25	15	220	226	446	

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																					1		1	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				3				2	3	5
Pessoal de Investigação Científica																				80	83	80	83	163
Técnico Superior									10	2	16	4	4	2	29	26	15	14	1	3	75	51	126	
Informático									2	1	3	1			4	2	1		1		11	4	15	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário														1	1		3					5	5	5
Enfermeiro														1	2							3	3	3
Assistente Técnico			2		3		1	3		6	31	53			1							37	63	100
Assistente Operacional			2	3	3		2	2	1		5	6										13	11	24
Total	4	3	6	3	5	13	9	55	64	4	4	35	34	17	20	83	87	220	226	446				

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				1		3		3
Técnico Superior									
Informático									
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				1			1		1
Enfermeiro									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	2			1	1		3	1	4

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 naturalidade.

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

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

Grupo/cargo/carreira	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
	Dirigente Superior de 1º Grau a)																												
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																													
Pessoal de Investigação Científica											1						1	1	1	2	1	1				4	4	8	
Técnico Superior															1	1	2		1	1						2	4	6	
Informático																													
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													
Enfermeiro																													
Assistente Técnico													1				1	1		1	1	1				2	4	6	
Assistente Operacional																			1								1		1
Total													1	1		1	3	4	1	5	3	2				8	13	21	

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		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	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)									1	2			1	2	3	
Pessoal de Investigação Científica	6	5						1				1	2	7	8	15
Técnico Superior	5	4				1						1	4	6	9	15
Informático	1											1		2		2
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		2												2		2
Enfermeiro																
Assistente Técnico	2	4										1		3	4	7
Assistente Operacional								1				1		1	1	2
Total	14	15				1		2	1	2	5	6	20	26	46	

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, na carreira de investigação científica 2 regressos de ausência > 6 meses e 1 regresso designado em gabinete ministerial, na carreira de técnico superior 3 regressos de ausência > 6 meses e 2 *terminus* de comissões de serviço como dirigentes; na carreira de especialista de sistemas 1 *terminus* de comissão de serviço como dirigente; na carreira de assistente técnico 1 regresso de ausência > 6 meses e na carreira de assistente operacional 1 alteração de carreira.

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		Cessaçã o por mútuo a cordo		Exone ração a pedido do trabalhad or		Aplica ção 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)																											
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																											
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																						2	1	2	1	3	
Pessoal de Investigaçã o Científica																											
Técnico Superior																											
Informático																											
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											
Enfermeiro																											
Assistente Técnico																											
Assistente Operacional																											
Total																							2	1	2	1	3

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 - Incluídas 3 cessações de comissão de serviço como dirigentes intermédios de 2 grau.

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 experim ent al		Revo gação (cessaçã o por mútu o acordo)		Resolu ção (por iniciativa do trabalhad or)		Denúncia (por iniciativa do trabalhad or)		Despedi- mento por inadapta çã o		Despedi- mento colectivo		Despedi- mento por exin çã o 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 2 Grau a)																															
Pessoal de Investigaçã o Científica		1			1	1	1	1							2											4	3	8	6	14	
Técnico Superior	1				2	3	1															1	2			1	4	6	9	15	
Informático					2																								2	2	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							1																						1	1	
Enfermeiro																															
Assistente Técnico					2	4	1	1															1				4	8	5	13	
Assistente Operacional																										1	1	1	1	2	
Total	1	1			7	9	3	2							2								2	2			10	8	25	22	47

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, 18 saídas transitórias (com hipótese de regresso): na carreira de investigação científica 2 ausências superior a 6 meses; 1 licença sem remuneração; 1 comissão de serviço como dirigente intermédio 2º grau, 2 cessações de contrato e 1 período experimental nouro organismo; na carreira de técnico superior 3 ausências superiores a 6 meses e 2 períodos experimentais nouro organismo; na carreira de assistente técnico 2 ausências superiores a 6 meses, 1 mudança de carreira e 1 cessaçã o do período experimental e na carreira de assistente operacional 1 licença sem remuneração e 1 período experimental noutra carreira.

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)					1	1
Pessoal de Investigação Científica				1	25	26
Técnico Superior			2	25	10	37
Informático				1	1	2
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						
Enfermeiro						
Assistente Técnico			7	11	8	26
Assistente Operacional			1	2	2	5
Total			10	40	47	97

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 gestora (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	12	13	41	48							53	61	114
Técnico Superior			14	13							14	13	27
Informático			3	2							3	2	5
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				3								3	3
Enfermeiro				1								1	1
Assistente Técnico			16	25						1	16	26	42
Assistente Operacional			8	5							8	5	13
Total	12	13	82	97						1	94	111	205

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)													2	3	2	3	5
Pessoal de Investigação Científica							4	8			76	75			80	83	163
Técnico Superior							2	12			73	39			75	51	126
Informático							1				10	4			11	4	15
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												5			5		5
Enfermeiro								3							3		3
Assistente Técnico							1	10			36	53			37	63	100
Assistente Operacional							1	6			12	5			13	11	24
Total							9	39			207	181	4	6	220	226	446

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)				2	3									2	3	
Pessoal de Investigação Científica		4	3	4	77	75								80	83	
Técnico Superior		3	2	9	73	39								75	51	
Informático	1				10	4								11	4	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						5									5	
Enfermeiro						3									3	
Assistente Técnico		3	1	5	36	55								37	63	
Assistente Operacional				1	13	10								13	11	
Total	1	10	6	19	213	197								220	226	

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	376:35	306:45	9:00	10:45				9:00			385:35	326:30	712:05
Técnico Superior	1589:37	252:34	4:00	5:00			78:00	12:00			1671:37	269:34	1941:11
Informático	45:02										45:02		45:02
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	596:00	141:31		5:00	14:00		47:30	14:00			643:30	174:31	818:01
Assistente Operacional	1258:05		1:30				140:25				1400:00		1400:00
Total	3865:19	700:50	14:30	20:45	14:00		265:55	35:00			4145:44	770:35	4916:19

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		Proteção na parentalidade		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)															1,0													1,0	1,0
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)				3				8							0,5													11,5	11,5
Investigação Científica			127	623	17	23	97	553			4	57			29,5	28,0				2,0	1,5	1			73	80	350,5	1 365,5	1 716,0
Técnico Superior	30	27	158	611	26	11	368	262			37	8			35,5	20,5			3,0	2,0				33	130	690,5	1 071,5	1 762,0	
Informático			28				2	34			2	2			1,0	3,0								6	13	39,0	52,0	91,0	
Educ. Infância				3				2		15					5,0											2		27,0	27,0
Enfermeiro						5						17													3		25,0	25,0	
Assistente Técnico			68	23	5	71	340	804	14	20	35	34	57	13	14,5	19,0			3,0	4,0				20	100	556,5	1 088,0	1 644,5	
Assistente Operacional					5		67	261			2				9,0	1,0			0,5		1			6	69	88,5	333,0	421,5	
Total	30	27	381	1 263	53	110	874	1 924	14	35	78	120	57	13	90,5	77,0			8,5	7,5	2			138	397	1 726,0	3 973,5	5 699,5	

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
17/05/2024	Adm.Pública-Geral		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	8	7:00	Aumentos Salariais
Outros	1	2:30	Enquadramento das Carreiras
Total	1	9:30	

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
27/09/2024	Adm.Pública-Sectorial		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0	0:00	Aumentos salariais
Total	0	0:00	Reforma

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
04/10/2024	Adm.Pública-Sectorial		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0	0:00	Aumentos Salariais
Total	0	0:00	Enquadramento das Carreiras

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
25/10/2024	Adm.Pública-Geral		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	9	7:00	Aumentos Salariais
Total	9	7:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
15/11/2024	Adm.Pública-Sectorial		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	Aumentos Salariais
Total	1	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)

(Excluindo prestações de serviço)	Nº de trabalhadores			
	Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €				0
501-1000 €		12	15	27
1001-1250 €		32	38	70
1251-1500 €		24	26	50
1501-1750 €		27	18	45
1751-2000€		18	14	32
2001-2250 €		14	10	24
2251-2500 €		4	9	13
2501-2750 €		2	4	6
2751-3000 €		2	4	6
3001-3250 €		5	4	9
3251-3500 €		22	19	41
3501-3750 €		12	21	33
3751-4000 €		5	4	9
4001-4250 €		7	12	19
4251-4500 €		12	14	26
4501-4750 €		3	1	4
4751-5000 €		7	4	11
5001-5250 €		2	2	4
5251-5500 €		3	2	5
5501-5750 €		6	3	9
5751-6000 €		1		1
Mais de 6000 €			2	2
Total		220	226	446

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 (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	5 800,54 €	6 636,03 €

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 (*)	16 107 983,28 €
Suplementos remuneratórios	414 565,13 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	619 441,97 €
Benefícios sociais	453 545,02 €
Outros encargos com pessoal (**)	4 713 366,42 €
Total	22 308 901,82 €

Nota:

(*) Incluídos subsídios de férias e de natal (2.379.803,67 €).

(**) 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 (87.760,97 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.904.584,98 €); férias não gozadas e por vencer (163.051,14 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (9.937,39 €); acidentes em serviço (36.949,26 €); comunicações móveis (3.367,98 €); seguros de acidentes de trabalho (5.799,77 €); vestuário (4.239,31 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (13.318,39 €); custos com formação interna e externa (106.866,58 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (377.490,65 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	72 572,28 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	4 263,11 €
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	1 784,20 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	131 007,95 €
Representação	45 380,38 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	158 157,65 €
Total	414 565,13 €

Nota:

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

Outros suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (157.205,57 €) e lavagem de viaturas (952,08 €).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	6 133,36 €
Abono de família	15 221,96 €
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	589 938,00 €
Outras prestações sociais (*)	8 148,65 €
Total	619 441,97 €

Nota:

Outras prestações sociais: Bonificação por deficiência (6.653,28€) e reembolso de despesas de funeral (1.495,37€).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	390 471,00 €
Refeitórios	32 348,12 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais (*)	30 725,90 €
Total	453 545,02 €

Nota:

Outros benefícios sociais: infantário, seguro e outras despesas (30.725,90 €).

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	2	1		1			3	3				
	F	2			2			1	1				
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	2			2								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	14			14								
	F	36			36								
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	366				366							

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	3
Casos de incapacidade temporária e parcial	7
Total	10

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:	272	9 907,51 €
Exames de admissão	21	12,46 €
Exames periódicos	245	9 707,43 €
Exames ocasionais e complementares	6	187,62 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		1 129,99 €
Visitas aos postos de trabalho	3	

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	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	0

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	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de duração do trabalho	0
Mobilidade interna	0

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	10
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	161

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)		0,00 €
Equipamento de proteção (b)		7 779,59 €
Formação em prevenção de riscos (c)		17 100,28 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)		105,40 €

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	360				360
Externas	603	38	7	1	649
Total	963	38	7	1	1 009

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)		2	2	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)	4	3	7	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	5	6	11	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	13	6	19	5
Pessoal de Investigação científica	109	478	587	154
Técnico Superior	161	111	272	100
Informático	11	3	14	8
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		10	10	3
Enfermeiro				
Assistente Técnico	55	27	82	50
Assistente Operacional	2	3	5	5
Total	360	649	1 009	330

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)		21:00	21:00
Dirigente Superior de 2º Grau a)	59:00	42:00	101:00
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	83:00	81:30	164:30
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	215:30	250:00	465:30
Pessoal de Investigação científica	1505:00	6409:00	7914:00
Técnico Superior	2392:30	1489:00	3881:30
Informático	202:00	53:00	255:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		70:00	70:00
Enfermeiro			
Assistente Técnico	1013:00	310:00	1323:00
Assistente Operacional	28:00	39:00	67:00
Total	5498:00	8764:30	14262:30

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	25 290,37 €
Despesa com ações externas	94 894,60 €
Total	120 184,97 €

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	65
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro I.32 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	
- Arquivados	
- Repreensão escrita	
- Multa	
- Suspensão	
- Demissão (1)	
- Despedimento por facto imputáv el ao trabalhador (2)	
- 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	2023	2024
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,2%	2,2%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,1%	0,9%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,1%	1,3%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	65,6%	66,6%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	75,1%	76,2%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	30,4%	38,5%
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	49,6%	50,7%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	15,1%	14,6%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	0,9	0,8
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,4	0,4
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,4	2,6
	Idade média (Σ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	54,0	53,6
	Idade média homens (Σ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,5	53,0
	Idade média mulheres (Σ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	54,6	54,3
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (Σ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,9	25,8
	Antiguidade média homens (Σ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,9	25,7
	Antiguidade média mulheres (Σ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,8	26,0
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	61,3%	63,7%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	59,9%	63,2%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	62,8%	64,2%

	INDICADORES	2023	2024
5. Admissões /saídas	Índice de admissões (Total entradas + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	4,7%	9,2%
	Índice de entradas (Total entradas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,9%	7,2%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	9,8%	10,1%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	5,8%	6,7%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,84	0,83
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)	20,2%	45,7%
	Taxa promoções (Número de Promoções / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	4,4%	5,6%
	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)	15,8%	40,1%
	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)	12,4%	40,1%
	Taxa de alterações posicionamento remuneratória opção gestionária (Número de alterações posicionamento opção gestionária / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	3,3%	0%
7. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,7%	0,6%
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	22,9%	27,2%
8. Ausências.	Taxa de absentismo ⁵⁶ (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	4,4%	5,0%
	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)	2,6%	3,0%
	Taxa de absentismo mulheres (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas das Mulheres / PMA dias das Mulheres x 100)	6,3%	6,9%
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	10,8	12,3

⁵⁶ 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	2023	2024
9. Encargos	Despesa com ação social/despesa total pessoal (Total Q.18.2 + Q.18.3 Formulário) + Despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas no Q.18 outros encargos, Formulário) / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	5,2	5,0
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	72,3	72,2
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	32 909,52	36.203,41
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,3	0,3
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	45 505,43	50 140,25
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	7,9	8,1
10. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,5%	0,4%
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	2,4%	1,8%
11. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	124,4%	227,0%
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	29,7%	81,0%
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	94,7%	146,0%
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	1,5%	6,3%
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,9%	1,9%
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,2%	0,7%
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,7%	1,1%
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0,006%	0,07%
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	54,8%	74,2%
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	24,9%	43,6%
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	44,7%	54,0%
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	0,7%	4,0%
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	2,3	3,1

	INDICADORES	2023	2024
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).	458,07	444,93
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI. PMA – Sexo masculino PMA – Sexo feminino	112 227,15 57 572,55 54 654,60	110 120,18 54 551,48 55 568,70
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 7 horas/dia e pelo ETI).	785.590,05	770.841,23
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	458,17	444,50
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	429	405



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