



2016

> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2016



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2016

(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 2016

Autoria

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

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

Balanço Social 2016

(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 2016, elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Para além do conjunto de indicadores da situação do LNEC nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos, relativos ao ano de 2016, 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 2017.

O Conselho Diretivo



Carlos Alberto de Brito Pina
Presidente do Conselho Diretivo

Índice	(pág)
1 Caraterização dos trabalhadores	1
1.1 Situação Profissional.....	1
1.1.1 Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas.....	1
1.1.2 Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira e segundo o regime jurídico de emprego e o género	3
1.1.3 Distribuição dos trabalhadores pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho	7
1.1.4 Evolução do número de trabalhadores de 31 de dezembro de 1996 a 31 de dezembro de 2016.....	9
1.2 Estrutura Etária.....	13
1.3 Antiguidade.....	19
1.4 Habilitações Literárias	23
1.5 Trabalhadores Estrangeiros.....	27
1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência.....	28
2 Comportamento organizacional.....	29
2.1 Mobilidade.....	29
2.2 Desenvolvimento da Carreira.....	33
2.3 Horários	34
2.4 Trabalho Suplementar	37
2.5 Ausências.....	41
3 Custos com pessoal.....	47
4 Saúde, Higiene e Segurança.....	51
5 Formação.....	56
6 Relações profissionais.....	63
7 Bolseiros	65
7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC.....	66
7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género	67
7.3 Estrutura etária.....	68
7.4 Bolseiros estrangeiros	69
7.5 Habilitações literárias	70
7.6 Formação formal.....	71
8 Evolução dos trabalhadores do LNEC segundo o género	73

Considerações finais.....	79
Anexos.....	81
Anexo I Formulário.....	83
Recursos Humanos	85
Remunerações e Encargos	98
Higiene e Segurança.....	102
Formação Profissional.....	105
Relações Profissionais.....	107
Anexo II Indicadores	109

Índice de quadros

(pág.)

Caracterização dos trabalhadores

Quadro 1.1	Distribuição dos trabalhadores por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2016	2
Quadro 1.2	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	3
Quadro 1.3	Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços.....	5
Quadro 1.4	Mapa de Pessoal para 2016/trabalhadores a 31 de dezembro	7
Quadro 1.5	Mapa de Pessoal para 2017	8
Quadro 1.6	Variação do número de trabalhadores por cargo/carreira e por tipo de mobilidade	10
Quadro 1.7	Evolução do número de trabalhadores por cargo/carreira	11
Quadro 1.8	Variação do número de trabalhadores por serviços do LNEC.....	12
Quadro 1.9	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	13
Quadro 1.10	Idade média por cargo/carreira e área de atividade.....	15
Quadro 1.11	Idade média dos trabalhadores das carreiras/categorias do regime geral, distribuídos por área de atividade	17
Quadro 1.12	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	19
Quadro 1.13	Antiguidade média por cargo/carreira de pessoal.....	20
Quadro 1.14	Antiguidade média dos trabalhadores das carreiras do regime geral, distribuídos por categoria.....	20
Quadro 1.15	Antiguidade média por cargo/carreira e género	22
Quadro 1.16	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	23
Quadro 1.17	Distribuição dos trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante por serviços e nível de frequência.....	26
Quadro 1.18	Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	28

Comportamento Organizacional

Quadro 2.1	Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	29
Quadro 2.2	Contagem das saídas de trabalhadores em comissão de serviço e de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	30

Quadro 2.3	Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	33
Quadro 2.4	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	34
Quadro 2.5	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género	34
Quadro 2.6	Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário.....	36
Quadro 2.7	Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género	37
Quadro 2.8	Trabalho suplementar por carreira	39
Quadro 2.9	Distribuição do trabalho suplementar por serviços	40
Quadro 2.10	Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	41
Quadro 2.11	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género	44
Quadro 2.12	Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global.....	45
Quadro 2.13	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira	45
Quadro 2.14	Distribuição da taxa de absentismo por serviços.....	46

Custos com pessoal

Quadro 3.1	Estrutura remuneratória, por género.....	47
Quadro 3.2	Remunerações máximas e mínimas, por género	47
Quadro 3.3	Total dos encargos com pessoal durante o ano	48
Quadro 3.4	Suplementos remuneratórios.....	49
Quadro 3.5	Encargos com prestações sociais.....	50
Quadro 3.6	Encargos com benefícios sociais.....	50

Saúde, Higiene e Segurança

Quadro 4.1	Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género	51
Quadro 4.2	Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	51
Quadro 4.3	Evolução dos acidentes em serviço.....	53
Quadro 4.4	Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	53
Quadro 4.5	Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.....	54

Quadro 4.6	Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	54
Quadro 4.7	Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	55

Formação

Quadro 5.1	Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.....	56
Quadro 5.2	Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração	57
Quadro 5.3	Caracterização da autoformação.....	57
Quadro 5.4	Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género.....	57
Quadro 5.5	Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género.....	58
Quadro 5.6	Distribuição da formação por cargo/carreira	61
Quadro 5.7	Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação	61
Quadro 5.8	Despesas anuais com formação.....	62
Quadro 5.9	Distribuição da formação por serviços	62

Relações Profissionais

Quadro 6.1	Relações profissionais.....	63
Quadro 6.2	Disciplina	64

Bolseiros

Quadro 7.1	Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2016).....	66
Quadro 7.2	Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2002-2016).....	67
Quadro 7.3	Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2002-2016).....	69

Análise Prospetiva

Quadro 8.1	Evolução do número de trabalhadores e da taxa de feminização, por carreira	74
------------	--	----

Índice de gráficos

(pág.)

Caracterização dos trabalhadores

Gráfico 1.1	Distribuição dos trabalhadores pelos serviços do LNEC	2
Gráfico 1.2	Distribuição dos trabalhadores pelos serviços operativos e de apoio do LNEC	2
Gráfico 1.3	Distribuição dos trabalhadores dos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2011	2
Gráfico 1.4	Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público...	3
Gráfico 1.5	Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade	3
Gráfico 1.6	Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira	4
Gráfico 1.7	Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental.....	6
Gráfico 1.8	Mapa de Pessoal - postos de trabalho	7
Gráfico 1.9	Evolução dos trabalhadores (1996-2016).....	9
Gráfico 1.10	Evolução dos trabalhadores (1947-2016).....	9
Gráfico 1.11	Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2015-2016).....	10
Gráfico 1.12	Distribuição etária dos trabalhadores.....	13
Gráfico 1.13	Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos (2000 a 2016)	14
Gráfico 1.14	Evolução da idade média e da mediana (2000 a 2016)	14
Gráfico 1.15	Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos.....	15
Gráfico 1.16	Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica (incluídos dirigentes do CD).....	16
Gráfico 1.17	Distribuição da idade média por cargo/carreira e área de atividade.....	16
Gráfico 1.18	Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género.....	17
Gráfico 1.19	Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços	18
Gráfico 1.20	Distribuição dos trabalhadores por antiguidade	19
Gráfico 1.21	Evolução da antiguidade média (2000 a 2016).....	20
Gráfico 1.22	Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade	21
Gráfico 1.23	Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e área de atividade	21
Gráfico 1.24	Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género.....	22
Gráfico 1.25	Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços.....	22
Gráfico 1.26	Distribuição dos trabalhadores por habilitação	23
Gráfico 1.27	Distribuição do tipo de habilitação, grupo profissional e áreas de atividade	24

Gráfico 1.28	Evolução dos trabalhadores por habilitação	25
Gráfico 1.29	Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação.....	25
Gráfico 1.30	Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género	26
Gráfico 1.31	Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2016)	27
Gráfico 1.32	Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (2000-2016)	28

Comportamento Organizacional

Gráfico 2.1	Entradas e saídas por grupo de pessoal	29
Gráfico 2.2	Entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira.....	30
Gráfico 2.3	Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira.....	31
Gráfico 2.4	Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional..	31
Gráfico 2.5	Distribuição das saídas definitivas por motivo	31
Gráfico 2.6	Saídas por aposentação por grupo profissional	32
Gráfico 2.7	Número de aposentações desde 2002	32
Gráfico 2.8	% de aposentações face ao total de efetivos	32
Gráfico 2.9	Mudança de situação dos trabalhadores	33
Gráfico 2.10	Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário.....	35
Gráfico 2.11	Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira	35
Gráfico 2.12	Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário, por serviços.....	36
Gráfico 2.13	Caracterização do trabalho suplementar.....	37
Gráfico 2.14	Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho.....	38
Gráfico 2.15	Evolução da taxa de trabalho suplementar de 2000 a 2016	38
Gráfico 2.16	Distribuição do trabalho suplementar por género	38
Gráfico 2.17	Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade	39
Gráfico 2.18	Distribuição das ausências classificadas em “outros motivos”	41
Gráfico 2.19	Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género.....	42
Gráfico 2.20	Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade	42
Gráfico 2.21	Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género.....	43
Gráfico 2.22	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género.....	44

Custos com Pessoal

Gráfico 3.1	Distribuição dos custos com pessoal.....	48
Gráfico 3.2	Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira	48
Gráfico 3.3	Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica...	49
Gráfico 3.4	Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação	50

Saúde, Higiene e Segurança

Gráfico 4.1	Distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade	52
Gráfico 4.2	Dias de ausência por tipo de acidente em serviço	52
Gráfico 4.3	Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira	52
Gráfico 4.4	Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género.....	53
Gráfico 4.5	Distribuição das participações em ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho por carreira.....	54

Formação

Gráfico 5.1	Distribuição das ações de formação (interna e externa).....	56
Gráfico 5.2	Distribuição das ações de formação por tipo e por duração (horas)	56
Gráfico 5.3	Distribuição das participações por tipo de ação e por cargo/carreira.....	58
Gráfico 5.4	Distribuição percentual das horas de formação.....	59
Gráfico 5.5	Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade	59
Gráfico 5.6	Evolução da taxa tempo despendido.....	60
Gráfico 5.7	Evolução da taxa de incidência	60
Gráfico 5.8	Distribuição dos custos com formação interna e externa.....	62

Relações Profissionais

Gráfico 6.1	Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento	63
Gráfico 6.2	Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve.....	63
Gráfico 6.3	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve	64
Gráfico 6.4	Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996	64

Bolseiros

Gráfico 7.1	Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2016.....	65
Gráfico 7.2	Evolução do número de bolseiros no LNEC (2002-2016).....	65

Gráfico 7.3	Distribuição dos bolseiros pelos serviços.....	66
Gráfico 7.4	Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género	67
Gráfico 7.5	Distribuição etária dos bolseiros.....	68
Gráfico 7.6	Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género	68
Gráfico 7.7	Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade.....	69
Gráfico 7.8	Distribuição dos bolseiros por habilitação.....	70
Gráfico 7.9	Distribuição dos bolseiros por habilitação e por tipo de bolsa.....	70
Gráfico 7.10	Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	71
Gráfico 7.11	Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	71
Gráfico 7.12	Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa	72
Gráfico 7.13	Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa	72

Análise prospetiva

Gráfico 8.1	Evolução do número dos trabalhadores, por género, desde 1996.....	73
Gráfico 8.2	Evolução das taxas de feminização e masculinização.....	73
Gráfico 8.3	Evolução da taxa de feminização dos dirigentes superiores e coordenadores de C&T.....	74
Gráfico 8.4	Evolução da taxa de feminização da carreira de investigação científica, incluídos coordenadores de C&T.....	75
Gráfico 8.5	Evolução das taxas de feminização da carreira técnica superior por área de atividade	75
Gráfico 8.6	Evolução das taxas de feminização do grupo de pessoal de informática, por carreira	76
Gráfico 8.7	Evolução das taxas de feminização da carreira de assistente técnico, por área de atividade	76
Gráfico 8.8	Evolução das taxas de feminização da carreira de assistente operacional, por área de atividade	77
Gráfico 8.9	Evolução das taxas de feminização dos trabalhadores de C&T	77
Gráfico 8.10	Evolução da taxa de feminização nas carreiras de C&T (Investigação Científica e Técnico Superior)	78

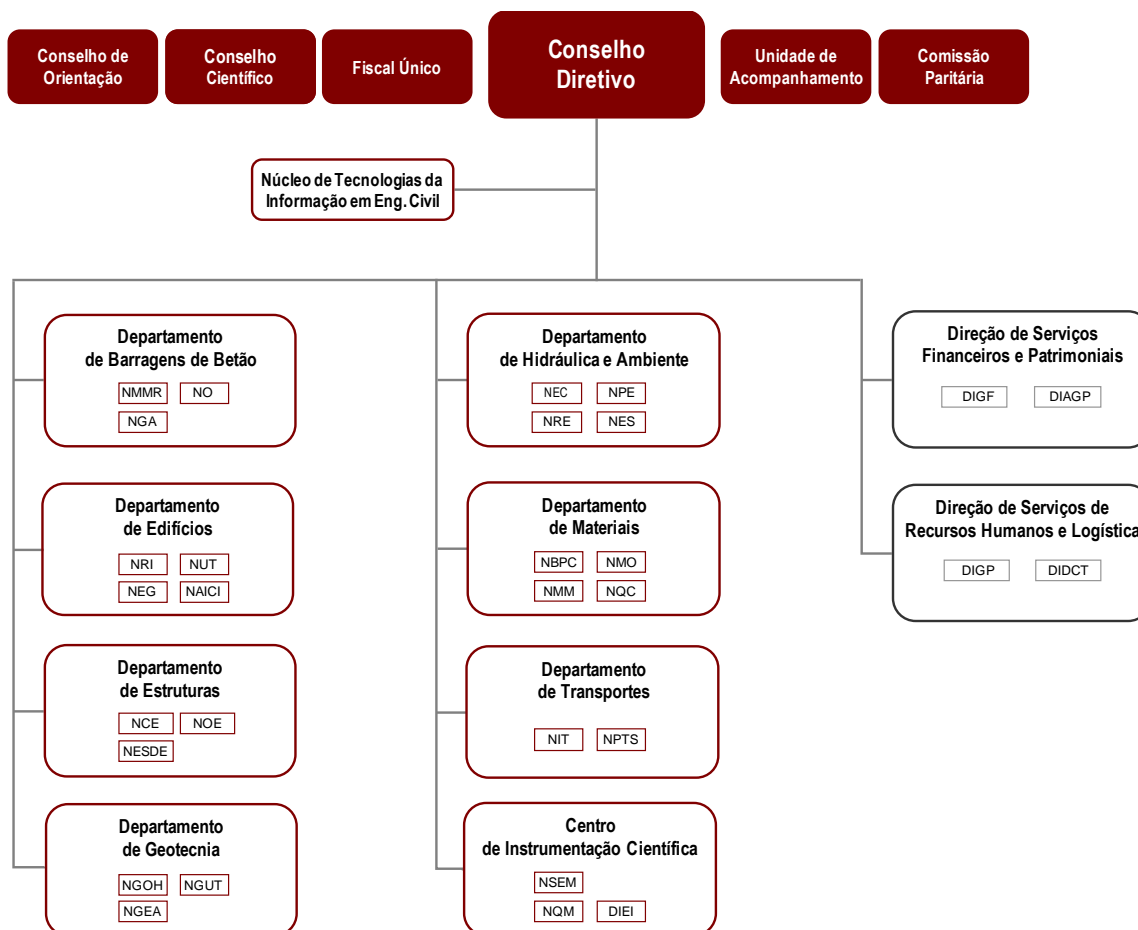
1 | Caraterização dos trabalhadores

1.1 Situação Profissional

1.1.1 Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2016, com 441 trabalhadores¹ distribuídos pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2016²



¹ Por orientação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), desde 2015 (já refletido no BS 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 2016 encontravam-se nesta situação: 1 investigador; 1 técnico de informática; 1 assistente técnico; 3 assistentes operacionais.

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

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2016

Serviços	Número de Trabalhadores
Conselho Diretivo (DIR)	19 ³
Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil (NTIEC)	5
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	33
Departamento de Edifícios (DED)	50
Departamento de Estruturas (DE)	36
Departamento de Geotecnia (DG)	38
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	56
Departamento de Materiais (DM)	53
Departamento de Transportes (DT)	21
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	46
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	25
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	59
Total	441⁴

Nota:

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

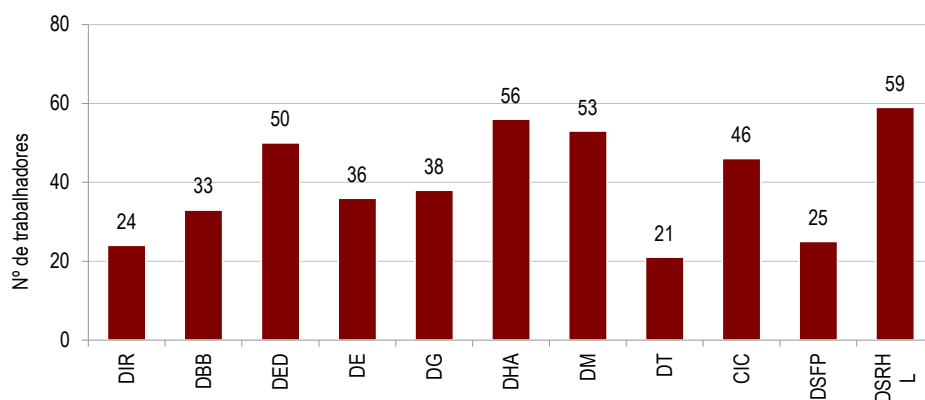


Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços do LNEC

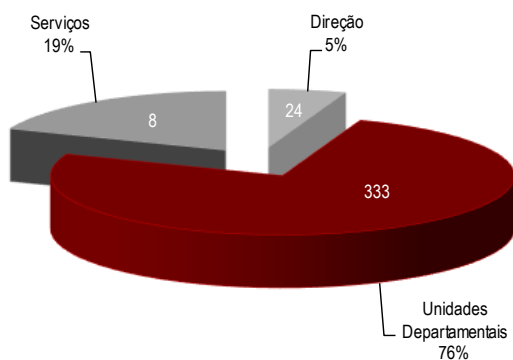


Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços operativos e de apoio do LNEC

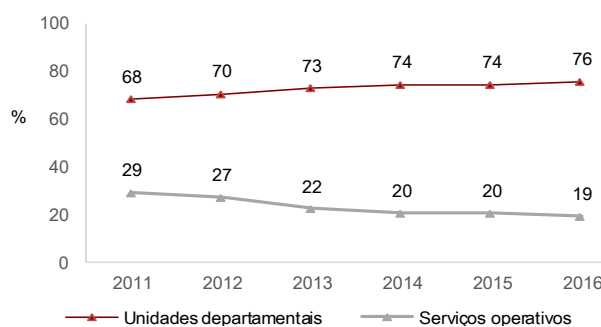


Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores dos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2011

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

⁴ Distribuição dos trabalhadores ausentes por período superior a 6 meses (Nota Rodapé 1): DBB (1); DHA (1); CIC (1); DSRHL (3).

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

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Atividade	CTFP por tempo indeterminado		CTFP por tempo indeterminado em período experimental		CTFP a termo resolutivo certo		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Mobilidade		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior								1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio								3	3			3	3	6
Investigação Científica		75	58			4	2					79	60	139
Técnico Superior	Experimentação	62	25									62	25	87
	Gestão	6	10		3					1		7	13	20
Informática		10	4									10	4	14
Docente			5										5	5
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação	6										6		6
	Apoio à Gestão	4	10									4	10	14
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	18	7									18	7	25
	Apoio à Gestão	20	65									20	65	85
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	12	2									12	2	14
	Apoio à Gestão	7	13									7	13	20
Total		220	202		3	4	2	4	5	1		229	212	441

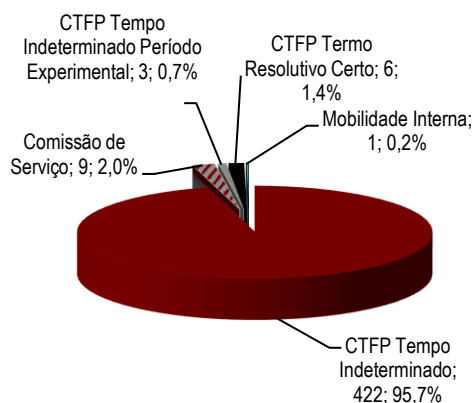


Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público

Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade.

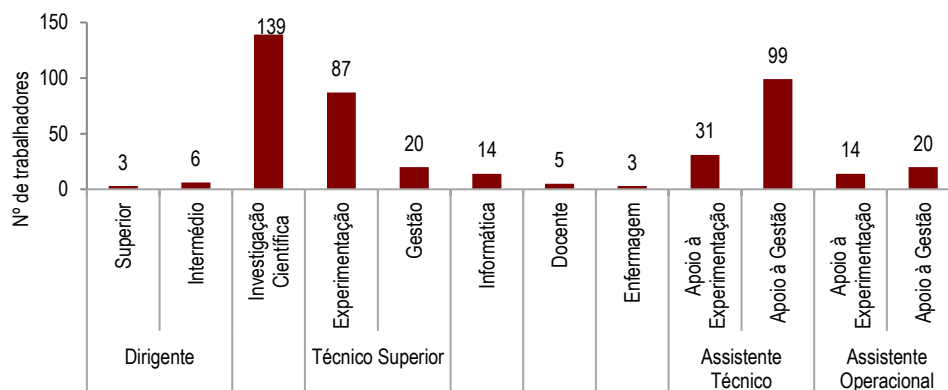


Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade

Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e por género.

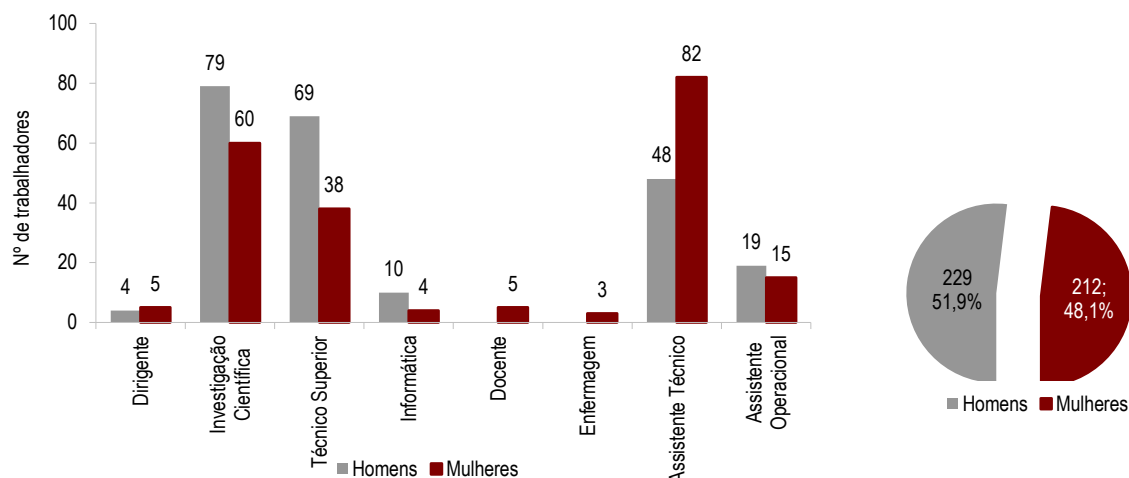


Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Índice de enquadramento a)	2,0%	1,7%	2,0%	1,9%	2,0%	2,0%
Índice de enquadramento Homens b)	0,5%	0,6%	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%
Índice de enquadramento Mulheres c)	1,4%	1,1%	1,4%	1,1%	1,1%	1,1%
Índice de tecnicidade (sentido restrito) d)	53,6%	54,2%	54,2%	55,1%	55,7%	57,1%
Índice de tecnicidade (sentido lato) e)	65,3%	65,5%	65,1%	65,6%	66,3%	67,8%
Índice de tecnicidade (área de gestão) f)	-	-	-	-	17,1%	20,5%
Taxa de feminização g)	48,6%	49,0%	49,2%	49,4%	49,4%	48,1%
Apoio Administrativo h)	21,2%	21,4%	20,8%	20,5%	20,6%	20,0%
Apoio ao trabalho experimental i)	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9
Apoio a C&T j)	-	-	-	-	0,6	0,6

Nota1:

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

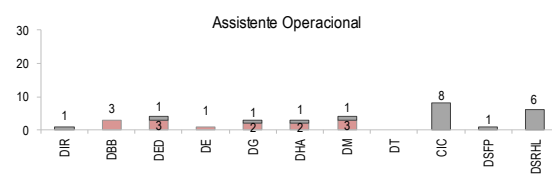
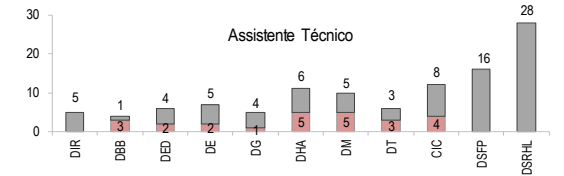
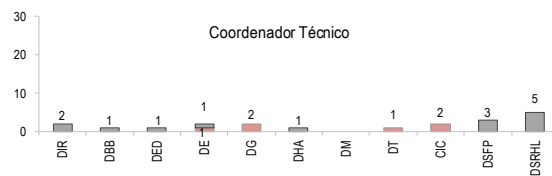
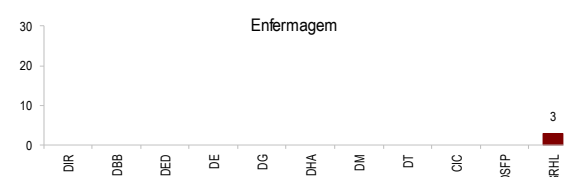
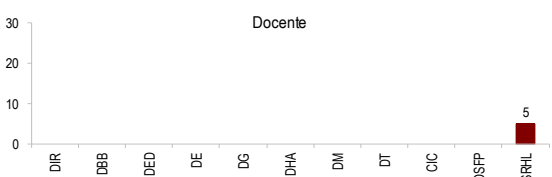
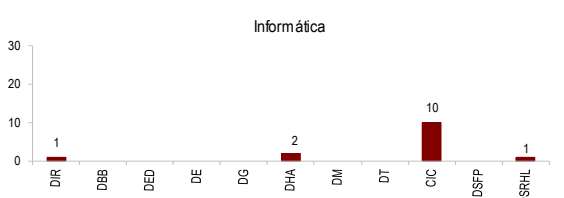
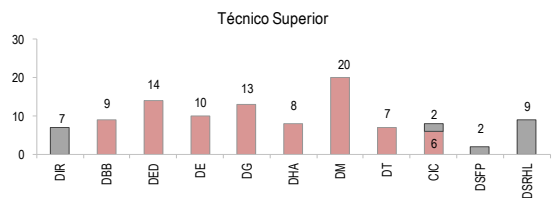
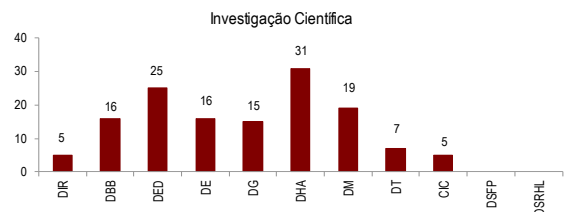
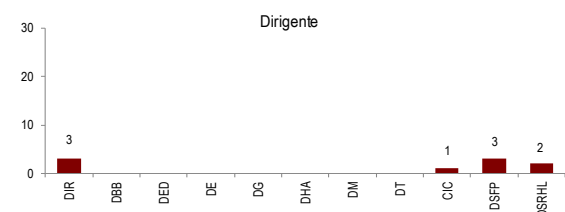
Nota2:

Os indicadores relativos a 2015 e 2016 foram calculados considerando a orientação da DGAEP (nota rodapé 1)

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

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

Cargo/carreira/ /categoria	Área de Atividade	DIR		DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		Total	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Dirigente		3	3															1	1	3	3	2	2	9	9
Investigação Científica		4	5	16	16	25	25	17	16	16	15	30	31	20	19	8	7	5	5					141	139
Técnico Superior	Experimentação			9	9	14	14	9	10	13	13	8	8	20	20	7	7	6	6					86	87
	Gestão	4	7															1	2	4	2	9	9	18	20
Informática		1	1									2	2					11	10			1	1	15	14
Docência																					5	5	5	5	
Enfermagem																					3	3	3	3	
Coordenador Técnico	Ap. Experimentação							1	1	2	2					1	1	2	2					6	6
	Ap. Gestão	2	2	1	1	1	1	1	1			1	1							3	3	5	5	14	14
Assistente Técnico	Ap. Experimentação			3	3	2	2	2	2	1	1	5	5	5	5	3	3	4	4					25	25
	Ap. Gestão	9	5	1	1	4	4	5	5	4	4	6	6	5	5	3	3	7	8	19	16	28	28	91	85
Assistente Operacional	Ap. Experimentação			3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	4	3									15	14
	Ap. Gestão	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1			8	8	1	1	9	6	23	20
Total		24	24	33	33	50	50	36	36	39	38	55	56	55	53	22	21	45	46	30	25	62	59	451	441



Legenda:

Gestão/Apoio à Gestão

Experimentação/Apoio à Experimentação

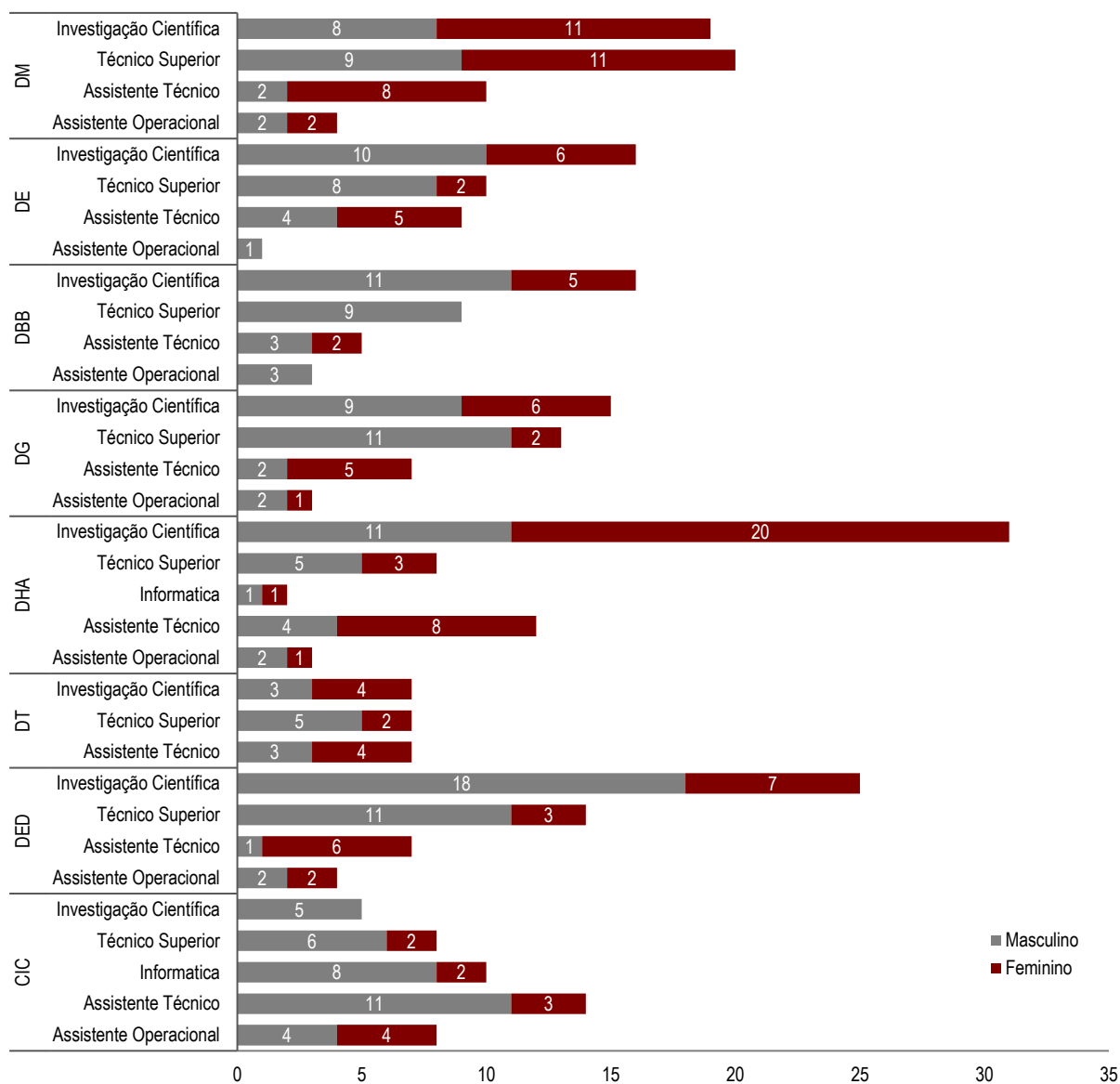


Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental

Da distribuição dos trabalhadores por serviços resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	63,6	63,6	61,1	61,1	68	68,0	64,1	63,2	60,0	62,5	63,6	64,2	54,5	52,4	26,7	28,3
Índice de tecnicidade (sentido lato)	72,7	72,7	69,4	69,4	72,0	72,0	71,8	71,1	69,1	71,4	72,7	73,6	72,7	71,4	57,8	56,5
Apoio administrativo	6,1	6,1	16,7	16,7	12,0	12,0	12,8	13,2	14,5	14,3	10,9	11,3	13,6	14,3	8,9	8,7
Apoio ao trabalho experimental	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	1,1	1,2	0,5	0,5	1,5	1,5	1,4	1,6	2,4	2,4
Taxa de feminização %	21,2	21,2	36,1	36,1	36	36	38,5	36,8	60	58,9	58,2	60,4	45,5	47,6	26,7	23,9

A coordenação das unidades departamentais é assegurada por investigadores⁵ designados por coordenadores de ciência e tecnologia (diretores das unidades departamentais e chefes de núcleo).

⁵ Com a aplicação do Decreto-Lei n.º 304/2007, de 24 de agosto, estes investigadores, dirigentes de Ciência e Tecnologia, cessaram a comissão de serviço e passaram a ser designados diretores das unidades departamentais e chefes de núcleo “não implicando a criação de cargos dirigentes ou de chefias”.

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

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

O Mapa de Pessoal do LNEC aprovado para o ano de 2016 era constituído por 501 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.4. O Mapa de Pessoal proposto e aprovado para 2017 é o que consta no Quadro 1.5 (498 postos de trabalho).

Quadro 1.4 – Mapa de Pessoal para 2016/trabalhadores a 31 de dezembro

Cargo/carreira/categoria	N.º de postos de trabalho	N.º trabalhadores	Pessoal do LNEC no exterior
Presidente do Conselho Diretivo	1	1	
Vogal do Conselho Diretivo	2	2	
Diretor de serviços	2	2	
Chefe de divisão	5	4	
Investigador coordenador	16	10	
Investigador principal	55	45	3
Investigador auxiliar	90	83	5+1*
Assistente de investigação	2	1	
Técnico superior	117	107	8
Especialista de informática	6	6	
Técnico de informática	9	8	1+1*
Enfermagem	3	3	
Docência	5	5	
Coordenador técnico	23	20	3
Assistente técnico	123	110	10+1*
Assistente operacional	42	34	4+3*
Total	501	441	34+6*

* Ausência, por motivo de doença, por um período superior a 6 meses (nota rodapé 1)

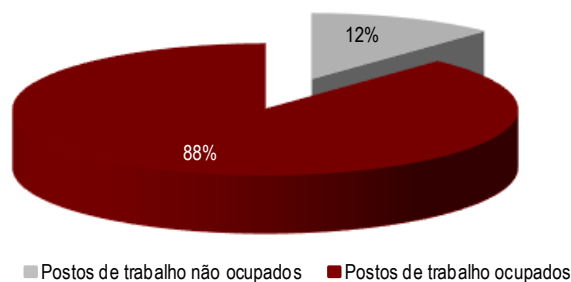


Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal - postos de trabalho

Quadro 1.5 – Mapa de Pessoal para 2017

Atividades/Procedimentos	Área Funcional	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho 2017	
-		Presidente Conselho Diretivo	1	
-		Vogal Conselho Diretivo	2	
-		Diretor de serviços	2	
		Chefe de divisão	5	
Assessoria à gestão de topo de C&T	Investigação Científica	Investigador coordenador	16	
Investigação Científica		Investigador principal	55	
Assessoria à gestão de topo de C&T		Investigador auxiliar	91	
Investigação Científica		Assistente de investigação	1	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - desenvolvimento	Experimentação	Técnico superior	18	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação			79	
Gestão de recursos humanos	Gestão de recursos humanos		6	
Conceção, organização e acompanhamento de ações de formação				
Identificação de riscos; implementação de medidas de segurança e higiene; controlo de métodos e condições de trabalho				
Gestão financeira e patrimonial	Gestão Financeira e Patrimonial		9	
Informática	Gestão informática		1	
Logística e manutenção	Difusão da cultura científica e tecnológica logística e manutenção		7	
Difusão da Cultura Científica e Tecnológica - biblioteca e documentação; comunicação audiovisual e artes gráficas				
Relações Públicas e Técnicas	Relações Públicas e Técnicas		3	
Informática	Informática	Especialista de informática	6	
		Técnico de informática	9	
Cuidados de saúde	Enfermagem	Enfermagem	3	
Docência	Docência	Docente	5	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação; modelação, protótipos e manutenção	Apoio à experimentação	Coordenador técnico	6	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - comunicação audiovisual e artes gráficas; biblioteca e documentação; cooperação e relações externas	Apoio à gestão		19	
Gestão financeira e patrimonial				
Gestão de recursos humanos				
Gestão documental				
Secretariado técnico-administrativo de Direção				
Secretariado técnico-administrativo				
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação, modelação, protótipos e manutenção e desenho técnico	Apoio à experimentação	Assistente técnico	25	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - comunicação audiovisual e artes gráficas	Apoio à gestão		89	
Instalações e equipamentos eléctricos e de telecomunicações; reparação e manutenção de edifícios				
Difusão da cultura científica e tecnológica - biblioteca e documentação				
Gestão Financeira e Patrimonial				
Gestão de recursos humanos				
Gestão documental				
Secretariado técnico-administrativo de Direção				
Secretariado técnico-administrativo				
Livraria				
Apoio à logística				
Apoio à realização de reuniões de C&T				
Apoio à docência				
Apoio a ensaios	Apoio à experimentação	Assistente operacional	15	
Apoio, recepção e distribuição	Apoio à gestão		25	
Aprovisionamento				
Apoio à docência				
Apoio à logística				
Confeção de refeições				
Manutenção e apoio na área de diversas profissões ou ofícios				
Condução e manutenção de viaturas				
Recepção, ligação e encaminhamento de comunicações telefónicas				
		Total	498	

1.1.4 Evolução do número de trabalhadores de 31 de dezembro de 1996 a 31 de dezembro de 2016

Conforme representado no Gráfico 1.9, mantém-se a tendência para a diminuição do número de trabalhadores ao serviço do LNEC, verificando-se, em 2016, uma redução de 10 trabalhadores relativamente a 31 de dezembro de 2015, o que representa uma redução de 2,2%.

Regista-se que, em 2016, de acordo com orientação da DGAEP, não foi considerado como “trabalhador” o pessoal que, em 31 de dezembro, se encontrava ausente ao serviço há mais de 6 meses (6).

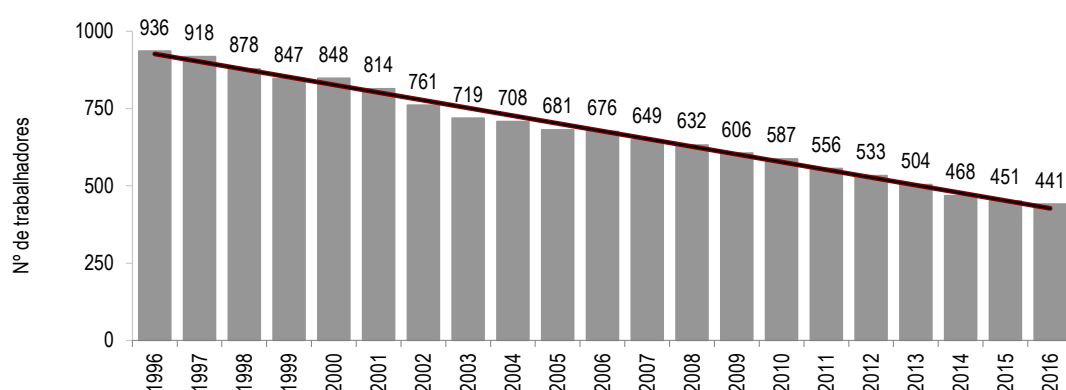


Gráfico 1.9 – Evolução dos trabalhadores (1996-2016)⁶

A tendência de redução de trabalhadores vem a verificar-se desde 1990 (Gráfico 1.10), tendo sido o ano de 1989 o que registou o número mais elevado de trabalhadores (1120).

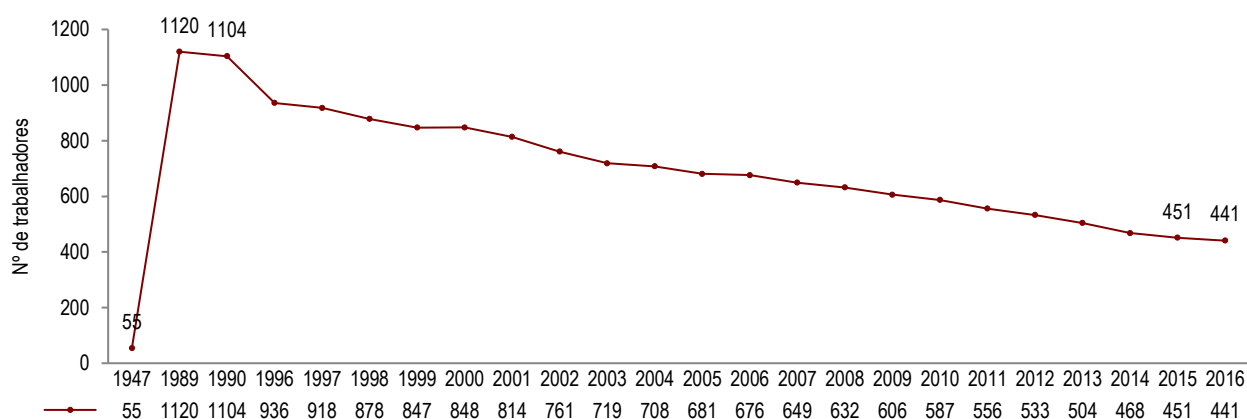


Gráfico 1.10 – Evolução dos trabalhadores (1947-2016)

⁶ Se fossem considerados os trabalhadores na situação de ausência superior a 6 meses (nota rodapé1), teríamos 455 trabalhadores em 2015 e 447 em 2016.

Relativamente a 2016, como se constata no gráfico seguinte, a redução de trabalhadores verifica-se na maioria das carreiras. A carreira técnica superior, área de gestão, é a única que regista um ligeiro aumento (2 trabalhadores).

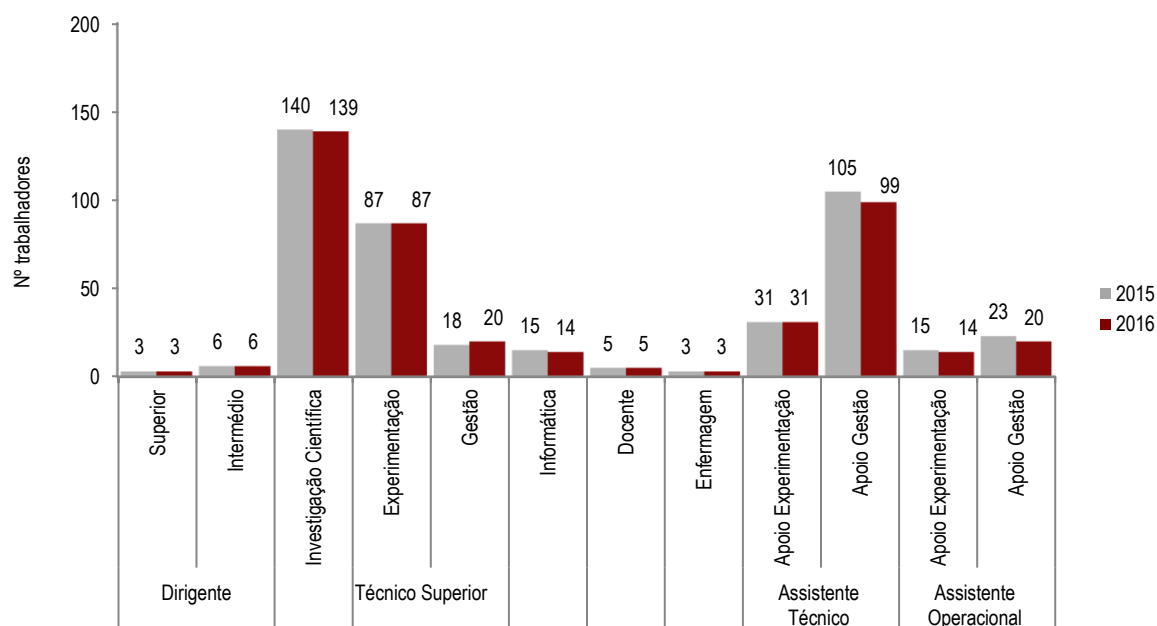


Gráfico 1.11 – Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2015-2016)

As variações ocorridas nas diversas carreiras decorrem do desequilíbrio entre o número de saídas ocorridas durante o ano (25) e as admissões (15).

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

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	Nº de Trabalhadores em 2015	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2016	Variação
			Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC	Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC		
Dirigente		9					9	0
Investigação Científica		140	6		7		139	-1
Técnico Superior	Experimentação	87					87	0
	Gestão	18	2	2	2		20	2
Informática		15			1		14	-1
Enfermagem		3					3	0
Docente		5					5	0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	31	2		2		31	0
	Apoio à Gestão	105	2		6	2	99	-6
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	15	1		2		14	-1
	Apoio à Gestão	23	2		5		20	-3
TOTAL		451	15	2	25	2	441	-10,0

Nota:

Mobilidade externa – admissões/regressos e saídas (definitivas ou com hipótese de regresso) de trabalhadores do LNEC. Incluídas, também, as situações de ausência superior a 6 meses (1 investigador; 1 técnico de informática, 1 assistente técnico e 3 assistentes operacionais da área de apoio à gestão)

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

A mobilidade externa justifica, em 2016, a mobilidade de 40 trabalhadores (15 admissões e 25 saídas).

Das 15 admissões, 5 correspondem a novas admissões e 10 a regressos de trabalhadores.

Das 25 saídas, 6 correspondem a saídas definitivas (aposentação e cessação de mobilidade) e 19 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso (mobilidade na categoria e/ou período experimental noutro organismo, licença sem remuneração e ausência por doença por um período superior 6 meses.

Relativamente à mobilidade dos trabalhadores dentro do LNEC, regista-se a mudança de carreira, na sequência de procedimento concursal iniciado em 2015, de 2 assistentes técnicos da área funcional de apoio à gestão para técnico superior, área de gestão financeira e patrimonial.

O quadro seguinte analisa a evolução do número de trabalhadores, por grupo de pessoal, desde 1996 até 31 de dezembro de 2016.

Com exceção do pessoal dirigente com menos 79,1% de trabalhadores, relativamente a 1996, que decorre da alteração do regime do exercício de coordenação das UD's, por aplicação do Decreto-Lei n.º 304/2007, as carreiras de assistente operacional, informática e assistente técnico, são as que registam maior percentagem de redução do número de trabalhadores.

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

Cargo/carreira	Área de Atividade	Número de trabalhadores																				1996/2016		2006/2016		
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	nº	%	nº	%
Dirigente		43	41	42	43	37	35	30	50	55	55	55	14	12	13	14	11	9	10	9	9	9	-34	-79,1	-46	-83,6
Investigação Científica		196	189	184	178	173	168	171	155	145	137	138	175	179	172	167	160	155	148	143	140	139	-57	-29,1	1	0,7
Técnico Superior	Experimentação	116	120	120	123	121	119	112	101	97	94	92	106	106	104	112	108	103	94	89	87	87	-29	-25,0	-5	-5,4
	Gestão	22	22	20	24	26	26	26	19	23	23	23	25	25	24	24	22	23	23	20	18	20	-2	-9,1	-3	-13,0
Informática		42	41	40	39	36	31	28	29	29	28	26	27	24	23	21	18	17	17	15	15	14	-28	-66,7	-12	-46,2
Enfermagem		4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	-1	-25,0	-1	-25,0
Docente		12	13	13	13	12	13	12	12	12	11	11	9	9	7	7	6	6	5	5	5	5	-7	-58,3	-6	-54,5
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	111	124	112	106	103	101	89	81	85	82	79	56	56	60	47	45	41	37	32	31	31	-80	-72,1	-48	-60,8
	Apoio à Gestão	257	233	225	220	225	216	195	183	179	174	174	162	155	143	138	132	128	122	112	105	99	-158	-61,5	-75	-43,1
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	57	56	51	38	48	43	40	37	35	33	32	32	31	26	22	22	22	21	19	15	14	-43	-75,4	-18	-56,3
	Apoio à Gestão	76	74	66	58	62	58	54	48	44	41	42	39	32	30	31	28	25	23	21	23	20	-56	-73,7	-22	-52,4
Total		936	918	878	847	848	814	761	719	708	681	676	649	632	606	587	556	533	504	468	451	441	-495	-52,9	-235	-34,8

Nota:

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

Em 2015 e 2016 foi considerada a orientação da DGAEP (nota rodapé 1)

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

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

Grupo de Pessoal	Número de trabalhadores em 2015	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2016	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	24	1	1		1	1	24	0
DBB	33	2		1	1		33	0
DED	50	1	1		2		50	0
DE	36	2		1	1		36	0
DG	39		1		1	1	38	-1
DHA	55	3	1	1	1	1	56	1
DM	55	1	1	1	1	2	53	-2
DT	22				1		21	-1
CIC	45	3			2		46	1
DSFP	30		1		4	2	25	-5
DSRHL	62	2	1	2	4		59	-3
Total	451	+ 15	+7	- 6	- 19	- 7	441	-10

Colaboram ainda nas atividades de C&T do LNEC, com um objetivo formativo, bolseiros de investigação científica, ao abrigo do Estatuto do Bolseiro⁷, do Regulamento de Bolsas LNEC de Investigação Científica⁸ e do Regulamento de Bolsas de Investigação da Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P.⁹

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

⁷ Estatuto do Bolseiro - aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, alterado e republicado em anexo ao Decreto-lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2013, de 29 de janeiro e pelo Decreto-lei n.º 89/2013, de 9 de julho.

⁸ Regulamento de Bolsas LNEC de Investigação Científica - divulgado em anexo ao Aviso n.º 3089/2004, de 9 de março, publicado no DR 2ª Série.

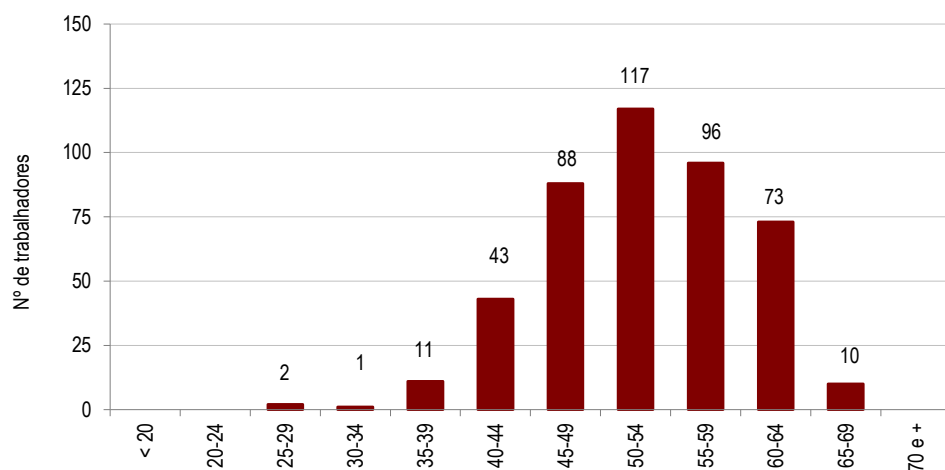
⁹ Regulamento de Bolsas de Investigação da Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., n.º 234/2012 – publicado no DR 2ª Série, de 2012/06/25.

1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2016 está representada no quadro, e no gráfico, seguintes.

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Área de Atividade	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior														1		1		1		1	2	3
Dirigente Intermédio												3	1	1		1				3	3	6
Investigação Científica		1				1		1	2	11	19	24	25	16	9	22	4	3	1	79	60	139
Técnico Superior	Experimentação					1	1	12	6	13	4	6	8	14	4	16	1		1	62	25	87
	Gestão			1		2		2	2	2	3	1	3		1	1	1		1	7	13	20
Informática								1		1	2	2	2	3		3				10	4	14
Docente								1		2		1		1						5		5
Enfermagem										1		2								3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação					1	1			5	2	9	1	5	2	4	1			24	7	31
	Apoio à Gestão					5		2	9	5	13	4	18	7	20	5	9	1	1	24	75	99
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação							3		3		3		1	2	2				12	2	14
	Apoio à Gestão	1						1		2		1	3	2	7		2		1	7	13	20
Total		2		1		2	9	23	20	42	46	53	64	48	48	54	19	4	6	229	212	441



Idade Média
52,6
Mediana
52
Modas
52-56
Desvio Padrão
6,9
Leque etário
2,6

Gráfico 1.12 – Distribuição etária dos trabalhadores

Em 2016, o escalão etário que apresenta maior número de trabalhadores é o que compreende idades entre os 50 e 54 anos, seguido do de 55-59.

A esta distribuição etária corresponde uma idade média de 52,6 anos, tendo cerca de 50% dos trabalhadores idade superior ou igual a 52 anos (mediana).

Constata-se que 18,8% dos trabalhadores tem uma idade superior ou igual a 60 anos e que 0,7% tem uma idade inferior a 35 anos.

O leque etário regista um valor de 2,7, variando entre os 27 e os 69 anos de idade.

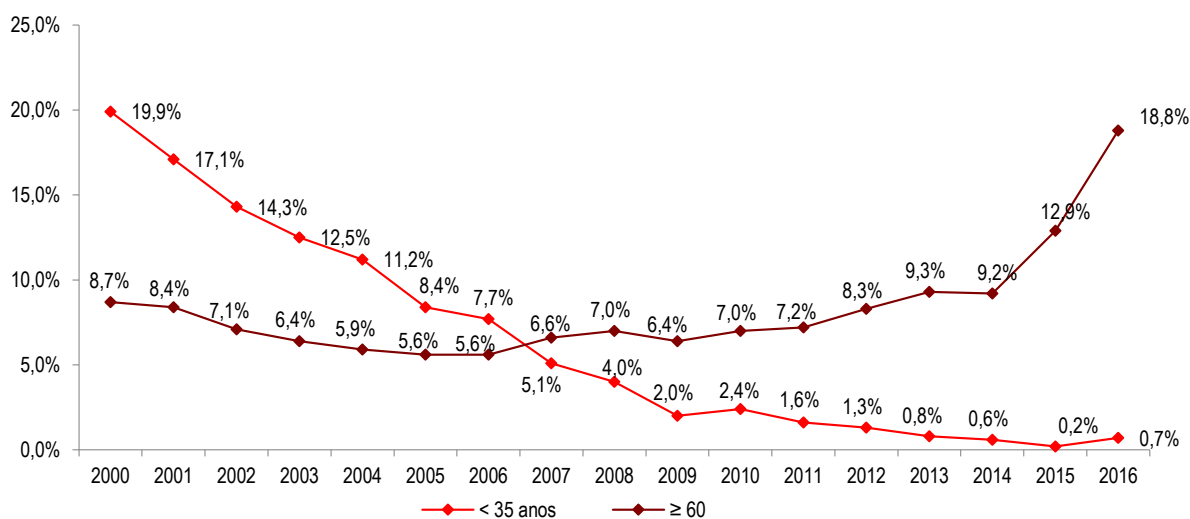


Gráfico 1.13 – Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos (2000 a 2016)

O gráfico seguinte demonstra a tendência para o aumento da idade média, 52,6 anos (51,7 em 2015) e do valor da mediana, 52 anos, (51 em 2015).

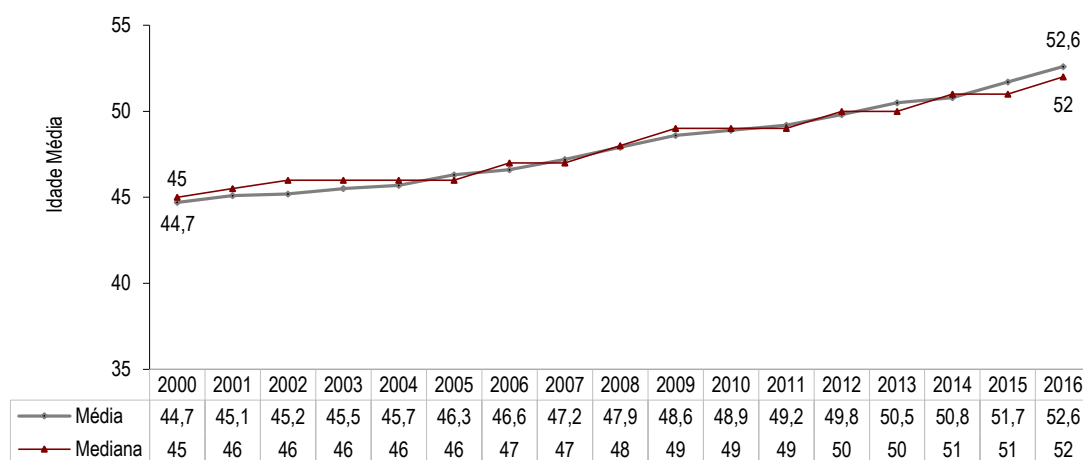


Gráfico 1.14 – Evolução da idade média e da mediana (2000 a 2016)

O gráfico seguinte regista a distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos em 2016.

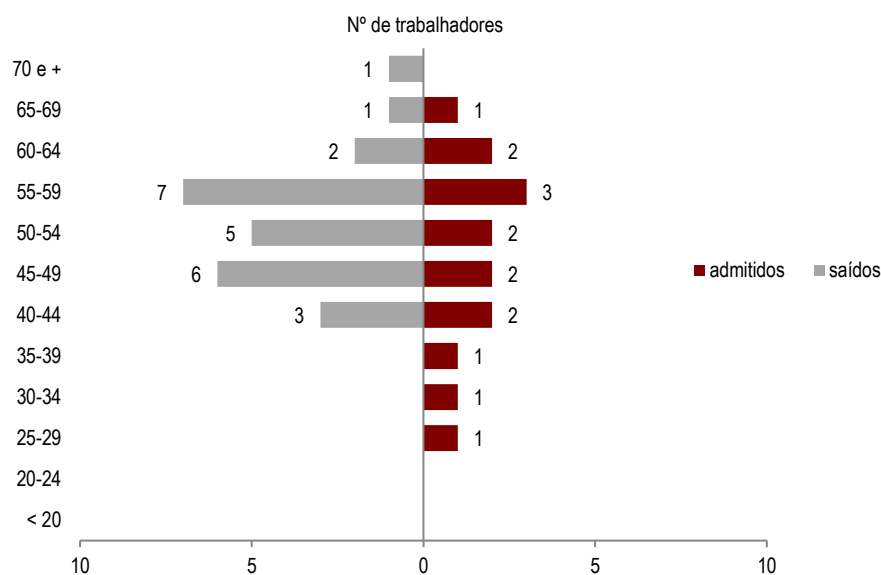


Gráfico 1.15 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos

Saídos | idade média 53,1 anos (52,6 em 2015) - saídas definitivas 59,5 anos (56,9 em 2015); saídas provisórias 51,1 anos (49,8 em 2015)

Admitidos | idade média 49,1 anos (50,8 em 2015) – admissões 37,0 anos (47,7 em 2015); regressos 55,2 anos (54,0 em 2015)

Analisada a idade média por carreira de pessoal (Quadro 1.10), verifica-se que, retirado o pessoal dirigente que, devido às suas características de acesso, apresenta maior média etária, as carreiras de assistente operacional (na área de atividade de apoio à gestão), informática e investigação científica são as que apresentam a média etária mais alta.

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

Quadro 1.10 – Idade média por cargo/carreira e área de atividade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2015		2016	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		55,9	4,8	56,9	4,8
Investigação Científica		52,7	6,3	53,5	6,4
Técnico Superior	Experimentação	51,0	7,0	52,0	7,0
	Gestão	49,8	8,7	48,5	8,2
Informática		52,9	5,7	53,6	5,8
Docente		48,0	4,1	49,0	4,1
Enfermagem		49,3	2,9	50,3	2,9
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	51,6	5,6	52,6	5,6
	Apoio à gestão	50,9	7,1	52,1	7,1
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	50,8	6,3	51,2	6,1
	Apoio à gestão	53,7	5,1	53,9	8,1

O gráfico seguinte representa a distribuição etária da carreira de investigação científica. Verifica-se que o intervalo compreendido entre os 50 e os 54 anos é o que dispõe de maior número de trabalhadores.

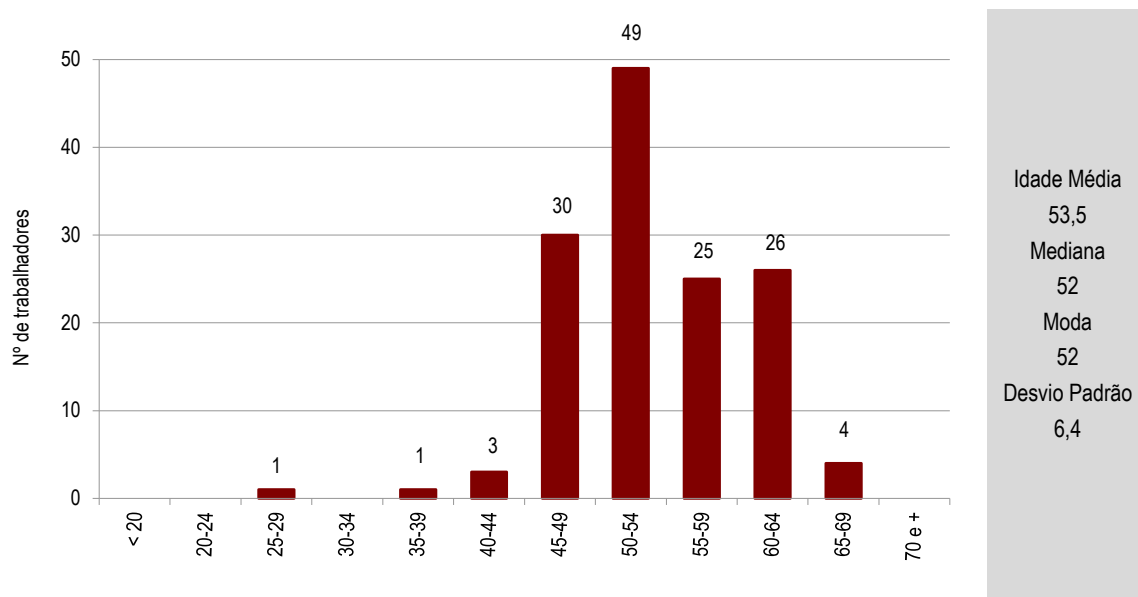


Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica

Relativamente à carreira de assistente técnico, retirados os trabalhadores com a categoria de coordenador técnico, a idade média dos assistentes técnicos passa de 52,2 para 51,3.

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

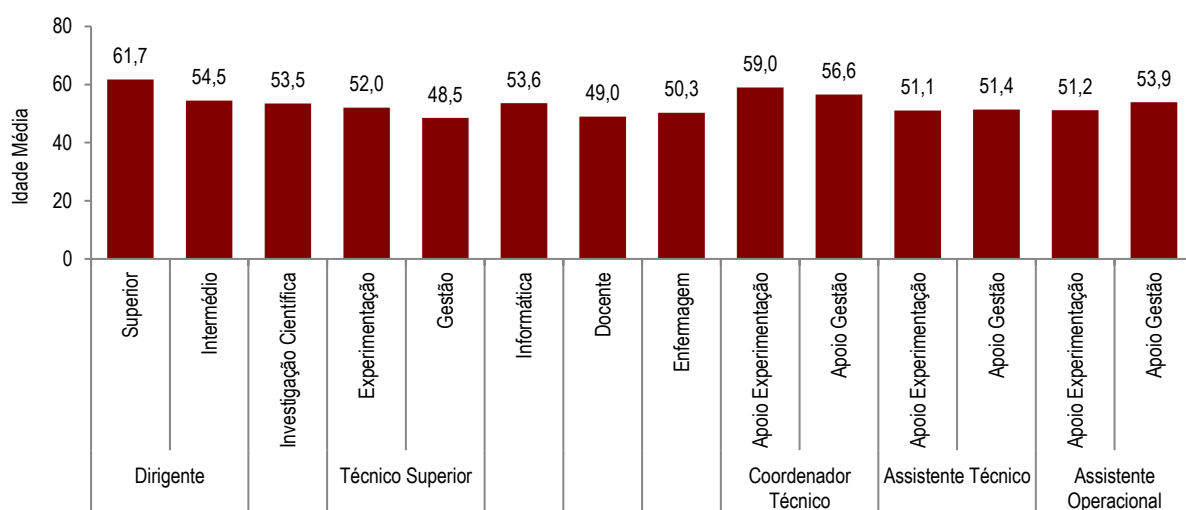


Gráfico 1.17 – Distribuição da idade média por cargo/carreira e área de atividade

No Quadro 1.11 regista-se a idade média dos trabalhadores das carreiras de regime geral distribuídos por categoria e por área de atividade.

Quadro 1.11 – Idade média dos trabalhadores das carreiras/categorias do regime geral, distribuídos por área de atividade

Carreira/Categoria	Área de atividade	Idade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Experimentação	52,0	7,0
	Gestão	48,5	8,2
Coordenador Técnico	Apoio à experimentação	59,0	1,9
	Apoio à gestão	56,6	6,7
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	51,1	5,1
	Apoio à gestão	51,4	6,9
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	51,2	6,1
	Apoio à gestão	53,9	8,1

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

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

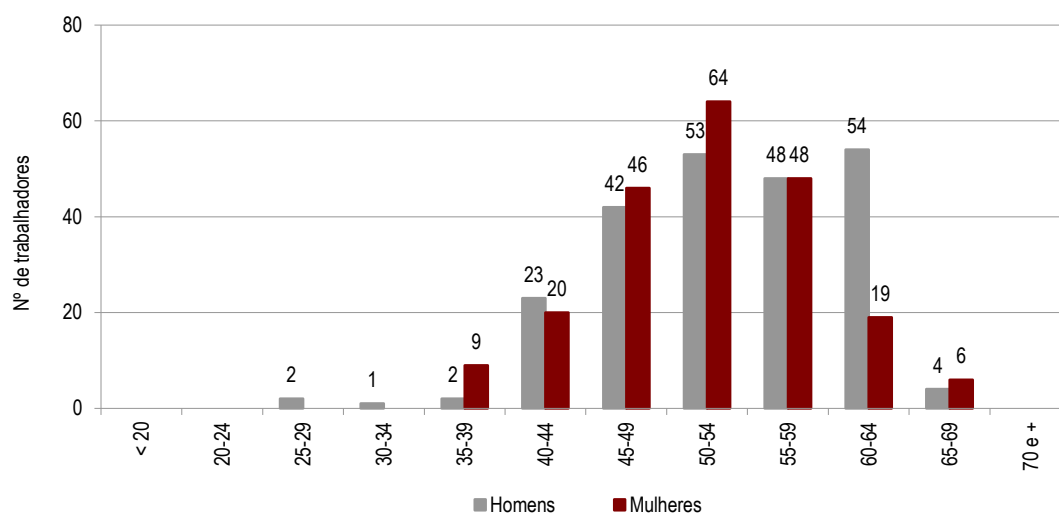


Gráfico 1.18 – Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	53,3 (52,5 em 2015)	54 (53 em 2015)	60 (59 em 2015)	7,1
Mulheres	51,8 (50,9 em 2015)	52 (51 em 2015)	50 (49 em 2015)	6,5

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

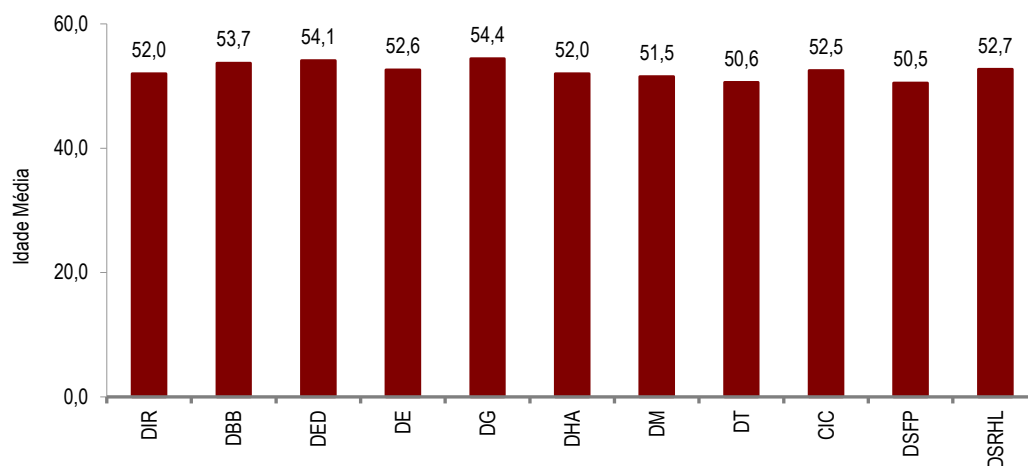
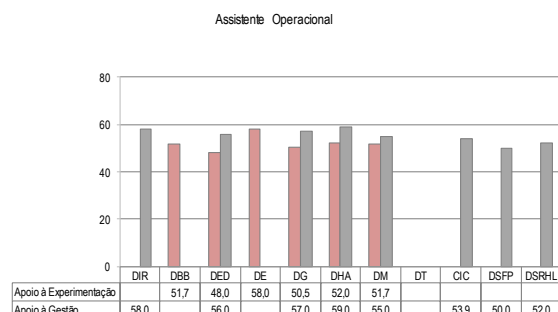
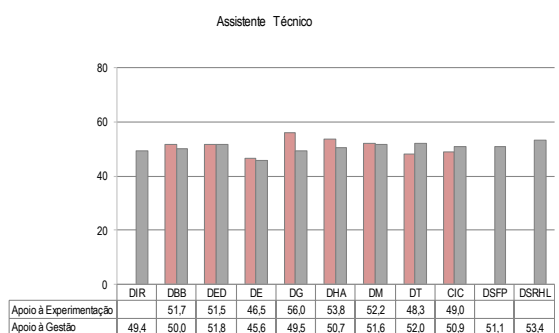
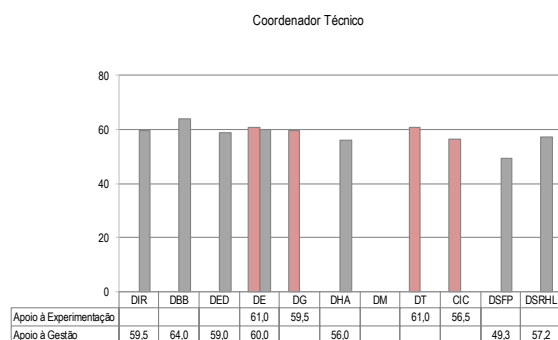
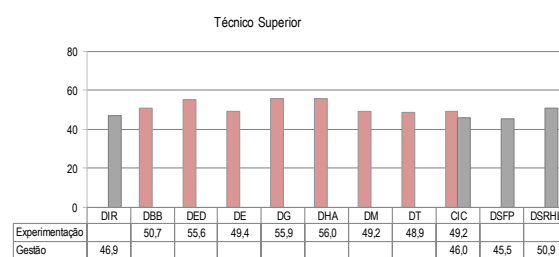
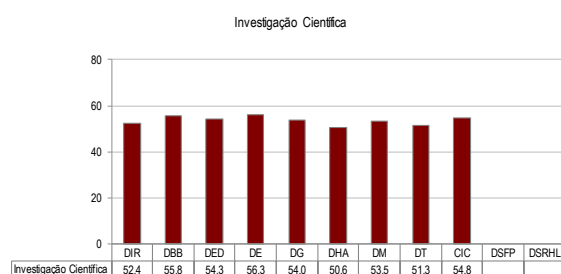


Gráfico 1.19 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços



Legenda:

Gestão/Apoio à Gestão

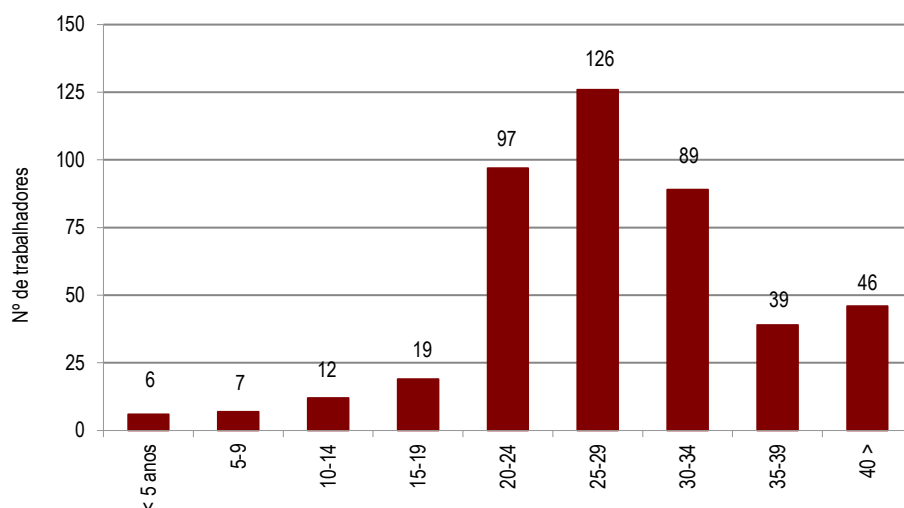
Experimentação/Apoio à Experimentação

1.3 Antiguidade

A distribuição dos trabalhadores por antiguidade¹⁰ encontra-se representada no quadro, e no gráfico, seguintes.

Quadro 1.12 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira / Tempo de serviço	Área de Atividade	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		Total		TOTAL GERAL	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior														1				1	1	1	2	3	
Dirigente Intermédio												2	2	1				1		3	3	6	
Investigação Científica		4	2	1	3	2	3		2	15	15	21	25	12	5	17	4	7	1	79	60	139	
Técnico Superior	Experimentação				1		1		2	1	14	6	13	6	16	7	1	3	15	1	62	25	87
	Gestão				1			1		1	4	5	1	4			1	1	1	7	13	20	
Informática											3	2		1	4	1	2		1		10	4	14
Docente									2				2				1				5	5	
Enfermagem											1		1		1						3	3	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação								1	5		4	3	9	3	1		5		24	7	31	
	Apoio à Gestão					1	4		8	3	15	8	23	4	16	2	5	6	4	24	75	99	
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação							1		4		5		1		1	1		1	12	2	14	
	Apoio à Gestão				1			1		1	4	3	2	2	6					7	13	20	
Total		4	2	3	4	4	8	3	16	49	48	57	69	49	40	24	15	36	10	229	212	441	



Antiguidade Média
27,9
Mediana
27
Moda
30
Desvio Padrão
8,3

Gráfico 1.20 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade

A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 27,9 anos, tendo 50% dos trabalhadores antiguidade igual ou superior a 27 anos (mediana).

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

¹⁰ Antiguidade - Anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores (441), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (414) ou pelo regime da segurança social (27).

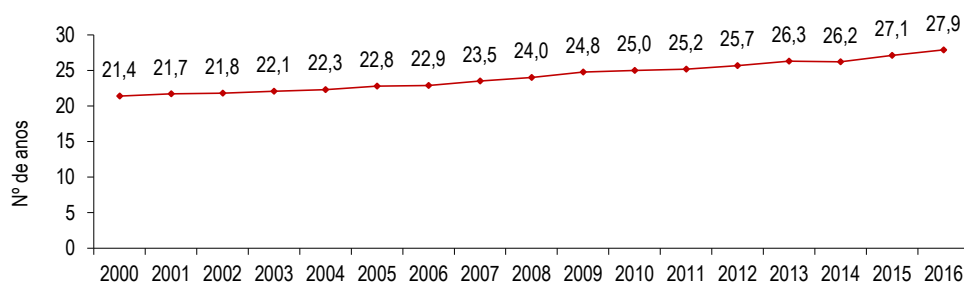


Gráfico 1.21 – Evolução da antiguidade média (2000 a 2016)

Analisada a antiguidade média por carreira de pessoal, verifica-se que o grupo de pessoal dirigente regista o nível de antiguidade média mais elevada (34), seguido do de assistente técnico e de técnico superior das áreas de atividade de experimentação e apoio à experimentação com 30,2 e 29,9, respetivamente).

Os grupos que apresentam menor antiguidade média, excluído o grupo de pessoal docente, são os de técnico superior da área de atividade de gestão (24,7) e de assistente operacional da área de apoio à gestão (25,5).

Quadro 1.13 – Antiguidade média por cargo/carreira de pessoal

Grupo de Pessoal	2015		2016	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	33,0	6,4	34,1	6,4
Investigação Científica	25,9	8,5	26,5	9,1
Técnico Superior	28,2	8,2	28,9	8,4
Informática	29,0	6,2	29,5	6,1
Docente	23,0	7,5	24,0	7,5
Enfermagem	25,7	3,1	26,7	3,1
Assistente Técnico	27,3	7,5	28,4	7,6
Assistente Operacional	25,7	5,9	26,4	6,7

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

Quadro 1.14 – Antiguidade média dos trabalhadores das carreiras do regime geral, distribuídos por categoria

Carreira/Categoria	Área de atividade	Antiguidade Média	Desvio Padrão
Técnico Superior	Experimentação	29,9	8,1
	Gestão	24,7	8,4
Coordenador Técnico	Apoio à experimentação	38,3	5,0
	Apoio à gestão	36,6	7,7
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	28,2	5,0
	Apoio à gestão	26,4	6,9
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	27,8	6,9
	Apoio à gestão	25,5	6,5

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

É no intervalo entre os 30 e os 34 anos de antiguidade que se encontra o maior número destes trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T.

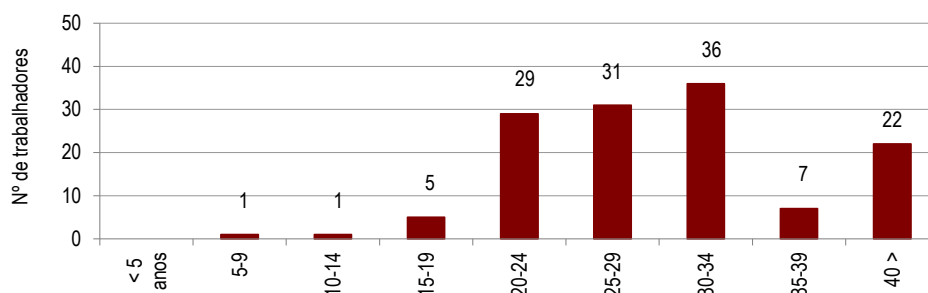


Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade

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

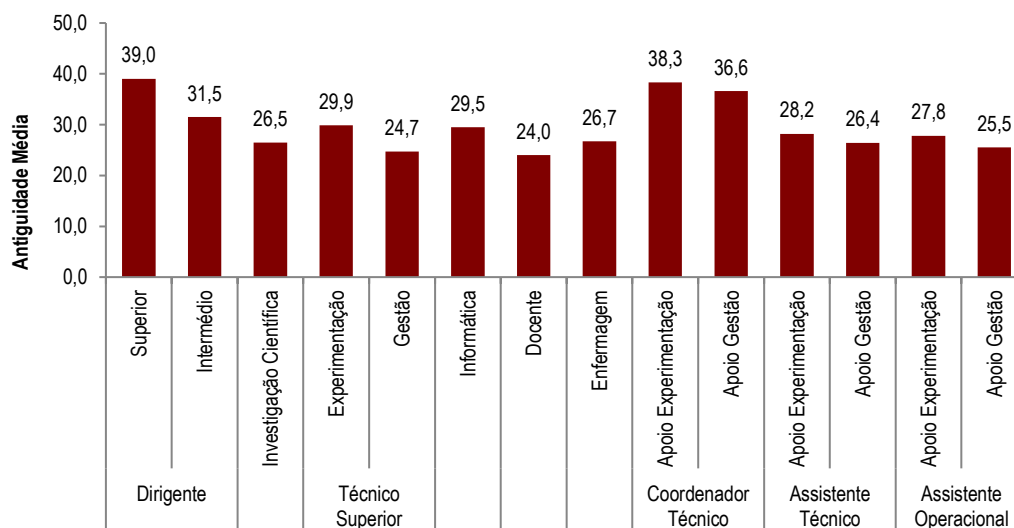


Gráfico 1.23 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e área de atividade

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

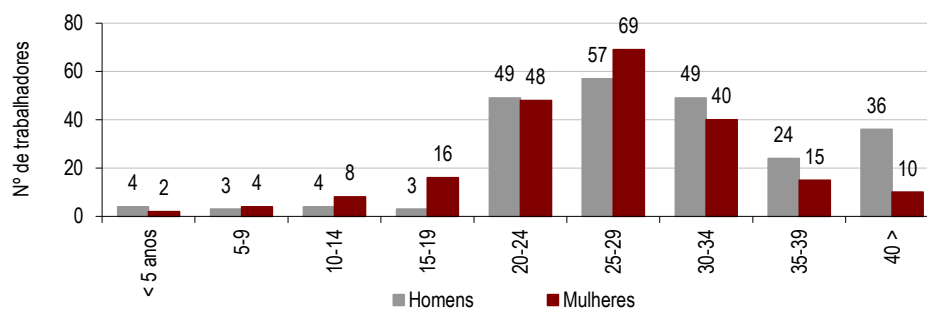


Gráfico 1.24 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	29,5 anos (28,9 em 2015)	29	30	8,6
Mulheres	26,1 anos (25,3 em 2015)	26	30	7,5

Analisado o Quadro 1.15 constata-se que, à exceção do pessoal dirigente e da carreira de assistente operacional, a antiguidade média dos trabalhadores do género masculino é superior à do feminino.

Quadro 1.15 – Antiguidade média por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	32,8	35,0
Investigação Científica	28,5	23,9
Técnico Superior	30,2	26,6
Informática	31,3	25,0
Docente	----	24,0
Enfermagem	----	26,7
Assistente Técnico	31,4	26,6
Assistente Operacional	25,2	28,0

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

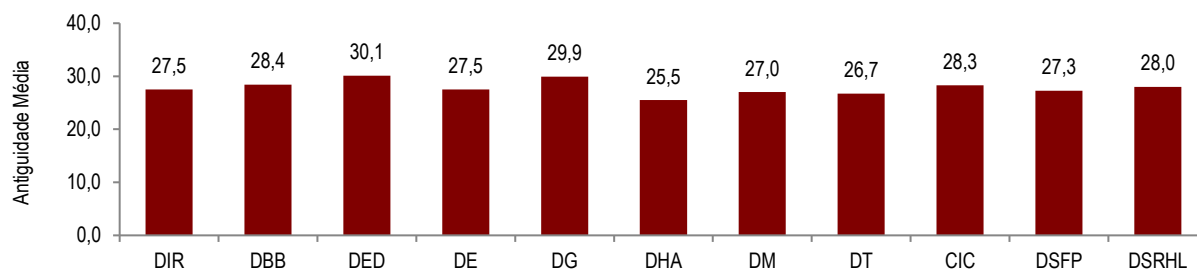


Gráfico 1.25 – Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços

1.4 Habilitações Literárias

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

Quadro 1.16 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																	1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio													3	3					3	3	6
Investigação Científica															1		78	60	79	60	139
Técnico Superior					4		21	3	19	4	4	3	19	25	2	3			69	38	107
Informática							4	1	2	1			4	2					10	4	14
Docente											1		2		2				5		5
Enfermagem											1		2						3		3
Assistente Técnico	6		6		9	9	3	14	23	57			1	2					48	82	130
Assistente Operacional	3	6	5	1	4	3	1		6	5									19	15	34
Total	9	6	11	1	17	12	29	18	50	67	4	5	27	36	3	5	79	62	229	212	441

Nota:

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

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

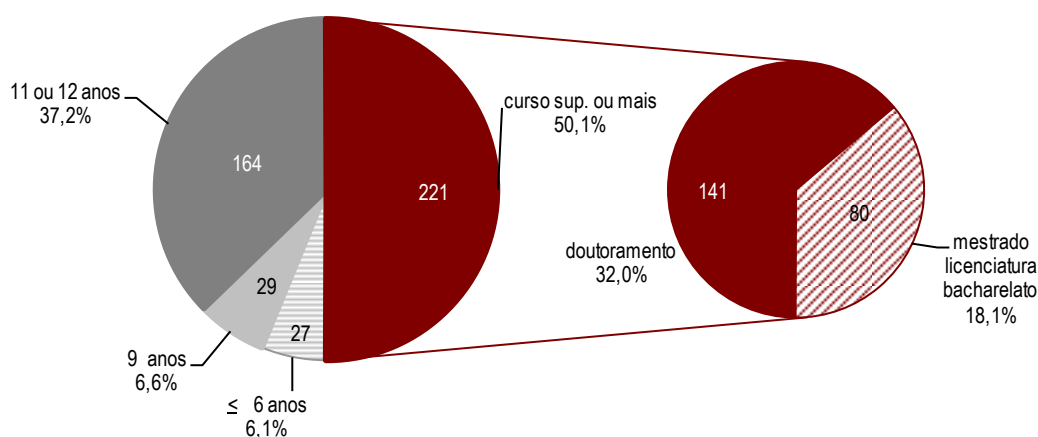


Gráfico 1.26 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação

Índice de formação superior – 50,1% (49,7% em 2015)
(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio /trabalhadores a 31 de Dez. x 100)

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

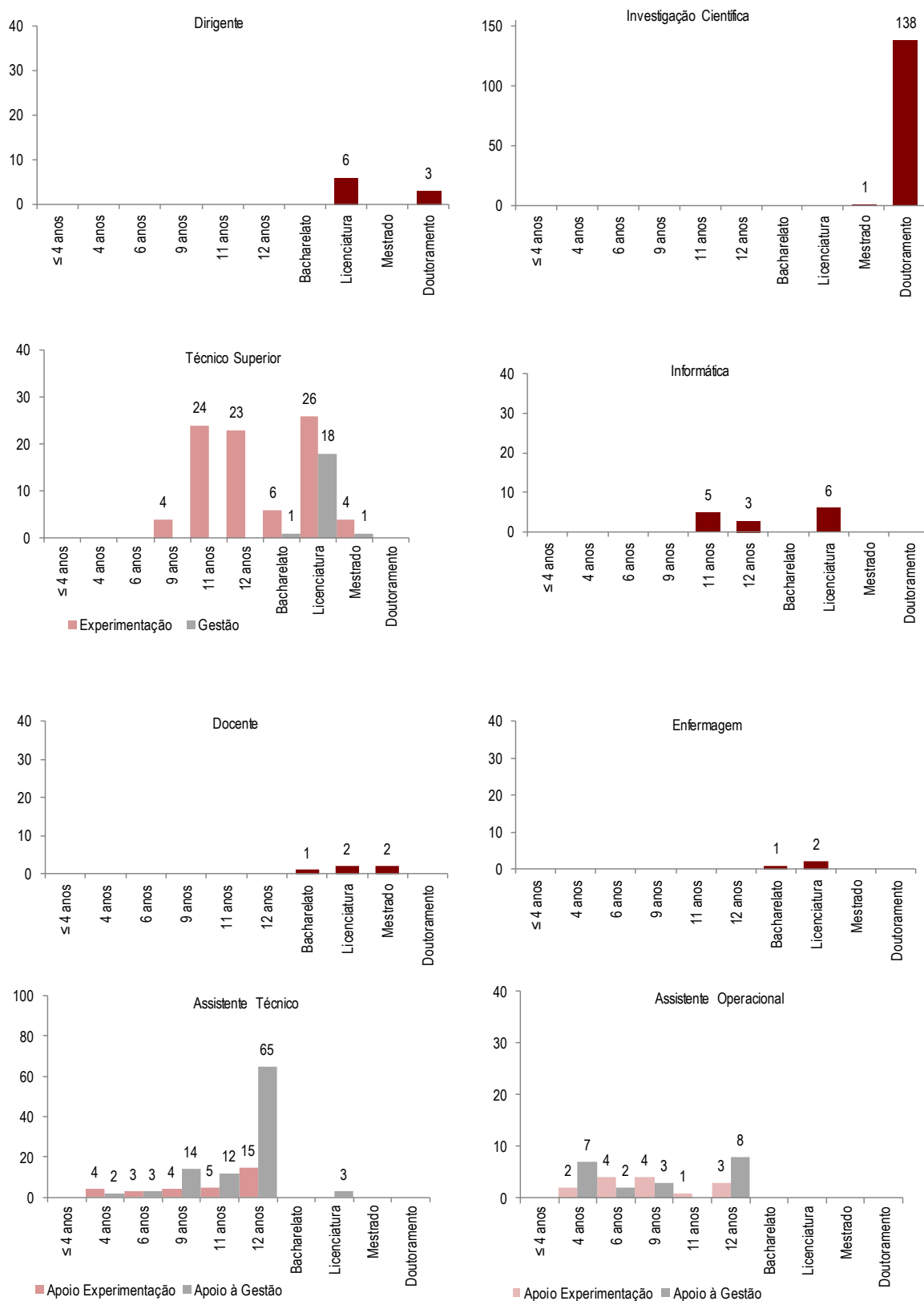


Gráfico 1.27 – Distribuição do tipo de habilitação, grupo profissional e áreas de atividade

O grupo habilitacional com habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) continua, em 2016, a ser o mais representativo, com 50,1% dos trabalhadores a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 37,2%).

Analisada a evolução da distribuição dos trabalhadores por habilitação desde 2000, apresentada no Gráfico 1.28, confirma-se a tendência para o aumento da qualificação dos trabalhadores do LNEC, registando-se uma diminuição gradual do número de trabalhadores com habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade.

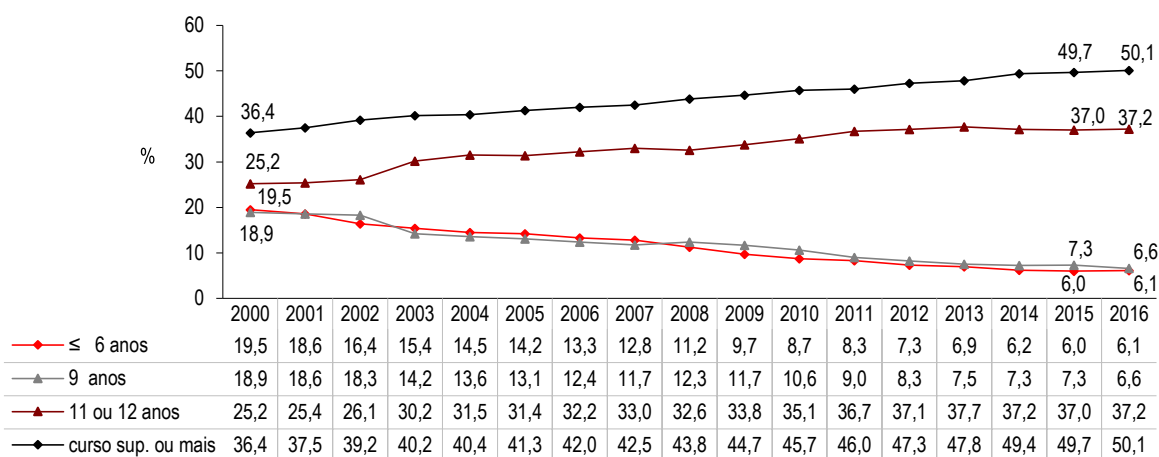


Gráfico 1.28 – Evolução dos trabalhadores por habilitação

Estas alterações decorreram não só da aquisição de habilitações superiores de trabalhadores integrados em carreiras que não exigiam essa habilitação no ingresso e que entretanto a adquiriram, mas também, da mobilidade, conforme se pode verificar no Gráfico 1.29 que retrata a distribuição por habilitação, dos trabalhadores admitidos e saídos.

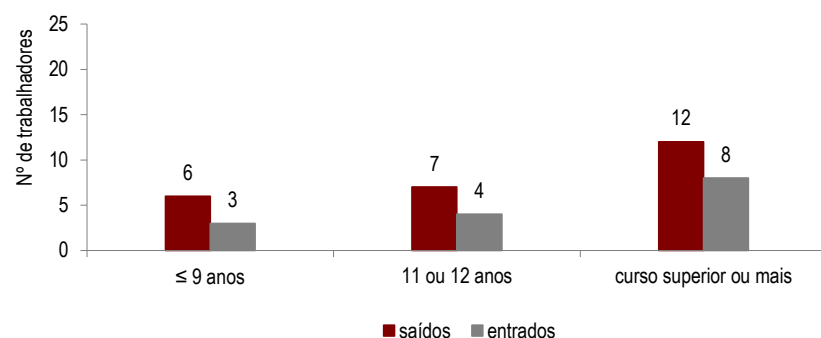


Gráfico 1.29 – Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação

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

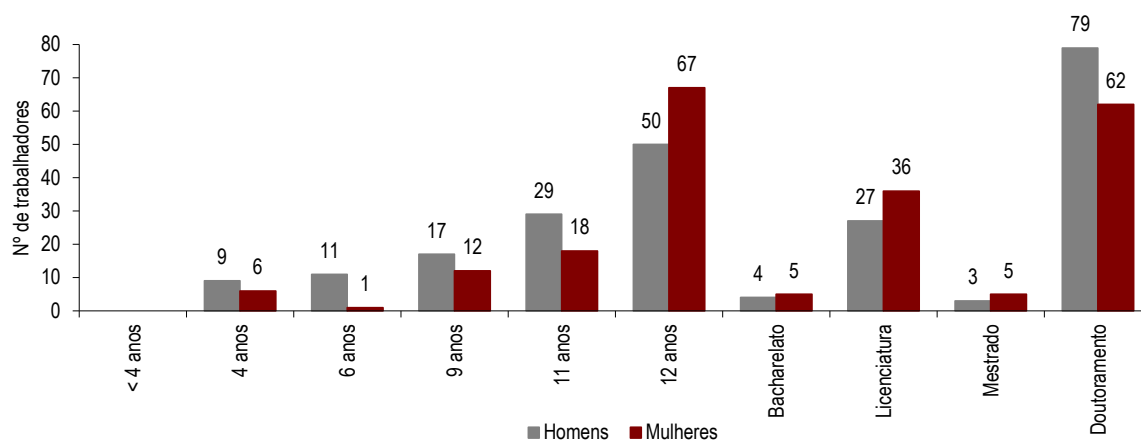


Gráfico 1.30 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 49,3% (49,1% em 2015)

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

Índice de formação superior mulheres – 50,9% (50,2% em 2015)

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

No ano de 2016, 5 trabalhadores beneficiaram do estatuto de trabalhador estudante, distribuídos pelos serviços do LNEC do seguinte modo:

Quadro 1.17 – Distribuição dos trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante por serviços e nível de frequência

Serviço/Nível de Frequência	Licenciatura	% trab est
DHA	1	1,8
DSFP	1	3,7
DSRHL	3	5,0
Total	5	1,1

1.5 Trabalhadores Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2016 encontrava-se 1 trabalhador estrangeiro não naturalizado em efetividade de funções no LNEC, na carreira de investigação científica.

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

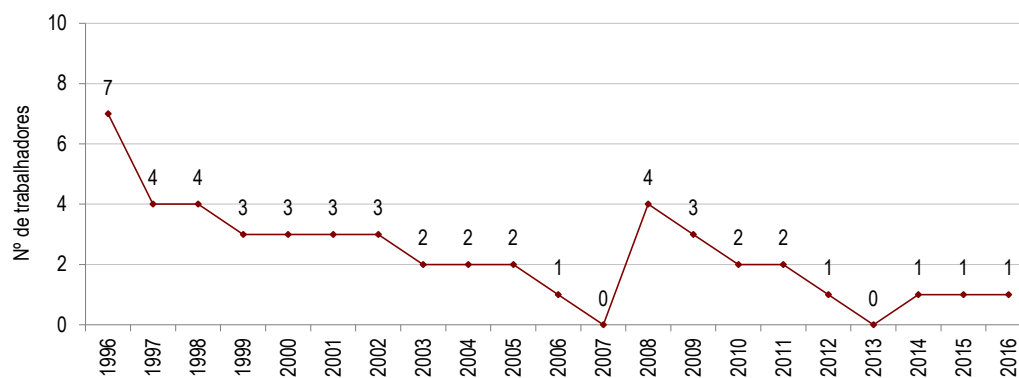


Gráfico 1.31 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2016)

1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência

Quadro 1.18 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		Total		TOTAL GERAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior																												
Dirigente Intermédio																												
Investigação Científica													1	1	1		1	1							1	4	5	
Técnico Superior													2	1			2								2	3	5	
Informático																												
Docente																												
Enfermagem																												
Assistente Técnico														1	1	3		1								5	1	6
Assistente Operacional																		1								1		1
Total													3	1	3	3	1	4	1	1						9	8	17

Nota:

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

No ano de 2016, foram contabilizados 17 trabalhadores portadores de deficiência (9 do género masculino e 8 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal. Estes trabalhadores representam 3,9% do total de efetivos.

No gráfico seguinte, apresenta-se a evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência desde 2000.

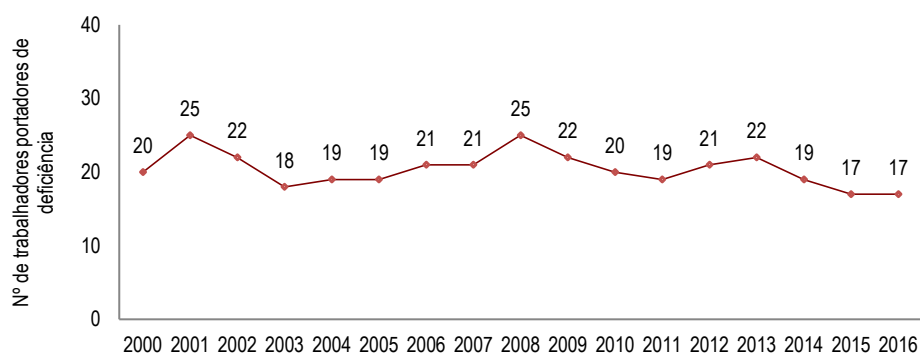


Gráfico 1.32 – Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (2000-2016)

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2016, verificaram-se 15 entradas e 25 saídas de trabalhadores, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

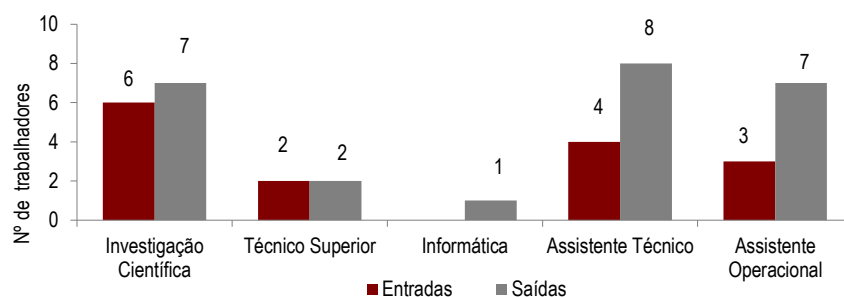


Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal

Das 15 entradas, 5 correspondem a novas admissões (4 por procedimento concursal e 1 por mobilidade) e 10 a regressos de trabalhadores que se encontravam no exterior.

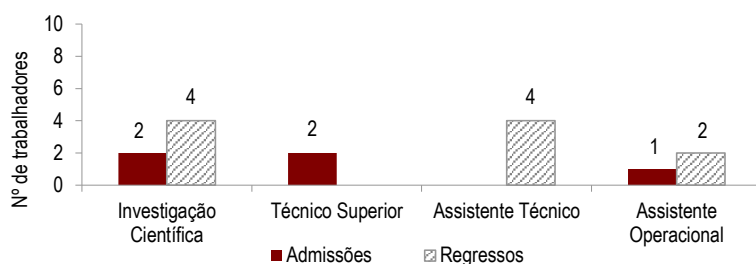
Quadro 2.1 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP		Outras situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																	
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica	1	1											1	3	2	4	6
Técnico Superior		1			1										1	1	2
Informática																	
Docente																	
Enfermagem																	
Assistente Técnico													3	1	3	1	4
Assistente Operacional	1												2		3		3
Total	2	2			1								6	4	9	6	15

Nota:

Outras Situações - incluídos 10 regressos: cessação de dispensa de prestação de serviço (1 investigador); cessação de equiparação a bolseiro fora do país (1 investigador); ausência por doença superior a 6 meses (2 investigadores, 4 assistentes técnicos, 2 assistentes operacionais).

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



Índice de admissões¹¹
1,1% (0,7% em 2015)

Índice de admissões e regressos¹²
3,4% (1,3% em 2015)

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

Das 25 saídas, 6 correspondem a saídas definitivas e 19 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso.

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

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Mobilidade		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior											
Dirigente Intermédio											
Investigação Científica			1	1			2	3	3	4	7
Técnico Superior				1		1				2	2
Informática								1		1	1
Docente											
Enfermagem											
Assistente Técnico			1			3	1	3	2	6	8
Assistente Operacional			1			1	2	3	3	4	7
Total			3	2		5	5	10	8	17	25

Nota:

Outras Situações – Incluídas:

5 saídas na carreira de investigação científica (1 licença sem remuneração, 1 licença para prestação de serviço em organismo internacional, 1 designado em gabinete ministerial e 2 ausências por doença superior a 6 meses);

1 saída na carreira de informática (ausência por doença superior a 6 meses);

4 saídas na carreira de assistente técnico (2 contratos de trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutro organismo; 2 ausências por doença superior a 6 meses);

5 saídas na carreira de assistente operacional (ausência por doença superior a 6 meses).

¹¹ Índice de admissões – número total de admissões /trabalhadores em 31 de dezembro x 100.

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

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

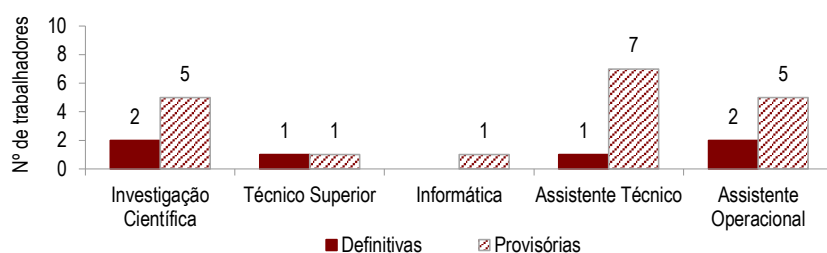


Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira

Índice de saídas¹³
5,7% (5,1% em 2015)

Índice de saídas definitivas¹⁴
1,4% (2,0% em 2015)

Índice de rotação (turn over)¹⁵
0,90

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

A partir 2015 foram incluídas neste tipo de saídas as ausências por doença superior a 6 meses, uma vez que o pessoal que se encontrava nesta situação não foi considerado “trabalhador” em 31 de dezembro (ver nota de rodapé 1).

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

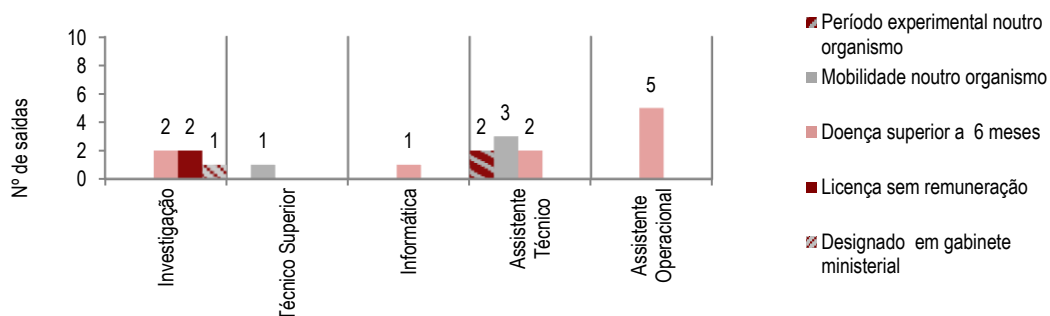


Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional

As saídas definitivas correspondem a saídas por aposentação (5) e por cessação de mobilidade (1).

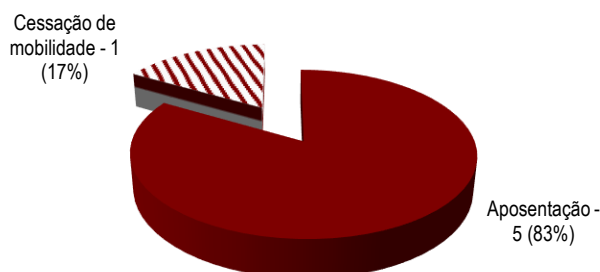


Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

¹³ Índice de saídas – número total de saídas / trabalhadores a 31 de dezembro x 100.

¹⁴ Índice de saídas definitivas – número total de saídas definitivas / trabalhadores em 31 de dezembro x 100.

¹⁵ Índice de rotação (turn over) – trabalhadores a 31 de dezembro / trabalhadores a 1 de janeiro + admissões + saídas. Uma rotação máxima equivale a um índice de 0 e a uma rotação nula um índice de 1, pelo que quanto maior o índice, menor a rotação.

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

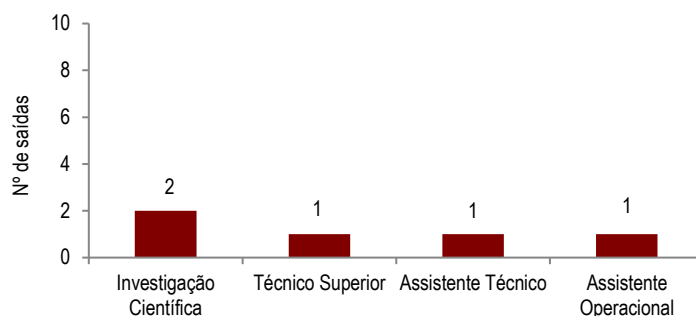


Gráfico 2.6 – Saídas por aposentação por grupo profissional

Os gráficos seguintes refletem o número de aposentações ocorridas entre 2002 e 2016 e a percentagem de aposentações face ao número de trabalhadores no mesmo período.

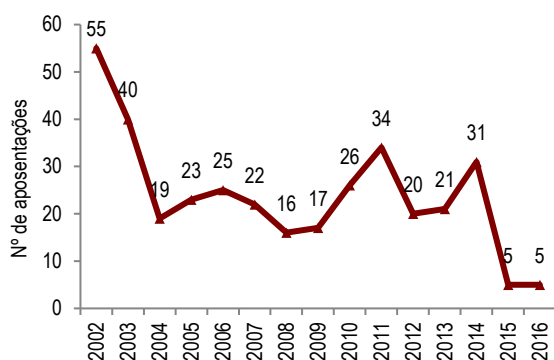


Gráfico 2.7 – Número de aposentações desde 2002

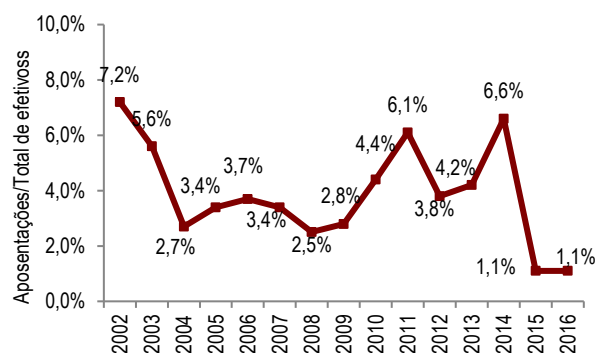


Gráfico 2.8 – % de aposentações face ao total de efetivos

Durante o ano de 2016, decorreram 3 procedimentos concursais para preenchimento de postos de trabalho da carreira de investigação científica. Em 31 de dezembro, um destes procedimentos concursais encontrava-se ainda em desenvolvimento.

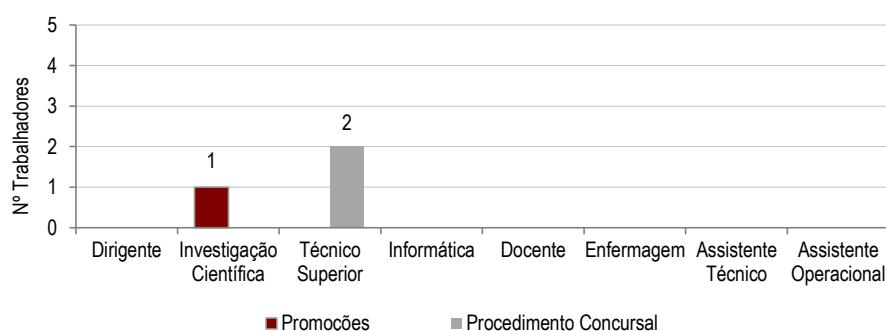
2.2 Desenvolvimento da Carreira

Quadro 2.3 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

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

Em 2016 registou-se uma promoção¹⁶ de um trabalhador da carreira de investigação científica. Esta promoção decorreu do acesso a investigador auxiliar de um assistente de investigação, de acordo com o estabelecido no estatuto da carreira de investigação científica¹⁷

Registou-se, ainda, na sequência de procedimento concursal iniciado em 2015, o acesso de dois assistentes técnicos a técnicos superiores (área de gestão financeira e patrimonial).



Taxa de promoções¹⁸
0,2

Gráfico 2.9 – Mudança de situação dos trabalhadores

¹⁶ Promoção – mudança para a categoria seguinte, na mesma carreira, após aprovação em concurso.

¹⁷ Estatuto da Carreira de Investigação Científica – Decreto-lei nº 124/99, de 20 de Abril.

¹⁸ Taxa de Promoções – Nº de promoções/trabalhadores a 31 de dezembro

2.3 Horários

Apresenta-se, nos quadros seguintes, a distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por período normal de trabalho durante o ano de 2016.

Quadro 2.4 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior													1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio													3	3	3	3	6
Investigação Científica			50	47			1						28	13	79	60	139
Técnico Superior			66	33			2	4					1	1	69	38	107
Informático			10	4											10	4	14
Docente				5												5	5
Enfermagem							3								3		3
Assistente Técnico			48	66			13						3		48	82	130
Assistente Operacional			18	11			4						1		19	15	34
Total			192	166			3	24					34	22	229	212	441

Nota:

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

Quadro 2.5 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo								TOTAL		TOTAL
							Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial				
	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		
Dirigente Superior					1	2								1	2	3	
Dirigente Intermédio					3	3								3	3	6	
Investigação Científica				1			78	60						79	60	139	
Técnico Superior				2	4		67	34						69	38	107	
Informático							10	4						10	4	14	
Docente							5								5	5	
Enfermagem							3								3	3	
Assistente Técnico		2			6		48	74						48	82	130	
Assistente Operacional					1		19	14						19	15	34	
Total		2		3	11		226	199						229	212	441	

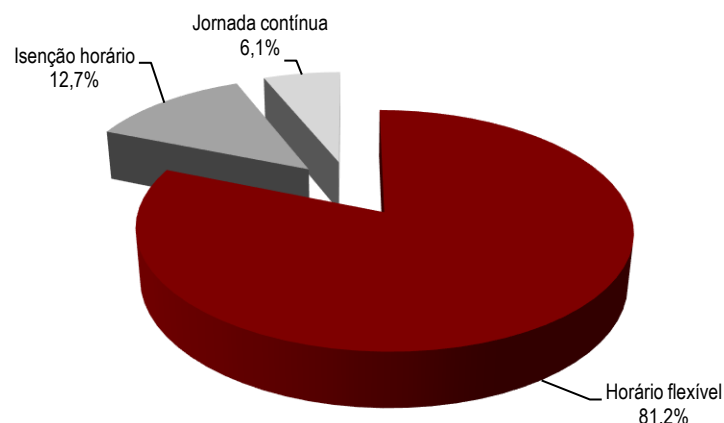


Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário

Verifica-se que 81,2% dos trabalhadores do LNEC pratica a modalidade de horário flexível que se aplica na generalidade das carreiras/categorias. O pessoal dirigente pratica o regime de isenção de horário.

Em 2016, excetuam-se ainda da modalidade de horário flexível, por deliberação do Conselho Diretivo, e decorrente do tipo de atividade, os investigadores designados diretores das unidades departamentais (8) e os chefes de núcleo (26), os trabalhadores que chefiam equipas de trabalho (7 investigadores e 2 técnicos superiores) e os trabalhadores adstritos ao Conselho Diretivo (3 assistentes técnicos e 1 assistente operacional).

A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 27 trabalhadores, por conveniência de serviço (11) e a pedido do trabalhador, por motivo atendível (16).

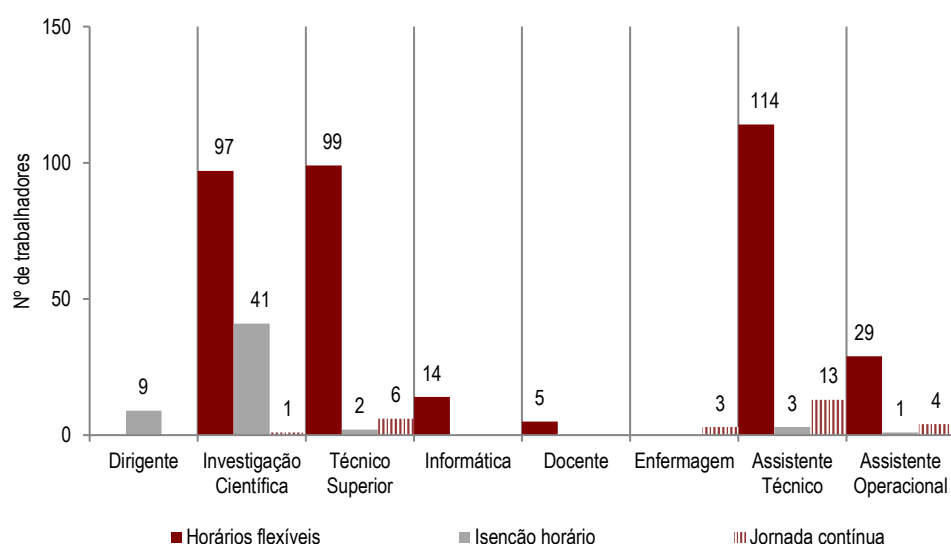


Gráfico 2.11 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira

A evolução do tipo/modalidade de horários praticados desde 2000 é a representada no Quadro seguinte.

Quadro 2.6 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Horários flexíveis	86,6%	85,1%	88,2%	81,5%	80,1%	79,9%	79,6%	79,2%	78,6%	84,7%	87,7%	86,9%	86,9%	87,5%	86,5%	82,9%	81,2%
Isenção horário	7,2%	7,3%	3,4%	9,5%	10,0%	10,7%	10,8%	11,7%	12,0%	13,5%	10,6%	11,2%	11,1%	10,9%	11,3%	12,2%	12,7%
Trab.estudante	0,5%	0,4%	0,3%	0,1%	0,4%	0,6%	0,1%	-	-	-	-	0,2%	-	-	-	-	-
Jornada contínua	4,4%	6,0%	7,1%	7,9%	8,9%	8,2%	8,9%	8,5%	8,5%	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%	1,2%	1,7%	4,4%	6,1%
Trab.por turnos	1,4%	1,2%	1,1%	1,0%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	-
Tempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2%	-	-	-	0,2%	-	-	-	-

No gráfico seguinte é apresentada a distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário pelos diversos serviços do LNEC.

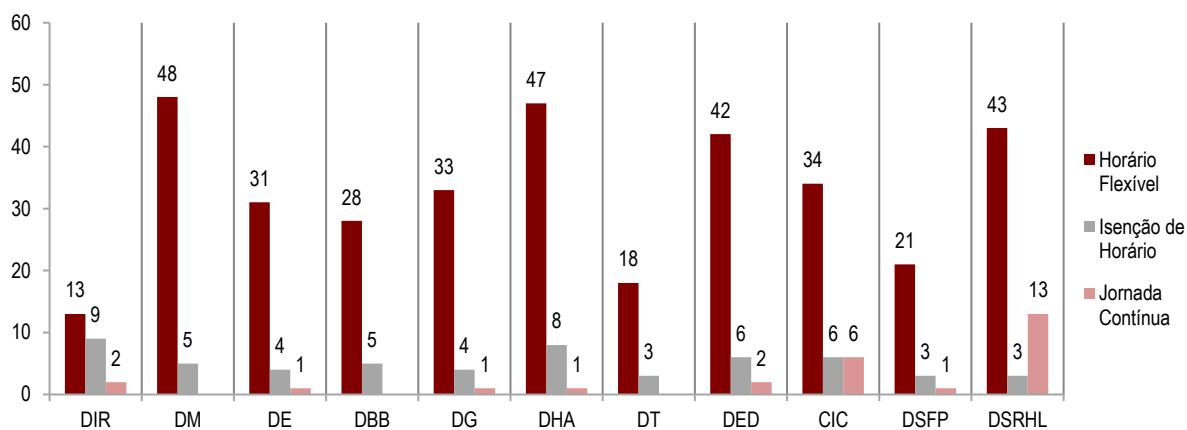


Gráfico 2.12 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário, por serviços

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2016 realizaram-se cerca de 4293,5 horas de trabalho suplementar, correspondendo a uma taxa de 0,6% (horas de trabalho suplementar/PMA¹⁹ x 100).

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar 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 Superior													
Dirigente Intermédio													
Investigação Científica	30:00	34:00									30:00	34:00	64:00
Técnico Superior	1296:00	13:00	87:00		60:00		172:58	43:28	11:00		1626:58	56:28	1683:26
Informática	3:00										3:00		3:00
Docente													
Enfermagem													
Assistente Técnico	397:36	234:00	87:00		41:26		709:13		42:08		1277:23	234:00	1511:23
Assistente Operacional	748:18		57:30		6:00		210:00		10:00		1031:48		1031:48
Total	2474:54	281:00	231:30		107:26		1092:11	43:28	63:08		3969:09	324:28	4293:37

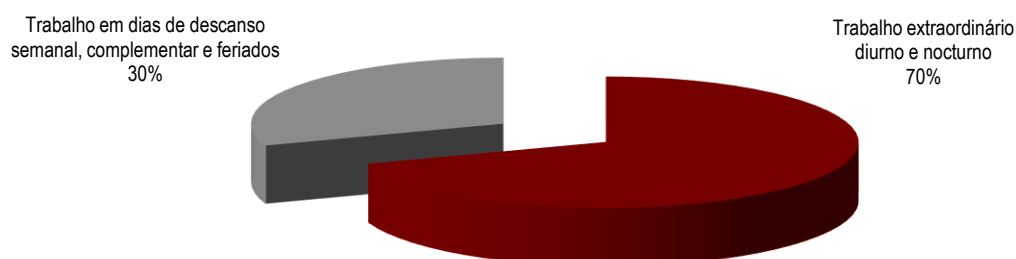


Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar

Prestaram trabalho suplementar 70 trabalhadores, o que corresponde a uma taxa de incidência²⁰ de 15,8% (13,5% em 2015).

¹⁹ *Potencial Máximo Anual (PMA)* - produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI. Equivalente a Tempo Integral (ETI) – número equivalente ao total de trabalhadores a 100% do ano no LNEC (trabalhadores a 100% + o somatório da percentagem do número de meses completos dos trabalhadores que saíram ou foram admitidos no decorrer do ano).

²⁰ *Taxa de incidência do trabalho suplementar* - número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

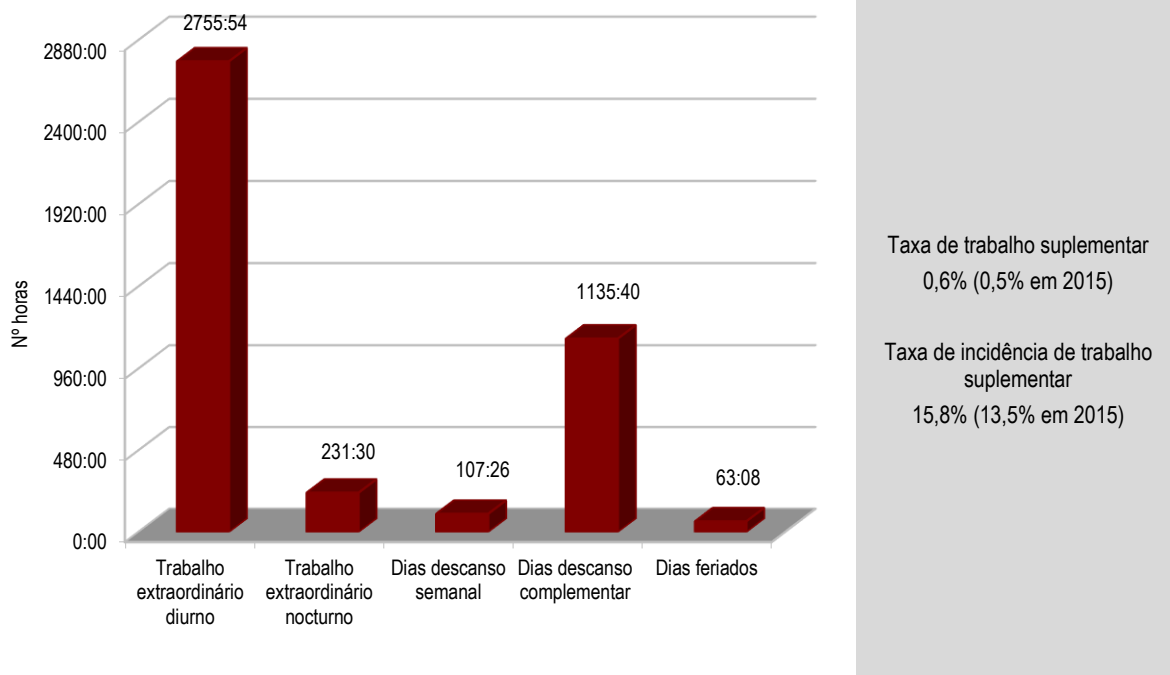


Gráfico 2.14 – Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho

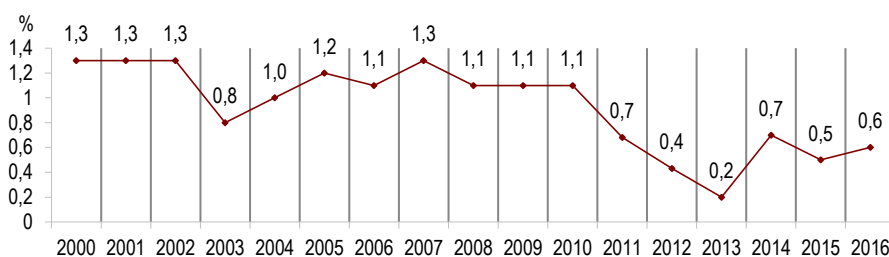


Gráfico 2.15 – Evolução da taxa de trabalho suplementar de 2000 a 2016

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género, continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (92,4%).

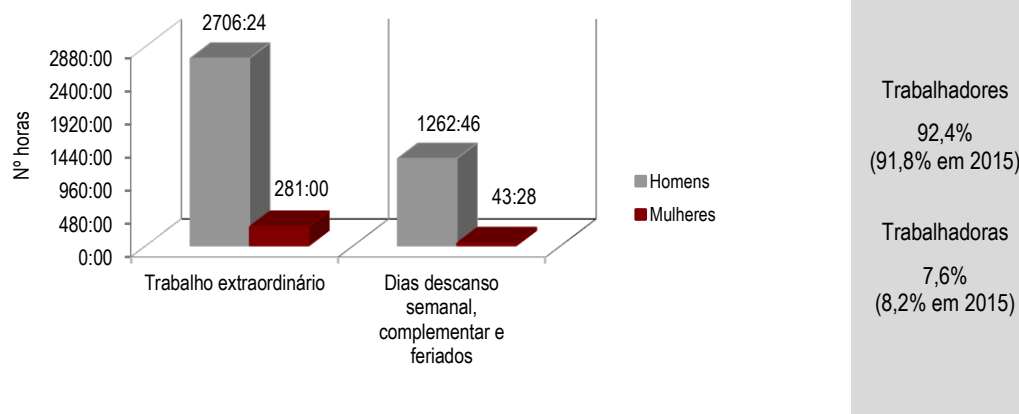


Gráfico 2.16 – Distribuição do trabalho suplementar por género

Conforme apresentado no quadro e no gráfico seguintes, o trabalho suplementar realizado durante o ano foi efetuado por trabalhadores da carreira de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, seguidas da carreira de investigação científica e de informática com apenas 1,5% e 0,1% do total, respetivamente.

Quadro 2.8 – Trabalho suplementar por carreira

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2015	2016	2015	2016
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	94:00	64:00	2,1	1,5
Técnico Superior	1466:00	1683:27	32,8	39,2
Informática	-	3:00	-	0,1
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	1866:06	1511:22	41,7	35,2
Assistente Operacional	1046:48	1031:49	23,4	24,0
Total	4472:54	4293:38	100	100

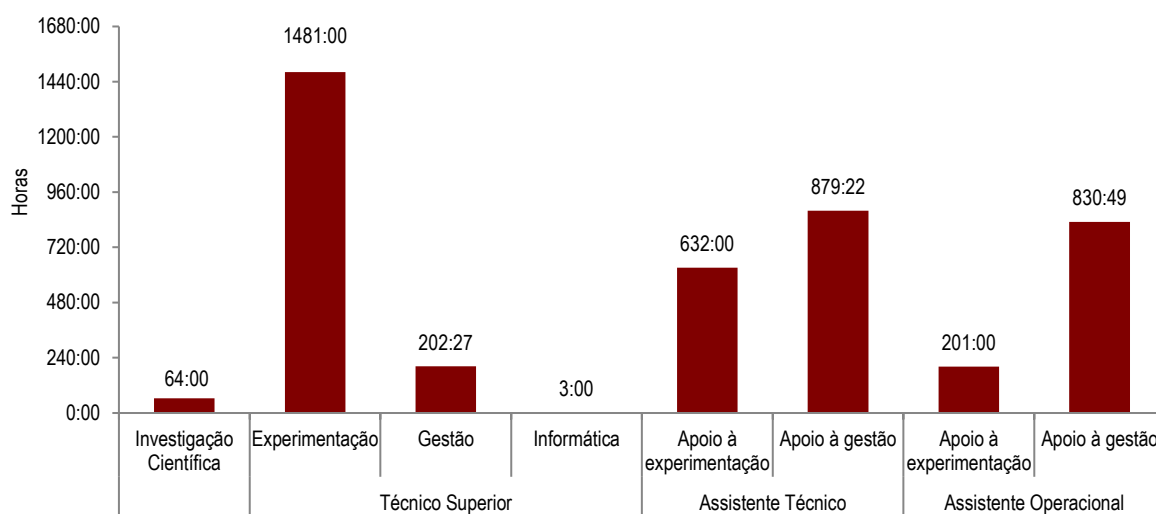


Gráfico 2.17 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade

Do total de horas registadas, 53,9% foram efetuadas por trabalhadores afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) e 44,5% por trabalhadores afetos à atividade de gestão/apoio à gestão. As horas registadas na carreira de assistente operacional, área de atividade de gestão, foram realizadas, maioritariamente, por trabalhadores que exercem funções de motorista (62,2%).

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

Quadro 2.9 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços

Setor	Nº horas	Taxa de trabalho suplementar (%)	Nº trabalhadores envolvidos	Taxa incidência trab. suplementar (%)
DIR	190:00	0,5	1	4,2
DBB	1594:00	2,9	15	45,3
DED	02:00	0,0	1	2,0
DE	16:00	0,0	2	5,6
DG	288:00	0,4	13	34,2
DHA	-	-	-	-
DM	218:00	0,2	9	16,9
DT	22:00	0,1	4	19,0
CIC	877:13	1,1	10	22,3
DSFP	-	-	-	-
DSRHL	1086:25	1,0	15	24,7
Total	4293:38	0,6	70	15,8

2.5 Ausências

Em 2016 foram registados 5403 dias de ausências ao trabalho (5493 em 2015), abrangendo 245 trabalhadores²¹.

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumpriment o de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																													
Dirigente Intermédio											12				2,0												14,0	14,0	
Investigação Científica					20	6	203	707		102	22	49			36,5	29,5					1	1			13	45	295,5	939,5	1.235,0
Técnico Superior				56	34	17	66	647			31	76			33,0	38,0			44		1	1		2	12	54	177,0	935,0	1.112,0
Informática					5	4					9	4			12,5										2	4	16,0	24,5	40,5
Docente						3		4				32			3,0											7		49,0	49,0
Enfermagem								2				1														6		9,0	9,0
Assistente Técnico				17	21	24	612	776	191	138	15	154	18	33	17,0	33,5				2	3		1	20	112	896,0	1.291,5	2.187,5	
Assistente Operacional					2	5	48	311	316	50		4			3,0	3,0				2				3	9	374,0	382,0	756,0	
Total				73	82	59	929	2.447	507	290	77	332	18	33	89,5	121,5			44	6	5		3	50	237	1.758,5	3.644,5	5.403,0	

Nota:

Outros²² - Incluídas as ausências por: obrigações legais (9), tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (268), reuniões escolares de descendentes (3), dias de descanso compensatório (2) e atividade sindical (5).

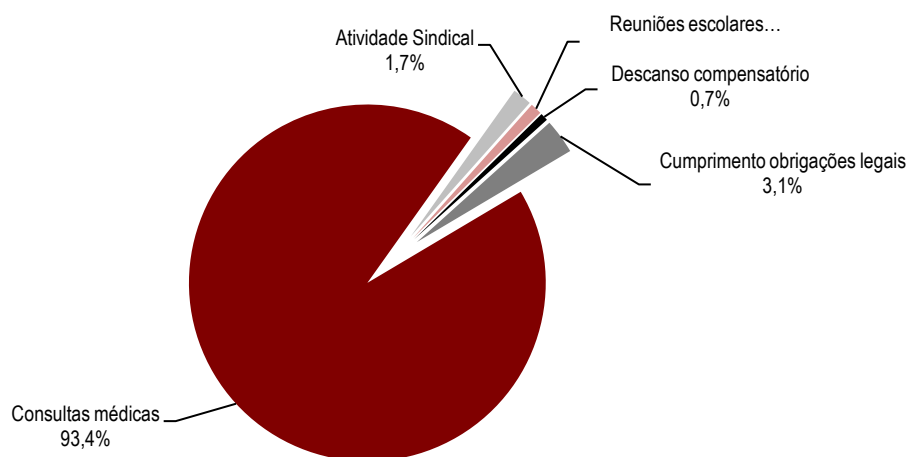


Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos"

²¹ Não estão incluídas as ausências por doença dos 6 trabalhadores não considerados "trabalhadores" em 31 de dezembro por se encontrarem na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses (nota rodapé 1). Se, à semelhança dos anos anteriores a 2015, fossem consideradas, o total de ausências passaria de 5403 para 7317 dias e abrangeria um total de 251 trabalhadores.

²² Desde 2013 que deixaram de ser contabilizadas e incluídas em "outros motivos" as licenças sem remuneração até 1 ano. A concessão deste tipo de licença determina a suspensão do contrato e os seus beneficiários deixaram de ser considerados "trabalhadores ausentes".

Os 5403 dias de ausência registados distribuem-se, por tipo de falta e por género e por cargo/carreira e área de atividade, conforme gráficos a seguir apresentados:

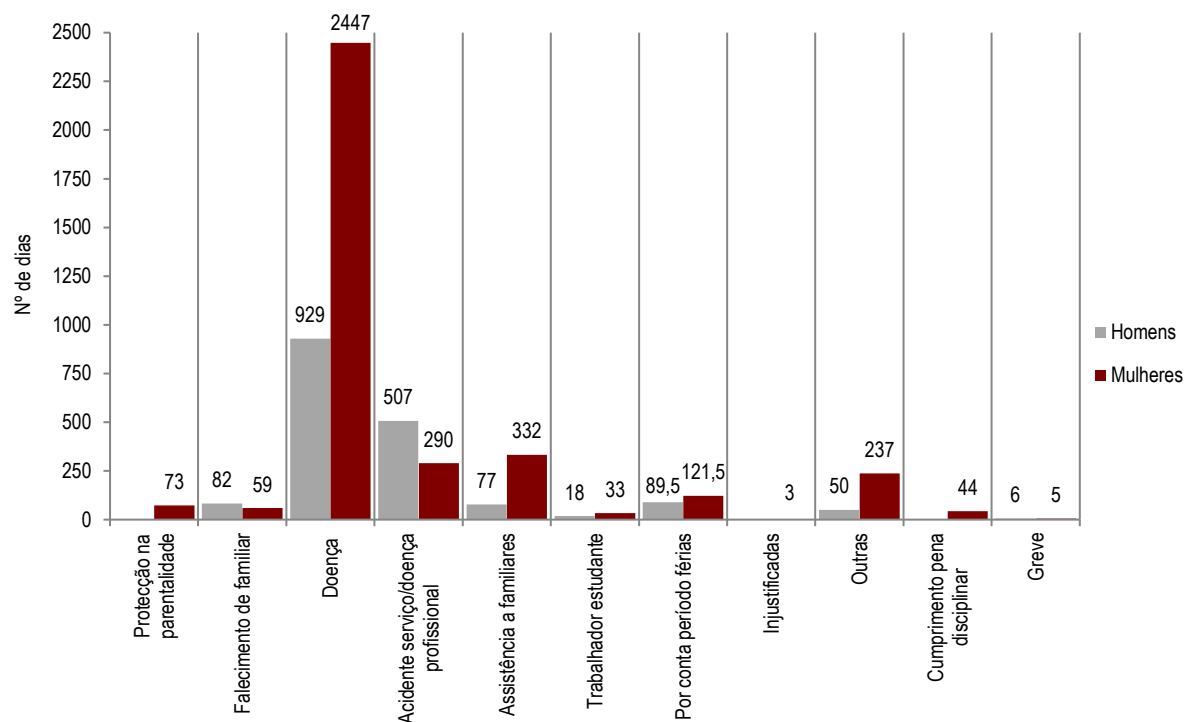


Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género

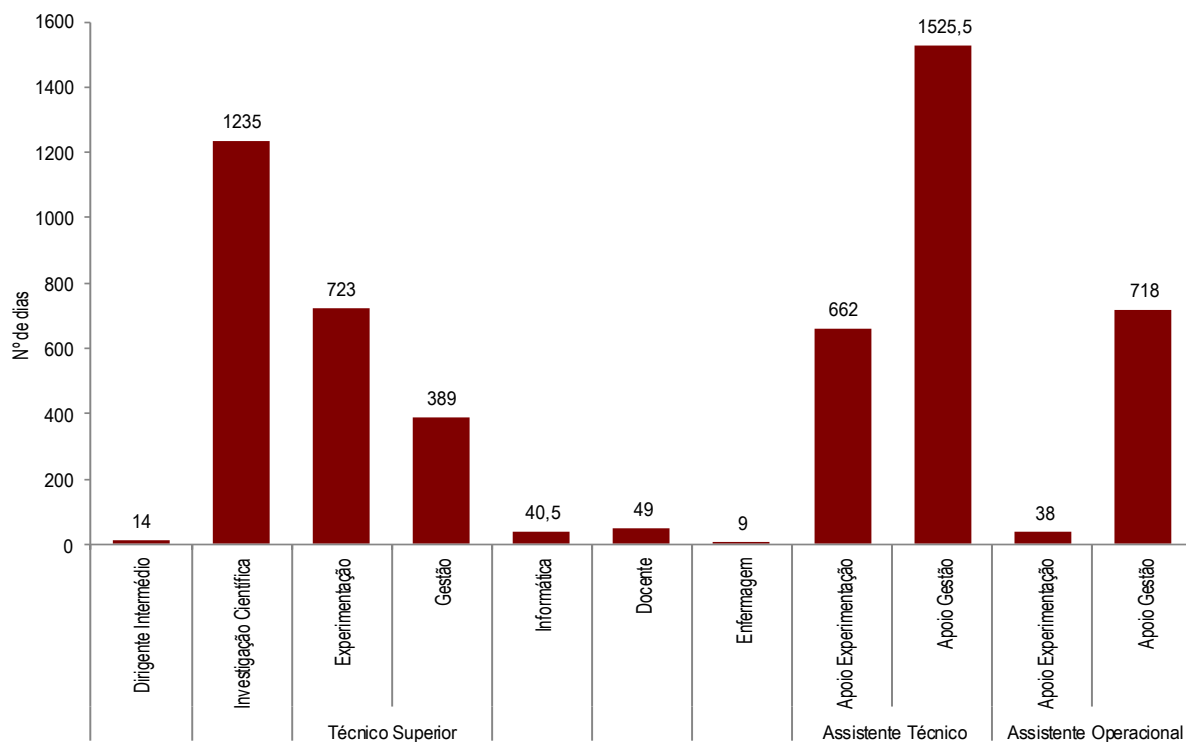


Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade

As ausências mantêm-se distribuídas de forma idêntica aos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 62,5% do total de ausências (48,4% em 2015), seguido dos acidentes em serviço (14,8%).

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

Quanto às ausências por doença, destaca-se o elevado número de dias de ausência das trabalhadoras (2447) relativamente aos trabalhadores homens (929). Esta diferença é justificada, essencialmente, pelo facto de se registarem 9 trabalhadoras com ausência superior a 90 dias (doença prolongada) enquanto que só 2 trabalhadores homens registam esta situação.

Para efeitos de cálculo de absentismo continuam a excluir-se as faltas dadas por motivo de conta de férias e os dias de ausência por greve. Em 2016, foram considerados 5135 dias de ausências para efeitos de absentismo, que abrangeram 204 trabalhadores e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

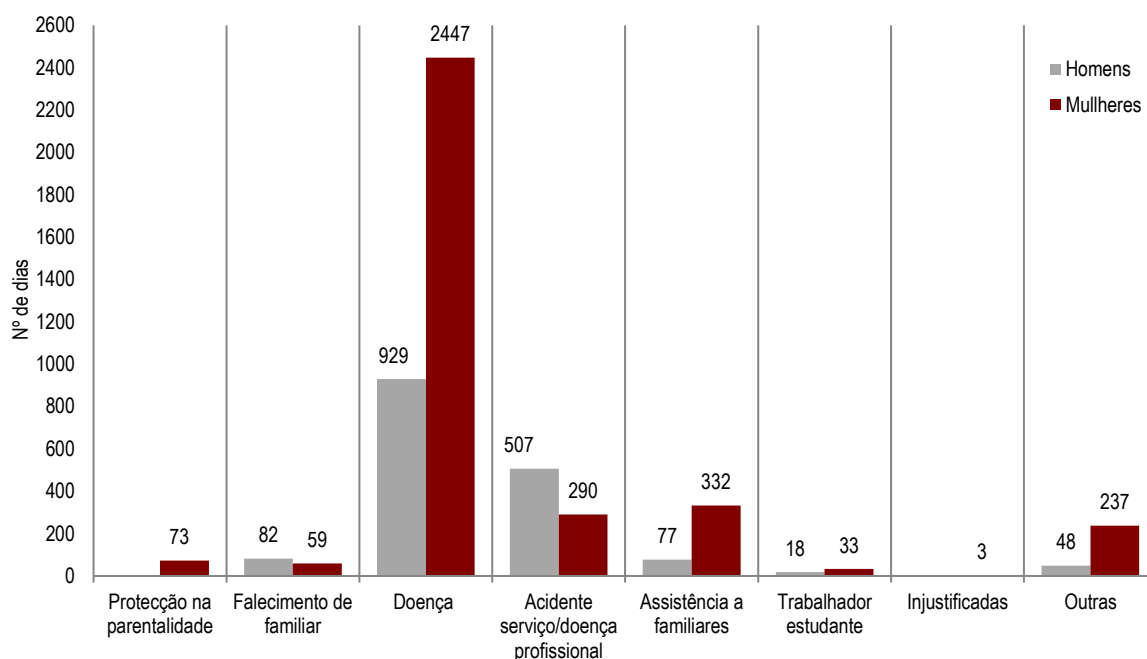


Gráfico 2.21 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género

Indicadores	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taxa de absentismo ²³	4,6%	4,8%	3,4%	3,9%	4,4%	4,7%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano ²⁴	11,5	12,0	8,6	9,7	11,3	11,6

²³ Taxa de absentismo – número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /PMA em dias x 100.

²⁴ Média de dias/pessoa/ano – número de dias de ausência classificados como faltas, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /ETI.

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

Tipo de Ausência	Homens		Mulheres	
	Número de dias	% do total	Número de dias	% do total
Proteção na parentalidade	-	-	73	2,1
Falecimento de Familiar	82	4,9	59	1,7
Doença	929	55,9	2447	70,4
Acidente em serviço/doença profissional	507	30,5	290	8,3
Assistência a Familiares	77	4,6	332	9,6
Trabalhador Estudante	18	1,1	33	0,9
Injustificada		-	3	0,1
Outras	48	2,9	237	6,8
Total	1661	100	3474	100

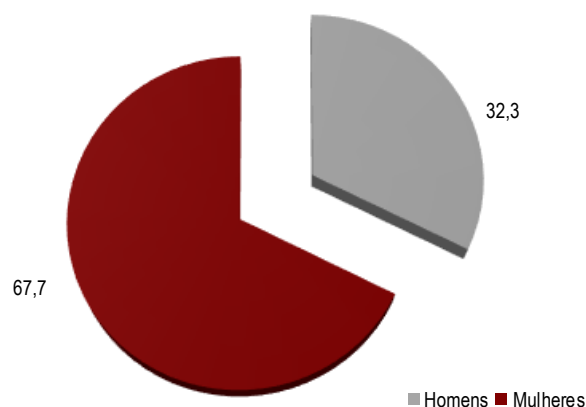


Gráfico 2.22 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taxa de absentismo Homens	3,7	3,5	1,9	3,0	2,2	3,0
Taxa de absentismo Mulheres	5,6	6,2	4,9	4,8	6,8	6,5

Da análise dos dados apresentados, verifica-se:

- A redução da taxa de absentismo nos trabalhadores do género feminino e o aumento na do masculino;
- A doença constitui o maior motivo de ausências dos trabalhadores de ambos os géneros;
- A proteção na parentalidade deixou de constituir o segundo maior motivo de ausências das trabalhadoras, tendo registado um decréscimo de 656 dias (729 dias em 2015 e 73 em 2016);
- As ausências por acidente em serviço registam um decréscimo de dias perdidos relativamente a 2015 (904 dias em 2015 e 797 em 2016), continuando a constituir o segundo maior motivo das ausências registadas nos trabalhadores do género masculino.

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

Quadro 2.12 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global²⁵

Cargo/carreira	Taxa 2015	Taxa 2016
Dirigente	7,5	0,5
Investigação Científica	2,8	3,4
Técnico Superior	3,8	3,7
Informática	3,5	0,8
Docente	10,1	3,7
Enfermagem	2,6	1,2
Assistente Técnico	4,2	6,5
Assistente Operacional	11,9	8,8
Global	4,4	4,7

Conforme quadro a seguir apresentado, a doença é o motivo que mais contribui para a taxa de absentismo nas carreiras de investigação científica, técnico superior e assistente técnico. Na carreira de assistente operacional são as ausências por acidente em serviço que mais contribuem para o aumento dessa taxa.

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

Tipo de Ausência	Dirigente	Investigação	Técnico Superior		Informática	Docente	Enfermagem	Assistente Técnico		Assistente Operacional		Total
			Experi- mentação	Gestão				Apoio à experim.	Apoio à gestão	Apoio à experim.	Apoio à gestão	
Casamento												
Protecção na parentalidade			56						17			73
Falecimento de familiar		26	42	9	9	3		21	24	2	5	141
Doença		910	466	247		4	2	325	1063	31	328	3376
Acidente Serviço / Doença Profissional		102						264	65		366	797
Assistência a familiares	12	71	61	46	13	32	1	14	155		4	409
Trabalhador estudante									51			51
Injustificadas			2					1				3
Cumprimento de obrigações legais								1	7		1	9
Motivos não imputáveis												
Consultas médicas e exames complementares de diagnóstico		55	32	31	6	7	6	15	106	2	8	268
Actividade sindical			3					2				5
Reuniões escolares		1							1		1	3
Total	12	1165	662	333	28	46	9	643	1489	35	713	5135
Doença/Total ausências (%)	0,0	78,1	71,7		0,0	8,7	22,2	65,1		48,0		65,7

²⁵ Taxa de absentismo por cargo/carreira - número de dias de ausência do cargo/carreira / PMA do cargo/carreira, em dias x 100. Nos casos de mudança de carreira ao longo do ano (mobilidade interna) as ausências são consideradas na carreira a que o trabalhador pertence à data da ocorrência.

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

Quadro 2.14 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços

Setor	Nº dias perdido setor	Tx Absentismo (%)	Nº Trabalhadores abrangidos	Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)
DIR	303	5,1	13	54,3
DBB	193	2,4	4	12,1
DED	456	3,7	21	42,0
DE	271	3,1	14	38,9
DG	535	5,7	19	50,0
DHA	499	3,6	23	41,1
DM	721	5,6	28	52,6
DT	163	3,1	9	42,9
CIC	781	7,0	20	44,7
DSFP	401	6,0	20	73,9
DSRHL	812	5,4	34	56,0
Total	5135	4,7	204 ^{a)}	46,0

a) O número de trabalhadores abrangidos (204) é inferior ao somatório da sua distribuição pelos setores (205), uma vez que 1 trabalhador mudou de serviço durante o ano e deu faltas nos 2 setores.

3 | Custos com pessoal

A estrutura remuneratória dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2016 é a representada no Quadro 3.1.

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género²⁶

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	56	77	133
1001-1250	33	22	55
1251-1500	19	15	34
1501-1750	12	13	25
1751-2000	16	10	26
2001-2250	8	5	13
2251-2500	1	3	4
2501-2750	1	1	2
2751-3000	2	2	4
3001-3250	23	34	57
3251-3500	10	6	16
3501-3750	2	2	4
3751-4000	8	7	15
4001-4250	6	5	11
4251-4500	13	3	16
4501-4750	10	3	13
4751-5000			0
5001-5250	4		4
5251-5500	1	2	3
5501-5750	3	1	4
5751-6000	1	1	2
Mais de 6000			0
Total	229	212	441

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	573,21 €	530,00 €
Máxima (€)	5.852,20 €	5.985,34 €

²⁶ Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2016. 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.

Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano²⁷

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base ^(*)	12.407.830,71
Suplementos remuneratórios	453.276,18
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	467.784,37
Benefícios sociais	420.597,77
Outros encargos com pessoal ^(**)	4.892.182,72
Total	18.641.671,75

(*) Incluído subsídios de férias e natal processados de acordo com o estabelecido no OE/2016 (1.787.605,39 €).

(**) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (14.232,23 €); CGA, Segurança Social e ADSE(3.014.061,11 €); prémios de autoria (17.911,52 €); férias não gozadas e por vencer (13.183,41 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (69.867,08 €); acidentes em serviço (37.203,86 €); comunicações móveis (3.715,08 €); seguros de acidentes de trabalho (6.283,42 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (2.239,93 €); custos com formação interna e externa (42.958,26 €) e bolsas,

Dos custos com pessoal registados no Quadro 3.3, a remuneração base corresponde a 66,6% do total e estão distribuídos conforme apresentado nos gráficos seguintes:

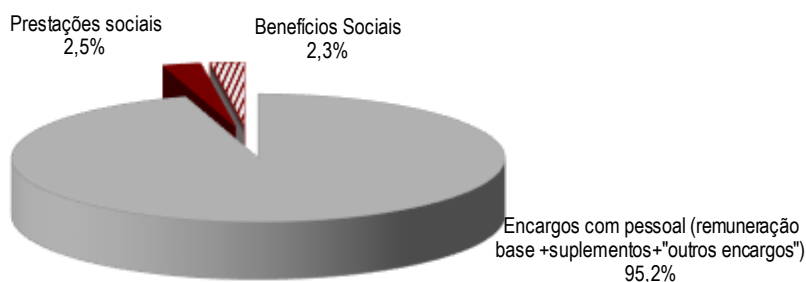


Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal

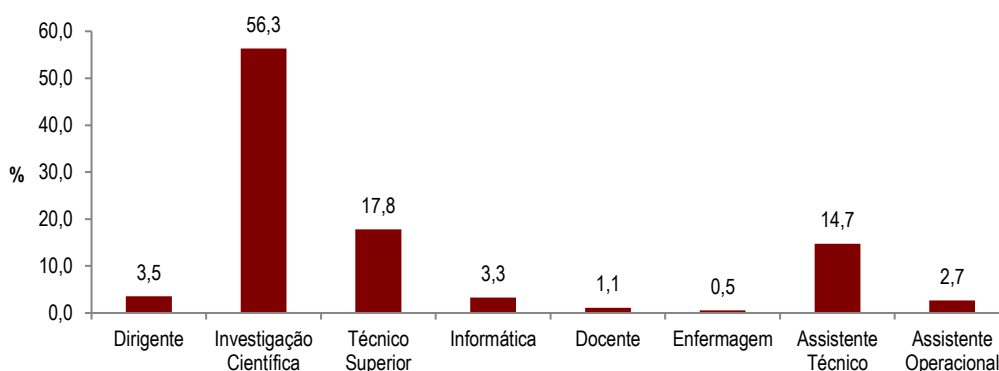


Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira

²⁷ Os dados apresentados correspondem aos "Custos com Pessoal".

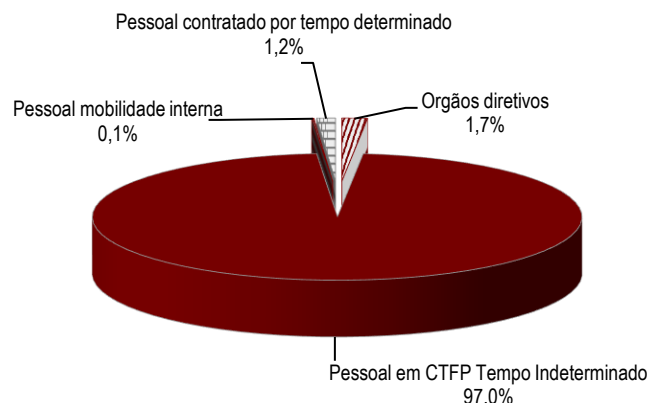


Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	22.322,01
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	7.178,67
Isenção de horário de trabalho	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	870,74
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	217.410,07
Representação	38.967,24
Secretariado	1.399,56
Outros suplementos remuneratórios (**)	165.127,89
Total	453.276,18

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

(**) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (156.598,31€), lavagem de viaturas (1.389,58€) e subsídio de mobilidade (7.140€).

Indicadores
A remuneração base corresponde a 66,6% do total do custo com pessoal (68% em 2015)
A remuneração base média anual ²⁸ é de 28.098,72 € (27.265,94 € em 2015)
O custo médio anual por trabalhador ²⁹ é de 42.215,84 € (40.615,17 € em 2015)
O leque salarial ilíquido ³⁰ é de 11,3 (10,9 em 2015)
O trabalho suplementar representa 0,2% do total do custo com pessoal (0,3% em 2015)
O custo com ação social ³¹ representa 5,3% do custo total com pessoal (5,6% em 2015)

²⁸ Remuneração base média - remuneração base (Quadro 3.3) / ETI.²⁹ Custo médio anual por trabalhador - despesa total com pessoal (Quadro 3.3) / ETI.³⁰ Leque salarial ilíquido - maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida.³¹ Despesa com ação social – total Quadro 3.5 + total Quadro 3.6 + despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas em Quadro 3.3) / despesa total com pessoal (Quadro 3.3) x 100.

Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	13.409,45
Abono de família	23.622,76
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	2.121,12
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	213,86
Subsídio por morte	1.257,66
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	410.637,36
Outras prestações sociais (incluindo Pensões) (*)	16.522,16
Total	467.784,37

(*) Complemento extraordinário de solidariedade (211,32€) e bonificação por deficiência (16.310,84€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	384.078,96
Refeitórios	2.493,08
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	276,48
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	4.618,40
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais (*)	29.130,85
Total	420.597,77

(*) Subsídio a diminuídos físicos (1.903,00 €); subsídio de lares (6.136,80 €); infantil, seguro e outras despesas (21.091,05 €).

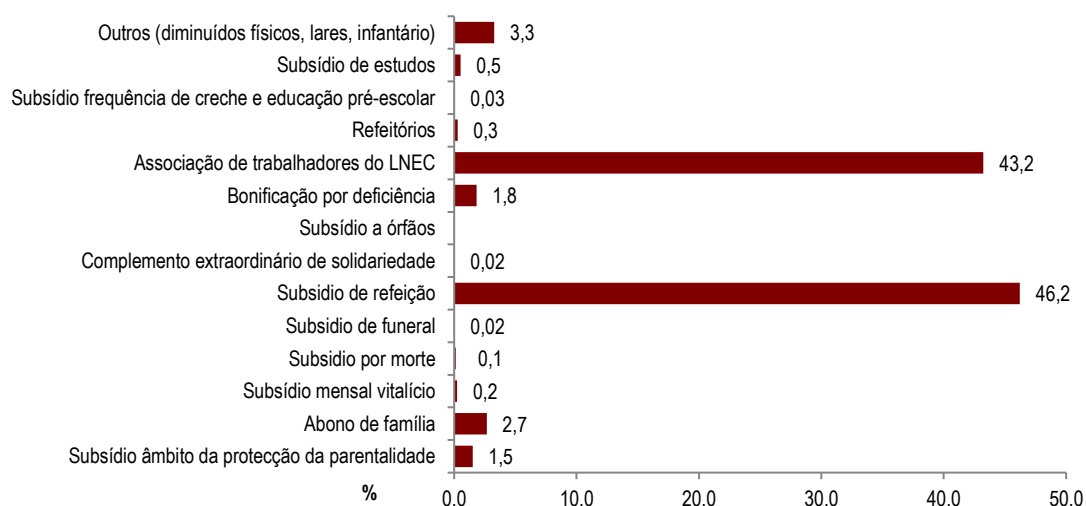


Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação

4 | Saúde, Higiene e Segurança

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere						
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	4	3		1			1				1	
	F	5	4		1			1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1			1				1	
	F	1			1			1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	29			29			162				162	
	F	17			17			73				73	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	316				316							
	F	396				396							

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	4
- absoluta	
- parcial	4
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	7
Total	15

Nota:

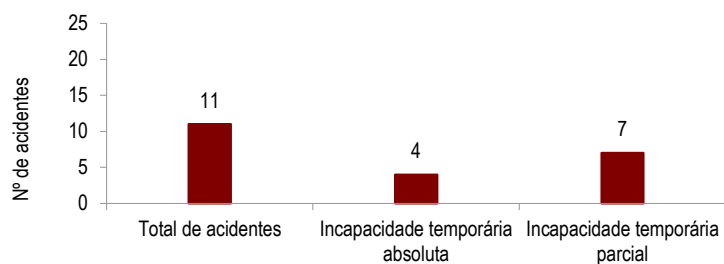
Incapacidade temporária e absoluta - igual ao número de acidentes com baixa.

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

Incapacidade permanente parcial – incapacidade declarada pela CGA em 2016 de acidentes ocorridos em 2013 (1) e 2015 (3)

No ano de 2016, ocorreram 11 acidentes, 9 no local de trabalho e 2 *in itinere*. Destes acidentes resultaram 4 trabalhadores com incapacidade temporária e absoluta e 7 com incapacidade temporária e parcial.

Os 4 casos de incapacidade permanente parcial registados no quadro 4.2 correspondem acidentes ocorridos em 2013 (1) e em 2015 (3), com incapacidade declarada pela CGA, em 2016. Os graus de incapacidade declarada são de 12% e de 4%, 4,5% e 7,5%, respetivamente.

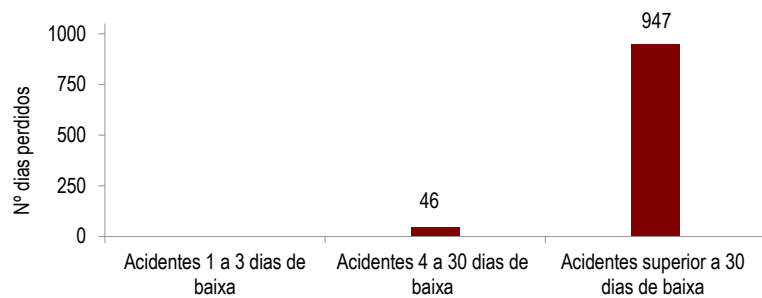


Taxa de incidência de acidentes³²
2,5% (3,9% em 2015)

Número de acidentes ocorridos
11 (18 em 2015)

Gráfico 4.1 – Distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade

Foram registados 993 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço. Destas ausências, 281 dias correspondem a acidentes ocorridos em 2016 e, as restantes, a acidentes que ocorreram em anos anteriores.



Número de dias de trabalho perdidos
993 (1078 em 2015)

Taxa de dias de trabalho perdidos³³
0,9% (0,9% em 2015)

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

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

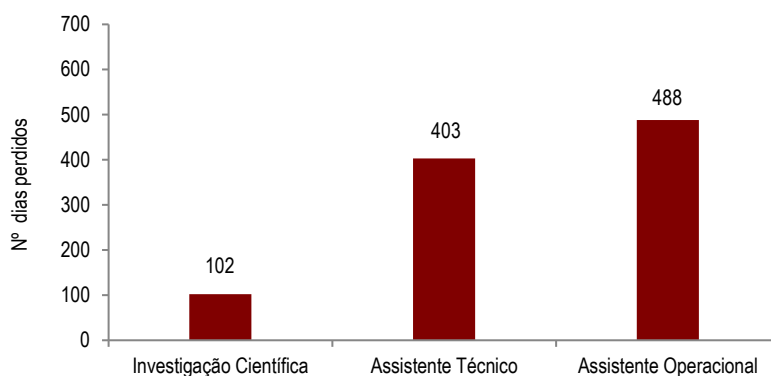


Gráfico 4.3 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

³² Taxa de incidência de acidentes - número de acidentes / trabalhador médio x 100.

³³ Taxa de dias de trabalho perdidos – número de dias de baixa por acidente / PMA em dias x 100.

O número de acidentes ocorridos em 2016 abrangeu 11 trabalhadores, 6 do género feminino e 5 do masculino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.4.

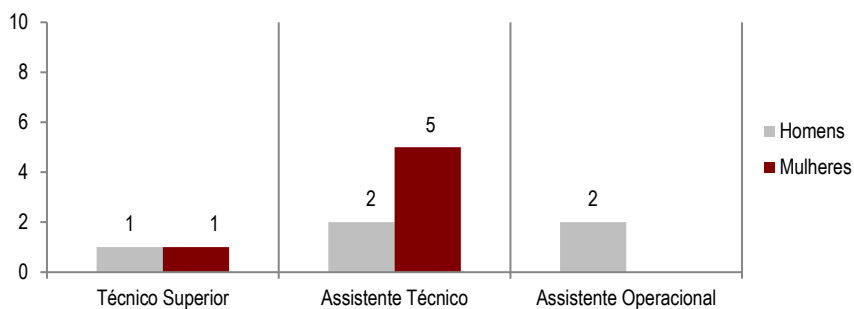


Gráfico 4.4 – Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género

O quadro seguinte regista a evolução dos indicadores referentes aos acidentes em serviço desde 2012.

Quadro 4.3 – Evolução dos acidentes em serviço

Acidentes em serviço	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de acidentes	15	20	15	18	11
N.º de dias de trabalho perdidos	1037	763	701	1078	993
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,8%	0,6%	0,6%	0,9%	0,9%
Taxa de incidência de acidentes	2,8%	3,9%	3,1%	3,9%	2,5%

Durante o ano de 2016, não se registaram doenças profissionais.

Quadro 4.4 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	302	
Exames de admissão		
Exames periódicos	295	
Exames ocasionais e complementares	7	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		19.146,98
Visitas aos postos de trabalho	23	

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

Quadro 4.5 – Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Segurança e saúde no trabalho - Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	1
Formação profissional	-
Adaptação do posto de trabalho	1
Alteração do regime de duração do trabalho	-
Mobilidade interna	-
Nota: Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 06 de março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro.	

Durante o ano de 2016, foi realizada 1 ação de formação e sensibilização no âmbito de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 53 trabalhadores, conforme Quadro e Gráfico seguintes.

Quadro 4.6 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	53

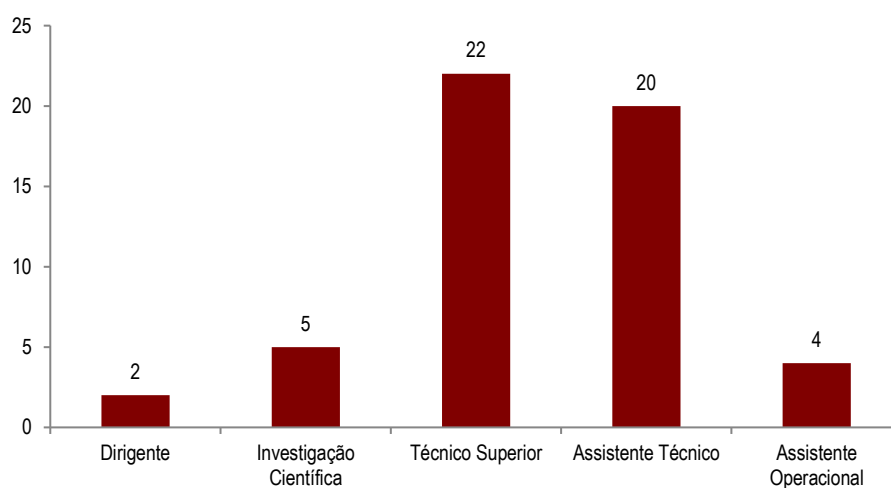


Gráfico 4.5 – Distribuição das participações em ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho por carreira

Em 2016, os custos com formação em prevenção de riscos e equipamento de proteção foram os seguintes:

Quadro 4.7 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		-
Equipamento de proteção (b)		3.717,80 €
Formação em prevenção de riscos (c)		-
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)		-

Nota:

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

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

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

Em 2016 retomou-se a vigilância da saúde dos trabalhadores e bolseiros do LNEC, salientando-se as seguintes atividades:

- visitas aos locais de trabalho e levantamento dos principais fatores de risco de exposição ocupacional dos trabalhadores e bolseiros;
- avaliação periódica da aptidão para o trabalho através de exames complementares de diagnóstico e da consulta de medicina no trabalho;
- avaliação ocasional da aptidão para o trabalho, na sequência de acidente de trabalho.

Da população avaliada, cerca de 20% possui aptidão condicionada para o trabalho relacionada essencialmente com a exposição ocupacional ao ruído e a movimentação manual de carga, tendo sido participadas respetivamente, 5 e 1 doenças profissionais relacionadas com os mesmos.

A otimização da gestão dos resíduos no campus permitiu a redução dos custos com o respetivo contrato de prestação de serviços para encaminhamento e tratamento dos resíduos de construção e demolição de modelos de ensaio, produzidos pelas unidades operativas. Destes, destacam-se as cerca de 670 toneladas de resíduos provenientes da demolição de modelos no Pavilhão de Modelos Reduzidos, do Departamento de Hidráulica e Ambiente.

5 | Formação

Em 2016, foram realizadas 184 ações de formação, 180 externas e 4 internas (respetivamente, 97,8% e 2,2% do total das ações realizadas).

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	41				41
Externas	503	13			516
Total	544	13			557

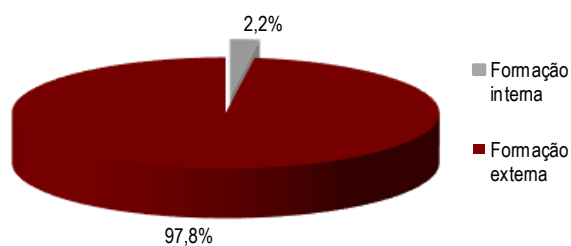


Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)

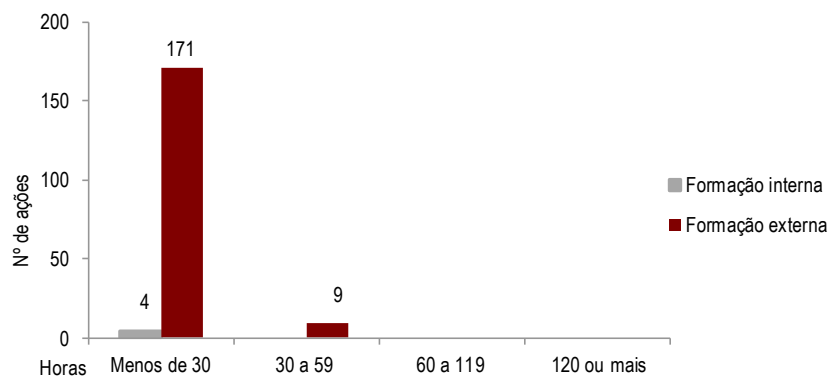


Gráfico 5.2 – Distribuição das ações de formação por tipo e por duração (horas)

Indicadores	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº total de ações	292	223	172	214	230	184
Ações de Formação Interna	9	13	8	16	35	4
Ações Formação Externa	283	210	164	198	195	180

Foram registadas 557 participações em ações de formação (41 em ações internas e 516 em ações externas).

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	Total
Internas	41		41
Externas	503	13	516
Total	544	13	557

Registaram-se 3 ações de autoformação³⁴, incluídas no total de ações de formação externa, caracterizadas no quadro a seguir apresentado.

Quadro 5.3 – Caracterização da autoformação

Duração das ações	Menos de 30 horas		Total
Nº de ações	3		3
Participações/Participantes/Horas de formação	Técnico Superior	Assistente Técnico	Total
Participações	2	1	3
Participantes	2	1	3
Número de Horas	16:00	18:00	34:00

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

Quadro 5.4 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Grupo/cargo/carreira	Ações internas	Ações externas	TOTAL					
Nº de participações e de participantes	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)		Total participações	Nº de participantes (**)		Total participantes
			M	F		M	F	
Dirigente superior								
Dirigente intermédio		4	2	2	4	1	2	3
Investigação científica	6	423	226	203	429	60	54	114
Técnico superior	24	59	43	40	83	25	18	43
Informático	1		1		1	1		1
Docente								
Enfermagem								
Assistente técnico	7	25	20	12	32	15	10	25
Assistente operacional	3	5	5	3	8	5	1	6
Total	41	516	297	260	557	107	85	192

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

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

³⁴ 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.

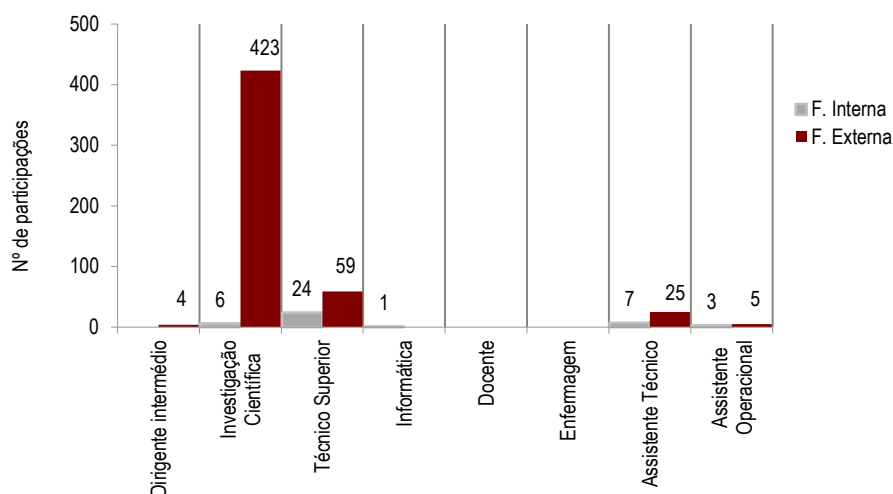


Gráfico 5.3 – Distribuição das participações por tipo de ação e por cargo/carreira

Foram despendidas 6 886 horas em formação, tendo sido abrangidos 192³⁵ trabalhadores (23 em ações internas e 185 em ações externas).

Quadro 5.5 – Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Grupo/cargo/carreira/Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas		Horas despendidas em ações externas		Total de horas em ações de formação		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior							
Dirigente intermédio			12:00	7:00	12:00	7:00	19:00
Investigação científica	11:00	4:00	3357:30	2762:00	3368:30	2766:00	6134:30
Técnico superior	26:00	23:00	277:00	226:30	303:00	249:30	552:30
Informático	3:00				3:00		3:00
Docente							
Enfermagem							
Assistente técnico	8:00	8:00	73:30	63:30	81:30	71:30	153:00
Assistente operacional		6:00	18:00		18:00	6:00	24:00
Total	48:00	41:00	3738:00	3059:00	3786:00	3100:00	6886:00

³⁵ O número total de pessoas em formação (192) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa, uma vez que 16 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

A taxa de tempo despendido³⁶ é de 0,9%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira, conforme apresentado nos gráficos seguintes:

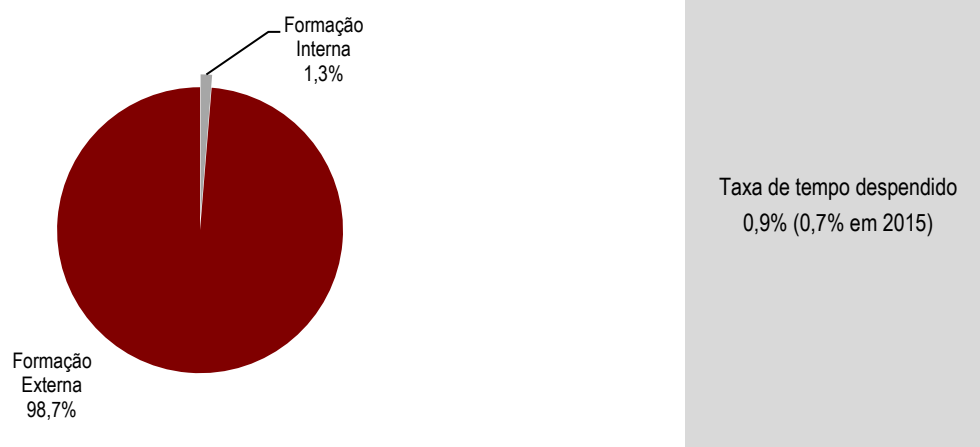


Gráfico 5.4 – Distribuição percentual das horas de formação

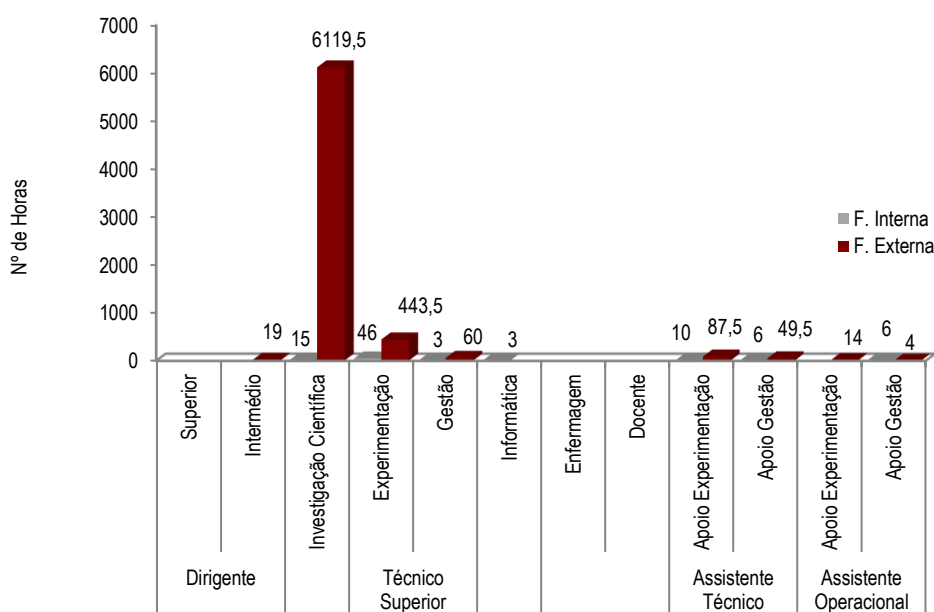


Gráfico 5.5 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

³⁶ Taxa de tempo despendido – total de horas de formação / PMA em horas x 100.

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº de participações	684	723	381	631	711	557
Taxa de participação global em formação ³⁷	118,8%	132,9%	74,3%	130,9%	155,2%	125,5%
Taxa de participação em formação interna ³⁸	22,2%	43,2%	14,6%	34,4%	79,5%	9,2%
Taxa de participação em formação externa ³⁹	96,6%	89,7%	59,7%	96,5%	75,8%	116,3%
Taxa de participação em autoformação ⁴⁰	15,6%	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%	0,7%
Trabalhadores abrangidos	285	264	203	264	237	192
Taxa de incidência (global) ⁴¹	49,5%	48,5%	39,6%	54,8%	51,7%	43,3%
Taxa de incidência (formação interna) ⁴²	17,0%	28,9%	14,2%	27,8%	40,4%	5,2%
Taxa de incidência (formação externa) ⁴³	40,8%	28,7%	29,1%	35,5%	30,3%	41,7%
Taxa de incidência em autoformação (AF) ⁴⁴	13,2%	1,1%	0,8%	1,7%	1,7%	0,7%
Horas de formação (global)	11.293	9.586	4.481,5	8.650,5	6.076	6.886
Taxa de tempo despendido (global) ⁴⁵	1,1%	1,0%	0,5%	1,0%	0,7%	0,9%
Taxa de tempo despendido (formação interna) ⁴⁶	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%	0,1%	0,01%
Taxa de tempo despendido (formação externa) ⁴⁷	0,9%	0,7%	0,4%	0,7%	0,5%	0,9%
Taxa de tempo despendido (autoformação) ⁴⁸	0,34%	0,02%	0,01%	0,007%	0,01%	0,004%

Verifica-se um decréscimo generalizado no valor dos indicadores correspondentes à formação interna e um aumento nos da formação externa; um aumento no número total de horas de formação e um decréscimo no número de trabalhadores abrangidos.

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2011.

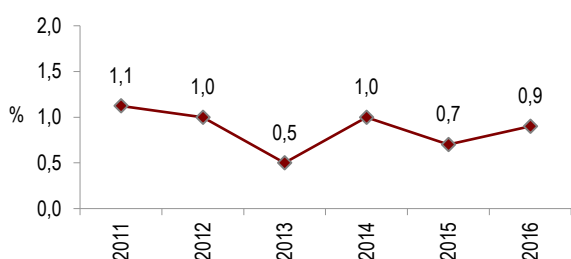


Gráfico 5.6 – Evolução da taxa tempo despendido

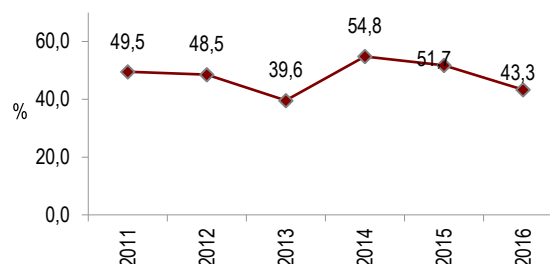


Gráfico 5.7 – Evolução da taxa de incidência

- ³⁷ Taxa de participação global em formação – total de participações/trabalhador médio x 100
- ³⁸ Taxa de participação em formação interna – participações F.I./trabalhador médio x 100
- ³⁹ Taxa de participação em formação externa – participações F.E./trabalhador médio x 100
- ⁴⁰ Taxa de participação em autoformação – participações Autoformação/trabalhador médio x 100
- ⁴¹ Taxa de incidência (global) – trabalhadores que frequentaram formação / trabalhador médio x 100
- ⁴² Taxa de incidência formação interna (FI) – trabalhadores que frequentaram FI./trabalhador médio x 100
- ⁴³ Taxa de incidência formação externa (FE) – trabalhadores que frequentaram FE./trabalhador médio x 100
- ⁴⁴ Taxa de incidência em autoformação (AF) – trabalhadores que frequentaram AF/ trabalhador médio x 100
- ⁴⁵ Taxa de tempo despendido (global) – total de horas de formação/PMA em horas x 100
- ⁴⁶ Taxa de tempo despendido (formação interna) – (nº de horas de FI./PMA em horas x 100)
- ⁴⁷ Taxa de tempo despendido (formação externa) – (nº de horas de FE./PMA em horas x 100)
- ⁴⁸ Taxa de tempo despendido (autoformação) – (nº de horas de AF./PMA em horas x 100)

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

Quadro 5.6 – Distribuição da formação por cargo/carreira

Cargo/carreira	Taxa de tempo despendido		Trabalhadores que frequentaram ações de formação							
			Nº de pessoas que frequentaram		Taxa de incidência		Nº de participações		Média de ações por pessoa ⁴⁵	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Dirigente	0,2	0,1	3	3	33,3	33,3	5	4	1,7	1,3
Investigação Científica	1,8	2,6	123	114	87,1	82,3	487	429	4,0	3,8
Técnico Superior	0,2	0,3	49	43	45,2	40,1	100	83	2,0	1,9
Informática	0,2	0,01	4	1	26,7	7,0	6	1	1,5	1,0
Docente	0,2		2		40,0		2		1,0	
Enfermagem	0,3		1		33,3		1		1,0	
Assistente Técnico	0,1	0,1	53	25	38,7	19,0	105	32	2,0	1,3
Assistente Operacional	0,01	0,04	2	6	5,1	17,2	5	8	2,5	1,3
Total	0,7	0,9	237	192	51,7	43,3	711	557	3,0	2,9

No quadro seguinte, encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação⁴⁹, as áreas da formação frequentada pelos trabalhadores do LNEC em 2016.

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

Distribuição da Formação por Áreas						
Áreas de Formação	Nº de Ações			Nº de horas		
	FE	FI	Total	FE	FI	Total
Arquitetura e Construção	64		64	2766:30		2766:30
Ciências Empresariais	7		7	82:00		82:00
Ciências Sociais e do Comportamento	5		5	93:00		93:00
Desenvolvimento Pessoal	1		1	18:00		18:00
Humanidades	1		1	8:00		8:00
Engenharia e Técnicas Afins	71	3	74	2235:30	68:00	2303:30
Ciências Físicas	1		1	21:00		21:00
Informática	4	1	5	62:00	21:00	83:00
Proteção do Ambiente	20		20	1088:30		1088:30
Saúde	1		1	6:00		6:00
Serviços de Segurança	1		1	185:30		185:30
Serviços de Transportes	4		4	231:00		231:00
Total	180	4	184	6797:00	89:00	6886:00

⁴⁹ Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

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

Quadro 5.8 – Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	2.989,93 €
Despesa com ações externas	42.208,26 €
Total	45.198,19 €

Em 2016, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

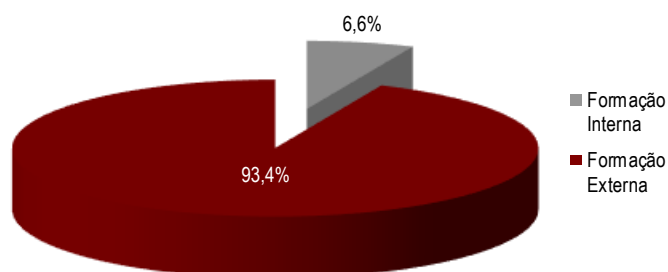


Gráfico 5.8 – Distribuição dos custos com formação interna e externa

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

Quadro 5.9 – Distribuição da formação por serviços

Setor	Nº de horas de formação	Taxa tempo despendido (%)	Nº de participações	Taxa de participação (%)	Nº de participantes	Taxa de incidência (%)	Participações/participantes
DIR	17:30	0,0	2	8,4	2	8,4	1,0
DBB	704:00	1,3	42	127,0	13	39,3	3,2
DED	1454:00	1,7	107	214,0	28	56,0	3,8
DE	685:00	1,1	59	163,9	26	72,2	2,3
DG	316:00	0,5	22	57,9	13	34,2	1,7
DHA	2139:00	2,2	159	284,3	39	69,7	4,1
DM	494:30	0,5	44	82,6	24	45,1	1,8
DT	767:30	2,1	67	319,0	16	76,2	4,2
CIC	215:00	0,3	37	82,7	15	33,5	2,5
DSFP	41:30	0,1	5	18,5	4	14,8	1,3
DSRHL	52:00	0,0	13	21,4	12	19,8	1,1
Total	6886:00	0,9	557	125,5	192	43,3	2,9

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2016, com 96 trabalhadores sindicalizados o que corresponde a 21,8% do total dos trabalhadores.

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	96

Nota:

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

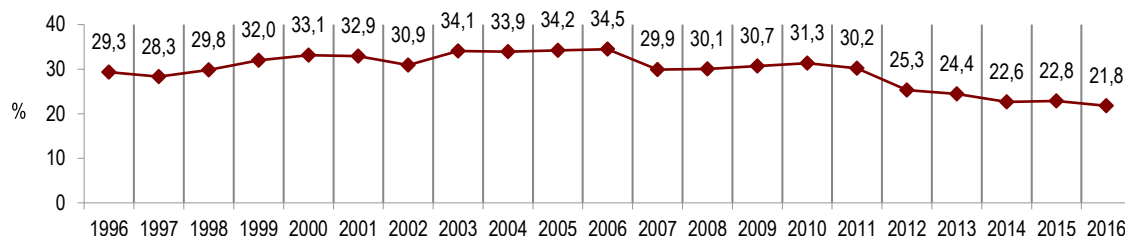


Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento

Tal como nos anos anteriores, não se apresenta qualquer registo relativamente à “Comissão de Trabalhadores”, uma vez que não têm ocorrido eleições para a sua constituição. Destaca-se, no entanto, a continuação da representação no LNEC da Comissão Sindical do LNEC do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Em 2016, registaram-se 123 horas de ausência por motivo de atividade sindical e greve, o que corresponde a 0,3% do total das ausências registadas neste ano.

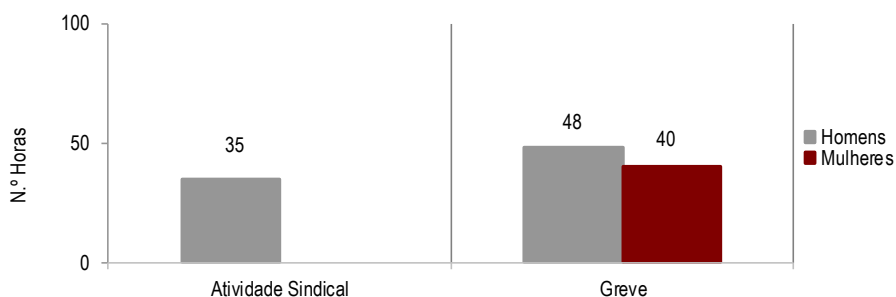


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 11 trabalhadores distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte.

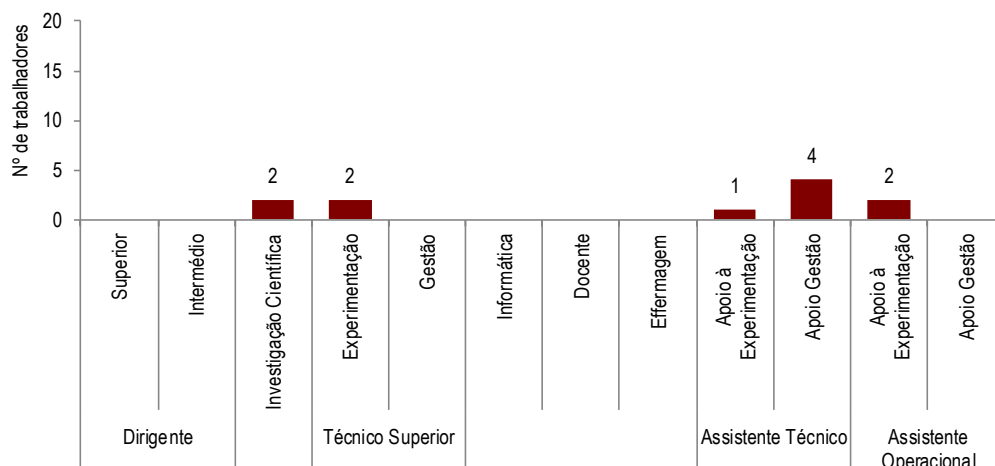


Gráfico 6.3 – Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve

As horas não trabalhadas por atividade sindical abrangem 3 trabalhadores, 2 da carreira técnica superior e 1 da carreira de assistente técnico. O quadro a seguir apresentado regista a evolução dos dias de ausência por motivo de greve e atividade sindical desde 1996.

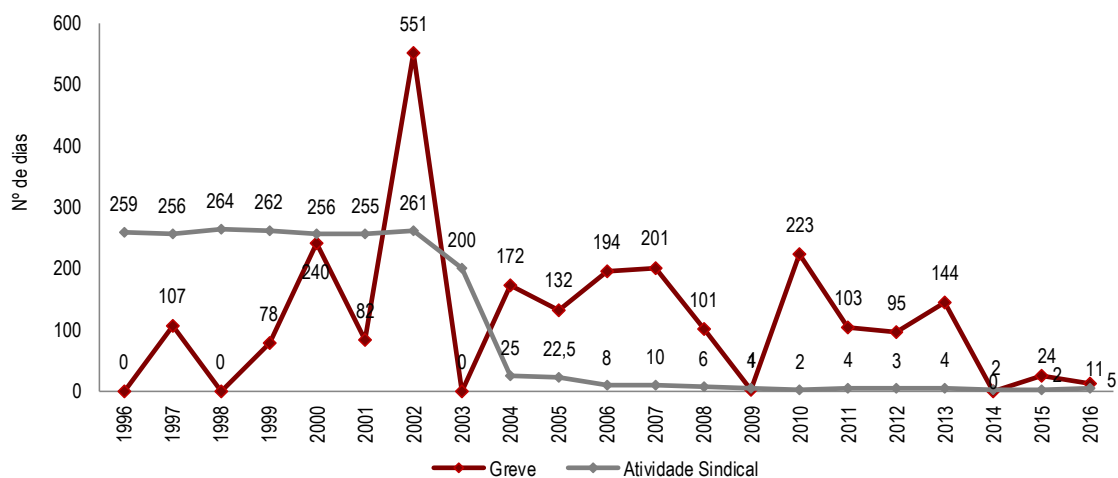


Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996

Em 2016, foi instaurado e decidido, como arquivado, um processo disciplinar.

Quadro 6.2 – Disciplina

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

7 | Bolseiros

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

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

Em 31 de dezembro de 2016, encontravam-se no LNEC um total de 113 bolseiros, mais 12 do que no ano anterior, correspondendo a um aumento de 11,9%.

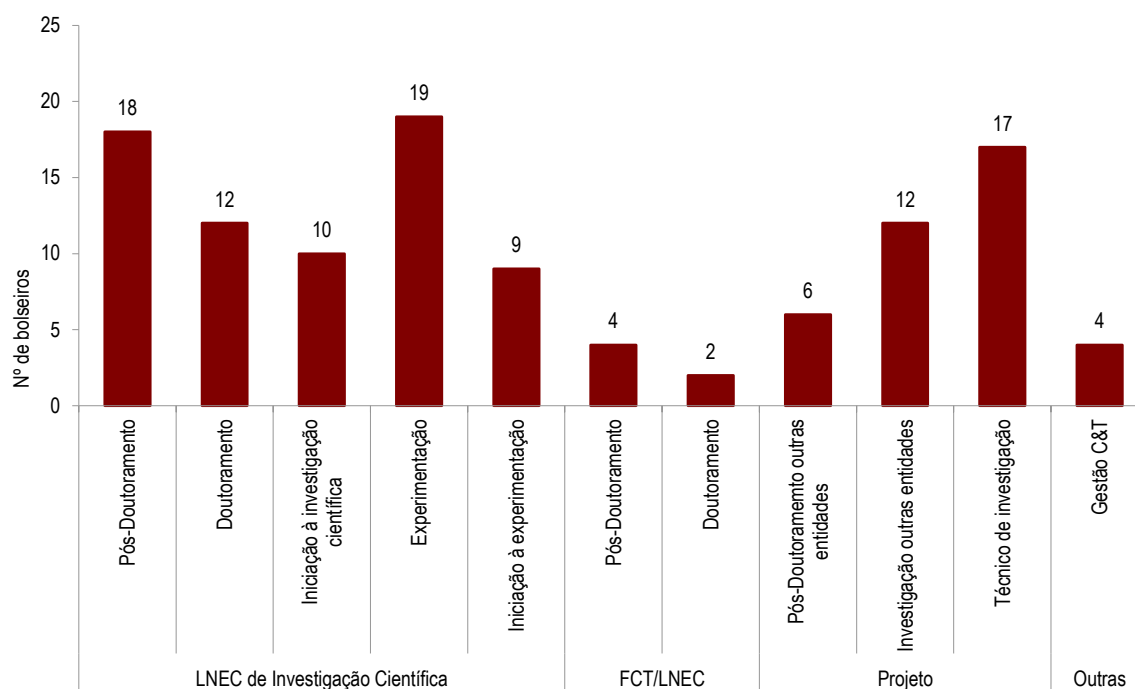


Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2016

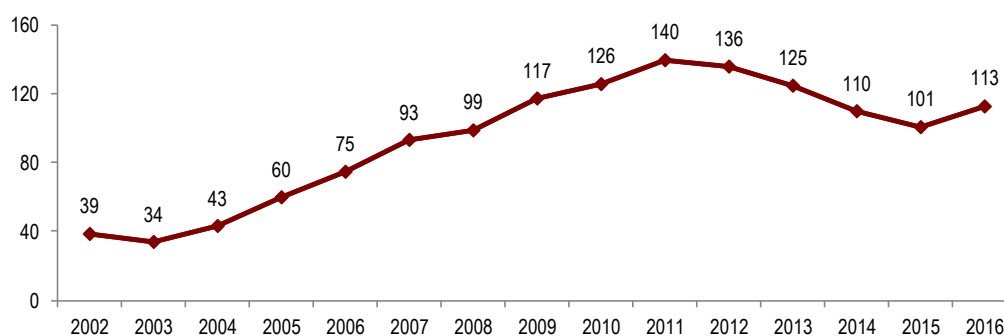


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros no LNEC (2002-2016)

7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC

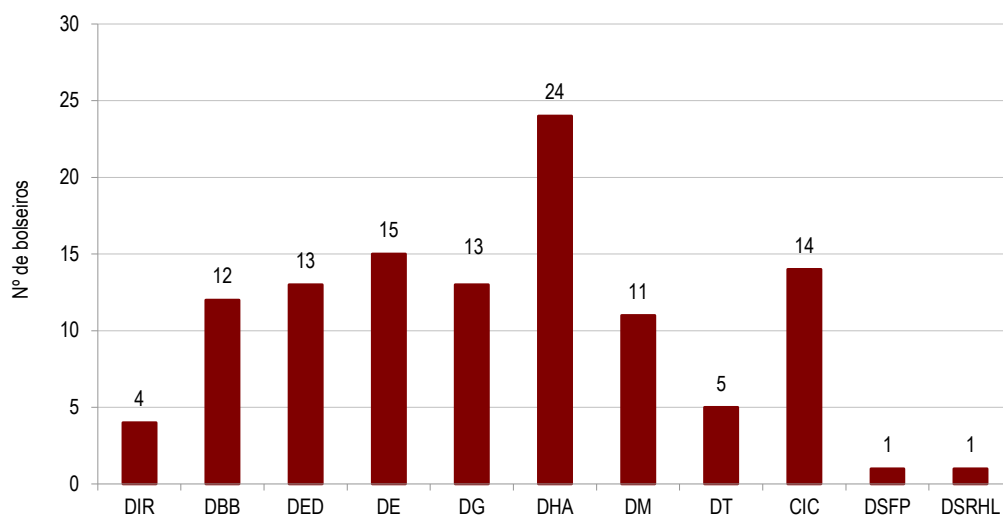


Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros pelos serviços

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2016)

Serviço	Pós-Doutoramento			Doutoramento		Iniciação à investigação científica	Experimentação	Iniciação à experimentação	Projecto Investigação		Projecto Técnico Investigação Outras Entidades	Gestão C&T	Total
	LNEC	FCT/LNEC	Outras Entidades	LNEC	FCT/LNEC				FCT	Outras Entidades			
DIR						2						2	4
DBB	2			3		2	3				2		12
DED	1	1		3		1	1			3	3		13
DE	4		1			1	3			3	3		15
DG	4			2	1	1	3				2		13
DHA	2	2	4		1	2	2	3		6	2		24
DM	3			1			4	2			1		11
DT	1	1	1	1			1						5
CIC	1			2		1	2	4			4		14
DSFP												1	1
DSRHL												1	1
Total	18	4	6	12	2	10	19	9		12	17	4	113

7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género

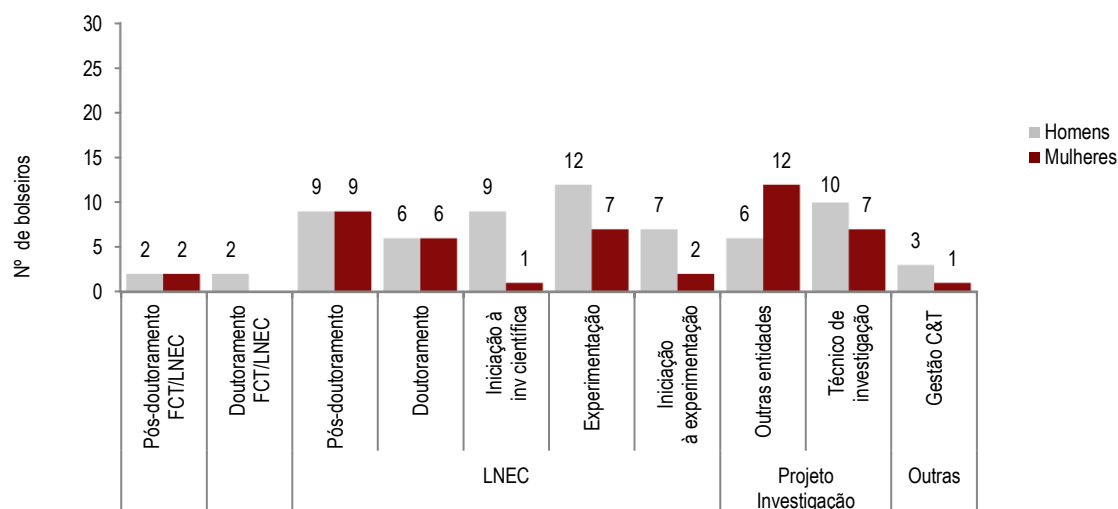


Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género

	2012	2013	2014	2015	2016
Taxa de feminização	39,0%	41,6%	40%	43,6%	41,6%

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2002-2016)

Tipo de Bolsa	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pós-Doutoramento	3	1	1	3	1	1	-	3+1*	6+1*	8+2*	10+3*+1**	9+6*	10+5*	13+5*	18+4*
Cientista convidado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1***	1***	-	-
Doutoramento	6	2+4*	5+8*	5+13*	6+13*	8+9*	9+12*	10+9*	10+8*	13+11*	6+14*	7+11*	8+6*	10+3*	12+2*
Iniciação investigação científica	27	16	16	21	23	29	27	27	24	24	19	15	13	9	10
Introdução investigação científica	-	-	-	-	2	2	2	1	-	2	2	-	-	-	-
Experimentação	-	-	1	1	4	5	15	18	22	24	22	21	20	18	19
Iniciação experimentação	3	11	12	17	20	23	17	20	21	21	19	19	16	8	9
Projeto FCT	pós-doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	investigação	-	-	-	-	6	11	15	19	26	25	26	16	8	-
	técnico investigação	-	-	-	-	6	1	-	-	-	-	-	1	-	-
Projeto Outras Entidades	pós-doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3	5	6
	investigação	-	-	-	-	-	-	8	6	6	7	11	7	10	12
	iniciação científica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	técnico investigação	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	5	7	13	17
Mobilidade entre Instituições I&D	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	-
Gestão de C&T	-	-	-	-	-	4	2	1	1	1	1	2	2	3	4
Total	39	34	43	60	75	93	99	117	126	140	136	125	110	101	113

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

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

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

7.3 Estrutura etária

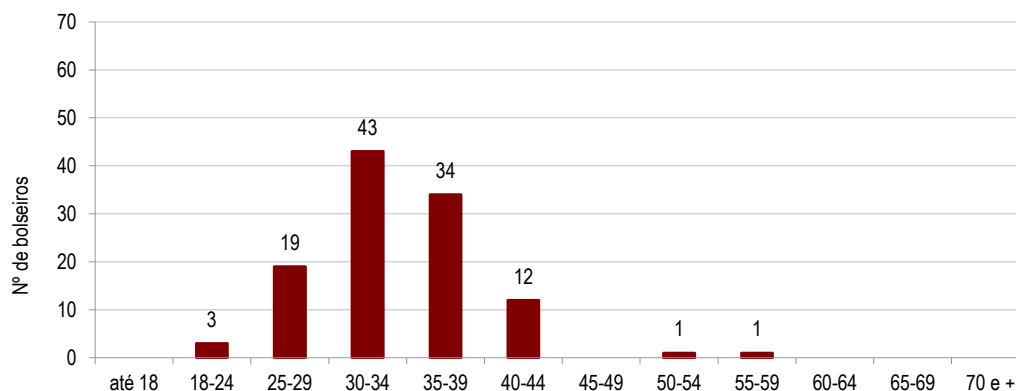


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros

Idade Média 34 anos (33,4 anos em 2015)	Mediana 34	Moda 33	Desvio Padrão 5,4
---	---------------	------------	----------------------

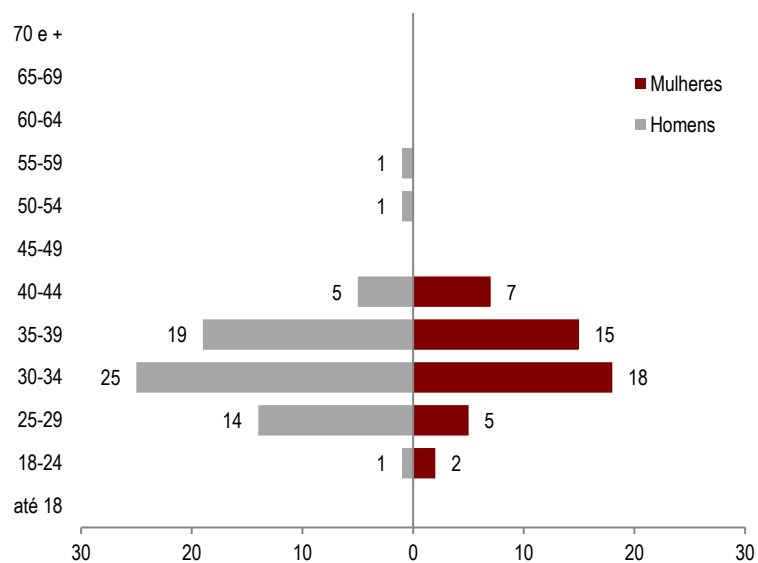


Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	33,8 anos (33,2 em 2015)	33	33	5,8
Mulheres	34,1 anos (33,6 em 2015)	34	31-34	4,9

7.4 Bolseiros estrangeiros

Encontravam-se no LNEC, em 31 de dezembro de 2016, 2 bolseiros com nacionalidade estrangeira, um afeto a Bolsa de Projeto de Investigação e outro a Bolsa de Iniciação à Investigação.

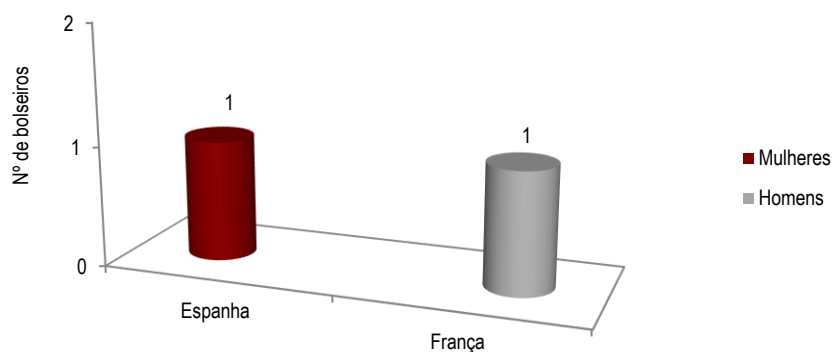


Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2002-2016)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bolseiros Estrangeiros	4	3	4	5	6	5	3	6	9	7	6	1	2	1	2

7.5 Habilitações literárias

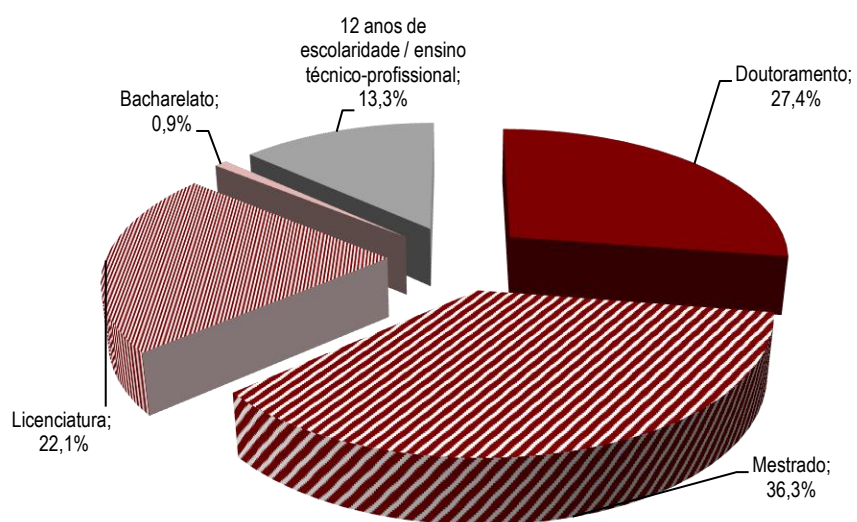


Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolsеiros por habilitação

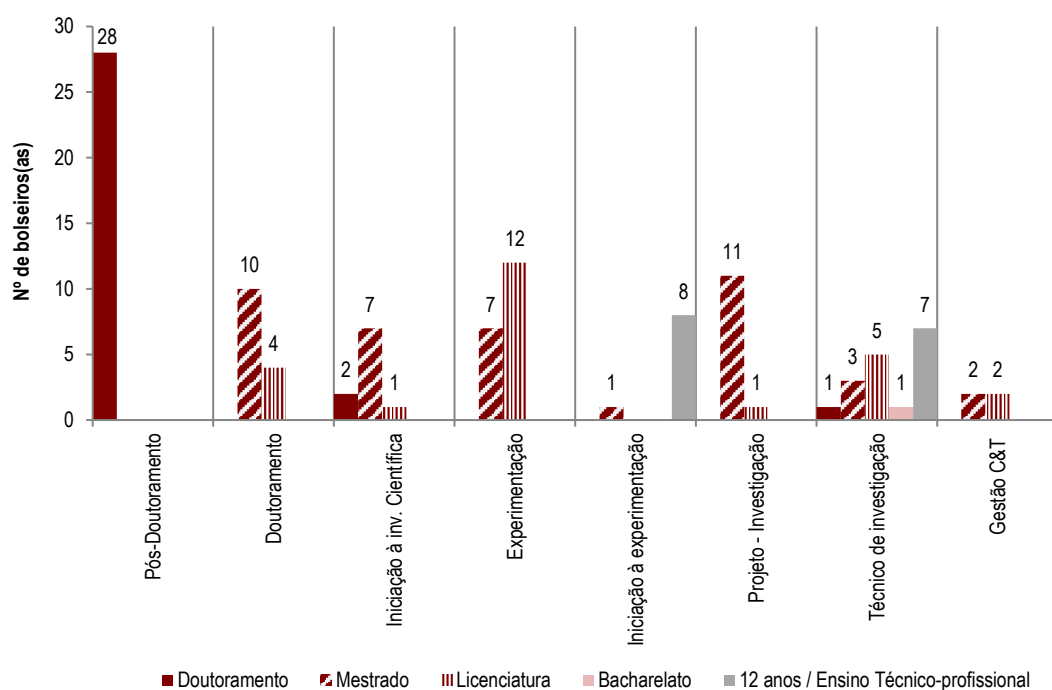


Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolsеiros por habilitação e por tipo de bolsa

7.6 Formação formal

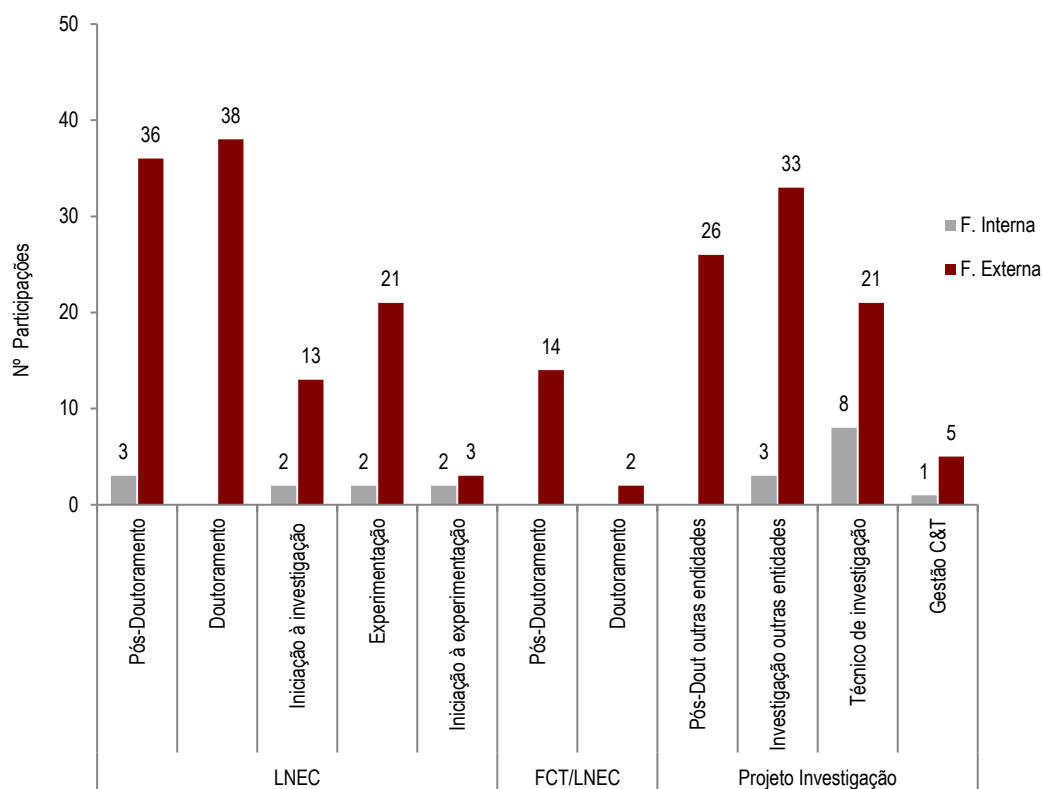


Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

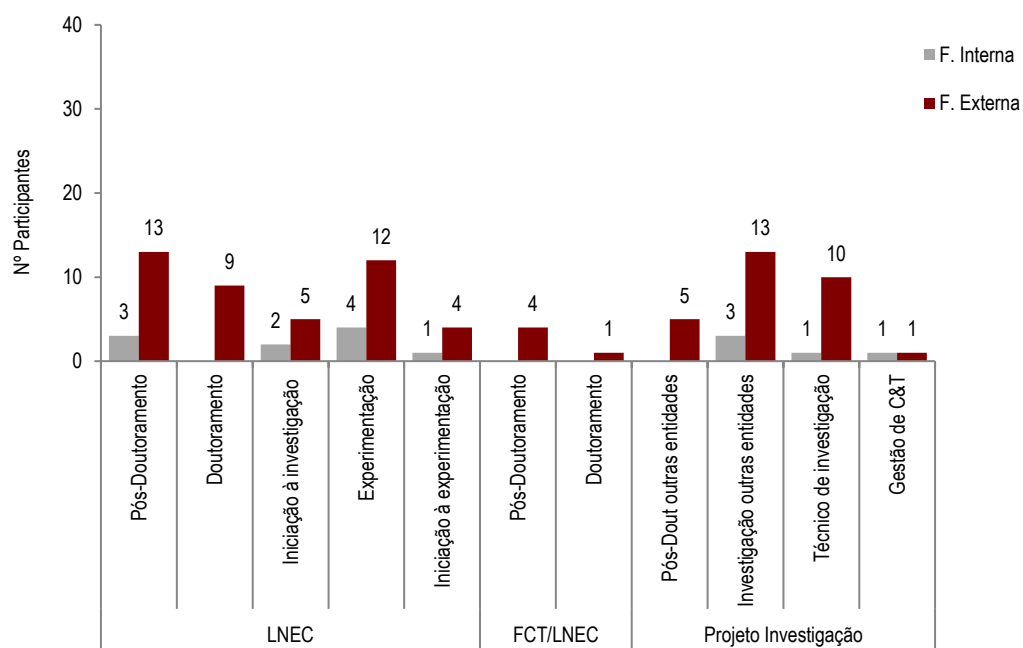


Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

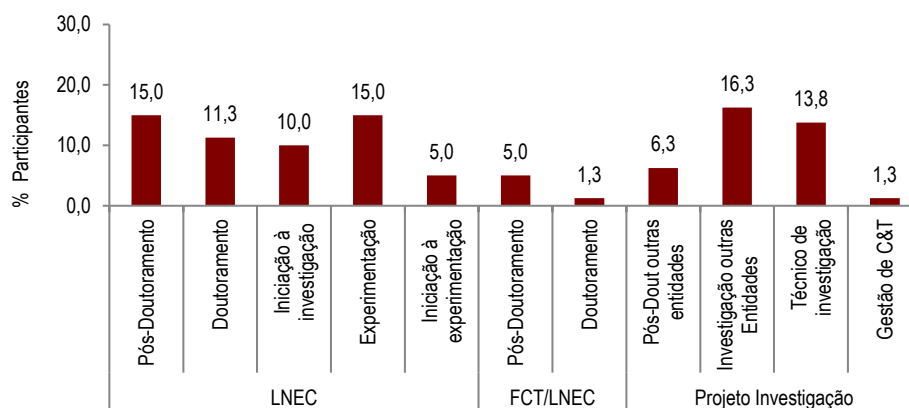


Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 3171:30 horas em formação formal com bolseiros, 50:00 horas em ações internas e 3121:300 horas em ações externas (respetivamente, 1,6 % e 98,4 % do total da formação realizada).

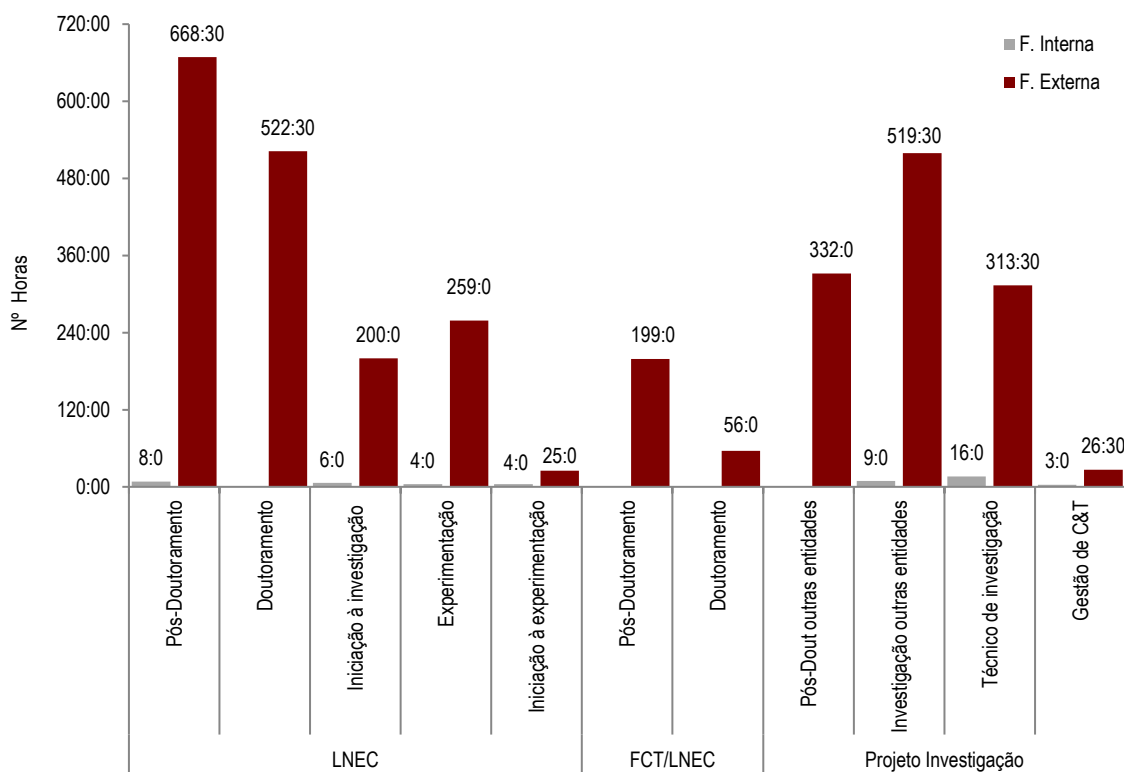


Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolseiros que frequentaram formação – 80 (70 em 2015)
Total de horas de formação – 3.171:30 (2.308:30 em 2015)
Taxa de tempo despendido ⁵⁰ – 1,7% (0,8% em 2015)
Média de ações/bolseiro/a ⁵¹ – 2,9 (2,9 em 2015)
Número de participações – 233 (202 em 2015)

⁵⁰ Taxa de tempo despendido - total de horas de formação / PMA em horas X 100.

⁵¹ Média de ações/bolseiro - número de participações / número de bolseiros que frequentaram.

8 | Evolução dos trabalhadores do LNEC segundo o género

Os dados que se apresentam neste capítulo permitem refletir sobre a evolução do número de trabalhadoras no LNEC no desenvolvimento das atividades aí praticadas, tradicionalmente associadas ao género masculino. Desse modo, dar-se-á maior relevo à evolução das trabalhadoras nos serviços operativos, designados por unidades departamentais.

Evolução do número de trabalhadores, por género

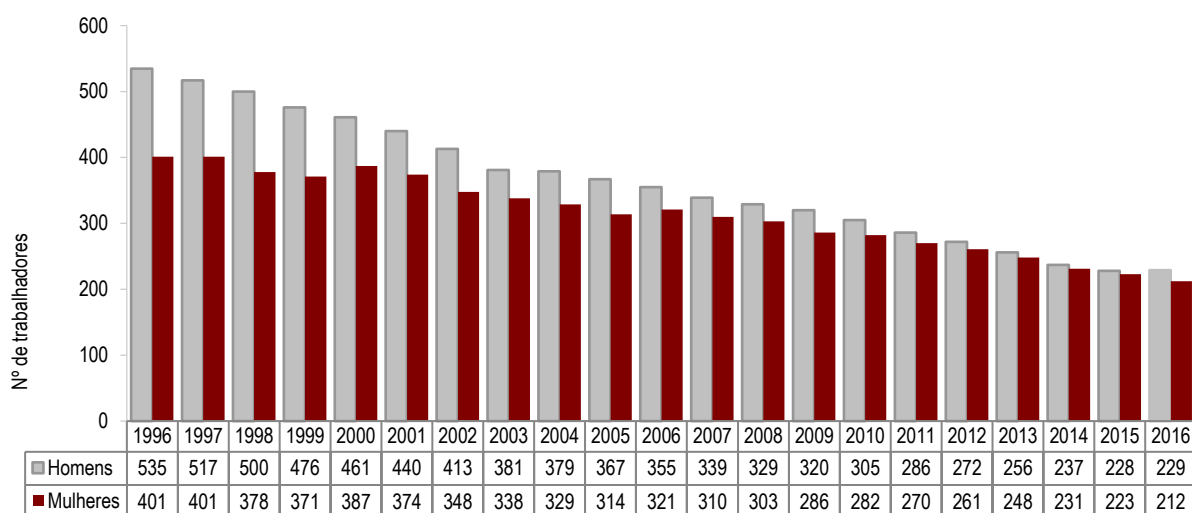


Gráfico 8.1 – Evolução do número dos trabalhadores, por género, desde 1996

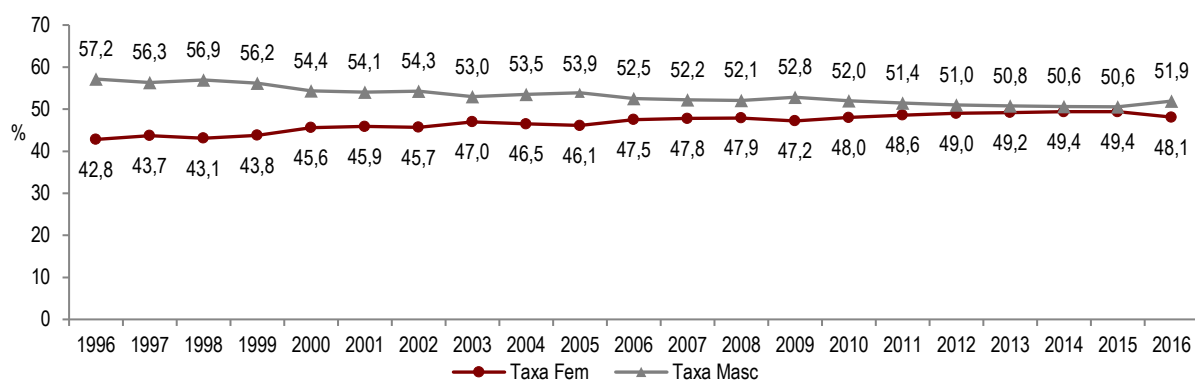


Gráfico 8.2 – Evolução das taxas de feminização e masculinização

Quadro 8.1 – Evolução do número de trabalhadores e da taxa de feminização, por carreira

Cargo/carreira		Número de trabalhadores																										
		1996			2001			2006			2011			2012			2013			2014			2015			2016		
		M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem	M	F	Taxa Fem
Dirigente	38	5	11,6	29	6	17,1	40	15	27,3	3	8	72,7	3	6	66,7	3	7	70,0	4	5	55,6	4	5	55,6	4	5	55,6	
Investigação Científica	124	72	36,7	106	62	36,9	80	58	42,0	93	67	41,9	89	66	42,6	86	62	41,9	81	62	43,4	80	60	42,9	79	60	43,2	
Técnico Superior	Experimentação	98	21	17,6	97	22	18,5	73	19	20,7	80	28	25,9	75	28	27,2	68	26	27,7	63	26	29,2	62	25	28,7	62	25	28,7
	Gestão	7	15	68,2	8	18	69,2	7	16	69,6	8	14	63,6	9	14	60,9	9	14	60,9	7	13	65,0	6	12	66,7	7	13	65,0
Informática	24	18	42,9	18	13	41,9	17	9	34,6	11	7	38,9	11	6	35,3	10	7	41,2	10	5	33,3	10	5	33,3	10	4	28,6	
Ass.Técnico	Apoio Experimentação	89	27	23,3	77	24	23,8	60	19	24,1	37	8	17,8	33	8	19,5	30	7	18,9	25	7	21,9	24	7	22,6	24	7	22,6
	Apoio Gestão	76	173	69,5	55	161	74,5	44	130	74,7	27	105	79,5	28	100	78,1	27	95	77,9	25	87	77,7	23	82	78,1	24	75	75,8
Ass. Operacional	Apoio Experimentação	47	10	17,5	32	11	25,6	22	10	31,3	17	5	22,7	17	5	22,7	17	4	19,0	17	2	10,5	13	2	13,3	12	2	14,3
	Apoio Gestão	32	44	57,9	18	40	69,0	11	31	73,8	10	18	64,3	7	18	72,0	6	17	73,9	5	16	76,2	6	17	73,9	7	13	65,0
Total	535	385	41,8	440	357	44,8	354	307	46,4	286	260	47,6	272	251	48,0	256	239	48,3	237	223	48,5	228	215	48,5	229	204	47,1	

Coordenador de C&T

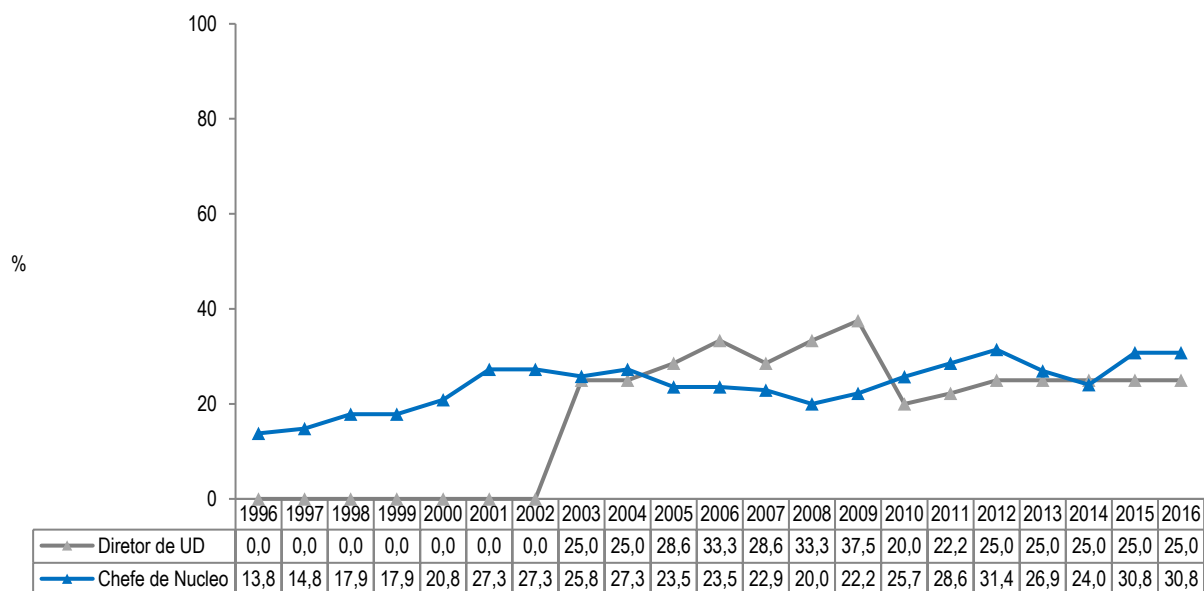


Gráfico 8.3 – Evolução da taxa de feminização dos coordenadores de C&T

Carreira de Investigação Científica

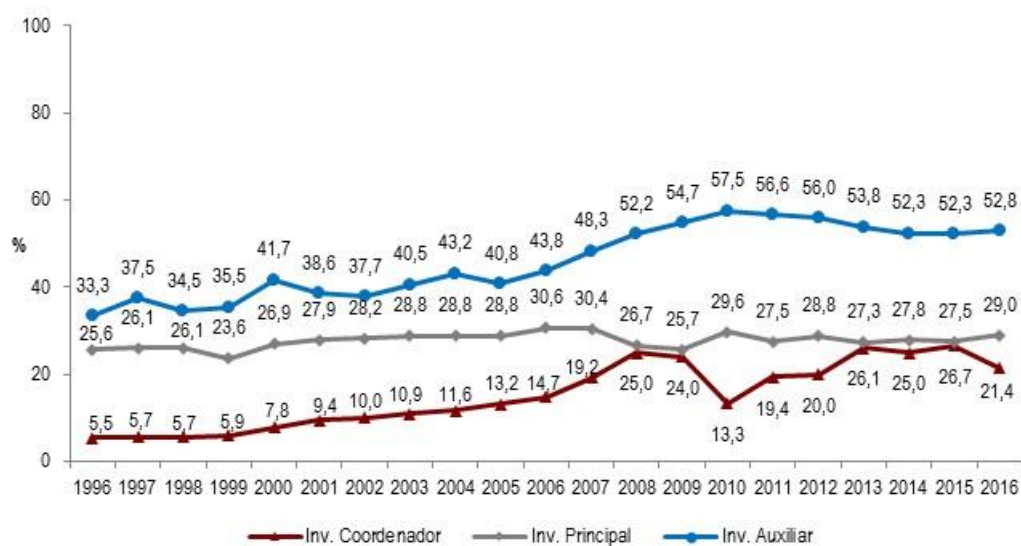


Gráfico 8.4 – Evolução da taxa de feminização da carreira de investigação científica, incluídos dirigentes e coordenadores de C&T

Carreira Técnica Superior

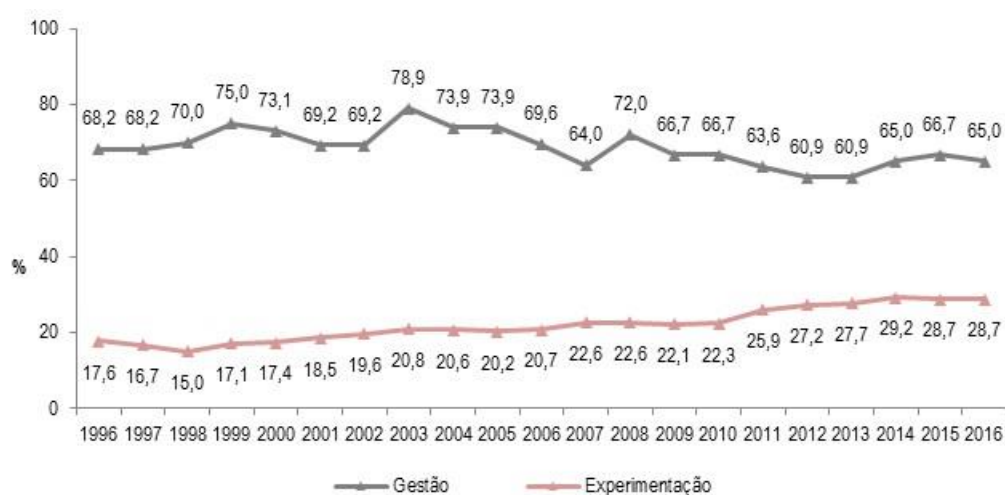


Gráfico 8.5 – Evolução das taxas de feminização da carreira técnica superior por área de atividade

Carreiras de Informática

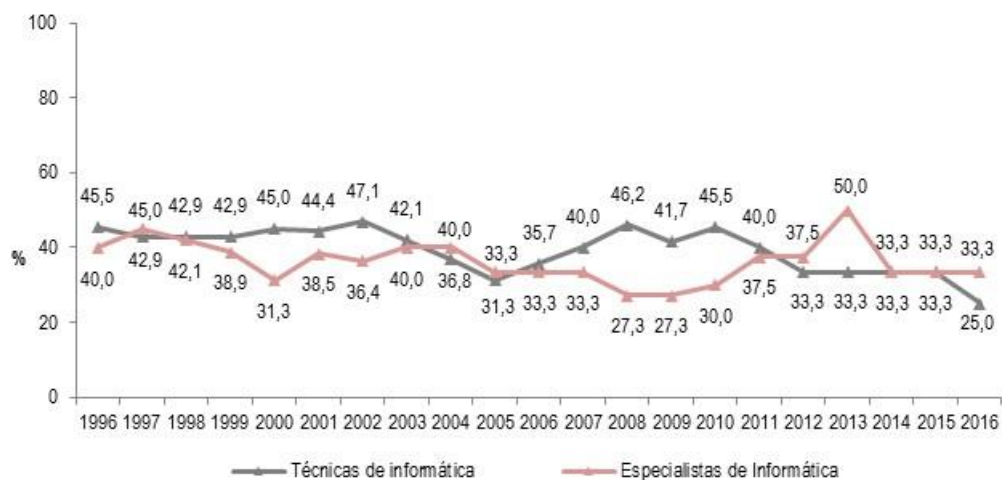


Gráfico 8.6 – Evolução das taxas de feminização do grupo de pessoal de informática, por carreira

Carreira de Assistente Técnico

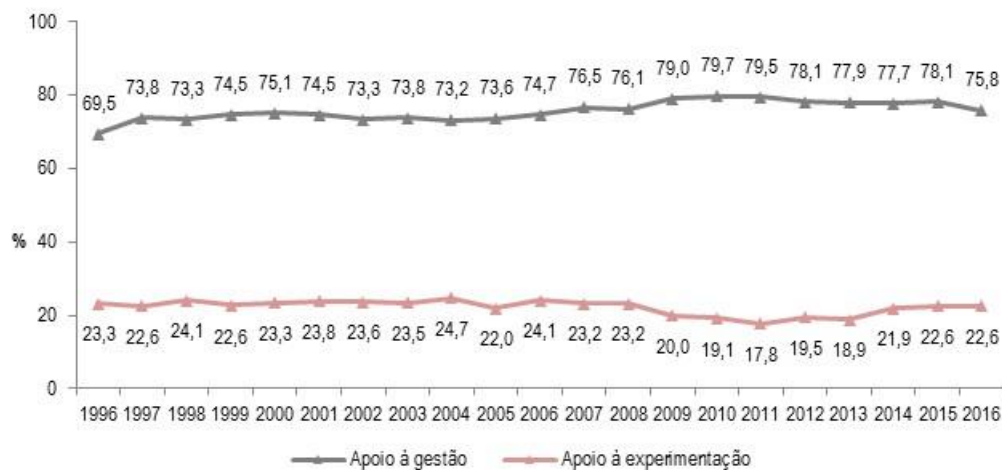


Gráfico 8.7 – Evolução das taxas de feminização da carreira de assistente técnico, por área de atividade

Carreira de Assistente Operacional

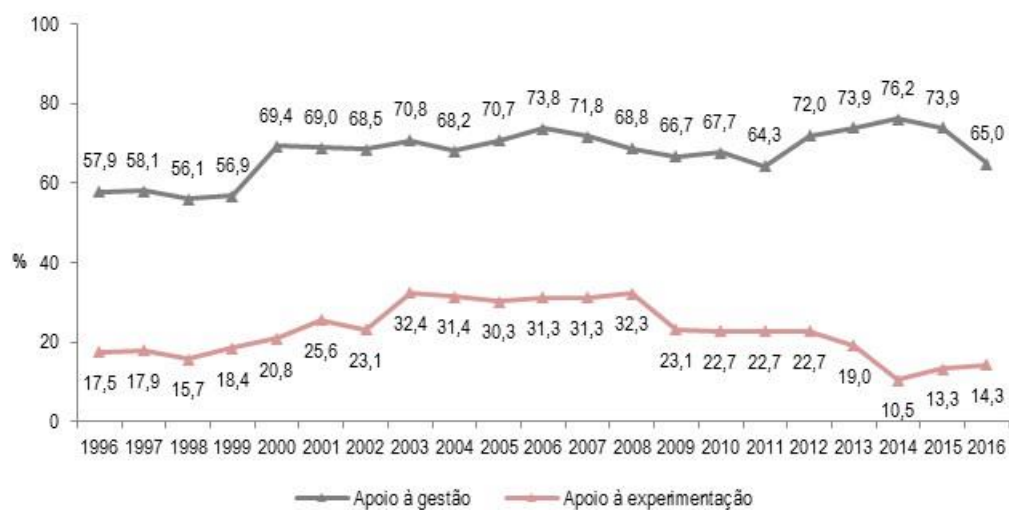


Gráfico 8.8 – Evolução das taxas de feminização da carreira de assistente operacional, por área de atividade

Atividade de C&T

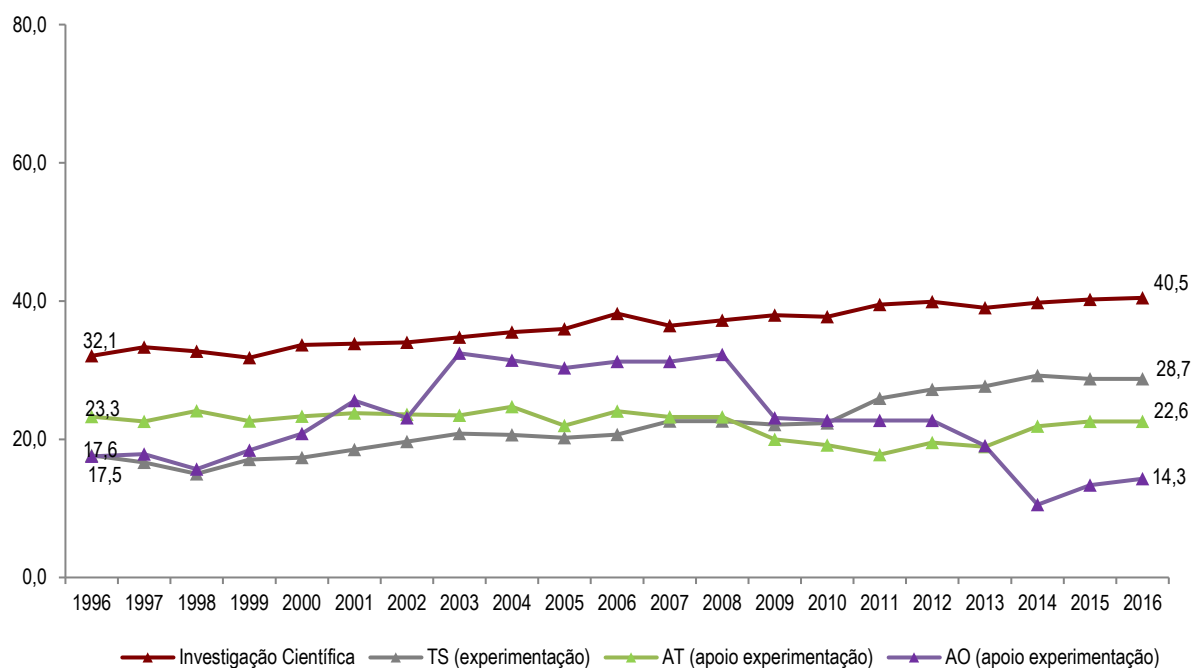


Gráfico 8.9 – Evolução das taxas de feminização dos trabalhadores de C&T

Da análise aos dados apresentados, salienta-se:

- A taxa de feminização do pessoal dirigente superior, de 1998 a 2008, e a taxa de feminização de diretor de unidade departamental, de 1996 a 2002, foi de 0%. A alteração registada na taxa de feminização do pessoal dirigente superior deve-se:
 - entre 1996 e 1998, à alteração do número dirigentes masculinos;
 - a partir de 2010, ao aumento do número dirigentes femininos.
- No grupo de pessoal de investigação científica é a categoria de investigador coordenador que regista uma taxa de feminização mais baixa entre 1996 a 2016, e a categoria de investigador auxiliar, a que apresenta taxa mais elevada, ultrapassando os 50% a partir de 2008.
- Nas carreiras de regime geral (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional) a taxa de feminização é superior na área de atividade de gestão. Na área de atividade de experimentação esta taxa regista comportamentos diferentes em cada uma das três carreiras, verificando-se um gradual aumento na carreira técnica superior, uma estabilização na carreira de assistente técnico e uma flutuação na carreira de assistente operacional.
- Na área de atividade de C&T, as carreiras de investigação científica e de técnico superior têm vindo a registar um progressivo aumento na taxa de feminização.

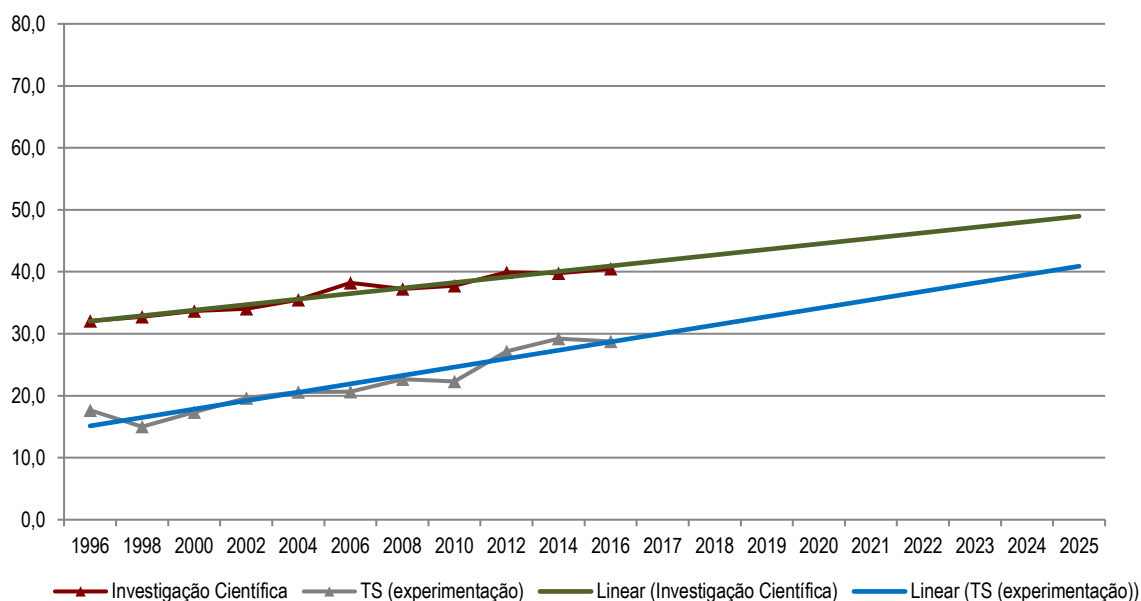


Gráfico 8.10 – Evolução da taxa de feminização nas carreiras de C&T (Investigação Científica e Técnico Superior)

Considerações finais

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

- i. a continuação da redução do número de trabalhadores (menos 10 do que no ano anterior);
- ii. a continuação do aumento da idade média dos trabalhadores: 52,6, em 2016, e 51,7, em 2015 (6,5 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores da Administração Pública - 46,1 anos⁵²);
- iii. um aumento da taxa de absentismo face à registada no ano anterior (4,7% em 2016 e 4,4% em 2015);
- iv. a continuação do aumento da qualificação dos trabalhadores;
- v. um aumento do número de bolseiros (113, em 2016, e 101, em 2015).

Como tem vindo a ser referido, os dados relativos à evolução do número de trabalhadores e respetiva idade média, são motivo de preocupação para o LNEC, que se tem vindo a defrontar com uma progressiva escassez de trabalhadores com o perfil científico e técnico indispensável para a satisfação das diversas solicitações que lhe são dirigidas.

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

A manutenção desta situação conduzirá tanto à incapacidade de se transmitir todo um capital de experiência acumulado, como à perda de valências profissionais indispensáveis. Na tentativa de inverter esta situação, o Mapa de Pessoal para 2017 prevê 498 postos de trabalho, mais 57 do que o número de trabalhadores em 31 de dezembro (441).

⁵² Boletim Estatístico do Emprego Público - BOEP n.º 15 http://www.dgaep.gov.pt/upload/DEEP/BOEP15/DGAEP-DEEP_BOEP15_outubro2016.pdf

Anexos

Anexo 1

Formulário

Recursos Humanos

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)															1								1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)															2								2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1							1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)															2	2							2	2	4
Pessoal de Investigação Científica									75	58	4	2											79	60	139
Técnico Superior									69	38													69	38	107
Informático									10	4													10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec										5													5		5
Enfermeiro										3													3		3
Assistente Técnico									48	82													48	82	130
Assistente Operacional									19	15													19	15	34
Total									221	205	4	2			4	5							229	212	441

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefas			
Avenças			
Total			

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																		1							1		1	
Dirigente Superior de 2º Grau a)																	1									2	2	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																1		1								1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																2	1			1						2	2	4
Pessoal de Investigação Científica						1				1		1	2	11	19	24	25	16	9	22	4	3	1			79	60	139
Técnico Superior								1		1	3	14	8	15	7	7	11	14	5	17	2		2			69	38	107
Informático												1		1	2	2	2	3		3						10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													1		2		1		1								5	5
Enfermeiro														1		2											3	3
Assistente Técnico										6	3	9	10	15	13	19	12	22	9	10	1	1				48	82	130
Assistente Operacional						1						4		5		4	3	3	9	2	2		1			19	15	34
Total						2		1		2	9	23	20	42	46	53	64	48	48	54	19	4	6			229	212	441

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

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																	1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)														1				1		2	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)											1	1							1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)											1	1	1					1	2	2	4
Pessoal de Investigação Científica	4	2	1	3	2	3		2	15	15	21	25	12	5	17	4	7	1	79	60	139
Técnico Superior			1	1	1	1	2	2	18	11	14	10	16	7	1	4	16	2	69	38	107
Informático									3	2		1	4	1	2		1		10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário								2				2				1			5		5
Enfermeiro									1		1		1						3		3
Assistente Técnico					1	4		9	8	15	12	26	13	19	3	5	11	4	48	82	130
Assistente Operacional			1				1	1	5	4	8	2	3	6	1	1		1	19	15	34
Total	4	2	3	4	4	8	3	16	49	48	57	69	49	40	24	15	36	10	229	212	441

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																			1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																			2		2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)															2	2					2	2	4
Pessoal de Investigação Científica																	1		78	60	79	60	139
Técnico Superior							4		21	3	19	4	4	3	19	25	2	3			69	38	107
Informático									4	1	2	1			4	2					10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													1		2		2				5		5
Enfermeiro													1		2						3		3
Assistente Técnico			6		6		9	9	3	14	23	57			1	2					48	82	130
Assistente Operacional			3	6	5	1	4	3	1		6	5									19	15	34
Total			9	6	11	1	17	12	29	18	50	67	4	5	27	36	3	5	79	62	229	212	441

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	
Tarefa																							
Avença																							
Total																							

NOTAS:

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

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

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

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																											
Dirigente Superior de 2º Grau a)																											
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																											
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																											
Pessoal de Investigação Científica													1		1		1		1		1				1	4	5
Técnico Superior													2		1				2						2	3	5
Informático																											
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											
Enfermeiro																											
Assistente Técnico															1	1	3		1						5	1	6
Assistente Operacional																		1							1		1
Total													3	1	3	3	1	4	1	1					9	8	17

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

NOTAS:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																	
Dirigente Superior de 2º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																	
Pessoal de Investigação Científica	1	1											1	3	2	4	6
Técnico Superior		1			1										1	1	2
Informático																	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																	
Enfermeiro																	
Assistente Técnico													3	1	3	1	4
Assistente Operacional	1												2		3		3
Total	2	2			1								6	4	9	6	15

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

Notas:

- Considerar o total de efetivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive.
- * Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- Outras - Incluídos, 10 regressos: cessação de dispensa de prestação de serviço (1 investigador); cessação de equiparação a bolsheiro fora do país (1 investigador); ausência por doença superior a 6 meses (2 investigadores; 4 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais).

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

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

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidad e (termo)		Reforma/ Aposentaçã o		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimen tal		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedi- mento por inadaptaçã o		Despedi- mento colectivo		Despedi- mento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																																
Dirigente Superior de 2º Grau a)																																
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																																
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																																
Pessoal de Investigação Científica					1	1																						2	3	3	4	7
Técnico Superior						1																			1						2	2
Informático																													1	1	1	
Educ.infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																																
Enfermeiro																																
Assistente Técnico					1																				3			1	3	2	6	8
Assistente Operacional					1																				1			2	3	3	4	7
Total					3	2																			5			5	10	8	17	25

NOTAS:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- Outros - Incluídas 5 saídas: na carreira de investigação científica (1 licença sem remuneração, 1 licença para prestação de serviço em organismo internacional, 1 designado em gabinete ministerial e 2 ausências por doença superior a 6 meses); 1 saída na carreira de informática (ausência por doença superior a 6 meses); 4 saídas na carreira de assistente técnico (2 contratos de trabalho por

tempo indeterminado em período experimental noutro organismo; 2 ausências por doença superior a 6 meses); 5 saídas na carreira de assistente operacional (ausência por doença superior a 6 meses).

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

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

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

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

NOTAS:

- (1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 (3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)													2		2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													2	2	2	2	4
Pessoal de Investigação Científica			50	47			1						28	13	79	60	139
Técnico Superior			66	33			2	4					1	1	69	38	107
Informático			10	4											10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				5												5	5
Enfermeiro							3									3	3
Assistente Técnico			48	66			13						3		48	82	130
Assistente Operacional			18	11			4						1		19	15	34
Total			192	166			3	24					34	22	229	212	441

NOTAS:

- (*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
 b) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

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

Grupo/cargo/carreira	PNT inferior ao praticado a tempo completo														TOTAL		TOTAL	
	Tempo completo						Tempo parcial		Tempo parcial		Tempo parcial		Tempo parcial					
							ou outro regime		ou outro regime		ou outro regime		ou outro regime					
							especial (*)		especial (*)		especial (*)		especial (*)					
	células abertas para indicar nº horas/semana																	
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	
Dirigente Superior de 1º Grau a)					1											1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)						2											2	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)					1	1										1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)					2	2										2	2	4
Pessoal de Investigação Científica				1		78	60									79	60	139
Técnico Superior				2	4	67	34									69	38	107
Informático						10	4									10	4	14
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							5										5	5
Enfermeiro							3										3	3
Assistente Técnico			2		6	48	74									48	82	130
Assistente Operacional					1	19	14									19	15	34
Total			2	3	11	226	199									229	212	441

NOTAS:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													
Dirigente Superior de 2º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													
Pessoal de Investigação Científica	30:00	34:00									30:00	34:00	64:00
Técnico Superior	1296:00	13:00	87:00		60:00		172:58	43:28	11:00		1626:58	56:28	1683:26
Informático	3:00										3:00		3:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	397:36	234:00	87:00		41:26		709:13		42:08		1277:23	234:00	1511:23
Assistente Operacional	748:18		57:30		6:00		210:00		10:00		1031:48		1031:48
Total	2474:54	281:00	231:30		107:26		1092:11	43:28	63:08		3969:09	324:28	4293:37

NOTAS:

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

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

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

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

NOTAS:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade e		Faleciment o de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistênci a a familiares		Trabalhad or- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de venciment o		Cumpriment o de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																													
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)											12				2,0												14,0	14,0	
Investigação Científica					20	6	203	707		102	22	49			36,5	29,5				1	1			13	45	295,5	939,5	1.235,0	
Técnico Superior				56	34	17	66	647			31	76			33,0	38,0			44	1	1		2	12	54	177,0	935,0	1.112,0	
Informático					5	4					9	4			12,5									2	4	16,0	24,5	40,5	
Educ.Infância						3		4				32			3,0										7		49,0	49,0	
Enfermeiro								2				1													6		9,0	9,0	
Assistente Técnico				17	21	24	612	776	191	138	15	154	18	33	17,0	33,5				2	3		1	20	112	896,0	1.291,5	2.187,5	
Assistente Operacional					2	5	48	311	316	50		4			3,0	3,0				2				3	9	374,0	382,0	756,0	
Total				73	82	59	929	2.447	507	290	77	332	18	33	89,5	121,5			44	6	5		3	50	237	1.758,5	3.644,5	5.403,0	

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência

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

Outras -Incluídas as ausências por: obrigações legais (9), faltas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (268), deslocação a estabelecimento ensino (3), descanso compensatório (2) e atividade sindical (5).

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
29-01-2016			
Greve Geral			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	11	8:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	11	8:00	

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

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

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

* Período Normal de Trabalho

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

Remunerações e Encargos

Quadro I.17 – Estrutura remuneratória, por género

A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)

(Excluindo prestações de serviço)	Nº de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	56	77	133
1001-1250 €	33	22	55
1251-1500 €	19	15	34
1501-1750 €	12	13	25
1751-2000€	16	10	26
2001-2250 €	8	5	13
2251-2500 €	1	3	4
2501-2750 €	1	1	2
2751-3000 €	2	2	4
3001-3250 €	23	34	57
3251-3500 €	10	6	16
3501-3750 €	2	2	4
3751-4000 €	8	7	15
4001-4250 €	6	5	11
4251-4500 €	13	3	16
4501-4750 €	10	3	13
4751-5000 €			0
5001-5250 €	4		4
5251-5500 €	1	2	3
5501-5750 €	3	1	4
5751-6000 €	1	1	2
Mais de 6000 €			0
Total	229	212	441

Notas:

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

B – Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	573,21 €	530,00 €
Máxima (€)	5.852,20 €	5.985,34 €

Nota:

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

Quadro I.18 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	12.407.830,71 €
Suplementos remuneratórios	453.276,18 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	467.784,37 €
Benefícios sociais	420.597,77 €
Outros encargos com pessoal (**)	4.892.182,72 €
Total	18.641.671,75 €

Nota:

(*) incluído subsídios de férias e natal processados de acordo com o estabelecido no OE/2016 (1.787.605,39 €).

(**) registar as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos, encargos da entidade patronal com CGA e a Seg. Social e os abonos pagos ao trabalhador 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 (14.232,23 €); CGA, Segurança Social e ADSE(3.014.061,11 €); prémios de autoria (17.911,52 €); férias não gozadas e por vencer (13.183,41 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (69.867,08 €); acidentes em serviço (37.203,86 €); comunicações móveis (3.715,08 €); seguros de acidentes de trabalho (6.283,42 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (2.239,93 €); custos com formação interna e externa (42.958,26 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.670.526,82 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	22.322,01 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	7.178,67 €
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	870,74 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	217.410,07 €
Representação	38.967,24 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (**)	165.127,89 €
Total	453.276,18 €

Nota:

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

Outros suplementos remuneratórios: suplemento remuneratório referente a chefias de departamento e de núcleos (156.598,31€), lavagem de viaturas (1.389,58€) e subsídio de mobilidade (7.140€).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	13.409,45 €
Abono de família	23.622,76 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	2.121,12 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	213,86 €
Subsídio por morte	1.257,66 €
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	410.637,36 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	16.522,16 €
Total	467.784,37 €

Nota:

Outras prestações sociais - complemento extraordinário de solidariedade (211,32€) e bonificação por deficiência (16.310,84€).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	384.078,96 €
Refeitórios	2.493,08 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	276,48 €
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	4.618,40 €
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	29.130,85 €
Total	420.597,77 €

Nota:

Outras benefícios sociais - subsídio a diminuídos físicos (1.903,00 €); subsídio de lares (6.136,80 €); infantário, seguro e outras despesas (21.091,05 €).

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	4	3		1			1				1	
	F	5	4		1			1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1			1				1	
	F	1			1			1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	29			29			162				162	
	F	17			17			73				73	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	316				316							
	F	396				396							

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	4
- absoluta	
- parcial	4
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	7
Total	15

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:	302	
Exames de admissão		
Exames periódicos	295	
Exames ocasionais e complementares	7	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		19.146,98 €
Visitas aos postos de trabalho	23	

Nota:

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

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

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

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	1
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	1
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número (*)
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	53

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		
Equipamento de proteção (b)		3.717,80 €
Formação em prevenção de riscos (c)		
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)		

Nota:

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

Formação Profissional

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	41				41
Externas	503	13			516
Total	544	13			557

Notas:

Relativamente às ações de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efetivos do serviço, considerar como:

- ação interna, organizada pela entidade;
- ação externa, organizada por outras entidades;
- N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações).

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1º Grau a)				
Dirigente Superior de 2º Grau a)				
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)		1	1	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		3	3	2
Pessoal de Investigação científica	6	423	429	114
Técnico Superior	24	59	83	43
Informático	1		1	1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				
Enfermeiro				
Assistente Técnico	7	25	32	25
Assistente Operacional	3	5	8	6
Total	41	516	557	192

Notas:

- (*) N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);
- (**) Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante).
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º Grau a)			
Dirigente Superior de 2º Grau a)			
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)		3:30	3:30
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		15:30	15:30
Pessoal de Investigação científica	15:00	6119:30	6134:30
Técnico Superior	49:00	503:30	552:30
Informático	3:00		3:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			
Enfermeiro			
Assistente Técnico	16:00	137:00	153:00
Assistente Operacional	6:00	18:00	24:00
Total	89:00	6797:00	6886:00

Notas:

Considerar as horas despendidas por todos os efetivos do serviço em cada um dos tipos de ações de formação realizadas durante o ano.

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

Quadro I.30 – Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	2.989,93 €
Despesa com ações externas	42.208,26 €
Total	45.198,19 €

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	96
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro I.32 - Disciplina

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

Notas:

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

Anexo 2

Indicadores

	INDICADORES	2015	2016
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,0%	2,0%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,9%	0,9%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,1%	1,1%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	55,7%	57,1%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	66,3%	67,8%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	17,1%	20,5
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	49,4%	48,1%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	20,6%	20,0%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	1,0	0,9
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,6	0,6
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,7	2,6
	Idade média (Σ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	51,7	52,6
	Idade média homens (Σ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,5	53,3
	Idade média mulheres (Σ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	50,9	51,8
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (Σ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	27,1	27,9
	Antiguidade média homens (Σ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	28,9	29,5
	Antiguidade média mulheres (Σ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	25,3	26,1
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	49,7%	50,1%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	49,1%	49,3%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	50,2%	50,9%

	INDICADORES	2015	2016
5. Admissões /saídas	Índice de admissões e regressos (Total admissões + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,3%	3,4%
	Índice de admissões (Total admissões / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,7%	1,1%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	5,1%	5,7%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,0%	1,4%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,91	0,90
6. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,5	0,6
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	13,5	15,8
7. Ausências.	Taxa de absentismo ⁵³ (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	4,4	4,7
	Taxa de absentismo homens (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas dos Homens / PMA dias dos Homens x 100)	2,2	3,0
	Taxa de absentismo mulheres (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas das Mulheres / PMA dias das Mulheres x 100)	6,8	6,5
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	11,3	11,6
8. Encargos	Despesa com ação social/despesa total pessoal (Total Q.18.2 + Q.18.3 Formulário) + Despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas no Q.18 outros encargos, Formulário) / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	5,6	5,3
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	67,1	66,6
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	27.265,94	28.098,72
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,2	0,2
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	40.615,17	42.215,84
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	10,9	11,3

⁵³ Para efeitos de apuramento do absentismo, continuam a excluir-se das ausências ao trabalho, as faltas por conta do período de férias, os dias de ausência por greve, e ainda dois tipos de ausências incluídas em outras, as licenças (sem vencimento e trabalhador-estudante) e os dias de descanso compensatório.

	INDICADORES	2015	2016
9. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,9	0,9
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	3,9	2,5
10. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	155,2	125,5
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	79,5	9,2
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	75,8	116,3
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	1,7	0,7
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,7	0,9
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,1	0,01
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,5	0,9
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0,01	0,004
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	51,7	43,3
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	40,4	5,2
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	30,3	41,7
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	1,7	0,7
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	3,0	2,9
ETI	ETI – número equivalente ao total de trabalhadores a 100% do ano no LNEC (trabalhadores a 100% + o somatório da percentagem do número de meses completos trabalhados pelos trabalhadores que saíram ou foram admitidos no decorrer do ano).	457,16	441,58
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI.	116.575,80	109.511,84
	PMA – Sexo masculino	58.968,75	55.844,64
	PMA – Sexo feminino	57.607,05	53.667,20
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI).	932.606,40	766.582,88
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	458,08	443,75
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	445	426



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